

VARSINAIS-SUOMEN MARTAT RY

TYÖAVAIN-PROJEKTI

TYÖLLISYYSPOLIITTINEN AVUSTUSHAKEMUS
VUOSILLE 2011-2015

Varsinais-Suomen Martat ry,
Yliopistonkatu 33 G, 20100 Turku.
P. 02 - 284 2200.

Sisällysluettelo

1. HAKEMUKSEEN TAUSTAA	4
2. TYÖAVAIN –PROJEKTI VUOSILLE 2011-2015	5
2.1 Hankkeen arvioitu kesto, toiminta-alue ja kohderyhmä	
2.2. Hankkeen toimenpiteet	
A. AKTIVOIMINEN	5
2.3. Osaamiskartoitusjakso	
2.4. Työpaikkahaastattelut	
B. TYÖ, TYÖHARJOITTELU, OHJAUS JA VALMENNUS	7
2.5. Tukityöpaikat hankkeessa	
2.6. Työharjoittelu- /työelämänvalmennuspaikat	
2.7. Valmennusprosessi toimintakaavion mukaisesti	
2.8. Koulutus työssäoppimispaikoissa oleville	
2.9. Työnohjaus/ työpaikkavalmennus	
C. ETEENPÄIN OHJAUS AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE JA VERTAISTUKIRYHMÄ	9
2.10. Vertaistukiryhmä ja yksilöohjaus	
3. PROJEKTIHENKILÖSTÖN KOULUTUS	11
4. TYÖAVAIN –PROJEKTIN KOULUTUKSEN LAATU JA KÄYTETTÄVÄT TILAT	12
4.1. Koulutuksen laatu	
4.2. Koulutustilat	
5. TOIMINTAYMPÄRISTÖ	13
6. TYÖVAIHEET JA AIKATAULU	13
7. PROJEKTIN HENKILÖRESURSSIT JA ORGANISAATIO	13
8. PROJEKTIHENKILÖSTÖN TOIMENKUVAT	14
9. TYÖLLISTETTYJEN PALKKAUS	15
10. KUSTANNUSERITTELY JA LASKENTAPERUSTEET	15

11. HANKKEEN TULOT JA MUU HAETTU RAHOITUS	<i>15</i>
12. SEURANNAN JA ARVIOINNIN TOTEUTTAMINEN	<i>16</i>

1. HAKEMUKSEN TAUSTAA

Varsinais-Suomen Marttojen työllisyyspoliittiset projektit vuosina 1998 – 2010

Varsinais-Suomen Martat ry:llä on vuosina 1998-2010 ollut Turun seudulla viisi työllistämispoliittista projektia. Toiminta alkoi vuonna 1998 pienten koululaisten iltapäivätoiminnan hankkeella. Yhteensä marttojen työllistämiprojekteissa on näiden 12 vuoden aikana ollut mukana lähes 700 pitkäaikaistyötöntä työnhakijaa.

Marttojen projektien asiakkaat ovat olleet keskimäärin 40-55 -vuotiaita, aikaisemmalla työurallaan monia erilaisia työtehtäviä tehneitä ja suurin osa naisia. Mukana on ollut myös lukuisia miehiä, ja erityisesti iltapäivätoiminnassa on ollut myös paljon nuoria. Yleensä työntekijöillä ei ole ollut aikaisempaa ammattikoulutusta, vaan monien koulunkäynti on loppunut kansa- tai peruskouluun. Lähes kaikki ovat asuneet Turussa.

Maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita on toiminnassa ollut mukana lähes alusta alkaen. Esimerkiksi vuonna 2009 on ollut mukana yhteensä 12 henkeä lähtömaiden ollessa mm. Iran, Latvia, Liettua ja Kazakstan. Vuonna 2010 on mukana ollut maahanmuuttajia ainakin Iranista, Virosta ja Venäjältä.

Koululaisten iltapäiväkerhotoiminta alkoi työllisyysprojektina vuonna 1998. Viiden projektivuoden jälkeen iltapäivätoiminta vakinaistettiin Varsinais-Suomen Marttojen toimintana viiden vakinaisen ohjaajan avulla. Vakinaisten ohjaajien apuna työskentelee kerhoissa työllistettyjä ohjaajia, oten pitkäaikaistyöttömien työllistämisen ja ohjaustoiminta on jatkunut kiinteänä ja tärkeänä osana iltapäiväkerhojen arkea.

