

Järvenpään Omaoksa osuuskunta

Sosiaalinen tilinpäätöskertomus

2007



Erilaisuus sallittu!

Omaoksa 10 vuotta

Toimintamme alkoi 1.1.1998 Pihlavistokodin pesulasta. Elokuun alussa 1998 mukaan tuli myös Järvenpään terveyskeskuksen pesula. Ensimmäisenä vuonna pesimme noin 35 000 kg pyykkiä. Tällä hetkellä pyykkiloja kertyy jo yli 87 000. Henkilökunnan määrä on kasvanut minun, yhden avotyöntekijän ja yhden työllistetyin joukosta nykyiseen jopa 16 henkilöön vuodessa. Alku oli kaikille haasteellista. Taloudellisia vaikeuksia oli paljon eikä työskentely ollut kovin ammatillista.

Viime vuosi oli ensimmäistä kertaa liiketaloudellisesti tyydyttävä ja olemme panostaneet osaamisen kehittämiseen, mikä on tuottanut tulosta. Meillä on ammattitaitoinen, uuden oppimiseen innostunut henkilöstö. Vuonna 2007 neljä omaoksalaista suoritti tutkintoon valmistavaa koulutusta. Heistä kaksi valmistui tekstiilihuoltajan ammattiin toukokuussa. Oli hienoa osallistua valmistujaisjuhlaan, kun takana oli kolmen vuoden tiukka ja vaativa opiskelu. Paljon on tapahtunut ja olemme ylpeitä saavutuksistamme. Löysäilyyn ei kuitenkaan ole varaa.

Vuonna 2007 tapahtuneet muutokset toimintaympäristössä ovat vaatineet Omaoksen tulevaisuuden *strategisten linjausten tarkistamista*. Olemme tarkentaneet toiminta-ajatustamme, arvojamme ja visiotamme, jotta ne kuvastaisivat paremmin sitä, mitkä asiat ovat meille tärkeitä. Ne tarjoavat entistäkin vankemman perustan toimintamme suunnitteluun ja kehittämiseen. Olemme aina olleet ylpeitä henkilökunnastamme. Nyt onnistuimme kiteyttämään yrityksemme ainutlaatuisuuden selkeämmin esille. Tärkein tehtävämme on edistää työntekijöidemme ammatillista osaamista ja sosiaalisia taitoja ja tukea heidän elämänhallintaansa toteuttamalla yhdessä pesulatoimintaa ja vaatehuoltoa.

Järvenpään kaupungin pesulapalvelujen kilpailutus oli suuri haaste Omaoksalle. Onnistumisemme siinä varmistaa työtä vuoden 2010 syksyyn ja mahdolliset kaksi optiovuotta. Kilpailutukseen jätti tarjouksensa vain Järvenpään Omaoksa osuuskunta, mutta tulevaisuudessa tilanne voi olla toisin. Erityisen huolestuttavaa on kunnallisellakin sektorilla orastava pyykin virtaaminen pois Suomesta halpojen kilohintojen perässä. Olen iloinen, että Järvenpäässä on huomioitu myös kokonaistaloudellisuus tällaisissa kysymyksissä. Täällä kehitetään mieluummin paikallisia toimintoja, annetaan kaikenlaisille ihmisille mahdollisuuksia työllistymiseen ja työn tekemiseen kotipaikkakunnalla. Tällaisilla teoilla kaupunki pysyy aktiivisena ja vireänä.

Onnistunut asiakaspalvelu – tyytyväisinä ja sitoutuneita asiakkaita

Vuonna 2007 Omaoksassa on kovasti tehty työtä hyvien ryhmätyötaitojen luomiseksi sekä ylläpitämiseksi. Kaikki tämä näkyy myös parempana asiakaspalveluna. Henkilöstölle on järjestetty keväällä 2007 *asiakaspalvelukoulutusta* yhteistyössä Järvenpään Invalidiliiton koulutuskeskuksen kanssa. Monet tuokiot työn lomassa on käytetty asiakaspalvelun tärkeyden korostamiseen ja tilanteiden läpikäymiseen. Onkin ollut ilo lukea asiakastyytyväisyyskyselyjen tuloksia. Niistä tuli muun muassa esille, että meillä on kohtelias ja ystävällinen henkilökunta.

Aikaisemmin kaupungilta vuokratut koneet ja laitteet ovat siirtymässä vuodenvaihteessa 2007–2008 Omaoksalle. Tänä vuonna on hankittu työtä helpottamaan pesutorni ja höyrysiilikeskus. Vanhainkodille tarvitaan vielä uusi pesukone ja kuivausrumpu, jotka tulevat edelleen tehostamaan toimintaa. Kaikki tämä antaa meille *lisää mahdollisuuksia palvella asiakkaitamme entistä paremmin* ja monipuolisemmin.

Markkinointia lisäämällä olemme saaneet myös uusia asiakkaita kotitalouksista ja yrityksistä, mutta voimme palvella suurempaakin joukkoa. Meidän tulee huolehtia, että pärjäämme jatkossakin. Se tarkoittaa sitä, että meidän pitää jatkuvasti kehittää ja arvioida toimintaamme, jotta se vastaisi asiakkaidemme ja kumpanimme tarpeita. Siksi *haluamme seurata työämme tuloksellisuutta*.

Taloudellisen tilinpäätöksen rinnalle olemme koonneet jo toisen kerran sosiaalisen tilinpäätöksen. Tällä kertaa sosiaalinen tilinpito on ollut jo helpompaa, mutta paljon aikaa se on vaatinut. Vuoden aikana on tavoitteita ja indikaattoreita mietitty uudestaan ja tilikartta on laajentunut. Lähetimme asiakkaillemme ja sidosryhmillämme huomattavasti aikaisempaa enemmän kyselyjä, jotta saisimme vinkkejä toimintamme kehittämiseen ja osaisimme paremmin vastata erilaisiin tarpeisiin. Kiitos teille, jotka vastasitte! Jatkossa tavoitteenamme on lisätä sosiaaliseen tilinpäätökseemme myös ympäristövaikutuksia.



Tervetuloa jakamaan työmme tulokset kanssamme!

Kirsi Suvanto
toimitusjohtaja
Järvenpään Omaoksa osuuskunta, pesula

Sisällysluettelo

Sivu

Omaoksa esittäytyy	4
Yritystoimintamme peruskivet	6
Sosiaalinen tilinpito	7
Omaoksan sosiaaliset tulokset	8
100 00 YKSILÖN VOIMAANTUMISEN JA TYÖLLISTYMISEN TUKIJA	8
101 00 Omaoksa tarjoaa työntekijöille tukea henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen	9
102 00 Työntekijöiden oman elämän hallinta on parantunut Omaoksassa olon aikana	11
103 00 Työntekijöiden työkyky on parantunut Omaoksassa olon aikana	12
104 00 Omaoksa kouluttaa erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä ammattiin	13
105 00 Omaoksa tarjoaa pysyviä työmahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville henkilöille	14
200 00 LISÄARVON TUOTTAJA YHTEISKUNNALLE	15
201 00 Omaoksa tuottaa taloudellista hyötyä yhteiskunnalle	15
202 00 Omaoksa työllistää erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä	15
203 00 Omaoksa tarjoaa työssäoppimispaikkoja erityisoppilaille	16
300 00 OSAAVA JA LUOTETTAVA YHTEISTYÖKUMPPANI	17
301 00 Omaoksan pesulatoiminta on laadukasta	17
302 00 Omaoksan pesulatoiminta on luotettavaa	18
303 00 Omaoksan kuntouttava ja avotyötoiminta on laadukasta	18
304 00 Omaoksan kuntouttava ja avotyötoiminta on luotettavaa	19
305 00 Omaoksa tarjoaa laadukkaita työssäoppimisjaksoja erityisoppilaille	20
306 00 Omaoksa on osaava palveluntuottaja	21
307 00 Omaoksa on luotettava palveluntuottaja ja yhteistyökumppani	22
400 00 HYVÄ TYÖNANTAJA JA TYÖYHTEISÖ	23
401 00 Työntekijät saavat Omaoksassa perehdytystä ja ohjausta	23
402 00 Työntekijöiden työmäärä Omaoksassa on sopiva	23
403 00 Työ Omaoksassa on haasteellista ja mielekästä	24
404 00 Omaoksa on turvallinen työpaikka	25
405 00 Kommunikaatio Omaoksassa on toimivaa	26
406 00 Omaoksassa palautteen anto on riittävää ja rakentavaa	26
Luottavaisena kohti tulevaisuutta	28
Sosiaalinen tilintarkastuslausunto	29
LIITE: Omaoksan sosiaalinen tilinpito 2007, Budjetti ja tilinpidon suunnitelma	

Omaoksa esittäytyy

Pesula Omaoksa on *sosiaalisen yrityksen tavoin toimiva osuuskunta, jonka omistavat sen työntekijät*. Omaoksa on perustettu 1997 Järvenpään kaupungin aloitteesta. Sillä on yhdeksän jäsentä: Järvenpään kaupunki, seurakunta ja 7 yksityistä ihmistä. Osuuskunta on toiminut vuodesta 1998 eli se on ollut toiminnassa jo 10 vuotta.

Omaoksen pesunkestävänä *toimintaideana on työllistää erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä*. Sellaisia ihmisiä, jotka haluavat tehdä työtä ja ehdottomasti haluavat tehdä sen hyvin. Omaoksen toimialana on työntekijöidensä ammattiosaamisen ja taitojen edistäminen, sosiaalisuuden kehittäminen ja elämänhallintataitojen tukeminen harjoittamalla pesulatoimintaa ja vaatehuoltoa.

Koulutusta ja ohjausta

Omaoksen työsopimussuhteessa olevat työntekijät voivat suorittaa puhdistuspalvelujen perustutkinnon normaalina oppisopimuskoulutuksena. Muiden, esimerkiksi avotyössä olevien työntekijöiden, on ollut mahdollista suorittaa sama tutkinto oppisopimusopiskelun kaltaisesti vuosina 2004–2007 toteutetun kokeilun ansiosta. Tämä koulutus on toteutettu yhteistyössä Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen ja Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan kanssa. Kokeilulle ei kuitenkaan ole suunnitteilla jatkoa.

Tarvittaessa on toteutettu henkilökunnan yhteistä koulutusta ulkopuolisten asiantuntijoiden johdolla. Omaoksassa ammattiosaamista ja taitoja edistetään lisäksi ohjatusti ja tuetusti työssäoppimalla ja laadukkaan pesulatyöhön kannustamalla.

Omaoksa tarjoaa työssäoppimis- ja harjoittelupaikkoja eri oppilaitosten opiskelijoille. Vuonna 2007 opiskelijoita ja harjoittelijoita tuli Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksesta, Keskuspuiston ammattiopistosta, Järvenpään Adultasta ja Järvenpään sosiaalisairaalasta. Työssäoppimisen laajuus ja tavoitteellisuus ovat yksilöllisiä. Suunnittelussa huomioidaan työntekijän omat toiveet ja tavoitteet työssä ja henkilökohtaisessa elämässä.

Omaoksassa tuetaan sosiaalisia taitoja ja oman elämän hallintataitoja eri tavoin. Useissa asioissa tilanteiden tarkastelu ja opastaminen tapahtuu kahdestaan työntekijän kanssa. Ongelmatilanteita käydään läpi ja mietitään yhdessä sopivia toimenpiteitä niiden ratkaisemiseksi. Sosiaalisia taitoja harjoitellaan pesulatyön lomassa. Työntekijöitä rohkaistaan kysymään ja pohtimaan asioita, kannustetaan huomioimaan muut, olemaan ystävällinen ja luotettava. Myös omasta hygieniasta huolehtiminen ja siisti ulkoasu kuuluvat työn luonteeseen.



Sanna etsii saumoja, jotta saa vaatteet viikattua huolella.

Henkilöstö

Omaoksan henkilökunta vuonna 2007:

- Kirsi Suvanto, toimitusjohtaja
- neljä työsopimuksella olevaa työntekijää.

Vakituisista työntekijöistä 40 % on vaikeasti työllistyviä. Lisäksi Omaoksassa on työskennellyt vuoden aikana

- viisi avotyöntekijää: kaksi henkilöä: 1.1.–31.12.2007, 25.10.–31.12.2007, 13.8.–31.12.2007 ja 1.6. – 31.12.2007.
- yksi kuntouttavassa työtoiminnassa oleva henkilö ajalla: 24.1.–15.8.2007.
- kaksi harjoittelijaa erityisoppilaitoksesta: yksi henkilö, kaksi jaksoa 8.1.–26.1.2007 ja 26.3.–5.4.2007 sekä kaksi henkilöä, yksi jakso 12.11. – 23.11.2007.
- yksi harjoittelija Järvenpään sosiaalisairaalasta: 20.11.–5.12.2007
- yksi harjoittelija Adulta Oy:n maahanmuuttajaryhmästä: 10.12.2007 jatkuen 24.1.2008 asti
- yksi työvoimatoimiston järjestämän puhdistus- ja ravitsemusaloille ohjaavan koulutusohjelman harjoittelija: 2.5.–25.5.2007
- kolme kesätyöntekijää määräaikaisella työsopimuksella ajalla 1.6.–31.8.2007.

Osuuskunnan hallituksen puheenjohtaja on Pihlavistokodin johtaja Eeva Laine. Muut jäsenet ovat Tuija Hamnell, Pia Laine, Niklas Stranden ja Kirsi Suvanto.

