



ESR-PROJEKTIN LOPPURAPORTTI

Ohjelmakausi 2007 - 2013



Viranomaisen merkintöjä

Saapumispvm		Diaarinumero	
Käsittelijä		Puhelinnumero	
Projektkoodi	S11699	Tila	Jätetty viranomaiskäsittelyyn 31.03.2014

1. PROJEKTIN PERUSTIEDOT

Projektin nimi	VälittäjäPlus
Ohjelma	Manner-Suomen ESR-ohjelma
Ohjelman osio	Valtakunnallinen osio
Toimintalinja	2 : Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen
Projektityyppi	Projekti, jossa on henkilöitä mukana
Vastuuviranomainen	Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Aloituspäivämäärä	01.06.2011
Päätymispäivämäärä	31.03.2014

2. PROJEKTIN TOTEUTTAJAN TIEDOT

Toteuttajan nimi	Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry		
Projektin vastuuhenkilön nimi	Antero Mikonranta		
Sähköpostiosoite	antero.mikonranta@kyt.fi	Puhelinnumero	050 597 8970

3. LOMAKKEEN TÄYTTÄJÄN TIEDOT

Täyttäjän nimi	Eija Lappi		
Sähköpostiosoite	eija.lappi@kyt.fi	Puhelinnumero	0400 151 258

4. PROJEKTIN LÄHTÖKOHTA, TAVOITTEET JA KOHDERYHMÄ

VälittäjäPlus-hankkeen lähtökohtana oli vastata välittäjäorganisaatiotoiminnallaan paikallisiin ja alueellisiin kehittämistarpeisiin, jotka liittyivät 3.sektorin työllistämistoiminnan vaikuttavuuteen, toimialojen monipuolistumiseen ja erikoistumiseen. Tavoitteena oli käynnistää 6-8 osahanketta, jotka kehittävät omalla toiminta-alueellaan 3. sektorin työllistämistoimintaa ja näin edistävät pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisedellytyksiä.

VälittäjäPlus toimi hankekokonaisuuden hallinnoijana, jotta osahanketoimijat saivat keskittyä toimintansa sisällölliseen kehittämiseen, samalla pienten yhdistysten osallistuminen ESR-rahoitteiseen hanketyöhön mahdollistui.

Kehittämistyössä haettiin ratkaisuja ohjauksen (ohjaus avoimille työmarkkinoille ja koulutukseen) ja työllistämistoiminnan sisällön laadun määrittämiseksi sekä hankehallinnon- ja toteutuksen haasteisiin.

VälittäjäPlus-hankkeen kohderyhmää olivat:

1.) välityömarkkinoilla toimivat 3. sektorin toimijat, jotka kehittivät työllistämistoimintaansa ja edistivät työelämäänsä valmennetun työvoiman siirtymistä avoimille työmarkkinoille.

- 2.) em. toimijoiden työttömät työnhakijat (koulutuksesta työelämään siirtymässä olleet nuoret, ammatillisen ja korkeakoulutuksen omaavat sekä pitkäaikaistyöttömät), joilla oli mahdollisuus palata työelämään.
- 3.) eri sektoreiden työnantajat.

Osahankkeiden/-toteuttajien kohderyhmää olivat:

- 1) Välitän 2-hanke (Hankasalmen 4H-yhdistys ry) nuoret työttömät, (syrjäytymisvaarassa olevat nuoret), nuorten kanssa toimivat toimijat (yhteistyöverkosto/tukiryhmä1) sekä nuorten vanhemmat/lähihlöt (tukiryhmä2, tarkennettu hankesuunnitelma 4.2012).
- 2) OpenWays-hanke (Jkl Katulähetys ry) pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät ja työllistävät toimijat.
- 3) Tulevaisuuden Uudet Tekijät-hanke, TUT, (Jyvässeudun 4H-yhdistys ry) maahanmuuttaja nuoret.
- 4) Kasi-hanke (K-S MS-yhdistys ry) MS-tautiin sairastuneet työttömät/työttömyyseläkeläiset sekä työttömyysuhan alaiset/työssäkäyvät ja heidän työnantajansa.
- 5) Tempo-hanke (Viitaseudun kumppanuus ry) pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät, työllistävät toimijat ja työnantajat.
- 6) Etumatka-hanke (Äki katulähetys ry) pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät, työllistävät toimijat ja alueen työnantajat.

Keski-Suomen työttömyystilanne on viime vuosina ollut valtakunnan synkimpiä. Teollisuudesta on poistunut paljon työpaikkoja, jotka ovat johtaneet eri alueilla rakennetyöttömyyteen. Isot tehtaat ja yritykset ovat lomauttaneet väkeä, sulkeneet yksiköitä ja yt-neuvottelut ovat olleet yleisiä. Pitkään työelämästä poissaolleilla on ollut vaikeuksia työllistyä ilman henkilökohtaista ohjausta ja työtehtävien räätälöintiä. Osahanketoimijoiden entistä systemaattisemman ohjauksen avulla haluttiin edistää työnhakijoiden työllistymisedellytyksiä, löytää työtä avoimilta työmarkkinoilta tai sopiva ala kouluttautumiseen. Tämä toimintaympäristössä vallinnut tilanne oli lähtökohtana osahanketoimijoiden työllistämistoiminnan kehittämiselle.

Kaikilla osahankkeilla oli yhteisenä pyrkimyksenä parantaa kohderyhmään kuuluvien, pitkään työttöminä olleiden, työnhakijoiden ohjautumista kohti avoimia työmarkkinoita, eri tavoin toteutettujen yksilö- ja ryhmävalmennustoimintojen sekä tarvittavien ohjaus- ym. tukitoimien avulla.

Etumatalla kohderyhmään lisäksi kuuluivat alueen kolmannen sektorin toimijat, jotka halusivat kehittää työllistämistoimintaansa. Merkittävä kohderyhmä oli myös alueen yrittäjät, joiden käyttöön hankkeen tarkoituksena oli ohjata valmennettuja työnhakijoita. Etumatkan päätavoitteina oli avoimille työmarkkinoille ja kolmannelle sektorille ohjautumisen paraneminen sekä yleensä valmennuksen laadun parantaminen.

Kasin kohderyhmänä olivat Jyväskylässä asuvat MS-tautia tai muuta neurologista harvinaista sairautta sairastavat työttömät. Hankkeen toiminnan lähtökohtana oli yhdistyksen jäsenten tarve saada apua työllisyysasioiden hoitoon. Asiakkaista valtaosa oli joko osa-aika- tai kokoaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, mutta heillä olisi ollut silti halua ja voimavaroja osallistua työelämään, kouluttautua mahdollisesti uuteen ammattiin. Työssäkäyvät vajaakuntoiset tarvitsevat erityisjärjestelyitä työssä jaksamisessa tai opiskelussa elämäntilanteensa mukaisesti. Tavoite oli, että hankkeen määrällisten

tavoitteiden lisäksi luodaan toimintamalli, jonka avulla autetaan työnhakutilanteessa, pidetään heidät työelämässä pitempään ja saadaan pienin järjestelyin työkyvyttömyyseläkkeellä olevia takaisin työelämään. Tämän lisäksi hankkeen tavoitteena oli saada toiminnalle enemmän näkyvyyttä ja tunnettuutta. Yhdistyksen sääntöjä tullaan muuttamaan, jotta työllisyyttä tukevat toimenpiteet saadaan paremmin ankkuroitua yhdistyksen toiminnaksi.

Open Ways-projektin lähtökohtana oli 3. sektorin sosiaalisen työllistämisen vaikuttavuuden osoittaminen, jota on arvosteltu siitä, ettei yhdistysten tukityöllistetyt ohjautu avoimille työmarkkinoille. Projektin tarkoitus oli tehostaa yhdistyksiin työllistettyjen jatko-ohjautumista avoimille työmarkkinoille (avoimet työmarkkinat tarkoittaa tässä hankkeessa tuettuna työllistymistä muualle kuin yhdistyksiin, käsitettä tarkennettiin hankkeen aikana). Projektin haluttiin parantavan tukityöllistettyjen elämänlaatua katkaisemalla toistuvasti yhdistyksiin palkkatuella työllistymisen kierre. Pää tavoitteena oli luoda malli Jyväskylän yhdistyksiin työllistettyjen tehokkaasta jatko-ohjautumisesta avoimille työmarkkinoille. Lisäksi tavoitteena oli avata niitä pullonkauloja, joita yhdistyksiin työllistettyjen jatko-ohjautumisessa avoimille työmarkkinoille oli havaittu. Projektin kohderyhmänä olivat Jyväskylän Katulähetyksen lisäksi Jyvässeudun Työttömät ry, Jyvälän Settlementti ry, SPR (Länsi-Suomen piiri) ja Autosynergia. Projektin välittömänä kohderyhmänä olivat edellä mainittujen yhdistysten palkkatukilaiset ja työkokeilijat sekä välillisenä kohderyhmänä heidän ohjausprosessiinsa osallistuvat työ- ja yksilövalmentajat.

Tempon lähtökohtana oli alueen kolmannen sektorin toimijoiden koordinoinnin ja yhteistyön kehittäminen (seurojen/yhdistysten, TE-toimiston, Pihtiputaan kunnan ja Pihtiputaan seurakunnan kanssa). Hankkeen päätavoitteena oli valmentaa osaavaa työvoimaa yrityksiin, yhdistyksiin, seuroihin ja kotitalouksiin. Toimintatavalla luotaisiin uskottavuutta ja rakennettaisiin yhteistyötä siten, että yritykset palkkaisivat Viitaseudun Kumppanuus ry:llä valmennettuja työntekijöitä. Tempon varsinaista kohderyhmää olivat pitkäaikaistyöttömät (valmennettavat) työnhakijat ja kohderyhmään kuuluivat myös työnantajat, yritykset, yhdistykset ja kotitaloudet, jotka työllistivät näitä valmennettuja työnhakijoita. Työnantajia opastettiin ja neuvottiin työllistämiseen liittyvissä asioissa.

Tulevaisuuden uudet tekijät (TUT) -hankkeen lähtökohtana oli tieto siitä, että maahanmuuttajanuorilla on viisinkertainen riski syrjäytyä verrattuna kantasuomalaisiin nuoriin. Hankkeen tarkoituksena oli kouluttaa ja edistää 17 - 28-vuotiaiden työttömien tai työttömyysuhan alla olevien maahanmuuttajanuorten työllistymistä ja näin edesauttaa heidän kotoutumistaan Suomeen. Hankkeen avulla pyrittiin kehittämään ja toteuttamaan juuri maahanmuuttajanuorille suunnattuja koulutuksia ja koulutusten jälkeisiä työskentelymahdollisuuksia. Tavoitteena oli nuorten maahanmuuttajien työkokemuksen kartuttaminen, yksilöllinen tuki ja valmennus. Hankkeen myötä maahanmuuttajanuoret saivat mahdollisuuksia tutustua eri aloihin koulutusten, työharjoitteluiden sekä osa-aikaisten työpaikkojen kautta ja näin heidän tietonsa suomalaisen yhteiskunnan tarjoamista työmahdollisuuksista lisääntyisi.

Välitän 2-hankkeen lähtökohtana oli ehkäistä nuorisotyöttömyyttä, nuorten syrjäytymistä ja pahaa oloa. Tavoitteena oli nuoren turvallisuudentunteen, itsetunnon ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen, joiden myötä itsevarmuus kasvaa ja nuori pääsee harjoittamaan kykyjään ja osaamistaan työnhakuvalmiuksissa ja

työn tekemisessä. Hankkeella myös haettiin Hankasalmen toimijoille tukea, ohjausta ja yhteisen tekemisen voimaa. Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä oli 25-vuotiaat työttömät, nuoret työnhakijat sekä ne nuoret, jotka olivat esimerkiksi keskeyttäneet koulun, eivätkä olleet TE-toimiston asiakkaita. Toisena kohderyhmänä olivat nuorten kanssa toimivat työntekijät ja ohjaajat, joille hanke tarjosi koulutuksellista työnohjausta. Välitän 2:n konkreettisia ja toiminnallisia osatavoitteita olivat turvaryhmä1, nuorten pienryhmät, opintojen tsemppausryhmä ja yhteistyö oppilaitosten sekä työnantajien kanssa, turvaryhmä2, toimintapäivät, tutustumismatkat, jatkuva arviointi ja kehittäminen, Välitän-prosessikirja 2.

5. PROJEKTIN TOTEUTUS JA YHTEISTYÖ

VälittäjäPlussan tehtävänä oli käynnistää osahankkeiden kehittämistyö, tukea hankesuunnitelmien mukaista toteutusta, hallinnoida, seurata ja valvoa kokonaisuuden toteutumista. Osahanketoteuttajien ja henkilöstön kehittämistyön tukeminen oli suurelta osin ohjaavaa ja neuvovaa, jota osahankenkilöstö osasi kiitettävästi hyödyntää. VälittäjäPlus reagoi osahankkeissa tapahtuneisiin henkilöstömuutoksiin lisäämällä henkilöstön työaika ohjaukseen ja neuvontaan. Maksatushakemukset koottiin osahankkeilta ja jätettiin kahden kuukauden välein rahoittajalle. Osahanketoimijat ilmaisivat huolensa palkkatuki- ja harjoittelupaikkojensa näkyvyydestä, tekemätöntä työtä oli, muttei työntekijöitä riittävästi. Myös tähän ongelmaan VälittäjäPlus vastasi rakentamalla palkkatuki.fi-sivuston, jossa keskisuomalaiset yhdistykset voivat ilmoittaa avoimina olevat palkkatuki- ja työkokeilupaikkansa.

Maksatuspäätökset saatiin keskimäärin 3 kk:n päästä hakemuksen jättämisestä. KYT tilitti ns. ennakkomaksuna kirjanpidon mukaiset henkilöstökulut osahankkeille etukäteen, jotta pienten yhdistysten toiminta/taloudellinen tilanne ei vaarantunut maksatusten odottelun takia. Kuntia laskutettiin suunnitelman mukaisesti kolme kertaa vuodessa, laskujen mukaan liitettiin reaaliaikainen tiivistelmä jokaisen osahankkeen toteutuksesta. Hankekokonaisuuden etenemistä, taloutta ja toimintaa seurattiin säännöllisesti, yhteispalaverissa toiminnanjohtajan ja hankehenkilöstön kanssa, osahankkeiden ohjauspäivissä sekä ohjausryhmän ja teemaryhmien kokouksissa. VP:n ohjausryhmä ja osahankkeiden teemaryhmät kokoontuivat n. 2-3 kk:n välein. Kokouksissa arvioitiin hankkeiden toteutusta, tarvittaessa tehtiin toteutukseen liittyviä tarkennuksia tai muutoksia sekä ideoitiin uutta hankehenkilöstön apuna. Kokousten ilmapiiri pidettiin avoimena ja keskustelevana. VälittäjäPlussan järjestämät ohjaus-, kehittämis- ja menetelmien vaihtopäivät oli teemoitettu eri aihealueittain hankkeiden toteutuksesta riippuen.

Yhteistyöverkostoja luotiin toisten toimijoiden ja hankkeiden kanssa (mm. Paikko, Kierto, Kevät, Sarana, Osku, Eilakaisla, TE-toimisto, Pohjanmaan Ely-keskus) järjestämällä mm. yhteisiä verkosto-, asiantuntija- ja kehittämispäiviä kohderyhmille. VälittäjäPlussan koordinoimilla menetelmien vaihtopäivillä esiteltiin hankkeiden tekemää kehittämistyötä ja hyviä käytäntöjä sekä tutustuttiin toimijoihin. Hankkeiden henkilöstö osallistui mahdollisuuksiensa mukaan muiden hankkeiden ja toimijoiden järjestämiin tapahtumiin ja seminaareihin. VälittäjäPlussan ja Etumatkan henkilöstö osallistui Ääneseudun työllistäjien säännöllisesti järjestettyihin tapaamisiin. Osahankkeista Kevät-hankkeen järjestämiin, eri aiheisiin keskittyneisiin, mielenkiintoisiin Takomo-seminaareihin osallistujia oli vaihtelevasti. VälittäjäPlus ja osahankkeet osallistuivat aktiivisesti Keski-Suomen välityömarkkinoiden Palvelukartan kehittämisprosessiin yhdistystoimijoiden ja työllistämistoiminnan näkökulmasta. VälittäjäPlussan niin kuin myös osahankkeiden oli helppo saada yhteistyötahoja ja mm. kuntien edustajia eri tilaisuuksien järjestämiseen. Esimerkkinä Kasin

juuri ennen joulua järjestetty Työ oikeutena ja voimavarana -seminaari, jota ms-yhdistyksen lisäksi oli toteuttamassa Kevät-hanke (JAMK) ja ELY-keskus, Keski-Suomen TE-toimisto ja Jyväskylän kaupunki. Hankasalmen kunnanjohtaja esitteli Välitän2-hankkeen toimintaa Nuori2013-seminaarissa tammikuussa 2013. Välitän2 sai jopa kunnanjohtajan esiintymään hankkeensa esittelyssä Paluu Tulevaisuuteen seminaarissa 22.8. Veturitallilla sekä esittelemään Hankasalmen työllistämismallia 25.10. järjestetyssä Välitän 2:n verkostoseminaarissa, johon osallistui Jyväskylän, Muurame, Jämsä ja Keuruun kuntakokeiluhankkeen henkilöstöä.

Osahankkeiden käynnistymisestä saatiin positiivista palautetta, mm. kuntien edustajilta ja TE-toimistoista. Nuorten sekä heidän kanssaan työskentelevien aikuisten mukaan ottamisesta saatiin myös hyvää palautetta ja sitä pidettiin erittäin tärkeänä. Kehittämistyössä paneuduttiin asiakkaiden henkilökohtaisiin tarpeisiin ja työllistymisen esteisiin. Nuorilla, varsinkin maahanmuuttajanuorilla oli haasteellista löytää ja saada ensimmäisiä työkokemuksia. Maahanmuuttajanuorille oli heikosti tarjolla tukea työllistymiseen tai jatkosuunnitelmiin liittyen. Niille työttömille henkilöille, jotka eivät itsenäisesti kykene työllistymään tarjottiin yksilöllisempää valmennusta ja ohjausta. MS-sairaajat työttömät olivat (ja ovat usein) hyvin koulutettuja ja varsin motivoituneita työllistymään, mutta ongelmana oli sairauden leima. Työnantaja uskaltaa harvoin palkata vajaakuntoista, jos työmarkkinoilla on tarjolla ns. terveitä. Tämän vuoksi tarvittiin lisää oikeanlaista tietoa, jotta asenteita saadaan muutettua. Myös työpaikalla tehtävät muutostyöt helpottivat usein tilannetta.

Etumatkan tärkeimmät yhteistyökumppanit olivat: Äänekosken Katulähetys ry, Äänekosken kaupunki, Äänekosken kaupungin työpaja ja sosiaalitoimi, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry (KYT), TE-toimisto ja Ääneseudun työvoiman palvelukeskus (TYP) sekä alueen pk-yritykset. Teemaryhmän jäsenistö koostui em. toimijoista täydennettynä katulähetysten omilla hankkeilla (KK/Joustin, samat osallistujat), joskin yrityksen edustus jäi kokouksista puuttumaan.

Aluksi Etumatkan ryhmätoimintaan osallistujat valittiin käytännössä niistä asiakkaista, jotka yhteistyöverkosto sai toimintaan ohjattua. Ohjautuminen oli alkuun niin vaatimatonta, että kaikille ryhmätoimintaan motivoituneille oli valmennuspaikka. Ohjauksia tuli eniten sosiaalitoimesta, myöhemmin TYP ja TE-toimisto aktivoituivat ja viimeisiin ryhmiin ohjaus tuli pääasiassa heiltä. Asiakasryhmä oli suurimmaksi osaksi hyvin haastavaa ja vaikeasti työllistyvää. Hankkeen aikana asiakkaiden tasoa (työkykyä) työllistymisvalmiuksien suhteen pyrittiin kohottamaan, siinä kuitenkin onnistumatta parhaalla mahdollisella tavalla.

Etumatka rakensi monipuoliselle asiakasryhmälle soveltuvan yksilöllisesti muokattavan ryhmätoimintamallin. Toimintamallia kehitettiin ja muokattiin kuuden toteutetun ryhmän toiminta-aikana tehokkaaksi ja aktiiviseksi toiminnaksi. Ryhmien aikana laadittiin jokaisesta toimintaan osallistuneesta selkeä raportti ja suunnitelma yksilöllisestä jatko-ohjautumisesta. Jokaisesta osallistujasta tehtiin myös palautelomake, joka koostui tietyistä osa-alueista: yleinen ryhmätoiminta, henkilökohtainen osio ja jatko-ohjaus. Havainnoimalla ja tarkkailemalla ryhmän toimintaa saatiin tärkeää tietoa ryhmäläisten toimintakykyyn ja työllistymiseen liittyvistä rajoitteista ja valmiuksista. Mallin etuja olivat myös asiakasryhmän motivoituminen ja ryhmäytyminen sekä vertaistuki. Ryhmätoiminnan aikana nousivat

tärkeäksi yhteiset keskustelut, jopa aroistakin asioista, hieman ryhmästä riippuen. Näiden keskustelutilaisuuksien pohjalta nousi esille tarve Etumatka-korteista, koska olemassa olevat, asiakastyöhön tarkoitetut kortit eivät vastanneet, olleet aiheiltaan, sopivia käsittelemään tämän asiakasryhmän elämäntilannetta.

Äänekosken yrittäjätverkosto suhtautui alustavaan yhteistyömarkkinointiin positiivisesti. Ääneseudulla kuitenkin toteutui hankeaikana useita yt-neuvotteluja ja irtisanomisia, jotka pudottivat lukuisia yrityksiä ja työpaikkoja pois potentiaalisilta työmarkkinoilta. Etumatkan kuntarahoituksen osana oli sovittu saatavan työpanosta Äänekosken kaupungin työpajalta. Tätä resurssia sovittiin käytettäväksi aluksi ryhmäohjaukseen, mutta myöhemmin se muutettiin yrittäjyhteistyöhön. Avointen työmarkkinoiden ohjausmalli sekä yrittäjyhteistyömalli, joka kuitenkin jäi vaillinaiseksi, oli tarkoituksena rakentaa yhteiseksi malliksi Katulähetyksen ja kaupungin työllistämistoimen käyttöön. Etumatka suunnitteli ja valmisteli yritys yhteistyöhön tarvittavan markkinointimateriaalin ja kontaktikäytännöt.

Kasi-hankkeessa toteutussuunnitelman tarkennuksen jälkeen laadittiin asiakkaiden haastattelulomakkeet. Tämän jälkeen yhdistyksen jäsenille lähetettiin ensimmäinen tiedote toiminnasta. Yhteydenottojen määrä tuki hankkeen tarpeellisuutta, kun 11 jäsentä otti yhteyttä. Heidät haastateltiin ja toiminta käynnistyi tuntematta työmarkkinoiden vaikeaa tilannetta perinteisellä työpaikkojen etsinnällä. Asiakkaille luotiin kuva, että hanke on ns. "työvoimatoimisto" ja heille etsitään työtä. Nopeasti kävi selville, ettei toiminta kannata pitkälle tällä tavalla. Keväällä 2012 hankkeeseen palkattiin toinen työntekijä, jolloin hanke tavallaan käynnistettiin uudestaan ja lähdettiin kartoittamaan ympärillä olevat työllisyysalan ammattilaiset sekä solmimaan yhteistyötä heidän kanssaan.

