



Työmieli-hankkeen arviointiraportti

ajanjaksolta: huhtikuu 2010 - toukokuu 2011

Hanna Hannukainen

Sisällys

1. Aluksi.....	2
2. Työmieli-hanke lyhyesti	3
3. Arvioinnin lähtökohdat ja arvioinnin kokonaisuus	4
4. Tehdyn arviointityön tuloksia	6
4.1 Työmieli-hankkeen kokonaisuus.....	6
4.2. Työmieli-hankkeeseen liittyvä tiedotus	9
4.3. Hankkeeseen liittyvä verkostoyhteistyö	15
4.4. Työnantajien tukeminen mielenterveyskuntoutujien työllistämässä (Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointi)	21
4.5 Hankkeen sisäinen kehittäminen	29
5. Yhteenveto	31
Liitteet.....	34

1. Aluksi

Työmieli-hankkeen arvioinnin ovat toteuttaneet Satakunnan ammattikorkeakoulun (SAMK) Täydennyskoulutuskeskuksen koulutuspäällikkö Jari Lahti ja koulutussuunnittelija Hanna Hannukainen. SAMKin Täydennyskoulutuskeskuksen henkilöt valittiin arvioinnin tekijöiksi, koska projektisuunnitelman mukaan hankkeen ulkoinen arviointi toteutetaan sellaisen henkilön tekemänä, joka ei osallistu projektiin arviointia enempää. Tällä menettelyllä varmistettiin arvioijien riittävä etäisyys projektista ja projektihenkilöstöstä.

Tämän arviointiraportin pohjana toimii Työmieli-hankkeen väliraportti, jota on täydennetty kevään 2011 osalta. Arvioitavana on hankkeen eteneminen hankekauden alusta toukokuun 2011 loppuun. Arviointiraportin aluksi avataan lyhyesti Työmieli-hankkeen päätavoitteita, tuloksia ja keskeisiä kohderyhmiä, jotta lukijalle syntyy kuva arvioitavasta kokonaisuudesta. Tämän jälkeen siirrytään kuvaamaan itse arviointityötä ja arvioinnin tuloksia. Raportin loppuksi vedetään vielä lyhyesti yhteen tehdyn arviointityön keskeisiä johtopäätöksiä.

Porissa 20.6.2011

Hanna Hannukainen

2. Työmieli-hanke lyhyesti

Työmieli-hankkeessa kehitetään Satakunnassa toimivien työnantajien valmiuksia työllistää mielenterveyskuntoutujia. *Tavoitteena* on, että satakuntalaiset yritykset tuntevat nykyistä paremmin mahdollisuutensa työllistää osatyökykyisiä henkilöitä. Hankkeen puitteissa myös lisätään työnantajien tietoutta yhteiskunnan tukimuodoista ja Suomessa käytössä olevista hyvistä käytänteistä.

Hankkeen *lopputuloksena* syntyy erityisryhmien työllistämisen tueksi ohjaus- ja koulutusmalli eli niin kutsuttu Työnantajan palveluohjaus -malli. Käytännössä tämä malli merkitsee erityisryhmien työllistämiseen liittyvien palveluiden kehittämistä sekä työnantajien henkilökohtaista ohjausta. Lisäksi hankkeen puitteissa toteutettavat koulutukset, julkaisutoiminta sekä muu tiedotus vievät kohti tavoitteita levittämällä hyväksi havaittuja käytäntöjä laajemman yleisön tietoisuuteen. Päämäärä on, että hanketyön myötä työnantajat työllistävät mielenterveyskuntoutujia aiempaa enemmän.

Hankkeen ensisijaisena *kohderyhmänä* ovat Satakunnan alueen työnantajat/yrittäjät, joilla on tulevaisuudessa tarve lisätä yrityksensä/työpaikkansa henkilöstöä. Toisena kohderyhmänä ovat mielenterveyskuntoutujat, jotka hankkeen avulla voivat saada työpaikan, mahdollisuuden jatkaa kuntoutumistaan ja saavuttaa taloudellista riippumattomuutta. Hankkeen kohderyhmänä ovat lisäksi mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyvät ja sen mahdollistavat toimijat, joista kootaan kattavat alueelliset verkostot ja joiden tiivis ja tavoitteellinen yhteistoiminta mahdollistaa mielenterveyskuntoutujien tuetun työllistämisen. Samoin SAMKin opettajat ja muu henkilökunta kuuluvat hankkeen kohderyhmiin. Muut kohderyhmät ovat kansalliset ja kansainväliset asiantuntijatahot, jotka osallistuvat Työmieli-hankkeen aihepiirin edistämisen-, kehityksen-, tutkimus- tai koulutustyöhön.

Projektin rahoittajia ovat Euroopan unionin sosiaalirahasto, Satakunnan ELY-keskus sekä Satakunnan ammattikorkeakoulu.

3. Arvioinnin lähtökohdat ja arvioinnin kokonaisuus

Työmieli-hankkeen arviointi on toteutettu *prosessiarviointina*. Työmieli-hankkeesta kerätään arviointiaineistoa läpi hankekauden. Tässä arviointiraportissa kuvataan, miten Työmieli-hanke on edennyt toukokuun 2011 loppuun mennessä. Arviointiraportti tekee myös näkyväksi, miten hyvin erilaiset hankkeessa valitut lähestymistavat toimivat, missä asioissa on onnistuttu ja missä on vielä kehitettävää. Kun hanke on päättynyt, Työmieli-hankkeesta työstetään kokoava loppuarviointi.

Arvioinnissa olennaista on tarkastella, *vastaako hanke sille asetettuja tavoitteita (hankesuunnitelmaa) ja ovatko valitut toimintatavat olleet mielekkäitä*. Jotta kerättävä arviointitieto hyödyttää aidosti hankkeen etenemistä ja edelleen kehittämistä, on tärkeää osata keskittää arviointi hankkeen kannalta olennaisiin kohtiin. Työmieli-hankkeen arvioinnissa erityistä huomiota on kiinnitetty arvioitavien osa-alueiden valintaan.

Työmieli-hankkeen arvioijat aloittivat arviointityönsä perehtymällä hankekokonaisuuteen. EFQM-malliin pohjautuen lähdettiin erittelemään yhdessä hankehenkilöstön kanssa, mitkä ovat hankkeen keskeisimmät prosessit. Tämän työn tuloksena syntyi visuaalinen kooste Työmieli-hankkeen kokonaisuudesta (liite 1), johon on tiivistetty hanketyön ydinprosessit ja niiden suhde toisiinsa. Lisäksi hankkeen ajallinen eteneminen tiivistettiin kuvioon (liite 2). Kun hankekokonaisuus oli hahmottunut arvioijille, valittiin, mihin osa-alueisiin kohdennetut arviointitoimet hyödyttävät hanketta eniten. Päädyttiin valitsemaan seuraavat viisi arviointikohdetta:

1. Työmieli-hankkeen kokonaisuus

Ensimmäisen osan arvioinnissa tarkasteltiin, miten eheän kokonaisuuden hanke muodostaa ja eteneekö hanke kokonaisuutena toivottuun suuntaan. Arviointi kohdistettiin ensisijaisesti hankkeen ohjausryhmälle, joka vastaa hankekokonaisuuden koordinoinnista. Syksyllä 2010 ohjausryhmältä kerättiin arviointiaineistoa kyselylomakkeen avulla. Käytetty kyselylomake on liitteenä 3.

2. Työmieli-hankkeeseen liittyvä tiedotus

Toisen osan arvioinnissa tarkasteltiin, miten hyvin hankkeessa on onnistuttu välittämään tietoa keskeisille toimijoille itse Työmieli-hankkeesta sekä mielenterveyskuntoutujien

työllistymisen tukemisesta ja siihen liittyvistä osatekijöistä. Arviointi kohdistettiin hankkeen puitteissa toteutettuihin koulutuksiin sekä muihin tiedon jakamisen kanaviin.

3. *Hankkeeseen liittyvä verkostoyhteistyö*

Kolmannen osan arvioinnissa tarkasteltiin, miten Työmieli-hanke edistää verkostoyhteistyötä, jonka tavoitteena on helpottaa mielenterveyskuntoutujien työllistymistä. Käytännössä tämä on tarkoittanut moniammatillisen verkoston kokoamista, johon on osallistunut yrittäjien, ammatillisen kuntoutuksen ja työhallinnon, koulutusorganisaatioiden, kokemusasiantuntijoiden ja muiden hankkeiden edustajia. Arviointi kohdistettiin verkostoyhteistyöhön osallistuneille tahoille, joille toteutettiin sähköinen kysely syksyllä 2010. Käytetty kysely on liitteenä 4.

4. *Työnantajien tukeminen mielenterveyskuntoutujien työllistämässä*

Neljännän arviointikohteen ydinkysymyksenä on, miten hankkeen puitteissa toteutettu työnantajien tukeminen on onnistunut. Tämän arviointikohdan puitteissa arvioitiin työnantajien näkökulmasta hankkeen puitteissa räätälöityä Työntajien palveluohjaus -mallia. Työnantajien haastattelut toteutettiin keväällä 2011 ja haastateltaviksi valittiin otos henkilökohtaista ohjausta saaneita työnantajia.

5. *Hankkeen sisäinen kehittäminen*

Viidennen ja viimeisen osan arvioinnissa tarkasteltiin, miten hanketyöntekijät varmistavat hankkeen etenemisen asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja miten he toteuttavat hanketyöhön kuuluvaa itsearviointia. Arviointi pohjautui projektityöntekijöiden tuottamaan itsearviointimateriaaliin sekä hanketyöntekijöiden haastatteluihin. Työmieli-hanke kuuluu Erilaisista osaajista työvoimaa -verkostoon ja täten hanke osallistuu myös niin kutsuttuun nippuarviointiin. Sen tulokset on saatavissa erikseen ja niitä ei ole sisällytetty tähän arviointiin.

4. Tehdyn arviointityön tuloksia

Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin Työmieli-hankkeen puitteissa toteutettua arviointityötä. Kuten sanottua, arviointityö keskittyy viiteen osa-alueeseen, joita tarkastellaan läpi hankekauden.

4.1 Työmieli-hankkeen kokonaisuus

Hankkeen etenemisen ja tavoitteiden saavuttamisen kannalta on olennaista, että hanke muodostaa eheän kokonaisuuden. Koska hankkeen ohjausryhmän tehtävänä on huolehtia hankkeen kokonaisuudesta ja hankkeen päätavoitteiden saavuttamisesta, päätettiin tämän osa-alueen arviointi kohdistaa ensisijaisesti ohjausryhmälle.

Ohjausryhmälle toteutettiin kirjallinen kysely, jossa heitä pyydettiin arvioimaan hankkeen etenemistä tavoitteiden suuntaisesti, valittujen toimintatapojen tarkoituksenmukaisuutta, työnantajien näkökulman huomioimista, hankkeen keskeisintä antia sekä hankkeen vahvuuksia ja kehittämisalueita. Lisäksi arviointiaineistona ovat toimineet ohjausryhmän palaverimuistiot sekä hanketyöntekijöiden haastattelut, joissa on keskitytty arvioimaan, miten hyvin hanke on edennyt hankesuunnitelmaan kirjatuttujen tavoitteiden suuntaisesti ja mitä näyttöä tavoitteiden saavuttamisesta löytyy.

Tehdyn arvioinnin pohjalta Työmieli-hanke *muodostaa eheän kokonaisuuden*. Hankekokonaisuuden visuaalinen kuvaus auttaa hahmottamaan, millaisista osista hanke koostuu ja miten osat suhteutuvat toisiinsa. Vaikka hankkeessa on monta osa-aluetta ja hankkeen sovellusalue on laaja, hankekokonaisuus on osattu rajata. Alkuvaiheen jälkeen hankkeessa on löydetty tavoitteiden saavuttamisen kannalta hedelmällisimmät painopistealueet, joihin keskittyminen on estänyt hanketta laajentumasta liikaa. Hanketyön edetessä on siis tehty tietoisia rajauksia ja painotuksia, joista on myös tiedotettu hyvin. Lisäksi valittu näkökulma, asiakkaana työnantaja, kantaa läpi hankkeen ja erottaa sen muista mielenterveyskuntoutujien työllistymistä edistävästä hankkeista. Koska työnantajanäkökulma on uusi tapa lähestyä asiaa, siinä pysyminen on vaatinut hanketoimijoilta tarkkaavaisuutta, jotta perinteisemmät kuntoutujan ja organisaatioiden näkökulmat eivät korostu työnantajanäkökulman kustannuksella.

Hankkeella on *selkeät tavoitteet* ja hanke *etenee aikataulussa*. Hankesuunnitelmaan kirjattu päätavoite ”lisätä Satakunnan yrittäjien keskuudessa tietoa vajaatyökykyisten henkilöiden työpotentiaalista” on edennyt suunnitellusti. Samoin hankkeessa valitut toimintatavat ovat kokonaisuuden kannalta mielekkäitä. Kuten sanottua hanke on mahdollistanut valittujen toiminta- ja lähestymistapojen muuttamisen, mikäli se on ollut tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaista. Tämä on osoitus hankkeen kyvystä toimia joustavasti tilanteiden muuttuessa.