Omaoksan toimipisteet Järvenpäässä ovat Pihlavistokodin pesula osoitteessa Lääkärintie 3-5 ja terveyskeskuksen pesula osoitteessa Annitädintie 1.



Omaoksan henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma vuonna 2007 (n=10). Tilanne henkilöstökyselyn toteuttamisen hetkellä.

Toiminnan rahoitus



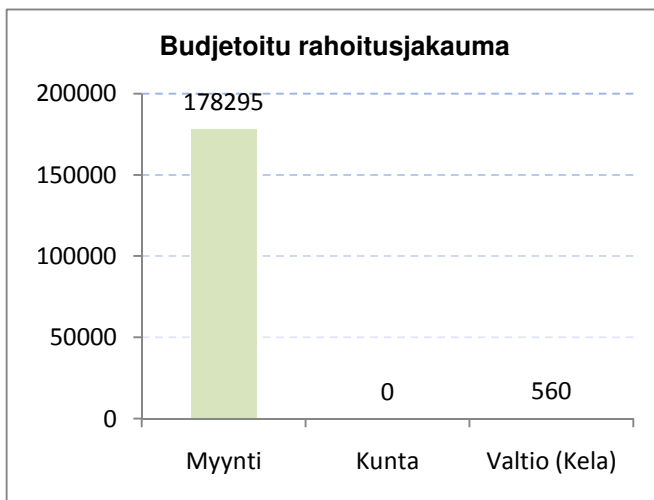
Omaoksa on erikoistunut vesipestävään pyykkiin. Osuuskunnan rahoituksesta 98 % tulee pesulapalvelujen myynnistä.

Osuuskunnan liikevaihto vuonna 2007 oli noin 206 000 €. Vuonna 2006 liikevaihto oli noin 177 000 €, joten kasvua on noin 16 %. Rahoituksesta 98 % tulee myydyistä pesulapalveluista ja 2 % muista tuloista, esimerkiksi myydyistä koulutuspalveluista.

Vuodessa pestään yli 87 000 kiloa pyykkiä. Omaoksa on erikoistunut laitosten ja yksityistalouksien vesipestävään pyykkiin. Järvenpään kaupunki on osuuskunnan suurin asiakas, jonka kanssa tehty ostopalvelusopimus kattaa lähes 90 prosenttia osuuskunnan tuloista. Omaoksassa pestään vanhainkodin, päiväkotien ja terveyskeskuksen pyykkiä. Omaoksassa pestään myös yksityisten henkilöiden suuret ja vaativat pyykkit, kuten peitot, tyynyt, liinavaatteet ja kone- ja vesipestävät matot.

Omaoksen toteutunut rahoitus

Järvenpään Omaoksa osuuskunta toimii kuten mikä tahansa vapailla markkinoilla toimiva yritys. Se ei ole saanut toimintaansa julkista tukea, mutta on silti pystynyt työllistämään vajaakuntoisia ja muita vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. (SYTA eli sosiaalisen yrityksen toiminnan analyysi vuodelta 2006)



Kaavio havainnollistaa tulorahoituksen jakaumaa eri rahoituslähteiden kesken.

Yritystoimintamme peruskivet

Toiminta-ajatuksemme

- Peselatoiminnan ja vaatehuollon johtoajatuksina ovat hellävarainen käsityö, hyvä palvelu, rautainen ammattitaito ja tyytyväinen asiakas
- Työntekijöiden kuntoutumisen tukemisen johtoajatuksina ovat lämmin ilmapiiri, koulutus ja erilaisuuden hyväksyminen
- Vaatteita prässäetään, ei ihmisiä!

Arvot

- Yksilöllisyys
- Osallisuus
- Tasa-arvoisuus
- Ammattitaitoisuus
- Tuloksellisuus
- Asiakaslähtöisyys

Visio

Omaoksa on vakaalla pohjalla toimiva, tuloksistaan tunnettu ja arvostettu, monipuolisen asiakaskuntansa tarpeiden mukaan palveluja laajentava sosiaalinen yritys/osuuskunta ja sillä on kehittyvä henkilöstö, jolla on hyvä olla.

Sidosryhmät

Tärkein sidosryhmämme on Järvenpään kaupunki, jonka merkitys palveluiden ostajana ja tilaajana on keskeinen olemassaolollemme. Sitä edustavat päättäjät ja viranhaltijat. Kaupungin eri yksiköt, joita ovat Pihlavis-tokoti, terveyskeskus, päiväkodit, hammashoitolat, siivouspalvelut, kaupunkitekniikka, kotihoito ja edunvalvonta, muodostavat asiakaskuntamme ytimen. Järvenpään kaupungin Myllytien työ- ja toimintakeskus sekä työllistämisyksikkö ovat keskeisiä sidosryhmiämme kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajina. Myös Tuusulan kunta on tullut mukaan kumppaniksemme vuonna 2007 avotyöpalvelujen osalta.

Koulutusorganisaatiot muodostavat toisen keskeisen sidosryhmäkokonaisuuden. Siihen kuuluvat Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus, Keskuspuiston ammattioppilaitos, Perttulan erityisammattikoulu ja Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda Järvenpäässä.

Suomen Punaisen Ristin koordinoima Equal-projekti nimeltä Response on ollut viimeisen kolmen vuoden ajan merkittävä yhteistyökumppani yritystoimintamme kehittämisessä ja tunnettuuden luomisessa.

Yksityiset asiakasyritykset ovat tärkeitä olemassaolollemme. Niitä ovat esimerkiksi Allergia- ja astmalasten päiväkotit Pieni Leijona Järvenpäästä, Esperri Care Oy Keravalta, Koti Siivox Oy Helsingistä, Lasten ja nuorten Lääkäriasema Pikkujätti Oy Järvenpäästä, Louhelan juhla- ja pitopalvelu Järvenpäästä, Huntleigh Healthcare Oy Vantaalta, Miljan hoivakoti Tuusulasta, Metsähovin tila Pornaisista sekä Mattila Kouvola Oy Kotkasta. Lisäksi on joukko yksityisiä kotitalousasiakkaita sekä satunnaisesti pyykkiä pesettäviä yrityksiä.

Sosiaalinen tilinpito

Mitä?

Sosiaalinen tilinpito on menetelmä sosiaalisten, yhteisöllisten ja yhteiskunnallisten tulosten ja vaikutusten osoittamiseen. Käyttämämme Vastuunkantaja-malli on sovellus sosiaalisesta tilinpidosta erityisesti sosiaalisesti työllistävälle organisaatioille. Sosiaalisen tilinpidon prosessi voidaan rinnastaa taloudelliseen tilinpitoon sillä erotuksella, että mittauskohteena on *sosiaalinen tulos* eli asiat, joiden tuloksia ei saada esille normaalin taloudellisen tilinpidon kautta.

Miksi?

Haluamme tietää omat sosiaaliset tuloksemme, seurata niitä järjestelmällisesti ja näyttää ne sidosryhmillemme. Voimme seurata sosiaalisen tuloksemme kehittymistä ja parantaa toimintaamme sen pohjalta.

Miten?

Vastuunkantaja-mallissa on seitsemän vaihetta:

1. Sosiaalisen tilinpidon suunnittelu
2. Budjetointi (tavoitteiden ja mittareiden määrittäminen sekä mittaussuunnitelman laatiminen)
3. Kirjanpito (mittaaminen, tiedonkeruu)
4. Tilinpäätös (tuloksen kokoaminen ja näyttäminen)
5. Tilintarkastus (tuloksen tarkastus)
6. Tulosten viestintä
7. Tulosten hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä.

Sosiaalinen tilinpito Omaoksassa vuonna 2007

Sosiaalinen tilinpito Omaoksassa nähdään tärkeäksi työkaluksi yritystoiminnassamme. Haluamme kehittää toimintaamme tulosten pohjalta ja näyttää yrityksen toiminnasta saatavaa hyötyä henkilöstölle, sidosryhmille ja asiakkaille sekä kokonaistaloudellista merkitystä yhteiskunnalle.

Vuoden 2006 sosiaalisen tilinpäätöksen tilintarkastustilaisuudessa 15.2.2007 tulleiden kehittämissuositusten pohjalta muokkasimme osuuskuntamme toiminta-ajatusta, arvoja ja visiota kuvastamaan paremmin toimintaamme ja sen päämääriä. Samalla tarkensimme myös sidosryhmiemme määrittelyä sen mukaan, minkälainen merkitys niillä on toimintamme olemassaololle ja kehittämiselle. Sosiaalista budjettia laatiessamme lähtökohtanamme oli uusi liiketoimintasuunnitelmamme, edellisen vuoden sosiaalinen budjetti, tilinpäätös ja tilintarkastusmateriaali. Järjestimme kehittämispalaverin kaupungin edustajan kanssa 9.3.2007. Sen lisäksi otimme huomioon vuoden 2006 itsearvioinnissa esiin tulleet kehittämistarpeet. Niiden pohjalta toimitusjohtaja ja ryhmävastaava valmistelivat sosiaalisen budjetin sisällön ja uudistimme kyselyt yhteistyössä Response-projektin kanssa. Vuoden 2006 sosiaalisen tilinpäätöskertomuksen julkistamistilaisuudessa vuoden 2007 budjettiluonnos jaettiin sidosryhmille ja siitä pyydettiin palautetta. Palaute oli erittäin kannustavaa, mutta sisältöön emme sitä kautta saaneet parannusehdotuksia. Osuuskunnan päätösvalta on delegoitu suurelta osin toimitusjohtajalle, myös sosiaalisen budjetin hyväksyminen. Se tapahtui 23.3.2007. Sosiaalista budjettia ei ole muutettu päätöksen jälkeen.

Henkilöstötyytyväisyyskyselyt tehtiin ryhmävastaavan toimesta maaliskuun aikana 2007. Asiakastytyväisyyskyselyt lähetettiin Järvenpään kaupungin pesulapalveluamme käyttäville yksiköille ja jaettiin yksityisille asiakkaille ja yritysasiakkaille toukokuussa 2007. Sidosryhmäkyselyt toimitettiin samaan aikaan kaupungin päättäjäille ja viranhaltijoille, kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille sekä oppilaitoksille. Kyselyjä jaettiin yhteensä 203 kappaletta. SYTA eli sosiaalisen yrityksen toiminnan analyysi valmistui keväällä 2007. Lisäksi haastattelimme kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä Sirkka Lehteä Järvenpään työllistämisyksiköstä. Oppilaitoksille teimme kaksi sähköpostikyselyä. Niihin vastasivat Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksesta Antti Isomäki ja Keudasta Tiina Joensuu. Ne toteutettiin lokakuussa 2007 ja tammikuussa 2008.

Omaoksen sosiaalinen tilinpäätöskertomus toimitetaan kaikille yhteistyökumppaneillemme. Se liitetään kotisivuillemme luettavaksi ja jaetaan markkinoinnin yhteydessä esimerkiksi tarjousten jättämisen yhteydessä.

Tuloksia hyödynnetään kaikilla tasoilla toimintamme kehittämisessä. Asiakkaiden esille tuomat ehdotukset on huomioitu pesulaprosessissa välittömästi tai sovitun aikataulun puitteissa. Esimerkiksi aukioloaika on pidennetty saamamme palautteen perusteella. Olemme myös muuttaneet omia käytäntöjämme mahdollisuuksien mukaan henkilöstöltä tulleen palautteen ja kehittämistarpeiden pohjalta.

Omaoksen sosiaaliset tulokset

Arvioimme tavoitteidemme saavuttamista seuraavin symbolein:



Saavutimme tavoitteemme! Hyvä!



Emme pystyneet mittaamaan tavoitteiden saavuttamista halutulla tavalla.



Emme saavuttaneet tavoitteitamme. Pitää parantaa!

Sosiaalisen tilinpidon tililuokat Omaoksassa:

- 100 00 Yksilön voimaantumisen ja työllistymisen tukija
- 200 00 Lisäarvon tuottaja yhteiskunnalle
- 300 00 Osaava ja luotettava palveluntuottaja ja yhteisyökumppani
- 400 00 Hyvä työnantaja ja työyhteisö

Tililuokka 100 00

YKSILÖN VOIMAANTUMISEN JA TYÖLLISTYMISEN TUKIJA

Tililuokan 100 00 tiedot kerättiin henkilöstötyytyväisyyslomakkeella, jonka jokainen työntekijä täytti ensin itsenäisesti ja joka käytiin läpi kehityskeskustelun yhteydessä ryhmävastaavan kanssa. Vastaajat antoivat esitettyihin kysymyksiin vastaukset asteikolla 1–5. Kysely tehtiin 10 työntekijälle. Toimitusjohtajalle ja ryhmävastaavalle kyselyä ei tehty.

Koska Omaoksa on pieni yksikkö, vastaukset ovat helposti tunnistettavissa. Siksi kyselyä ei edes yritetty tehdä nimettömänä. Koettiin myös, että tämän kaltainen käsittely antoi haastattelijalle mahdollisuuden varmistaa, että he ovat ymmärtäneet kysymykset oikein. Henkilökunta on pitänyt kyselyä hyvänä ja kannustavana. He ovat kokeneet, että se on hyvä keino antaa ja saada palautetta.

101 00 Omaoksa tarjoaa työntekijöille tukea henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen



Indikaattori	Tulos
101 01 Työntekijät arvioivat, että Omaoksassa on saatavissa apua henkilökohtaisten asioiden hoitamisessa. Vastausten keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo on 3. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle. 3 työntekijää ei vastannut.