Kasin työllisyyspolkumallista laadittiin ensimmäinen versio kevään 2012 aikana. Tätä mallia työstettiin koko ajan ja sen avulla saavutettiin toimintatapa, jolla asiakkaita saatiin eteenpäin ja jopa työllistymään. Mallissa on mukana Keski-Suomen Keskussairaalan neurologian poliklinikka. Heidän roolinaan on tiedottaa ja ohjata sairastavia hankkeen pariin sekä normaalissa asiakastyössä auttaa sairastavia pitämään kiinni työpaikoistaan mahdollisimman pitkään. Sairauden luonteen vuoksi on tärkeää, ettei diagnoosin saanut kriisivaiheen aikana ajautu pois työpaikaltaan. Työllisyyspolkumallissa muita mukana olevia tahoja ovat Töihin!-palvelu, Sovatek-säätiö sekä TE-toimisto sekä Keski-Suomen Yhteisöjen tuki ry. Oli tärkeää havaita, ettei hankkeen resursseja kannata tuhata yhteistyön rakentamiseen yritysten kanssa. Tätä työtä yhteistyökumppanit ovat tehneet pitkään ja heillä on satoihin yrityksiin kontaktit. Kaikkien näiden kumppaneiden kanssa on tavattu lukuisia kertoja, yhteistyötä on tiivistetty sekä tarpeen tullen muokattu. Jokainen kumppaneista toimii hivenen eri tavalla ja tämä toi vahvuutta työllisyyspolkumalliin.

Kasin työntekijät keskittyivät tukemaan sairastavaa työllisyyspolun eri vaiheissa, olemaan rinnalla kulkija ja vertaistukija. Asiakkaita tuettiin vertaishaastattelun jälkeen CV:n laadinnassa ja oltiin mukana mm. TE-toimistossa. Joidenkin asiakkaiden kanssa tehtiin yhteistyötä pitkään, työnhakutaidot olivat hukassa, oli masennusta, oli itseluottamuksen puutetta. Suomalainen on huono kehuaan itseään ja tätä taitoa opeteltiin ohjaten hakijaa CV:n ja työhakemuksen laadinnassa. Osan kanssa harjoiteltiin työhaastattelutilannetta. Osa sairastavista kamppaili jatkuvasti työssä jaksamisen kanssa. Näitä yhteydenottoja hankkeen aikana tuli viisi.

Jokaisessa tapauksessa oltiin tiiviisti yhteydessä työnantajaan. Oltiin mukana neuvotteluissa, joilla etsittiin ratkaisua ja keinoa säilyttää työpaikka ja näin myös pystyttiin tekemään. Vanhat asenteet sairauden luonteesta ovat lujassa ja näihin törmättiin asiakkailta, yrityksillä sekä kaikilla tahoilla, jotka sairastavien kanssa olivat tekemisissä. Asian tiimoilta käytiin neuvottelemassa neurologian poliklinikan ylilääkärin kanssa ja MS-hoitajia koulutettiin. TE-toimiston virkailijoille laadittiin sairaudesta opasmateriaalia.

Kasin teemaryhmässä oli hankehenkilöstön lisäksi mukana MS-liitosta Marju Toivonen sekä Keski-Suomen MS-yhdistyksen edustaja (Pekka Sjögren) sekä VälittäjäPlusin henkilöstö. Teemaryhmä oli suppea jota osaltaan selittää asenteet sairauteen ja hankkeen innovatiivisuus. Kasi-hanke oli Suomen ensimmäinen ESR-hanke MS-tautia sairastavien työllistämiseksi ja asia koettiin hankkeen alussa vieraaksi. Keski-Suomen sairaanhoitopiirin ja neurologian poliklinikan kanssa tehtävää yhteistyötä tiivistettiin. VälittäjäPlusin osahanketoimijoiden kanssa järjestettiin Paluu Tulevaisuuteen -seminaari 22.8. Hankkeen lopulla tuotettiin terveydenhuollon henkilöstölle koulutusvideo, jossa käsitellään ms-sairastavan työllisyysasioita. Videon sisältö kohdistuu sairastavien työssä jaksamiseen sekä ohjeistamaan työterveyslääkäreitä sairastuneiden työssä selviytymisessä. Video tehtiin yhteistyössä MS-liiton erityissuunnittelija Marju Toivosen ja Maskun Neurologisen kuntoutuskeskuksen ylilääkäri Juhani Ruutiaisen kanssa. Videota jaettiin aluksi kohdennetusti, mutta kuitenkin laajasti sairaanhoitopiirien tiedottajien kautta lääkäreille ja ms-hoitajille, sekä yksityisten lääkäri- ja terveystasemien työterveyshoitajille ja -lääkäreille, mutta videon saaman hyvän palautteen ansiosta se saatiin laittaa julkiseksi Keski-Suomen MS-yhdistyksen ja MS-liiton www-sivuille.

Open Waysin yhteistyöyhdistyksiksi valittiin ne Jyväskylän 3. sektorin yhdistykset, jotka työllistävät eniten vaikeasti työllistyviä (pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, maahanmuuttajia ja nuoria). Näitä yhdistyksiä olivat Jyvässeudun Työttömät ry, Jyväskylän setlementti, SPR Länsi-Suomen piiri ja Autosynergia. Toimintamallissa yhteistyö ja työnjako toimi siten, että Katulähetyksen ja yhteistyöyhdistysten työ- ja yksilövalmentajat valitsivat tukityöllistetyistä ja työkokeilijoista ne, joilla olisi motivaatiota, kykyä ja voimavaroja työllistyä avoimille työmarkkinoille ja lähettivät heidät projektiin. Tarkoitus oli, että yhdistysten yksilö- ja työvalmentajat käyttäisivät asiakkuuden kriteerinä OsaajaPlus-arviointia, mutta joissakin yhdistyksissä valmentajilla oli itse kehrittelemänsä arviointiperusteensa. Autosynergia jäi pois projektista jo alussa, heillä oli työllistetyillensä omat työllistämiskanavansa.

Asiakkaiden alkuhaastattelujen jälkeen alettiin etsiä sopivia työllistymismahdollisuuksia, päivitettiin työnhakuasiakirjoja ja harjoiteltiin työhaastatteluissa käyttäytymistä. Työpaikkojen etsimisessä avoimilta työmarkkinoilta projekti teki tiivistä yhteistyötä Töihin!-palvelun kanssa. Hankkeen alussa projektipäällikkö itse oli yhteyksissä yrityksiin, mutta hankkeen edetessä huomattiin, että yrityskontakteissa kannattaa hyödyntää Sovatekin Töihin!-palvelun suhteita ja kontaktointi keskitettiin tapahtumaan sitä kautta. Kesken toimintakauden, Töihin!-palvelu siirtyi Sovatekin alaisuudesta Jyväskylän kaupungin Työllisyyden kuntakokeilun alaisuuteen. Sen myötä Töihin!-palvelun resurssit yrityskontaktien luomiseen ja työpaikkojen löytymiseen vain lisääntyivät ja siitä hyötyi myös Open Ways. Samassa yhteydessä myös Open Ways-projektin vetäjä vaihtui, jonka myötä yhteistyö Töihin!-palvelun kanssa tiivistyi entisestään, projektin vetäjän työpiste siirtyi Kankitieltä Töihin!-palvelun yhteyteen Matarankadulle.

Open Waysin toimintamallissa asiakkaita ohjattiin hakemaan työtä ensin ns. normaalien työnsaantikanavien

kautta, kuten mol.fi-sivut, lehti-ilmoitukset, henkilöstövuokrausfirmojen kautta yms. Tätä sanottiin asiakkaan ohjaus- ja aktivointivaiheeksi. Jos se ei tuottanut tulosta, niin asiakkaalle pyrittiin löytämään töitä Töihin!-palvelun yrityskontakteista. Jos asiakkaalla oli kiinnostusta yrittäjyyteen, niin asiakas ohjattiin Sovatekin TeMo-projektiin, joka tarjoaa matalan kynnyksen yrittäjyysvalmennusta.

Open Waysin teemaryhmä kokoontui n. neljä kertaa vuodessa, mikä tuki yhteistyön tekemistä ja kehittämistä. Open Waysin ja VälittäjäPlussan henkilöstön lisäksi teemaryhmässä oli Katulähetyksen edustaja (Usko Hintikka), Töihin!-palvelutiimin palveluvastaava (Anu Laasanen) sekä kaikkien yhteistyöyhdistyksien edustajat; SPR:ltä (Kaisa Natri), Jyvälän Setlementiltä (Leena Nukari) ja Jyvässeudun Työttömiltä (Tuija Öystilä) Autosynergiaa lukuun ottamatta.

VälittäjäPlussan ohjauspäivissä Open Waysin vetäjä tapasi muita projektin vetäjiä ja sai vertaistukea toisilta projektilaisilta. Katulähetyksen talouspäällikkö taas oli suurena apuna projektin budjettiin liittyvissä asioissa.

Tempon toteutuksessa mukana olivat hallinnoijan VälittäjäPlussan ja osahankkeiden lisäksi Keski-Suomen TE-toimisto, Pihtiputaan kunta ja kunnan sosiaalitoimi, T&T -projekti, T&T2 -projekti ja Viitaseudun Kumppanuus ry.

Tempo tuki ja neuvoi työnantajayrityksiä ja yhdistyksiä palkkatukityöllistämässä (rekrytointikynnyksen madaltaminen). Työnhakijoita ohjattiin ja koulutettiin omatoimisuuteen, hakeutumaan jatkokoulutukseen sekä avoimille työmarkkinoille. Toiminnan aikana käytiin yrityksissä, yhdistyksissä, seuroissa kertomassa tukityöllistämisen mahdollisuuksista ja esiteltiin valmennustoimintaa. Työnantajia avustettiin työsuhteasioissa, mm. palkanlaskentaan ja työnantajamaksuihin liittyvien tilitysten hoidossa. Yrityksistä ja yhdistyksistä etsittiin olemassa olevia työtehtäviä sekä tekemätöntä työtä. Hankkeen yhteistyökumppaneita, yhdistyksiä ja yrityksiä ohjattiin toimimaan työnantajina (rekrytointi-, palkanmaksu ym. tukiin liittyvät paperityöt) ja madallettiin näin kynnystä ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen.

Valmennettavat työnhakijat ohjautuivat Tempoan pääsääntöisesti TE-toimiston kautta. TE-toimiston virkailija toi asiakkaan jopa hankkeen toimistolle, jolloin asiakkaan palkkatukioikeudet saatiin nopeasti tarkastettua. Yrityksille saatiin nopeasti työntekijöitä esittelyyn yhteistyössä TE-toimiston kanssa. Palkkatukipäätökset saatiin nopeasti ja näin ollen töiden aloittaminen (tärkeää yrityksiin työllistämässä) onnistui mahdollisimman nopeasti. Päivittäin tapahtunut yhteistyö Viitasaaren TE-toimipisteen kanssa oli todella hyvää ja joustavaa. Pihtiputaalla TE-toimiston toiminta päättyi joulukuun 2012 lopussa, jolloin työntekijät siirtyivät Viitasaaren toimipaikkaan.

Valmennettavien toimintoja varten oli kunnalta vuokrattu tila, jossa tietokoneen ja internetin käyttöä neuvottiin pienryhmissä ja henkilökohtaisesti. Lisäksi toimitilaa käytettiin valmennettavien työnohjaukseen ja taukotilana. Ryhmissä valmennettavia avustettiin CV:n teossa, kerrattiin työelämän pelisääntöjä, etsittiin opiskelumahdollisuuksia, motivoitiin työnhaussa, sekä ohjattiin fyysisen kunnon parantamiseen ja ylläpitämiseen. Valmennettavia ohjattiin myös työttömien terveystarkastuksiin ja sosiaalitoimeen asunto- tai toimeentulotukiasioissa.

Pihtiputaan kunnalla ja Viitaseudun Kumppanuus ry:llä on kumppanuussopimus, joka laajentui hankkeen edetessä. Sen myötä valmennettaville tarjoutui monenlaisia työtehtäviä, joissa pystyi lisäämään ja kehittämään omaa ammattitaitoaan (mm. ympäristönhoito-, korjaus-, siivous-, muutto- ja myyntitehtäviä). Viitaseudun Kumppanuus ry tarjosi myös työkokeilu- ja kuntouttavan työtoiminnan paikkoja. Kehittämissyhtiö Witas Oy oli suureksi avuksi yritys yhteistyössä, sen myötävaikutuksella esiteltiin hanketta mm. naisyrittäjyysillassa ja yrittäjien kokouksissa muille yrittäjille. Witas Oy:n kautta lähetettiin sähköpostia yrityksille ja saatiin tarvittavia asiakirjoja palkkatukihakemusten liitteeksi sekä opastusta de minimis-asioissa.

Verkostoituminen toisten osahankkeiden ja VälittäjäPlussan avulla Keski-Suomen eri toimijoiden kanssa oli antoisaa. Projektihenkilöstö osallistui Kevät-hankkeen 1,5 vuotta kestäneeseen Väilyömarkkinoiden osajaksiksi -koulutukseen (10 op.), jonka myötä kehitettiin myös omaa työllistämistoimintaa. Koulutuksessa tutustuttiin muihin toimijoihin ja heidän kehittämistehtäviensä kautta heidän toimintaansa. Eri verkostoitumistilaisuuksissa vaihdettiin hyviä käytäntöjä ja otettiin niitä soveltuvin osin omaan käyttöön. Projektitiedottajalta saatiin apua tiedottamiseen sekä materiaalin luomiseen. Erityisesti yhteistyötä tehtiin Välitän 2- ja Etumatka-hankkeiden kanssa.

Tempon teemaryhmä kokoontui kaikkiaan yhdeksän kertaa. Teemaryhmässä oli hankehenkilöstön lisäksi edustus Keski-Suomen TE-toimistosta (Marko Piispanen vuoden 2012 loppuun saakka, Kielo Janhunen tammikuusta 2013 alkaen), Witas Oy:stä (Tuula Kokkonen), Pihtiputaan sosiaalitoimesta (Raili Autio), ry:n VälittäjäPlussan henkilöstö sekä T&T2 -projektista (Raija Pekkarinen). Työllistämässä yhteistyötä tehtiin Kiinteistöhuolto Jari Rauhalan (työkokeilu), MuurasMarketti Oy:n, Pihtiputaan Kiinteistöpalvelu Ky:n, Hekmi Oy:n, Fenerko Oy:n, Kumpulainen Mikko Oy:n, Olesta Oy:n sekä Freedex Tuotanto Oy:n kanssa. Muilta yhteistyökumppaneilta saatiin ohjeita ja neuvoja kultakin toimialalta mm. Tilitoimisto Riitta Vainio, Pihtiputaan Jätehuolto Oy. Työllistämisyhteistyötä tehtiin mm. Pihtiputaan hevosystävään seuran kanssa, joka työllisti kaksi valmennettua. Pihtiputaan 4H- yhdistyksen kanssa istutettiin kunnan kukkaistutukset keväällä -13. Ploki ry:n kanssa raivattiin kunnan Koliman rannalla sijaitseva rantaraitti kasvillisuudesta. MLL Pihtiputaan osasto ry:n kanssa jatkettiin työllistämistä Vaihtorille, johon työllistyi kaksi henkilöä. Tempo oli mukana Pihtiputaan Yrittäjät ry:n Nyt nappaa -tapahtuman tapahtumapaikan järjestely- ja siivoustöissä. Pihtiputaan Tuisku ry:n kanssa tehtiin yhteistyötä mm. Pihtiputaan keihäskarnevaalien järjestelyissä ja urheilukentän siistimistöissä. Lisäksi Pihtiputaan Tuisku pitää yllä kuntosalia, jota valmennettavien on mahdollista käyttää. Muurasjärven Murto ry:tä opastettiin tukityöllistämisen ja palkkahallinnon asioissa. Pihtiputaan Vanhustentukiyhdistykselle tehtiin palkkatukihakemuspaperit ja työsopimukset, kun he jatkoivat työntekijän työsopimusta. Heinäjoen Luonto ry:lle, Vanhusneuvosto ry:lle ja Elämäjärven kyläseura ry:lle haettiin työntekijöitä. Näitä yhdistyksiä neuvottiin ja ohjattiin siirtosopimuksissa (edelleensijoitus).

Yhteistyön laajentuessa kylärenki- ja piika toimintaa kokoonnuttiin suunnittelemaan 24.10.2013 vanhusneuvoston, sosiaalitoimen, kotihoito/päivätoiminnan, kotihoito/senioritoiminnan sekä Viitaseudun Kumppanuus ry:n kanssa. Tarkoituksena oli tunnistaa kotona asuvien vanhusten palvelutarpeita ja miettiä, mitä palveluita Viitaseudun Kumppanuus voisi tulevaisuudessa heille tarjota muiden palvelutarjoajien

rinnalla. Toiminta käynnistettiin vuoden 2013 marraskuussa, jolloin yksi Tempon valmennetuista aloitti kylärenkinä.

TUT-hankkeella haluttiin tehdä Jyvässeudun 4H näkyväksi myös maahanmuuttajanuorille ja tarjota heille tukea ja kosketuspintoja suomalaiseen työelämään. Jyvässeudun 4H ry:n toiminnassa maahanmuuttajanuoret eivät aikaisemmin olleet erityisen näkyvä ryhmä.

Keinoja, joilla tähän hankkeeseen pyrittiin, olivat:

Räätälöidyt lyhytkurssit, joissa TUT-nuorille tarjottiin mahdollisuus osallistua ilmaiseksi 4H-kursseille. Kursseilla nuoret saivat perustietoa eri aloilta (esim. vanhustyö, pihatyöt, polkupyöräkorjaus) ja useilla kursseilla pääsivät käytännön harjoitteluun.

Räätälöity ryhmävalmennus TUT-nuorille, jossa konkretisoitiin kurssilla opittuja asioita ja käytiin läpi nuorten kysymyksiä. Ryhmävalmennuksen puitteissa tehtiin työpaikkavierailuita tai kutsuttiin vierailijoita puhumaan ryhmälle. Nuorille järjestettiin myös infotilaisuuksia esim. kesätyönhakuun liittyen.

Henkilökohtainen valmennus, jolloin kartoitettiin nuoren tietoja ja taitoja sekä tulevaisuuden suunnitelmia. Henkilökohtaisella valmennuksella pyrittiin löytämään nuoren omat kiinnostuksen kohteet ja tukemaan häntä tulevaisuuden suunnittelussa.

4H-työllistäminen, kurssien käyminen, harjoittelut sekä itsetuntemuksen ja työnhakutaitojen kehittyminen edistävät nuoren mahdollisuuksia saada ensimmäinen työpaikka. Hankkeen nuoria valmennettiin ja tsemppattiin työn- ja kesätyöhaussa. Osalle nuorista 4H-palvelut tarjosi hyvän keinon saada ensimmäisiä tärkeitä työkokemuksia ja ansaita omaa rahaa.

Tiivistä yhteistyötä tehtiin eri oppilaitosten kanssa mm. Jyväskylän kristillisellä opistolla, Jyväskylän ammattiopistolla, Jyväskylän aikuisopistolla ja Jyväskylän kotitalousoppilaitoksessa käytiin esittelemässä hanketta ja sen toimintaa. Näiden koulujen opinto-ohjaajat välittivät tietoa hankkeesta eteenpäin kohderyhmään kuuluville nuorille. Jyväskylän ammattikorkeakoulusta hanke sai osaavia harjoittelijoita sekä opinnäytetyön muodossa kerättyä palautetta TUT-nuorilta. Hankkeesta oltiin tiiviissä yhteydessä Keski-Suomen TE-toimiston kotouttamispalveluihin, jonka asiakkaita suurin osa nuorista oli. Jyväskylän kaupungin monet eri organisaatiot olivat vähintäänkin välillisesti mukana TUT:n toteuttamisessa. Jyväskylän päiväkodit tarjosivat työharjoittelupaikkoja ja vanhus- ja vammaispalveluiden eri toimipaikat mm. kurssiharjoittelupaikkoja. Kaupungin kesätyöllistämistukea 4H:lle voitiin hyödyntää TUT-nuorten kesätyöllistymisessä. Mä Oon Mukana -hanke hyödynsi omissa toiminnassaan TUT-hankkeessa koulutettuja TUToreita maahanmuuttajanuorten ohjauksessa.

TUT-hankkeen teemaryhmään saatiin mukaan kaikki keskeiset yhteistyökumppanit. Mukana oli Anu Laasanen (Töihin! -palvelu, Jyväskylän kaupungin työllisyyden kuntakokeilu), Satu Paasonen (Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut), Tuija Ketola (JAMK) Riitta Pylvänen (Jyväskylän kaupungin vanhus- ja vammaispalvelut), Anu Pyyhtinen (Palapeli 2 -projekti, Keski-Suomen TE-toimisto), Vuokko Saastamoinen (Jyväskylän kristillinen opisto), Kati Turtiainen (Jyväskylän kaupungin maahanmuuttajapalvelut), sekä varajäsenet: Merja Angle (Jyväskylän kaupungin nuorisopalvelut), Reet Mammon (Palapeli 2 -projekti, Keski-Suomen TE-toimisto), Sirpa Murtolahti (Jyväskylän kristillinen opisto), Leena Naskali (Jyväskylän kristillinen opisto), Pirkko Soidinmäki (Jyväskylän kaupungin vanhus- ja vammaispalvelut.)

Välitän 2-hankkeessa kehitettiin pienryhmätoimintaa, toimittiin työllistymisen ja syrjäytymistä ehkäisevän

työn parissa sekä tarjottiin toimijoille koulutuksellista työnohjausta. Teemaryhmä kokoontui yhteensä yhdeksän kertaa, siihen osallistui Välitän 2 ja VälittäjäPlussan henkilöstön lisäksi TE-toimiston edustaja Sirpa Tarvainen ja kunnan palveluohjaaja Piia Karhu.

Turvaryhmäl toiminta, jonka tarkoituksena oli työttömien nuorten parissa työskentelevien työntekijöiden tukeminen ja ohjaus, tavoitteellisuus, oman ohjaamisen roolin tutkiminen sekä työssä jaksaminen. Ryhmä koostui yhteistyöverkoston työntekijöistä, asiantuntijoista ja ohjaajista. Syksyllä 2013 ryhmään tuli mukaan koulukuraattori ja nuorisopalveluiden hanketyöntekijä nuorten neuvonta ja tiedotuspalveluista.

Turvaryhmän, joka kokoontui n. 10 kertaa, tapaamisissa vierailivat asiantuntijoina mm. Jukka Ruotsalainen (Avartti-kansainvälinen nuorten aktivointiohjelma) sekä Timo Mulari Allianssista (moniammatillisen ja monialaisen verkostotyön koulutus- ja kohtaamispäivä).

