

**HANKEKUVAUS LYHYESTI:**

Projektissa työllistetään erityisesti luovan sektorin pitkäaikaistyöttömiä toteuttamaan yksilöllisesti räätälöityjä, todellisia työtehtäviä. Projektin kaikessa toiminnassa tavoitteena on auttaa asiakasta lähemmäs avoimia työmarkkinoita ja prosessin loppuvaiheessa sijoittuminen avoimille työmarkkinoille. Projektissa otetaan huomioon luovan sektorin erityispiirteet. Luovan sektorin kautta urapolkuaan aloittelevat ja työelämän pelisääntöihin totuttautuvat nuoret ovat myös tärkeä kohderyhmä. Luovan sektorin työt ovat usein nuoria motivoivia ja tarjoavat ensimmäiset työkokemukset, vaikka myöhempi ura löytyisikin joltain muulta sektorilta. Omien kykyjen testaaminen käytännön työtehtävissä auttaa hahmottamaan tulevaisuudensuunnitelmien realistisuutta.

Asiakkaan lähtötilanne selvitetään työhaastattelussa ja työprosessi käynnistetään heti työjakson alkaessa. Sisäinen ja ulkoinen verkostoituminen on tärkeä osa projektityöskentelyä. Prosessi toteutetaan pääsääntöisesti työporeittain tai työryhmittäin. Moniammatillisuuden ja -kulttuurisuuden etuja hyödynnetään siten, että eri työparit/työryhmät ovat myös keskenään vuorovaikutussuhteessa ja että vuoden aikana toteutetaan yksi kaikkia työntekijöitä koskeva työprosessi. Joissakin tapauksissa, työllistetyn urakehityksen sitä vaatiessa, voidaan työntekijälle räätälöidä myös yksilöllinen, ilman varsinaista työparia/ryhmää toteutettava toimenkuva. Näissäkin tapauksissa työntekijä veloitetaan osallistumaan projektin yhteisiin kokouksiin ja koulutustilaisuuksiin. Jakson päättyessä kirjataan asiakkaan kanssa yhdessä laadittu jatkosuunnitelma.

**Esimerkkejä projektin työtoiminnasta:****Esimerkki 1:**

Toteutetaan pienimuotoisia esityksiä, näyttelyitä ja vuorovaikutteisia ohjelmakokonaisuuksia mm. palvelutaloihin, vanhainkoteihin ja sairaaloihin sekä kunnan, Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymän, paikallisseurakuntien ja kolmannen sektorin ylläpitämiin palvelu- ja kohtaamispaikkoihin ja kerhoihin. Koulutuksellisista syistä ja työelämän valmiuksien testaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä oman / oman ryhmän osaamisen esittelemiseksi ja siitä laajemminkin tiedottamiseksi vastaavaa toimintaa voidaan ulottaa myös erilaisiin juhlatilaisuuksiin, ulkoilmatapahtumiin sekä mille tahansa yleisölle avoimiin konsertteihin ja näyttelyihin.

**Esimerkki 2:**

Tuotetaan erilaisia audiovisuaalisia pientuotantoja ja valmistetaan audiovisuaalisia tallenteita sekä päivitetään ATK-taitoja niin ATK-tukien kuin ATK:n käyttäjienkin osalta. Tämentyypistä osaamista edellytetään työelämässä entistä enemmän, usein jonkin muun osaamisen lisäksi.

**Esimerkki 3:**

Projekti ei ole lähtökohtaisesti perinteisiin kädentaitoihin suuntautunut projekti. Projektin muun toiminnan tukemiseksi voidaan kuitenkin pienessä mittakaavassa valmistaa, entisöidä ja "tuunata" tuotteita – silloin kun tämä palvelee sekä työntekijän urakehitystä että projektin muita tavoitteita.

**Huom!** Kohdissa 1-3 tarkoitetusta toiminnasta aiheutuvat kustannukset eivät projektin näkökulmasta ole tuotannollisia vaan koulutuksellisia kustannuksia.

**Erytyistä 1:** Projektin keskeisiin lähtökohtiin kuuluu työtehtävien hyvin yksilöllinen räätälöinti ja valmius ottaa mukaan hyvinkin erilaisia luovan sektorin osajia (ensimmäisenä lähtökohtana työntekijän halu tulla mukaan). Tämä on osoittautunut työntekijöitä motivoivaksi, TE-toimiston asiakkaille uusia mahdollisuuksia antavaksi ja projektin toimintaa rikastuttavaksi lähtökohdaksi, joka kuitenkin väistämättä tekee mahdottomaksi tarkan ennakoinnin. Etukäteen ei voida tietää, minkälaisia henkilöitä tai edes ammattiryhmiä kullakin jaksolla on mukana tai miten eri ammattiryhmien määrällinen suhde vaihtelee. Toiminnallisesti haasteeseen pystytään vastaamaan, mikäli rahoituspäätöksiä voidaan soveltaa kulloistakin käytännön tarvetta vastaavasti.

