

Välityö 6 –projekti, Turun Seudun Työttömät TST ry

Projektisuunnitelma 2014

Sisältö:

1. Projektin tarkoitus.....	2
2. Projektin tavoitteet	2
2.1. Määrällinen tavoite.....	2
2.2. Jatkokyölyllistymiseen tai koulutukseen liittyvä tavoite.....	2
2.3. Muut tavoitteet	2
2.4. Tulokset, hyödyt ja hyödynsaajat	3
2.4.1. Työllistettävät henkilöt:	3
2.4.2. Turun työvoiman palvelukeskus:	3
2.4.3. Turun työ- ja elinkeinotoimisto:	3
2.4.4. Turun kaupunki:	3
2.4.5. Turun Seudun TST ry	3
3. Toimintamalli ja toteutus	4
3.1. Resurssit.....	4
3.2. Kohderyhmä.....	4
3.3. Asiakkaille tarjottavat työpaikat ja palvelut	4
3.3.1. Työpaikat ja työnkuvaukset	4
3.3.2. Tiimityö	4
3.3.3. Työvalmennus.....	5
3.3.4. Eteenpäinohjaus	7
3.3.5. Yritysyhteistyö	8
3.3.6. Työllistymistä tukeva koulutus	8
3.3.7. Muita palveluja	9
3.4. Toteutusaikataulu	9
3.5. Raportointi ja seuranta	10
3.6. Riskit.....	10
3.7. Rajaus.....	10
4. Projektin organisaatio	11
4.1. Välityö-projektin henkilöstö ja toimenkuvat	11
4.1.1. Projektipäällikkö	11
4.1.2. Työvalmentajat	11
4.2. Ohjausryhmä.....	12
4.3. Johtoryhmä	12
4.4. Yhteistyötahot.....	12
4.5. Rahoittajat	13
5. Kustannukset ja rahoitus	13

LIITTEET:

- | | |
|---|--|
| 1. PALKKATUETUT TYÖPAIKAT Turun Seudun TST ry / Turun Ekotori –kirjanen | 8. Tehtäviin ehdotettavat henkilöt ja heidän cv:nsä |
| 2. Organisaatiokaavio | 9. Polku-esite |
| 3. Alkuhaastattelulomake | 10. Polku-toimijakartta |
| 4. Loppuhaastattelulomake | 11. – 13. Kuluselvitykset palkkaus-, hallinto- ja koulutuskustannuksista |
| 5. Työntäjän arviolomake | |
| 6. Projektin koulutuksien sisältö | |
| 7. TST-Koulutusopas 2014 | |

Välityö 6 –projekti

Turun Seudun Työttömät TST ry

Projektisuunnitelma 2014

1. Projektin tarkoitus

Välityö-projekti tarjoaa pääasiassa matalan kynnyksen harjoittelu- ja työllistymispaikkoja. Työpaikkoja on toimisto-, palvelu-, kuljetus- ja huoltoalan tehtäviin (LIITE 1).

Välityö-projekti kertoo jo nimenä, että kyseessä on henkilölle välivaihe, josta on tarkoitus jatkaa eteenpäin, työelämään tai koulutukseen. Projekti antaa mahdollisuuden ylläpitää ja vahvistaa jo olemassa olevaa ammattitaitoa työttömyyden jälkeen tai tutustua työelämään, erilaisiin työtehtäviin ja mahdollisesti löytää siten oma alansa.

2. Projektin tavoitteet

2.1. Määrällinen tavoite

Välityö-projektin tavoitteena on työllistää 100 eri henkilöä toimisto-, palvelu-, kuljetus- ja huoltoalan tehtäviin vuonna 2014. Työpaikat on tarkoitettu vähintään 500 päivää työttömyysetuutta työttömyyden perusteella saaneille (joita työllistetään projektiin vähintään 75 %) ja niille avoimilta työmarkkinoilta poissaolleille, joilla on mahdollisuus työkokeiluun.

2.2. Jatkotyöllistymiseen tai koulutukseen liittyvä tavoite

Projektin tavoitteena on edistää projektiin työllistettyjen henkilöiden työmarkkinatilannetta ja sen selvittämistä yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Työllistetyillä on työjaksojensa aikana mahdollisuus käyttää työ- ja elinkeinotoimiston palveluja ja heitä kannustetaan hakemaan työtä tai koulutusta jo palkkatukijaksonsa aikana. Tavoitteena on, että palvelun päättävillä asiakkailla olisi suunniteltuna seuraava vaihe työllistymisen polulla. Välityö-projekti kannustaa asiakkaita tekemään henkilökohtaisia jatkosuunnitelmia ja työnhakusuunnitelmien päivityksiä.

2.3. Muut tavoitteet

Tavoitteena on, että asiakkaat kokevat oman arvionsa mukaan oppineensa jotain omaa elämäntilannettaan ja työllisyystilannettaan edistävää ja että asiakkaat kokevat, että työssäkäynnin jatkuminen avoimilla työmarkkinoilla on tavoiteltavaa. Muiden kohdalla oikea vaihtoehto voi olla esim. kuntouttava työtoiminta, kuntoutustuki tai ohjaus päihdepalveluihin (jos tarve siihen todetaan työllistymisjakson alkuvaiheessa).