Turvaryhmäl :n toimesta suunniteltiin ja toteutettiin Kuntsari -pienryhmätoimintamalli, jonka vastuutahona toimi sosiaalitoimi. Kuntsarin ensisijaisena tavoitteena oli katkaista työttömyys, toisena tavoitteena oli nuoren kiinnittyminen ryhmään, ettei nuori jää yksin. Vertaistuki ja vertaisuuden kokeminen oli myös tärkeää, ammattiauttajien ohella. Kuntsari mahdollisti tutustumisen eri koulutus- ja työmahdollisuuksiin, perehdytti yhteiskunnan palveluihin, tutustumisen paikallisiin harrastusmahdollisuuksiin sekä kannusti oman hyvinvoinnin lisäämiseen, vaikuttamisen omaan elämään ja hyvinvointiin myös ryhmäjakson jälkeen. Lisäksi toteuttajatahot tekivät tavoitteellista yhteistä työtä niin, että jokainen työntekijä tiesi ja tunnisti oman työn merkityksen Kuntsarin aikana. Kuntsarin tavoitteena oli myös vahvistaa työntekijöiden yhteistyötä eli ideoida, toteuttaa ja arvioida toimintaa prosessin aikana. Tärkeää oli kuulla nuorten toiveet ja tarpeet. Kuntsariryhmät kokoontuivat, ensimmäinen 12 kertaa ja toinen 7 kertaa.

Opintojen tsemppausryhmässä, joka kokoontui 36 kertaa, ohjaaja kannusti opiskeluun, sillä pelkkä pääsy oppilaitokseen ei takaa kiinnittymistä opintoihin ja yhteiskuntaan. Opintojen tsemppauksessa annettiin myös jonkin verran yksilöohjausta. Ryhmän jäsenistä muotoutui vertaisryhmä, joka tuki itsenäistä opiskelua ja vei opintoja eteenpäin. Ryhmässä sai myös kokemuksen siitä, että myös muilla on haasteita opinnoissa.

Yhteisten keskustelujen jälkeen jokaisella oli mahdollisuus tehdä rauhassa omia tehtäviään ja ohjaaja oli tarvittaessa apuna. Tapaamisia yksin tai ryhmässä sovittiin tilanteen mukaan. Opintojen tsemppausryhmän kokoontumispaikkana oli pääkirjasto, josta löytyvät lähteet ja tilat ryhmätoimintaan sekä yksilötyöhön. Kirjaston henkilökunta ohjasi ja opasti tarvittaessa. Kirjasto-infoja myös pidettiin opiskelijoille mm. tiedonhausta ja kaukolainoista. Opintojen tsemppauksen myötä oppilaitosyhteistyötä tehtiin Jyväskylän ammattiopiston Priimuksen, Harjun ja Viitaniemen toimipisteiden, Jyväskylän aikuisopiston, Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Jyväskylän kotitalousoppilaitoksen, Pieksämäen Diakin, Järvenpään ammatti-instituutin/Mahdollisuuksien talon, Oppisopimuskeskuksen, Kuuhankaveden koulun, Hankasalmen lukion, Suomen Nuoriso-opiston ja Keski-Suomen opiston kanssa.

Hankkeen jo toimiessa ilmaisivat nuorten vanhemmat ja lähihenkilöt tarvitsevansa vertaistukea ja keskinäistä keskustelua nuorten ohjauksen ja kasvun tukemisessa. Turvaryhmä2 kokoontui 6 kertaa. Ryhmän valmennuksen aiheina olivat mm. tunne- ja vuorovaikutusasiat, nuorten kohtaaminen, haasteelliset tilanteet, turvallisuus ja pelisaannot nuorten kanssa. Ryhmä kokoontui säännöllisesti vuoden ajan. Turvaryhmä 2:een osallistuneet vapaaehtoiset innostuivat lähtemään nuorisopalveluiden tapahtumiin ja nuorisotiloille ohjaajiksi.

Tyttöryhmä kokoontui 14 kertaa, jolloin hoidettiin käsiä, katsottiin leffaa ja syötiin pizzaa, käytiin keilaamassa, lenkillä ja salilla. Ryhmä perusti 4 H - yrityksen, kokeili voimauuttavaa valokuvausta ja tutustui

oppilaitoksiin. Ennen kaikkea tsempattiin, jutusteltiin ja tehtiin tulevaisuuden suunnitelmia. Ryhmän myötä itsetunto ja sosiaaliset taidot kohenivat ja ryhmäläiset ohjautuivat opiskelemaan. Rentoutusryhmä kokoontui aivan hankkeen alussa sekä sittemmin kerran, sen tapaamisissa olivat mukana myös etsivä nuorisotyö sekä psykiatrinen sairaanhoito. Tavoitteena oli hyvä olo ja kiinnittyminen ryhmään.

Poikaryhmä kokoontui aluksi kerran ja uudella kokoonpanolla 9 kertaa. Poikaryhmässä musiikkivideon suunnittelun ja kuvaamisen yhteydessä juteltiin päihteiden käytöstä, poikien elämäntilanteesta, tulevaisuuden suunnitelmista, opinnoista, kesätöistä, oppisopimuksesta, suhteista kavereihin ja yhteiskuntaan. Porukasta jokainen haki yhteishaussa. Lisäksi osa heistä osallistui hankkeen kuntosalivuoroihin ja toimintapäiviin. He hoitivat asioitaan kuntoon sekä tutustuivat kunnan toimijoihin.

Kuntosaliryhmä (fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ryhmä) yhteinen harrastehetki, jonne nuoret saattoivat tulla opiskelu- tai työpajapäivän jälkeen. Sittemmin ajankohta muutettiin iltaan, jolloin myös pidemmän matkan opiskelijoilla ja työssä/työtoiminnassa olevilla nuorilla oli parempi mahdollisuus päästä ryhmään. Ryhmässä kävi keskimäärin 7 henkilöä/kerta. Ohjaajina toimivat hanketyöntekijän lisäksi sosiaalitoimen palveluohjaaja ja etsivän nuorisotyön ohjaajat. Vuoro ei ollut ohjattua liikuntaa, vaan ajatuksena oli, että jokainen sai tulla, tutustua, kokeilla ja innostua tai saapua vaikkapa vain toisia tai ohjaajaa tapaamaan. Kuntosaliryhmä kokoontui 34 kertaa.

Liikunta-alan iltapäivässä jaettiin tietoa opiskelusta ja työskentelystä liikunnan parissa. Päivä järjestettiin yhdessä Suomen urheiluliiton asiantuntijan kanssa. Hankkeessa mukana olleet nuoret ohjasivat mm. lasten liikuntakerhoa. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja arjenhallintaan nuoria tutustutettiin terveellisen ruoan ja talouden näkökulmasta järjestämällä teemapäivä, jossa valmistettiin itse ruokaa, vertailtiin hintoja ja tuoteselosteita sekä keskusteltiin erilaisten valintojen vaikutuksesta omaan hyvinvointiin.

Toimintapäiviä, tutustumismatkoja ja verkostotapaamisia järjestettiin läpi hankkeen. Toimintapäivät olivat nuorten ryhmien yhteisen tekemisen foorumeita. Päivät olivat taiteeseen, kulttuuriin, terveyteen, hyvinvointiin, liikuntaan, kädentaitoihin, ravintoon, elämänhallintaan ja rentoutumiseen liittyviä. Toimintapäivien teemat liittyivät myös työn etsintään, yrittämiseen sekä harrastuksiin. Oli tärkeää, että nuorten omat toiveet ja tarpeet tulivat esille toimintapäivien suunnittelussa ja toteutuksessa. Ilman toimintapäiviä kohderyhmän nuorilla ei olisi tavallisessa arjessaan ollut mahdollisuutta päästä mukaan vastaavanlaiseen toimintaan. Turvaryhmän työntekijätahot olivat yhteistyökumppaneita päiviä järjestettäessä.

Osahankkeista Välitän 2 ja TUT työskentelivät nuorten kanssa ja molemmissa hankkeissa toteuttajina oli 4H -yhdistys. Hankkeiden välinen yhteistyö oli luontevaa. Hankkeiden nuoret tapasivat toisiaan keilauksen ja yritysvierailupäivien merkeissä. Yritysvierailupäivän aikana tutustuttiin Lomakeskus Revontulen, Huovon maatilan ja Häkärinteiden toimintaan.

Välitän 2 nuorista opiskeli keväällä 2013 (ammattikoulussa, lukiossa, amk:ssa, yliopistossa ja peruskoulussa) 35. Näitä nuoria ohjattiin opiskelemaan/he osallistuivat hankkeen pienryhmiin/toimintapäiviin/tutustumisreissuihin oppilaitoksiin ja/tai hakivat yhteishaussa tai ylipäänsä olivat jollain tapaa mukana hankkeen toiminnassa. Noin neljäsosalla hankkeen nuorista oli ongelmia päihteiden käytön kanssa. Osa ohjautui mielenterveys- tai päihdepalveluihin. Myönteisen palautteen, yhdessä tekemisen ja aikaansaamisen kautta yritettiin saada heitä aktivoitua. Hankkeen aikana työllistyi 22, joista 10 palkkatuella ja 5 osa-aikaisesti, opintonsa sai päätökseen 5 nuorta. Työvoimapolitiisissa toimenpiteissä (työelämävalmennus, työharjoittelu, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu) oli 15 nuorta. Heitä

ohjattiin toimenpiteisiin tai tuettiin sen aikana ja he osallistuivat hankkeen toimintapäiviin, pienryhmätoimintaan tai tutustumismatkoihin oppilaitoksiin ja yrityksiin. Edellä mainituista työllistyneistä ja opiskelijoista viisi perusti 4H-yrityksen. Täysin työttömänä tai ei missään kirjoilla olevia nuoria (ei työtä, opintoja, TE-toimenpiteitä), jotka osallistuivat hankkeen toimintaan, oli neljä. Muita: (armeija, siviilipalvelus, eläke, äitiysloma, oppisopimus) 8 nuorta. Erityisesti opiskelijoiden ja TE-toimenpiteissä olevien nuorten kanssa hoidettiin TE-toimiston, Kelan, sosiaalitoimen ym. asioita ja järjestettiin tarpeen mukaan yhteistyöpalavereja työtoimintapaikan tai oppilaitoksen kanssa.

Välitän 2-hankkeen toimintamallia levitettiin mm. Pihtiputaalle ja Toivakkaan sekä Työllisyyden kuntakokeilu-hankkeiden (Jyväskylä, Muurame, Jämsä, Keuruu) henkilöstölle. Toiminnasta kerrottiin myös erilaisissa työryhmissä, esim. TE-toimiston tuetun työllistämisen asiantuntija verkostoissaan.

6. JULKISUUS JA TIEDOTTAMINEN

VälittäjäPlussan toimintaa esiteltiin kaikissa mahdollisissa tilaisuuksissa esityksin ja esittein, mm. osahankkeiden teemaryhmien ja VälittäjäPlussan ohjausryhmien kokouksissa, eri seminaareissa, KYT:n työyhteisöpalavereissa, Kansalaistoiminnakeskus Mataran avoimien ovien päivänä, Matka halki Mataran (oppilaitoksille) ja Tourujoen Yö -tapahtumissa sekä KYT ry:n hallituksen kokouksessa. Osahankkeiden kehittämistyötä esiteltiin osahankkeiden teemaryhmien kokouksissa. VälittäjäPlussalla ja osahankkeilla oli omat www-sivut, KYT ry:n ja omien yhdistysten sivuilla. Facebookiin oli perustettu VälittäjäPlus-sivusto. Lisäksi julkaistiin VälittäjäPlus-tiedotetta, jota jaettiin säännöllisesti osahankkeille, teemaryhmien jäsenille ja ohjausryhmälle sekä jonkin verran verkostolle.

Osahankkeiden tiedottamista ohjasi tiedotussuunnitelma, jonka mukaan toimittiin ja tuotettiin tarvittavaa esittelymateriaalia. Opinto- ja tutustumiskäynneillä sekä verkostopäivillä jaettiin esitteitä hankekokonaisuudesta. Projektitiedottaja valokuvasi eri tapahtumissa, kuvat lisättiin netti- ja facebook-sivuille. Sivustoja päivitettiin säännöllisesti. Osahanketoimijoiden tarpeeseen rakennettu Palkkatuki.fi -sivusto julkaistiin keväällä 2013.

VälittäjäPlussan henkilöstö osallistui järjestettyihin ESR-toimintalinja 2:n tapaamisiin, osahankkeiden järjestämiin seminaareihin ja tapaamisiin, valtakunnallisiin seminaareihin ja tapaamisiin, Jyväskylässä järjestettyyn Road Show-tapahtumaan ja kävi Next Step-messuilla osahankkeiden kanssa. Syksyllä 22.8. järjestettiin VälittäjäPlus-kokonaisuuden Paluu Tulevaisuuteen -seminaari, jossa esiteltiin jokaisen hankkeen kehittämistyötä, luotuja uusia toimintatapoja ja syntyneitä tuloksia. Tilaisuutta varten valmistettiin ohjelmalehti, jossa esiteltiin hankkeet ja mallinnetut toimintatavat. Osahankkeiden esitykset videoitiin ja ne ovat nähtävillä osoitteessa: <http://vimeo.com/channels/valittajaplus>

VälittäjäPlus järjesti myös tiedotus- ja esittelytilaisuuksia mm. ELY-keskuksen, osahankkeiden, TE-toimiston ja Eilakaislan kanssa sekä muutamia asiantuntijapäiviä ja koulutuksia yhteistyössä KYT:n ja JAMK:n hankkeiden kanssa. VälittäjäPlussan hankekatsaus oli Kevät-hankkeen julkaisemassa Keski-Suomen välityömarkkinoiden uutiskirjeessä, jota jaettiin yli 300:lle työllistämisen asiantuntijalle ympäri Suomea. Keski-Suomen liiton julkaisussa Keski-Suomi ON!, jota jaettiin merkittävä määrää maakuntaristeilyllä syksyllä 2013, oli artikkelit VälittäjäPlussasta ja Välitän 2:sta. VälittäjäPlus ja palkkatuki.fi saivat näkyvyyttä Työttömien Valtakunnallisen Yhteistoimintajärjestön Karensisanomissa ja

Jyväseudun Työttömien Kievarin Uutisissa. VälittäjäPlus ja osahankkeista Välitän 2 ja TUT osallistuivat ja esittäytyivät EU-arjessa tapahtumassa 31.1.2014. Jyväskylässä.

Etumatkan toimintaa ja tarjoamia palveluita esiteltiin erilaisissa verkostotapaamisissa esim. kolmannen sektorin toimijatapaamisissa, Ääneseudun työllistäjien tapaamisissa (joihin myös VP:n henkilöstö osallistui), VälittäjäPlussan järjestämissä osahankkeiden ohjauspäivissä ja verkostotapaamisissa sekä viranomaisverkostokäynneillä mm. TE-toimistossa, TYP:ssä ja sosiaalitoimistossa. Etumatka-hankkeessa kehitettyä ryhmätoiminta- ja raportointimallia käytiin esittelemässä Pihtiputaalla Tempon vieraana. Etumatkan teemaryhmä kokoontui n. 2 kk:n välein, jolloin käytiin läpi hankkeen toteutusta. Hanke esittäytyi VälittäjäPLUSsan ohjausryhmässä. Hanke on tullut tutuksi alueen (Äänekosken) yhteistyötahoille ja muille työllisyyteen liittyville toimijoille. Hanke teki esitteen (Linkki-työhön) tukemaan tiedotusta alueen yritysten ja toimijaverkoston parissa. Paikallisia yrityksiä toiminnasta infottiin sähköpostitse, puhelinsoitoin ja kontaktikäynneillä.

Kasi-hankkeesta julkaistiin kaksi lehtiartikkelia MS-liiton tiedotuslehti Avaimessa. Hanketta esiteltiin myös Takomo -seminaarissa, VälittäjäPlussan ohjausryhmässä sekä VälittäjäPlussan Paluu tulevaisuuteen -seminaarissa. Hankkeella on oma sivu yhdistyksen www-sivujen yhteydessä. Sisäinen tiedotus jäsenistölle tapahtui yhdistyksen internet-sivujen kautta ja jäsentiedotteilla. Tämän lisäksi jäsenistölle pidettiin tiedotustilaisuuksia.

Hankkeen alussa tehtiin esite, joka toimi neurologian poliklinikalla asiakasta yhdistyksen piiriin ohjaavana. TE-toimistolle tehtiin MS-tautia kuvaava materiaali. Tämän tavoitteena oli antaa oikeaa tietoa MS-tautia sairastavien parissa työskenteleville virkailijoille. Hankkeen aikana työstettiin ja loppuvaiheessa saatiin valmiiksi Työ oikeutena ja voimavarana -opaskirja, joka toimii työkaluna vajaakuntoisten sairastavien työllisyysasioiden hoidossa yhdistyksen toimihenkilöille. Terveystieteiden henkilöstölle tuotettiin koulutusvideo, jossa käsitellään ms-sairastavan työllisyysasioita ja työssä jaksamista. Video tehtiin yhteistyössä MS-liiton erityissuunnittelija Marju Toivosen ja Maskun Neurologisen kuntoutuskeskuksen ylilääkäri Juhani Ruutiaisen kanssa. Videota jaettiin aluksi kohdennetusti, mutta kuitenkin laajasti sairaanhoitopiirien tiedottajien kautta lääkäreille ja ms-hoitajille, sekä yksityisten lääkäri- ja terveysasemien työterveyshoitajille ja -lääkäreille, mutta videon saaman hyvän palautteen ansiosta se saatiin laittaa julkiseksi Keski-Suomen MS-yhdistyksen ja MS-liiton www-sivuille. Hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja levitettiin valtakunnallisesti ja maakunnallisesti yhteistyössä MS-liiton työllisyyspalvelujen ja viestinnän kanssa. Yhteistyömallia on markkinoitu potentiaalisille yhteistyökumppaneille. Aivan hankkeen lopulla (19.12.2013) yhteistyössä toimijoiden (Jyväskylän kaupunki, Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry, ELY-keskus, Sovatek-säätiö, Keski-Suomen TE-toimisto) kanssa toteutettiin osatyökykyisyyttä käsittelevä Työ oikeutena ja voimavarana -seminaari.

Open Waysille tehtiin omat sivut Katulähetyksen www-sivujen yhteyteen ja facebook-profiilissa kerrottiin projektin kuulumisia. Katulähetys ry:n Vapautetut-lehteen tehtiin juttu projektista. Projektia esiteltiin TE-toimiston edustajille ja muille vierailijoille heidän vieraillessa Katulähetyksellä. Työntekijöiden palaverissa Open Waysin vetäjä kertoi projektin kuulumiset Katulähetyksen muille työntekijöille.

Open Waysin projektityöntekijän yhteystiedot olivat Töihin!-palvelun esitteissä ja nettisivuilla 3. sektorin lohkon yhteydessä. Projektia esiteltiin osana Jyväskylän Työllisyyden kuntakokeilun Töihin!-palvelutiimin 3. sektorin lohkoa henkilöstön kehittämispäivillä, Muuramen ja Jämsän työllisyyden kuntakokeilun työntekijöille. Lisäksi Open Waysiä koskevia uutisia oli kaupungin Työllisyyden kuntakokeilun facebook-sivuilla. Open Waysin vetäjä osallistui Töihin!-palvelun tiimipalaveriin ja projektin omiin teemaryhmien kokouksiin kertoen niissä projektin kuulumiset. Projektia esiteltiin myös Jyvälän Setlementin opiskelijoille. Open Ways esittäytyi Paluu Tulevaisuuteen-seminaarissa ja ohjelmalehdessä, joka jaettiin kaikille osallistujille. VälittäjäPlussan ohjauspäivissä osahankkeet kertoivat säännöllisesti hankkeidensa kuulumisista muille hanketyöntekijöille.

Tempon toimintaa esiteltiin osahankkeiden ja muissa tapaamisissa mm. PowerPoint-esityksillä. Teemaryhmän ja Viitaseudun Kumppanuus ry:n jäsenet hoitivat kukin omalla sarallaan hankkeesta tiedottamista.

Hankkeella oli myös www-sivu yhdistyksen nettisivujen yhteydessä ja KYT:n hankkeiden esittelysivulla. Paikallislehti Kotiseudun Sanomat julkaisi tiedotteen Tempo-hankkeesta. Hanketta esiteltiin Witas Oy:n järjestelmässä Virtaa naisyrittäjyyteen -illassa ja tilaisuudesta uutisoi Wiitan Sanomat 14.5.2012. Tilaisuus poiki uusia yrityskontakteja. Tempo järjesti 26.9.12 Pihtiputaan kunnantalolla Info-illan, jossa esiteltiin hankkeen toimintaa, tukityöllistämisen- ja edelleen sijoittamismahdollisuuksia. Tilaisuuteen kutsuttiin yrittäjiä ja muita asiasta kiinnostuneita toimijoita paikallislehden ilmoituksella (Kotiseudun Sanomat). TE-toimiston asiantuntija Kielo Janhunen oli mukana kertomassa tukityöllistamisestä sekä työntekijän siirtämisestä toiselle työnantajalle. Info-iltaa varten tehtiin tiivistelmä palkkatuella työllistamisestä, esitettä jaettiin yrittäjille ja muille työnantajille.

Välitän 2-hanke (Hankasalmen 4H) kävi 26.3.13 esittelemässä toimintaansa ja erityisesti nuorisotoimijoista muodostetun turvaryhmän toimintaa. Paikallislehti Kotiseudun Sanomat teki tilaisuudesta jutun lehteensä. Pihtiputaan vapaa-aikatoimen koordinaattorin kanssa järjestettiin Yhteistyössä on voimaa-tilaisuus, joka oli tarkoitettu kaikille Pihtiputaan yhdistystoimijoille. Wiita-Sanomien teki jutun Pihtiputaan Rönnykylällä toimivasta Olest Oy:stä ja sen työntekijästä, joka oli ohjautunut ja valmennettu Tempon avustuksella yritykseen. Paluu tulevaisuuteen-seminaarissa (22.8) hankkeen toimintaa esiteltiin videoidun asiakashaastattelun ja työllistämismallin avulla (<http://vimeo.com/channels/valittajaplus>). Paikallislehti Kotiseudun Sanomat teki jutun TYKY-päivästä, joka järjestettiin Tempon kohderyhmälle yhdessä T&T2 -projektin kanssa.

Viitaseudun Kumppanuus ry:n työllistämismallia, Tempo-hanketta ja T&T2 -projektia käytiin esittelemässä Kinnulan työllisyysstrategia ryhmälle 13.9. ja 21.11. sekä kunnanhallitukselle 2.12.2013. Kinnulassa oltiin erittäin kiinnostuneita kumppanuuden työllistämismallista ja alustavasti sovittiin, että Kinnulassa mallia lähdetään toteuttamaan Viitaseudun kumppanuus ry:n toimesta vuoden 2014 alusta alkaen. Lisäksi Tempo-hanketta ja T&T2-projektia esiteltiin Äänekosken katulähetys ry:lle 20.9., Saarijärven Kehräkumppanit ry:lle 1.10., Suolahden Ystävän Tupa ry:lle 8.10. ja Pihtiputaan Yrittäjät ry:lle 15.10.2013.

TUT-hanketta haastateltiin Radio Keski-Suomessa ja Radio Jyväskylään tehtiin lyhyt haastattelu hankkeen järjestäjästä kesätyöinfosta sekä YLE Keski-Suomen alueuutiset (TV) uutisoi hankkeen järjestäjästä

kesätyöinfosta kauppakeskus Forumissa (

http://yle.fi/uutiset/kamppailu_kesatyopaikoista_kay_kuumana/5065354).

Jyväseudun Työttömät ry:n jäsenlehti Kievarin Uutiset 1/2012 : artikkeli Jyväseudun 4H:sta ja TUT-hankkeesta.