Marttojen kotiapu –projektista on syntynyt erillinen, vakinaisia työntekijöitä työllistävä kotipalvelu. Vakinaisia kodinhoitajia on tällä hetkellä seitsemän. Marttojen kotiapu toimii käytännössä lähellä sosiaalisen yrityksen toimintamallia, jossa projektissa tehdyn tukityöjakson kautta pääsee siirtymään vakinaiseen työsuhteeseen, jos työntekijän oma kiinnostus ja taidot sitä puoltavat. Maahanmuuttajataustaisia vakinaisia työntekijöitä on kaksi, molemmat entisen Neuvostoliiton alueelta Suomeen muuttaneita.

Hankkeet ovat yhdessä luoneet vakinaisia, pysyviä työpaikkoja Varsinais-Suomen Martoissa 16 kappaletta. Erityisesti Marttojen

kotiavun puolella vakinaisten työpaikkojen määrä tulee kasvamaan myös loppuvuonna 2010.

2. TYÖAVAIN –PROJEKTI VUOSILLE 2011-2015

2.1 Hankkeen arvioitu kesto, toiminta-alue ja kohderyhmä

Hanke on suunniteltu vuosiksi 2011-2015.

Toiminta-alueena on Turun kaupunkiseutu.

Kaikki asiakkaat ohjautuvat Turun TE-toimiston tai Turun työvoiman palvelukeskuksena kautta, ja asiakkaat ovat noin 90 %:sti yli 500 päivää työttömänä olleita henkilöitä. Maahanmuuttajia on noin 10 % asiakaskunnasta, mutta he ovat yleensä myös pitkään työttömän olleita.

2.2. Hankkeen toimenpiteet

Vuodelle 2011 toiminnot on suunniteltu kolmeen painopistealueeseen:

A. Aktivoiminen

B. Työ, työharjoittelu, ohjaus ja valmennus ja

C. Eteenpäin ohjaus avoimille työmarkkinoille ja työnhakijoiden ohjattu vertaistukiryhmä

Kaaviokuva liite1 Toiminta- ja yhteistyokuvaus.

A. AKTIVOIMINEN

Aktivoiminen pitää sisällään **Osaamiskartoitusjakson**, jolle valitaan kaksi kertaa vuodessa noin 10 osallistujaa kerrallaan yhteistyössä työhallinnon kanssa sekä **työpaikkahaastattelut**, joita vuositasolla pidetään n. 140 kappaletta.

Osallistujamäärä/vuosi

2.3. Osaamiskartoitusjakso 2 x vuosi **2 x 10 hlöä**
(jakson ohjelma liite 2)

- Pituus yhteensä 2 kk

- Kurssipäivät 1 kk (mm. työelämätaidot, työnhakutaidot, toiminnallinen koulutus)
- Työharjoittelu 1kk
- Osaamisen kartoitus ja urasuunnittelu
- Hakemuksien ja CV:n laatiminen
- Toimintasuunnitelma te-toimistolle/palvelukeskukselle

2.4. Työpaikkahaastattelut

140 hlöä

- Haastattelu ja mahdollinen valinta marttojen paikkoihin
- Neuvonta ja ohjaus eteenpäin
- Palaute te-toimistoon
- Työnantajayhteistyö ja yhteistyö muiden hankkeiden kanssa

Tavoitteet aktivointijaksolle

Osaamiskartoitusjakson tarkoituksena on palvella sekä työnhakijaa, työvoimaviranomaisia että tulevaa työnantajaa selvittämällä työnhakijan työ- ja toimintakykyä ja työllistymismahdollisuuksia ennen työ- tai työssäoppimispaikkaa.

Kartoitusjaksoon kuuluu 4 viikon koulutusjakso erilaisine aiheineen sekä 4-5 viikon käytännön harjoittelu valinnaisesti hankkeen eri tehtävissä.