**Erytyistä 2:** Voidaan olettaa, että syntyperäisten suomalaisten lisäksi projekti palvelee hyvin maahanmuuttajataustaisia luovan sektorin osajia. Kansallisuus- ja kielirajat ylittävät työparit ja -ryhmät tarjoavat toisilleen käytännön työn ääressä toteutettavia päivittäisiä kieli- ja kulttuurikylypyjä.

**Erytyistä 3:** Voidaan myös olettaa, että projektin kohderyhmä on ikähaitariltaan varsin laaja, noin 20-vuotiaista noin 60-vuotiaisiin.

## **1. MONITAIDE-PROJEKTIN IDEA, TOIMINTAMALLI JA ASIAKKAILLE TARJOTTAVAT PALVELUT**

### **1.1. Idea**

Idea on aiemmin kaikessa yksinkertaisuudessaan osoittautunut toimivaksi. Projekti tarjoaa oikeita työtehtäviä, jotka räätälöidään työntekijän osaamista vastaaviksi.

Tavoitteita hiotaan työn

ohessa. Useiden työtehtävien kokeileminen mahdollista. Työtehtäviä ja vastuuta lisätään (tai tarvittaessa vähennetään) asteittain. Koulutus tapahtuu sekin räätälöidysti:

a) päivittäin työn ohessa b) ryhmässä pidettävänä koulutuspäivinä ja c) yksilöllisesti totetettuina koulutuspäivinä. Niin työ- kuin koulutustoiminnassakin kiinnitetään huomiota sitouttamiseen ja motivaation säilymiseen. Työjakson aikana voidaan tarvittaessa tehdä yksi tai useampi "korjausliike". Ei synny "epäonnistumisia" vaan onnistumisia tai onnistumiseen tähtäviä suunnanvaihtoja.

### **1.2. Toimintamalli**

Projektissa on käytössä "action learning"-toimintamalli.

### **1.3. Asiakkaille tarjottavat palvelut**

Asiakkaille tarjotaan päivittäin konkreettisia, yksilöllisesti räätälöityjä työtehtäviä sekä niiden edellyttämää ohjausta. Asiakkaita kannustetaan työnhakuun, koulutuspaikan hakemiseen tai muihin toimenpiteisiin, jotka yhdessä arvioidaan asiakkaan urakehityksen kannalta tarpeellisiksi. Kullekin asiakkaalle tarjotaan hänen tarvitsemaansa käytännön ohjausta myös näissä asioissa. CV:t päivitetään tarvittaessa. Näiden toimenpiteiden tarve vaihtelee suurestikin eri yksilöiden välillä ja siksi tässäkin käytetään yksilöllistä lähestymistapaa. Asiakkaille tarjotaan myös koulutuspäiviä ja mahdollisuus osallistua projektin yhteiseen kokonaisvaltaiseen "action learning" -prosessiin, jossa ammatillisten valmiuksien lisäksi kehitetään ryhmätyövalmiuksia ja paineensietokykyä sekä laajennetaan verkostoja. Innostava ja kannustava työyhteisö on myös osoittautunut merkittäväksi "palveluksi".

Periaate: Resurssien puitteissa halukkaille työnhakijoille etsitään sopiva työ tai harjoittelumahdollisuus. Työllistämispolitiikassa ollaan rohkeita ja ennakkoluulottomia. Työntekijöitä toisaalta kannustetaan siirtymään eteenpäin, toisaalta kuitenkin puolustetaan työntekijän oikeutta riittävän pitkiin jaksoihin samassa toimipisteessä, mikäli se yhdessä neuvotellen arvioidaan työntekijän urakehitystä parhaiten palvelevaksi vaihtoehdoksi.

## 2. TAUSTA JA TARVE

### 2.1. Luovan sektorin pitkäaikaistyöttömät, nuoret, alan vaihtoa harkitsevat, koulutukseen pyrkivät (tarvittava työharjoittelu)

Projekti vastaa monien eri kohderyhmien tarpeisiin. Profilointi: erityisesti luovan sektorin osaajat.