Sanomalehti Keski-suomalainen 15.3.2012: Nuoret kiinni työelämään, TUT-hankkeen esittely.

Valtakunnallisen 4H-liiton Pilke-lehti, TUT-hankkeen ja yhden TUT-nuoren esittely. Radio City Jyväskylä 24.6.2013: Työelämävalmentajan ja TUT-nuoren haastattelu (<http://www.radiocity.fi/alueet/jyvaskyla/4h-tekee-arvokasta-tyota-maahanmuuttajanuorten-kanssa/31/13363>). Sanomalehti Keski-suomalainen 5.7.2013: Kannatta vain uskaltaa, TUTor -toiminnan ja TUT-hankkeen esittely.

TUT-hankkeen esittelypiste valtakunnallisilla 4H toimihenkilöpäivillä marraskuussa 2012.

VälittäjäPlus -hankkeen päätösseminaariin tuotettu esittelyvideo TUT-hankkeesta.

<http://vimeo.com/channels/jyvaskyla4h>

Hankkeen tuottama Askeleita Työelämään -blogi työnhakuun liittyvistä asioista selkokielellä: <http://tut-hanke.blogspot.fi/>

TUT-hankkeen oma Facebook-sivu avattiin keväällä 2012

(<http://www.facebook.com/TulevaisuudenUudetTekijat>).

Hanketta esitellään myös VälittäjäPlus -hankkeen kotisivuilla. Hankkeen käyttöön tuotettiin VälittäjäPlussan tiedottajan avulla erilaisia materiaaleja: kohderyhmälle suunnattu hanke-esite, käyntikortit yhteisökoordinaattorille sekä yleisesite hankkeen toiminnoista ja ohjausprosessista. Hankkeen lopussa tuotettiin VälittäjäPlus tiedottajan kanssa myös laajempi esite hankkeesta, sen tavoitteista, toiminnoista ja tuloksista. TUT-esite haluttiin tuottaa erityisesti valtakunnallista 4H-verkostoa ajatellen, ikään kuin työkirjaksi, jonka avulla myös muut 4H-yhdistykset voivat lähteä pohtimaan omaa osaansa monikulttuurisessa nuorisotyössä.

Välitän 2 hankkeelle oli laadittu tiedotussuunnitelma, facebook -profiili ja hanketta esiteltiin myös Hankasalmen 4H-yhdistyksen kotisivuilla. Hankkeen toiminnasta kerrottiin toimintapäivissä ja tapaamisissa, nuorisotiloilla, nuorisotiedotuspisteellä, Kuuhankaveden koulussa ja yhteistyökumppaneiden välityksellä sekä Hankasalmen 4H-yhdistyksen hallituksessa. Hanketta esiteltiin Hankasalmen Sanomissa ja Keski-suomalaisessa sekä Pihtiputaan paikallislehdessä. Välitän 2 esittäytyi myös Valtakunnallisessa maaseudun nuorten hyvinvointi ja osallisuusseminaarissa Heinolassa. Hankkeen toimintaa ja tuloksia esiteltiin sen omissa teemaryhmien kokouksissa, VälittäjäPlussan ohjausryhmän kokouksessa, osahankkeiden ohjaus- ja menetelmien vaihtopäivissä.

Myös Hankasalmen kunnanjohtaja esitteli hankkeen toimintaa Nuori2013-seminaarissa tammikuussa 2013.

Välitän 2 sai jopa kunnanjohtajan esiintymään hankkeensa esittelyssä Paluu Tulevaisuuteen seminaarissa 22.8. Veturitallilla ja esittelemään Hankasalmen työllistämismallia 25.10. järjestetyssä Välitän 2:n verkostoseminaarissa, johon osallistui 30 henkilöä, Työllisyyden kuntakokeilun Jyväskylä, Muurame, Jämsä ja Keuruun henkilöstöä sekä Toivakan kunnasta edustaja. Hanke oli myös esillä Keski-Suomi ON! ja Kunnallisen nuorisotyön tulevaisuusodotukset 2013 julkaisuissa. Hankehenkilöstö osallistui Pohjola-Nordenin Työtä ja työvoimaa Pohjolassa-seminaariin Helsingissä, TEM:n Road Show:hon Jyväskylässä (Tanssisali Lutakko) ja Nuorissa on tulevaisuus-seminaariin Jyväskylässä.

Suunnitelman mukaisesti Välitän 2:n Me välitämme- prosessikirjaa ja työnohjaukseen tarkoitettuja Mitä väliä?/Me välitämme-kortteja on jaettu yhteistyöverkostotoimijoiden käyttöön. Vielä 31.1.2014, hankkeen jo päätyttyä, Jyväskylässä järjestettiin EU arjessa/Eurooppa nuorille! -tapahtuma, jossa esiteltiin Välitän 2:n toimintaa ja jaettiin Me välitämme-prosessikirjaa sekä Mitä väliä?/Me välitämme! -kortteja.

Projektien internet-osoitteet:

VälittäjäPlus:

<http://www.kyt.fi/index.php/valittajaplus-valittajaorganisaatiohanke>

[http://www.facebook.com/Välittäjä PLUS](http://www.facebook.com/Valittaja PLUS)

<http://palkkatuki.fi/>

22.8.2013 Paluu Tulevaisuuteen-seminaarin osahanke-esitykset: <http://vimeo.com/channels/valittajaplus>

Osahankkeet:

www.ksms-yhdistys.fi

www.jklkl.fi/Openways-projekti

www.viitaseudunkumppanuus.fi

www.jyvaskyla.4h.fi/hankkeet/tut-hanke

<http://hankasalmi.4h.fi/hankkeet/valitan-2/>

<http://personal.inet.fi/yhdistys/aanekosken.katulahetys/Etumatka.html>

6.1 Projektin mahdollinen internet-osoite

<http://www.kyt.fi/index.php/valittajaplus-valittajaorganisaatiohanke>

7. ONGELMAT JA SUOSITUKSET

Työllistymistä avoimille työmarkkinoille yrityksiin, hankaloitti yleinen taloustilanne. Monet yritykset olivat lomauttaneet ja irtisanoneet henkilöstöä, joten kohderyhmiin kuuluvien lisäksi ammattitaitoisia työntekijöitä oli

tarjolla avoimena oleviin työpaikkoihin riittävästi. Lisäksi hankkeiden toimintaa vaikeutti TE-toimistojen lakkautukset ja asiakkaiden ohjautuminen TE-toimistoista

Edelleen jonkin verran työtä ja tuskastumista osahankkeissa aiheutti ESR-byrokratia, lomakkeiden (mm. työaikaseurantojen, työajan ja palkkaselvitysten, seurantatietojen ja lomapalkkaselvitysten) täyttäminen. Osahankkeissa ei ymmärretty, eikä muistettu enää seuraavan maksatushakemuksen täytön yhteydessä, mikä on tehollista työaikaa ja mikä ei, miten lomat merkitään, osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla mikä työ on hanketyötä, mikä ei, vaikka ohjeita käytiin läpi lähes jokaisessa ohjauspäivässä. Palkkoja laskevat kirjanpitäjät eivät välttämättä edes nähneet työaikaseurantoja, vaan tekivät palkkaselvitykset oletuksena olevan työajan mukaan, ja silloinhan paperi meni uudelleen tehtäväksi, jos tehdyt tunnit eivät täsmänneet. Samoin oli loma-aikojen ja lomapalkkojen kohdalla, selvitykset puuttuivat lähes joka kerta.

Kuudesta osahankkeesta viidessä vaihtui hankehenkilöstö, jopa useampia, mm. Kasissa, Välitän 2:ssa, Open Waysissa,

TUT:ssa (Tulevaisuuden Uudet Tekijät) ja aivan viime hetkillä vielä Tempossakin. Etumatka lopetti toimintansa aiemmin kuin muut, myös henkilöstösyistä. Lukuisista henkilöstömuutoksista ja lisääntyneistä ohjaustarpeista johtuen syksyllä 2012 nostettiin VälittäjäPlussan osa-aikaisen projektisihteerin ja -tiedottajan työaika 50 %:sta -> 75 %:iin.

Hankkeiden toteutus hankaloitui ja lähes pysähtyi hetkeksi, ennen kuin uusi työntekijä oli haettu avoimella haulla työhallinnon (www.mol.fi) kautta. Perehdytys hankkeeseen, toteuttajaan, verkostoon ja ESR-toimintaan vei oman aikansa. Hankkeissa pitäisikin aina olla vähintään kaksi työntekijää ja mielellään ainakin yksi toteuttajaorganisaatiosta (jollakin %-osuudella), jotta turvattaisiin hankkeen sisäistä tietoa henkilöstövaihdoksissa ja sairaustapauksissa. Suositeltavaa olisikin palkata projektihenkilöstö (jos mahdollista) omasta/toteuttajaorganisaatiosta tai siirtää, jos mahdollista, kehitetyt menetelmät suoraan seuraavalle hankkeelle. Useimmiten tärkeä hiljainen tieto häviää projektityöntekijän lähdön myötä.

Äänekosken kaupungin erikseen raportoitavan kuntarahoituksen (työpajaohjaajan työpanos) kertyminen ei onnistunut siinä laajuudessa kuin alun perin oli suunniteltu. Aluksi ryhmätoimintoihin ja muutoksen myötä yritysysteistyöhön suunniteltua työpanosta ei pystytty täysimääräisenä hyödyntämään pajan sisäisten irtisanoutumisten vuoksi. VälittäjäPlus kävi neuvotteluja asiasta kaupungin edustajan, pajan esimiehen ja Etumatkan henkilöstön kanssa. Eri ratkaisumalleja pohdittiin ja kokeiltiin, mutta lopulta Äänekosken kaupunki maksoi vajaaksi jääneen kuntarahoituksen.

ELYn keskimäärin kolme kuukautta kestävä maksatushakemusten käsittelyaika koettiin myös ongelmaksi. Pienillä toimijoilla oli vaikeuksia olla mukana ESR-hankkeissa, koska käytettävissä oleva omarahoitus tarvitaan perustoimintaan. KYT ry on kuitenkin maksanut osahankkeille henkilöstökulut kahden kuukauden välein, maksatushakemusten jättämisen yhteydessä, ettei osahanketoteuttajien ole tarvinnut odottaa ELYn käsittelyä.

Etumatka:

Asiakasohjautuminen: Valmennukseen ohjatut asiakkaat/työnhakijat olivat kaikista vaikeimmin työllistettäviä ja ohjauksen määrä oli vähäistä. Ratkaisu tähän olisi tiedotuksen lisääminen ja TE-toimiston aktiivinen panostus asiakasohjautumisen parantamiseksi sekä toistuva esitteiden jako yhteistyötahoille. Etumatka järjesti alkuvuodesta 2013 uudet esittelyt TE-toimistoon, sosiaalitoimistolle ja TYP:lle, jonka jälkeen TE-toimiston ohjaus parani viimeiseen eli kuudenteen ryhmään, johon haettiin työkykyisempiä työnhakijoita. Ryhmässä huomattiin jokaisella olevan terveydentilansa kanssa ongelmia (osalla vakavia) ja vain kaksi heistä koki terveydentilansa sellaiseksi, että saattaisi työllistyä jossain vaiheessa avoimille työmarkkinoille. Tulevaisuudessa lähettävän tahon (TE-toimisto) tulisi aktivoitua ohjaamaan oikeanlaisia työnhakijoita heille tarkoitettuihin ja sopiviin toimintoihin, tarvittaessa jopa työllistymisvalmiuksiltaan kyvykkäämpiä. Hankkeessa aloittaneille työnhakijoille avointen markkinoiden tarjoamat työllistymispaikat eivät olleet sopiva vaihtoehto.

Asiakkaiden/työnhakijoiden motivointi toimintaan: Työnhakijat eivät voineet olla toimenpiteessä jakson aikana, eivätkä saaneet siitä ns. ylläpitokorvausta/kustannuskorvausta. Hanke sai sosiaalitoimen kanssa sovittua ns. toimintarahan 9 €/osallistumispäivä ryhmäläisille, riippumatta siitä ovatko sosiaalitoimen asiakkaita vai eivät. Tämä oli yksi tärkeimmistä motivointikeinoista ja se koettiin myös erittäin tärkeäksi lisätuloksi muutenkin heikkoon taloudelliseen tilanteeseen. Vuonna 2013 Äänekosken kaupungin sosiaalitoimi kuitenkin kiristi aiemmin neuvoteltua toimintarahaa (9 €) siten, että raha haettiin aina toimeentulotukihakemuksella, vaikka lähettävä taho olisikin ollut itse sosiaalitoimi. Mikäli asiakkaalla ei ollut toimeentulotukioikeutta, niin toimintarahan maksaminen ei ollut varmaa. Yhden ryhmäläisen osalta toimintaraha evättiin ja asiasta tehtiin valitus ja oikaisupyyntö sosiaalitoimelle. Tämä toi haasteen viimeisen (kuudennen) alkukartoitusryhmän kokoamiselle, koska toimintaraha oli ollut tärkeä motivaattori ryhmäläisille jatkosuunnitelman lisäksi.

Etumatkan asiakkaille tehtiin kysely siitä, kuinka he ovat ryhmästä hyötynneet. Vastauksista kävi ilmi, että ryhmään osallistuminen koettiin mielekkääksi ja sosiaalinen vuorovaikutus oli tärkeää. Ryhmässä löydettiin myös omia vahvuuksia ja koettiin yhteisöllisyyttä. Kysyttiin myös, että mitä tekisit, jos et olisi tässä ryhmässä. "Kotona olisin" oli yleisin vastaus. Tämä viittaa siihen, että näillä vaikeasti työllistyvillä henkilöillä olisi kuitenkin motivaatiota tehdä asioita, mutta työllistymisvalmiudet eivät ole sillä tasolla, joka mahdollistaa avoimille työmarkkinoille siirtymisen. Työpaikkoja tulisi luoda riittävästi myös alueen välityömarkkinoille, sillä osatyökykyisten henkilöiden määrä on hälyttävän suuri. Tämän asiakasryhmän aktivointi vaikkapa pienellä toimintarahalla motivoituna on ensiarvoisen tärkeää, jotta heidän toimintakykynsä ei enää entisestään laskisi. Tämä todennäköisesti toisi pidemmällä aikavälillä säästöjä muista syrjäytymisestä ja työttömyydestä johtuvista toimenpiteistä (mm. mtt, päihdepalvelut, sos. toimi, terveydenhoito).

Avoimille työmarkkinoille ohjaus: Ääneseudun huono työmarkkinatilanne on viime vuosina ollut todella synkkä, yt-neuvottelut ja lomautukset ovat olleet yleisiä ja uuteen työvoimaan ei panosteta tässä tilanteessa. Alueella on ollut myös reilu ylitarjonta osaavasta työvoimasta, varsinkin matalan osaamisen työpaikkoihin. Nykylainsäädännöllä työnantajilta puuttuu "syy" pitkäaikaistyöttömän palkkaamiseen. Palkkatuki ei nykyisellään ole riittävä etuus jos/kun työntekijä on valmiuksiltaan tai osaamiseltaan ohjausta vaativa. Nykyajan jatkuvasti kiristyvät vaatimukset ammatillisen osaamisen suhteen käytännössä estävät kohderyhmän ohjautumisen avoimille markkinoille. Ratkaisuna tähän on, asiakasryhmän työ-/toimintakyvyn tason nosto ja yrittäjäverkoston matalan osaamisen työpaikkojen löytäminen ja tarpeen tiedostaminen.

Suunniteltu yhteistyö Äänekosken kaupungin työpajan kanssa ei toteutunut siten, kuin hankesuunnitelmaan oli kirjattu, alussa tarkoituksena oli työpajaohjaajan työpanos kohdentaa ryhmätoimintoihin, mutta vähentyneen työpanoksen johdosta se päätettiin kohdentaa yritysyhteistyöhön ja -kontakteihin. Ryhmien toteutus vei Etumatkan henkilöstön työajan täysin ja eivätkä he voineet enää suunnata työpanostaan yritysyhteistyöhön, joka ei toteutunut siinä määrin kuin oli suunniteltu.

Kasin toiminnassa vaikeat asenteelliset ongelmat näkyivät selkeästi vaikeuttaen sairastavien ja

osatyökykyisten työllistymistä. Tiedon ja ymmärtämyksen puute tuli esille niin sairastavien, lähiomaisten, työnantajien kuin oppilaitostenkin kohdalla. Oikeaa tiedottamista sairauksista tarvitaan koko ajan. Osa sairastavista (mm. ms-tauti) pysyy työkykyisinä hyvinkin pitkään.

Keskeisin ongelma on voimassaoleva lainsäädäntö, järjestelmän kankeus ja joustamattomuus, koskien kuntoutuksen vahvaa sitouttamista työkyvyttömyyseläkkeeseen ja toisaalta osa-aikaeläkkeen ja osa-aikatyön yhdistämisen vaikeutta. Lainsäädännön ongelmiin Suomen hallitus nimesi hankkeen aikana kaksikin työryhmää. Niiden tulokset eivät ennättäneet valmistua hankkeen aikana, mutta jospa ne tulevaisuudessa tulisivat tuomaan helpotuksia osatyökykyisten työllistämiseen.

Kasin näkökulmasta katsoen keskeisten yhteistyökumppaneiden työtavoissa ja työympäristöissä tapahtuneet muutokset olivat iso haaste. Juuri kun TE-toimiston kanssa yhteistyö saatiin käynnistettyä ja toimimaan hyvin, käynnistyi siellä organisaatiomuutos. Kuntakokeilu alkoi Jyväskylässä ja Töihin!-palvelun henkilöstö eli myös. Opaskirjan kirjoittamiseen, joka tehtiin työkaluksi hankkeen jälkeen, tämä toi myös haasteita. Tuntui, ettei myllerrys loppunut oikein missään vaiheessa ja haasteellista oli saada sidosryhmistä kuvaus, joka olisi edes hetken pysyvä. Näitä osiota viimeisimpään versioon päätettiin karsia ja kuvata jatkopolku lyhyemmin.

Kasin toimintaa TE-toimistossa tapahtuneet muutokset vaikeuttivat merkittävästi. Meni pitkään ennen kuin toimiston virkailijat olivat selvillä toimenkuvista ja pitkään tuntui että yhteydenotot sinne suuntaan olivat tosi vaikeita. Muutokset toivat myös helpotusta, mm. Kasi-hankkeen asiakkaille tarjoutui entistä paremmat mahdollisuudet päästä tarjottavien palvelujen piiriin, kun eläkkeellä olevat hyväksyttiin TE-toimiston asiakkaiksi. (vrt. aikaisempi käytäntö, jolloin asiakkuus edellytti työttömän työnhakijan statusta). Muutosprosessi ja sen aikaan saama tilapäinen tehokkuuden lasku näkyi, erityisen tuen tarpeessa oleville suunnatulla linjalla oli runsaasti asiakkaita.

Open Waysin työnhakija-asiakkaat: Projektityöntekijän aikaa ja turhaa työtä säästi, kun yhteistyöyhdistyksen työ- ja yksilövalmentajat osasivat etukäteen arvioida, oliko projektiin ohjatuilla asiakkailla oikeasti kiinnostusta ja kykyä/voimavaroja sillä hetkellä työllistyä avoimille työmarkkinoille. Tärkeää asiakastyössä oli projektityöntekijän kyky saada selville asiakkaan rehellinen mielipide ja motivaatio. Open Waysin palvelut olivat asiakkaalle vapaaehtoisia, eikä niistä seurannut karenssia asiakkaalle, vaikkei hän olisikaan ollut halukas ottamaan vastaan hänelle tarjottua paikkaa. Monet 3. sektorin yhdistysten työntekijät viihtyivät niin hyvin työssään yhdistyksessä, että halusivat käyttää koko työkokeilu- ja palkkatukiaikansa yhdistyksessä. Heidän oli myös vaikeampi työllistyä avoimille työmarkkinoille, koska palkkatukea ei voinut käyttää porkkanana työnantajalle työntekijän palkkaukseen.

Katulähetys ja muut yhteistyöyhdistykset: Jo hankkeen alusta alkaen oli selvillä, että yhdistyksiin työllistettyjen ohjautumisessa avoimille työmarkkinoille on erilaisia pullonkauloja. Näitä pullonkauloja pyrittiin projektissa tiedostamaan ja avaamaan. Yhdistyksistä ei aina ollut ongelmatonta päästää hyviä työntekijöitään, ts. siirtää toisen työnantajan palvelukseen johonkin yritykseen tai kannustaa heitä vaihtamaan työpaikkaa. Työntekijän siirto toisen työnantajan palvelukseen järjestyi käytännössä vain Katulähetysten ja Jyvässeudun Työttömät ry:n työntekijöille. Jyvässeudun Työttömien siirtosopimus kesti

kaksi viikkoa, kun taas Katulähetyksen tarjoama siirtosopimus kesti kuukauden. Se on jo pituudeltaan parempi ajanjakso arvioida työntekijän sopivuutta uuteen työhön. Katulähetyksen kaikista yksiköistä ei kuitenkaan ollut "varaa" päästää edelleensijoitukseen hyviä työntekijöitä, joiden varassa yksikön toiminta ja työn laatu oli. Yhteistyö Katulähetyksen ja yhteistyöyhdistysten yksilövalmentajien kanssa ei aina ollut selkeää, välillä tuntui, että tehdään päällekkäistä työtä saman asiakkaan kanssa. Enemmän olisi pitänyt olla vuorovaikutusta asiakkaan asioissa. Open Waysin vetäjä osallistui Katulähetyksellä kerran viikossa pidettyihin valmennuspalaveriin.

Töihin!-palvelu: Open Waysin vetäjä toimi Töihin!-palvelun työhönvalmentajien rinnalla ja hänen ensisijainen tehtävä oli kuitenkin projektityö. Välillä meni sekaisin eri roolit ja projektipäällikkö ei aina tiennyt koskivatko kuntakokeilun ja Töihin!-palvelun asiat häntä vai ei. Open Waysin toimintaa tarkennettiin ja projektipäällikön työnkuva muuttui hieman kesken projektin, koska kuntakokeilu ja Töihin!-palvelu olivat projekteja, niissäkin toimintaa kehitetään ja luodaan uutta. Se edellytti työntekijöiltä ja Open Waysinkin vetäjältä joustavuutta tarvittaessa vaihtaa suuntaa, kun valmiiksi luotua toimintamallia ei ollut.

Työnantajat: Open Waysissa hyödynnettiin Töihin!-palvelun yrityskoordinaattorien luomia suhteita työnantajiin. Open Waysin projektipäällikön kohtaaminen työnantajien kanssa rajoittui siten asiakkaan kanssa työhaastatteluissa käymiseen sekä työkokeilu- ja palkkatukisopimusten kirjoittamiseen. Yksi harmittava kohtaaminen kuitenkin sattui projektipäällikön käydessä asiakkaansa kanssa eräässä yrityksessä työhaastattelussa. Asiakas olisi saanut kyseisen työpaikan, mutta hän ei kaikkien yllätykseksi halunnutkaan sitä, vaan kieltäytyi työstä. Yrittäjää harmitti asiakkaan asenne niin paljon, että hän soitti jälkepäin projektipäällikölle tästä ja toivoi asiakkaalle karensia ja kyseenalaisti myös Töihin!-palvelun työn. Yrittäjä saatiin lepytettyä, mutta Töihin!-palvelun yrityskoordinaattorien kanssa keskustellessa jälkikäteen tilanteesta opittiin, että yrittäjän tarjoama työ ja siihen liittyvät työtehtävät pitää jatkossa kuvailla tarkemmin työhönvalmentajille ja työtä hakeville asiakkaille.