<p>101 02</p> <p>Esimerkkiluettelo tyypillisistä aiheista, joista ohjaajat käyvät työntekijöiden kanssa omatoimisuuteen kannustavia keskusteluja.</p> <p>Ote marraskuulta 2007.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oman talouden hallinta: 27 kpl (rahankäyttö, pankkiasiat, laskujen maksaminen) 2. Kauppa-asiat: 16 kpl 3. Oma hygienia: 44 kpl 4. Terveys: 41 kpl (terveellinen ruokavalio, painonhallinta, lääkarissäkäynnit) 5. Vaatehankinnat: 21 kpl 6. Vapaa-aika: 23 kpl 7. Muut asiat: 17 kpl (viranomaiset; KELA, työvoimatoimisto, koti-ongelmat, elämänhallinta, tulevaisuus, työelämä, kiusaaminen, erilaisuus, asenne)
---	---

101 03

Työntekijä on saanut apua henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen. 2 esimerkkiä.

Minna, 23 v., Järvenpää

*”Mankelikeskusteluja”
työn lomassa*

Omaoksaan tulin ensimmäisen kerran harjoittelujaksolle v. 2004. Harjoittelu liittyi K-linkkikoulutukseen Invalla. Harjoittelu kesti pitkään, muistaakseni kevääseen 2005. Linkki-koulutuksen jälkeen olin työvoimatoimiston asiakkaana. Sieltä minut ohjattiin työharjoitteluun Omaoksaan. Nykyään olen Omaoksassa avo-työtoiminnassa. Tällä hetkellä se on mielestäni paras ratkaisu. Omaoksassa viihdyn pääosiltaan hyvin ja työkaverit ovat mukavia. Useimmat ovat aika huumorintajuisia ja helppoja tyyppejä. Tällä on helppo tehdä töitä ja toimia yhdessä. Tehtäviini kuuluu

paljon mankelointia ja viikkausta ja muita pieniä juttuja, kuten pyykin hakua ja siivousta.

Omaoksassa saan apua omissa asioissani. Minulla on mahdollisuus jutella asioistani. Saan vinkkejä ja esimerkkejä, jotta pärjäisin hyvin. Minulla on kova tarve pärjätä itse. Tuntuu, että pärjään melko itsenäisesti ja koko ajan opin lisää ja asiat hoituvat. Asun jo omassa asunnossa täällä Järvenpäässä.

Keskustelen Omaoksan esimiehen ja ryhmävastaavan kanssa monenlaisista asioista. Usein on helppo aloittaa keskustelu, ei tarvitse varata aikaa. Hyvin henkilökohtaisista asioista jutellaan toimistossa, tällöin kysyn, olisiko aikaa jutella kanssani. Mutta monesti ihan työn lomassa. Ne on silloin näitä ”mankelikeskusteluja”. Siinä työssä ei voi hosua ja samalla voi keskustella, tietenkin asiallisesti. Minusta on kivaa, kun voi avautua jollekin luottamuksellisesti halutessani. Saan tukea vähän niin kuin huomaamattomasti, ja tulee toimittua ohjeiden mukaisesti.

Pikku hiljaa tulee koko ajan tuloksia, kun jaksaa tsemptata. Monissa työpaikoissa ei varmaankaan tällainen olisi mahdollista, koska työt tehdään kovassa tahdissa. Olisi kiva, jos kaikissa työpaikoissa olisi luotettavia henkilöitä, joille uskalletaan ja voi jutella omista asioistaan pelkäämättä, että jutut menee muille. Sillä on merkitystä työssäjaksamiseen ja ilmapiiriin.

Omaoksassa olen mielestäni oppinut paljon. Monta uutta kokemusta on tullut lisää. On pakko tulla toimeen työssä ihmisten erilaisuudesta huolimatta. Työssä on omat juttunsa ja vapaa-aika on erikseen. Minulle on tärkeää saada tehdä jotain järkevää arkipäivisin. Jonkin aikaa menisi ilman työtä hyvin, mutta pidemmän päälle ei. Alkaisi olla tylsää, voisi alkaa masentaa eikä saisi mitään järkevää aikaan. Sitä vain olisi.

Tulevaisuudessa olisi kiva saada pieni osapäivätyö jostain. Tällä hetkellä en haittele kokopäivätyötä. Haluaisin asua maalla, ajokortti ja auto olisivat kivoja jossain vaiheessa. Kaupunkiympäristö välillä tympii. Olen elämäni tyytyväinen. En muuttaisi mitään. Minulla on mukava perhe ja monta hyvää ystävää.

Mika, 33 v, Järvenpää

Vuonna 2001 kiinnostuin pesulatyöstä, kun tällainen mahdollisuus tuli kohdalle. Omaoksalla oli tarjota minulle avotyöpaikka Pihlavistokodin pesulasta. Oli mukavaa päästä kokeilemaan pesulatyötä. Alkuun työtehtävinäni olivat lähinnä mankelointi, vaatteiden viikkaaminen ja koneiden tyhjentäminen. Mankelointi tuntui aluksi tosi vaikealta ja vaati paljon harjoittelua. Viikkaaminen oli myös vaikeaa. Piti saada vaadittu laatu aikaiseksi. Välillä päivät tuntuivat raskailta. Oli paljon opittavaa työstä ja työelämän säännöistä, vaikka olinkin avotyössä.

Omaoksen aikana halusin jälleen opiskella. Puhuin asiasta Kirsille, joka lähti ottamaan asiasta selvää. Inva innostui asiasta ja koulutus järjestyi oppisopimuksen kaltaisella tavalla. Oppimispaikkoina olivat koko ajan Omaoksen pesulat, opeuspesula ja Heltex. Invan aikana sain myös mahdollisuuden autokoulun käymiseen. Se oli mukavaa. Harmikseni se piti jättää epilepsian takia. Mutta sain yrittää.

*Harjoittelua, koulutusta
ja rutkasti lisää työkokemusta*

Koen, että minulle on tullut rutkasti työkokemusta lisää harjoittelun ja koulutuksen kanssa. Mielestäni voi sanoa, että olen pesula-alan ammattilainen. Kunniakirja on pesuloiden seinällä. Omaoksassa on jaksettu kannustaa opiskelussa ja työssä. Nykyään pystyn ottamaan työstä vastuuta ja pystyn huomioimaan monta työvaihetta yhtä aikaa. Kaksikin työtä yhtä aikaa menee hyvin, esimerkiksi viikkauksen ja mankeloinnin yhdistely. Omaoksassa saan tarvittaessa apua raha-asioiden hoidossa. Ne ovat ajoittain hankalia. Tulevaisuudessa toivon saavani palkkatyötä pienestä tai isosta pesulasta. Aika näyttää. Nyt ei ole kiire. Olen tyytyväinen elämääni. Päivä kerrallaan.

102 00 Työntekijöiden oman elämän hallinta on parantunut Omaoksassa olon aikana



Indikaattori	Tulos
102 01 Työntekijät arvioivat itsetuntonsa parantuneen. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo on 3,80. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle. 1 työntekijä ei vastannut.
102 02 Työntekijät arvioivat elämänlaatunsa parantuneen Omaoksassa olon aikana. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo on 3,40. 1 työntekijä antoi arvosanan 2. 1 työntekijä ei vastannut.
102 03 Työntekijät arvioivat tulevaisuudensuunnitelmiansa selkiytyneen Omaoksassa olon aikana. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo on 2,90. 2 työntekijää antoi arvosanan 2 tai alle. 2 työntekijää ei vastannut.



Indikaattori	Tulos
103 01 Työntekijät arvioivat työkykynsä parantuneen Omaoksassa olon aikana. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo on 4,00. 1 työntekijä ei vastannut.

103 02

Esimerkki työkyvyn paranemisesta

Lauri, 26 v, Järvenpää

*"Pesulatyö on ryhmätyötä,
ja se tuntuu nyt mukavalta"*

Koulutustaustani on peruskoulu täällä Järvenpäässä. Sen jälkeen innostuin kaksivuotisesta kaupan ja hallinnon alan perustutkinnosta. Kävin sen Invalla Järvenpäässä. Merkonomin tutkinto oli haaveena. Koulutus- ja työhaaveita sekä työkokeiluja on ollut ennen Omaoksaa, vaihtelevalla menestyksellä. Työttömyyttäkin oli välissä.

Ennen Omaoksaa olin Myllytien työ- ja toimintakeskuksessa työharjoittelussa. Sieltä ohjaaja tutustutti minut Omaoksaan toukokuussa 2003. Tutustumiskäynnin perusteella sovittiin ensin

harjoittelusta ja sen jälkeen sovittiin kesätyöstä ja tässä vielä ollaan. Minulla on nyt vakituinen työsuhte.

Ensimmäinen työpäivä oli järkyttävä, pyykkiä oli tosi paljon. Oli maanantai eikä harmainta hajua mistä minun tulisi työt aloittaa. Olo oli neuvoton. Alkuun sain koko ajan ohjausta todella paljon. Ensimmäisiä työtehtäviäni olivat viikkaus, mankelointi ja pyykin haku kerroksilta. Aloitimme parista työtehtävästä, jotka piti oppia hyvin. Kun ohjaaja huomasi, että osaan ottaa enemmän vastuuta ja teen työt kunnolla, päivittäiset työtehtävät laajentuivat. Vähitellen sain tehdä työtä itsenäisemmin.

Pesulatyö on ryhmätyötä, ja se tuntuu nyt mukavalta. Alkuun se tuntui vaikealta, kun en tiennyt minkälaisen ihmisten kanssa olen tekemisissä ja mitä toiset osaavat. En alussa oikein tiennyt omaa paikkaani, enkä sitä missä olen täällä pätevä. Paljon on ollut oppimista. Aluksi tarvitsin aina opastusta edellisen työn päättyessä.

Nyt pystyn jo työskentelemään melkoisen itsenäisesti. En tarvitse koko ajan uusia työohjeita. Tiedän, mistä aamulla aloitan. Osaan hahmottaa pesulan työvaiheet ja työjärjestykset päivän aikana melkoisen kivasti, jotta asiakas saa puhtaat pyykkiä sovittuna aikana. Osaan antaa myös työohjeita toisille työntekijöille. Itse ei millään ehdi joka paikkaan. Kun huomaan tekemistä vaativan työvaiheen, enkä itse jouda, niin annan ohjeen eteenpäin. Osaan myös neuvoa harjoittelijoita ja uusia työntekijöitä tarvittaessa.

Tällä hetkellä koen, että alkuaajoista olen mennyt hirveästi eteenpäin ensimmäisen järkytyksen jälkeen. Täällä on jaksettu sopivasti kannustaa, jotta on jaksanut olla innostunut.

Pesula-alan on koulutusta täällä Järvenpäässä. Tällä hetkellä koen, että itselleni parasta on ollut oppia työtä tekemällä. Olen myös mielestäni pesulatyöntekijänä jo hyvä. Jossain vaiheessa saatan mennä pesula-alan koulutukseen. Täytyy miettiä vielä. Isossa pesulassa en ehkä haluaisi olla, tämän kokoisessa yrityksessä kuin Omaoksa oppii paremmin. Opettaminen on henkilökohtaisempaa ja kysyminen on helppoa ja nopeaa. Täällä on oppinut laajasti pesulan työvaiheita ja -rytmin.



104 00

Omaoksa kouluttaa erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä ammattiin



Indikaattori	Tulos
104 01 Kaksi henkilöä on suorittanut tekstiilihuoltoalan perustutkinnon vuonna 2007.	Mika Neuvonen ja Niklas Stranden suorittivat puhdistuspalvelujen perustutkinnon, tekstiilihuollon koulutusohjelman/tekstiilihuoltaja 30.5.2007.



Mikan ja Niklaksen (kuvassa etualalla) valmistujaisjuhlia vietettiin kesän kynnyksellä.

105 00

Omaoksa tarjoaa pysyviä työmahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville henkilöille



105 014

Esimerkki työntekijän pysyvästä työmahdollisuudesta Omaoksassa

Seuraavalla sivulla oleva teksti on Omaoksan työntekijän Kari Harjun kokemus pysyvästä työmahdollisuudesta. Se on kirjoitettu toukokuussa 2007.

OLEN KARI HARJU.

- OLENSYNTYPERÄINEN JÄRVENPÄÄLÄINEN.
- KOULUTUKSENI OVAT PERUSKOULU, AMMATTI-KOULUN PUUSEPÄNLINJA, TYÖELÄMÄÄN JA KOULUTUKSEEN VALMENTAVAN KURSSIN JA VIIMEISIN TEKSTIILIHUOLTAJAKURSSIN OPPISOPIMUKSELLA OMAOKSASSA.
- OLIN TYÖKESKUS KESÄPUUN PALVELUKSESSA 25K
- TYÖKESKUSKESÄPUUSSA EI JATKOMAHDOLLISUUTTA OLLUT, JATKYÖKESKUKSEN VETÄJÄ EHDOTTI OMAOKSAN PERUSTAMISEEN MUKAAN LÄHTÖÄ TOINEN VAIHTOEHTO OLI KORTISTAA TYÖTÖMAKSI.
- OMAOKSASSA TEEN, KAIKKIA PESULA-ALAN TÖITÄ.
- JOS OMAOKSAN TYÖNTEKIJÄT VAIHTUISI KAHDEN VUODEN VÄLEIN, NYKYINEN LAATUTASO HEIKKENISI, MYÖS TYÖNTEKIJÄN KANNALTA OLISI ERITTÄIN RASKASTA MIETTÄÄ JA ODOTTAA KAKSIVUOTTA, UUSITÄNKO TYÖSOPIMUS VAI EI KÖ.
- OMAOKSASSA VIIHDYN ERITTÄIN HYVIN, LAHDEN HYVÄLLÄ MIELELLÄ TÖIHIN, KOSKATYÖ ON MONI-VAIHEISTA JA ERITTÄIN MIELEKÄSTÄ JA HAASTAVAAKIN, JA KÄSITELTÄVÄT TEKSTIT VÄRIKKÄITÄ JA TUOVAT NÄINSILMÄN ILÖÄ, MYÖS HYVÄ ILMAPIIRI JA ILOISET HYVÄN TUULISET TYÖTOVERIT OVAT KOKONAISUUDESSA MUKANA.