Hanke on onnistunut *sitouttamaan toimintaansa suunnitellut yhteistyötahot*, ja yhteinen halu kehittää työnantajan palveluohjausta on saavutettu. Osoituksena keskeisten tahojen sitoutuneisuudesta voidaan pitää jäsenten aktiivista osallistumista hankkeen järjestämiin tilaisuuksiin ja tapahtumiin sekä osallistumista avoimeen ja yhteistä ymmärrystä lisäävään vuoropuheluun. Hanketyön alussa virkamiespainotteisuus korostui ehkä hieman liikaa, mutta hankkeen edetessä painotusta on osattu siirtää hankkeen keskiössä olevaan työnantajanäkökulmaan. Samoin kokemusasiantuntijoiden innostaminen mukaan hanketyöhön on tärkeä kysymys, jonka eteen on tehtävä jatkossakin töitä.

Rajallisten resurssien näkökulmasta on tärkeää välttää päällekkäistä työtä muiden hankkeiden kanssa. Työmieli-hankkeessa *yhteistyö muiden hankkeiden kanssa* on toteutunut hyvin ja hankkeessa on tietoisesti valittu painotuksia, jotka eroavat muiden hankkeiden painopisteistä. Tässä päällekkäisyyksien välttämiseksi on varmasti auttanut aktiivinen vuoropuhelu esimerkiksi Välkky, TYTTI, SySata, Klubitalolta työuralle, Mieluisa ja Valtaväylä -hankkeiden kanssa. Työmieli-hankkeessa on myös osattu yhdistää voimavaroja muiden hanketoimijoiden kanssa, mistä ovat osoituksena esimerkiksi yhteiset tilaisuudet ja koulutukset.

Työmieli-hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut *välittää tietoa sosiaalisesta yrittäjyydestä*, mikä on käytännössä toteutunut muun muassa työnantajille rakennettujen tietopakettien kautta. Lisäksi alueella toimiva SySata-hanke tekee aktiivista työtä sosiaaliseen yrittäjyyteen liittyen, ja Työmielihanke on tehnyt yhteistyötä SySata:n kanssa. *Yrityskummitoiminnan* osalta hanke on puolestaan tehnyt tiivistä yhteistyötä SAMKin yrityskehittämön mentoreiden kanssa.

Työmieli-hankkeen suunnittelu ja valitut toimintatavat pohjautuvat monessa kohdin *tutkittuun tietoon*. Työmieli-hankkeen puitteissa on myös tehty opinnäytetöitä. Esimerkiksi hankkeen aluksi

tehdyssä kartoituksessa selvitettiin, mitä tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat voidakseen työllistää mielenterveyskuntoutujia (Niina Laitisen opinnäytetyö). Hankesuunnitelmassa on nostettu esille, että vastaava kartoitus toteutetaan hankekauden loppuksi, mikä mahdollistaa osaltaan Työmieli-hankkeen vaikuttavuuden arvioimisen. Hanketoimijoiden pohdittavaksi jää, saadaanko hankkeen vaikuttavuudesta tietoa mahdollisesti muidenkin kanavien kautta ja millainen tieto todella kertoo hankkeen vaikuttavuudesta. Jatkossa voitaisiin myös miettiä, miten hanketyön puitteissa tehdyt huomiot voitaisiin välittää mahdollisimman tehokkaasti Satakunnan ammattikorkeakoulun opetustyön tueksi.

4.2. Työmieli-hankkeeseen liittyvä tiedotus

Hankearvioinnin toisessa osuudessa tarkasteltiin, miten hyvin Työmieli-hanke on onnistunut välittämään mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyviä hyviä käytäntöjä ja hanketyön puitteissa kertynyttä informaatiota eteenpäin. Työmieli-hankkeen tavoitteena on ollut välittää tietoa sekä osatyökykyisistä henkilöistä potentiaalisina työntekijöinä että heidän työllistämiseensä liittyvistä valtion tukitoimista. Hanketyön ja siihen liittyvän tiedotuksen tueksi on koottu kattava *tiedotussuunnitelma*, joka tukee suunnitelmallista tiedon välittämistä.

Tiedon välittämisen näkökulmasta hankkeen puitteissa toteutetut *koulutukset* ovat olleet keskeisessä roolissa. Koulutuksiin on panostettu erityisesti syksyllä 2010. Työmieli-hankkeen puitteissa on toukokuuhun 2011 mennessä järjestetty seuraavat koulutukset:

- Työvoimaa kuntoutujista – ja molemmat voittaa (8.2.2010)
- Työvoimapula 2012? Kaikkien kyvyt käyttöön (4.5.2010)
- Psykkiset sairaudet ja niiden vaikutus työ- ja toimintakykyyn (1.10.2010)
- Kunnon työtä – työkuntoa (11.10.2010)
- Työsopimus ja työlainsäädäntö riskienhallinnan ja onnistuneen työllistämisen tukena I (16.11.2010)
- Palvelu- ja asiakasohjaus työhallinnon segmenttiuudistuksessa (14.-15.3.2011)
- Työsopimus ja työlainsäädäntö riskienhallinnan ja onnistuneen työllistämisen tukena II (3.5.2011; samansisältöinen kuin marraskuussa 2010 järjestetty koulutus)

Seuraavassa kuvataan hieman tarkemmin koulutuksia Työmieli-hankkeen tiedotusväylänä:

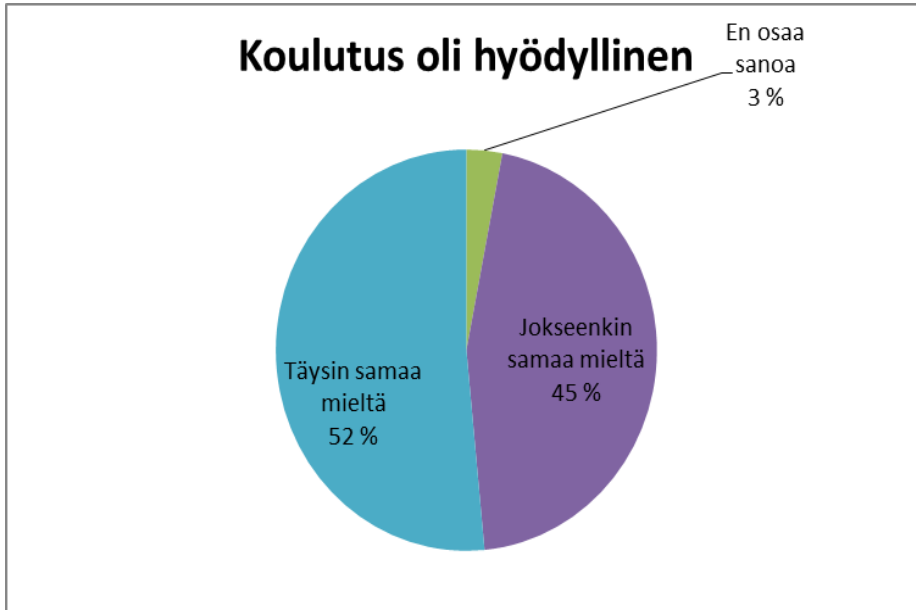
Kaikkiin hankkeen puitteissa järjestettyihin koulutuksiin tuli hyvin *osallistujia*, mikä kertoo osaltaan valittujen koulutusteemojen ajankohtaisuudesta ja tiedotuksen toimivuudesta. *Osallistujissa painottuivat jonkin verran viranomaistahot*, kun taas hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä olevien työnantajien edustus olisi voinut olla laajempi. Samoin kolmannen sektorin sekä oppilaitosten edustajia koulutuksissa oli niukemmin. Viranomaistahojen laaja kiinnostus järjestettyjä koulutuksia kohtaan kertoo selkeästä koulutustarpeesta, johon vastaaminen on varmasti hankkeen tavoitteiden kannalta mielekästä. Osaltaan viranomaistahojen aktiivinen osallistuminen hanketyöhön herätti Työmieli-hankkeen toimijat pohtimaan, pitäisikö viranomaisyhteistyöhön panostaa alkuperäistä hankesuunnitelmaa laajemmin. Lopulta tähän

haasteeseen vastattiin hankesuunnitelman muutoksella. Vastaavasti työnantajien edustajien vähäisempi osallistumisaktiivisuus saattaa kertoa siitä, että koulutukset eivät ole paras mahdollinen väylä tavoittaa kattavasti tätä kohderyhmää. Tarkemmin työnantajien näkökulmaan palataan seuraavassa luvussa.

Koulutusten puitteissa osallistujilta kerättiin kirjallista *palautetta*, ja palautteista koostettiin yhteenvedot. Pääosin palautteet koulutuksista olivat positiivisia, erityisesti avovastausten osalta. Vastausten perusteella erityisen tärkeänä koulutusteemana pidettiin vajaakuntoisten työllistämistä ja tämän aiheen toivottiin pysyvän esillä koulutuksissa jatkossakin. Lisäksi kokemusasiantuntijoiden äänen esille nostamista kiiteltiin eri yhteyksissä, samoin kuin koulutusten puitteissa käytyjä keskusteluita. Avovastausten pohjalta voidaan lisäksi todeta, että koulutuksissa käsiteltyjen teemojen vieminen arkeen on kysymys, johon toivottiin jatkossa lisää syventymistä. Tulevissa koulutuksissa onkin hyvä keskittyä kuvaamaan, millaisia hyviä käytäntöjä on jo olemassa sekä miten nämä hyvät käytännöt ja uudet esitetyt ideat ovat vietävissä arkeen (konkreettiset ehdotukset).

Kysyttäessä koulutuksen hyödyllisyyttä osallistujien vastaukset jakautuivat enemmän; erityisesti numeerisesti arvioitujen kysymysten kohdalla. Vaikuttaa siltä, että osallistujan odotukset ja tausta vaikuttivat siihen, miten paljon uutta tietoa yksittäinen koulutus vastaajalle antoi. Onkin tärkeä kysymys pohtia, pitäisikö tietyt koulutukset kohdentaa tiukemmin rajatuille kohderyhmille, jolloin käsiteltävän asian syventäminen helpottuisi. Tällöin on kuitenkin riskinä, että tilaisuuksien moniammatillisuus ja moniäänisyys rajoittuvat liikaa, ja asioiden tarkastelu jää turhan kapeaksi. Monet vastaajat nimittäin kiittelivät koulutusten puitteissa käytyjä monipuolisia ja moniammatillisia keskusteluita. Seuraaviin graafeihin on vielä koottu, miten osallistujat arvioivat eri koulutusten hyödyllisyyttä (11.10.2010 järjestetystä Kunnon työtä – työkuntoa -koulutuksesta ei kerätty kirjallista palautetta, joten se puuttuu yhteenvedosta).

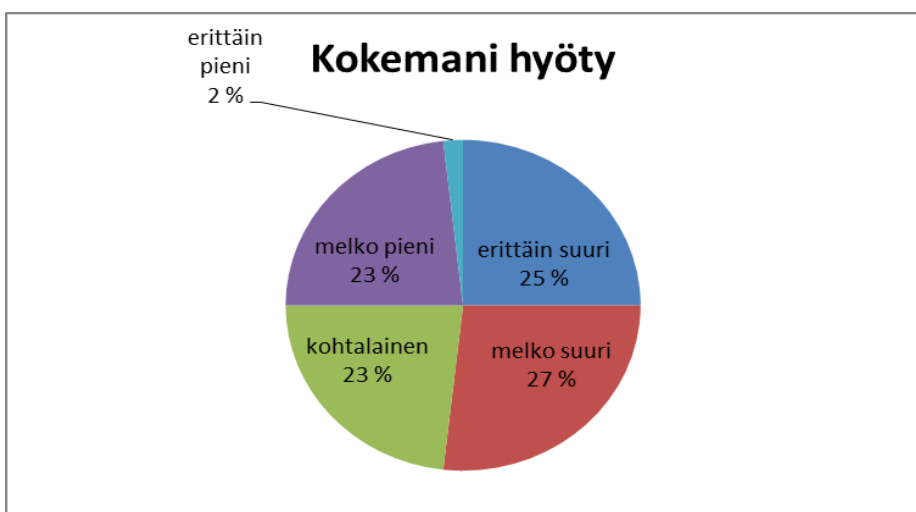
Työvoimaa kuntoutujista - ja molemmat voittaa (8.2.2010)



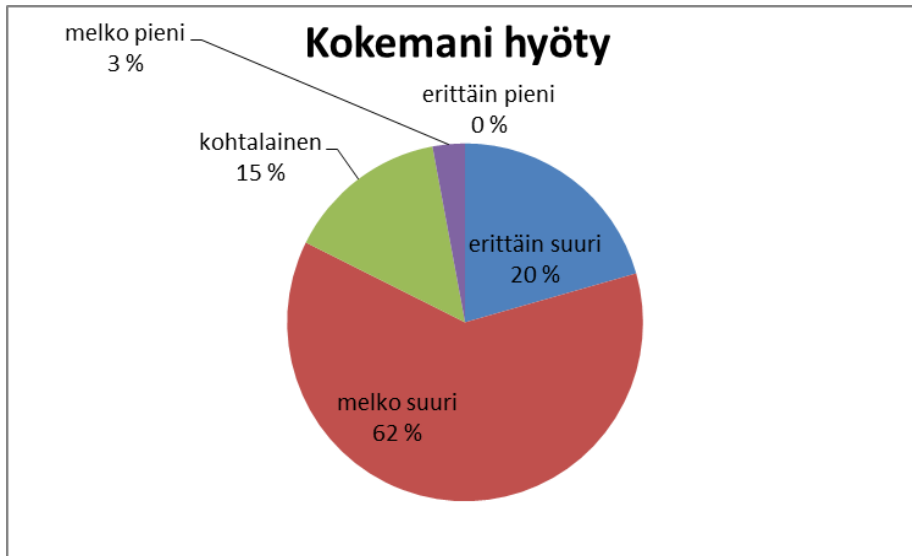
Työvoimapula 2012? Kaikkien kyvyt käyttöön (4.5.2010)