Muu toiminta/yhteistyö: TE-toimiston uudistukset vuoden 2013 alussa vaikeuttivat yhteistyötä TE-toimiston virkailijoiden kanssa siten, että heitä oli vaikeampi saada kiinni. Myös työkokeiluun liittyvät uudistukset vaikuttivat 3. sektorilla työskentelevien mahdollisuuksiin päästä avoimille työmarkkinoille. Esimerkiksi työkokeilun kriteerit tiukkenivat ja työelämävalmennus jäi kokonaan pois. Työkokeiluun pääsemisen uusina kriteereinä oli joko uuden alan kokeileminen tai työelämään palaaminen työttömyyden jälkeen. Yhdistyksiin työllistetyt eivät olleet työttömiä, joten jos he halusivat työkokeiluun, niin heidän olisi pitänyt valita uusi ala, jota kokeilla. Etenkin Töihin!-palvelun yrityskontaktien kautta saadut työpaikat alkoivat usein työkokeilulla ja tämä heikensi yhdistyksiin työllistettyjen mahdollisuuksia saada töitä Töihin!-palvelun yrityskontaktien kautta juuri siksi, että heillä ei ollut aina mahdollista päästä työkokeiluun.

Tempo toimintaan pienellä paikkakunnalla vaikutti talouden taantuma ja lama, jotka heikensivät yritysten mahdollisuuksia ja halua työllistää. Tempolle oli etua siitä, että se pystyi tarjoamaan työnantajille ns. tukipalveluja. Työllistäviä yrittäjiä voitiin ohjata Viitaseudun Kumppanuus ry:n palkkahallinnon palveluiden piiriin, näin toimimalla tehtiin yrittäjien työllistämiseen liittyvät paperityöt mahdollisimman helpoksi. Työntekijää tarvitseva yrittäjä tarvitsee tarpeitaan vastaavan työntekijän yleensä nopeasti.

TE-toimiston loppuminen Pihtiputaalta ja yleensä TE-toimistoverkoston palvelu-uudistus toi suuria haasteita

vuoden vaihteessa. Uusia työnhakijoiden nimiä oli vaikea saada, ja välttämätöntä puhelinyhteyttä TE-toimistoon ei saatu. Palvelu-uudistuksen myötä yrittäjien yhteydenotot TE-toimistoon ohjautuvat vapaana olevalle asiantuntijalle, joka saattaa olla esim. Jämsässä. Ulkopaikkakunnan asiantuntijalla on työnhakijoista vain ne tiedot, jotka on kirjattu TE-hallinnon järjestelmään eikä mitään muuta. Paikallinen asiantuntija palvelisi yrittäjää paremmin ja auttaisi löytämään juuri sen oikean työntekijän. Ongelmana oli myös paikallisen asiantuntemuksen häviäminen ja työttömän työnhakijan tunnistaminen siirryttäessä suurempiin toimistoihin. Esimerkkinä ääritapaus, jossa Pihtiputaalla asuva asiantuntija ajaa Viitasaaren TE-toimipisteeseen, jossa hän ottaa vastaan etäpääteyhteyden kautta pihtiputaalaisia työnhakijoita. Vähävaraisen työnhakijan ilmoittautuminen TE-toimistoon voi tulla kalliiksi, jos joutuu pitkään jonottamaan (maksullisessa) puhelimesta asiantuntijalle. Työttömille tulisikin olla oma ilmainen puhelinlinja, koska joka kunnassa ei edes ole etäpääteyhteyksmahdollisuutta tai jos on, ne ollaan lopettamassa. TE-toimistojen vähenemisen myötä ongelmia on ollut myös tiedottamisessa. Uudet ohjeet esim. liittyen työsopimuksiin ja lomakkeisiin eivät ole välittyneet pienille yhdistystoimijoille pohjoiseen Keski-Suomeen, ja tämä on aiheuttanut ongelmia ja lisätyötä henkilöstölle.

Yhdistykseen työllistäminen oli Tempon alkaessa yllättävän vaikeaa, koska yhdistykset olivat pieniä ja toimivat pääasiassa vapaaehtoistyövoiman avulla. Työllistyminen yhdistykseen kuitenkin parantui syksystä 2013 alkaen tiedottamisen ja ohjauksen myötä, jolloin mm. kylätalkkaritoimintaa oltiin yhteistyötoimijoiden kanssa virittelemässä kyläkunnille. Viitaseudun Kumppanuus ry voi edelleen kehittää toimintaansa ja aktiivisesti etsiä ja tarjota työntekijöitä yhdistysten ja seurojen tarpeisiin. Tempoon ohjautuneilla työnhakijoilla oli useita työllistymisen esteenä olevia, terveyteen, elämän- tai arjenhallintaan liittyviä ongelmia, joten erityistä yksilöllistä tukea ja matalan kynnyksen työpaikkoja näille työnhakijoille tarvitaan yhä edelleen.

TUT-projektin käynnistyttyä tuli yllätyksenä, että kohderyhmän nuoret eivät etsi kokopäivätyötä eivätkä voi tai halua työllistyä kesken lukukauden. Hankesuunnitteluvaiheessa Jyväskylän maahanmuuttajatoimijoita konsultoitii laajasti mutta verkostosta ei saatu riittävästi tietoa maahanmuuttajannuorten todellisesta tilanteesta Jyväskylässä. Kotoutumisajalla olevien nuorten ei tiedetty olevan pääsääntöisesti koulussa tai erilaisissa koulutuksissa, jolloin työpaikkojen tarve on vähäistä. Tuolloin ei myöskään voitu tietää, minkälaisia nuoria hankkeeseen tulisi mukaan. Isolla osalla TUT-nuorista työelämätaidoissa ja -tiedoissa sekä kielitaidossa oli vielä paljon kehitettävää. Hanke oli suunniteltu siitä näkökulmasta, että nuoret olisivat olleet jo syvemmällä sisällä suomalaisessa yhteiskunnassa ja sen toimintatavoissa ja, että heidän työllistymisedellytyksensä olisivat olleet paremmat. Tilanteesta johtuen huomattiin, etteivät hankehakemukseen kirjatut työllistymismäärät tule toteutumaan hankkeen aikana. Tästä syystä 4H-kurssien ja henkilövalmennuksen merkitys henkilökohtaisen kehityksen työkaluna korostui ja työnhaussa keskityttiin etsimään töitä niille nuorille, jotka todella olivat potentiaalisia työnhakijoita yhteistyöyrityksiin. Kielitaidoiltaan tai muilta edellytyksiltään heikommassa tilanteessa olevien nuorten kanssa mietittiin muita vaihtoehtoja, esim. työelämävalmennusta, työkokeilua ja työharjoittelua.

Kun toimintaa aloitetaan, on hyvä miettiä tarkkaan, kenelle hanke on suunnattu ja millaisia nuoria halutaan mukaan. TUT-hanketta markkinoitiin enimmäkseen oppilaitoksissa, jolloin saimme mukaan enimmäkseen opinnoissa olevia nuoria. Jos hankkeen nuoria olisi rekrytoitu enemmän esimerkiksi TE-toimiston tai etsivän

nuorisotyön kautta, olisivat heidän tarpeensa olleet osittain erilaisia, mikä olisi varmasti vaikuttanut suuresti esimerkiksi henkilöstöresurssien riittävyyteen.

4H kesätyöllistämisen kautta työllistyneiden TUT-nuorten määrä jäi asetetuista tavoitteista. Tämä johtui osittain kohderyhmän erilaisuudesta hankesuunnitelman oletuksiin verrattuna mutta myös siitä, ettei Jyväskylän kaupunki tukenut Jyvässeudun 4H:n toteuttamaa nuorten kesätyöllistämistä aikaisemmin kaavailulla euromäärällä.

4H-Työpalveluun oli suunniteltu ohjautuvan 28 nuorta. Työpalvelussa tapahtuneet organisaatiomuutokset sekä volyymin vähäisyys eivät mahdollistaneet hankenuorten työllistymistä 4H työpalveluihin. Lisäksi hankkeen alussa Keski-Suomen ELY-keskus esitti hyvin ristiriitaisia ja epäselviä linjauksia siitä, voivatko hankkeessa mukana olleet nuoret ylipäätään työllistyä 4H-Työpalvelun kautta vai katsotaanko tämä toiminta hankkeen tuloksi. Tästä syystä työllistymisen painopistettä siirrettiin pois 4H -Työpalvelusta.

Henkilöstöresurssit muodostuivat hankkeen edetessä ongelmaksi. Hanketyöntekijöiden määrä suhteessa toimintaan mukaan otettujen nuorten määrään oli liian pieni. Työelämävalmentajalla kului hankesuunnitelmaan nähden paljon suunniteltua enemmän aikaa yksilövalmennukseen ja yhteisökoordinaattorin työaika ei riittänyt yrityskontaktien luomiseen alusta asti tarvittavalla volyyymillä. Alkuperäisen työelämävalmentajan jäätyä äitiysvapaalle, yhteisökoordinaattorille siirtyivät molempien työntekijöiden työt tilanteessa, jossa nuoria otettiin yhä mukaan hankkeeseen. Henkilöstöresursseista oli pula läpi koko toiminta-ajan. Hankkeen tavoitteena oli ottaa mukaan toimintaan 60-80 nuorta ja kun tavoitteen alaraja saavutettiin, oli pakko kieltäytyä uusista nuorista. Mukaan otettavien nuorten määrää olisi ollut syytä rajata pienemmäksi siinä vaiheessa kun kävi ilmi, kuinka paljon suunniteltua enemmän henkilökohtaiseen valmennukseen kuluu henkilöstön työaika. Hankkeen aikana kertyneen kokemuksen ja näkemyksen perusteella 30 nuorta yksilövalmennusta tekevälle hanketyöntekijälle on maksimimäärä, jotta henkilövalmennukselle jää riittävästi aikaa ja siitä saadaan prosessina tarpeeksi syvä.

Yritysyhteistyö melko lyhytkestoisessa hankkeessa pienillä henkilöstöresursseilla osoittautui haasteelliseksi. Välittäjäorganisaatiomallin mahdollistaessa pientenkin toimijoiden ESR-rahoitteiset kehittämishankkeet, on yritysyhteistyön toteutustapaa syytä pohtia. TUT-hankkeessa tarve työtä tarjoaville yrityksille kasaantui kevätaikaan, kun nuoret kaipasivat kesätyöpaikkoja. Kahden vuoden hankkeessa koetaan vain kaksi kesätyöhakua ja pohjatyötä on vaikea sesongin ulkopuolella tehdä, sillä yrittäjätkään eivät välttämättä osaa edellisenä syksynä arvioida omaa työntekijätarvetta tulevalle kesälle. Lyhyiden ja pienten hankkeiden kannattaisikin hyödyntää jo olemassa olevia verkostoja ja pyrkiä yhteistyöhön sellaisten tahojen kanssa, joilla näitä verkostoja on valmiiksi luotuna. Jyväskylässä hyvä esimerkki tästä on Töihin! -palvelu. Jatkossa tämä kannattaa ottaa huomioon jo yritysyhteistyön suunnitteluvaiheessa.

Välitän 2-hankkeen henkilöstömuutokset vaikuttivat ja hidastivat toimintaa (perehdyttämistä, tutustuttamista). Muutamana paikallisen toimijan saaminen aktiivisemmin mukaan turvaryhmän toimintaan oli haasteellista. Henkilöstö, hallinto ja lainsäädäntöasioissa tapahtui muutoksia, joihin perehtyminen vei aikaa. Vuoden 2013 TE-toimistossa tapahtuneet organisaatiomuutokset vaikeuttivat paljon hankkeen toimintaa. Välitän 2 hankesuunnitelmaan tehtiin lisäys nuorten kotien ja perheiden kasvun tukemisen ryhmästä, eli kodin tukiryhmästä (turvaryhmä2). Tarve nousi esiin palavereissa, joissa mukana olivat oppilaitoksen, kodin ja etsivän työn sekä Välitän 2-hankkeen edustajat. Ennen ryhmän käynnistymistä tilanne muuttui, eikä tarvetta ryhmälle enää ollut, sillä kaksi nuorta perheineen oli saanut tilanteen tuona

aikana järjestettyä yhteistyöpalaverien myötä. Hankasalmen kunta oli palkannut perhetyöntekijän, joka on tehnyt tätä työtä. Uudelleen tarvetta ryhmälle ei ollut.

8. PROJEKTIN TULOKSET

Kuusi osahanketoimijaa toteutti hankkeitaan VälittäjäPlussan tuella, kehittämistyön tuloksia ovat; Toimintatavat: Työllistymisen edistämiseksi on olemassa nopeasti reagoivia, kartoitettavia ja riittävää ohjausta toteuttavia toimijoita erityisiä toimenpiteitä tarvitseville asiakkaille, mm. alkukartoitukset ja -keskustelut, asiakaslähtöinen jatkolutus.

Yrityskontaktit ja yhteistyömuodot lisääntyivät, mm. hanke-/toimijaesittelyt ja -esitteet, kontaktoinnit, yhteistyö, tuki rekrytointiin.

Uudenlaiset toimintakäytännöt ja/tai toimialat, joiden kautta toimijoiden asema ja näkyvyys palvelutuottajina parantui, mm. yksilöllinen tuki asiakkaan ohjauksessa eri palveluihin, lausuntomenetelmä, räätälöidyt koulutukset ja ryhmätoiminnot, verkosto-/tukiryhmätoiminta, facebook-tukihenkilö, suorakontaktointi työnantajiin. Luotiin pitkäjänteisempi sopimuksellinen (mm. kumppanuussopimus) yhteistyö kuntien ja muiden palveluja ostavien tahojen kanssa.

Seutukunnalliset välityömarkkinoille suunnatut ja yhtenäisesti toteutettavat toimintatavat otettiin käyttöön, mm. osahankkeiden hyvät käytännöt, joita hyödynnetään toimijoiden kesken ja joita tullaan levittämään laajemmin.

Osahankehenkilöstön työssä jaksamisen parantamiseksi kehitettiin toimintamalleja ja -käytäntöjä (mm. perehdytys- ja ohjausmateriaalia) - mm. VP-tuki, lomakkeet, ohjeistukset, hankekohtainen tuki, vertaistuki osahankehenkilöstön kesken, lisäresursointi henkilöstövaihdosten yhteydessä sekä säännöllisesti järjestetyt ohjauspäivät.

VälittäjäPlus hyödynsi sosiaalista mediaa ja opasti myös osahankkeita siinä (facebook/palkkatuki.fi). Toimijat oppivat hyödyntämään sähköisiä tiedotus- ja viestintäjärjestelmiä, mm. KYT:n www-sivut, palkkatuki.fi,

Yhdistystori.fi, facebook, Google Drive-toiminnot. Osahankkeissa käytettiin OsajaPlus-seurantalomakkeita sekä hyödynnettiin palkkatuki.fi ja www.yhdistystori.fi -sivustoja.

Verkostoyhteistyö tiivistyi paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti. VälittäjäPlus oli mukana järjestämässä useita tapahtumia, kuten verkostopäiviä Paikko-, Kierto-, Osku- ja Kevät-hankkeiden kanssa mm. Takomot, Salassapito- ja vaihtolovelvollisuuskoulutus sekä asiantuntijapäivät ja -seminaarit, Mataran avoimet ovet -päivä, Näytön paikka-portfolion esittely, Tourujoen Yö-tapahtuma ja Matka halki Mataran-päivä.

VälittäjäPlus osallistui mm. ESR/TL2:n toimijoiden tapaamisiin, typo-neuvottelukunnan kokouksiin, Ääneseudun työllistäjien tapaamisiin, Allianssi- ja Avartti-infoihin sekä Valtakunnallinen maaseudun nuorten hyvinvointi- ja osallisuusseminariin. Yhteistyötä tehtiin laajassa verkostossa, yhdistysten, yritysten ja muiden hankkeiden kanssa. Toimimalla yhteistyössä työvoimaviranomaisten, oppilaitosten ja työllistävien työnantajien kanssa saatiin tarvittavaa tietoa ja näin pystyttiin paremmin ohjaamaan kohderyhmäläisiä koulutukseen tai työllistymään avoimille työmarkkinoille.

Etumatkan yksilöllisesti muokattava ryhmätoimintamalli tuotti jokaisesta toimintaan osallistuneesta selkeän

raportin ja yksilöllisen jatkoon ohjauksen. Jokaisesta osallistujasta tehtiin palautelomake, joka koostui tietyistä osa-alueista: yleinen ryhmätoiminta, henkilökohtainen osio ja jatko-ohjaus. Havainnoimalla ja tarkkailemalla ryhmän toimintaa saatiin tärkeää tietoa toimintakykyyn ja työllistymiseen liittyvistä rajoitteista ja valmiuksista. Näistä tiedoista on hyötyä asiakkaalle itselleen, mutta myös verkostolle, TE-toimistolle, TYP:lle tai muulle lähettävälle taholle. Mallin etuja ovat myös asiakasryhmän motivoituminen ja ryhmäytyminen sekä vertaistuki. Hanke saavutti erinomaiset tulokset työllistymiseen liittyvien rajoitteiden havaitsemisessa ja lausuntojen kirjaamisessa sekä jatkoonohjauksessa ja motivoinnissa. Asiakkaiden osallistumisaktiivisuus ja jatkoon ohjautuminen oli huippuluokkaa, mikä kertoo erityisesti tämän asiakasryhmän kohdalta toiminnan onnistumisesta ja kohdentumisesta jopa yli odotusten. Ryhmävalmennus onkin ilmeisen toimiva menetelmä tälle ryhmälle.

Hankkeessa rakentui myös avoimille työmarkkinoille ohjaamisen ohjauskäytäntö. Ohjausmalli on käytössä verkostossa. Mallista on tiedotettu yhteistyöverkostoa ja sille on tehty markkinointimateriaalia. Alueen 3. sektorin toiminta on yhdenmukaistunut ja tiedonkulku verkostossa on parantunut. Kehitetyt toimintakäytännöt jäävät sopivilta osin ja henkilöstöressurssien riittävyyden mukaan Äänekosken katulähetyksen itsensä ja yhteistyöverkostotoimijoiden käyttöön.

Etumatkan määrällisenä tavoitteena oli saada mukaan 60 henkilöasiakasta ja toteuttaa 5-8 valmennusryhmää, joten määrälliset tavoitteet ylitettiin joka suhteessa. Hankkeen aikana ryhmätoimintoja varten haastateltiin kaikkiaan 79 työnhakijaa, joista toimintaan saatiin mukaan 63 asiakasta. Ryhmätoimintoihin heistä osallistui 42 asiakasta. Yksilövalmennukseen ohjautui 49 asiakasta, koska osa asiakkaista ei halunnut mukaan ryhmätoimintaan. Jatkoon ohjaus tehtiin 36 asiakkaalle ja avoimille markkinoille ohjautui kaksi asiakasta. Hanke onnistui tavoitteiden mukaisesti ryhmätoiminnassa, ryhmätoiminnan mallintamisessa, raportointikäytännön luomisessa, tiedottamisessa verkostossa, hankeyhteistyössä ja valmennusjakson havainnoinnin reaaliaikaisessa kehittämisessä ja suorittamisessa.

Aivan Etumatkan loppuvaiheessa ja VälittäjäPlusin loppuun saattamana suunniteltiin yksilö- ja ryhmävalmennuksen asiakastyöhön, mm. itsetutkiskeluun ja keskustelun työkaluksi Etumatka-kortit, jotka kuvaavat valokuvin ja tekstein kohdennetummin juuri suomalaisille tärkeitä, jokapäiväisiä arkipäivän asioita. Etumatka-korteissa on yhdeksän eri aihealuetta, joiden avulla voidaan ottaa asioita esille eri elämäntilanteista.

Kasi-hankkeen tuloksena syntyi toimintamalli, jonka myötä sairastavia rohkaistiin vertaistuen ja henkilökohtaisen ohjauksen turvin etenemään työllisyyspolulla. Hankkeessa luotiin ms-yhdistyksiä varten innovatiivinen, selkeä yhteistyö- ja toimintamalli, jossa asiakas vertaishaastattelujen pohjalta ohjataan oikeaan jatko-osoitteeseen.

Sairauden shokkivaiheessa diagnoosin saaneilla on taipumus ajautua eläkkeelle ja päätöstä kadutaan myöhemmin, ennaltaehkäisevä työ yhdessä neurologian poliklinikan kanssa ohjaa sairastavat oikea-aikaisen tiedon piiriin ja uusien mahdollisuuksien äärelle työllisyyspolulla etenemiseen. Vielä työelämässä olevien kanssa läpikäytiin yhteistyössä työnantajan kanssa mahdollisuuksista tehdä muutoksia työnkuvassa työkyvyn ylläpitämiseksi ja työssä jaksamisen edistämiseksi. Työn- ja vastuunjakoon liittyvien tehtävien

uudelleenorganisoinnissa onnistuttiin hyvin, mm. Keski-Suomen sairaanhoitopiirin ja neurologian poliklinikan kanssa tehtävä yhteistyö tiivistyi. Töihin!-palvelun ja Sovatek -säätiön kanssa yhteistyö alkoi toimia luontevasti. Oli selkeä yhteistyömalli, jossa asiakas vertaishaastattelujen pohjalta ohjattiin oikeaan jatko-osoitteeseen.

Kasin määrälliset tavoitteet saavutettiin, mukana oli 32 asiakasta, joista 25 oli naisia. Näistä asiakkaista 25 oli työkyvyttömyyseläkkeellä, mutta he halusivat vielä palata työelämään, suurin osa siten että tekisivät töitä eläkkeen lisäksi. Kaksi asiakasta oli työttömiä työnhakijoita ja viisi asiakasta oli mukana työelämässä. Asiakkaista työllistyi vapaille työmarkkinoille seitsemän henkilöä. Kaksi henkilöä perusti yrityksen. Kaksi henkilöä ohjattiin Sovatek-säätiön palvelujen piiriin. Viiden työssä jaksamista tuettiin. Kolme henkilöä aloitti opiskelut ja kolme henkilöä ohjautui vapaaehtoistoimijoiksi. Tilasto kertoo sen, että sairaudesta jäädään eläkkeelle usein turhan aikaisin, sairauden shokkivaiheen aikana. Kun tilanne rauhoittuu ja huomataan, että työkykyä olisi, on hankalaa palata työelämään työkyvyttömyyseläkkeeltä.

Kasi tuotti opetusvideo neurologeille, ms-hoitajille sekä työterveyslääkäreille. Videon tarkoitus on antaa oikeaa tietoa MS-taudista sekä sairastavien työkyvystä. Lisäksi videossa kerrotaan millaisia muutoksia työolosuhteisiin työpaikalla on mahdollista tehdä. Opetusvideosta, jota jaettiin laajasti sairaanhoitopiireihin ja yksityisille lääkäri- ja terveysasemille saatiin erittäin hyvää palautetta. Hankkeen lopulla valmistui Työ oikeutena ja voimavarana -opaskirja, jota jaetaan neurologian poliklinikalla uusille diagnoosin saaneille. Keski-Suomen MS-yhdistyksessä aloittaa hankkeen päättymisen jälkeen työllisyyteen keskittyvä vertaisohjaaja. Myös yhdistyksen sääntöjä muutetaan siten, että työllisyysasiat ovat yhdistyksen perustoimintaa.