- OMAOKSASSA OLEN SAANUT APUA OMIEN ASIAIN HOITOON, ELÄMÄNI ON AIKA HYVÄ TÄLLÄ HETKELLÄ, KOSKA MENOT HOITUU PIENELLÄ TARKKAILULLA, JA OLONI ON MUUTENKIN RENTOA, OMAOKSA AUTTOI MINUA LÄHIOMÄSEN POISTUMIS HETKELLÄ JÄRJESTELYISSÄ.
- TULEVAISUUDEN TAVOITTEENI ON HANKKIA OMA AUTO IHAN VAKAVASTI, JA KUNNOSTAA TULEVAISUUDEN KESÄPAIKKANI MAALTA URJALASTA, TAMAN PÄIVÄN MUKAVUUKSIEN TASOLLE.

LOPUKSI LAINAISIN ERÄÄN LAULUN SANOJA,
(EN PÄIVÄÄKÄÄN VAIHTAISI POIS)

Näin onnistuimme

Tiiliuokan tavoitteet eivät kokonaisuudessaan toteutuneet ja niiden saavuttamiseksi meillä on vielä paljon parantamisen varaa. On ilahduttavaa kuitenkin todeta, että olemme onnistuneet työntekijöiden taitojen lisäämisessä, johon olemme viime vuosina panostaneet paljon. Voimme olla ylpeitä siitä, että työntekijämme ovat innokkaita jatkuvasti ylläpitämään osaamistaan ja valmiita panostamaan ammattitaitonsa kehittämiseen.

Omaoksassa on tuettu työntekijöiden voimaantumista lisäämällä työllistymisvalmiuksia esimerkiksi koulutuksen ja henkilökohtaisen ohjauksen keinoin. Ohjaus ja tukeminen vaativat jatkossa vielä enemmän huomiota jokaisen työntekijän kohdalla yksilöllisesti. Ohjauksen taso ja merkitys vaikuttavat vahvasti niin työntekijöiden sitoutumiseen kuin työn laatuun. Erityisesti sosiaalisten taitojen ja ryhmätyötaitojen kehittämiseen pitää riittää enemmän aikaa. Tämä onkin vuonna 2007 ollut ongelmallista projektitöiden ja neljän henkilön opiskeluiden päällekkäisyyksien vuoksi.

Henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen annettavaa tukea on korostettu vain vakituisille työntekijöille, joten opiskelijat ja harjoittelijat eivät ole olleet tietoisia tästä mahdollisuudesta. Tämä paljasti aukon toimintatapojemme järjestelmällisyydessä ja kattavuudessa, mihin jatkossa pitää kiinnittää huomiota. Pitänee myös harkita erillistä kyselyä opiskelijoille ja harjoittelijoille.

Tulevaisuuden suunnitelmat eivät kaikilla olleet selkiytyneet. Vastauksissa korostuvat opiskelijoiden ja harjoittelijoiden antamat vastaukset. Yhden opiskelijan oli vaikea vastata joihinkin kysymyksiin, koska hän koki, ettei osa kysymyksistä koskettanut häntä. Näin ollen keskiarvot jäivät tavoitetta alhaisemmiksi. Koska työyhteisömme on pieni, tyhjän vastauksen arvo on nolla ja se näkyy heti keskiarvossa. Ensi vuonna haastatte- luissa pitää kiinnittää huomiota siihen, että kaikki vastaavat kaikkiin kysymyksiin.

LISÄARVON TUOTTAJA YHTEISKUNNALLE

201 00 Omaoksa tuottaa taloudellista hyötyä yhteiskunnalle



Omaoksan vuoden 2006 toiminnasta on tehty SYTA eli sosiaalisen yrityksen/yhteisön toiminnan analyysi. Sen toteutti Tuomas Leinonen, joka on kehittänyt kyseisen menetelmän. Tarkastelu on toteutettu yhteiskunnan näkökulmasta siten, että toteutunutta toimintaa on verrattu tilanteeseen, jossa toimintaa ei olisi ollut. Tässä analyysissä ei ole huomioitu toiminnan ammatillisen ja sosiaalisen kehittymisen vaikutuksia sosiaalisiin perusteisiin palkattujen henkilöiden elämäntilanteeseen. Analyysi kokonaisuudessaan on luettavissa verkkosivullamme (www.omaoksa.fi).

Indikaattori	Tulos
201 01 Yhteiskunnan nettokustannus on halvempi kuin vaihtoehtotilanteessa vuonna 2006.	Yhteiskunta on saanut palautuvia eriä noin 77 000 euroa enemmän kuin mitä se on panostanut Omaoksan toimintaan tukena (ilman laite- ja tilavuokria). Samalla ajanjaksolla olisivat vaihtoehtoiset nettokustannukset olleet noin 16 000 euroa, joten toimintaan osoitettu lisäpanos on negatiivinen eli toiminta on tuottanut suoraa säästöä noin 94 000 euroa.
201 02 Työntekijät ovat Omaoksan kautta saaneet enemmän nettotuloja kuin vaihtoehtotilanteessa.	Nettopalkkoja on maksettu noin 8000 euroa enemmän kuin mitä vaihtoehtoiset nettotulot olisivat olleet. Tämä lisäansio kohdistuu sosiaalisiin perusteisiin palkattuihin henkilöihin.
201 03 Kunta on hyötynyt taloudellisesti Omaoksan toiminnasta.	Järvenpään kaupunki on saanut palautuvia eriä (verot ja ostot kunnalta) hieman alle 40 000 euroa vuonna 2006. Lisäksi Omaoksa on ostanut tuotteita ja palveluja noin 24 000 euron arvosta. Nämä hankinnat kohdistuvat pääosin talousalueen palveluihin.
201 04 Valtio on hyötynyt taloudellisesti Omaoksa toiminnasta.	Valtio on saanut palautuvia eriä noin 38 000 euroa vuonna 2006.

202 00 Omaoksa työllistää erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä



Indikaattori	Tulos
202 01 Omaoksa työllistää erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä vakituisiin työsuhteisiin. Kolme henkilöä, joiden työllistyminen olisi muuten ollut epävarmaa, on työllistynyt vakituisesti.	Kaksi henkilöä on vakituudessa työsuhteessa.

202 02 Omaoksa järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. Vuoden aikana kaksi henkilöä on ollut kuntouttavassa työtoiminnassa.	Yksi henkilö on ollut kuntouttavassa työtoiminnassa
202 03 Omaoksa tarjoaa kaksi avotyöpaikkaa Myllytien työ- ja toimintakeskuksen asiakkaille. Kaksi sopimusta on tehty.	5 avotyösopimusta on tehty.
202 04 Omaoksa tarjoaa harjoittelupaikan sosiaalitoimen toimeentulotuen asiakkaalle. Yksi sopimus on tehty.	Ei yhtään sopimusta vuonna 2007.

203 00 Omaoksa tarjoaa työssäoppimispaikkoja erityisoppilaille



Indikaattori	Tulos
203 01 Omaoksa tarjoaa neljä työssäoppimispaikkaa erityisoppilaille. Neljä sopimusta on tehty.	4 sopimusta on tehty.

Näin onnistuimme

Emme täysin saavuttaneet tililuokan tavoitteita, mutta onnistuimme kokonaisuutena kohtuullisen hyvin niissä asioissa, joihin voimme itse vaikuttaa. Vuoden 2006 tietojen pohjalta tehty SYTA osoitti jo toisen kerran, että toimintamme on kokonaistaloudellisesti erittäin kannattavaa kaupungin ja valtion näkökulmasta. Analyysi on pätevä noin kolmen vuoden ajan, ellei toiminnassamme tapahdu oleellisia muutoksia.

On kuitenkin harmittavaa, että pystymme tarjoamaan vain kahdelle vajaakuntoiselle työntekijälle vakituisen työpaikan, vaikka tavoitteena oli kolme työsopimusta. Positiivista on, että kolmas erityistä tukea tarvitseva henkilö jäi pois Omaoksan palveluksesta siirryttyään uuden työnantajan palvelukseen 2.7.2007, vaikka emme pystyneet palkkaamaan hänen tilalleen uutta työntekijää. Lisäksi olemme tehneet avotyösopimuksia enemmän kuin oli tavoitteemme. Niissä uutena yhteistyökumppanimme on Tuusulan kunta, jonka kanssa on tehty kaksi sopimusta.

Toimeentulotuen asiakkaalle emme voineet tarjota kaupungin kesätyöpaikkaa tahdostamme huolimatta. Keväällä 2007 kävi ilmi, että kaupunki pystyi osoittamaan vain omiin sisäisiin yksiköihin kesätyöntekijöitä. Myöskään kuntouttavan työn sopimuksia ei tehty vuonna 2007, koska kuntouttavan työtoiminnan asiakkaissa ei ollut pesula-alasta kiinnostuneita henkilöitä.

OSAAVA JA LUOTETTAVA PALVELUNTUOTTAJA JA YHTEISTYÖKUMPPANI

301 00

Omaoksen pesulatoiminta on laadukasta



Tilin 301 01 tiedot on kerätty asiakastyytyväisyyskyselylomakkeilla, jossa vastaajat arvioivat esitetyt väittämät asteikolla 1–5. Kaupungin yksiköille ja yksityisille asiakkaille oli omat lomakkeensa. Kaupungin kaikille yksiköille, jotka käyttävät Omaoksen palvelua, lähetettiin sisäisessä postissa kyselylomakkeet (yhteensä 75 kpl). Saatteessa toivottiin, että vastaukset kerättäisiin yhteisesti tai sen henkilön toimesta, joka yhteistyötä käytännössä hoitaa. Vastausprosentti oli 60 %.

Yksityisille asiakkaille annettiin puhtaiden pyykkien noudon yhteydessä kysely (yhteensä 87 kpl), joka palautettiin joko kyselylaatikkoon, postitse tai sähköpostitse. Vastauksia palautui 8 kpl eli noin 9 %. Mittauksen katsomme epäonnistuneen pienen vastausprosentin vuoksi. Tästä johtuen ilmoitamme tuloksessa vastaajien määrän ja jakauman.

Yksityisten asiakkaiden kyselyiden pieni palautusmäärä johtunee asiakasryhmästä, joka on pääosin ikäihmiä. Mukana on suurelta osin Järvenpään kotihoidon asiakkaita. Todennäköisesti he olisivat tarvinneet apua omaisilta tai kotihoidon henkilökunnalta kyselyn täyttämiseksi.

Muut tiedot on kerätty sidosryhmäkyselyistä. Lomakkeita lähetettiin yhteensä 41 kpl. Vastauksia palautui 25 kpl. Kohderyhminä olivat kaupungin viranhaltijat ja päättäjät, oppilaitokset ja kuntoutus- ja avotyöpalvelun tilaajat. Vastausprosentti on noin 60 %. Viranhaltijoille ja päättäjille lähetimme oman kyselyn, yhteensä 28 kpl, joista palautui 15 kpl. Sidoryhmäkyselyitä kuntoutus- ja avotyöpalvelun tilaajille lähetettiin yhteensä 6 kpl, joista palautui 3 kpl. Lisäksi lähestyimme kuntouttavan työtoiminnan vastaavaa henkilöä sähköpostikyselyinä (1 kpl), jonka tavoitteena oli selvittää yhteistyön sujuvuutta Omaoksen kanssa.

Oppilaitoksille lähetimme sidoryhmäkyselyjä 7 kpl, jotka kaikki palautuivat. Lisäksi oppilaitoksia lähestyttiin sähköpostitse (3 kpl). Haastattelussa kysyttiin oppilaitosten mielipidettä ja tarvetta Omaoksen tarjoamille työssäoppimisjaksoille. Näistä on valittu kaksi kuvausta (s. 22).

Kaiken kaikkiaan kyselyitä ja haastatteluja lähetettiin sidosryhmillemme ja asiakkaillemme 203 kappaletta vuonna 2007.

Indikaattori	Tulos
301 01 Asiakkaat arvioivat, että Omaoksassa tekstiilihuolto on ammattitaitoista. Vastaajien keskiarvo on 4.	Kaupungin keskiarvo 4,33. Yksityiset: 7 antoi arvosanan 5, 1 ei vastannut.
301 02 Asiakkaat arvioivat, että Omaoksen toimitusaika vastaa heidän tarpeitaan. Vastaajien keskiarvo on 4.	Kaupungin keskiarvo 4,20. Yksityiset: 7 antoi arvosanan 5, 1 ei vastannut.
301 03 Asiakkaat arvioivat, että Omaoksen asiakaspalvelu on ystävällistä. Vastaajien keskiarvo on 4.	Kaupungin keskiarvo 4,62. Yksityiset: 6 antoi arvosanan 5, 1 antoi arvosanan 4, 1 ei vastannut
301 04 Asiakkaat arvioivat, että Omaoksen asiakaspalvelu on asiantuntevaa.	Kaupungin keskiarvo 4,24. Yksityiset: 7 antoi arvosanan 5, 1 antoi arvosanan 3.