Työpaikkahaastattelussa kävijöiden mahdollisuudet kartoitetaan haastattelun aikana. Työhaastattelujen yhteydessä työnhakijoita ohjataan eteenpäin myös avoimen sektorin työpaikkoihin, koulutukseen tai muihin työllistymistä edistäviin hankkeisiin, jollei Marttojen tarjoamat työ- tai koulutusmahdollisuudet ole sopivia. Esimerkiksi Turun kaupungin sosiaali- ja terveystoimen rekrytointipiste Staffin toiminnasta kerrotaan kaikille työnhakijoille.

Käytännössä on havaittu tarpeelliseksi kertoa palkkatuen käyttömahdollisuuksista yksityisellä sektorilla sekä esimerkiksi akateemisten työnhakijoiden kanssa mahdollisuutta ideoida hankkeita eri tahoille ja työllistyä sitä kautta. Yritystoiminnasta kiinnostuneet ohjataan yritysneuvontapalveluiden piiriin.

Haastattelusta annetaan palaute työ- ja elinkeinotoimistolle haastateltavan suostumusta vastaan.

B. TYÖ, TYÖHARJOITTELU, OHJAUS JA VALMENNUS

Työ, työharjoittelu, ohjaus ja valmennus kohdistuvat vuosittain noin 80 henkilöön. Maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita on 10-15 % projektin asiakkaista.

Valmennusprosessikuvaus on liitteenä 3.

Työ- ja valmennussuhteessa oleville tehdään yksilölliset urasuunnitelmat, joihin sisältyy tavoitesuunnitelma työ/harjoittelusuhteen alussa, osaamiskartoitus työsuhteen aikana, oman uran kehittämissuunnitelma esimerkiksi koulutussuunnitelman muodossa, työhakemukset ja CV sekä työhallinnon internet-sivuille tehtävä CV.

Työ/ harjoittelusuhteen päättyessä toimitetaan te-toimistolle asiakkaan toimintasuunnitelma, jonka työhönvalmentaja laatii yhdessä asiakkaan kanssa. Samoin pyydetään asiakkaalta arvio jakson tavoitteiden täyttymisestä ja marottojen antaman ohjauksen ja neuvonnan laadusta.

	<u>Osallistujamäärä/vuosi</u>
2.5. Tukityöpaikat hankkeessa (kuvaukset liite 4)	60 hlöä
<ul style="list-style-type: none">• Iltapäiväkerho-ohjaajat keskimäärin 10 kk• Vanhusavustajat 6-12 kk• Siistijät 12 kk• Toimistotyöntekijät 12-24 kk	
2.6. Työharjoittelu- /työelämänvalmennuspaikat	20 hlöä
<ul style="list-style-type: none">• Max 6 kk• Yllä oleviin tehtäviin tutustuminen	
2.7. Valmennusprosessi toimintakaavion mukaisesti (käytettävät lomakkeet liitteet 5-8)	80 hlöä
<ul style="list-style-type: none">• <u>Tavoitesuunnitelma</u> työsuhteen/valmennuksen alussa• <u>Osaamiskartoitus ja kehittämissuunnitelma</u>• <u>Työhakemukset ja cv</u>• <u>Toimintasuunnitelma</u> työsuhteen/valmennuksen loppuksi te-toimistolle• Asiakkaan arviot tavoitteiden toteutumisesta	

2.8. Koulutus työssäoppimispaikoissa oleville

(koulutusohjelma liite 9)

- Startti työelämään –perehdyttämiskausi 2 pv **80 hlöä**
- Työnhakukurssi 2 pv **60 hlöä**
- Hygieniapassin suorittamismahdollisuus **30 hlöä**
- Häätäensiapukoulutus **30 hlöä**
- Orientoituminen työelämään/ iltapäiväkerho-ohjaajille **30 hlöä**
- Työelämän valmennuspäivät (työssäjaksaminen, elämänhallinta, työelämään sitouttaminen) 1-4 krt /kk **80 hlöä**
- Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen tutkinnon suorittamismahdollisuus (Salon Aikuisopisto) **20 hlöä**
- mahdollisuus puhtaanapidon tutkinnon osan suorittamiseen **5 hlöä**

2.9. Työnohjaus/ työpaikkavalmennus

80 hlöä

- Henkilökohtainen ohjaus tarpeen mukaan 1 – 10 h/kk/hlö
- Ryhmätyönohjaus 2h/vk/ hlö

Tavoitteet jaksolle

Vuonna 2011 työelämänvalmennusjaksoja pyritään käyttämään aikaisempaa enemmän työsuhteen alussa kartoittamaan ja selvittämään asiakkaan työkykyä. Tällöin palkkatukea jää enemmän käytettäväksi jatkotyöllistymispaikoissa esimerkiksi avoimella sektorilla. Valmennus-/harjoittelujaksolla aloittaminen hyödyntää myös tilanteessa, jossa pitkä sairausloma alkaa heti työtehtävän alussa. Palkkatukijakso kuuluu tällaisessa tapauksessa täysin hukkaan, vaikka palkkatukea ei sairauspäiväraha kautena voi nostaa.