Keski-Suomen MS-yhdistys sai laajasti hyvää näkyvyyttä, se tunnetaan nyt huomattavasti paremmin ja toisaalta hankkeen aikana yhdistyksen toimijat tutustuivat keskeisiin työllisyysasioissa toimiviin tahoihin Jyväskylässä. Laadulliset tavoitteet ylitettiin, hankkeessa mukana olleiden sairastavien elämänlaatu parani tuntuvasti. Uusien syntyneiden työpaikkojen määrässä jäätin tavoitteesta, joka on myös ymmärrettävää kohderyhmä ja yleinen taloustilanne tuntien.

Open Ways-projektin päätavoite oli kehittää ja testata uudenlaisia käytäntöjä Jyvässeudun suurimpien 3. sektorin yhdistysten tukityöllistettyjen ja työkokeilijoiden tehokkaasta jatko-ohjautumisesta avoimille työmarkkinoille. Projektin tärkein tulos olikin tämän tavoitteen saavuttaminen. Projektin aikana luotiin keskitetty ohjausmalli, jossa yhdistysten yksilö- ja työvalmentajat valitsivat projektin asiakkaiksi ne työllistettynsä, joilla oli kykyjä, voimavaroja ja motivaatiota työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työpaikkojen etsimisessä projekti teki tiivistä yhteistyötä Jyväskylän kaupungin Töihin!-palvelutiimin kanssa. Kehitetyt toimintatavat avattiin ja mallinnettiin muiden toimijoiden ja yhteistyöverkoston hyödynnettäväksi. Kun projekti loppui, tämä keskitetty malli sulautui pysyväksi käytännöksi Jyväskylän kaupungin Töihin!-palvelun 3. sektorin lohkon työhönvalmentajien työhön. Näin tällä luodulla mallilla oli välitön vaikutus Jyväskylän 3. sektorin yhdistysten tukityöllistettyjen ja työkokeilijoiden jatko-ohjautumiseen avoimille työmarkkinoille.

Open Waysin määrällisenä tavoitteena oli 20 henkilön työllistyminen avoimille työmarkkinoille vuosittain. Projektin aikana toteutui lähes 40 ohjautumista avoimille työmarkkinoille, joista 16 onnistui päästä pitempi aikaisiin työsuhteisiin. Asiakkaita työllistyi myös yhdistyksiin ja lähti koulutuksiin. Projektin välittömät vaikutukset yksilötasolla kohdistuivat siis näihin yhdistyksiin työllistettyihin, jotka saivat työnhakuvalmennusta ja tukea jatkopolkujensa etsintään sekä omien yhdistysten yksilövalmentajilta että Open Waysin työhönvalmentajalta. Eniten projekti vaikutti niihin asiakkaisiin, jotka onnistuivat pääsemään kokeilemaan siipiään avoimille työmarkkinoilla ja työllistyivät sinne pidemmäksi aikaa. Projektin lopussa 12 asiakasta jatko-ohjattiin Töihin!-palvelun asiakkaiksi.

Open Waysin tavoitteena oli myös avata niitä pullonkauloja, mitä yhdistyksiin työllistettyjen ohjautumisessa avoimille työmarkkinoille on. Projektin avulla saatiin vaikutettua hieman sekä yhdistysten työnantaja- ja johtoasemassa oleviin työntekijöiden että siellä työskentelevien tukityöllistettyjen ja työkokeilijoiden asenteisiin. Yhdistysten johtoasemassa olevat ymmärsivät päästää irti hyvistä työntekijöistään ja ajatella, mikä on työnhakijan kannalta parasta, eikä vain yhdistyksen kannalta. Toisaalta yhdistyksiin työllistettyjä rohkaistiin yrittämään työllistyä avoimille työmarkkinoille, vaikka työllistetyn omasta mielestä olisi ollut turvallista jäädä yhdistykseen töihin.

Tempo-hankkeen keskeisimmät tulokset olivat työllistämismallin rakentuminen ja tarkentuminen sekä sen käyttöönotto Viitaseudun Kumppanuus ry:llä. Työllistämismallissa työnhakijoiden ohjautuminen selkiytyi ja yhteistyö ohjaavien toimijoiden, TE-toimiston ja sos.toimen kanssa tiivistyi. Yhteistyö oli tiivistä myös päihdetyöntekijän, kodinhoidon ja vanhusneuvoston kanssa. Työnhakija ohjattiin tarvittaessa muihin terveydenhuollon palveluihin alkukartoitushaastattelun jälkeen. Haastattelussa hyödynnettiin OsaajaPlus-lomakkeita. Pääasiallisena tavoitteena pidettiin työnhakijan työelämän osallisuuden ja työkyvyn parantumista. Tukiryhmänä polulla toimi TE-toimen ja sosiaalitoimen lisäksi Viitaseudun Kumppanuus ry, seurakunta, päihde- ja mielenterveyspalvelut sekä Witas Oy. Työkykyarvioinnin ja työvalmiuksien varmentamisen jälkeen työnhakijalle etsittiin työkokeilu- tai työpaikkaa kumppaniyrityksistä tai yhdistyksistä. Työllistymisen ohella kartoitettiin opiskelumahdollisuuksia, motivoitiin edelleen työnhakuun sekä ohjattiin fyysisen kunnon parantamiseen ja ylläpitämiseen, lisäksi toimintaan kuului työnohjausta. Ryhmätoimintana oli, mm. kuntosali-, liikunta- ja musiikkitahtumia sekä ammattitaitoon liittyviä ja työnhakuvalmiuksia edistäviä koulutuksia.

Tempo kokosi ja laajensi paikallista työllisyyskumppanuusverkostoa. Yritysyhteistyö tiivistyi ja yritykset oppivat ottamaan yhteyttä yhdistyksen toimistolle työllistymiseen liittyvissä asioissa. Yhdistykseen palkkatuella työllistetty voitiin tietyin edellytyksin siirtää 2-4 viikon ajaksi yritykseen veloitusetta. Kolme yritystä palkkasi työntekijän koejakson jälkeen. Työnantajat saivat valmennettuja työntekijöitä joko siirtämällä, työkokeilulla tai suoraan työllistämällä. Lisäksi työnantajat saivat neuvontaa ja ohjausta rekrytointiin liittyvissä asioissa. Tempon loppuvaiheessa kyläkuntien toimijoita autettiin järjestämään kyläavustajatoimintaa vanhuksille. Syrjäisille kyläkunnille palkattiin työntekijöitä, jotka toimivat kylätalojen talonmiehenä/-emäntinä ja voivat hoitaa pieniä palveluksia vanhusväestölle. Palvelukonseptin tarkentuessa kyläkunnille/kylätaloille jaetaan esitteitä kyläpiika/-renki toiminnasta ja toimintaa kehitetään edelleen T&T2-projektissa vuoden 2014 aikana. Toiminta suunniteltiin yhdessä kunnan vanhuspalvelujen ja

vanhusneuvoston kanssa.

Tempon määrällisenä tavoitteena oli työllistää palkkatuella ja etsiä työkokeilupaiikkoja (ennen työelämävalmennus/ työharjoittelu) n. 15 - 20 henkilölle hankkeen aikana ja saada mukaan työllistäjäksi viisi yhdistystä sekä kolme yritystä. Tavoitteet saavutettiin, yhteensä toiminnassa oli mukana 22 henkilöä, joista kolme oli työelämävalmennuksessa ja 19 palkattiin palkkatukityöhön. Viitaseudun Kumppanuus ry:n lisäksi hankkeessa oli mukana kahdeksan yritystä ja kahdeksan yhdistystä. Lisäksi työllistäjänä toimi kolme kotitaloutta ja Pihtiputaan kotitalousrinki. Tempon viimeisessä teemaryhmän kokouksessa (3.12) kunnan sosiaalitoimen edustaja kertoi terveiset, että hankkeen toiminnalla on ollut vaikutusta myös Pihtiputaan kunnan toimeentulotukimenojen vähentymiseen.

TUT-hankkeeseen saatiin mukaan 60 nuorta. Tulijoita olisi ollut enemmänkin, mutta henkilöstöresurssien vuoksi osallistujamäärää täytyi rajata. Hankkeen aikana nuorille kertyi 118 kurssisuoritusta. Kaikilla kursseilla oli tiivis yhteys työelämään ja siinä tarvittaviin taitoihin. Kursseilla oli mahdollisuus kehittää omia taitoja hyvin käytännönläheisesti. Suoritettujen kurssien määrä on hyvä indikaattori siitä, mitä konkreettista nuorille on jäänyt TUT-hankkeesta: paljon uutta tietoa ja opittuja taitoja.

4H:n välityksellä ja Jyväskylän kaupungin tuella eri yritysisiin saatiin kesätyöllistettyä 8 TUT-nuorta. Kun tuettu työmäärä tuli täyteen, kuudessa tapauksessa yritys halusi jatkaa sopimusta ja ottaa nuoren omalle palkkalistalleen. Neljälle nuorelle löytyi kesätyöpaikka ilman kaupungin tukea ja kolmetoista nuorta löysi itse ensimmäisen kesätyöpaikkansa Suomessa. Yhteensä TUT -hankkeen aikana 25 nuorta pääsi ensimmäistä kertaa kesätöihin ja työuransa alkuun Suomessa.

Tulevaisuuden Uusia Tekijöitä löytyy myös Jyvässeudun 4H:n kotipalvelusta. Kolme nuorta tekee kotipalvelutyötä opintojen ohella. Lisäksi kolme nuorta työllistettiin TUToreiksi, toimimaan apuna ja tukena muille toiminnassa mukana oleville TUT-nuorille. Myös TUTorin työ tapahtui omien opintojen ohella. TUTorit saivat arvokasta työkokemusta nuorten ohjauksesta ja hanketyöstä sekä oppia työnhakuun liittyviin asioihin.

TE-toimiston palveluissa tapahtuneet suuret organisaatiomuutokset heijastuivat työharjoittelupaikkojen järjestelyihin. Ensimmäisenä kesänä työharjoitteluun tai työelämävalmennukseen pääsi 10 nuorta hankkeen avulla ja kolme nuorta TE-toimiston avustuksella. Työkokeilun linjaukset olivat aluksi pitkään epäselvät. Aiemmin ammattiopinnoissa olleen nuoren oli mahdollista päästä kesäksi työharjoitteluun. Työkokeilu ei tätä enää mahdollistanut. Tästä johtuen hankkeen toisena kesänä työkokeilupaiikkoja löytyi vain neljälle nuorelle. Yhteensä TE-toimiston työkokeiluun pääsi hankkeen toiminta-aikana 17 nuorta.

Konkreettisten lukujen lisäksi onnistumisen tunteita syntyi myös pienemmistä asioista, jotka ovat vaikeammin mitattavissa. Aikaisemmin hieman ujo nuori nainen saattoi työharjoittelun jälkeen saada uutta rohkeutta olemukseensa tai vähän eksyksissä omasta tulevaisuudestaan ollut nuori mies löysi alan, jota halusi opiskella ja pääsi kouluun. Todella hienoa oli myös kahden nuoren kohdalla seurata vierestä tapahtumien sarjaa, mikä alkoi 4H-kesätyöstä ja päättyi lopulta oppisopimuskoulutukseen samaisessa kesätyöfirmassa.

TUT-hankkeen aikana kehitetyt lisäkoulutukset olemassa oleviin 4H -koulutuksiin ovat hyödynnettävissä myös hankkeen jälkeen. Jo hankkeen aikana Työkompassi2 -hankkeen maahanmuuttajia osallistui koulutuksiin. Hyvää yhteistyötä tehtiin erityisesti Jyväskylän kristillisen opiston sekä Palapeli2 -hankkeen

kanssa, joista ohjautui paljon nuoria mukaan hankkeeseen. Myös muut maahanmuuttajille koulutusta tarjoavat oppilaitokset toivottivat hankkeen tervetulleeksi esittelemään toimintaa nuorille. Hankkeen aikana Jyväseudun 4H verkostoitui laajasti monikulttuurista nuoriso- ja kasvatustyötä tekevien organisaatioiden kanssa. Hyvää yhteistyötä tehtiin myös Hankasalmen 4H:n Välitän 2 -hankkeen kanssa. Molempien hankkeiden nuoret pääsivät tutustumaan toisiinsa ja oppimaan uutta yhdessä.

Henkilövalmennukseen (= yksilövalmennus) kului paljon suunniteltua enemmän aikaa.

Henkilövalmennuksessa pidettiin yhteyttä nuoriin ja kynnyksen nuorten yhteydenotoille haluttiin pitää mahdollisimman matalana. Jokaisen nuoren tilanne meni eteenpäin tavalla tai toisella. Hankkeen päättyessä vain muutama nuori oli työttömänä ilman koulutuspaikkaa ja heidät ohjattiin ottamaan yhteyttä Töihin! - palveluun.

40 nuorta suoritti Ajokortti Työelämään -kurssin, jonka kautta he saivat perustiedot suomalaisen työelämän pelisäännöistä ja käytännöistä. Työhakemus, CV, työhaastattelu, verokortti yms. asiat käytiin kurssilla läpi. Tätä kurssilla opittua täydennettiin vielä henkilövalmennuksella, myös sellaisten nuorten kanssa jotka eivät syystä tai toisesta kurssia suorittaneet. Nuorilta saadun palautteen perusteella tämä on koettu hyvin tärkeäksi informaatioksi ja avuksi, josta on hyötyä vielä pitkään hankkeen jälkeenkin.

Yritysvierailut antoivat mahdollisuuden päästä näkemään hyvin erilaisia ammatteja ja työpaikkoja sekä kuulemaan yritysten edustajien näkemyksiä siitä, millainen heidän mielestään on hyvä työnhakija ja miten työnhaussa kannattaa edetä. Yritysvierailut antoivat myös yrityksille mahdollisuuden tutustua maahanmuuttajanuoriin ja kohdata joukko innokasta tulevaisuuden työvoimaa.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Janina Vehmaa teki TUT-hankkeesta oman lopputyönsä (Tulevaisuuden uudet tekijät - hankkeen merkitys nuorten elämään heidän omasta näkökulmastaan, JAMK 2013), missä tutkittiin nuorten kokemuksia hankkeesta haastattelun keinoin. Lopputyö valmistui vuoden loppuun mennessä mutta luonnosversion perusteella voidaan jo todeta nuorten kokeneen hankkeen erittäin hyödyllisenä. Jokainen haastateltava koki saaneensa tai oppineensa hankkeen avustuksella jotain. Nuorten mielestä hanke onnistui luomaan matalan kynnyksen tulla ja kysyä mitä tahansa. Hanke koettiin tärkeänä ja hyvänä apuna erilaisissa vaikeissa, esimerkiksi työnhakuun tai opintoihin liittyvissä tilanteissa. Lisätietoa nuorten kokemuksista löytyy Janina Vehmaan tekemästä lopputyöstä (julkaistaan ja jaetaan verkostolle tammikuussa 2014).

Välitän 2-hankkeessa luodun turvaryhmätoiminnan myötä kehitettiin toimintamalli työttömyyden katkaisemiseksi ja turvaryhmän toimijoille tarjottiin koulutuksellista työnohjausta. Turvaryhmä1 toimesta suunniteltiin ja toteutettiin kuntsari - pienryhmätoimintamalli, joka laajennettiin mm. sosiaalitoimen iäkkäämmille asiakkaille. Opintojen tsemppausryhmästä valmistui viisi nuorta ja toimintamalli siirtyi hankkeen jälkeen nuorisotoimelle. Turvaryhmä 2:n myötä vapaaehtoiset innostuivat sitoutumaan nuorisopalveluiden toimintaan (tapahtumien ja nuorisotilojen ohjaus). Tyttöryhmän myötä itsetunto ja sosiaaliset taidot kohenivat ja ryhmäläiset ohjautuivat opiskelemaan. Rentoryhmän tapaamisissa olivat ajoittain myös etsivä työ sekä psykiatrinen sairaanhoitaja. Poikaryhmän jäsenet hakivat yhteishaussa ja hoitivat asioitaan kuntoon sekä tutustuivat kunnan toimijoihin. Tapaamisten myötä syntyi musiikkivideo. Hankkeen nuorista opiskeli keväällä 2013 (ylä-asteella, ammattikoulussa, lukiossa, amk:ssa, yliopistossa) 35. Näitä nuoria ohjattiin opinnoissa, he osallistuivat pienryhmiin, toimintapäiviin ja tutustumisreissuihin, joita tehtiin oppilaitoksiin ja yrityksiin. Nuoria ohjattiin ja neuvottiin myös hakemaan yhteishaussa. Nuorista työllistyi 22, joista 10 palkkatuella ja 5 osa-aikaisesti. Työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä

(työelämävalmennus, työharjoittelu, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu) oli 15. Heitä ohjattiin joko toimenpiteeseen tai tuettiin sen aikana. Edellä mainituista työllistyneistä/opiskelijoista 5 perusti 4H-yrityksen. Koko ajan työttömänä tai ei missään kirjoilla olleita (ei työtä, opintoja, TE-toimenpiteitä), mutta toimintaan osallistuvia oli neljä. Muita (arnejia, siviilipalvelus, eläke, äitiysloma, oppisopimus) oli kahdeksan. Erityisesti opiskelijoiden ja TE-toimenpiteissä olleiden kanssa hoidettu TE-toimiston, Kelan, sosiaalitoimen ym. asioita ja järjestettiin tarpeen mukaan yhteistyöpalavereja työtoimintapaikan tai oppilaitoksen kanssa. Useita nuoria ohjattiin terveydenhuollon palveluihin ja TE-toimiston kuntoutusneuvojan kanssa tehtiin yhteistyötä. Hanke tavoitti kaikkiaan 84 nuorta ja hankkeen aikana kerättiin n. 200 osallistujalistaa mm. verkostotapaamisista, toimintapäivistä ja ryhmätapaamisista. Toimintapäiviä hankkeen aikana oli noin joka toinen kuukausi. Pienryhmiä oli hankkeen aikana 11: poikaryhmä (2 kpl), tyttöryhmä (2 kpl) rentoryhmä (1 kpl), Kuntsari (2 kpl), opintojen tsemppausryhmä jatkuvana toimintaryhmänä, kuntosaliryhmä (1 kpl), turvaryhmä (1 kpl) ja turvaryhmä 2 (1 kpl). Pien- ja turvaryhmän toimintaa kehitettiin, mallinnettiin, toteutettiin ja arvioitiin. Juurrutustyötä tehtiin erityisesti hankkeen loppupuolella, jolloin järjestettiin eri tilaisuuksia, joissa esiteltiin hankkeen toimintamallia ja sitä vietiin mm. Pihtiputaalle, Toivakkaan ja TE-hallinnon työryhmiin, TE-toimiston tuetun työllistämisen asiantuntijan toimesta. Toiminta on mallinnettu Me Välitämme -kättä pidempää nuorten ohjaukseen -kirjassa, jonka sisältämiä harjoituksia ja arviointimittareita kehitettiin ja käytettiin ryhmätoiminnoissa. Lisäksi hanke työsti nuorten kanssa työskenteleville ohjaajille ja valmentajille työohjauksen työkalun, Mitä väliä?/Me välitämme-kortit. Hankkeen toimintamallia esiteltiin ja levitettiin mm. Jyväskylän, Muuramen, Jämsän ja Keruun Työllisyyden kuntakokeiluhankkeiden henkilöstölle ja 4H-verkostoon. Välitän 2-hankkeen toimintaa esiteltiin erilaisissa työryhmissä.

9. PROJEKTIN INNOVATIIVISUUS

VälittäjäPlus: Google Driven hyödyntäminen - sähköinen seurantalomake, johon osahankkeet täyttivät seurantatiedot. Lisäksi kaikki ilmoittautumiset tilaisuuksiin toteutettiin Google Driven avulla. Lomake helpotti tietojen keruuta. Yhteistyö KYT:n ja muiden hankkeiden kanssa. Osahankkeiden tarpeista nousut tarve, työkokeilu- ja palkkatukityöpaikkojen huono näkyvyys, johon VälittäjäPlus vastasi työstämällä palkkatuki.fi www-sivuston ja facebookiin palkkatuki.fi -sivun. Yhteisiä tapahtumia, koulutuksia ja asiantuntijapäiviä järjestettiin osahankkeiden kanssa sekä mm. Kierto-, Paikko-, Työkompassi 2, Osku (Jamk) ja KEVÄT (Jamk) hankkeiden kanssa.

Etumatkan ryhmävalmennusmalli: Äänekosken Katulähetyksellä ei aiemmin ollut säännöllisesti järjestettävää ryhmätoimintaa ja nyt kehitetty ryhmätoimintamalli toi uuden työkalun käyttöön. Myös palautemallin luominen valmennuksen aikana havaittujen asioiden siirtämiseksi lähettävän tahon tietoon hioutui koko toteutuksen ajan. Lomakkeella oli tarkoitus yksilöllisesti läpikäydä valmennusjakso ja kirjata havainnot ja suosituksen jatkoon ohjautumisesta. Menetelmä on levitettävissä laajempaan käyttöön muille toimijoille.

Etumatkan työkalut ja niiden käyttö: Hanke keräsi yhteen olemassa olevia valmennustyökaluja, kokeili ja valitsi niistä kohderyhmälle sopivimmat ja loi valmennusmallin näiden ympärille. Ryhmäläisten kanssa oli tärkeää jokaisen kanssa käytävät henkilökohtaiset alku- ja palautekeskustelut, joissa keskityttiin yksilön

omiin tarpeisiin, jatkosuunnitelmiin jne. Jokainen yksilövalmennustapaaminen perustui luottamukselliseen kahdenkeskiseen keskusteluun, jossa asiakkaalle annettiin oma aika ja tila. Toiminnan aikana rakennettiin suunnitelmallinen ryhmärunko, jonka osana oli OsaajaPlus-lomakkeiston osioita; perustietolomake, suostumuslomake tietojen siirtoon.

Ryhmärunko oli 12 päivää, kolmena päivänä viikossa ja toimintapäivät olivat 4-6 tunnin pituisia. Sosiaalitoimi sitoutui aluksi ryhmätoimintaan maksamalla ryhmäläisille 9 €:n toimintarahan osallistumispäiviltä, riippumatta siitä oliko kaikki ryhmäläiset sosiaalitoimen asiakkaita.

Hanke loi myös uuden työkalun ryhmätoimintaan. Suunnitelmana oli kehitellä ja toteuttaa Etumatka-kortit, joiden ideana oli saada keskustelunavaajia ryhmätilanteisiin valmiiden asiasanojen kautta. Näillä korteilla ryhmäläiset voivat ilmaista mm. tunteitaan, tärkeitä ja vaikeita asioita. Kortit on suunnattu pitkäaikaistyöttömälle ja mukaan tulevat esim. tavallisimmat viranomaistahot ja kohderyhmää lähellä olevat asiat. VälittäjäPlus työsti valmiiksi Etumatka-kortit katulähetyksen henkilöstön kanssa (hankkeelta kesken jääneenä ajan puutteen vuoksi).