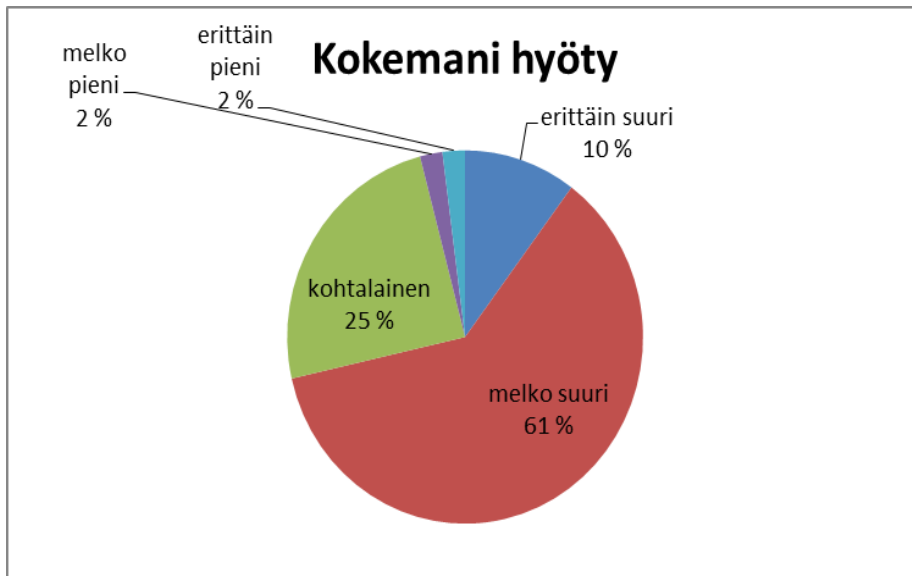
Psyykkiset sairaudet ja niiden vaikutus työ- ja toimintakykyyn (1.10.2010)



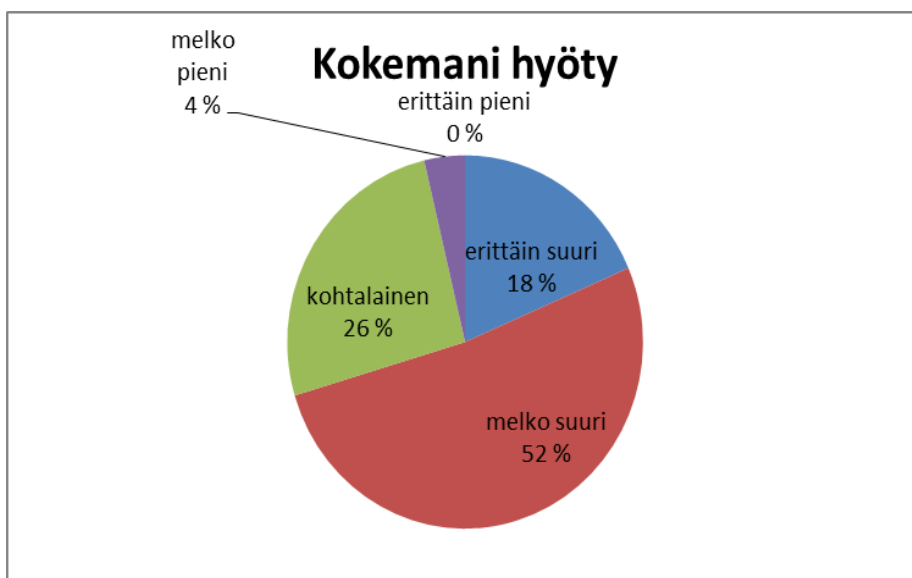
Työsopimus ja työlainsäädäntö riskienhallinnan ja onnistuneen työllistämisen tukena I (16.11.2010)



Palvelu- ja asiakasohjaus työhallinnon segmenttiuudistuksessa (14.-15.3.2011)



Työsopimus ja työlainsäädäntö riskienhallinnan ja onnistuneen työllistämisen tukena II (3.5.2011)



Yllä olevia graafeja tarkastellessaan lukija mahdollisesti pohti, miksi eri graafeissa sama asia ilmaistaan hieman eri tavoin (vertailussa kysymykset koulutuksen hyödyllisyys/ sain hyödyllistä tietoa/ kokemani hyöty). Syynä tähän on, että koulutuksista ei kerätty alusta alkaen palautetta saman kysymyslomakkeen avulla – varsinkin ensimmäisten koulutusten pohjalta palautelomakkeita hiottiin ja muutettiin. Koulutuspalautteisiin liittyvänä kehittämissuosituksena voitaisiinkin mainita, että jatkossa eri koulutuksista voitaisiin kerätä palautetta saman kysymyspatteriston avulla, jolloin saadut palautteet olisivat paremmin vertailtavissa keskenään ja koulutusten kehittäminen jämäköityisi entisestään.

Palautteissa kysyttiin myös, *millaista koulutusta* osallistujat toivoisivat *jatkossa*. Tätä tietoa on hyödynnetty tulevien koulutusten suunnittelussa. Esimerkiksi syksyllä 2011 järjestettävien koulutusten teemoissa on huomioitu osallistujien kirjaamia toiveita. Kuten aikaisemmin jo mainittiinkin, osallistujien enemmistö edusti viranomaistahoja, jolloin myös saadut koulutustoiveet painottavat tämän vastaajaryhmän toiveita.

Koulutuksissa toteutuu myös hanketyön yhdeksi lähestymistavaksi valittu *onnistumistarinoiden esiin nostaminen*. Samalla tämä lähestymistapa tukee satakuntalaisten yritysten palkitsemisjärjestelmän rakentamista, joka on kirjattu hankkeen keskeiseksi toimenpiteeksi. Varsinaisen palkitsemisjärjestelmän työstäminen on tosin vielä työn alla. Työnantajien palautteiden pohjalta oli nähtävissä, ettei alun perin suunniteltu työpaikka-avustajan koulutus vastannut tarpeita. Hankkeessa päätettiin, että yhteistyö Neuropsykiatrinen valmentaja 15 op - täydennyskoulutuksen puitteissa on hedelmällisempi vaihtoehto.

Työmieli-hankkeeseen liittyvä tiedotus ei suinkaan rajoitu vain koulutuksiin. Seuraavassa on avattu vielä erikseen, millä muilla tavoilla hankkeen tiedotus on toteutunut.

Keskeisenä tiedotuskanavana ovat toimineet hankkeen omat *verkkosivut* (www.tyomieli.fi). Samoin Työmieli-hankkeen *esittelyt erilaisissa tilaisuuksissa* ovat osoitus hankkeen näkyvyyden edistämisestä ja hankkeen tuottaman tiedon jakamisesta. Esimerkiksi puheenvuoro mikroyrittäjille suunnatussa tilaisuudessa Huittisissa 15.10.2010 poiki tärkeitä kontakteja. Työmieli-hanke esittäytyi myös Brysselissä järjestetyssä Employment Week -tapahtumassa marraskuussa 2010 edistäen hankkeen *kansainvälistä näkyvyyttä*. Kaiken kaikkiaan puheenvuorot eri tilaisuuksissa ovat poikineet hienosti ideoita hankkeen jatkokehitykseen ja uusiin yhteistyömahdollisuuksiin.

Keväällä 2011 toteutettu tapaaminen satakuntalaisten kansanedustajien kanssa on lisäksi osoitus hankkeen kyvystä *edistää kuntoutujien työllistämistä valtakunnallisella tasolla*.

Keskeinen osa hankkeen tuottaman tiedon välittämistä ovat hankkeen puitteissa koostetut *kirjalliset materiaalit*. Suurin osa materiaaleista löytyy hankkeen verkkosivuilta. Yleismateriaalin rinnalle on työstetty työnantajille suunnattu tietopaketti mielenterveyskuntoutujien työllistamisestä. Valmisteilla on lisäksi *opinnäytetyö*, joka käsittelee kuntoutujan vastaanottamista työyhteisöön. Hanketyön lopuksi koostetaan myös kaksi *laajempaa julkaisua Työmieli-hankkeen kokonaisuudesta*: Ensinnäkin hankkeen puitteissa koostetaan teoriapainotteinen julkaisu teemalla ”Työvoimaa kuntoutujista - Työnantajan palveluohjaus”, jonka sisältö muodostuu Työmieli-hankkeen toimintaan osallistuneiden asiantuntijoiden artikkeleista. Teoriasisältöisen julkaisun pääkohderyhmänä ovat aihealueen kehittämis- ja koulutusorganisaatiot, kuntoutusalan toimijat ja järjestöt sekä osatyökykyisten työllistymistä edistävät tahot. Toinen julkaisu käsittelee Työmieli-hankkeen puitteissa esille nousseita hyviä käytäntöjä.

Hankkeen tiedotus sisältää tietenkin näkyvyyden mediassa. Työmieli-hanke on onnistunut hienosti saamaan lehtijuttuja läpi sekä päivälehtiin että harvemmin julkaistaviin maakuntalehtiin. Lehtikirjoitusten pääteemana on ollut onnistumistarinoiden esiin nostaminen (työnantajan ja kuntoutujan näkökulmasta), mikä on linjassa hankkeen tavoitteiden kanssa. Yhteensä toukokuun 2011 loppuun mennessä Työmieli-hankkeella on ollut 14 mediaosumaa.

4.3. Hankkeeseen liittyvä verkostoyhteistyö

Arvioinnin kolmannessa osa-alueessa tarkasteltiin, miten hyvin Työmieli on edistänyt verkostoyhteistyötä, jonka tavoitteena on mielenterveyskuntoutujien työllistymistä helpottavan palvelukokonaisuuden kehittäminen. Työllistymistä helpottavan verkostoyhteistyön edistämistä arvioitiin tekemällä kysely Porin seudun verkostotyön toimijoille. Kyseinen verkosto koostuu viranomaistahoista, kuntoutuksen saran toimijoista, työnantajien edustajista, kokemusasiantuntijoista sekä oppilaitosten edustajista.

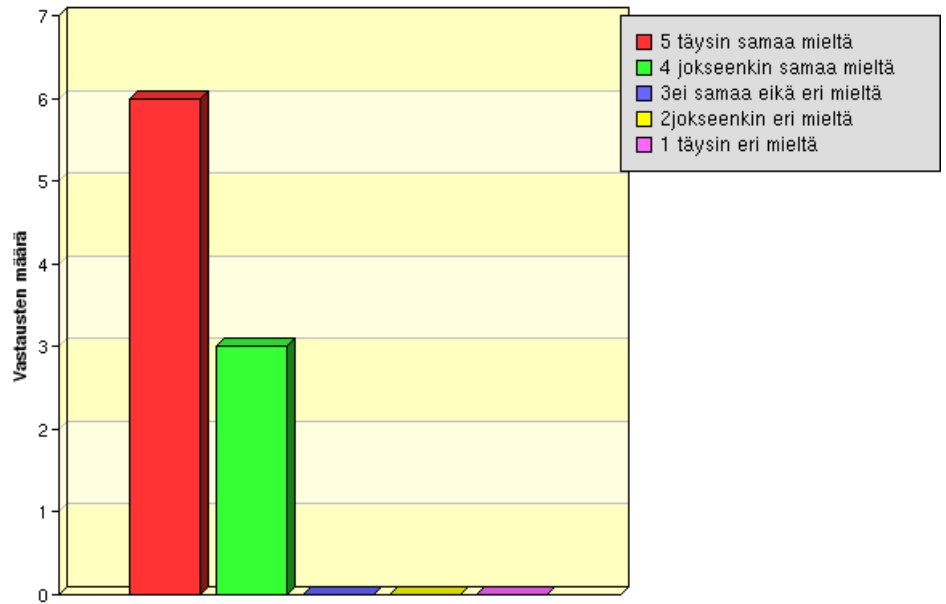
Verkostolle osoitetussa kyselyssä arvioitiin hankkeen tavoitteita, hankkeessa mukana olevia tahoja, verkostotyölle asetettuja painotuksia ja niiden tarkoituksenmukaisuutta, projektihenkilöstön toimintaa ja tiedotusta sekä hankkeen tuotoksia. Lisäksi vastaajille oli annettu mahdollisuus avoimiin vastauksiin koskien hankkeen vahvuuksia, kehittämis ehdotuksia sekä muita kommentteja varten. Vastauksia kyselyyn tuli yhdeksän (vastausprosentti 40) ja valtaosa vastaajista oli osallistunut 3-4 tapaamiseen, joten tuloksia voitaneen pitää luotettavina. Vastaajat muodostuivat suurimmaksi osaksi viranomaistahojen tai kuntoutuksen saran toimijoista, mutta kaikki vastaajatahot olivat kuitenkin edustettuina.

Kokonaisuudessaan verkosto arvioi Työmieli-hanketta erittäin positiivisesti. Arviointikohtien keskiarvot ovat pääsääntöisesti yli neljän asteikolla 1-5 (kaikkien vastauksien keskiarvo 4,3 ja keskihajonta 0,28). Seuraavassa saatuja tuloksia on eritelty hieman tarkemmin.

Arvioinnin perusteella voidaan todeta, että *hankkeelle on onnistuttu asettamaan selkeät päätavoitteet*. Samoin hankkeen päätavoitteet jakautuvat *realistisiin välitavoitteisiin*. Pientä hajontaa vastauksissa tulee koskien hankkeen tavoitteiden vastaamista keskeisten toimijatahojen tarpeisiin.