Urasuunnitelman laatiminen aloitetaan jo haastattelun yhteydessä kerättävillä perustiedoilla koulutuksesta ja työhistoriasta. Tavoitesuunnitelma kyseiselle tukijaksolle laaditaan työsuhteesta sovittaessa tai heti työsuhteen/valmennuksen alussa. Muutaman työskentelyviikon tai –kuukauden jälkeen varsinainen urasuunnittelu pääsee käyntiin, kun henkilön osaamisalueita on pystytty kartoittamaan ja mm. terveydentilasta on jonkinlaista yleistä käsitystä. Urasuunnitelmaan kirjattuja tavoitteita seurataan työsuhteen aikana mm. kannustamalla työnhakuun suunnitelman mukaisesti. Jos työllistetty palaa työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon, toimitetaan laadittu toimintasuunnitelma te-toimistoon/palvelukeskukseen erikseen nimetylle virkailijalle (työnhakijan luvalla).

Kaikille työssäoppimispaikoissa oleville yhteisiä koulutuksia ovat Startti työelämään –koulutus, työnhakukurssit ja erilaisia työelämänvalmiuksia parantavat koulutuspäivät. Työharjoittelussa/ työelämänvalmennuksessa olevat pääsevät osallistumaan kaikkiin niihin koulutuksiin, jotka ovat kyseisenä harjoitteluaikana tarjolla.

Kotiavussa työskenteleville työntekijöille tarjotaan ammatillinen peruskoulutuspaketti, joka pitää sisällään puhtaanapidon ja tekstiilihuollon perusteita, ruokahuollon perusteita sekä elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien monipuolista kehittämistä. Näyttötutkintojen suorittamiseen kannustetaan työsuhteen aikana yhteistyössä Faktian kanssa.

Iltapäiväkerho-ohjaajina työskenteleville on tarjolla syksystä 2011 alkaen Salon Seudun Aikuisopiston kanssa yhteistyössä järjestettävä uusi Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto, joka on suoritettavissa työn ohella monimuoto-opiskeluna.

Työnohjausta ja työpaikkavalmennusta käytetään yksilöllisen tarpeen mukaisesti. Työnohjaukseen ja työpaikkavalmennukseen osallistuvat tarpeen mukaan työhönvalmentajat sekä iltapäiväkerhoissa lisäksi iltapäivätoiminnan päällikkö sekä vastaavat kerho-ohjaajat. Toimintasuunnitelman laatii työhönvalmentaja.

C. ETEENPÄIN OHJAUS AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE JA VERTAISTUKIRYHMÄ

Eteenpäin ohjaus avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen tapahtuu, kun kyseinen työnhakija on siihen valmis. Jollekin työnhakijoista valmius voi syntyä jo esimerkiksi työelämänvalmennuksen tai Osaamiskartoitusjakson aikana, vaikkakin osallistujilla on yleensä takanaan pitkä työttömyysjakso ja usein myös elämänhallinnan ongelmia.

Työsuhteen alusta alkaen työnhakijalle tehdään selväksi työssäoppimispaikan tilapäisyys, ja kannustetaan hakemaan avoimen sektorin paikkoja jo jakson aikana, jolloin tuleva työnantaja pystyy hyödyntämään myös palkkatukea. Lisäksi työssä olevan henkilön status helpottaa uuden työpaikan löytämistä verrattuna työttömänä olemiseen.

Uuden työpaikan etsinnässä yhteistyökumppaneina ovat mm. monivuotiset yhteydet Turun ja Kaarinan kaupunkien

iltapäivätoimintaan, jonne jatkuvasti sijoittuu uusia ohjaajia määräaikaisiin ja vakinaisiin työsuhteisiin. Marttojen jakson aikana suoritettava alan tutkinto edesauttaa työllistymistä, sillä ammattitaitovaatimukset ovat kiristymässä ohjaustyössä.