Työttömien "kovassa ytimessä" on entistä enemmän henkilöitä, joiden työnhakuvalmiuksia perinteiset tuotannolliset ja kädentaitoprojektit eivät edistä – eivät ainakaan tehokkaimmalla mahdollisella tavalla. Monitaide-projekti tarjoaa mahdollisuuden oman osaamisen tunnistamiseen tai oman unelman realistisuuden testaamiseen, kohderyhmänä TE-toimiston eri osastojen / työvoiman palvelukeskuksen ohjaamat pitkäaikaistyöttömät tai vaikeasti työllistettävät henkilöt. Tällaista palvelua ei ole ollut riittävästi tarjolla. Yhtenä innostavana tekijänä on moniammatillisuus ja -kulttuurisuus. Se, että kaikki eivät tee koko ajan samaa tai edes lähes samaa työtehtävää, on luovissa ammateissa toimiva malli, joka on lisää myös ryhmän sisäistä informaation ja osaamisen vaihtoa. Tunnistettuja osaamisalueita on mahdollista kehittää käytännön työprosessissa, polun loppuvaiheessa myös tuotteistaa. Jos työnhakijalla on työllistymisen esteitä, ne nousevat esiin käytännön tilanteissa ja niihin päästään etsimään ratkaisuja.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kielellistä ja kulttuurista "kotoutumista" suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan yleensä palvelee päivittäinen työskentely syntyperäisten suomalaisten kanssa.

**2.2. Vuoden 2013 ennusteet eivät ainakaan Turun seudulla poikkea "Työttömyyden mustasta vuodesta 2010.** Vuotta 2010 on luonnehdittu mm. "Työttömyyden mustaksi vuodeksi". Tämä trendi tuntuu – varsinkin Turun seudulla – jatkuvan edelleen vuonna 2013. Puhutaan edelleen 10-14 prosentin työttömyysluvuista, joiden on - suhteutettuina väestön ikääntymiseen – sanottu merkitsevän huolestuttavampaa tilannetta, kuin mitä oli 1990-luvun alussa. Edelleen on äärimmäisen tärkeää ylläpitää sekä **työttömien ammatillisia valmiuksia että tulevaisuudenuskoa.** Tässä ei ole kyse mistä tahansa elämän hallinnasta tai voimaannuttamisesta, vaan nimenomaan **sen varmistamisesta, että mahdollisimman moni työtön jaksaa pysyä aktiivisena sekä työkykyisenä ja -haluisena siihen saakka kun työvoimasta taas on pulaa.** Ja ainahan joillekin aukeaa uusia mahdollisuuksia myös kaikkein vaikeimpina aikoina. Monessa merkityksessä luovassa projektissa mukana oleminen tarjoaa hyvän kasvualustan kunkin yksilön omille luoville urasuunnitelmille.

## 3. TAVOITTEET

### 3.1. Määrälliset tavoitteet

- **Projekti** työllistää vuositasolla **vähintään 40 työtöntä työtehtävän** ja jakson pituuden salliessa ovat mukana yhdessä yhteisessä projektissa. Huom! Todennäköisesti useimmat toteuttavat useita työtehtäviä. On kuitenkin tärkeää, ettei määrällistä tavoitetta lähtötilanteessa aseteta liian korkeaksi, jotta se ei olisi kenenkään etenemisen esteenä. Onnistumisen kokemukset kannustavat automaattisesti myös määrällisten tavoitteiden omaehtoiseenkin lisäämiseen. Tehtävien määrä riippuu myös tehtävän laadusta. Niin laajoissa kuin suppeissakin tehtäväkokonaisuuksissa jakson aikana olennaisia asioita ovat kuitenkin työprosessin oppiminen ja toteuttaminen sekä sen aikana esille nousevat henkilökohtaiset vahvuus- ja kehittämisaalueet

### 3.2. Laadulliset tavoitteet

#### 3.2.1.

- Oman osaamisen tunnistaminen. Johtopäätökset, etenemissuunnitelma.
  - Oman unelman realistisuuden testaaminen käytännön työtilanteissa. Johtopäätökset, jatkosuunnitelma.
- mahdollisuuksia.