Etumatkan ohjausmalli - kolmannen sektorin sisällä: Tärkeinä yhteistyökumppaneina ohjausmallin toteutuksessa olivat Äänekosken kaupungin työpaja ja alueen viranomaisverkosto. Hanke ohjasi asiakasryhmäänsä Katulähetyksen omiin valmennusyksiköihin ja edelleen eteenpäin yksilöllisiin jatkoratkaisuihin. Hankkeen kautta ohjautui työntekijöitä kaupungin työpajalle tai vastaavasti pajalta työllistyi Katulähetykselle.

Katulähetyksen -kaupunki yhteistyö: Hanke oli aktiivisessa yhteistyössä Äänekosken kaupungin työllistämistoimen kanssa ja loi yhteisen ohjausmallin asiakasohjautumisen parantamiseksi alueen toimijoiden ja yrittäjäverkoston pariin.

Kasi-hankkeessa kehitettiin ms-yhdistyksien toimintaan uusi innovatiivinen yhteistyömalli, jossa jo olemassa olevia rakenteita hyödyntämällä voidaan parantaa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä. Toinen keskeinen innovatiivisuus pohjautuu henkilökohtaisen ohjauksen ja tuen tarjoamiseen sairastaville. Vertaisohjaajamallin toimintaa jatketaan vapaaehtoisvoimin. Kun ottaa huomioon sen, että tällainen hanke oli yhdistyksemme ensimmäinen, voidaan sekä innovatiivisuutta ja tuloksia pitää erinomaisina. Hankkeen myös yhdistykseen syntyi uusi tapa tehdä edunvalvontatyötä.

Open Waysissa yhteistyöyhdistysten kanssa sovittiin yhteistyöstä työpaikkojen etsimisessä avoimilta työmarkkinoilta niille, jotka olivat jo työllistettyinä yhdistykseen. Tämä keskitetty, Open Waysin luoma malli oli selkeämpi yritysten kannalta, kuin se, että jokainen järjestö olisi erikseen yhteydessä heihin. Open Waysin luomaan malliin kuului myös läheinen yhteistyö työpaikkojen etsinnässä avoimilta työmarkkinoilta Jyväskylän kaupungin Työllisyyden kuntakokeilun Töihin!-palvelutiimin kanssa heidän työhönvalmennusta ja yrityskontakteja hyödyntäen. Projektin innovatiivisuus oli siis verkostoitua ja yhdistää Jyväskylän 3. sektorin yhdistysten voimavarat yrityskontaktien luomisessa ja keskittää ne Töihin!-palvelun kautta tapahtuvaksi. Tästä synergiasta hyötyivät sekä yhdistykset että Töihin!-palvelu.

Pihtiputaalla, Tempo-hankkeessa, työntekijän siirtosopimukset varsinaiselta työnantajalta käyttäjätyönantajalle koettiin hyväksi väyläksi solmittaessa uutta työsuhdetta yrityksiin tai yhdistykseen.

Viitaseudun Kumppanuus ry:n palkkahallintoon liittyvä palvelutarjonta toi sisältöä ja lisäarvoa työllistämistoiminnalle ja sen myötä Tempon kehittämistyölle.

Työkohteiden, korjaus- ja siivousmääräysten kuvaaminen valokuvin ns. työkorteiksi, olivat uudenlaista työtehtäviin perehdytystä/opastusta ja helpottavat niistä suoriutumista. Työkohteet tulivat pääsääntöisesti kunnan yhdyskuntatekniikan ja tilapalveluosastoilta.

TUT:n innovaationa syntyi: Hygieniapassikurssi räätälöitynä maahanmuuttajanuorille, johon kuului ryhmävalmennus oppimisen tukena. Ajokortti työelämään -kurssi maahanmuuttajille, lisäkoulutus maahanmuuttajanuorten erityistarpeisiin. Matalan kynnyksen yhteydenotot työelämävalmentajaan, henkilökohtainen työminä -Facebook-profiili sekä nuorten "hälärisoitot" puhelimella. Yhteistyö oppilaitosten kanssa opintoihin kuuluvien mielekkäiden ja motivoivien työharjoittelupaikkojen löytämisessä, tavoitteena työllistyminen. Askeleita Työelämään blogi: hankkeen aikana hankenuorten kanssa tuotettu kaikille avoin tietopaketti työelämän perusteista. Oppimissopimus nuorten sitouttamiseksi hankkeen toimintaan ja oman oppimisprosessin konkretisoimiseksi. TUTor-toiminta: kauemmin hankkeessa mukana olleiden nuorten kouluttaminen ja rekrytointi TUToreiksi myöhemmin toimintaan mukaan tulleille tai enemmän neuvontaa ja apua tarvitseville nuorille. Kaikki edellä mainitut ovat uusia toimintatapoja Jyvässeudun 4H ry:ssä.

Hankasalmen kunnan alueella uudenlaista, Välitän 2:ssa kehitettyjä toimintoja: Turvaryhmän toimintamalli, kuntsari-malli, Me välitämme-prosessikirja, Mitä väliä?/Me välitämme-turvaryhmän työskentelykortit.

10. PROJEKTIN TASA-ARVOVAIKUTUKSET

VälittäjäPlus mahdollisti erikokoisten toimijoiden osallistumisen ESR-hanketoimintaan, joka taas mahdollisti vähäisissä rahavaroissa olevien yhdistystoimijoiden työllistämistoiminnan kehittämisen. VälittäjäPlus mahdollisti myös ESR-hanketoiminnan maantieteellisesti laajalla alueella, kaupunkikeskusten ulkopuolisille, pienille toimijoille, joilla muutoin ei olisi mahdollisuutta eikä osaamista hakea ja saada EU-rahoitusta.

Osahankkeiden tuella luotiin työnhakijoille positiivisia onnistumisen kokemuksia, joilla oli vaikutusta motivaatioon, omien vahvuuksien löytämiseen ja sen myötä työllistymiseen tai opiskelemaan hakeutumisessa. Osahankkeissa ei ollut sukupuoli- eikä uskonnollisia rajauksia. Erillisiin asiakasseurantatietoihin raportoitiin tarvittavat tiedot kaikista hankkeiden asiakkaista puoli vuosittain.

Etumatka-hanke paransi työnhakijoiden elämänhallintaa sekä työmarkkinavalmiuksia ja siten myös valmennuksessa olleiden asiakkaiden tasa-arvoista kohtelua ja sijoittumista avoimna oleviin koulutus-, työllistymis- yms. paikkoihin sekä terveydenhuollon palveluihin. Hanke on tasa-arvoistanut alueen pk-yrittäjiä mm. tiedottamalla palkkatukien ja muiden työllistämisetuuksien käytännöistä ja luonut näin mahdollisuuksia pitkäaikaistyöttömien työllistymiselle.

Osatyökykyisiä, mm. ms-sairastavia kohdellaan tasa-arvoisesti heidän yksilölliset erityistarpeet huomioiden. Kohderyhmästä n. 70 % oli naisia, joilla sairaus todetaan yleisemmin kuin miehillä. Hankkeen myötä myös osatyökykyisillä on ollut paremmat mahdollisuudet työllistymiseen.

Yhdistyksiin työllistetyt ovat pääasiassa pitkäaikaistyöttömiä, osa myös vajaakuntoisia, nuoria, maahanmuuttajia yms. sellaisia ryhmiä, joilla on vaikeuksia työllistyä varsinkin avoimille työmarkkinoille. Näin heidän tasa-arvo työmarkkinoilla parani suhteessa muihin avoimilla työmarkkinoilla työssä käyviin ja terveisiin työntekijöihin. Kierrettä työllistyä vain kolmannelle sektorille saatiin katkaistua ja näin hekin saattoivat työllistyä avoimille työmarkkinoille. Sukupuolten tasa-arvon toteutui siinä, että projektiin ohjautuneista naisia oli 51 ja miehiä 42. Jyväskylän Katulähetyksellä pyritään rekrytoimaan sekä miehiä että naisia tasapuolisesti. Open Waysin asiakkaana oli myös kaiken ikäisiä eli eri-ikäisten välinen tasa-arvo toteutui myös projektissa.

Tasa-arvoa on myös, että heikossa työmarkkina-asemassa oleville etsitään ja tarjotaan matalan kynnyksen työpaikkoja. Lisäksi erilaiset projektit, kuten VälittäjäPlus mahdollistavat yhdistyksen työllistämistoiminnan kehittämistyön ja ovat tärkeässä asemassa alueellisen tasa-arvon luojina pohjoiseen Keski-Suomeen.

TUT-hankkeessa ei tehty eroa nais- ja miespuolisten osallistujien välillä. Kaikille tarjottiin samoja mahdollisuuksia ja kursseja. Samalla maahanmuuttajanuorille tuli ilmi, että samat mahdollisuudet koskivat kaikkia nuoria sukupuolesta riippumatta. Toiminnassa oli mukana 33 miestä ja 27 naista eli lähes saman verran molemmista sukupuolista. Hankkeessa tuettiin erityistukea tarvitsevia maahanmuuttajanuoria, jotta he voisivat saada yhtäläiset mahdollisuudet yhteiskunnassa etenemiseen ja kouluttautumiseen/työllistymiseen. Erityistuella pyrittiin saamaan erityisen korkeassa syrjäytymisriskissä olevia maahanmuuttajanuoria etenemään opinnoissa ja työelämässä. Erityistuella pyrittiin siis tasa-arvoon muiden Suomessa asuvien nuorten kanssa eli hankkeella oli myönteiset vaikutukset tasa-arvoon kantasuomalaisien ja maahanmuuttajanuorten välillä.

Välitän 2 jakoi tietoa nuorille palveluista ja ohjasi niihin, mm. TE-toimisto, Kela, opintoihin liittyvät tukitoimet, terveystalvet (mtt, työttömien terveystarkastukset), yhteishaku, sosiaalietuudet, oppisopimus. Eri toimijat tehtiin tutuiksi, jolloin kynnys asiointiin madaltui. Välitän 2 huomioi 4H-järjestön arvot. Hankkeessa oli mukana sekä tyttöjä että poikia. Molemmille oli yhteistä toimintaa ja ryhmissä oli mukana myös maahanmuuttaja ja vammaisia nuoria. Toimintapäiviin kutsuttiin aina kaikki hankkeessa kirjoilla olevat nuoret. Pojille ja tytöille oli myös omat ryhmät, joihin osallistui vain tyttöjä tai vain poikia.

11. HYVÄT KÄYTÄNNÖT

VälittäjäPlus:

** Yhtenäiset käytännöt koko VälittäjäPlus-hankekokonaisuudessa, toteutukseen, tiedotukseen, raportointiin ja muihin eri toimintoihin liittyen (osahankekohtaiset aloituskokoukset, ohjeistukset mm. maksatushakemuksen laadintaan, seurantatietojen kokoamiseen, arkistointiin ym. liittyen, osahankehenkilöstön yhteystiedot, tiedotusmateriaalien hankinta kilpailutuksineen).

** Yhteinäiset VälittäjäPlus-lomakkeet osahankkeille, mm. hankekohtaiset kokouskutsut, Powerpoint-pohjat, esitteet, käyntikortit, mallinnukset ym.

** Yhtenäiset VälittäjäPlus-käytänteet; kaikki tiedotusmateriaali ennen julkaisua projektitiedottajan kautta, projektisihteeri toimi sihteerinä (varalla proj.päällikkö) osahankkeiden teemaryhmien kokouksissa, henkilöstöressurssin lisäys (nopea reagointi).

- ** VälittäjäPlussan kautta keskitetty yhteydenpito ELY-keskukseen.
- ** Kattava VälittäjäPlussan laatima ja kokoama materiaaliaineisto arvioinneista, kokouksista, tapahtumista ym. ulkoista arviointia varten.
- ** VälittäjäPlussan ja osahankkeiden kehittämistyön ulkoisen arvioinnin raportti (Kuntoutussäätiö), jossa arvioitu osahankkeiden kehittämistyön tuloksia ja VälittäjäPlussan toimintaa.
- ** VälittäjäPlus- kokonaisuuden etenemistä, taloutta ja toimintaa seurattiin yhteispalaverissa toiminnanjohtajan ja hankehenkilöstön kanssa.
- ** Osahankkeille järjestetyt VälittäjäPlus -ohjaus- ja menetelmien vaihtopäivät, joissa käytiin läpi yhteisesti hankkeiden toteutusta, ongelmatilanteita sekä tunnistettiin hyviä käytäntöjä ja vaihdettiin jo toimivia käytäntöjä.
- ** Osahankkeissa toteutettiin ohjauspäivien yhteydessä itsearviointi kaksi kertaa, sekä jatkuvaa arviointia tehtiin teemaryhmien kokouksissa.
- ** Osahankkeet keräsivät toiminnastaan asiakaspalautetta ja kehittivät toimintaansa tarvittavaan suuntaan.
- ** VälittäjäPlus ja osahankkeet pystyivät reagoimaan nopeasti kohderyhmän/asiakkaiden ja ympäristön vaatimuksiin.
- ** Osahankkeille maksettiin KYT:ltä toteutuneet palkkakulut heti kun maksatushakemus oli KYT:lle jätetty.
- ** Kuntalaskutusten mukaan liitettiin reaaliaikainen yhteenvetokooste osahankkeiden toteutuksesta ja tuloksista.
- ** KYT:n muiden projektien kanssa yhteisesti järjestetyt tapahtumat, asiantuntijapäivät ja seminaarit, koska usein osallistajat olivat yhteisistä verkostoista.
- ** VälittäjäPlussan ja osahankkeiden henkilöstö suunnitteli ja toteutti toimintaa/tapahtumia yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Tavoitteena oli laajentaa yhteistyötä toimijoiden kesken ja poistaa toimintojen päällekkäisyyksiä

Etumatkan ryhmätoiminta; Äänekosken Katulähetyksellä ei aiemmin ole ollut säännöllisesti järjestettävää ryhmätoimintaa ja nyt kehitetty ryhmätoimintamalli toi uuden työkalun hyödynnettäväksi myös muiden toimijoiden käyttöön.

Havainnointi ja palaute; lausuntomenettely kehitettiin yhteistyössä Katulähetyksen KK-projektin kanssa ja se jäi käyttöön valmennustyöhön. Viranomaisverkosto antoi menetelmästä hyvää palautetta.

- Asiakkaiden jatko-ohjaus ja seurantalaverit n. 2-3kk:n ryhmän jälkeen.
- Verkostoyhteistyö ja säännölliset tapaamiset alueen toimijoiden kesken.
- Yritysyhteistyö ja Linkki työhön -palvelu.

Kasissa huomattiin, ettei oma työllistäminen onnistu, luotiin uusi toimintamalli, jonka hyödyntäminen on mahdollista laajemmin vaikeasti työllistyvien ja osatyökykyisten henkilöiden työllisyyden parantamisessa. Malli pohjautuu vahvaan vertaisuuteen ja rinnalla kulkemiseen työllisyyspolun kaikissa vaiheissa.

Open Waysin asiakastyössä tuli ilmi, että yhdistyksiin työllistetyillä oli usein epävarmuutta, miten työhaastattelutilanteissa tulisi käyttäytyä. Hyväksi käytännöksi havaittiin, että heitä aktivoitiin osallistumaan lyhyeen työnhakukoulutukseen, jossa harjoiteltiin mm. haastattelutilanteita etukäteen. Työnhakukoulutuksia

järjestettiin sekä yhteistyöyhdistyksissä että Töihin!-palvelun kautta. Työnhakukoulutuksissa opetettiin myös muita työnhaun kannalta tärkeitä taitoja, kuten työelämä tietoutta, mistä hakea töitä, piilotyöpaikoista sekä työnhakuasiakirjoista. Hyvä käytäntö oli myös Töihin!-palvelutiimin palveluvastaavan viljelemä positiivinen ajattelu meihin työhönvalmentajiin. Helposti synkässä työllisyystilanteessa sekä työhönvalmentajat että työtä hakevat asiakkaat saattoivat kyynistyä, kun töitä ei näyttänyt lukuisista yrityksistä huolimatta löytyvän. Työhönvalmentajien oli silti yritettävä valaa asiakkaisiinsa positiivista asennetta sekä toivon ja onnistumisen näköaloja.

Tempon toiminnan aikana vahvistui kuntayhteistyö, ns. kumppanuussopimukset Pihtiputaan kunnan ympäristötoimen ja tilapalvelun kanssa. Kunta avustaa Viitaseudun Kumppanuus ry:tä pitkäaikaistyöttömien työ- ja koulutustilaisuuksien järjestämisessä. Kumppanuussopimukseen kuuluvat kunnan puisto- ja liikunta-alueiden haravointi, yleisen siisteyden ylläpito, istutusten hoito, talvella lumityöt, liukkauden esto ja ulkoilualueiden pienet korjaukset sekä rakenteiden asennus- ja purkutyöt. Näitä toimintoja tukee Tempon työllistämismalli.

TUT:n ryhmävalmennukset: Normaalien 4H -kurssien lisäksi nuorille tarjottiin tarpeen mukaan ryhmävalmennuksena lisäkoulutusta kurssisisältöihin. Ryhmävalmennuksen avulla konkretisoitiin opittuja asioita ja annettiin nuorille enemmän aikaa kysymyksiin ja kurssilla opitun kertaamiseen. Ryhmävalmennukset toteutettiin Ajokortti Työelämään ja Hygieniapassi -kurssien yhteydessä. Muut nuorten käymät kurssit olivat niin käytännönläheisiä toteutustavoiltaan, ettei lisävalmennukselle nähty tarvetta. Ryhmävalmennukset tarjosivat myös työelämävalmentajalle keinon tutustua asiakkaisiin ja kartoittaa mm. heidän sosiaalisia taitojaan.

Ajokortti työelämään -kurssin lisäkoulutus: 4H -liiton tuottama valmis Ajokortti työelämään -työkirja oli toimiva materiaalipaketti myös maahanmuuttajanuorille. Selkeät työhakemus- ja CV -mallit olivat hyviä esimerkkejä, joiden pohjalta opiskelu kurssilla oli helppoa. Kurssi sisältää hyvät perustiedot muistakin työelämään liittyvistä asioista, kuten työsopimuksesta, verotuksesta ja työelämän pelisäännöistä. Nuorilta itseltään tulleen toiveen mukaisesti kurssille kehitettiin harjoituksia, joilla kehitetään nuorten valmiuksia kommunikoida työnantajan kanssa. Usein vieraan kielen puhuminen tuntemattoman henkilön kanssa varsinkin puhelimesta jännittää ja se koetaan vaikeammaksi, kuin kasvotusten tapahtuva kommunikaatio. Ajokortti Työelämään -koulutukseen luoduilla uusilla harjoituksilla harjoiteltiin puhelinkeskustelua ja työhaastattelua työnantajan kanssa.

Hygieniapassi -kurssin lisäkoulutus: Hygieniaosaamisen testaus on Jyvässeudun 4H:ssa toteutettu yhden illan koulutus- ja testipaketina. Neljän tunnin hygieniakoulutusta seuraa hygieniaosaamistesti. Testi tehdään lomakkeella, jossa valitaan väittämälle vastaus, joko "oikein" tai "väärin". Testin väittämät voivat olla moniosaisia lauseita ja siksi hyvin vaikeita ymmärtää, jos osallistujan kielitaidossa on puutteita. Myös alaan liittyvä erityissanasto voi osoittautua maahanmuuttajille haasteelliseksi omaksua tiiviin koulutuksen aikana. Näistä tarpeista lähtien kehitettiin hygieniaosaamiseen lisäkoulutusta maahanmuuttajanuorille. Lisäosiossa hyödynnettiin Internetistä löytyviä selkokielisiä materiaaleja ja käytettiin paljon konkreettisia esimerkkejä. Vaikeita sanoja ja asiasisältöjä käytiin rauhassa läpi. Myös hankkeen ulkopuolelta, muista maahanmuuttajien työllistämishankkeista tuli osallistujia lisäkoulutukseen ja tätä kautta saatiin aikaan hyvää yhteistyötä

hankkeiden kesken. TUT-hankkeesta hygieniapassikoulutukseen osallistuneilla oli mahdollisuus suorittaa hygieniapassitesti joko tavalliseen tyyliin pelkällä lomakkeella tai erityistilannetestinä, jolloin lomakkeen lisäksi testaaja luki kysymykset ääneen.

Kesätyöinfo: Talvella pidettiin kesätyöinfoja, joilla haluttiin herätellä nuoret hyvissä ajoin hakemaan kesätöitä ja valmistelemaan oma CV kesäkuun. Yksi kesätyöinfo pidettiin kauppakeskuksessa ja samalla pyrittiin rekrytoimaan nuoria mukaan hankkeen toimintaan. Seuraavana keväänä kesätyöinfo järjestettiin vain hankkeen nuorille. Suomalaisista nuorista moni saattaa saada ensimmäiset kesätyökokemuksensa sukulaisten tai perhetuttujen yrityksissä mutta maahanmuuttajanuorilta puuttuu usein myös tämä verkosto. **Yritysvierailut:** Hankkeen edetessä kävi selväksi, että toimintaan mukaan tulleista nuorista useimmat olivat ottamassa vasta ensimmäisiä askeleitaan kohti työelämää Suomessa. Ryhmävalmennuskertojen yritysvierailut Jyväskylässä sekä lähikunnissa antoivat nuorille monipuolisesti kuvaa siitä, kuinka erilaisia työpaikkoja ja työaloja on olemassa. Lisäksi nuoret saivat yritysvierailuilla kuulla yrittäjiltä itseltään millaisia työntekijöitä he etsivät ja millainen on heidän näkökulmastaan hyvä työntekijä. Yritysvierailuilla nuorille tarjoutui mahdollisuus esittää kysymyksiä suoraan yrittäjille.

Askeleita työelämään -blogi: Hankkeen työntekijät ja harjoittelijat kehittivät yhdessä nuorten kanssa **Askeleita Työelämään -blogin**, joka on kaikkien käytävissä osoitteessa <http://tut-hanke.blogspot.fi/>. Blogissa käydään läpi selkosuomella työnhakuun liittyviä asioita ja se onkin tarkoitettu välineeksi suomalaisen työelämään tutustumiseen esimerkiksi nuorille tai maahanmuuttajille.

Maahanmuuttajanuorille räätälöity ja hankkeen tarpeita palveleva lomakkeisto alkukartoitusta (ja välikartoitusta) varten: Nuorten aloittaessa hankkeessa ensiksi täytettiin alkukartoituslomake, johon voitiin myöhemmin täydentää lisää tietoja. Hankkeelle kehitettiin oma lomakkeisto, missä kiinnitettiin huomiota juuri tämän hankkeen tavoitteiden kannalta olennaisten tietojen keräämiseen. Maahanmuuttajanuorten työllistymistä edistävässä kehittämishankkeessa olennainen kysymys voi olla esimerkiksi, vaikuttaako ramadan henkilön mahdollisuuksiin tehdä töitä tai voiko henkilö käsitellä työssään sianlihaa. Myös perhetilanteen kartoittaminen voi olla tärkeää, jos halutaan tietää miten henkilöllä on mahdollisuuksia ja aikaa osallistua toimintaan. Useimmat valmiit lomakkeet (esim. OsaajaPlus) tarjoavat hyvän pohjan taustatiedon keräämiselle, mutta monikulttuurisuus tuo mukanaan joitain tekijöitä, mitkä on hyvä ottaa huomioon.