Hankkeen tavoitteet
Hankkeella on selkeät päätavoitteet

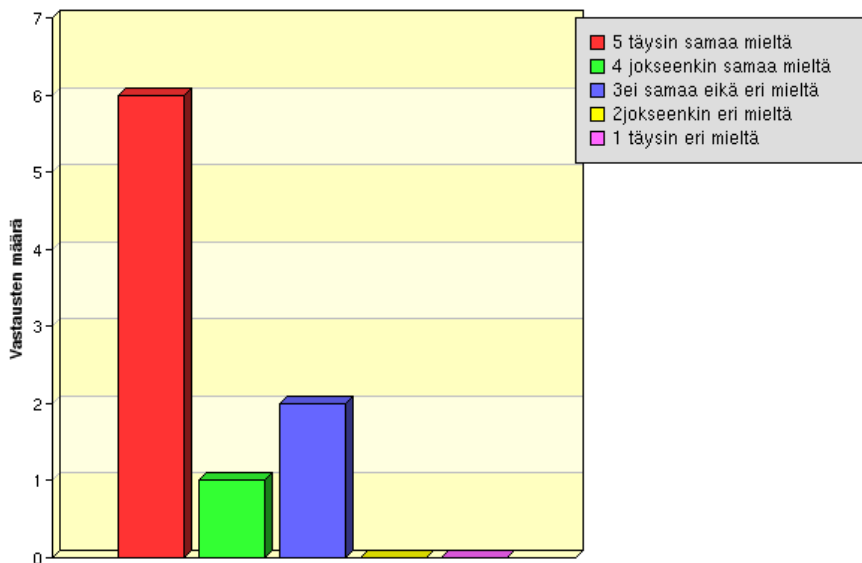
Vastausten absoluuttinen jakauma



Lukumäärä: 9 kpl
 Keskiarvo: 4.7
 Minimi: 4
 Maksimi: 5
 Mediaani: 5
 Vihajonta: 0.47

Hankkeen tavoitteet
Hankkeen tavoitteet vastaavat keskeisten toimijatahojen tarpeita

Vastausten absoluuttinen jakauma

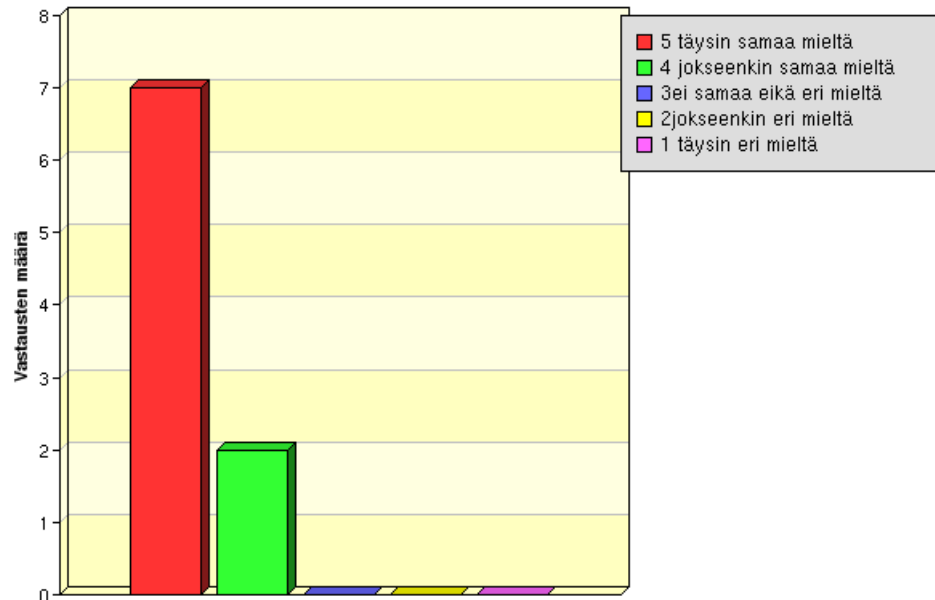


Lukumäärä: 9 kpl
 Keskiarvo: 4.4
 Minimi: 3
 Maksimi: 5
 Mediaani: 5
 Keskihajonta: 0.83

Arvioitaessa hankkeessa mukana olevia tahoja, voidaan todeta, että *hankkeeseen on osattu valita mukaan keskeiset toimijatahot*. Samoin eri toimijatahot osallistuvat aktiivisesti hanketyöhön ja heidän osaamista hyödynnetään hankkeessa. *Pientä hajontaa vastauksissa esiintyy arvioitaessa yhteistyön sujuvuutta hankkeen puitteissa sekä hanketapaamisten ilmapiirin innostavuutta*. Avovastauksissa esiintyi lisäksi joitakin mainintoja, joissa vastaajat miettivät oman organisaationsa mahdollisuuksia ja halukkuutta sitoutua riittävästi nykyisten käytäntöjen muuttamiseen hankkeen tavoitteiden saavuttamiseksi. Kattava verkostoituminen todettiin avovastauksissa hankkeen vahvuudeksi.

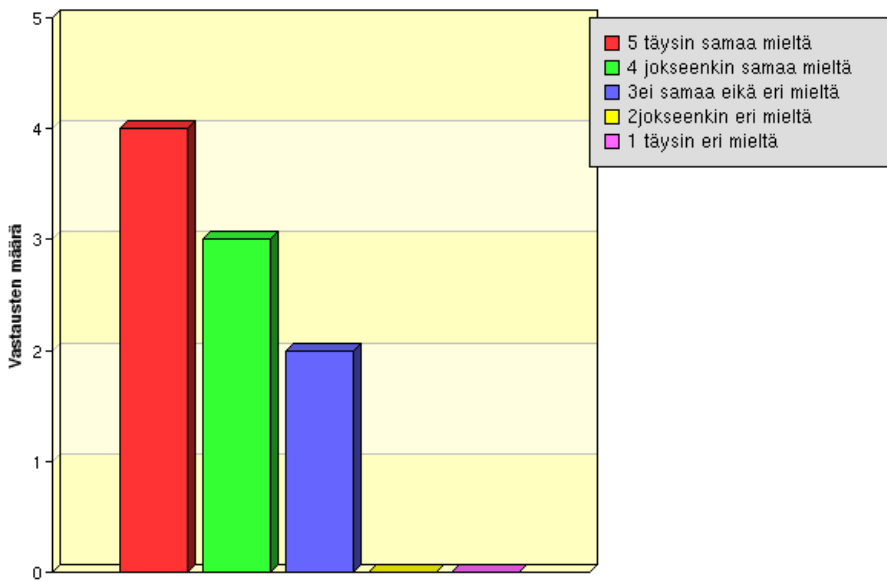
Hankkeessa mukana olevat tahot
Hankkeeseen on valittu mukaan keskeiset toimijatahot

Vastausten absoluuttinen jakauma



Hankkeessa mukana olevat tahot
Kokonaisuudessaan yhteistyö hankkeen puitteissa on sujuvaa

Vastausten absoluuttinen jakauma



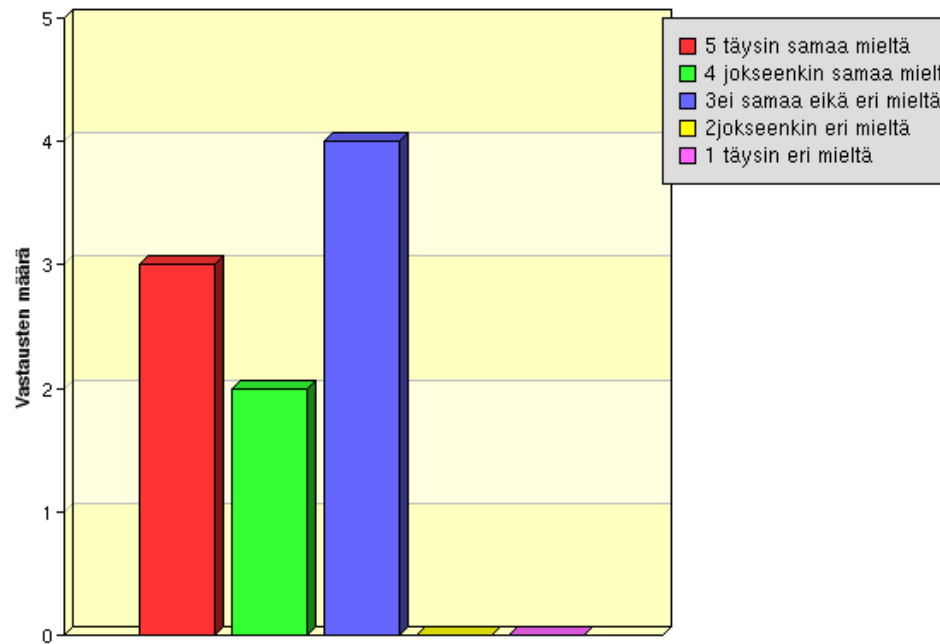
Lukumäärä: 9 kpl
 Keskiarvo: 4,8
 Minimi: 4
 Maksimi: 5
 Mediaani: 5
 Keskihajonta: 0,42

Lukumäärä: 9 kpl
 Keskiarvo: 4,2
 Minimi: 3
 Maksimi: 5
 Mediaani: 4
 Keskihajonta: 0,79

Arvioitaessa hankkeeseen valittuja painopistealueita ja niiden tarkoituksenmukaisuutta voidaan todeta, että verkostotyölle valitut painotukset ovat hankkeen kokonaisuuden kannalta keskeisiä ja niissä on hyvin huomioitu työntajien näkökulma, mutta valitut painotukset eivät välttämättä ole pysyneet riittävän konkreettisina. Pientä hajontaa on myös verkostotyön osuuden hahmottamisessa Työmieli-hankkeen kokonaisuudessa.

Porissa kokoontuvalle verkostotyölle valitut painotukset
Valitut painotukset ovat pysyneet riittävän konkreettisina

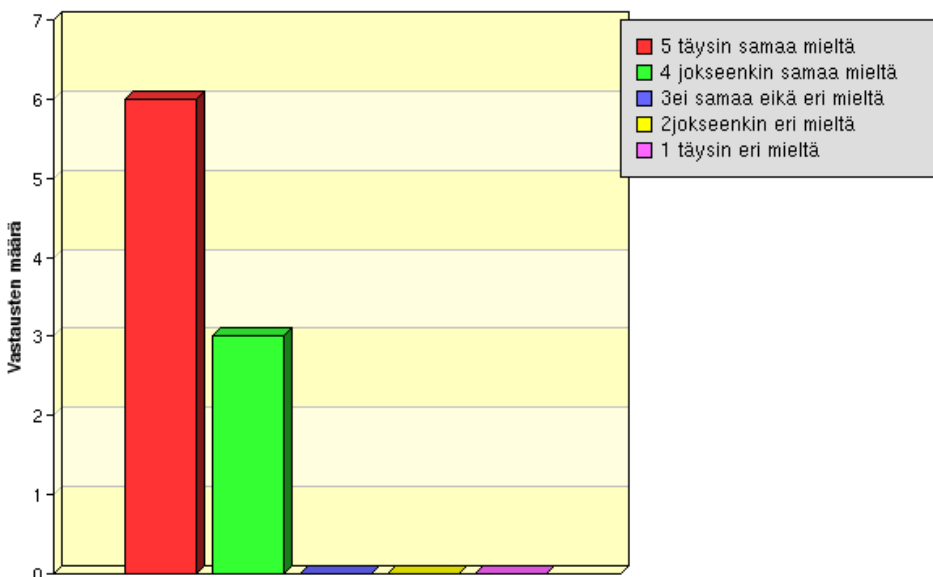
Vastausten absoluuttinen jakauma



Porissa kokoontuvalle verkostotyölle valitut painotukset
Verkostotyölle valitut painotukset ovat hankkeen kokonaisuuden kannalta keskeisiä

Lukumäärä: 9 kpl
 Keskiarvo: 3.9
 Minimi: 3
 Maksimi: 5
 Mediaani: 4
 Keskihajonta: 0.87

Vastausten absoluuttinen jakauma



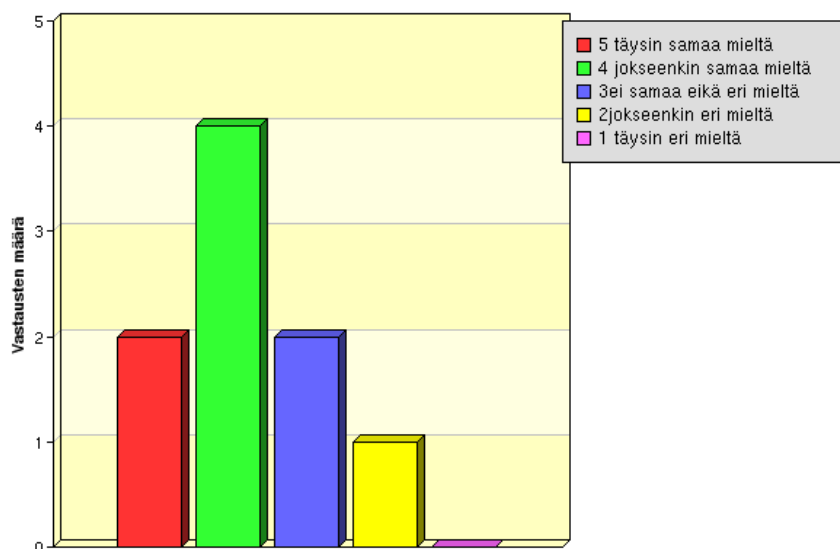
Lukumäärä: 9 kpl
 Keskiarvo: 4.7
 Minimi: 4
 Maksimi: 5
 Mediaani: 5
 Keskihajonta: 0.47

Arviointitulokset vahvistavat, että vastaajien mielestä hankkeeseen on saatu rekrytoitua hankkeen toteuttamisen kannalta oikeat henkilöt. Heillä on hyvin asiantuntemusta verkostotyön kehittämisestä sekä työnantajien tukemisesta mielenterveyskuntoutujien työllistämässä. Projektihenkilöstö on myös hyvin tavoitettavissa ja avovastauksissa kiitettiin projektihenkilöstön toimintaa. Verkostotyöhön liittyvistä asioista on tiedotettu riittävästi ja sähköpostiviestintä toimii joustavasti. Toisaalta avovastauksissa mainittiin, että hanketapaamisissa verkoston osapuolet voisivat eritellä tarkemmin, miten Työmieli-hankkeen tavoittelemat asiat ovat eri tahoilla edenneet. Saaduissa vastauksissa esiintyi hieman hajontaa, kun verkoston jäseniä pyydettiin arvioimaan hankkeen verkkosivujen informatiivisuutta. Kyselyyn vastanneet tahot pitivät kehittämiskohteena myös hankkeen näkyvyyttä lehdistössä, vaikka itse asiassa hanke on saanut oikein hyvin mediaosumia (14 mediaosumaa toukokuun 2011 loppuun mennessä). Voi siis olla, etteivät vastaajat olleet seuranneet lehdistönäkyvyyttä kovin tarkasti, ja medianäkyvyyttä kannattaisi pitää esillä verkoston tulevilla tapaamisilla.