Vastaajien keskiarvo on 4.	
301 05 Kaupungin työntekijät arvioivat, että Omaoksen työ- asuihin liittyvä palvelu on sujuvaa. Vastaajien keskiarvo on 4.	Kaupungin keskiarvo 4,03.

302 00 Omaoksen pesulatoiminta on luotettavaa



Indikaattori	Tulos
302 01 Asiakkaat arvioivat, että Omaoksa pitää kiinni sovi- tuista asioista. Vastaajien keskiarvo on 4.	Kaupungin keskiarvo 4,40. Yksityiset: 8 antoi arvosanan 5.
302 02 Asiakkaat arvioivat, että Omaoksen kanssa sovitut aikataulut pitävät. Vastaajien keskiarvo on 4.	Kaupungin keskiarvo 4,24. Yksityiset: 7 antoi arvosanan 5, 1 antoi arvosanan 4.
302 03 Asiakkaat luottavat siihen, että toiminnan kautta saadut tiedot pysyvät salassa. Vastaajien keskiarvo on 4.	Kaupungin keskiarvo 3,87. Yksityiset: 5 antoi arvosanan 5, 3 ei vastannut.

303 00 Omaoksen kuntouttava ja avotyötoiminta on laadukasta



Vastaajien määrä 3 kpl. Kyselyjä lähetettiin yhteensä 6 kpl.

Indikaattori	Tulos
303 01 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksen työtehtävät ovat monipuolisia. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 3,67.
303 02 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että työtehtävät Omaoksassa soveltuvat avotyöntekijöille. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,50.
303 03 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksassa työtehtävät soveltuvat kuntouttavaan työtoimintaan. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 5,00.
303 04 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että	Keskiarvo 4,33.

Omaoksassa ohjauksen tarve huomioidaan yksilöllisesti. Vastaajien keskiarvo on 4.	
303 05 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksassa ohjaus on riittävää. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,67.
303 06 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksen toiminta vastaa kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tarpeita. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,33.

304 00 Omaoksen kuntouttava ja avotyötoiminta on luotettavaa



Indikaattori	Tulos
304 01 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksa pitää kiinni sovituista asioista. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,67.
304 02 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksen kanssa sovitut aikataulut pitävät. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,67.
304 03 Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat luottavat siihen, että toiminnan kautta saadut tiedot pysyvät salassa. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 5,00.

304 04

Hyvä esimerkki yhteistyöstä kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä

Järvenpään kaupungin työllisyysyksikön vastaava työvalmentaja Sirkka Lehti (haastattelu tehty 22.10.2007)

Yhteistyö Omaoksen kanssa on sujunut kitkattomasti. Yhteydenpito on mutkatonta. Työmahdollisuuksia on mielestäni ollut riittävästi. Vuonna 2007 ei vain ole ollut tarvetta enempään. Yhteydenpito aloitetaan useimmiten puhelinoitella, jossa tiedustellaan Omaoksen mahdollisuutta ottaa henkilö kuntouttavaan työtoimintaan. Puhelun aikana sovimme tilanteen mukaan henkilökohtaisesta tapaamisesta Omaoksen esimiehen kanssa. Tapaaminen johtaa pääsääntöisesti sopimuksen tekemiseen asiakkaan toiveita ja tarvetta kuunnellen. Sopimus tehdään ensin esim. yhdeksi kuukaudeksi. Kuukauden päättyessä sovitaan uusi tapaaminen, jossa mietitään jatkamahdollisuus molempien osapuolten kokemusten perusteella. Jaetaan kokemus ja mietitään tulevan sopimuksen pituus ja mahdolliset muutostarpeet työajoissa ja niin edelleen.

Omaoksassa on ollut ohjausta riittävästi ja se on ollut yksilöllistä kuntouttavan työtoiminnan luonteeseen nähden. Työtehtävät soveltuvat hyvin kuntouttavassa työtoiminnassa työskentelevälle, samoin työajat ovat olleet joustavasti sovittavissa eri ihmisten tarpeisiin.

Kesällä 2007 yksi sopimus päättyi. Elämänhallintataitoja pyritään Omaoksassa parantamaan. Aina siihen ei tahdosta huolimatta pystytä vaikuttamaan. Vuonna 2007 ne eivät juurikaan henkilöllä parantuneet johtuen täysin asiakkaasta itsestään.

Tämä sopimus päättyi niin hyvin kuin mahdollista eikä tilanne ei tullut yllätyksenä. Omaoksa teki hyvin osuutensa. Saimme käyttöömmme ensiluokkaisen lausunnon asiakkaan työ- ja toimintakyvystä. Siitä oli suuri hyöty asiakkaan jatkoja suunniteltaessa. Lausunto konkretisoi kuntouttavan työtoiminnan aikana ilmenneet asiat realistisesti, mutta asiallisesti. Yhteydenpito sopimuksen lopettamisprosessin aikana ontui hieman kesälomista johtuen. Kaiken kaikkiaan se sujui kuitenkin tarpeeksi hyvin.

Tulevaisuudessa yhteistyötarvetta Omaoksan kanssa varmaankin on, mutta se ilmenee asiakkaiden tarpeen mukaan. Tarvetta on vaikea ennustaa. Yhteistyö on näiden parin vuoden aikana toiminut kiitettävästi ja voi vain toivoa, että se sujuisi aina näin kaikkien kanssa.

305 00 Omaoksa tarjoaa laadukkaita työssäoppimisjaksoja erityisoppilaille



Kyselyyn vastanneiden määrä on 7 kappaletta.
Kaikki lähetetyt kyselylomakkeet palautuivat.

Indikaattori	Tulos
305 01 Oppilaitokset arvioivat, että Omaoksan työtehtävät vastaavat työssäoppimisjakson tavoitteita. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,57.
305 02 Oppilaitokset arvioivat, että Omaoksassa työssäoppimisen ohjaus on riittävää. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,71.
305 03 Oppilaitokset arvioivat, että Omaoksa järjestää riittävästi työssäoppimisjaksoja oppilaitosten tarpeisiin nähden. Vastaajien keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,33.

305 04



Kuvaus työssäoppimisjaksojen tarpeesta Omaoksassa

Tarvetta työssäoppimisjaksoille on ollut ja tulevaisuudessa tulee olemaan entistä enemmän. Omalle luokalleni/ryhmälleni on löytynyt mukavasti harjoitteluajat. Jaksojen tarpeeseen vaikuttaa ryhmäni koulutuslinja, joka on työhön ja itsenäiseen elämään valmentava opetus ja ohjaus. Omaoksan harjoittelujaksot ovat oivaa opettelua omatoimisuuteen ja vuorovaikutukseen. Samalla osa opiskelijoista saa kipinän valita ammatillisen koulutuksen puhdistus- ja pesula-alalta. Harjoittelu Omaoksassa on normaalia työelämän opettelua ja arkipäivän selviytymistaitoja. Se on sosiaalista ja ammatillista yhteistyötä aikuisten kanssa, jossa esimerkiksi itsetuntemus lisääntyy. Pienessä työpaikassa mielestäni laatu, työtehtävien monipuolisuus ja joustavuus ovat paremmin toteutettavissa kuin suuressa työyhteisössä. Varsinkin taloudellisesti paljon tuottavat yritykset ovat usein nihkeitä ottamaan vajaakuntoisia ja vammaisia harjoittelemaan. Olemme itse saaneet hyvän vastaanoton pienistä työpaikoista ja yrityksistä, kuten Omaoksa, joissa kova työtahti ei välttämättä ole pääkriteeri. Työssäoppimisjaksot ovat vastanneet tarvetta ja tavoitetta.

”Oivaa opettelua omatoimisuuteen ja vuorovaikutukseen”

On huomattu, onko ala opiskelijalle sopiva tai ei. Jotkut opiskelijat ovat hakeutuneet ammatilliseen koulutukseen harjoittelujakson innoittamana. Harjoittelujaksot ovat olleet opiskelijoillemme turvallinen työssäoppimispaikka, asialliset ohjaajat ja työntekijät, joilta myös oppii elämän perusasioita. Toivon ainakin omalta puoleltani yhteistyömme jatkuvan myös tulevaisuudessa.

*Antti E. Isomäki, lehtori, erityisopettaja, kasvatusalan työnohjaaja, Feuerstein-pedagogi
Invalidiliiton Järvenpään Koulutuskeskus*

Minulla on jatkuva tarve työssäoppimispaikkoihin opiskelijoilleni. Olen saanut opiskelijani suhteellisen hyvin Omaoksaan työssäoppimaan, kunhan olen ollut tarpeeksi ajoissa liikkeellä. Omaoksassa on ammattitaitoa kohdata ja ohjata tukea tarvitsevia nuoria. Omaoksa on työpaikkana sopivan kokoinen ja antaa nuorille mahdollisuuden tavata vertaisiaan nuoria. Omaoksassa tehdään ihan oikeaa työtä ja tulosta täytyy syntyä. Opiskelijalla on mahdollisuus tehdä kykyjensä mukaan suhteellisen monipuolisesti erilaisia tekstiilihuollon töitä. Työpaikkana Omaoksa on sopivan kokoinen ja helppo hahmottaa. Tämä lisää turvallisuuden tuntua. Opiskelijalta vaaditaan oikeasti työpanosta ja arviointi on realistista, mikä tukee nuoren kehitystä ja oppimista. Tarvittaessa osataan kuitenkin huomioida erilaiset poikkeavat tilanteet. Osalle opiskelijoista on erittäin vaikeaa saada nuoren oppimista ja kehitystä tukevaa työssäoppimispaikkaa. Ohjauksen ja arvioinnin tulee olla asiallista ja ammattitaitoista. Tämä tuottaa usein ongelmia monissa paikoissa. Työssäoppimisjaksojen avulla on myös tarkoitus löytää opiskelijalle koulutuksen jälkeinen työpaikka, mikä aiheuttaa omat ongelmansa. Työssäoppimisjaksot Omaoksassa ovat olleet asiallisia ja vastanneet aina hyvin kunkin opiskelijan tavoitteita. Muutama opiskelija on jopa saanut Omaoksasta työpaikan.

"Ihan oikeaa työtä ja tulosta täytyy syntyä"

*Tiina Joensuu, erityisopettaja
Keuda Järvenpää palvelualat*

306 00 Omaoksa on osaava palveluntuottaja



Indikaattori	Tulos
306 01 Järvenpään kaupungin edustajat kokevat tuntevansa Omaoksan toiminnan. Keskiarvo on 4.	Keskiarvo 3,93.
306 02 Järvenpään kaupungin edustajat kokevat olevan arvokasta, että Omaoksa on sosiaalinen työllistäjä, joka kouluttaa vajaakuntoisia työntekijöitä ammattiin sekä opastaa ja auttaa heitä oman elämänsä hallinnassa. Keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,47.
306 03 Järvenpään kaupungin edustajat arvioivat, että kokonaistaloudellisuutta ajatellen Omaoksan toiminta on tärkeää. Keskiarvo on 4.	Keskiarvo 4,20.



Indikaattori	Tulos
307 01 Järvenpään kaupungin edustajat pitävät Omaoksa luotettavana yhteistyökumppanina. Keskiarvo on 4 eikä kukaan anna arvosanaa alle 3.	Keskiarvo 4,27. Kaksi antoi arvosanan 3.
307 02 Järvenpään kaupungin edustajien mielestä Omaoksa täyttää kaupungin odotukset. Keskiarvo on 4 eikä kukaan anna arvosanaa alle 3.	Keskiarvo 3,87. Yksi ei vastannut.

Näin onnistuimme

Saimme tärkeimmiltä sidosryhmältämme ja asiakkailtamme arvokasta tietoa toimintamme kehittämisen tulevaisuuden haasteista ja muutostarpeista. Vastauksista kävi ilmi, että tunnettuuden ja tiedon levittämisen eteen tulee työskennellä tehokkaammin. Pääosiltaan koemme saavuttaneemme tavoitteemme melko hyvin. Olemme myös tehneet palautteen perusteella muutoksia toimintaamme. Esimerkiksi Lääkärinkujan pesulan aukioloaika on pidennetty yhtenä päivänä viikossa.

Omaoksan luottamuksellisuus tietojen salassa pysyminen osalta ylitti tavoitteemme sidosryhmäkyselyissä. Sen sijaan asiakkaiden näkökulmasta emme päässeet tavoitteeseemme. Kaupungin kyselyissä arvosanat olivat pääosin hyviä, mutta 45 vastaajasta viisi jätti vastaamatta, yksi antoi arvosanan 1 ja toinen arvosanan 2. Toimintamme luottamuksellisuus on meille tärkeää, joten pyrimme selvittämään, mistä huonot arvosanat johtuivat ja kiinnitämme jatkossa asiaan entistäkin enemmän huomiota. Yksityisten keskiarvo jäi vastaavassa kohdassa arvosanaan 3,13. Kahdeksasta vastaajasta viisi oli antanut arvosanan 5, mutta kolme oli jättänyt vastaamatta. Näin ollen arvosana jäi alle tavoitteen. Kaikki eivät ehkä osanneet vastata tähän kysymykseen. Jatkossa kyselylomakkeeseen voisi lisätä kohdan "en osaa sanoa" tai "ei merkitystä".