Turun kaupungin sosiaali- ja terveystoimessa on jatkuva sijaisten tarve, jonne otetaan Martoilla työskennelleitä mielellään ilman ammattitutkintoakin. Jokainen alan tutkinnon omaava, alalle soveltuva henkilö työllistyy pysyvästi alan työpaikkoihin.

Fyyra-hankkeen kautta kehitetään yhteistyötä erityisesti eteenpäin ohjauksen osalta muiden hankkeiden kanssa. Monipalvelukeskus Tsempin kanssa on sovittu asiakkaan systemaattisesta edelleen ohjaamisesta Tsemppiin, jos marttojen hanke ei tarjoa asiakkaan kaipaamaa asiantuntemusta vaikkapa teollisuuden työntekijöiden kohdalla

2.10. Vertaistukiryhmä ja yksilöohjaus 20 hlöä/vuosi

Uutena toimintamuotona on suunniteltu aloitettavan työnhakijoiden ohjattu vertaistukiryhmä, jossa on mahdollisuus myös yksilöohjaukseen. Ryhmään on suunniteltu osallistujiksi niitä martoilla työskennelleitä/valmennuksessa olleita, jotka uhkaavat selkeästi jäädä työttömiksi tukityö-/työelämävalmennusjakson jälkeen. Työhönvalmentajalla on yleensä tässä vaiheessa melko tarkka kuva siitä, ketkä tulevat työllistymään ja ketkä tarvitsisivat yhä jatkotukea.

Kyseiseen toimintaan on selkeästi tilausta, koska into työnhakuun ja usko omiin mahdollisuuksiin romahtavat hyvin nopeasti työttömyyden alkaessa. Monet tukityösuhteissa olevat eivät hae uutta työpaikkaa työssä ollessaan, vaan jättävät hakemisen työttömyysjaksolle, jolloin tulee taas vastaan ongelmina ”työttömän status”, turhaan työnhakuun väsyminen ja uskon romahtaminen. Tämän kierteen katkaisemiseksi vertaistukiryhmän ohjattu toiminta ja työhönvalmentajan yksilöohjaus jatkaisivat työllistymispolkua juuri siinä kriittisessä porrasvaiheessa, jossa putoaminen takaisin työttömyyteen on todennäköistä ja tukityöjakson hyöty uhkaa hävitä.

Vertaistukiryhmän tapaamisia on suunniteltu olevan kerran kuukaudessa ja niiden kesto olisi kerrallaan 2-4 tuntia ohjelmasta riippuen. Sisältönä ovat mm. ryhmäohjaajan vetämät keskustelut, toiminnalliset päivät 2x vuodessa ja muu ryhmätoiminta sekä esimerkiksi tutustumiset koulutuksiin.

Yksilöohjauksia olisi tarpeen mukaan noin kerran kuukaudessa, ja yhtä aikaa prosessissa olisi mukana enintään 10 työnhakijaa. Vuositasolla osallistujia olisi 20 henkilöä. Osallistuminen olisi vapaaehtoista, eikä työnhakijan kohdalta vaatisi käsittääksemme työvoimahallinnon toimenpidettä. Uskomme työnhakijoiden puolelta vapaaehtoiseen toimintaan riittävän kiinnostusta, koska työ-/valmennussuhteen päätyminen jättää arkeen suuren aukon, jos tilalle ei tule mitään uutta. Martoilla työskennelleet ovat usein erittäin sitoutuneita työyhteisöönsä, ja ohjausta tarvitsevat osallistuisivat kyselyn mukaan mielellään kyseiseen toimintaan. Ryhmän ja työhönvalmentajan kannustus sekä onnistuneet työllistymisesimerkit kannustaisivat passiivisempia työnhakijoita jatkamaan työnhakua ja löytämään lopulta uuden työpaikan.

Tähän toimintaan on suunniteltu kohdistettavaksi yhden työhönvalmentajan puolen työajan työpanos.

Tavoitteet eteenpäin ohjaukselle ja hankkeen vaikutusten seuranta

Hankkeen selkeänä tavoitteena on uuden työpaikan löytäminen joko suoraan tai lisäkoulutuksen kautta.