Arviointikyselyn perusteella Työmieli on hyvää vauhtia saavuttamassa tavoitteekseen asettamansa tuotokset. Hankkeeseen liittyvät koulutukset lisäävät tietoisuutta vajaakykyisten työllistämistä (koulutuksiin osallistuneiden näkemyksiä asiasta luvussa 4.3.). Samoin hanke tekee työnantajille aikaisempaa helpommaksi mielenterveyskuntoutujien työllistämisen sekä edistää mielenterveyskuntoutujien sujuvia siirtymiä työllistymistilanteessa (työnantajien näkemys asiasta luvussa 4.4.). Kokonaisuudessaan Työmieli-hankkeessa kehitetään hyviä käytäntöjä, joiden uskotaan juurtuvan arkeen. Lisäksi hanke auttaa hahmottamaan, mitä eri tahoja vajaakykyisten työllistyminen koskee ja edistää laajemminkin yli hallintorajojen tapahtuvaa viranomaisyhteistyötä. *Sen sijaan Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotoinnin koettiin edenneen hieman toivottua hitaammin syksyllä 2010.*

Hankkeen tuotokset
Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointi etenee suunnitellusti

Vastausten absoluuttinen jakauma



Kokonaisuutena voidaan todeta, että Työmieli-hanke on onnistunut kaikilla osa-alueilla oikein hyvin. Selkeät vahvuudet hankkeella ovat tavoiteasetannassa ja niiden toteutuksessa, hankkeen toimijatahojen valinnassa ja sitouttamisessa sekä projektihenkilöstön osaamisessa. Verkostoon osallistuneiden toimijoiden mielestä kaksi selkeintä kehittämiskohtaa hankkeella ovat hankkeen painopisteiden pitäminen konkreettisina sekä Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotoinnin nopeuttaminen. Samoin Satakuntalaisten yritysten palkitsemisjärjestelmän viimeistely ja käyttöönotto jää hankkeen viimeisen vuoden tehtäväksi.

4.4. Työnantajien tukeminen mielenterveyskuntoutujien työllistämässä (*Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointi*)

Arvioinnin neljänneksi osa-alueeksi valittiin *työnantajien tukeminen* mielenterveyskuntoutujien työllistämässä. Tämän arviointikohteen ydinkysymyksenä on, miten hankkeen puitteissa toteutettu työnantajien tukeminen on onnistunut eli *miten niin kutsuttu Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointi on edennyt*. Työmieli-hankkeen tavoitteena on saada mukaan 40 yritystä. Toukokuuhun 2011 mennessä hanke on tehnyt yhteistyötä 33 yrityksen kanssa ja Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointiin on osallistunut 15 yritystä.

Alun perin työnantajien kokemuksia oli määrä arvioida jo syksyllä 2010, mutta hanketyön edetessä Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointi siirtyi suunniteltua myöhemmäksi. Koska arvioinnissa oli määrä tarkastella työnantajien kokemuksia tarjotun palveluohjauksen osalta, arviointi haluttiin tehdä vasta, kun pilotointi oli saatu kunnolla käyntiin. Lopulta työnantajien kokemusten kartoittaminen toteutui toukokuussa 2011.

Arviointiaineisto koostui työpaikoilla tehdyistä teemahaastatteluista; poikkeuksena tosin yksi puhelinhaastattelu. Yhteen haastatteluun käytettiin aikaa 30 – 60 minuuttia. Alun perin haastatteluita oli tarkoitus tehdä kahdeksan kappaletta. Haastatteluiden edetessä kuitenkin havaittiin melko nopeasti, että samat vastaukset alkoivat toistua. Niinpä haastattelut päätettiin lopettaa viidennen haastattelun jälkeen. Yhteensä tehdyt haastattelut koskettivat siis kolmasosaa Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointiin osallistuneista yrityksistä.

Tehty arviointi keskittyi tarkastelemaan vain Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointia. Arvioinnissa ei siis kartoitettu esimerkiksi sitä, miksi kaikki työnantajat eivät alun perinkään olleet halukkaita rekrytoimaan osatyökykyisiä henkilöitä. Tämä rajaus tehtiin jo arviointisuunnitelmassa, koska haluttiin välttää päällekkäistä työtä Nina Laitisen opinnäytetyön kanssa (opinnäytetyö selvitti isolla otoksella työnantajien halukkuutta ja valmiutta mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen). Osaltaan myös arviointiresurssien rajallisuus pakotti pohtimaan, mihin hankkeen osa-alueisiin kohdennettu arviointi on Työmieli-hankkeen kannalta olennaisinta. Jotta hankkeen puitteissa tarjotun työnantajien palveluohjauksen arvioiminen oli mahdollista, *haastateltaviksi valittiin otos henkilökohtaista ohjausta saaneita työnantajia*. Lisäksi otoksessa huomioitiin, että haastattelut työnantajat olivat erikokoisia, toimivat eri puolilta Satakuntaa ja edustivat eri aloja.

Työnantajien kokemuksia arvioitiin neljän teeman kautta:

1. Työmieli-hankkeen anti kokonaisuudessaan

- Miten hanke on edistänyt mielenterveyskuntoutujien työllistymistä?
- Mikä on ollut hankkeen keskeisin anti työyhteisölle ja miksi?
- Mikä hankkeen työmuoto/osa-alue on hyödyttänyt erityisesti työyhteisöä? Miten/miksi?
→ Tätä tarkennettiin vielä seuraavissa kahdessa osassa (painotus kolmannessa osassa)

2. Työmieli-hankkeeseen liittyvä tiedotus eli tietopaketti, verkkosivut ja koulutukset

- Onko työnantaja saanut tietopaketin Työmieli-hankkeesta? Mitä mieltä hän on siitä?
- Onko työyhteisöstä osallistuttu hankkeen puitteissa järjestettyihin koulutuksiin? Mitä mieltä niistä ollaan?
- Miten paljon työnantaja on hyödyntänyt hankkeen verkkosivuja?

3. Työmieli-hankkeen puitteissa tehtävä työnantajien henkilökohtainen (palvelu)ohjaus

- Millaista henkilökohtaista ohjausta työyhteisölle on tarjottu mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyen?
- Mitä haasteita mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyy työnantajien näkökulmasta?
- Millaista mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyvää henkilökohtaista ohjausta työnantajana vielä kaipaisit?
- Kenen/minkä tahon olisi hyvä toteuttaa työnantajien ohjausta jatkossa? Perustele näkemyksesi.

4. Muu palaute

- Mitä muuta palautetta haluaisit antaa hankkeeseen liittyen?
- Mitä toiveita on jatkoon liittyen?

Seuraavassa kuvataan tarkemmin työnantajien kokemuksia arvioitujen neljän osa-alueen tiimoilta.

Haastatteluiden ensimmäisessä osassa arvioitiin *hankekokonaisuutta*. Työnantajien mielestä Työmieli-hanke on laaja kokonaisuus, eikä sen hahmottaminen yksittäiselle työnantajalle ollut helppoa. Hankkeen päälinjat kuitenkin tunnettiin melko hyvin. Työmieli-hankkeen kokonaisuuden hahmottamista helpotti myös se, että hanketyöntekijä oli avannut hankkeen eri osa-alueita pala-palalta – sen sijaan, että koko hankekokonaisuus olisi pitänyt sisäistää kerralla. Eräs haastateltava mainitsikin, miten hanketyöntekijä osasi vastata häntä askarruttaviin kysymyksiin jo ennen kuin hän osasi itsekään kysyä niitä. Hankekokonaisuuden hallinta näytti myös helpottuvan, mikäli mielenterveyskuntoutujien asiat olivat työnantajalle tuttuja muutenkin oman työn kautta. Kaiken kaikkiaan hankekokonaisuus hahmottui työnantajille melko hyvin, huomioiden Työmieli-hankkeen laajuuden.

Haastatteluiden toisessa osassa arvioitiin hankkeeseen liittyvää *tiedotusta*, eli miten hyvin työnantajia oli palvellut heille koostettu tietopaketti, hankkeeseen liittyvät koulutukset sekä hankkeen verkkosivut. Kaikki työnantajat olivat saaneet *tietopaketin*, mutta hieman epäselväksi jäi, miten perusteellisesti kukin oli tietopakettiin perehtynyt. Työnantajat kuitenkin pitivät tietopakettia sikäli tarpeellisena, että siitä löytyi nopeasti hankkeen ydinasiat ja hanketyöntekijöiden yhteystiedot. Samoin hankkeen verkkosivuja pidettiin informatiivisina. Valtaosa työnantajista oli käynyt hankkeen *verkkosivuilla*, mutta harvalla oli aikaa seuralla niitä sen tarkemmin. Hankkeeseen liittyneisiin *koulutuksiin* (yhteen tai useampaan) osallistuneet työnantajat pitivät koulutuksia antoisina. Työnantajat myös painottivat koulutusten merkitystä verkostoitumisen ja kokemusten vaihtamisen tärkeänä foorumina. Sen sijaan kaikki työnantajat eivät pystyneet irtautumaan koulutuksiin arjen kiireen keskeltä. Vaikuttaakin siltä, että koulutuksen tavoittavat vain osan työnantajista, eikä työnantajien innostamista osatyökykyisten työllistämisen voi jättää *vain* koulutusten varaan.

Työnantajien mielestä hankkeen kaikki osa-alueet ovat olleet tärkeitä, mutta selkeästi heille merkittävintä oli ollut hankkeen puitteissa tarjottu henkilökohtainen ohjaus. Henkilökohtaista palveluohjausta arvioitiinkin tarkemmin haastatteluiden kolmannessa osassa ja työnantajien haastattelut painoutuivat erityisesti tähän osa-alueeseen.

Työnantajien palveluohjauksen osalta työnantajat pitivät erityisen oleellisena hanketyöntekijän aloitteellisuutta: jotta työnantajat alun perin innostuivat lähtemään hanketyöhön mukaan ja ymmärsivät hyödyntää mielenterveyskuntoutujia potentiaalisena työvoimana, aloitteen oli

työnantajien mielestä tultava ulkopuolelta – viranomaistaholta tai tässä tapauksessa hanketyöntekijältä. Työnantajat kokivatkin, että ilman heille tarjottua henkilökohtaista ohjausta mielenterveyskuntoutujan työllistäminen olisi jäänyt todennäköisesti puolitiehen. Kaksi haastateltavaa puki asian hyvin sanoiksi:

”Koska rekrytointi on aina iso satsaus työnantajalta, sitä mieltii tarkkaan, millaisia riskejä ja panostuksia on valmis tekemään. Mikäli työntekijän palkkaamiseen liittyy paljon vaikeasti hallittavaa byrokratiaa, on helpompi jättää asia sikseen. Sen sijaan mielenterveyskuntoutujan palkkaaminen olisi aivan eri asia, jos ei tarvitsisi miettiä kaikkea siihen liittyvää paperisotaa vaan joku auttaisi siinä.”