Omaoksan työtehtävien monipuolisuuden kuntoutus- ja avotyössä sidosryhmät arvioivat alle asettamamme tavoitteen. Mutta tehtävien soveltuvuudessa kyseisiin toimintoihin arviot ylittivät tavoitteemme. Omaoksan työt näyttävät siis soveltuvan erittäin hyvin kuntoutukseen ja avotyöhön. Tämän perusteella päädyimme antamaan itsellemme hymynaaman huolimatta siitä, ettemme ihan saavuttaneet tavoitetta tehtävien monipuolisuudessa.

Olemme täyttäneet kaupungin päättäjien ja viranhaltijoiden odotukset melko hyvin. Lisäodotuksia on kuitenkin asetettu erityisesti jatkopolituksen suhteen. Toimintamme tarkoitus on ensisijaisesti pysyvien työmahdollisuuksien tarjoaminen erilaisin sopimuksin, mutta vuodesta 2007 eteenpäin jatkopolkumahdollisuuksia on lähdetty kehittämään.

Tililuokka 400 00

HYVÄ TYÖNANTAJA JA TYÖYHTEISÖ

Tiedot on kerätty henkilöstötyytyväisyyskyselystä, joka tehtiin kymmenelle työntekijälle. Tililuokasta 100 00 löytyy tarkempi kuvaus tiedonkeruumenetelmästä.

401 00 Työntekijät saavat Omaoksassa perehdytystä ja ohjausta



Indikaattori	Tulos
401 01 Työntekijät arvioivat, että he tietävät työtehtävänsä. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo 4,50. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle. (v. 2006 ka 4,50)
401 02 Työntekijät kokevat, että he saavat ohjausta ja opastusta työtehtävien suorittamisessa. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo 4,40. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle. (v. 2006 ka 4,38)

402 00 Työntekijöiden työmäärä Omaoksassa on sopiva



Indikaattori	Tulos
402 01 Työntekijät kokevat työmääränsä sopivaksi. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo 4,50. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle. (v. 2006 ka 4,38)
402 02 Työntekijät arvioivat, että työt Omaoksassa on jaettu tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.	Keskiarvo 4,30. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle. (v. 2006 ka 4,25)

Lähes kaikissa (401 01 – 402 02) keskiarvo nousi verrattuna vuoteen 2006. Vuoden 2006 tulos on suluissa.



Indikaattori	Tulos
<p>403 01</p> <p>Työntekijät tulevat töihin omasta mielestään hyvällä mielellä.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,50. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,38)</p>
<p>403 02</p> <p>Työntekijät arvioivat, että heidän henkilökohtaisia taitojaan, kiinnostustaan ja ammatillista osaamistaan hyödynnetään Omaoksassa.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,00. Yksi antoi arvosanan 2.</p> <p>(v. 2006 ka 4,50)</p>
<p>403 03</p> <p>Työntekijät kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,30. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,38)</p>
<p>403 04</p> <p>Työntekijät arvioivat tuntevansa oman työnsä merkityksen Omaoksen kokonaisuudessa.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,50. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 4,38)</p>
<p>403 05</p> <p>Työntekijät kokevat, että heidän työtään arvostetaan.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,50. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,50)</p>



Mika tekee työvaatekeräilyä.



Indikaattori	Tulos
<p>404 01</p> <p>Työntekijöiden arvion mukaan Omaoksassa toteutuu oikeudenmukaisuus.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,10. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,0)</p>
<p>404 02</p> <p>Työntekijöiden arvion mukaan yhteistyö Omaoksassa on sujuvaa.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,10. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,38)</p>
<p>404 03</p> <p>Työntekijät arvioivat, että Omaoksassa uskaltaa kertoa mielipiteet avoimesti.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,70. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,29)</p>
<p>404 04</p> <p>Työntekijät kokevat, että Omaoksassa luottamukselliset asiat pysyvät salassa.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 3,80. Yksi työntekijä ei vastannut ja yksi antoi arvosanan 2.</p> <p>(v. 2006 4,63)</p>
<p>404 05</p> <p>Työntekijät eivät ole havainneet syrjintää tai kiusaamista Omaoksassa.</p> <p>Kaikki työntekijät vastaavat ei.</p>	<p>Kolme työntekijää on vastannut kyllä.</p> <p>(v. 2006: 2 vastannut kyllä, 2 ei vastannut)</p>
<p>404 06</p> <p>Työterveyshuollon palvelujen (poislukien määrävuo- tistarkastukset) käyttö on vähäistä verrattuna yleiseen keskiarvoon.</p>	<p>Työterveyshuollon palvelujen käytön määrä vuonna 2007 oli 15 käyntiä. Keskiarvona 3 krt/henkilö. Vertailulukuja ei ollut käytettävissä.</p>
<p>404 07</p> <p>Omaoksassa työntekijöiden poissaoloja on vähemmän kuin Kuumakuntien julkisen sektorin työntekijöiden poissaolot keskimäärin (17,5 pv/v).</p>	<p>Omaoksen sairauspoissaolot 1,8 pv/v.</p>

405 00

Kommunikaatio Omaoksassa on toimivaa

Indikaattori	Tulos
<p>405 01</p> <p>Työntekijät kokevat saavansa tarpeeksi tietoa työhön liittyvistä asioista.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,60. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,38)</p>
<p>405 02</p> <p>Työntekijät arvioivat, että vuorovaikutus on toimivaa esimiesten ja työntekijöiden välillä.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,70. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,50)</p>
<p>405 03</p> <p>Työntekijät kokevat, että esimiehiä voi lähestyä omien ongelmien kanssa.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,70. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,63)</p>

406 00

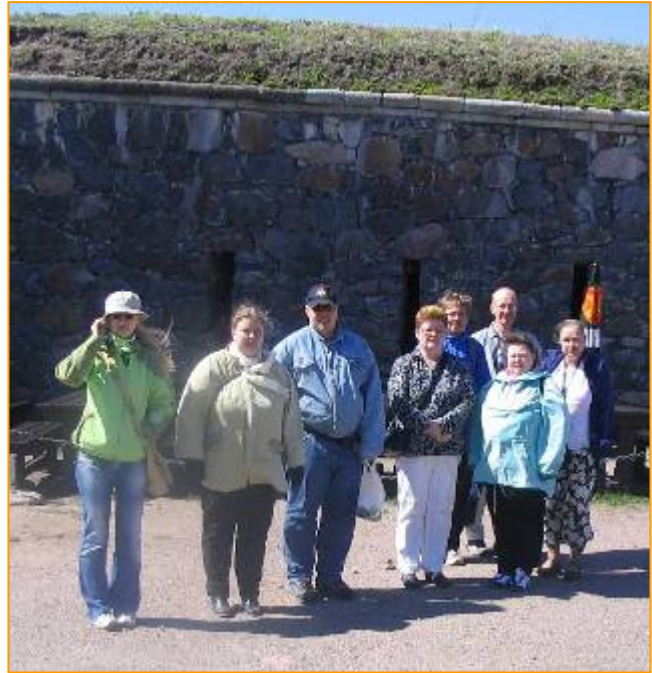
Omaoksassa palautteen anto on riittävää ja rakentavaa

Indikaattori	Tulos
<p>406 01</p> <p>Työntekijät arvioivat saavansa riittävästi palautetta esimiehiltä.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,50. Kukaan ei antanut arvosanaa 2 tai alle.</p> <p>(v. 2006 ka 4,38)</p>
<p>406 02</p> <p>Esimiesten antama palaute on työntekijöiden kokemuksen mukaan rakentavaa.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Keskiarvo 4,60. Yksi ei vastannut.</p> <p>(v. 2006 ka 4,50)</p>

Näin onnistuimme

Työntekijöiden antamien arvioiden mukaan saavuttimme tililuokan tavoitteet melko hyvin ja tulokset ovat samansuuntaisia vuoden 2006 tulosten kanssa.

Syrjinnän ja kiusaamisen poistamiseksi emme tänäkään vuonna saavuttaneet tavoitettamme, vaikka olemme tehneet paljon työtä sen suhteen. Vastusten taustat tulivat esiin haastatteluissa. Henkilöiden kokemus syrjintä tai kiusaaminen oli ollut luonteeltaan työntekijöiden keskinäistä nälvimistä. Se on liittynyt esimerkiksi pärjäämiseen harjoittelujaksoilla. Toinen henkilö toivoi, että työpari olisi ystävällisempi, kun hän neuvoo työtehtävissä. Kolmas henkilö ei perustellut vastaustaan. Tuloksesta saattaa myös kuvastua työmäärän lisääntyminen, sillä yhden työntekijän siirtyessä eteenpäin tilalle ei ole palkattua työntekijää. Tuloksesta huolimatta kiusaamisen syiden selvittely viittaa siihen, ettei ongelma ole niin suuri kuin tulos antaa olettaa. Siitä huolimatta jatkossa pitää kiinnittää tähän entistä enemmän huomiota. Kaikki esille tulevat asiat on otettava huomioon ja on syytä tarkastella niiden vakavuutta ja toimenpidetarvetta, jotta työyhteisössämme olisi vieläkin parempi työilmapiiri.



Omaoksalaiset tekivät yhteisen kevätretken Suomenlinnaan toukokuussa 2007.

Luottamuksellisuus ja yhteistyön sujuvuus vaativat jatkuvaa panostusta. Ryhmähengen lujittumista ja yhteistyön sujuvuutta onkin vuonna 2007 kohennettu keskusteluihin, palavereihin ja Erilaisina yhdessä -kurssin avulla. Lisäksi kesällä järjestettiin Hyvä työkaveri -kilpailu kaikille työntekijöille. Eniten plussia saanut työntekijä palkittiin syksyllä. Kilpailussa työntekijät saivat antaa plussia työkavereilleen sillä perusteella, miten he ovat onnistuneet olemaan luotettavia, ystävällisiä ja huumorintajuisia, oikeudenmukaisia, miten heidän seurassaan on voinut olla oma itsensä, miten he ovat auttaneet pyydettyä ja tarvittaessa, miten he ovat osallistuneet eri työvaiheisiin osaamisensa mukaisesti ja miten he ovat olleet iloisia ja aurinkoisia ja kertoneet, kun ovat huonolla tuulella.

Haastattelussa esiin tulleen perustelun mukaan luottamukselliset asiat eivät aina pysy salassa, koska työntekijät kertovat omista asioistaan avoimesti toisilleen. Näitä asioita saatetaan puhua ryhmän sisällä, vaikka asianomainen ei ole paikalla.

Kokonaisuutta ja arviointihetkeä ajatellen tulosta voidaan pitää hyvänä. Tätä seikkaa tukee myös erittäin vähäiset sairauspoissaolot. Tulos jättää Omaoksalle kuitenkin vielä kehitettävää, jotta työyhteisössämme olisi vielä parempi olla.

Luottavaisina kohti tulevaisuutta



Sosiaalinen tilinpäätöskertomus 2007 on valmistunut. Sen tekeminen on vaatinut paljon aikaa ja melkoista tahtotilaa. Tänä vuonna tilinpäätöstä on laadittu itsenäisemmin, mutta apua on vielä runsain määrin saatu Response-projektilta.

Kyselyjä lähetimme sidosryhmillemme paljon vuotta 2006 enemmän ja näin ollen hajontaakin alkoi vastauksista löytyä.

Kehittämiskohteita tuli ilmi paremmin. Koemme, että tämä kehittää toimintaamme parempaan suuntaan, sillä kyselyt tuovat paljon uutta tietoa toiminnastamme. Kritiikki ja kiitos on vain osattava ottaa oikealla lailla vastaan. Saamme sosiaalisen tilinpidon avulla käyttöömmme vertailutietoa

eri vuosilta ja voimme näin kertoa asiakkaillemme ja sidosryhmillemme enemmän ja paremmin toiminnastamme. Monet tahot saavat sosiaalisen tilinpäätöskertomuksemme luettavakseen ja tutkittavakseen. Response-projektin suurella panostuksella olemme saaneet erittäin hyvän työkalun ja toimintamallin käyttöömmme.

Henkilöstö on kokenut sosiaalisen tilinpidon mielekkääksi. He saavat ottaa kantaa ja olla mukana sen tekemisessä. Tämä tuo yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja lisää samalla kaikkien vaikutusmahdollisuuksia. Asiakkaiden kaikki palautteet on kirjattu ja ne käydään läpi henkilöstön kanssa miettien korjauskeinot erilaisiin tilanteisiin. Kiitokset hyvästä asiakaspalvelusta kuuluvat kaikille ja niitä on mukava jakaa henkilöstölle.

Sosiaalisen tilinpäätöksen tärkeys korostuu siinä, että kaikki asiakkaiden ja sidosryhmien antamat vastaukset tuovat tärkeää tietoa osuuskunnallemme. Samalla he pääsevät tämän kautta esille ja voivat olla mukana vaikuttamassa yrityksemme kehittämiseen.

Sosiaalisen yrityksen/yhteisön toiminnan analyysin (SYTA) tulos on mielestäni merkittävä kunnan ja valtion kannalta. Omaoksa on pieni yksikkö, mutta pystymme tuottamaan yhteiskunnallista hyötyä olemassaololamme. Tähän toivon lukijan hiukaksi aikaa pysähtyvän ja miettivän asiaa. Analyysi on luettavissa kokonaisuudessaan kotisivullamme www.omaoksa.fi.