2.4. Tulokset, hyödyt ja hyödynsaajat

2.4.1. Työllistettävät henkilöt:

Työtä: mahdollisuus tutustua työelämään, mahdollisuus kokeilla erilaisia ammatteja ja hankkia kokemusta esim. johonkin tiettyyn koulutukseen päästäkseen, vastuunottamisen harjoittelu, kuvaukset tarjolla olevista työtehtävistä vaatimuksineen ja mahdollisuuksineen.

Koulutusta: mahdollisuus osallistua lyhyisiin koulutuksiin, kuten hygieniapassin suorittamiseen.

Projektin työvalmennuspalvelut: ks. luku 3.3.

2.4.2. Turun työvoiman palvelukeskus:

Työllistämisaikkoja, kuvaukset tarjolla olevista työtehtävistä, keskustelevan henkilökohtaisen kolmikantamallin tuottamat palautteet, mikäli se on mahdollista palvelukeskuksen puolelta. Työllistettävien henkilöiden jatkosuunnitelmat.

2.4.3. Turun (Varsinais-Suomen) työ- ja elinkeinotoimisto:

Työllistämisaikkoja, kuvaukset tarjolla olevista työtehtävistä. Työllistettävien henkilöiden jatkosuunnitelmat.

2.4.4. Turun kaupunki:

Vuoden 2007 työmarkkinauudistus tarkoitti sitä, että kunta joutuu maksamaan puolet yli 500 päivää työttömänä olleen henkilön työmarkkinatuesta. Vuonna 2012 Turun kaupunki maksoi tällaista ns. työttömyyssakkoa yli 10 miljoonaa euroa ja vuonna 2013 summa ylittää jo 12 miljoonan euron rajan (Turun Sanomat 4.10.2013). Varsinkin nuorten työttömyys on rajussa kasvussa: Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan 30.8.2013 yli vuoden työttöminä olleita alle 30-vuotiaita nuoria oli Turussa 3 546 henkilöä. Pitkäaikaistyöttömyys puolestaan aiheuttaa taloudellisia, sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia ja sitä myöten vielä lisää kuluja. Henkilön tullessa työllistetyksi palkkatuella työttömyyssakko muuttuukin verotuloiksi, sosiaalitoimiston avustukset pienenevät tai loppuvat kokonaan, asumistuki- ja terveydenhoitokulut vähenevät. Onkin arvioitu karkeasti, että työllistämiseen sijoitetut määrärahat palautuvat nelinkertaisina tuloina kaupungille vero- ja kulutustuottoina. Välityö 6 - projekti pystyy tarjoamaan pitkäaikaistyöttömille mielekkäitä työpaikkoja, joissa henkilö voi palauttaa elämänhallintansa ja päivittää työhön sisältyvän koulutuksen avulla osaamistansa.

2.4.5. Turun Seudun TST ry

Projektin tavoitteet sopivat TST:n toiminnan arvoihin ja tavoitteisiin. Yhdistyksen tarkoituksena on vanhojen sääntöjen mukaan ”toimia työttömyyden vähentämiseksi ja poistamiseksi, työttömien toimeentulon parantamiseksi sekä henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kohottamiseksi” ja uusien sääntöjen mukaan ”toimia työttömyydestä ja vähävaraisuudesta aiheutuvien haittojen vähentämiseksi, heikompiosaiten toimeentulon parantamiseksi sekä henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kohottamiseksi”.

3. Toimintamalli ja toteutus

3.1. Resurssit

TST ry omasta puolestaan asettaa hankkeeseen tarvittavat työpaikat. Työpaikkoja on toimisto-, palvelu-, kuljetus- ja huoltoalalta. TST ry osoittaa projektille tilat. TST ry:n hallitus valitsee projektityöntekijät. TST ry:n organisaatio ja toiminta mahdollistavat monipuolisesti työpaikkoja. (LIITE 2.)

3.2. Kohderyhmä

Kohderyhmänä ovat ensisijaisesti Työvoiman palvelukeskuksen ja Työ- ja elinkeinotoimiston projektiin ohjaamat vähintään 500 päivää työttömyysetuutta työttömyyden perusteella saaneet (joita työllistetään projektiin vähintään 75 %), joille TE-toimisto myöntää korkeinta korotettua palkkatukea, ja muut avoimilta työmarkkinoilta poissaolleet, joilla on mahdollisuus työkokeiluun. Projektiin voimme työllistää alle 30-vuotiaita sekä osaan tehtävistä maahanmuuttajia, joiden suomen kielen osaaminen on heikkoa. Voimme työllistää myös henkilöitä, joiden työllistymisedellytyksiä heikentää vamma tai sairaus. Työympäristömme on esteetön ja soveltuu pyörätuolilla liikkuville. Myös kuulovammaisia voimme työllistää. Erilaisista erityisryhmistä on kokemusta.