### 3.2.2.

- Työjakson päättyessä useimmat asiakkaat a) arvioivat oppineensa jotain uutta  
b) arvioivat saaneensa hyödyllistä tietoa / ohjausta / virikkeitä / verkostoja  
jatkosuunnitelmiaan ajatellen  
sekä  
c) kokevat, että töissäkäynnin jatkuminen (tavalla tai toisella) olisi hänelle mieluisempi  
olotila kuin työttömänä oleminen

## 4. TULOKSET, HYÖDYT JA HYÖDYNSAAJAT

### 4.1. Työllistettävät henkilöt

- Työtä = mahdollisuus tutustua tai palata ja osallistua työelämään
- Mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä ja uranvaihtoa
  - Työnohjaus, koulutus, tiimin tuki
  - Palaute, onnistumisen kokemusten yhteydessä tapahtuva rohkaistuminen
  - Verkostoituminen
  - Kiireen keskelläkin työnhakurauha! Työjakson aikana poissa "työtön, työtön, työtön..." -putkesta, minkä stressaavuuden vain saman kokenut vertaisryhmä todella tajuaa

### 4.2. Turun työvoiman palvelukeskus

- Räättälöityjä työllistämisaikkoja, palaute

### 4.3. Turun TE-toimisto

- Räättälöityjä työllistämisaikkoja, palaute

### 4.4. Turun kaupunki

- Säästää 50 % yli 500-päiväisten työmarkkinatuesta ja saa verotuloja heidän palkoistaan eli kunnallisveroa noin 100 €/hlö/kk

## 5. SIDOSRYHMÄT JA YHTEISTYÖTAHOT

### 5.1. Turun työvoiman palvelukeskus

- Välittää työntekijöitä projektille, osallistuu projektin ohjaukseen

### 5.1. Turun TE-toimisto

- Välittää työntekijöitä projektille, osallistuu projektin ohjaukseen

### 5.3. Turun kaupunki

- Osallistuu omavastuun rahoitukseen työllisyysmäärärahoistaan, osallistuu projektin ohjaukseen

### 5.4. Varsinais-Suomen ELY-keskus

- Hankkeen rahoittaja, osallistuu projektin ohjaukseen

### 5.5. Palvelutaloverkosto

Palvelutaloverkosto tarjoaa

osalle projektin työntekijöistä motivoivia työtilanteita ja oman osaamisen testaamismahdollisuuksia. Nämä puolestaan palvelevat myös palvelutalojen asukkaita / asiakkaita. Yhteistyöverkoston tähän ryhmään kuuluvat myös vanhainkodit, sairaalat ja muut hoitolaitokset. Tähän toimintaan osallistuvat tutustuvat samalla erilaisiin työpaikkoihin ja saavat tietoa niissä tehtävän työn kirjosta. **ILOA-HANKE ja sen rinnalla TAIDEAPTEEKKI-HANKE**, jossa ovat kattavasti mukana Turun ja Kaarinan alueella vanhustyötä tekevät toimijat.

### 5.6. Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymä ja paikallisseurakunnat

- vrt. kohta 5.5.

### 5.7. Kolmannen sektorin toimijat

- vrt. kohta 5.5.

### 5.8. Yrittäjäverkosto

- Yrittäjäverkostoa lähestytään ennen kaikkea osaamista painottaen ja (tilaisuuden auetessa) myös käytännössä osoittaen.

## **6. TOTEUTUSTOIMENPITEET**

Toteutustoimenpiteet TST:n projektiohjeiston suuntaviivoja noudattaen:

### 6.1. Aloitusvaihe

- 6.1.1. Johtoryhmän nimeäminen
- 6.1.2. Projektipäällikön nimeäminen
- 6.1.3. Projektin aloituskokous
- 6.1.4. Projektisuunnitelman tarkennus
- 6.1.5. Ohjausryhmän kutsuminen
- 6.1.6. Projektin tilojen hankinta ja järjestäminen
- 6.1.7. Projektin työvälineiden hankinta
- 6.1.8. Projektin henkilöstön palkkaaminen
- 6.1.9. Koulutusohjelma

### 6.2. Toteutusvaihe

#### 6.2.1. Työllistämistoimet

Toteutetaan työllistämistoimet kohdassa 3 kuvattujen tavoitteiden mukaisesti

#### 6.2.2. Johtopäätökset ja etenemissuunnitelma

### 6.3. Lopetusvaihe (projektin päättyessä)

- 6.3.1. Projektin loppuraportin teko (projektin jatkuessa väliraportin teko)
- 6.3.2. Projektin tilojen ja työvälineiden puhdistaminen ja (projektin päättyessä) luovuttaminen
- 6.3.3. Jatkosuunnitelman tekeminen
- 6.3.4. Projektin työntekijöiden vapauttaminen
- 6.3.4. Projektiaineiston arkistointi
- 6.3.5. Projektiorganisaation purku
- 6.3.6. Projektin päätöskokous