Toimintaamme sosiaalinen tilinpito on kehittänyt valtavasti. Menneinä vuosina – ennen Response-projektia – meillä ei ollut käytössä järjestelmällistä asiakastytyväisyyskyselyä, sidosryhmähaastattelua eikä henkilöstötyytyväisyyskyselyä, saati itsearviointia. Teemme itsearvioinnin kerran vuodessa, jossa käymme läpi yrityksemme kaikki toiminnot miettien kehittämiskohteet, joihin paneudumme heti tai sovitulla aikataululla.

Monet asiat ovat olleet tiedossamme, mutta asioiden esittäminen sidosryhmillemme vakuuttavasti ja laadukkaasti on ollut hankalaa ja epämääräistä. Ilman Response-projektia ja sieltä saamaamme tukea ja tietämystä Omaoksa ei yksin tästä olisi selvinnyt vielä vuonna 2007. Tukea ja apua sosiaalisen tilinpäätöskertomuksen kokoamiseen ja innovatiivisuuteen tarvitsemme jatkossakin tulevinä vuosina. Näitä toivomme Response-projektin jälkeen löytyvän uuden toimijan kautta.

Erytiskiitos aluekoordinaattorillemme Ulla Rantaselle hänen uskomattomasta kärsivällisyydestään ja pitkäjänteisyydestään työskennellessään kanssamme kohti uutta sosiaalista tilinpäätöskertomusta.

Jatkamme luottavaisina kohti tulevaisuutta.

Sosiaalinen tilintarkastuslausunto

Tilintarkastusryhmä on tarkastanut Pesula Omaoksen sosiaalisen tilinpidon tilikaudelta 2007. Tilintarkastusryhmä on koostunut tilintarkastajasta (allekirjoittanut) ja tilintarkastusryhmän jäsenistä, joita ovat olleet Pia Sévon, Response-projekti ja Tuija Hamnell, Osuuskunta Omaoksa. Tilintarkastusryhmän jäsenten näkemyksissä ei ole ollut ratkaisevia eroavaisuuksia.

Tilintarkastajana olen seurannut prosessia 25.2.08 alkaen ja toiminnanjohtaja Kirsi Suvannon tekemästä päätöksestä toteuttaa sosiaalista tilinpitoa valmiiseen sosiaaliseen tilinpäätökseen saakka. Vastuu prosessin toteuttamisesta ja tilinpäätösmateriaalista on ollut Kirsi Suvannolla. Käytännön kirjanpidon on tehnyt Pesula Omaoksen Vastuunkantaja-koordinaattori Kirsi Suvanto.

Tehtävänäni on ollut sosiaalinen tilintarkastus ja tilintarkastuslausunnon antaminen tehdystä sosiaalisesta tilinpidosta kokonaisuutena. Olen verrannut sosiaalisessa tilinpäätöksessä esitettyjä tuloksia etukäteen päätettyyn sosiaaliseen budjettiin (tavoitteet ja indikaattorit) ja arvioinut, ovatko tulokset vahvistettavissa oikeiksi. Työvälineenä tilintarkastuksessa olen käyttänyt Vastuunkantaja-tilintarkastuksen työpohjaa.

Sosiaalinen tilintarkastus on tehty Vastuunkantaja-mallin tilintarkastusperiaatteiden mukaisesti. Olen tarkastanut tilinpidon prosessia, budjettia, tilinpäätöksen tuloksia ja esittämistapaa riittävässä laajuudessa todetakseni, ettei sosiaalinen tilinpäätös sisällä olennaisia virheitä tai puutteita.

Tarkastaessani Pesula Omaoksen sosiaalisen tilinpidon olen todennut, että sosiaalinen tilinpito on toteutettu järjestelmällisesti ja noudattaa Vastuunkantaja-mallia. Sosiaalisesta tilinpäätöksestä tarkastetut tulokset vastasivat yhdenmukaisesti tosit materiaalia.

Sosiaalisessa tilintarkastuksessa olen lisäksi havainnut asioita, jotka olisi hyvä korjata seuraavassa tilinpidossa:

- 102 00: tavoitteen indikaattorit (oman elämän hallinta) selkeämmiksi ja konkreettisemmiksi; esim. omien raha-asioiden hoito
- Indikaattori 306 01 ei mittaa osaamista, vaan "kaupungin edustajien" tuntemusta organisaatiosta.
- 306 02 -03 indikaattorit eivät myöskään suoranaisesti mittaa osaamista, jota tililuokassa 306 00 tavoitellaan. Kyseiset indikaattorit mittaavat arvokkuutta ja tärkeyttä.
- 305 03 käsittelee työssäoppimisjaksojen määrää ("riittävästi työssäoppimisjaksoja") ja tavoitteena on laadukkaat työssäoppimisjaksot. Indikaattori ei siis kerro tavoitteen toteutumisesta.
- 305 04 kuvaa työssäoppimisjaksojen tarvetta, mikä ei liity Omaoksen toteuttamien työssäoppimisjaksojen laatuun. Tavoite kannattaisi määritellä hieman väljemmin, niin että se sisältää muutakin kuin laatuun liittyviä kysymyksiä.
- 404 02 "Työntekijöiden arvioiden mukaan yhteistyö Omaoksassa on sujuvaa" ei todenna tavoitteen "Omaoksa on turvallinen työpaikka" toteutumista.
- Tililuokka 300 00: Sidosryhmäkyselyiden toteutus tulee kuvata tarkemmin. Koska kyselylomakkeet ovat erillisiä ja tulokset käsitellään erillisenä, niin kyse on neljästä erillisestä kyselystä (kaupunki, oppilaitokset, avo/kuntoutuspalveluiden tuottajat ja yksityiset asiakkaat). Tällöin on kyselykohtaisesti kerrottava, monelleko henkilölle kysely on osoitettu, montako on vastannut ja mikä on vastausprosentti kussakin kyselyssä, sekä miten sähköpostikyselyitä on käytetty.
- 404 05: Samassa kyselyssä kysytään kahta eri asiaa, syrjintää ja kiusaamista. Olisi parempi laittaa näistä erilliset indikaattorit, koska ne ovat eri asioita ja niitä saattaa harjoittaa eri tahot. Nyt ei tiedetä kumpaa esiintyy.

Ehdotan, että Pesula Omaoksa uudistaisi seuraavaa sosiaalista budjettiansa seuraavalla tavalla:

- Tavoitteiden tulisi ilmaista tulevaa tilaa tai lopputulosta, ei tekemistä. Budjetissa on tavoitteita, jotka ilmaisevat tekemistä (esim. Omaoksa kouluttaa, Omaoksa tarjoaa), jotka tulisi muuttaa, esim. seuraavat: 101 00, 104 00, 105 00, 201 00, 202 00, 203 00. Parempi käyttää esim. on "on parantunut" ja kuinka paljon -muotoa.
- Budjetin mittausvälineissä kannattaa laittaa mainittujen kysymyslomakkeiden kysymysten numerot näkyviin.
- Budjetti olisi syytä hyväksyttävä esim. hallituksessa tai muussa vastaavassa johdon edustustossa, jotta sillä olisi mahdollisuus ottaa kantaa sekä vastata budjetin sisällöstä.

Sosiaalinen tilintarkastus antaa riittävän perustan sanoa, että tehty sosiaalinen tilinpäätös kuvaa Pesula Omaoksen sosiaalista tulosta. Sosiaalinen tilinpäätös voidaan vahvistaa tilikaudelta 2007. Omistajilla on syytä olla tyytyväisiä Pesula Omaoksen sosiaaliseen tilinpitoon.

Tämä tilintarkastuslausunto tulee liittää sosiaaliseen tilinpäätöskertomukseen. Tilintarkastuspöytäkirjasta (erillinen dokumentti) ilmenee tarkempia tietoja tilintarkastusryhmän jäsenten näkemyksistä.

Pesula Omaoksen sosiaalisessa tilinpidossa on sovellettu SYFO Oy:n Vastuunkantaja-mallia (lisätietoja www.syfo.fi).

Joensuussa 25.3.2008

Jaana Huovinen

SYFO Oy

050 5352 743

[jaana.huovinen\(at\)kolumbus.fi](mailto:jaana.huovinen(at)kolumbus.fi)