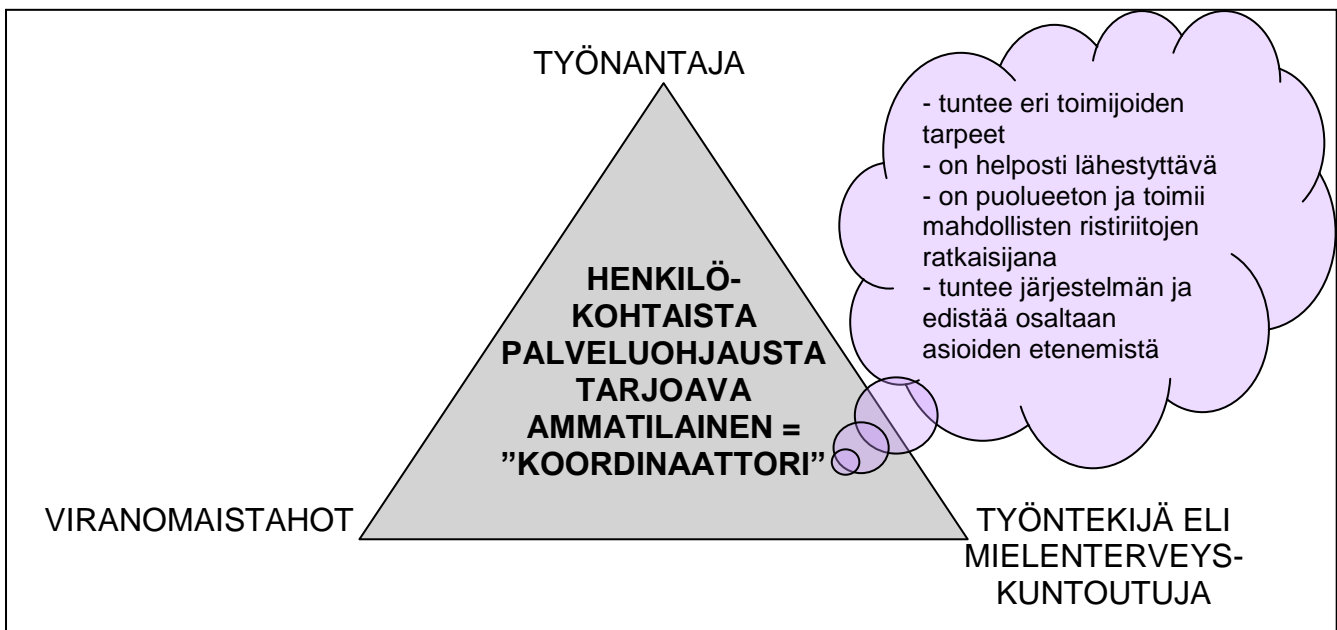
”Itse ajattelen, etteivät työpaikat osaa hakea näitä henkilöitä [kuntoutujia] potentiaalisiksi työntekijöiksi. Kun saadaan alkusysäys ja tuki ulkopuolelta, niin homma alkaa hoitua.”

Edellä kirjatut sitaattit tekevät hyvin näkyväksi sen, miten tärkeää on panostaa työnantajien tukemiseen jo hyvissä ajoin ennen varsinaista rekrytointia – muuten tähän pisteeseen ei välttämättä päästä ollenkaan. Henkilökohtaisen palveluohjauksen tärkeä tehtävä onkin nostaa mielenterveyskuntoutujat esille mahdollisena työvoimapotentialina ja tukea työnantajia käytännön asioiden hoitamisessa ja työllistämisen alkuvaiheissa. Tämä on tärkeää paitsi työnantajan, myös kuntoutujan näkökulmasta, jotta vältytään turhilta yllätyksiltä ja pettymyksiltä sekä saadaan onnistumisen kokemuksia, jotka innostavat työllistämään osatyökykyisiä jatkossakin. Työnantajat kaipasivat siis rekrytinnin avuksi *”tukiverkkoa”*, joka auttoi hahmottamaan muuten vaikeaselkoista palvelukokonaisuutta – tätä valottaa vielä seuraava kommentti:

”Työmieli-hankkeessa on ollut hienoa, ettei tarvitse kiertää montaa luukua, mistä jokaisesta saa vastauksen ’mikset kysy sieltä’. Säästää paljon kallista aikaa, kun joku auttaa hahmottamaan hankalaa järjestelmää ja auttaa paperisodassa, joka on aina ylimääräistä työtä. Sen alun jälkeen yrittäjänä kyllä tietää, miten jatkaa.”

Haastatteluiden perusteella työnantajilla oli selkeitä toiveita henkilökohtaiseen palveluohjaukseen liittyen. Erityisen hyvänä he kokivat hankkeessa pilotoidun mallin, jossa palveluohjausta antoi

samana pysyvä henkilö, joka koordinoi kokonaisuutta. Työnantajat korostivatkin, että palveluohjauksessa olennaista on, että toiminnalla on ”kasvot”. Tässä yhteydessä työnantajat toivoivat toimintaan *jatkuvuutta* henkilöstövaihdosten sijaan. Haastatteluiden perusteella jatkuvuus vahvisti myös työnantajan ja ohjausta tarjoavan henkilön välistä *luottamusta*, mikä edesauttoi sujuvaa yhteistyötä. Työnantajien näkökulmasta on tärkeää tietää, keneen he voivat olla yhteydessä ja kuka heitä auttaa eteenpäin. Samoin työnantajille oli tärkeää, että henkilökohtaista ohjausta tarjoava ammattilainen *tuntee sekä työyhteisön tarpeet että kuntoutujan tarpeet*. Työnantajat kokivatkin, että henkilökohtaisen palveluohjauksen tärkein anti oli palveluohjausta antavan ammattilaisen rooli eräänlaisena *koordinaattorina*. Eräs haastateltava kuvasi havainnollisesti kuvion muodossa, miten henkilökohtaista palveluohjausta tarjoava ammattilainen toimii koordinaattorina eri tahojen välillä:



”Koordinaattorin” rooli tuli esille useasti työnantajien haastatteluissa. Seuraavat kommentit avaavat, miten ”koordinaattori” tukee niin työnantajaa kuin kuntoutujaakin ja huolehtii kokonaisuudesta:

”Työnantajan näkökulmasta on tärkeää, että joku katsoo kokonaisuuden perään, tuo eri toimijoiden tarpeet yhteen ja solmii ne yhteen. On joku, joka junailee asioita eteenpäin.”

"Kokonaisuutta ohjaava henkilö toimii eri tahojen välillä. Kuntoutujan näkökulmasta on tärkeää, että on olemassa joku ulkopuolinen, joka seuraa työntekijän jaksamista alkuvaiheessa. On joku, johon työntekijä uskaltaa ottaa yhteyttä, jos työssä tulee vastaan jotakin yllättävää, josta ei työnantajan kanssa rohkene keskustella. Tieto, että on tällainen henkilö, rauhoittaa myös minua [työnantajana]."

"Kun asioita koordinoiva henkilö pysyy samana, kaikki osapuolet tietävät, mikä on homman nimi. Ei tarvitse käyttää aikaa samojen asioiden toisteluun moneen kertaan. On paljon tehokkaampaa."

Lisäksi työnantajat toivat esiin, että palveluohjausta tarjoavalla henkilöllä on usein paremmat valmiudet arvioida kuntoutujan kuntoutumisprosessin etenemistä eli sitä, sopiiko työ kuntoutujan sen hetkiseen elämäntilanteeseen ja onko kuntoutujalla realistinen näkemys tulevasta työstä. Näin ollen palveluohjausta tarjoavalla taholla tulisikin olla työnantajien mielestä *riittävästi osaamista mielenterveyskuntoutuksen alueelta.*

Työnantajien palveluohjauksen puitteissa työnantajat pohtivat paljon *avoimuuden ja yhteisöllisyyden teemoja.* Valtaosa työnantajista koki, että työyhteisön kanssa on tärkeää keskustella kuntoutujan työllistämisestä ennen varsinaista rekrytointipäätöstä. Työnantajien mielestä päätös rekrytoida osatyökykyinen työntekijä koskettaa koko työyhteisöä ja sitä kautta myös ratkaisun on tärkeää olla yhteinen. Työyhteisössä käytävien keskusteluiden tueksi työnantajat toivoivatkin kokemusten vaihtoa muiden työnantajien kanssa. Työnantajia kiinnosti kuulla, miten muut samassa tilanteessa olevat työyhteisöt olivat asiaa mahdollisesti käsitelleet ja miten muut kollegat olivat osanneet edistää työilmapiiriä, jossa uuden työntekijän olisi mahdollisimman mukava aloittaa työnsä.

Haastatellut työnantajat siis kokivat Työmieli-hankkeessa pilotoidun palveluohjausmallin erittäin toimivana ja toivoivat mallin jalkautuvan arkeen. Koska Työmieli-hanke, kuten hankkeet ylipäätään, on määräaikainen, kysyttiin työnantajilta, *minkä tahon heidän mielestään tulisi jatkaa Työmieli-hankkeessa pilotoitua työnantajien palveluohjausta hankekauden jälkeen.* Eniten kannatusta sai työvoimahallinto, jonka kaikki haastatellut mainitsivat. Muita keskusteluissa esille nousseita ehdotuksia olivat yrittäjäjärjestöt, Satakoulutus, TYKE-tuote ja ELY-keskus – nämä ehdotukset olivat kuitenkin yksittäisiä. Työnantajien näkökulmasta oli olennaista, että

palveluohjaus on selkeästi nimetty jollekin taholle ja sen sisällä tietyille henkilölle/tiimille. Paikallisuutta ei pidetty niin olennaisena, sen sijaan työnantajat korostivat ohjausta antavan tahon asiantuntijuutta ja halua kehittää toimintaa edelleen.

Tässä vielä koottuna työnantajien esille nostamia toiveita palveluohjauksen jatkoon liittyen:

- Palveluohjausta tarjoava taho perustaa tehtävää varten erillisen tiimin tai nimeää selkeästi henkilön, joka keskittyy osatyökyisten asioiden hoitamiseen. Erityisenä haasteena pidettiin sekä työnantajien että kuntoutujien ”pallottelua” taholta toiselle, jolloin työllistyminen herkästi kariutuu – tähän kaivattiin pikaista ratkaisua.
- Edelliseen kohtaan liittyen pidettiin tärkeänä, että palveluohjausta tarjoavat henkilöt pysyvät samoina, jolloin työnantajat tietävät keihin voivat olla yhteydessä, ja toiminnalla on ”kasvot”. Jatkuvuuden katsottiin mahdollistavan myös toiminnan kehittämisen.
- Palveluohjausta tarjoava taho ottaa aktiivisesti yhteyttä työnantajiin, eli aloite tulee palvelua tarjoavalta taholta.
- Ohjaava taho auttaa työnantajaa osatyökykyisen työllistämiseen liittyvissä käytännöissä: Palveluohjausta tarjoava ammattilainen tuntee sekä työnantajan että kuntoutujan tarpeet. Lisäksi ammattilainen tuntee palvelujärjestelmän sekä koordinoi palvelukokonaisuutta ja osaa tarvittaessa neuvoa työnantajaa eteenpäin työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä.
- Edellisen kohtaan liittyen nostettiin esille, ettei kuntoutujan työllistämisen tulisi edellyttää työnantajalta palvelujärjestelmän tuntemista tai suurta ”paperisotaa”.
- Palveluohjausta tarjoavalla taholla on riittävästi osaamista myös mielenterveyskuntoutuksen alueelta.

Haastatteluiden lopuksi työnantajilta pyydettiin muuta palautetta Työmieli-hankkeeseen ja ylipäätään mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyen. Haastatteluiden neljännessä osassa työnantajat kiittelivät kautta linjan sujuvaa yhteistyötä hanketyöntekijän kanssa. Erityisen hyvänä pidettiin avointa tiedonkulkua, johon liittyen työnantajia informointiin myös siitä, jos asiat eivät olleet vielä edenneet. Näin työnantajille muodostui selkeä kuva siitä, missä vaiheessa mielenterveyskuntoutujan työllistäminen milloinkin oli ja miten asia seuraavaksi tulisi todennäköisesti etenemään. Kun työllistäminen lopulta tuli ajankohtaiseksi, työnantajat kokivat hyväksi, että työ voidaan aloittaa ajan kanssa ja ”askeleittain”. Tällöin kuntoutujalla oli

mahdollisuus omaksua erilaisia tehtäväalueita pienissä erissä ja samalla hänellä oli riittävästi aikaa tutustua työyhteisöön.

Kaiken kaikkiaan työnantajien haastatteluista voisi sanoa, että työnantajat suhtautuivat mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen erittäin positiivisesti. Työnantajat kokivat, että Työmieli-hanke on erittäin tärkeällä asialla edistäessään osatyökykyisten työllistämistä ja selkiyttäessään työllistämiseen liittyvää verkostoyhteistyötä. Moni haastatteluista mainitsikin työnantajien yhteiskuntavastuun eli vastuun edistää tämän ryhmän yhteiskunnallista asemaa ja mielekästä arkea. Työn kuntouttava vaikutus puhuttikin työnantajia paljon. Työnantajien näkökulmasta työn kautta ihminen voi saada:

- mahdollisuuden linkittyä tiiviimmin yhteiskuntaan
- arkeensa saman rytmin kuin muut
- mielekästä ja merkityksellistä tekemistä, uutta sisältöä arkeen
- mahdollisuuden kuulua johonkin yhteisöön; tässä tapauksessa työyhteisöön
- mahdollisuuden oppia uutta ja kehittyä
- mahdollisuuden rakentaa omaa identiteettiä työn kautta ("millainen olen ja miten muut minut näkevät")

Työnantajat uskoivat, että rekrytointitilanteissa mielenterveyskuntoutujat joutuvat edelleen kohtaamaan paljon ennakkoluuloja. Syyksi asenteellisuuteen ja ennakkoluuloihin haastateltavat mainitsivat muun muassa tiedon puutteen. Asenteellisuuden ajateltiin kuitenkin vähenevän sekä omakohtaisten että muilta työnantajilta kuultujen positiivisten kokemusten myötä.

Yleisemmin mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyen työnantajat kokivat, että nykyinen palvelujärjestelmä on turhan kankea ja vaikeaselkoinen. Haastatteluissa nostettiin esille, että viranomaisten taholta ei uskalleta puuttua ja selvittää asioita kunnolla, mikä johtaa kuntoutujien ja työnantajien "pallotteluun". Vastaajat pohtivat, voisiko osaamisen puute olla syynä asioiden siirtämiseen suotta taholta toiselle. Kaikkien vastaajien mielestä työllistymisen pitäisi lisäksi motivoida kuntoutujaa rahallisesti - etuuksien menetyksen sijaan. Työnantajat siis toivoivat, että pilotoitu Työnantajien palveluohjaus -malli voisi vakiintua pysyväksi toimintamuodoksi, mikä heidän mielestään edistäisi osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä.