## **7. AIKATAULU**

1.1.2013-31.12.2013

## **8. RESURSSIT**

Pyritään vuokraamaan TST:n yhteydestä työtilat, joita hyödynnetään maksimaalisesti työaikoja porrastamalla. Tarvetta myös ulkopuolisten tilojen vuokraamiseen, esim. harjoituksiin ja koulutukseen liittyen. Kaikki TST:stä löytyvä tietotaito on käytettävissä ja yhteistyötä tehdään niin TST:n Välityö-projektin ja muiden toimintojen kuin myös monipuolisen jäsen toiminnan kanssa.

## **9. ORGANISAATIO**

Ohjausryhmä ja johtoryhmä TST:n projektiohjeiston mukaisesti. Projektipäällikkö vastaa projektin toteutumisesta. Projektipäällikön tukena on muu projektihenkilöstö = työvalmentaja sekä projektin erityistarpeiden vaatimat "täsmäohjaajat", joita "action learning" -metodin mukaisesti käytetään jonkun tietyn osakokonaisuuden suunnittelu- ja toteutusvaiheessa.

## 10. KUSTANNUKSET JA RAHOITUS

Ks. Liite

## 11. RAPORTOINTI JA SEURANTA

Projektin raportointi hoidetaan TST:n projektiohjeiston ja rahoittajien vaatimusten mukaisesti. Määrällisten tavoitteiden toteutumista seurataan siten, että projektipäällikkö raportoi kuukausittain johtoryhmälle. Laadullisten tavoitteiden toteutumista seurataan henkilöstön kanssa pidettävissä keskustelemissa viikkopalaverissa sekä asiakkaille järjestettävän kirjallisen kyselyn avulla.

## 12. RISKIT

- 12.1. Radikaali muutos vaikeasti työllistyvien määrässä. Ratkaisu: Neuvotellaan Turun TE-toimiston kanssa. Vuoden 2013 ennusteiden valossa ei kuitenkaan vaikuta todennäköiseltä.
- 12.2. Projektihenkilöstöön liittyvät riskit. "Action learning" -metodia kuvattaessa on todettu mm. että vetäjiltä ja ohjaajilta edellytetään huomattavan suurta epävarmuuden sietokykyä, koska lopputulokseen vaikuttavat poikkeuksellisen monet ennalta arvaamattomat tekijät. Tämä puolestaan edellyttää projektihenkilöstöltä ammatillisen osaamisen lisäksi laaja-alaista elämäkokemusta. Projektihenkilöstön vaihtaminen "force majeure" -tilanteissa ei siksi ole helppoa. Ratkaisu: Luotetaan siihen, että TST ry:n johto on riittävän kokenutta ratkaisemaan tilanteen.
- 12.3. Toimitiloihin liittyvät riskit
- 12.4. Lainsäädännön muutoksista aiheutuvat toimintaedellytysten muutokset

## 13. RAJAUS

Monitaide-projekti keskittyy asiakkaan elämäntilanteen parantamiseen tarjoamalla **työ- tai harjoittelujakson** mahdollisimman motivoivine ja monipuolisine työtehtävineen. Lisäarvoa tuo yksilöllinen työnohjaus ja koulutustilaisuudet sekä innostavan työyhteisön tuki.

## 14. TYÖOSUUSKUNNAN TARJOAMIEN MAHDOLLISUUKSIEN INTENSIIVINEN KARTOITTAMINEN

Luovan sektorin työntekijöille "avoimet työmarkkinat" tarkoittaa useimmiten samaa kuin "free lance" -pohjaiset työmarkkinat. Korkeasti koulutettujen ja runsaasti ammatillista kokemusta omaavienkin on vaikea löytää vakinaista työtä siitä yksinkertaisesta syystä että tällaista työtä on hyvin vähän tarjolla. Tälläkin sektorilla tosin on havaittavissa uusia tuulia, mutta muutos on kuitenkin hidasta.

Nykytilanteessa työosuuskunnan tarjoamat mahdollisuudet kiinnostavat selvästi monia luovan sektorin työntekijöitä, joskin talous- ja markkinointiosaamisen puute tuntuu toimivan jarruttavana tekijänä.

MONITAIDE-projektin yhtenä erityistavoitteena onkin löytää työllistettävien joukosta ne henkilöt, joille työosuuskunnassa toimimisesta olisi selkeää hyötyä.