3.3. Asiakkaille tarjottavat työpaikat ja palvelut

3.3.1. Työpaikat ja työnkuvaukset

Välityö 6 -projekti tarjoaa monipuolisesti matalan kynnyksen työpaikkoja. Ruokalassa työntekijät voivat aloittaa ilman aiempaa kokemusta ja etenevät perunankuorimisesta omien taitojensa mukaisiin tehtäviin keittäjäksi, kokiksi, leipuriksi, kylmäköksi, kassatarjoilijaksi, astianpesijäksi tai jopa kondiittoriksi. Muita Välityö-projektin työpaikkoja ovat pakettiauton ja pikkubussin kuljettaja, huoltomies, siistijä, mikrotukihenkilö, nettiavustaja, käteiskassanhoitaja, infotyöntekijä (vastaanottovirkailijan ja asiakaspalvelijan tehtäviä), ompelija, liikunnanohjaaja, tiedottaja, radiotoimittaja, vahtimestari, varastomies, remonttimies.

Välityö-projektissa on käytössä ”PALKKATUETUT TYÖPAIKAT Turun Seudun TST ry / Turun Ekotori” -kirjanen, jossa kuvataan kaikki TST ry:ssä olevat työtehtävät. Kirjasia jaetaan työntekijöille, työ- ja elinkeinotoimistoon ja palvelukeskukseen (LIITE 1).

3.3.2. Tiimityö

Työllistetyt ja työkokeilijat saavat tehtäviinsä perehdytyksen työvalmentajilta, jotka neuvovat sekä käytännön työssä TST:llä että auttavat edelleenohjauksessa.

Työtehtävissä toimitaan usein työpareina tai tiimeinä, joissa on 2-3 henkilöä samassa tehtävässä esim. nuorempi tiedottaja, tiedottaja, vanhempi tiedottaja. Näin henkilöllä on mahdollisuus pienimuotoiseen urapolkuun, vastuun oppimiseen ja ”virkaiältään” nuoremman työtoverin opettamiseen. Näin toteutetaan tiimityö ja oppipoika-kisälli-mallia. Samalla sovelletaan myös

”action learning” *-mallia eli osallistuessaan pienryhminä aitoihin työtehtäviin asiakas havaitsee sekä omat vahvuutensa että kehittämistä tarvitsevat tietonsa ja taitonsa. Menetelmä lisää toisaalta itsetuntoa ja toisaalta herättää oppimishalun.

*) Action Learning on oppimisprosessi, joka mahdollistaa omien tietojen, taitojen ja reaktioiden peilaamisen suhteessa muihin ja esillä olevaan työtilanteeseen. Prosessi lisää osallistujan itsetuntoa ja herättää oppimishalun. (Menetelmän kehittäjä: professori Reginald Revans)

Action Learning on tekemällä oppimista aidossa työtilanteessa, jossa

- on olemassa todellinen ongelma tai mahdollisuus.
- henkilöt työskentelevät tiiminä tai pienessä ryhmässä.
- kukin tuo tehtävään omat tietonsa, taitonsa, kokemuksensa, mutta kukaan ei tiedä ratkaisua tai miten ongelmatilanteesta selviydytään (erilaisia mielipiteitä parhaasta ratkaisusta voi tietysti olla olemassa).

3.3.3. Työvalmennus

Työhaastatteluihin käytetään aikaa puolesta tunnista tuntiin. Haastatteluihin kutsutaan ensisijaisesti henkilöt, joilla on TE-toimistosta saatu työtarjous tai sijoitusmahdollisuus. Mikäli henkilölle ei löydy meiltä työpaikkaa tai emme valitse häntä työhön (yhtä avointa paikkaa kohti saattaa olla 10 hakijaa), ohjaamme hänet yhteistyökumppaneille (Polku-yhteistyötahot, mm. Tsempin Rekry).

Alkuhaastattelu tehdään kaikille työntekijöille, jotka valitaan työhön. Alkuhaastattelussa selvitetään työntekijän osaaminen, koulutus ja työkokemus sekä tavoitteet ja ohjataan tarpeen mukaan projektiin hyväksytyihin koulutuksiin, kuten mahdollisesti hygieniapassikoulutus ja työturvallisuuskorttikoulutus. Alkuhaastatteluihin käytetään aikaa noin tunti. (LIITE 3.)

Työvalmennustarve arvioidaan haastattelussa yhdessä asiakkaan kanssa. Jatkossa tapaamisia on tarpeen mukaan. Työvalmentajat ja projektipäällikkö opastavat te-toimiston sähköisten palvelujen käytössä ja työpaikan tai opiskelupaikan etsimisessä ja hakemisessa. Jatkosuunnitelmaa varten varataan erikseen aikaa.

Loppuhaastattelu (LIITE 4) ja työnantajan arvio (LIITE 5) täytetään työjakson lopulla, mutta niitä voi käyttää myös aiemmin asiakkaan palveluntarpeen selvittämiseen.

Perehdytys työtehtäviin ja työn ohjaaminen

Tässä osassa tarkentuu osa työvalmentajien tehtävistä.