4.5 Hankkeen sisäinen kehittäminen

Arvioinnin viidennen osan arvioinnissa tarkasteltiin, miten hanketyöntekijät varmistavat hankkeen etenemisen asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja miten he toteuttavat hanketyöhön kuuluvaa itsearviointia. Arviointi kohdistettiin projektityöntekijöiden tuottamaan itsearviointimateriaaliin sekä keskusteluihin hanketyöntekijöiden kanssa.

Työmieli-hankkeessa on tuotettu puolivuositain hankehallinnon edellyttämät *seurantareportit*, joissa on arvioitu kattavasti hankkeen etenemistä suhteessa tavoitteisiin. Samoin *hankkeen painopisteitä on tarvittaessa muutettu*, kun se hankkeen edetessä on nähty aiheelliseksi. Tästä konkreettisenä esimerkkinä on jo raportissa aikaisemmin mainittu *hankehakemuksen muutos*, jonka perusteella hankkeessa on jatkossa paremmat mahdollisuudet vastata erityisesti verkostoyhteistyön puitteissa havaittuihin haasteisiin. Uusittu hankesuunnitelma antaa hyvät lähtökohdat tarjota tarkoin kohdennettuja koulutuksia viranomaistahoille, lisätä yhteistyötä työhallinnon kanssa ja ylipäätään vaikuttaa palvelujärjestelmän kehittämiseen erityisesti työnantajien tarpeet huomioiden. Hankesuunnitelman muutos pohjautui sekä hankehenkilöstön itsearvioinnin että arviointimateriaalin tuottamaan tietoon, ja on osoitus hankkeen kyvystä korjata painotuksiaan joustavasti toiminnan edetessä.

Projektihenkilöstön tekemät arviointikyselyt ovat myös konkreettinen esimerkki hankkeeseen liittyvästä itsearvioinnista. Tammikuussa 2010 tehtiin kysely ”Mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyvä verkostoyhteistyö, Tilanne tammikuussa 2010 ennen uusimuotoisen verkostoyhteistyön alkua”, jonka tuloksia hyödynnettiin verkostotyön aloituksen suunnittelussa. Myöhemmin verkostotapaamisiin liittyen tehtiin vielä reflektiokysely, jolla varmistettiin, eteneekö verkostotyö asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Näitä tuloksia on hyödynnetty hanketoiminnan suunnittelussa sekä toteutuksen seurannassa.

Hankehenkilöstön ja arvioijien säännölliset tapaamiset hanketyön edetessä ovat osaltaan edistäneet hankkeen itsearviointia. Arvioijat ovat vaatineet hanketyöntekijöitä perustelemaan tehtyjä valintoja ja painotuksia, jolloin toiminnasta on tullut entistä paremmin läpinäkyvää. Hanketyöntekijöiden ja arvioijien yhteisten tapaamisten tuloksena hankkeen eri osa-alueista ja etenemisestä on lisäksi laadittu visuaaliset kaaviot (liitteet 1-2), joita on hyödynnetty hankekokonaisuuden hahmottamisessa laajemminkin.

Projektihenkilöstön vahva osaaminen mielenterveyskuntoutuksen ja työllistymisen alueelta edistää luonnollisesti hanketoiminnan mielekästä suuntaamista ja hanketyön itsearviointia. Samoin jatkuva yhteydenpito hankkeen eri toimijoihin toimii peilinä, jonka kautta hankkeen etenemistä on arvioitu pitkin matkaa.

Yhteenvedona tässä kohden voidaan todeta, että hankkeen sisäinen kehittäminen ja itsearviointi toteutuvat hyvin. Projektihenkilöstön vahva substanssiosaaminen ja jatkuva itsearviointityö vievät hanketta kohden asetettuja tavoitteita. Samoin hankkeessa havaitut muutostarpeet on tuotu avoimesti esille ja niiden pohjalta on haettu ja saatu muutos alkuperäiseen hankehakemukseen.

5. Yhteenveto

Työmieli-hankkeen arviointi kohdistettiin viiteen arvioitavaan osa-alueeseen; hankekokonaisuuteen, tiedotukseen, verkostoyhteistyöhön, työnantajien tukemiseen (Työnantajien palveluohjaus -mallin pilotointi) sekä hankkeen sisäiseen kehittämiseen. *Arvioinnin eri osa-alueista saatua tietoa voisi luonnehtia yhdenmukaiseksi – eri vastaajat ovat antaneet hyvin samansuuntaisia vastauksia hankkeeseen liittyen.* Hanke ei siis näyttäyty ristiriitaisena tai epäloogisena kokonaisuutena, joka palvelisi vain osaa hankkeessa mukana olevista toimijoista tai tahoista. Sen sijaan eri tahoilta saadut vastaukset täydentävät toisiaan ja hanke näyttää huomioineen erinomaisesti eri toimijatahojen tarpeet. Seuraavassa vielä koottuna, miten hankkeessa arvioidut viisi osa-alueita ovat toteutuneet toukokuun 2011 loppuun mennessä:

Hankekokonaisuus: Työmieli-hanke muodostaa eheän kokonaisuuden, joka etenee hankesuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden ja tulosten suuntaisesti. Koska hanketyö on vielä kesken, tavoitteiden saavuttamiseksi on toki edelleen tehtävä työtä. Hanketyön keskiössä on tärkeää pitää jatkossakin työnantajanäkökulma. Kaiken kaikkiaan hankekokonaisuus on osattu rajata hyvin. Asetettuja painopisteitä on myös täsmennetty saadun arviointitiedon pohjalta. Aikataulullisesti hanke on edennyt melko hyvin suunnitelmien mukaan ja hankekauden viimeisen vuoden haasteeksi jää hankkeessa havaittujen hyvien toimintamallien juurruttaminen arkeen.

Tiedotus: Hanke on saanut hyvin medianäkyvyyttä ja hankkeen tiedotukselle asetetut tavoitteet on saavutettu. Toivottavaa onkin, että hanke jatkaa mallikkaasti toiminutta tiedotusta hankekauden loppuun asti. Onnistunutta medianäkyvyyttä voisi pitää laajemminkin esillä esimerkiksi verkostotapaamisissa, jotta saatu julkisuus tulisi myös hankkeeseen osallistuneiden tahojen tietoon. Kaiken kaikkiaan tiedotuksen onnistuminen on Työmieli-hankkeelle tärkeää, sillä mielenterveyskuntoutujien työllistymiseen liittyvien onnistumistarinoiden saama positiivinen julkisuus parantaa osaltaan tietoisuutta mielenterveyskuntoutujista potentiaalisena työvoimana edistämällä samalla hankkeen tavoitteiden saavuttamista. Hankkeen edetessä voitaisiin vielä kriittisesti arvioida, miten hankkeen verkkosivuja voitaisiin kehittää niin, että olennaiset tiedot löytyisivät sivuilta mahdollisimman helposti. Verkkosivujen selkeydestä huolehtiminen tulee ajankohtaiseksi varsinkin hankekauden loppupuolella, kun kertynyttä aineistoa ja tiedotettavia asioita on jo paljon. Hankkeen keskeisenä tiedotusväylänä ovat toimineet koulutukset, joista saatu palaute on ollut pääosin oikein positiivista. Koulutuksien järjestämisessä tulee kuitenkin pohtia

niiden kohdentamista vielä rajatumille kohderyhmille, jotta käsiteltävän asian syventäminen helpottuisi. Tähän uusittu hankesuunnitelma antaa hyvät lähtökohdat. Lisäksi on muistettava, että koulutusten kautta voidaan saavuttaa vain osa hankkeen keskeisistä toimijatahoista. Esimerkiksi työnantajien edustajien kattava tavoittaminen koulutusten kautta ei liene realistinen tavoite. Tiedotuksen näkökulmasta voitaisiin vielä miettiä, miten hankekauden viimeisenä vuotena voitaisiin välittää mahdollisimman tehokkaasti hanketyön puitteissa tehtyjä huomioita ammattikorkeakoulun opetustyön tueksi.

Verkostoyhteistyö: Verkostoyhteistyön tavoitteena on edistää eri tahojen (yrittäjät, ammatillinen kuntoutus, työhallinto, koulutusorganisaatiot ja kokemusasiiantuntijat) välistä yhteistyötä, jotta mielenterveyskuntoutujien työllistyminen helpottuisi. Kootun arviointitiedon pohjalta verkostoyhteistyöhön on osattu valita mukaan keskeiset toimijatahot. Tahot on myös onnistuttu sitouttamaan Työmieli-hankkeen puitteissa tehtävään työhön. Kuten jo edellä mainittiin, hanketyön keskiössä on jatkossakin tärkeää säilyttää asiakkaana työnantaja -näkökulma, joka erottaa hankkeen muista mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyvistä hankkeista. Konkretian ja arkilähtöisyyden lisääminen on yksi kehittämiskohta, joka on pidettävä mielessä verkostoyhteistyön edetessä, jotta hankkeessa saavutetut tulokset jäävät aidosti elämään myös hankekauden päätyttyä. Vain tätä kautta päästään pohtimaan, miten verkostoyhteistyö tulisi jatkossa organisoida niin, että se toimisi mahdollisimman saumattomasti (mm. selkeät vastuut, velvollisuudet, tiedotus).

Työnantajien tukeminen: Työmieli-hankkeen tuotoksena on määrä syntyä erityisryhmien työllistämisen tueksi ohjaus- ja koulutusmalli, niin kutsuttu Työnantajan palveluohjaus -malli. Arviointitiedon perusteella hankkeessa pilotoitu malli sai työnantajilta erittäin positiivisen vastaanoton ja haastatellut työnantajat suhtautuivat mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen oikein positiivisesti. Työnantajien mukaan henkilökohtainen ohjaus on nostanut mielenterveyskuntoutujat esille potentiaalisena työntekijäreservinä, jota työnantajat eivät ehkä muuten olisi tulleet hyödyntäneeksi. Työnantajat esittivät myös selkeitä toiveita palveluohjauksen toteuttamiseen liittyen ja pitivät tärkeänä mallin juurruttamista pysyväksi toimintamuodoksi. Työnantajat toivovat, että hankekauden jälkeen palveluohjaus nimetään selkeästi jollekin taholle (ja sen sisällä tietyille henkilöille), jotta toiminnalle saadaan jatkuvuutta ja pysyvyyttä. Hankekauden viimeisen vuoden tehtävänä onkin jatkaa kehitetyn mallin pilotointia ja välittää sen kautta saatuja kokemuksia eteenpäin.

Hankkeen sisäinen kehittäminen: Hankkeen puitteissa on tehty säännöllistä ja itseään korjaavaa sisäistä kehittämistä. Konkreettisina esimerkkeinä hankkeen sisäisestä kehittämisestä voidaan nostaa esille hanketyöntekijöiden koostamat seurantaraportit, arviointikyselyt sekä tapaamiset hanketyöntekijöiden ja arvioijien kesken. Hanke on myös osoittanut kykyä tarkentaa hanketyön alussa asetettuja painotuksia saatujen arviointitietojen pohjalta, mistä osoituksena on muun muassa hyväksytty hankehakemuksen muutos.

Loppuyhteenvedona voidaan todeta, että hanke etenee asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Projektihenkilöstön asiantuntemus, keskeisten toimijatahojen sitouttaminen hanketyöhön, hankkeelle asetetut selkeät tavoitteet ja toiminnan aikana toteutettu itsearviointi ovat pitäneet hankkeen hyvin kasassa. Hankekauden viimeisen vuoden haasteeksi jää jo aikaisemmin mainittu hyvien toimintamallien juurruttaminen arkeen ja toiminnan vakiinnuttaminen, vaikka itse hanke päättyikin. Samoin Satakuntalaisten yrittäjien palkitsemisjärjestelmän käyttöönotto ajoittuu hankekauden viimeiselle vuodelle.

Liitteet

LIITE 1. Prosessikaavio

LIITE 2. Kuvion hankkeen etenemisestä

LIITE 3. Ohjausryhmälle tehdyn kyselyn kyselylomake

LIITE 4. Verkostolle tehdyn kyselyn kyselylomake

Uutta työvoimaa kuntoutujista **TYÖMIELI**

**Koulutus ja ohjaus työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä:
Työnantajan palveluohjauksen CASE MANAGEMENT -osuus**

TYÖMIELEN työnantajatyön päätaivoite:
Mielenterveyskuntoutujista kiinnostava työvoimapotentiaali

Tavoiteltu vaikuttavuus: uusi työvoima-ajattelu:
Kiinnostus ja rohkeus työllistää mielenterveyskuntoutujia kasvaa tiedon lisääntymisen ja onnistuneiden esimerkkien kautta.