Marttojen hankkeen tavoitteena on, että 50 % työllistämisen/valmennusjakson päättäneistä on työssä tai koulutuksessa kuuden kuukauden sisällä jakson päättymisestä. Lisäksi vertaistukiryhmään osallistuneista 50 % löytää uuden työpaikan kuuden kuukauden sisällä ryhmän aloittamisesta.

Hankkeen vaikutuksia seurataan säännöllisin kirjallisin kyselyin, joista kootaan yhteenvedot ohjausryhmän ja työvoimahallinnon käyttöön.

3. PROJEKTIHENKILÖSTÖN KOULUTUS

- **Työnohjaukset 5x vuodessa**
- **Henkilöstön omat koulutukset**

Perustelut koulutustarpeelle

Pitkäaikaistyöttömien ongelmat ovat usein monimuotoisia, ja elämäntarinat raskaita. Jatkuva elämän nurjien puolien käsittely omassa työssään koetaan joskus ahdistavaksi, ja siksi onkin herännyt tarve projektihenkilöstön työnohjaukselle tai ns. sparraukselle. Hankalia asioita käsitellään työyhteisönkin voimin, mutta monien

vuosien ohjaustyöskentelyn jälkeen omaa jaksamista olisi hyvä kehittää myös alan ammattilaisen kanssa esimerkiksi viidellä ryhmätapaamisella vuoden aikana.

Henkilöstön omat koulutukset tukevat ammattitaidon kehittymistä ja uusien toimintatapojen käyttöönottoa. Koulutuspäivät ja erilaiset esimiestilanteet pitkään työttömänä olleiden kanssa ovat usein haastavia ja erityisosaamista vaativia. Samoin erilaisten mielenterveysongelmien ja päihdeongelmien tunnistamiset vaativat erityisosaamista, jota koulutuksella voidaan parantaa. Samoin työelämän muutoksissa on oltava ajan tasalla, jotta työnhakijalle annettu työelämäkoulutus on pätevää nykyisessä, nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa.

4 . MARTTOJEN TARJOAMAN KOULUTUKSEN LAATU JA TILAT

4.1. Koulutuksen laatu

- Jakson ohjaava ja valmentava koulutus annetaan pääasiassa hankkeen henkilökunnan puolesta. Hankkeen henkilöstöllä on korkeakoulututkintojen lisäksi mm. elämäntaidonvalmentajan ja urasuunnittelijan koulutukset.
- Kotipalvelun ammatillisten aineiden koulutuksesta vastaavat Varsinais-Suomen Marttojen kotitalousopettaja ja kotitalousneuvojat
- Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkintoa opiskellaan Salon Seudun Aikuisopiston järjestämässä monimuotokoulutuksessa. Koulutuspaikka on Turku.
- Muut koulutukset ostetaan eri järjestäjätahoilta, mm. paikallisilta oppilaitoksilta, SPR:iltä ja muilta järjestöiltä sekä muilta ammattitaitoisilta koulutuksen tuottajilta

4.2. Koulutustilat

- Varsinais-Suomen Martoilla on käytössään uusi luento- ja koulutussali (max 40 hlöä), jossa on videotykki ym. kokoustekniset laitteet sekä työntekijöiden (työllistettyjen) opiskelu/työnhakukäyttöön varatut tietokoneet ja internet-yhteys
- Koulutuksen käytössä on uusi opetuskeittiö, jossa on työskentelytilat 16 henkilölle. Keittiön yhteydessä on luentotila.

5. TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Turun kaupunkiseutu
Varsinais-Suomen ELY-keskus
Turun te-toimisto
Turun työvoiman palvelukeskus
Turun kaupunki ja Kaarinan kaupunki
Salon Seudun Aikuisopisto
Faktia
Muut työllistymistä edistävät projektit ja hankkeet, erityisesti TST ry,
MLL ry ja Monipalvelupiste Tsemppi
Alueella toimivat muut järjestöt