Infotilaisuus uusille työntekijöille:

Infotilaisuudessa uusille työntekijöille käydään läpi seuraavat asiat:

- Organisaation ja työntekijöiden esittely
- Yleiset toimintatavat: TST ry: n arvot, odotukset henkilöstöltä, asiakaspalvelu, vaihtelovollisuus, ongelmatilanteet
- Työsuhdeasiat: esimiehet, työsopimus, työajat, ylityöt, palkka ja palkanmaksu, lomat, sairauspoissaolot, muut poissaolot, tauot,
- Ammattiliittoon ja työttömyyskassaan kuuluminen

- Mitä mahdollisuuksia Turun Seudun TST ry työnantajana tarjoaa: projektit ja työpaikat, työvalmennuksen esittely, työvalmentajat, tapaamisajat, työllistymisen jatko-suunnitelma
- TST-koulutukset
- Työturvallisuus: työsuojeluorganisaatio, työtapaturmat, ensiaputarvikkeet, paloturvallisuus, hätäpoistumistiet, kokoontumisalue, häirintä ja epäasiallinen käytös
- Yhteistyökumppanit
- Työympäristöön tutustuminen: toimintakeskuksen tilojen esittely

Info ja kassa:

Infon ja kassan työn avuksi on koottu työohjeistot, joita päivitetään yhdessä työllistettyjen tiimin ja työvalmentajan kanssa. Infon työntekijöiden kanssa käydään läpi päivittäiset ja viikoittaiset rutiinit, kuten saapuvan ja lähtevän postin käsittely, sähköpostien käsittely ja postituslistan ylläpito, kirjepostin lähettäminen, kopiokoneen käyttö ja kopioiden kirjaaminen, palaveri-in osallistuminen, tiedotteiden lähettäminen, eri varauslistojen ylläpito, puhelut, erilaisten osallistujalistojen tekeminen ja maksujen vastaanottaminen, uusien jäsenten vastaanottaminen sekä informaation välittyminen työntekijöiden kesken. Kassan työntekijöiden kanssa samoin käydään läpi työtehtävät, kuten pankkilititysten tekeminen, kassakirjanpito, avustavaa kirjanpitoa, laskujen tekeminen, projektien ja jäsen-toimintojen laskuttaminen ja kulukuittien käsittely. Lisäksi painotetaan sujuvaa ja ystävällistä asiakaspalvelua.

Kirjalliset ohjeet toimivat tukena päivittäisessä työssä ja työllistetyt ovat lisänneet niihin omia muistiinpanojaan. Työvalmentajalta kysytään päivittäin neuvoa ja hän on lähes koko ajan käden ulottuvilla. Tilanteet vaihtuvat infossa ja kassassa usein nopeastikin. Välillä neuvoa kysytään monta kertaa päivässä nopeasti ratkaistavissa asioissa ja toisinaan pohditaan jotakin ongelmaa tunnin tai parin ajan. Työllistettyjen työmotivaatio on ollut hyvä. Haasteena on keskinäinen tiedonkulku ja toisinaan hyvinkin haastava asiakaspalvelutyö.

Tiedotus ja mikrotuki:

Tiedotuksen työntekijöille opastetaan tiedotuksen viikkorutiineja ja julkaisutoimintaa sekä kokoustekniikkaa. Kohteena on sisäisen ja ulkoisen tiedottamisen viikkoaikataulu ja eri tietokoneohjelmien käytön opastus sekä edellisiin liittyvät tekniset yksityiskohdat, kuten erilaiset tulostustavat (ilmoitukset seinätauluille, julisteet, vihkotulostus, yksi- ja kaksipuolinen tulostus jne.). Tiedotuksen töihin kuuluvat mm. vuosikertomuksen, työpaikkaoppaan ja koulutusoppaan taitto, yhdistyksen lehden toimittaminen ja taitto, lehdistötiedotteet, viikkotiedotteet jäsenille ja Turun Sanomien Menovinkit-palstalle, jäsen-toimintojen mainokset ilmoitustauluille, viikoittaisen Avoimen Torstaipalaverin kokousjärjestelyt, radiotiedotteet, nettisivujen ylläpito, yhdistyksen Facebook-sivujen ylläpito, videotiedottaminen, yhdistyksen toiminnan dokumentoiminen digikameralla ja videokameralla sekä vanhojen kuva-arkistojen pitäminen järjestyksessä. Tiedotuksessa on kehitetty tapa, että työntekijät toimivat työpareina ja laativat kirjallisia ohjeita ja neuvoja sitä mukaan, kun oppivat itse uusia asioita, ideoita tai niksejä, jotta muutkin hyötyisivät niistä. Tiedotus hoitaa kaiken yhdistyksen julkaisutoiminnan alusta loppuun. Käytössä on MS Office 2010 ja Adoben InDesign CS5.5. -taitto-ohjelma sekä Photoshop CS5.

Mikrotukihenkilöitä perehdytetään talon tietoliikennejärjestelyihin, joihin kuuluu sekä kaapeliverkossa että langattomassa verkossa toimivan Internet-yhteyden ylläpito. Myös tietokoneiden ja käyttöjärjestelmien kunnossapito ja korjaus sekä varmuuskopiointi kuuluvat

heidän toimenkuvaansa. Langattomasta verkosta on laadittu tarkka kaavio ja ylläpito-ohjeet tulevia työntekijöitä silmällä pitäen.