Tuki koulujen harjoittelupaikkojen etsimisessä: Nuorilla omiin opintoihin kuului useita työelämään tutustumisjaksoja. Osa nuorista pyysi apua työharjoittelupaikan etsimiseen ja hankkeessa koettiin, että yhteistyö opinto-ohjaajan tai opettajan kanssa merkityksellisen ja motivoivan harjoittelupaikan löytämiseksi olisi nuoren kannalta paras vaihtoehto. Muutamassa tapauksessa hyvin mennyt harjoittelu mahdollisti myöhemmin samana vuonna 4H:n kautta kesätyön samaisessa yrityksessä, eli yhteistyö oppilaitoksen kanssa mielekkään opintoihin liittyvän harjoittelupaikan metsästämiseksi todella kannatti!

Yhteistyö oppilaitosten kanssa: Hanke sai jo alkumetreiltä kontaktin kaikkiin keskeisiin maahanmuuttajille koulutusta järjestäviin oppilaitoksiin ja hankkeisiin. Esimerkiksi Jyväskylän kristillisen opiston ja Palapeli2 -hankkeen kanssa yhteistyö sujui loistavasti ja oppilaiden ohjaajat ohjasivat nuoria hankkeeseen mukaan. Kristillisen opiston opiskelijat saivat myös 4H:lla suorittamistaan kurseista merkinnän todistukseensa, eli yhteistyö eri tahojen välillä koitui nuorten parhaaksi monellakin eri tavalla. Yhteistyö toimi myös silloin jos nuoreen ei jostain syystä saatu yhteyttä. Opinto-ohjaajat välittivät tarvittaessa yhteydenottopyyntöjä nuorille

ja tämä osoittautui hyväksi tavaksi saada kontakti esimerkiksi puhelinnumeroaan vaihtaneeseen nuoreen.

Matalan kynnyksen henkilövalmennus (= yksilövalmennus): TUT-hankkeen työntekijät haluttiin pitää mahdollisimman helposti tavoitettavissa ja tätä varten luotiin työntekijöille omat Facebook työprofiilit. Yhteydenpito Facebookin kautta olikin usein paljon helpompaa kuin sähköpostitse tai puhelimitse. Nuorille kerrottiin, että hanketyöntekijöille voi soittaa myös "häläreitä" eli pikasoittoja, jonka jälkeen hanketyöntekijä soittaa nuorelle takaisin. Tämä oli hyvä järjestely siksi, ettei nuorten yhteydenotot jääneet tekemättä saldorajan umpeutumisen pelossa. Nuorille myös korostettiin että hanketyöntekijöitä voi lähestyä millä tahansa asialla, ja että autamme mahdollisuuksiemme mukaan tai ohjaamme sitten nuorta eteenpäin oikean palvelun luo. Näillä toimilla nuorille haluttiin korostaa, että työntekijät ja hanke ovat olemassa heitä varten.

Oppimissopimus: Oppimissopimus luotiin vastaamaan hankkeen aikana esiin nousseisiin haasteisiin. Osalle nuorista oli haasteellista tulla sovittuihin tapaamisiin tai sitoutua suorittamaan kurssi alusta loppuun. Oppimissopimus otettiin käyttöön korostamaan myöhemmin toimintaan mukaan tulleille nuorille, minkälaisia pelisääntöjä nuorten toivottiin noudattavan. Oppimissopimuksella haluttiin vahvistaa nuoren sitoutumista hankkeeseen ja sen pyrkimykseen auttaa nuorta toteuttamaan nuoren itse itselleen asettamia tavoitteita. Oppimissopimuksella haluttiin, että nuori ymmärtää omat vastuunsa ja velvollisuutensa, mutta myös, että hankkeen nuorelle tarjoamat asiat on selkeästi kirjattu ylös.

TUTortoiminta: "Vanhat" -hankenuoret uusien apuna mm. kesätyönhaussa, TUTor-koulutuksella valmennettiin hankkeessa jo jonkin aikaa mukana olleita nuoria toimimaan TUToreina uusille hankenuorille. Kurssilla nuoret opiskelivat erityisesti työnhakua ja ohjaajana toimimista. Kurssin jälkeen kolme kurssin käyneistä nuorista työllistyi TUT-hankkeeseen avustamaan muita nuoria esimerkiksi CV:n ja työhakemuksen kirjoittamisessa ja työ- ja työharjoittelupaikkojen etsimisessä. Hankkeen jatkoajalla, syksyllä 2013 TUTorit pääsivät harjoittelemaan ryhmänohjausta myös käytännössä kun TUT-hanke aloitti yhteistyön Mä Oon Mukana -hankkeen kanssa. TUTorit toimivat Mä Oon Mukana -hankkeen rinnalla ja olivat käytettävissä TUT:sta ohjautuneiden ja muiden maahanmuuttajanuorten läksykerhon apuohjaajina. Tehtävässään he toimivat TUToreina opintoihin, ammatinvalintaan tai työelämään liittyvissä kysymyksissä. Hankkeen hyviä käytäntöjä on esitelty VälittäjäPlus-hankkeen muille osa-hankkeille. Askeleita työelämään -blogia on esitelty hankkeen yhteistyökumppaneille, ja se on erityisesti nuorten ja maahanmuuttajien parissa työtä tekevien keskuudessa koettu hyväksi työkaluksi. Hanketta ja sen hyviä käytäntöjä on esitelty myös valtakunnalliselle 4H-verkostolle marraskuussa 2012.

Välitän 2-hankkeessa alusta alkaen tunnistettuja hyviä käytäntöjä; pienryhmätoiminta, yksilöohjaus, opintojen tsemppaus.

12. TOIMINNAN JATKUVUUS

VälittäjäPlus/KYT:n toiminta:

- KYT välittäjäorganisaatiotoiminta (tuki, ohjaus, neuvonta) - kehittää ja hyödyntää saatuja kokemuksia, menetelmiä ja toimintatapoja omassa hanke- ja järjestöpalvelutoiminnassaan
- Palkkatuki.fi -sivuston ja facebook-sivun ylläpito KYT:n toiminnaksi
- KYT:n toiminnassa on todettu hyväksi rahoituspuskuri, joilla voidaan osahanketoimijoille maksaa

henkilöstökuluja etupainotteisesti.

- Yhteistyö KYT:n muiden hankkeiden kesken, suunnitellaan yhdessä ja järjestetään luentoja, tapahtumia ja seminaareja koko verkostolle. Elyn koordinoima Keski-Suomen välityömarkkinoiden kehittämissyöryhmä tulee jatkossa kokoamaan hankeverkostoa yhteen.
- Osahankkeissa kehitetyt tuotokset (mallinnukset, kirjat ja kortit) ovat yhteistyötahojen ja verkoston hyödynnettävissä.
- Osahanketoimijat hyödynsivät/ottivat käyttöön kehitettyjä uusia toimintatapoja ja menetelmiä. Hyvät käytännöt on dokumentoitu ja kehittämistyön tulokset mallinnettu/kuvattu siten, että niitä voivat hyödyntää ja ottaa käyttöön myös muut toimijat (mm. yhteistyöverkosto).
- KYT tulee jatkamaan välittäjäorganisaatiotoimintaa heti kun se on mahdollista, rahoitusten järjestyttyä.

Etumatkan ryhmävalmennusmalli, luodut valmennustyökalut sekä yhteistyöverkosto jäävät elämään Äänekosken Katulähetys ry:n toimintaan, mm. Ääneseudun TYP toteutti ryhmiä syksyllä 2013, joissa hyödynnettiin osia ryhmätoimintamallista. Ryhmävalmennusmallia esiteltiin Tempo-hankkeelle (Pihtiputaalla) ja mallista ainakin osia tullaan hyödyntämään myös Pihtiputaalla. Etumatkan asiakaspalautelomake otettiin käyttöön Katulähetysten Joustin-hankkeessa ja sitä edelleen jatkojalostetaan tarpeiden mukaan. Välitän 2-hankkeessa käytiin keskustelua, että lomake otetaan käyttöön myös Hankasalmella. Yritysyhteistyö ja Linkki työhön -palvelu suunniteltiin siirrettävän Äänekosken kaupungin työpajan hoidettavaksi, jotta se olisi koko Ääneseudun kolmannen sektorin hyödynnettävissä. Etumatka-kortit yksilö- ja ryhmävalmennuksen asiakastyöhön, mm. itsetutkiskeluun ja keskustelun työkaluksi Etumatka-kortit, kuvaavat valokuvin ja tekstein kohdennetummin juuri suomalaisille tärkeitä, jokapäiväisiä arkipäivän asioita. Kortteja jaettiin muille osahankkeille ja yhteistyöverkostolle, mm. Humakille, KYT:lle, Vaparille (Jkl:n kaupungin vapaaehtoistoiminnan keskus) ja Jyväskylän kaupungin nuorten työpajalle.

Kasissa luotu yhteistyömalli on muokattavissa koskemaan kaikkea työllistymistä, etenkin vaikeassa työmarkkina-asetuksessa olevia ja osatyökykyisiä henkilöitä joten se on käyttökelpoinen minkä tahansa vammaisryhmän työllisyysenhoidossa. Uutta mallissa on tarjottava vertaistuen malli. Tähän mennessä toimijat eivät ole tällaista intensiivistä henkilökohtaista tukea voineet tarjota käytössä olevien resurssien niukkuudesta johtuen. Luotua toimintaa jatkaa työllisyysvertaisohjaaja, jonka toiminta tullaan laajentamaan muihin ms-yhdistyksiin. Terveystuon henkilöstölle tuotettu video on kaikkien katsottavissa Keski-Suomen MS-yhdistyksen ja MS-liiton www-sivuilta. Keski-Suomen MS-yhdistys on toteuttamassa sääntömuutosta, jonka johdosta työllisyysasiat lukeutuvat yhdistyksen perustoimintaan. Sääntöuudistus etenee siten että säännöt astuvat voimaan aikaisintaan vuoden 2015 alussa.

Open Waysissa luotu malli 3. sektorin yhdistyksiin työllistettyjen tehokkaasta jatko-ohjauksesta avoimille työmarkkinoille jää elämään sekä projektin yhteistyöyhdistyksiin että osaksi Jyväskylän kaupungin työllisyyskuntakokeilun Töihin!-palvelutiimin 3. sektorin lohkoa. Projektin loputtua yhteistyöyhdistysten työ- ja yksilövalmentajat voivat jatkossa ohjata työllistettynsä suoraan Töihin!-palvelun työhönvalmentajille, jotka tekevät samaa työtä kuin Open Waysin työntekijäkin, eli jatko-ohjaa työllistettyjä avoimille työmarkkinoille. Luotua mallia voidaan jatkossa laajentaa projektin yhteistyöyhdistysten lisäksi muihinkin Jyväskylän kolmannen sektorin yhdistyksiin ja mallia saa levittää myös muualle Suomen kaupunkeihin.

Tempossa työntekijän siirtosopimuksesta varsinaiselta työnantajalta käyttäjätyönantajalle saatiin hyviä kokemuksia ja sitä toimintaa juurrutetaan ja kehitetään edelleen Viitaseudun Kumppanuus ry:n 1.1.2013 alkaneessa Työtä & Toimeentuloa2 -projektissa. Tempossa saatuja yhdistys- ja yrityskontakteja hyödynnetään em. projektissa. Hankkeeseen tuli uusia työnantajia ja työllistäjäkumppaneita, joille voidaan tulevaisuudessakin tarjota Viitaseudun Kumppanuus ry:n työllistämispalveluja. Tärkeää on, että hankkeen aikana luodut yhteistyöverkostot ja käytännöt ovat juurtumassa pysyviksi toiminnoiksi työllistämiskumppanuudessa. Toimintamallia tullaan jatkamaan T&T2 -projektissa. Tempossa kehitettyä toimintamallia hyödynnetään ensi vuoden alusta alkaen myös Kinnulassa, kun T&T2 -projektin (ELY-keskuksen) rahoitus laajenee Kinnulaan.

TUT-hankkeen aikana Jyvässeudun 4H ry loi hyvät verkoston Jyväskylässä monikulttuurista nuorisotyötä tekeviin toimijoihin.

Hankkeen aikana kehitetyt lisäpaketit hygieniapassikurssiin sekä Ajokortti työelämään -koulutukseen ovat hankkeen jälkeen käytettävissä. Jyvässeudun 4H järjestää Ajokortti Työelämään -koulutuksia Jyväskylän yläkoulujen yhdeksäsluokkalaisille ja koulutus voidaan nyt järjestää myös maahanmuuttajaluokille. Hygieniapassikurssin lisäkoulutus on myös mahdollista järjestää eri kohderyhmille tarpeen mukaan. Hanketta esiteltiin useaan otteeseen valtakunnallisen 4H-verkoston yhdistystoimijoille ja kannustettiin TUT-mallin käyttöönottoon ja edelleen kehittämiseen 4H-yhdistyksissä eri puolella Suomea. Hankkeessa tehty henkilökohtainen valmennus ei prosessina siirry kenenkään jatkettavaksi, mutta koska hankkeessa mukana olevista nuorista lähes kaikki olivat opiskelijoita eri oppilaitoksissa, ovat he jo mukana eri ohjausprosesseissa. Niille nuorille, jotka tarvitsevat hankkeen jälkeen vielä tiiviimpää henkilökohtaista ohjausta, suositeltiin yhteydenottoa Mä Oon Mukana -hankkeen työntekijöihin sekä työnhaussa Jyväskylän kaupungin Työllisyyden kuntakokeilun Töihin! -palveluun.

Välitän 2 opintojen tsemppausryhmän toimintaa jatkaa kunnan nuorisopalvelut, joka sai hankerahaa nuorisotiedotukseen. Mukana on myös kirjasto, jonka parvella nuorisotiedotuspiste Vinkkeli (paikka opintojen tsemppaukselle) toimii. Nuorisopalvelut jatkaa myös turvaryhmän toimintaa. Kuntsari-ryhmiä jatketaan tulevaisuudessa tarpeen mukaan, ja vastuutahona toimii sosiaalitoimi ja TE-toimisto. Erityisesti kunnan etsivän työn ohjaajat ja palveluohjaaja jatkavat työskentelyä hankkeessa mukana olleiden, edelleen tukea tarvitsevien nuorten kanssa. Sosiaalitoimi on laajentanut pienryhmätoimintaa iäkkäämmille asiakkaille.

Me välitämme -prosessikirja ja turvaryhmälle tarkoitetut Mitä väliä?/Me välitämme -työskentelykortit jäävät toimijoiden käyttöön. Molempia on jaettu myös verkostossa toisille osahanketoimijoille ja yhteistyökumppaneille.

13. PROJEKTIN RAHOITUS

Projektin rahoitus suunnitelman * mukaan:

Projektin toteutunut rahoitus:

ESR- ja valtion rahoitus	942 885,00	€	85	%	861 730,53	€	84	%
Kuntien rahoitus	166 391,00	€	15	%	165 350,12	€	16	%
Muu julkinen rahoitus	0	€	0	%	0	€	0	%
Yksityinen rahoitus	0	€	0	%	0	€	0	%
Tulot	0	€	0	%	0	€	0	%
Rahoitus yhteensä	1 109 276,00	€	100	%	1 027 080,65	€	100	%

* Suunnitelma = viimeisin hyväksytty projektisuunnitelma

14. YHTEENVETO PROJEKTIN TOTEUTUKSESTA JA TULOKSISTA

VälittäjäPlus (VP) toimi hankekokonaisuuden hallinnoijana, ohjasi ja tuki toimijoita kehittämistyössään, jonka tuloksena kuusi toimijaa toteutti hankkeitaan tavoitteiden mukaisesti. VP mahdollisti toimijoille työllistämistoiminnan kehittämisen, luomalla toimivat käytänteet hanketoteutukselle ja verkostoyhteistyölle. Osahankkeissa luodut uudet toimintatavat juurrutettiin toteuttajien ja yhteistyöverkoston toimintoihin soveltuvin osin. Toimintatavat/-menetelmät testattiin kohderyhmässä yksilö- ja ryhmävalmennuksissa sekä yhteistyöverkostossa, jonka jälkeen ne mallinnettiin muiden toimijoiden hyödynnettäväksi. Työnhakijoille tehtiin alkukartoitus, jossa kartoitettiin soveltuvuus ja motivaatio sitoutua mukaan toimintaan. Erilaisten yksilö-/ryhmätoimintojen muodossa edistettiin työnhakijoiden työllistymisvalmiuksia. Valitettavan usean kohdalla ohjaus avoimille työmarkkinoiden (atm) tai koulutuksen sijaan jouduttiin tekemään muiden esim. terveydenhuollon palveluiden piiriin.

Etumatkassa ryhmä ryhmältä työ-/toimintakykyä ja työllistymisvalmiuksia saatiin kohotettua. Määrälliset tavoitteet asiakkaiden ja ryhmien toteutuksen osalta saavutettiin. Laadullisia tavoitteita olivat asiakasohjautuvuuden ja yritys yhteistyön paraneminen, joista ohjautumisesta luotiin toimiva malli, jota hyödynnetään Katulähetyksen toiminnassa. Etumatka-kortit luotiin työkaluksi yksilö-/ryhmävalm. asiakastyöhön (mm. itsetutkiskelu ja keskustelut). Kortit sisältävät 9 eri aihealuetta, joiden avulla voi käsitellä eri elämäntilanteita. Yritysyhteistyötä ja Linkki työhön-palvelua on edelleen kehitettävä, jotta niistä saadaan tarvittava hyöty.

Kasin (myöh. yhdistyksen) toimintatavaksi muotoutui asiakkaan vierellä kulkeminen, vertaistuki ja henk.kohtainen ohjaus. Kasissa luotiin ja mallinnettiin ms-sairastavan työllisyyspolku, jossa määriteltiin eri toimijat ja viranomaistahot, jotka toiminnallaan auttavat asiakkaan etenemistä työllisyyspolulla. Kasin kehittämistyön tuloksena syntyi Työ oikeutena ja voimavarana -opaskirja sekä opetusvideo ms-sairaudesta terveydenhuollon henkilöstön käyttöön.

Open Waysissa luotiin keskitetty ohjausmalli yhteistyöyhdistysten ja Jkl:n kaup. Töihin!-palvelun kanssa, jonka toiminnaksi toimintamalli sulautui hankkeen päättymisen jälkeen. Yhdistysten työntekijöiden ja työnantajien sekä yhdistyksiin työllistettyjen asenteisiin pystyttiin vaikuttamaan, saamaan aikaan positiivista suhtautumista työllistettyjen etenemiseen kohti avoimia työmarkkinoita.

Tempon keskeisimmät tulokset olivat työllistämismallin rakentuminen ja käyttöönotto Viitaseudun Kumppanuus ry:n toiminnassa. Työkykyarvioinnin ja alkukartoituksen jälkeen työnhakijalle etsittiin työkokeilu-/työpaikkaa kumpp.yrityksistä, yhdistyksistä tai yhdistyksen omista työkohteista. Yhteistyötä tehtiin pihtiputaalaisten yritysten kanssa, joille siirtosopimus 2-4 vkoa (ent. edell.sijoitus) mahdollisti

riskittömästi työntekijän. Tempo hoiti työntekijään liittyvät hallinnolliset tehtävät/yhteydenpidon TE-toimistoon. Siirron myötä työnhakija sai monipuolista työkokemusta, näyttää osaamistaan ja paremmat mahdollisuudet tulla rekrytoiduksi yrityksiin. Siirtäjän näkökulmasta oli osoitus valmennuksen tasosta, kun oikea henkilö löydettiin yrityksen tarpeisiin. Loppusyksystä 2013 Kinnulan kunta kiinnostui Tempon luomasta toiminnasta, jota tullaankin toteuttamaan T&T2-projektin toimesta 2014. Vielä loppuvuodesta käynnistettiin kyläkuntien kanssa vanhusväestölle kohdennettu kyläavustajatoiminta.

Tulevaisuuden Uudet Tekijät (TUT)-hanke tarjosi kotoutumisprosessissa oleville maahanmuuttajanuorille työkokemuksia ja kartutti työelämätaitoja/-valmiuksia. Rääätälöidyn kurssitarjonnan ja ryhmätoimintojen lisäksi nuoret saivat henk.kohtaista valmennusta, oikea-aikaista apua opintoihin/työelämään liittyvissä kysymyksissä. Rääätälöidyt kurssimateriaalit/-sisällöt ovat 4H:n käytettävissä sekä ohjaus-/valmennustoiminta mallinnettunatoimijoiden hyödynnettävissä.

Välitän 2 ajan toimineen turvaryhmän tavoite oli nuorten parissa työskentelevien tukeminen ja ohjaus, tavoitteellisuus, oman ohjaamisen roolin tutkiminen sekä työssä jaksaminen eli koulutuksellinen työnohjaus. Turvaryhmä suunnitteli ja toteutti Kuntsari-pienryhmätoiminnan, jonka vastuutahona toimi sos.toimi. Kuntsarin tavoite oli katkaista työttömyys ja ehkäistä syrjäytymistä. Kuntsarin jälkeen nuorille etsittiin työllistymispolkua. Kehitettyjä nuorten pienryhmätoimintoja olivat: opintojen tsemppausryhmä, tyttö- ja poikaryhmät sekä rentoutus- ja kuntosaliryhmä. Toimintapäiviä, tutustumismatkoja ja verkostotapaamisia järjestettiin läpi hankkeen. Toimintamallia levitettiin maakunnassa, hankkeesta tiedotettiin myös valtakunnallisesti. Kunnan toiminnaksi jäävät pienryhmätoiminnoista, erityisesti opintojen tsemppaus ja Kuntsari sekä jatkuvaksi toiminnaksi turvaryhmän toiminta. V2:ssa luotiin Me välitämme-opaskirja ja työstettiin ohjaajien/valmentajien työnohjauksen työkaluksi, Mitä väliä?/Me välitämme-kortit.

15. AINEISTON SÄILYTYS

Missä säilytetään projektin toteutukseen liittyviä asiakirjoja, kuten kirjanpitoaineistoa, toiminnan tarkastuksen kannalta tarpeellisia asiakirjoja, tietoja toiminnasta ja osallistujista sekä ohjausryhmän pöytäkirjoja. Säilytyspaikan osoite tai yhteystiedot.

Osahanketoteuttajat:

Etumatka: Äänekosken Katulähetys ry:n arkisto, Terveyskatu 14, 44100 Äänekoski.

Kasi: Keski-Suomen MS-yhdistys, Matarankatu 4, 40100 Jyväskylä.

Open Ways: Jyväskylän Katulähetys, Kankitie 14, 40320 Jyväskylä, yhteystiedot: Usko Hintikka puh 0400 656 613.

Tempo: Viitaseudun Kumppanuus ry:n toimisto, Pihtiputaan kunnantalo, Keskustie 9, 44800 Pihtipudas.

TUT: Jyvässeudun 4H ry, Matarankatu 4, 40100 Jyväskylä, Toiminnanjohtaja Timo Hämäläinen, 044 5670103.

Välitän 2: Hankasalmen 4 H -yhdistys, Keskustie 41 41520 Hankasalmi.

Hallinnoijalla maksatushakemuksiin liittyvät asiakirjat:

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki Osk:n tilitoimisto, Matarankatu 4, 40100 Jyväskylä.

Päiväys ja allekirjoitus

31.03.2014

Antero Mikonranta

Toiminnanjohtaja