6. TYÖVAIHEET JA AIKATAULU

Hankkeen aikataulu v. 2011 - 2015

- osaamiskartoitusjakson järjestäminen keväisin ja syksyisin
- uusien työssäoppijoiden valinta ja koulutus
- työhönvalmentajan antama henkilökohtainen ohjaus
- urasuunnitelmien laatiminen työntekijöiden kanssa
- työhönvalmentajan työpaikkakäynnit
- vertaistukiryhmän käynnistäminen
- koulutus- ja toimintamallin kehittäminen
- toiminnan valvonta ja seuranta
- ohjausryhmätyöskentely
- projektin raportointi

7. PROJEKTIN HENKILÖRESURSSIT JA ORGANISAATIO

Henkilöresurssit

Toteuttaja	Varsinais-Suomen Martat ry
Projektinjohto	Toiminnanjohtaja Sanna Voutilainen, FM
Projektipäällikkö	Teija Leppämäki, FM, urasuunnittelijan koulutus projektin hallinnointi ja suunnittelu: tilitykset, raportointi, rahoitushakemukset, rekrytointi, työelämäkoulutukset, muiden koulutusten suunnittelu ja toteutus

Työhönvalmentaja	Marketta Markkanen, sosiaalikasvattaja Kartoitusjakson suunnittelu ja toteutus, urasuunnittelu, työnohjaus, työntekijöiden koulutuksen ja kehittymisen ohjaus, koulutuspäivien toteutus
Työhönvalmentaja	Mervi Rannikko, FM, elämäntaidonvalmentaja Urasuunnittelu, työnohjaus, työntekijöiden koulutuksen ja kehittymisen ohjaus, koulutuspäivien suunnittelu ja toteutus
Iltapäivätoiminnan päällikkö	Jaana Henriksson, sosionomi(AMK) Koulutusten suunnittelu, työllistettyjen ohjaus, urasuunnittelu
Vastaavat ohjaajat	ohjaustunteja 3-4 vastaavalle ohjaajalle

Ohjausryhmä

Rahoittajan edustus/ ELY-keskus, te-toimistot
Turun kaupunki
Varsinais-Suomen Martat ry
Salon Seudun Aikuisopisto
Yhteistyöjärjestöjen edustus

8. PROJEKTIHENKILÖSTÖN TOIMENKUVAT (kaavio liite 10)

Projektin käytännön toteuttamisesta vastaa projektipäällikkö, jonka tehtäviin kuuluu projektin hallinnointi, suunnittelu ja toteutus, projektin seuranta ja raportointi sekä toimintamenetelmien ja –mallien kehittäminen. Projektipäällikkö haastattelee ja valitsee työntekijät ja osaamiskartoitusjaksolle tulevat yhdessä työhönvalmentajan kanssa. Hän myös vastaa koulutusohjelmista sekä projektitilityksistä ELY-keskukselle.

Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu urasuunnittelu eri työvaiheeseen, työntekijöiden ohjaus ja valmennus sekä erilaisten koulutuspäivien suunnittelu ja toteutus. Iltapäivätoiminnan päällikkö osallistuu koulutussuunnitteluun ja tekee pitkäaikaistyöttömien työnohjausta ja urasuunnitelmat Kaarinan kerhoissa. Lisätunteja saavat vastaavat kerho-ohjaajat tekevät pitkäaikaistyöttömien työnohjausta omissa kerhoissaan.

Projektin kirjanpito ja palkanlaskenta suoritetaan Varsinais-Suomen Martat ry:n kautta.

9. TYÖLLISTETTYJEN PALKKAUS

Varsinais-Suomen Martat ry noudattaa Neuvonta-alan runkosopimusta työehtosopimuksenaan.

Työllistettyjen työaika voi vaihdella työtehtävistä riippuen, mutta toimistotyöntekijän työaika on yleensä 22,5 tuntia/vk, jossa kuukausipalkka on 837,15 € + kuukausittaiset lomarahat 33,48 €. Vanhusavustajat, toimistosiistijät ja kerho-ohjaajat tekevät myös 22,5 tunnin työviikkoa, mutta palkka poikkeaa hieman toimistotyöntekijöistä, koska koko-aikaisen työajan tuntimäärät vaihtelevat hieman eri tehtävissä. Näiden henkilöiden palkka on 821,52 €/kk + lomaraha 32,86 €/kk. (Palkkatiedot ovat ennen syksyn 2010 korotuksia.)