Omaoksen sosiaalinen tilinpito 2007

Budjetti ja tilinpidon suunnitelma

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
100 00 YKSILÖN VOIMAANTUMISEN JA TYÖLLISTYMISEN TUKIJA						
101 00	Omaoksassa tarjoaa työntekijöille tukea henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen	101 01	Työntekijät arvioivat, että Omaoksassa on saatavissa apua henkilökohtaisten asioiden hoitamisessa. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely: Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Onko Omaoksassa saatavissa apua henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen?	Pia	22.3.
		101 02	Esimerkkuuettelo tyypillisistä aiheista, joista ohjaajat käyvät työntekijöiden kanssa oma-toimisuuteen kannustavia keskusteluita.	Ohjaajien kirjanpito keskustelujen aiheista ja määristä. Ote marraskuulta.	Kirsi ja Pia	30.11.
		101 03	Työntekijä on saanut apua henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen. 2 esimerkkiä.	2 kuvausta työntekijän saamasta henkilökohtaisesta avusta.	Kirsi	15.9.
102 00	Työntekijöiden oman elämän hallinta on parantunut Omaoksassa olon aikana	102 01	Työntekijät arvioivat itsetuntonsa parantuneen. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely: Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Onko itsetuntosi parantunut Omaoksassa olon aikana?	Pia	22.3.
		102 02	Työntekijät arvioivat elämänlaatunsa parantuneen Omaoksassa olon aikana. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely: Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Onko elämänlaatusi parantunut Omaoksassa olon aikana?	Pia	22.3.
		102 03	Työntekijät arvioivat tulevaisuudensuunnitelmiansa selkiytyneen Omaoksassa olon aikana. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä	Henkilöstötyytyväisyyskysely: Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Ovatko tulevaisuudensuunnitelmiasi selkiytyneet	Pia	22.3.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
			on antanut arvosanan 2 tai alle.	Omaoksassa olosi aikana?		
103 00	Työntekijöiden työkyky on parantunut Omaoksassa olon aikana	103 01	Työntekijät arvioivat työkykynsä parantuneen Omaoksassa olon aikana. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan yksi työntekijä on antanut arvosanan 2 tai alle	Henkilöstötyytyväisyyskysely: Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Onko työkykysi parantunut Omaoksassa olosi aikana?	Pia	22.3.
		103 02	Esimerkki työkyvyn paranemisesta.	Esimerkkikuvaus	Kirsi	15.9.
104 00	Omaoksa kouluttaa erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä ammattiin	104 01	Kaksi henkilöä on suorittanut tekstiilihuoltoalan perustutkinnon vuonna 2007.	Kopiot todistuksista	Kirsi	15.9.
105 00	Omaoksa tarjoaa pysyviä työmahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville henkilöille	105 01	Esimerkki työntekijän pysyvästä työmahdollisuudesta Omaoksassa. Yksi esimerkkikuvaus	Esimerkkikuvaus	Kirsi	15.9.
200 00 LISÄARVON TUOTTAJA YHTEISKUNNALLE						
201 00	Omaoksa tuottaa taloudellista hyötyä yhteiskunnalle	201 01	Yhteiskunnan nettokustannus on halvempi kuin vaihtoehtotilanteessa v. 2006.	SYTA-analyysi	Kirsi	1.6.
		201 02	Työntekijät ovat Omaoksan kautta saaneet enemmän nettotuloja kuin vaihtoehtotilanteessa.	SYTA-analyysi	Kirsi	1.6.
		201 03	Kunta on hyötynyt taloudellisesti Omaoksan toiminnasta.	SYTA-analyysi	Kirsi	1.6.
		201 04	Valtio on hyötynyt taloudellisesti Omaoksan toiminnasta.	SYTA-analyysi	Kirsi	1.6.
202 00	Omaoksa työllistää erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä	202 01	Omaoksa työllistää erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä vakituisiin työsuhteisiin. 3 henkilöä, joiden työllistyminen muuten olisi ollut epävarmaa, ovat työllistyneet vakituisesti.	Kopiot sopimuksista	Kirsi	15.9.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
		202 02	Omaoksa järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. Vuoden aikana kaksi henkilöä on ollut kuntouttavassa työtoiminnassa. Kaksi sopimusta on tehty.	Kopiot sopimuksista	Kirsi	15.9.
		202 03	Omaoksa tarjoaa kaksi avotyöpaikkaa Myllytien työ- ja toimintakeskuksen asiakkaille. Kaksi sopimusta on tehty.	Kopiot sopimuksista	Kirsi	15.9.
		202 04	Omaoksa tarjoaa harjoittelupaikan sosiaalitoimen toimeentulotuen asiakkaalle. Yksi sopimus on tehty.	Kopio sopimuksesta	Kirsi	15.9.
203 00	Omaoksa tarjoaa työssäoppimispaikkoja erityisoppilaille	203 01	Omaoksa tarjoaa neljä työssäoppimispaikkaa erityisoppilaille. Neljä sopimusta on tehty.	Kopiot sopimuksista	Kirsi	15.9.
300 00 OSAAVA JA LUOTETTAVA PALVELUNTUOTTAJA JA YHTEISTYÖKUMPPANI						
301 00	Omaoksen pesulatoiminta on laadukasta	301 01	Asiakkaat arvioivat, että Omaoksassa tekstiilihuolto on ammattitaitoista. Vastaajien keskiarvo on 4.	Asiakastyytyväisyyskyselyt (kaupunki ja yksityiset) Asiakkaat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksassa tekstiilihuolto on ammattitaitoista.	Kirsi	30.5.
		301 02	Asiakkaat arvioivat, että Omaoksen toimitusaika vastaa heidän tarpeitaan. Vastaajien keskiarvo on 4.	Asiakastyytyväisyyskyselyt (kaupunki ja yksityiset) Asiakkaat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksen toimitusaika vastaa tarpeitamme.	Kirsi	30.5.
		301 03	Asiakkaat arvioivat, että Omaoksen asiakaspalvelu on ystävällistä. Vastaajien keskiarvo on 4.	Asiakastyytyväisyyskyselyt (kaupunki ja yksityiset) Asiakkaat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Asiakaspalvelu on ystävällistä.	Kirsi	30.5.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
		301 04	Asiakkaat arvioivat, että Omaoksen asiakaspalvelu on asiantuntevaa. Vastaajien keskiarvo on 4.	Asiakastytyväisyyskyselyt (kaupunki ja yksityiset) Asiakkaat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Asiakaspalvelu on asiantuntevaa.	Kirsi	30.5.
		301 05	Kaupungin työntekijät arvioivat, että Omaoksen työasuihin liittyvä palvelu on sujuvaa. Vastaajien keskiarvo on 4.	Asiakastytyväisyyskysely kaupungille Kaupungin työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Työasuihin liittyvä palvelu on sujuvaa.	Kirsi	30.5.
302 00	Omaoksen pesulatoiminta on luotettavaa	302 01	Asiakkaat arvioivat, että Omaoksa pitää kiinni sovitusta asioista. Vastaajien keskiarvo on 4.	Asiakastytyväisyyskyselyt (kaupunki ja yksityiset) Asiakkaat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksa pitää kiinni sovitusta asioista.	Kirsi	30.5.
		302 02	Asiakkaat arvioivat, että Omaoksen kanssa sovitut aikataulut pitävät. Vastaajien keskiarvo on 4.	Asiakastytyväisyyskyselyt (kaupunki ja yksityiset) Asiakkaat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksen kanssa sovitut aikataulut pitävät.	Kirsi	30.5.
		302 03	Asiakkaat luottavat siihen, että toiminnan kautta saadut tiedot pysyvät salassa. Vastaajien keskiarvo on 4.	Asiakastytyväisyyskyselyt (kaupunki ja yksityiset) Asiakkaat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Toiminnan kautta saadut tiedot pysyvät salassa.	Kirsi	30.5.
303 00	Omaoksen kuntouttava- ja avotyötoiminta on laadukasta	303 01	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksen työtehtävät ovat monipuolisia. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksen työtehtävät ovat monipuolisia.	Kirsi	30.6.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
		303 02	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että työtehtävät Omaoksassa soveltuvat avotyöntekijöille. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksen työtehtävät soveltuvat avotyöntekijöille.	Kirsi	30.6.
		303 03	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksassa työtehtävät soveltuvat kuntouttavaan työtoimintaan. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksen työtehtävät soveltuvat kuntouttavaan työtoimintaan.	Kirsi	30.6.
		303 04	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksassa ohjauksen tarve huomioidaan yksilöllisesti. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksassa ohjauksen tarve huomioidaan yksilöllisesti.	Kirsi	30.6.
		303 05	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksassa ohjaus on riittävää. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksassa ohjaus on riittävää.	Kirsi	30.6.
		303 06	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksen toiminta vastaa kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tarpeita. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksen toiminta vastaa tarpeitamme.	Kirsi	30.6.
304 00	Omaoksen kuntouttava- ja avotyötoiminta on luotettavaa	304 01	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksa pitää kiinni sovituista asioista. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen:	Kirsi	30.6.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
				Omaoksa pitää kiinni sovituista asioista.		
		304 02	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat arvioivat, että Omaoksan kanssa sovitut aikataulut pitävät. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksan kanssa sovitut aikataulut pitävät.	Kirsi	30.6.
		304 03	Kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajat luottavat siihen, että toiminnan kautta saadut tiedot pysyvät salassa. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely kuntoutus- ja avotyöpalvelujen tilaajille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Toiminnan kautta saadut tiedot pysyvät salassa.	Kirsi	30.6.
		304 04	Hyvä esimerkki yhteistyöstä kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä.	sidosryhmähaastattelu kuntouttavan työtoiminnan tilaajalle.	Kirsi	15.9.
305 00	Omaoksa tarjoaa laadukkaita työssäoppimisjaksoja erityisopilaille	305 01	Oppilaitokset arvioivat, että Omaoksan työtehtävät vastaavat työssäoppimisjakson tavoitteita. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely oppilaitoksille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksan työtehtävät vastaavat työssäoppimisjakson tavoitteita.	Kirsi	30.6.
		305 02	Oppilaitokset arvioivat, että Omaoksassa työssäoppimisen ohjaus on riittävää. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely oppilaitoksille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksassa työssäoppimisen ohjaus on riittävää.	Kirsi	30.6.
		305 03	Oppilaitokset arvioivat, että Omaoksa järjestää riittävästi työssäoppimisjaksoja oppilaitosten tarpeisiin nähden. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely oppilaitoksille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksa järjestää riittävästi työssäoppimisjaksoja tarpeisiimme nähden.	Kirsi	30.6.
		305 04	Kuvaus työssäoppimisjaksojen tarpeesta Omaoksassa.	Avoin kysymys tai haastattelu	Kirsi	15.9.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
306 00	Omaoksa on osaava palveluntuottaja	306 01	Järvenpään kaupungin edustajat kokevat tuntevansa Omaoksen toiminnan. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely päättäjille ja päättävälle viranhaltijoille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Tunnen Omaoksen toiminnan.	Kirsi	30.8.
		306 02	Järvenpään kaupungin edustajat kokevat olevan arvokasta, että Omaoksa on sosiaalinen työllistäjä, joka kouluttaa vajaakuntoisia työntekijöitä ammattiin, sekä opastaa ja auttaa heitä oman elämänsä hallinnassa. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely päättäjille ja päättävälle viranhaltijoille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: On arvokasta, että Omaoksa on sosiaalinen työllistäjä, joka kouluttaa vajaakuntoisia työntekijöitä ammattiin, sekä opastaa ja auttaa heitä oman elämänsä hallinnassa.	Kirsi	30.8.
		306 03	Järvenpään kaupungin edustajat arvioivat, että kokonaistaloudellisuutta ajatellen Omaoksen toiminta on tärkeää. Vastaajien keskiarvo on 4.	Sidosryhmäkysely päättäjille ja päättävälle viranhaltijoille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Kokonaistaloudellisuutta ajatellen Omaoksen toiminta on tärkeää.	Kirsi	30.8.
307 00	Omaoksa on luotettava palveluntuottaja ja yhteistyökumppani	307 01	Järvenpään kaupungin edustajat pitävät Omaoksa luotettavana yhteistyökumppanina. Keskiarvo on 4 eikä kukaan anna arvosanaa alle 3.	Sidosryhmäkysely päättäjille ja päättävälle viranhaltijoille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksa on luotettava yhteistyökumppani.	Kirsi	30.8.
		307 02	Järvenpään kaupungin edustajien mielestä Omaoksa täyttää kaupungin odotukset. Keskiarvo on 4 eikä kukaan anna arvosanaa alle 3.	Sidosryhmäkysely päättäjille ja päättävälle viranhaltijoille Sidosryhmän edustajat vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Omaoksa täyttää kaupungin odotukset.	Kirsi	30.8.
400 00 HYVÄ TYÖNANTAJA JA TYÖYHTEISÖ						
401 00	Työntekijät saavat Omaoksassa	401 01	Työntekijät arvioivat, että he tietävät työtehtä-	Henkilöstötyytyväisyyskysely	Pia	22.3.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
	perehdytystä ja ohjausta		vänsä. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) väitteeseen: Tiedän mitä minun pitää tehdä työpäivän alussa ja päivän aikana.		
		401 02	Työntekijät kokevat, että he saavat ohjausta ja opastusta työtehtävien suorittamisessa. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Olen saanut riittävästi ohjausta/opastusta työtehtäviini.	Pia	22.3.
402 00	Työntekijöiden työmäärä Omaoksassa on sopiva	402 01	Työntekijät kokevat työmääränsä sopivaksi. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Päivittäinen työmääräni	Pia	22.3.
		402 02	Työntekijät arvioivat, että työt Omaoksassa on jaettu tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Onko työnjako tasapuolista ja oikeudenmukaista?	Pia	22.3.
403 00	Työ Omaoksassa on haasteellista ja mielekästä	403 01	Työntekijät tulevat töihin omasta mielestään hyvällä mielellä. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Töihin lähtiessä naamani näyttää yleensä tältä: (hymiöt)	Pia	22.3.
		403 02	Työntekijät arvioivat, että heidän henkilökohtaisia taitojaan, kiinnostustaan ja ammatillista osaamistaan hyödynnetään Omaoksassa. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Onko henkilökohtaisia taitojasi, kiinnostuksiasi ja ammatillista osaamistasi hyödynnetty työtehtävissäsi?	Pia	22.3.
		403 03	Työntekijät kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺)	Pia	22.3.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
			Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	kysymykseen: Pystytkö vaikuttamaan omiin työtehtäviisi?		
		403 04	Työntekijät arvioivat tuntevansa oman työnsä merkityksen Omaoksan kokonaisuudessa. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Tunnetko työsi merkityksen Omaoksan töiden kokonaisuudessa?	Pia	22.3.
		403 05	Työntekijät kokevat, että heidän työtään arvostetaan. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Arvostetaanko työtäni?	Pia	22.3.
404 00	Omaoksa on turvallinen työpaikka	404 01	Työntekijöiden arvion mukaan Omaoksassa toteutuu oikeudenmukaisuus. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Toteutuuko oikeudenmukaisuus Omaoksassa?	Pia	22.3.
		404 02	Työntekijöiden arvion mukaan yhteistyö Omaoksassa on sujuvaa. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Sujuuko yhteistyö Omaoksassa?	Pia	22.3.
		404 03	Työntekijät arvioivat, että Omaoksassa uskalltaa kertoa mielipiteet avoimesti. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Uskallatko kertoa mielipiteesi avoimesti?	Pia	22.3.
		404 04	Työntekijät kokevat, että Omaoksassa luottamukselliset asiat pysyvät salassa. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Pysyvätkö luottamukselliset asiat salassa Omaoksassa?	Pia	22.3.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
		404 05	Työntekijät eivät ole havainneet syrjintää tai kiusaamista Omaoksassa. Kaikki työntekijät vastaavat ei.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat kyllä tai ei kysymykseen: Oletko havainnut syrjintää tai kiusaamista Omaoksassa?	Pia	22.3.
		404 06	Työterveyshuollon palvelujen (poislukien määrävuotistarkastukset) käyttö on vähäistä verrattuna yleiseen keskiarvoon. (Vertausluku etsitään)	Tilasto	Kirsi	30.5.
		404 07	Omaoksassa työntekijöiden poissaoloja on vähemmän kuin Kuumakuntien julkisen sektorin työntekijöiden poissaolot keskimäärin (17,5 pv).	Tilasto	Kirsi	30.5.
405 00	Kommunikaatio Omaoksassa on toimivaa	405 01	Työntekijät kokevat saavansa tarpeeksi tietoa työhön liittyvistä asioista. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Saatko tarpeeksi tietoa työhösi liittyvistä asioista?	Pia	22.3.
		405 02	Työntekijät arvioivat, että vuorovaikutus on toimivaa esimiesten ja työntekijöiden välillä. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Toimiiko vuorovaikutus/kommunikaatio työntekijän ja esimiehen välillä?	Pia	22.3.
		405 03	Työntekijät kokevat, että esimiehiä voi lähestyä omien ongelmien kanssa. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Uskallatko lähestyä esimiestä ongelmiesi kanssa?	Pia	22.3.
406 00	Omaoksassa palautteen anto on riittävää ja rakentavaa	406 01	Työntekijät arvioivat saavansa riittävästi palautetta esimiehiltä. Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.	Henkilöstötyytyväisyyskysely Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen: Saatko riittävästi palautetta esimieheltäsi?	Pia	22.3.

Tilinro	Tililuokat ja tavoitteet		Mittarit eli indikaattorit	Mittausväline	Vastuuhlö	Aikataulu
		406 02	<p>Esimiesten antama palaute on työntekijöiden kokemuksen mukaan rakentavaa.</p> <p>Keskiarvo on 4 ja korkeintaan 1 on antanut arvosanan 2 tai alle.</p>	<p>Henkilöstötyytyväisyyskysely</p> <p>Työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (1=☹, 5=☺) kysymykseen:</p> <p>Onko esimiehesi antama palaute rakentavaa?</p>	Pia	22.3.



Tämä raportti on syntynyt osana Response-projektia (1.5.2005–31.3.2008), jossa sosiaalisen tilinpidon (SoT) menetelmää kokeillaan ja otetaan käyttöön sosiaalisten yritysten kaltaisissa työllistävässä yksiköissä. Response on Euroopan sosiaali-rahaston rahoittama Equal-kehittämiskumppanuus, jota hallinnoi Suomen Punainen Risti (www.redcross.fi/response).

Pesula Omaoksa

Annitädintie 1, 04400 Järvenpää
puh. (09) 2719 3296

Lääkärinkuja 3-5, 04400 Järvenpää
puh. (09) 2719 2370

Toimitusjohtaja Kirsi Suvanto, puh. 050 5432387
jarvenpaan.omaoksa@kolumbus.fi
www.omaoksa.fi