Työparit pyritään muodostamaan niin että henkilöiden osaamiset ”ruokkisivat” toisiaan. Ajan tasalla oleva työvälineistö auttaa työntekijöitä ylläpitämään ja päivittämään osaamistaan, mikä osaltaan voi auttaa heitä pääsemään mm. ammattikorkeakouluihin.

Jäsenruokala / keittiö:

Keittiön työntekijöiden nimikkeenä on keittiötyöntekijä, koska kaikki työntekijät aloittavat astianpesusta ja perunoiden kuorimisesta ja siirtyvät taitojen mukaan vaativampiin töihin eli kylmäkön, kokin/keittäjän, leipurin ja kassatarjoilijan tehtäviin, joihin kaikkiin opastetaan. Keittiötyöntekijät suorittavat hygieniapassin, mikäli heillä ei ole sitä jo ennestään. Lisäksi ruokalan alaisuuteen kuuluvat autonkuljettajat, huoltomiehet ja siivoajat, jotka perehdytetään työtehtäviinsä.

Keittiöön työllistyvistä ihmisistä yleensä alle puolella on ollut aiempaa kokemusta tai koulutusta keittiöalasta, joten töihin on opastettava. Osalle syntyy kiinnostus alaa kohtaan. Myös se on hyödyllinen tulos, jos huomaa, ettei itsellä ole keittiöalalle kiinnostusta. Jäsenruokalan kassaa on opastettava rahankäsittelyssä, mikäli ei ole aiempaa kokemusta.

ELY-keskuksen julkaiseman ammattibarometrin mukaan työntekijöistä on pulaa keittiöalalla (keittiötyöntekijät, keittäjät, kokit, kylmäköt, ravintolatyöntekijät). Myös siivoojista on ammattibarometrin mukaan pulaa. Suosittelemme ihmisille kouluttautumista, koska opiskelu on mahdollista työttömyysturvalla omaehtoisesti tai työvoimakoulutuksessa.

Ompelimo/käsityöverstaas:

Ompelimo/käsityöverstaas toimii melko pienissä tiloissa ja niin paljon ei voida työllistää kuin paikkoja kysytään. Jatkuvaa työnopastusta ei voida antaa projektirahoituksen puitteissa, mutta muu työvalmennus koskee luonnollisesti myös ompelimoon työllistettyjä. Työnohjaukseen voi harkita osa-aikaisen työvalmentajan palkkaamista, mikäli se on mahdollista rahoittaa.

Muut:

Liikunnanohjaaja, tapahtumakoordinaattori ja vahtimestari ovat sellaisia työtehtäviä, joihin sopii itsenäiseen työhön kykenevä henkilö, joka ei perehdytyksen jälkeen tarvitse ohjausta itse työn tekemiseen.

3.3.4. Eteenpäinohjaus

Projektihenkilöstön tehtäviin kuuluu asiakkaille soveltuvien avoimien tai piilotyöpaikkojen etsiminen ja koulutuksien etsiminen sekä neuvonta näihin hakeutumiseksi.

Tavoitteena on myös hankkia koulutusta osuuskunnan perustamisesta ja kannustaa työllistettyjä itsenäiseen osuuskunnan perustamiseen. Tarve tähän on syntynyt erityisesti tiedotuksessa, johon työllistetään lähinnä alan ammattilaisia.

3.3.5. Yritysyhteistyö

Projektin yritysyhteistyö jatkuu vuonna 2014 Hoiva-Toppis -hankkeen puitteissa. Kaksi opiskelijaa on edelleensijoitettu Palvelutalo Iso-Heikkiin ja Kotikunnaaseen. Opiskeluihin nivoutuva palkkatukityöjakso kestää toukokuulle saakka.

Toinen hoiva-avustajien Toppis-koulutus alkoi elokuussa 2013 Turun AKK:ssa toteutettavalla 2 kuukauden lähiovetusjaksolla, jonka jälkeen opiskelijat siirtyivät palkkatuettuun työhön hoiva-avustajan tehtäviin Varsinais-Suomen Martat ry:n, TST ry:n tai Turun kaupungin edelleensijoittamana alan työpaikkoihin. Työsuhteen kesto on lokakuusta toukokuuhun. Palkkatukityöjakson aikana kerran viikossa on oppilaitoksessa toteutettavaa opetusta. Koulutus rakentuu seuraavista kokonaisuuksista: aikuisopiskeluun orientoiva jakso, asiointipalvelut ja erityisryhmien avustaminen, kuntoutumisen tukeminen ja ylläpitosiivous. Koulutuksen päätyttyä tavoitteena on työllistyminen ammattitaitoa vastaaviin avustaviin tehtäviin sosiaali- ja terveysalalle. Toppis-malli on työttömien työnhakijoiden työllistymiseksi kehitetty oppisopimus-tyyppinen koulutusmalli. Toisin kuin oppisopimuskoulutus, Toppis-koulutus on lyhytkestoista eikä se yleensä johda valmiiseen tutkintoon. Siinä yhdistyy työvoimapolitiittinen ammatillinen koulutus ja palkkatuettu työ.

Toteutumatta jäänyttä TST ry:n Kiho-projektia (kiinteistöhoito- ja rakennus/remonttityöhön liittynyt projektisuunnitelma) varten on kerätty aiesopimukset yhteistyötä varten seuraavilta rakennus- ja kiinteistöhuoltoyrityksiltä: Akseli Kiinteistöpalvelut Oy, Haritun Huolto Oy, Hepokullan Huolto Oy, Rakennus Lundén Oy, Suikkilan Lämpö Oy. Sopimuksia on mahdollista käyttää Välityö -projektin remontti- ja huoltotyöntekijöiden jatkopolutuksessa. Huolto- ja kunnostustehtäviä on Välityö-projektilla tarjolla edelleen vuonna 2014.

Projektipäällikkö ja työvalmentaja osallistuivat vuosina 2012–2013 ELY:n FYYRA-hankkeen yritysyhteistyön työpajakoulutukseen. Koulutuksesta kertyi tietopääomaa, miten lähestyä yrityksiä tehokkaasti. Käyttöön saatiin myös Varsinais-Suomen kaikkineen 12 000 yrityksestä yhteystietorekisteri, jota voidaan jatkossa hyödyntää.

Ohjausryhmistä saadun palautteen mukaisesti on pyritty varmistamaan, että yrityksille suositeltavat asiakkaat ovat aidosti sitoutuneita työskentelyyn, jottei projektille ja yhteistyölle koidu korvaamatonta vahinkoa. Yhteistyötä lähdetään kehittämään työllistyvistä henkilöstä lähtien, mikäli projektilla on tarjota osaaja johonkin yritykseen.

Yritysyhteistyön tukemiseen suunnittelemme osa-aikaista palkkausta. Tehtävään ehdotetun henkilön CV on liitteenä.

Yhteistyössä projektilla on käytettävissä Tsempin Rekryn palvelut, joihin ohjaamista tehostetaan.

3.3.6. Työllistymistä tukeva koulutus

Koulutustarjonta

Hankkeen koulutustarjontaan ehdotamme ainakin seuraavia koulutuksia (LIITE 6):

- Infotilaisuus uusille työntekijöille

- Työelämän pelisäännöt 1 & 2 – tiedä oikeutesi ja vastuusi
- Suorita työturvallisuuskortti
- Hygieniakurssi
- CV ja työhakemus netissä
- ATK-ajokorttikurssit (@-kortti ja A-kortti)
- Työnhaun apuneuvot netissä

Ehdotamme myös koulutusta osuuskunnan perustamisesta.

Koulutuksen tavoitteena on työnhakuvalmiuksien ja ammattiosaamisen parantaminen. Koulutusten sisällöstä ja aikatauluista on tarkempaa informaatiota tulevassa TST-Koulutusoppaassa (LIITE 7, ilmestyy myöhemmin).

3.3.7. Muita palveluja

Kohderyhmällä on mahdollisuus osallistua TST ry:n yleisiin tilaisuuksiin, joihin voidaan aiempien vuosien tapaan kutsua vieraita esim. Petreasta tai OpinOvesta. Myös yhteistyötahojen järjestämistä muillekin avoimista tilaisuuksista informoidaan, kuten vaikka velkaneuvojan vierailusta. TST ry:llä on ruokailu ja liikuntamahdollisuudet, joita voi hyödyntää vapaa-aikana. Työhaastatteluihin tuleville voidaan myös kertoa mahdollisuudesta hakeutua työttömien terveystarkastukseen.

3.4. Toteutusaikataulu

1. Aloitusvaihe

Johtoryhmän nimeäminen
Projektipäällikön nimeäminen
Projektin henkilöstön palkkaaminen (myös toteutusvaiheessa)
Projektin aloituskokous
Projektisuunnitelman tarkennus
Ohjausryhmän kutsuminen
Projektin tilojen hankinta ja järjestäminen
Projektin työvälineiden hankinta
TST ry:n Palkkatuetut työpaikat -kirjasen tuottaminen
Koulutus-ohjelman tuottaminen

2. Toteutusvaihe

Työllistämistoimet jatyövalmennus

Asiakkaittain:

- alkuhaastattelu
- työtä tiimissä tai parityönä työvalmentajien ohjaamana
- osallistuminen työyhteisön henkilökuntakokouksiin ja koulutustilaisuuksiin
- Kaikki asiakkaat osallistuvat työjakson aikana omaa kehittymistään ja työllistymistään edistävään työvalmennukseen työvalmentajan tai projektipäällikön kanssa.
- osallistuminen Välityö-projektin koulutustilaisuuksiin, mikäli tarve vaatii
- jatkosuunnitelmien laatiminen

- Loppuhaastattelu vaikuttavuuden seurannaksi työjakson päättävälle

3. Lopetusvaihe

Projektin loppuraportin teko

Projektin tilojen ja työvälineiden puhdistaminen ja luovuttaminen

Jatkosuunnitelman tekeminen*

Projektin työntekijöiden vapauttaminen

Projektiaineiston arkistointi

Projektiorganisaation purku

Projektin päätöskokous

Aikataulu

Tehtävä/kk	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Aloitusvaihe	x											
2. Toteutusvaihe	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3. Lopetusvaihe						x*		x*	x*	x*		x

3.5. Raportointi ja seuranta

Projektin raportointi hoidetaan TST ry:n projektiohjeiston ja rahoittajien vaatimusten mukaisesti. Projektin maksatus- ja raportointijaksoiksi ehdotetaan 1.1.–30.4., 1.5.–31.8. ja 1.9.–31.12.2014.

Tavoitteiden toteutumista seurataan kuukausittain johtoryhmän ja 3-4 kertaa vuodessa ohjausryhmän kokouksissa.

3.6. Riskit

Työllisyysmäärärahojen mahdollinen äkillinen loppuminen kesken vuoden sekä mahdollisesti toteutuva "de minimis" -sääntö tai muu työllistämiseen epäedullisesti vaikuttava lainsäädäntö.

Sekä TST ry:n että projektin vuokra-avustuksen määrän väheneminen, joka saattaa aiheuttaa projektin käytössä olevien tilojen vähenemisen.

Projektihenkilöstön vaihtuminen, jos henkilöstö siirtyy muihin töihin.

3.7. Rajaus

Välityö-projekti keskittyy asiakkaan työmarkkinatilanteen parantamiseen tarjoamalla työtä, valmennusta, eteenpäinohjausta, työyhteisön tuen ja normaaliin työelämään kuuluvaa koulutustoimintaa.

Kuntouttavaa työtoimintaa ja sosiaalityötä ei lasketa projektiin kuuluviksi tehtäviksi.

4. Projektin organisaatio

4.1. Välityö-projektin henkilöstö ja toimenkuvat

Välityö-projekti tarjoaa asiakkaille oikeaa työtä oikeassa työympäristössä. (Työsopimuslain mukaan työsuhde = työnantajan ja työntekijän välinen oikeussuhde, silloin kun työtä tehdään työnantajan lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena ja kun työnteosta maksetaan työntekijälle palkkaa. Silloin on vähimmäisehtona noudatettava Suomen työlainsäädäntöä.) Työpaikassa, jossa on useita ihmisiä töissä erilaisissa tehtävissä, tarvitaan aina esimies. Esimies määrää, mitä tehdään. Työpaikassa, jossa työntekijöiksi voidaan ottaa myös henkilöitä, joilla ei ole lainkaan tai on vähäinen työkokemus tai jotka ovat olleet pitkään työttöminä tai ovat ongelmaisia, tarvitaan useampia esimiehiä (työvalmentajia). Tehtäviin ehdotettujen henkilöiden CV:t ovat liitteenä (LIITE 8).

4.1.1. Projektipäällikkö

Välityö-projektissa projektipäällikön tehtäviin kuuluu raportointi rahoittajille, kokonaisuuden organisointi, töiden valvonta, työntekijän edistymisen ja työllistymisen esteiden arviointi ja työntekijän eteenpäin siirtymisen edistäminen palautekeskusteluiden avulla työhallinnon kanssa. Projektipäällikön tehtäviin kuuluu työnhakijoiden haastattelut, palkkatukihakemusten tekeminen, työsopimusten ja työtodistusten tekeminen sekä osaltaan työntekijöiden opastus työn ja koulutusten haussa, uusien työntekijöiden infotilaisuuksien vetäminen sekä projektin esittely ja verkostoyhteistyö, kuten Polku-yhteistyö ja FYYRAn järjestämään koulutukseen osallistuminen sekä mahdollinen yritys yhteistyö.

4.1.2. Työvalmentajat

Muut projektihenkilöt ovat työvalmentajia. Työvalmentajan tehtävänä on ohjata asiakasta riittävästi ja häneltä edellytetään taitoa osallistua työprosessiin. Näin hän omalla esimerkillään edistää työntekijää kehittymään työtehtävissään. Työvalmentaja on siis eräänlainen ”sparraaja”, joka on päivittäisessä työnteossa niin lähellä työntekijää, että hän pystyy tarvittaessa heti ohjaamaan ja auttamaan työntekijää työssä, arvioimaan työtehtävien soveltuvuuden ja ohjaamaan myös vaativampiin työtehtäviin. Työvalmentaja auttaa työntekijää saamaan TST -työsuhteestaan irti kaiken mahdollisen jatkotyöllistymistään edistävän hyödyn ja muutenkin suuntaamaan elämäänsä kohti seuraavaa askelta.

Työvalmentajan tehtäviin kuuluu edistää hankkeeseen sijoitetun henkilön työmarkkinatilanteen selvittämistä (selvitetään mitä osaa, mitkä ovat vahvuudet, mitä taitoja voisi kehittää ja onko omalta alalta töitä tarjolla), osallistua työnhakijoiden työnhakusuunnitelmien päivittämiseen. Tehtäviin kuuluu asiakkaille soveltuvien avoimien tai piilotyöpaikkojen etsiminen ja koulutuksien etsiminen sekä neuvonta näihin hakeutumiseksi ja neuvonta omatoimiseen työn etsimiseen.

Välityö-projektin työvalmentajia tarvitaan sekä yleiseen että tiedotuksen ja mikrotuen työvalmennukseen, infon ja kassan työvalmennukseen, ruokalan työvalmennukseen ja mahdollisesti ompelimon työvalmennukseen sekä yritys yhteistyöhön.

Ks. myös luku 3.3.3.

4.2. Ohjausryhmä

Projektin ohjausryhmään kutsutaan Varsinais-Suomen ELY-keskuksen edustaja, TE-toimiston / Työvoiman palvelukeskuksen edustaja, Turun kaupungin sosiaali- ja terveystoimen / Työllistämispalveluiden edustaja, Turun Seudun TST ry:n edustajat (puheenjohtaja, TST ry:n hallituksen nimeämä Välityö-projektin johtoryhmän jäsen ja projektipäällikkö).

Ohjausryhmään voidaan kutsua projektin työvalmentajat ja projektin yhteistyökumppaneita.

Ohjausryhmän kokoontumispäivät sovitaan vuoden alussa 3-4 kertaa vuoden aikana pidettäviksi.

4.3. Johtoryhmä

Projektin johtoryhmään kuuluvat TST ry:n puheenjohtaja, Välityö-projektin projektipäällikkö ja TST ry:n hallituksen nimeämä johtoryhmän jäsen.

Johtoryhmä kokoontuu kerran kuukaudessa ja kokouksista pidetään pöytäkirjaa.

4.4. Yhteistyötahot

Turun työvoiman palvelukeskus:

välittää työntekijöitä projektille, osallistuu projektin ohjaukseen, osallistuu asiakkaiden kanssa käytäviin henkilökohtaisiin keskusteluihin, mikäli mahdollista.

Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto:

välittää työntekijöitä projektille, osallistuu projektin ohjaukseen. Palautetietoa asiakkaista toimitetaan työ- ja elinkeinotoimistoon sovitulla tavalla.

Turun kaupunki:

osallistuu projektin omavastuun rahoitukseen työllisyysmäärärahoistaan.

Varsinais-Suomen ELY-keskus:

hankkeen rahoittaja.

Muut yhteistyötahot:

- Fyry – välityömarkkinat haltuun Varsinais-Suomessa
- Polku-yhteistyö *
 - Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri ry:n Työllisty järjestöön – hanke
 - Monipalvelukeskus Tsempin Tsempinrekry -hanke
 - SPR:n Kontti-kierrätystavaratalon Työtä, taitoa ja tuloksia –hanke
 - Varsinais-Suomen Martat ry:n TYÖAVAIN-hanke
 - Omakotiliiton Varsinais-Suomen piiri ry:n Omakotitalkkari-projekti
- Turun Lähimmäispalveluyhdistys ry Kotikunnas
- Palvelutalo Iso-Heikki
- Elävän Kulttuurin Koroinen ry

- Petrea (tietoa ammatillisesta kuntoutuksesta ym.)
- TIEKE ry (ATK-ajokortti)
- Turun AKK (hoiva-toppis)
- Rikosseuraamuslaitos (koevapauden suorittajia)

*Välityö-projekti on mukana Polku-yhteistyössä tavoitteena asiakkaan paremmin ohjautuminen vapaille työmarkkinoille. (LIITTEET 9 ja 10.)

4.5. Rahoittajat

Projektin rahoitusta haetaan Varsinais-Suomen ELY-keskukselta ja Turun kaupungilta.

5. Kustannukset ja rahoitus

KUSTANNUSLAJI	vuosi 2014
Hankkeen toteutuksesta vastaavan henkilön palkkauskustannukset	38 500
Muiden hankkeen toteutukseen osallistuvien henkilöiden palkkauskustannukset (4 työvalmentajaa)	117 000
Muut hankkeen toteutukseen liittyvät kustannukset:	29 000
1. Matkakustannukset	1 000
2. Hallintokustannukset (kirjanpito, tilintarkastus, palkanlaskenta)	18 000
3. Puhelinkulut	1 500
4. Atk- jätietoliikennekustannukset	1 500
5. Kopiointi-, postitus-, tiedotus- ym. toimistokustannuksia	4 000
6. Koulutus- ja asiantuntijakustannukset	3 000
Kaluste-, kone- ja laitehankinnat (anotaan Turun kaupungin rahoitusta)	2 000
Tilavuokra (anotaan Turun kaupungin rahoitusta)	18 000
Yhteensä	204 500

ELY-keskukselta haetaan **184 500 €** projektirahoitusta.

Turun kaupungilta haetaan **20 000 €** vuokriin ja kaluste- kone- ja laitehankintoihin.

Yhteensä **204 500 €**.

Liitteinä ovat kuluselvitykset palkkaus- (LIITE 11) ja hallintokustannuksista (LIITE 12) ja arvio koulutuskustannuksista (LIITE 13).