Työehtosopimuksen mukaan palkkaus voi työsuhteen kolmen ensimmäisen kuukauden aikana olla 10 % taulukkopalkkaa alempi harjoittelijoiden ym. kohdalla. Tätä pykälää käytetään harkinnan mukaisesti työntekijän aikaisemmasta kokemuksesta, mahdollisesta harjoittelujaksosta ja koulutuksesta riippuen.

10. KUSTANNUSERITTELY JA LASKENTAPERUSTEET

Kustannuserittely on erillisenä liitteenä (liite 1A). Yleiskustannusten jakoperusteet on määritelty yhdistyksen hallituksen toimesta, ja jakoperusteista on oma liitteensä (liite 11).

Maksujakson pituudeksi toivotaan neljää kuukautta.

11. HANKKEEN TULOT JA MUU HAETTU RAHOITUS

Hankkeen omarahoitusosuuden hankintaan tuli suuri ongelma työllistämislakimuutoksen kautta, jonka perusteella vanhusaputoiminta tulkittiin liiketoiminnaksi. Aikaisemmin omarahoitusosuus on saatu pääosin vanhuspalvelun asiakasmaksuista. Sekä vanhusavustajat että ajanvaraushenkilöt saavat vastaisuudessa vain noin puolet aikaisemmasta työllistämistuesta. Vuositasolla palkkauksen lisäkustannukset ovat noin 36 000 euroa.

Toiminnan mahdollistamiseksi vuodelle 2011 on ollut keksittävä uusia rahoitusratkaisuja ja toimintamalleja. Uusi ajanvaraushenkilö on pystytty palkkaamaan seuraavaksi kahdeksi vuodeksi eläkevakuutusyhtiön ammatillisella uudelleen-koulutuskorvauksella ja oppisopimuksella.

Vanhusavustajina työskentelevien henkilöiden osaamisen tasoon ja työkykyisyyteen pitää kiinnittää enemmän huomiota, jotta tavoiteltu tulotaso pystytään saavuttamaan. Vanhusavustajien työllistämishankkeen kuluja (esimerkiksi matkakulut asiakaskohteisiin ovat useita tuhansia euroja vuodessa) ei projektiavustus kata, joten tuloja asiakasmaksujen muodossa on saatava pelkästään työpaikkojen mahdollistamiseksi. Erilaisia työmarkkinatoimenpiteitä pitää käyttää aikaisempaa enemmän asiakassuhteen alussa, jotta rekrytointi onnistuu ja palveluja pystytään tuottamaan työllistämislain ohjaamalla tavalla.

Puuttuvaa omarahoitusosuutta on Varsinais-Suomen Martat ry hakemassa Turun kaupungilta työllisyysmäärärahana. Hakemus on jätetty Turun kaupungille 12.11.2010. Omarahoitusosuus on 26 592,50 €, mikäli hankerahoitus myönnetään hakemuksen mukaisena.

12. SEURANNAN JA ARVIOINNIN TOTEUTTAMINEN

Hanke seuraa vuoden aikana säännöllisesti asiakasmäärien toteutumista sekä kolme kertaa vuodessa asiakkaiden jatkosijoittumista työelämään asiakashaastatteluin.

Toiminnasta ja sen vaikutuksista pyydetään osallistujien arviointi sekä sijoituksen päätyttyä erillisellä kyselyllä (liite 8) että sijoituksen aikana tavoitteiden toteutumisen arvioinneissa. Kyselystä kootaan yhteenvetoja ja tilannekatsauksia ohjausryhmän kokouksiin ja raportteihin.

Hankkeen työntekijät arvioivat omaa työtään ja kehitystään henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa vuosittain. Hankkeen yhteisillä kehittämispäivillä 2-3 kertaa vuodessa työntekijät mm. arvioivat hankkeen työkalujen toimivuutta ja päivittävät työtapoja.

Vuosittain arvioidaan saavutettuja tuloksia suhteessa tavoitteisiin. Samoin arvioidaan valmennusprosessin toimivuutta kokonaisuutena ja pohditaan siihen mahdollisesti tarvittavia muutoksia ja kehittämistarpeita. Marttojen valmennusprosessi on

ajan mukaan muuttuva prosessi, joka pyrkii vastaamaan asiakkaiden ja työhallinnon tarpeisiin optimaalisesti.