Tuotteet, joilla vaikuttavuuteen pyritään:

Koulutusmalli työnantajille	Työnantajan henkilökohtainen palveluohjaus	Työyhteisötoiminnan kehittyminen
Koulutukset mm.: Mielenterveyskuntoutajat työvoimana ja työnantajan tuki- ja palvelumahdollisuudet Reagoimaan työnantajan esittämien koulutustarpeisiin Jatkokäyttöä varten verkkosivuille työnantajan koulutusmalli ja materiaalipaketti	Yrittäjien, työnantajan ja työhönottajan koulutuksellinen, yksilöllinen ohjaus Esimerkkien avulla asian tutuksi tekeminen, tietoa myös sosiaalisesta yrittäjyydestä Ohjauspaketti työnantajille jatkokäyttöä varten	Työohjelmien ja työyhteisön valmentamisen mahdollisuuksien selvittäminen Uudenlaisen mentoritoiminnan ideointi Täydennyskoulutustarpeen selvittäminen jatkosuunnittelun tueksi

TYÖNANTAJAN PALVELUOHJAUS

Tiedotus
www.tyomieli.fi –sivut
tiedonvälittäjänä ja materiaali-pankkina
Työnantajan tietopaketti
Kumppaneiden www-sivut ja sähköpostilistat tiedottamisen tukena.
Artikkelit, kirjoitukset, esitteet, posterit
Monipuolista tiedotusta mm. työelämän esteettömyydestä ja kansantaloudellisesta vaikuttavuudesta
Päästöraportti SAMKin julkaisusarjaan.
Näkyvyys onnistumisille, esim. satatuntiaisten yrittäjien palkitsemisjärjestelmä mt-kuntoutujien työllistämiseksi

**Palveluiden yhteensovittaminen ja kehittäminen:
Työnantajan palveluohjauksen SERVICE COORDINATION -osuus**

TYÖMIELEN verkostotyön päätaivoite:
Stoitunut, yhteistyössä toimiva palveluverkosto työnantajan ja työllistyvien mielenterveyskuntoutujien tukena

Tavoiteltu vaikuttavuus: kumppanuusajattelu:
Asiantuntijuuden jakaminen ja sujuva yhteistyö helpottavat mielenterveyskuntoutujien työllistämistä

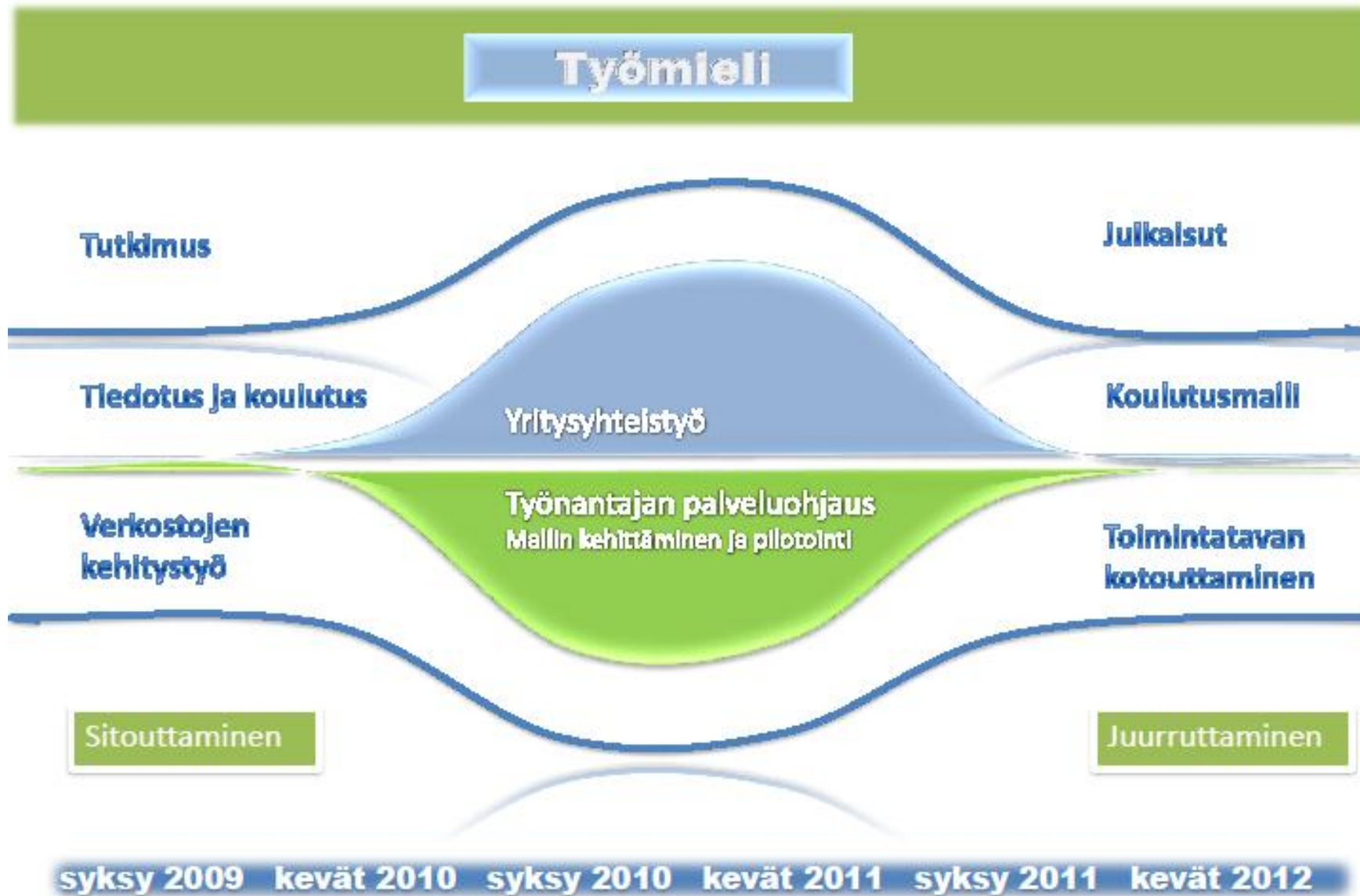
Kehittämiseen ja mallintamiseen osallistuvat tahot:

Kehittäjäyrittäjät, työnantajat	Ammatilliseen koulutukseen ja työllistämiseen liittyvät viranomaiset	SAMK ja muut koulutusorganisaatiot	Kokemus-asiantuntijat, työnantajat ja mt-kuntoutajat	Yrittäjien ja kuntoutusalan järjestöt ja muut hankkeet (myös kv)
Yritysnäkökulma Myös yrityskehittämö- verkoston ja sen mentorointi- toiminnan hyödyntäminen	Moniammatillinen näkökulma Kokonaisuuden ja yhtäläisen tietoluodon vahvistaminen Sektorirajat ylittävät toiminta, sujuvat siirtymät	Tutkimuksen ja koulutuksen näkökulma Opinnäytetoiminta hyödyntäminen Tietoluodon lääminen	Käyttäjänäkökulma Caset ja pilotointitoiminta havainnollistavat katvealueet ja hyvät käytännöt	Muiden hyvien käytäntöjen hyödyntäminen Yhteistyö valtakunnallisten hulppukehittäjien kanssa Kansainvälinen näkyvyys, esim. engl. www-sivut

Tavoite: satatuntiaiset työnantajat tuntavat aiempaa paremmin mielenterveyskuntoutajat työvoimana, tukimahdollisuutena ja yksilöllisen ohjauksen mahdollisuudet. Yhteiskunnallinen päämäärä: syrjäytyminen vähenee ja työvoimapuolia helpottuu työllistymisprosessien terähtymisen ja palveluiden katvealueiden vähentymisen myötä.



LIITE 2. Kuvion hankkeen etenemisestä



LIITE 3. Ohjausryhmälle tehdyn kyselyn kyselylomake



- Tavoitteet: **Mielenterveyskuntoutujista kiinnostava työvoimapotentiali**
Työnantajille aikaisempaa helpommaksi mielenterveyskuntoutujien työllistäminen
- Toimintatapa: **Työnantajan palveluohjaus**
Tietoa ja tukea työnantajille (Case Management: koulutukset, yksilöllinen palvelu)
Työllistämistä helpottavan palveluyhteistyön edistäminen (Service Coordination)
- Tuotokset: Työllistämistä ja tukipalveluita edistävä **ohjaus- ja koulutusmalli materiaaleineen**
Tavoiteltu vaikuttavuus: Työnantajien tiedon lisääntyminen, kumppanuusajattelu tukipalveluissa

Kysymykset ohjausryhmän jäsenille (voit tarvittaessa jatkaa vastauksiasi kääntöpuolelle):

- 1) **Miten hyvin** hanke on edennyt asetettujen tavoitteiden mukaisesti? **Miten muuten haluat kommentoida** hankkeen tavoitteita?
- 2) Ovatko valitut toimintatavat edelleen tarkoituksenmukaiset vai onko niitä syytä muuttaa? Jos, niin miten?
- 3) **Miten työnantajien näkökulma on mielestäsi huomioitu Työmieli-hankkeen toteutuksessa?**
- 4) Mikä on ollut hankkeen tärkein anti tähän mennessä?
- 5) Miten arvioit hankkeen tähänastista onnistuneisuutta (vaikuttavuus, laatu, näkyvyys ym.)?
- 6) Millaisia kehittämissuosituksia annat jatkotoiminnalle?

Kiitokset!



LIITE 4. Verkostolle tehdyn kyselyn kyselylomake

E-lomake - Työmieli-hankkeen arviointi, Verkostotyö (Porissa kokoontuva)

Page 1 of 1

Hyvä vastaaja,



olet osallistunut Työmieli-hankkeen kutsumana mielenterveyskuntoutujien työllistymistä tukevan verkoston kokouksiin (1-4 kokoukseen). Olemme kiinnostuneita kuulemaan mielipiteesi tästä toiminnasta ja saamaan siitä arviointimateriaalia jatkosuunnitelmien tueksi.

Työmieli-hankkeen arviointi, Verkostotyö (Porissa kokoontuva)

Vastaa kysymyksiin rastittamalla haluamasi vaihtoehto tai valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava numeerinen arvo. Vastauksesi avoimiin kysymyksiin voit kirjata niille varattuihin tekstikenttiin.

LOMAKKEEN RAKENTUMINEN

Lomakkeen alussa kysytään vastaajan taustatietoja.

Tämän jälkeen kysymyksissä siirrytään käsittelemään Työmieli-hankkeen Porin seudun verkostoyhteistyötä.

Seuraava >>

Sivu 1 / 6

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

Työmieli-hankkeen arviointi, Verkostotyö (Porissa kokoontuva)

Vastaa kysymyksiin rastittamalla haluamasi vaihtoehto tai valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava numeerinen arvo. Vastauksesi avoimiin kysymyksiin voit kirjata niille varattuihin tekstikenttiin.

VERKOSTOTYÖ (Porissa kokoontuva)

Hankkeen tavoitteet

	5	4	3	2	1
Kiinnitä otsikkorivi	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä

Hankkeella on selkeät päätavoitteet
Hankkeen päätavoitteet jakautuvat
realistisiin välitavoitteisiin
Hankeen tavoitteet vastaavat
keskeisten toimijatahojen tarpeita

Hankkeessa mukana olevat tahot

	5	4	3	2	1
Kiinnitä otsikkorivi	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä

Hankkeeseen on valittu mukaan
keskeiset toimijatahot
Hankkeen eri toimijatahot osallistuvat
aktiivisesti hanketyöhön
Hankkeessa hyödynnetään
osallistuvien tahojen osaamista
Kokonaisuudessaan yhteistyö
hankkeen puitteissa on sujuvaa
Mielestäni hanketapaamisten ilmapiiri
on innostava

<< Edellinen Seuraava >>

Sivu 3 / 6

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

Työmieli-hankkeen arviointi, Verkostotyö (Porissa kokoontuva)

Vastaa kysymyksiin rastittamalla haluamasi vaihtoehto tai valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava numeerinen arvo. Vastauksesi avoimiin kysymyksiin voit kirjata niille varattuihin tekstikenttiin.

VERKOSTOTYÖ (Porissa kokoontuva)

Hanketyön aluksi käytiin läpi Työmieli-hankkeen kokonaisuus sekä valittiin [painopistealueet](#) Porin seudulla tehtävälle verkostotyölle.

Seuraavat neljä kysymystä koskevat valittuja painopistealueita ja niiden tarkoituksenmukaisuutta.

Porissa kokoontuvalle verkostotyölle valitut painotukset

Kiinnitä otsikkorivi	5 täysin samaa mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	1 täysin eri mieltä
Verkostotyölle valitut painotukset ovat hankkeen kokonaisuuden kannalta keskeisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valitut painotukset ovat pysyneet riittävän konkreettisina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valituissa painotuksissa on huomioitu työnantajien näkökulma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hahmotan selkeästi verkostotyön osuuden Työmieli-hankkeen kokonaisuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arvioi myös seuraavia hankkeen osa-alueita.

Hankkeen vetäjät ja tiedotus

Kiinnitä otsikkorivi	5 täysin samaa mieltä	4 jokseenkin samaa mieltä	3 ei samaa eikä eri mieltä	2 jokseenkin eri mieltä	1 täysin eri mieltä
Projektihenkilöstöllä on asiantuntemusta verkostotyön kehittämisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vetäjillä on asiantuntemusta työnantajien tukemisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työmieli-hankkeen arviointi, Verkostotyö (Porissa kokoontuva)

Vastaa kysymyksiin rastittamalla haluamasi vaihtoehto tai valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava numeerinen arvo. Vastauksesi avoimiin kysymyksiin voit kirjata niille varattuihin tekstikenttiin.

AVOIMET KYSYMYKSET

Mitkä ovat mielestäsi Työmieli-hankkeen vahvuudet? ?

Mitä kehittämissuhteita sinulla on Työmieli-hankkeeseen liittyen? ?

Muut kommentit Työmieli-hankkeen verkostoyhteistyöhön liittyen: ?

<< Edellinen

Seuraava >>

Kiitos vastauksistasi!

Sivu 5 / 6

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi