

**VARSINAIS-SUOMEN MARTAT RY**

**TYÖAVAIN II -PROJEKTI**

**TYÖLLISYYSPOLIITTINEN AVUSTUSHAKEMUS  
VUODELLE 2012**

Varsinais-Suomen Martat ry,  
Yliopistonkatu 33 G, 20100 Turku  
P. 010 838 5584

## Sisällysluettelo

<b>1. HAKEMUKSEEN TAUSTAA</b>	4
1.1. Varsinais-Suomen Marttojen työllisyyspoliittiset projektit vuosina 1998 – 2011	
1.2. Työllistymistä tukevat lisäpalvelut	
<b>2. TYÖAVAIN II –PROJEKTI VUODELLE 2012</b>	6
2.1 Hankkeen arvioitu kesto, toiminta-alue ja kohderyhmä	
2.2. Hankkeen toimenpiteet	
<b>A. AKTIVOIMINEN</b>	6
2.3. Työpaikkahaastattelut/ palveluohjaus	
2.4. Avainjakso	
<b>B. TYÖ, TYÖHARJOITTELU, OHJAUS JA VALMENNUS</b>	8
2.5. Tukityöpaikat hankkeessa	
2.6. Työharjoittelu- /työelämänvalmennuspaikat	
2.7. Edelleensijoitus muihin työpaikkoihin	
2.8. Valmennusprosessi toimintakaavion mukaisesti	
2.9. Koulutus työssäoppimispaikoissa oleville	
2.10. Työnohjaus/ työpaikkavalmennus	
2.11. TOPPIS-koulutus	
<b>C. ETEENPÄIN OHJAUS AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE</b>	11
<b>3. TYÖVAIHEET JA AIKATAULU</b>	12
<b>4. TOIMINTAYMPÄRISTÖ</b>	12
<b>5. PROJEKTIN HENKILÖRESURSSIT JA ORGANISAATIO</b>	12
<b>6. PROJEKTIHENKILÖSTÖN TOIMENKUVAT</b>	13

<b>7. PROJEKTIHENKILÖSTÖN KOULUTUS</b>	14
<b>8. TYÖAVAIN –PROJEKTIN KOULUTUKSEN LAATU JA TILAT</b>	15
<b>8.1. Koulutuksen laatu</b>	
<b>8.2. Koulutustilat</b>	
<b>9. TYÖLLISTETTYJEN PALKKAUS</b>	15
<b>10.KUSTANNUSERITTELY JA LASKENTAPERUSTEET</b>	16
<b>11.HANKKEEN TULOT JA MUU HAETTU RAHOITUS</b>	16
<b>12.SEURANNAN JA ARVIOINNIN TOTEUTTAMINEN</b>	17

## 1. HAKEMUKSEN TAUSTAA

### 1.1. Varsinais-Suomen Marttojen työllisyyspoliittiset projektit vuosina 1998 – 2011

Varsinais-Suomen Martat ry:llä on vuosina 1998-2011 ollut Turun seudulla kuusi työllistämispoliittista projektia. Toiminta alkoi vuonna 1998 pienten koululaisten iltapäivätoiminnan hankkeella. Yhteensä marttojen työllistämiprojekteissa on 13 vuoden aikana ollut mukana yli 700 pitkäaikaistyötöntä työnhakijaa.

Marttojen projektien asiakkaat ovat olleet keskimäärin 40-55 -vuotiaita, aikaisemalla työrullaan 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 2011 on ollut mukana yhteensä 10 henkeä lähtömaiden ollessa mm. Espanja, Kosovo, Saksa, Venäjä, Viro ja Yhdysvallat.

Koululaisten iltapäiväkerhotoiminta alkoi työllisyysprojektina vuonna 1998. Kymmenen vakinaisen ohjaajan (5 vastaavaa ohjaajaa + 5 työparia) apuna työskentelee kerhoissa työllistettyjä ohjaajia, joten 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 21 kappaletta.

## 1.2. Työllistymistä tukevat lisäpalvelut

Työllistymistä tukevina lisäpalveluina vuonna 2012 on Marttojen Työavain II -hankkeessa Kunnossa Kaiken Ikää –ohjelman työttömille suunnattu liikunta- ja ravitsemushanke, jossa on mukana marttojen lisäksi Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry. Pilottihankkeessa tullaan tarjoamaan vuoden 2012 aikana pitkään työttömänä olleille henkilöille ravitsemustietoutta ruokakurssien muodossa yhdistettynä yhteisiin liikuntalajikokeiluihin. Ryhmä kokoontuu 8 kertaa, joista neljä on ruokakursseja ja neljä liikuntatapaamisia. Hankkeen jatkoa harkitaan syksyllä 2012.

Turun Ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijoiden terveystarkastushanke kohdistuu Varissuon, Lausteen, Pansion, Pernon ja Runosmäen alueen työttömiin, ja yhteistyössä ammattikorkeakoulun kanssa tarkastuksiin ohjataan kaikki marttojen työntekijät, jotka asuvat kyseisillä alueilla.

POLKU-yhteistyö (MLL ry, TST ry, Monipalvelukeskus Tsemppi ja V-S Martat ry) tukee asiakkaan ohjautumista hänen kannaltaan parhaaseen työllistämistoimenpiteeseen ja mahdollistaa poluttamisen eri toimijoiden kautta työelämävalmennusta ja palkkatukea käyttäen avoimen sektorin työpaikkoihin.

Marttojen arjenhallintataidot ja kotitalousneuvojien ohjeet ja neuvot ovat jokaisen hankkeeseen osallistuvan käytettävissä. Arkipäivän erilaisiin ongelmiin sekä työ- että kotielämässä on mahdollisuus saada apua jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa eri alojen ammattilaisten kanssa. Hankkeen ulkopuolinen marttojen henkilökunta osallistuu käytännössä asiakkaiden ohjaukseen oman työnsä ohella. Toimistossa kolme kotitalousneuvojaa ja toimistos sihteeri sekä iltapäiväkerhoissa yhteensä 10 vakinaista ohjaajaa ja iltapäivätoiminnan päällikkö ovat tiiviinä työtiiminä hankkeen asiakkaiden ohjauksessa, vaikka työtä ei hankkeen osalta rahoiteta.

### ***Liite 2 Työllistymistä tukevat lisäpalvelut***

## 2. TYÖAVAIN II –PROJEKTI VUODEKSI 2012

### 2.1 .Hankkeen arvioitu kesto, toiminta-alue ja kohderyhmä

Hanke on suunniteltu vuodelle 2012.

Toiminta-alueena on Turun kaupunkiseutu.

Pääosa asiakkaat ohjautuu Turun TE-toimiston tai Turun työvoiman palvelukeskuksena kautta. Yksittäisiä asiakkaista on Raision ja Kaarinan TE-toimistoista. Asiakkaat ovat noin 95 %:sti yli 500 päivää työttömänä olleita henkilöitä. Maahanmuuttajia on 10 - 15 % asiakaskunnasta, mutta he ovat yleensä myös pitkään työttömän olleita.

### 2.2. Hankkeen toimenpiteet

Vuodelle 2012 toiminnot on suunniteltu kolmeen painopistealueeseen:

#### A. Aktivoiminen

#### B. Työ, työharjoittelu, ohjaus ja valmennus ja

#### C. Eteenpäin ohjaus avoimille työmarkkinoille

### *Liite 3. Toiminta- ja yhteistyökuvaus.*

## A. AKTIVOIMINEN

**Aktivoiminen** pitää sisällään **Avainjakson**, jolle valitaan kaksi kertaa vuodessa noin 10 osallistujaa kerrallaan yhteistyössä työhallinnon kanssa sekä **haastattelut**, joita vuositasolla pidetään n. 150 kappaletta.

### Osallistujamäärä/vuosi

#### 2.3. Haastattelut/ palveluohjaus

150 hlöä

- Haastattelu ja mahdollinen valinta marttojen paikkoihin
- Neuvonta ja ohjaus eteenpäin
- Työnantaja- ja POLKU-yhteistyö sekä yhteistyö muiden hankkeiden kanssa
- Palaute TE-toimistoon

## 2.4. Avainjakso 2 x vuosi

2 x 10 hlöä

- 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

### Tavoitteet aktivointijaksolle

Palveluohjauksena tapahtuvassa työpaikkahaastattelussa kävijöiden mahdollisuudet kartoitetaan keskustelun aikana. Keskustelun yhteydessä työnhakijoita ohjataan eteenpäin avoimen sektorin työpaikkoihin, koulutukseen tai muihin työllistymistä edistäviin hankkeisiin (POLKU-yhteistyö), 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 mahdollisuudesta ideoida hankkeita eri tahojen kanssa ja työllistyä sitä kautta. Yritystoiminnasta kiinnostuneet ohjataan yritysneuvontapalveluiden piiriin.

Haastattelusta annetaan palaute TE-toimistolle haastateltavan suostumuksen mukaisesti. Samoin asiakkaan yhteystiedot ilmoitetaan POLKU-yhteistyön puitteissa yhteistyökumppaneille, jos asiakas antaa siihen kirjallisesti luvan.

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

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

## B. TYÖ, TYÖHARJOITTELU, OHJAUS JA VALMENNUS

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

### ***Liite 4. Valmennusprosessikuvaus***

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

Työ/ harjoittelusuhteen päättyessä toimitetaan TE-toimistolle asiakkaan toimintasuunnitelma, jonka työelämäneuvoja laatii yhdessä asiakkaan kanssa. Samoin pyydetään asiakkaalta arvio jakson tavoitteiden täyttymisestä.

### **Osallistujamäärä/vuosi**

**2.5. Tukityöpaikat hankkeessa** **50-60 hlöä**

### ***Liite 5. Työtehtäväkuvaukset***

- Iltapäiväkerho-ohjaajat keskimäärin 10 kk
- Vanhusavustajat 6-12 kk
- Siistijät 12 kk
- Toimistotyöntekijät 12-24 kk

**2.6. Työharjoittelu- /työelämänvalmennuspaikat** **15-25 hlöä**

- Max 6 kk
- Yllä oleviin tehtäviin tutustuminen

**2.7. Edelleensijoitus muihin työpaikkoihin** **1-5 hlöä**

**2.8. Valmennusprosessi toimintakaavion mukaisesti** **80 hlöä**

- Tavoitesuunnitelma työsuhteen/valmennuksen alussa
- Osaamiskartoitus ja työllistymissuunnitelma
- Työhakemukset ja cv
- Toimintasuunnitelma työsuhteen/valmennuksen loppuun TE-toimistolle
- Asiakkaan arvio tavoitteiden toteutumisesta

## 2.9. Koulutus työssäoppimispaikoissa oleville

### *Liite 6. Koulutusohjelma*

- Työnhakukurssi 2 pv **60 hlöä**
- Hygieniapassin suorittamismahdollisuus **20 hlöä**
- Hätäensiapukoulutus **40 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 + Turun Kristillinen Opisto) **20 hlöä**

## 2.10. Työnohjaus/ työpaikkavalmennus **80 hlöä**

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

## 2.11 TOPPIS-koulutus

- Hoiva-avustajan TOPPIS-koulutus **10 hlöä**
- Hankkeen uutena toimintamuotona TOPPIS-koulutuksen suunnittelu ja käynnistäminen v. 2012

### Tavoitteet jaksolle

Vuonna 2012 TEV-jaksoja pyritään käyttämään aikaisempaa enemmän työsuhteen alussa kartoittamaan ja selventämään asiakkaan työkykyä. Tällöin palkkatukea jää enemmän käytettäväksi jatkotyöllistymispaikoissa esimerkiksi avoimella sektorilla. TEV- jaksolla aloittaminen hyödyntää myös tilanteessa, jossa pitkä sairausloma alkaa heti työtehtävän alussa. Palkkatukijakso kuluu tällaisessa tapauksessa täysin hukkaan, vaikka palkkatukea ei sairauspäivärahakautena voi nostaa.

Kehittymissuunnitelman laatiminen aloitetaan jo haastattelun yhteydessä kerättävillä perustiedoilla koulutuksesta ja työhistoriasta. Tavoitesuunnitelma kyseiselle tukijaksolle laaditaan 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 TE-toimistoon, toimitetaan laadittu toimintasuunnitelma toimistoon/palvelukeskukseen erikseen nimetylle virkailijalle (työnhakijan luvalla).

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

Kotiaavassa työskenteleville työntekijöille tarjotaan ammatillinen peruskoulutuspaketti, joka pitää sisällään puhtaanapidon ja tekstiilihuollon perusteita, ruokahuollon perusteita sekä elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien monipuolista kehittämistä. Iltapäiväkerho-ohjaajina työskenteleville on tarjolla syksystä 2011 alkaen Salon Seudun Aikuisopiston ja Turun Kristillisen Opiston kanssa yhteistyössä 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 työelämäneuvojat sekä iltapäiväkerhoissa lisäksi iltapäivätoiminnan päällikkö sekä kerhojen vakinaiset ohjaajat. Toimintasuunnitelman laatii työelämäneuvoja.

**TOPPIS-koulutusta suunnitellaan aloitettavan vuoden 2012 aikana yhteistyössä Varsinais-Suomen ELY-keskuksen kanssa. Alustavia neuvotteluja palkkatukityön ja ammatillisen työvoimakoulutuksen yhdistämisestä on aloitettu lokakuussa 2011 koskien hoiva-avustajan koulutusta.**

**Hankeessa on tarkoitus suunnitella vuoden 2012 alkupuolella TOPPIS-koulutuksen toimintamalli, jota voidaan monistaa myös muiden alojen koulutuksiin. Lähtökohtana suunnittelussa on yhdistyspohjainen toimintamalli, jossa hyödynnetään sekä yhdistysten omia työllistämismahdollisuuksia että edelleensijoittamismahdollisuutta yhdistettynä ammatilliseen työvoimakoulutukseen aloilla, joilla on työvoimapula. Toimintamallin osana kehitetään selkeä ja monistettava työmarkkinoille siirtymisen valmennusprosessi vuoden 2013 aikana.**

**TOPPIS-koulutus on tarkoitus käynnistää elokuussa 2012.**

## C. ETEENPÄIN OHJAUS AVOIMILLE TYÖMARKKINOILLE

Eteenpäin ohjaus avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen tapahtuu, kun kyseinen työnhakija on siihen valmis. Jollekin työnhakijoista valmius voi syntyä jo esimerkiksi työelämänvalmennuksen tai Avainjakson 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 määräaikaan ja vakinaisiin työsuhteisiin. Marttojen jakson aikana suoritettava alan tutkinto edesauttaa työllistymistä, sillä soveltuva tutkinto on välttämätön vakinaiseen työsuhteeseen pääsemiseen.

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. Yritysyhteistyön kehittämistä jatketaan suorilla kontakteilla syksyllä 2011 kerätyn aineiston pohjalta.

### **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.**

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

### 3. TYÖVAIHEET JA AIKATAULU

#### ***Hankkeen aikataulu v. 2012***

- Avainjakson järjestäminen keväisin ja syksyisin
- uusien työssäoppijoiden valinta ja koulutus
- työelämäneuvojan antama henkilökohtainen ohjaus
- urasuunnitelmien laatiminen työntekijöiden kanssa
- työelämäneuvojan työpaikkakäynnit
- TOPPIS-koulutuksen käynnistäminen
- koulutus- ja toimintamallin kehittäminen
- toiminnan valvonta ja seuranta
- ohjausryhmätyöskentely
- projektin raportointi

### 4 . TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Turun kaupunkiseutu  
Varsinais-Suomen ELY-keskus  
Turun TE-toimisto  
Turun työvoiman palvelukeskus  
Turun kaupunki ja Kaarinan kaupunki  
Salon Seudun Aikuisopisto  
Turun Kristillinen Opisto  
Turun AKK ja Faktia  
Muut työllistymistä edistävät projektit ja hankkeet, erityisesti  
POLKU-yhteistyö TST ry:n, MLL ry:n ja Monipalvelupiste Tsemppin  
kanssa  
Alueella toimivat muut järjestöt

### 5. 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
Työelämäneuvoja	Marketta Markkanen, sosiaalikasvattaja Kartoitusjakson suunnittelu ja toteutus, työllistymissuunnittelu, työnohjaus, työntekijöiden koulutuksen ja kehittymisen ohjaus, koulutuspäivien toteutus
Työelämäneuvoja	Mervi Rannikko, FM, elämäntaidonvalmentaja työllistymissuunnittelu, työnohjaus, työntekijöiden koulutuksen ja kehittymisen ohjaus, koulutuspäivien suunnittelu ja toteutus
Vastaavat ohjaajat	ohjaustunteja 3-4 vastaavalle ohjaajalle

### ***Ohjausryhmä***

Rahoittajan edustus/ ELY-keskus, TE-toimistot  
Turun kaupunki  
Varsinais-Suomen Martat ry  
Salon Seudun Aikuisopisto/Turun Kristillinen Opisto  
Muut oppilaitokset  
Yhteistyöjärjestöjen edustus

## **6. PROJEKTIHENKILÖSTÖN TOIMENKUVAT**

### ***Liite 7. Toimenkuvat***

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 Avainjaksolle tulevat yhdessä työelämäneuvojan kanssa. Hän myös vastaa koulutusohjelmista sekä projektitilityksistä ELY-keskukselle.

Työelämäneuvojen tehtäviin kuuluu työllistymissuunnittelu eri työvaiheineen, työntekijöiden ohjaus ja valmennus sekä erilaisten koulutuspäivien suunnittelu ja toteutus. Ohjaustunteja saavat vastaavat kerho-ohjaajat tekevät pitkäaikaistyöttömien työnohjausta omissa kerhoissaan.

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

## 7. 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.

POLKU-yhteistyön puitteissa voidaan järjestää henkilöstölle koulutuksia yhteisistä aiheista esimerkiksi hankalan asiakkaan kohtaamisesta tai työkyvyn ylläpitoon liittyvistä asioista. Koulutusten kulut jaetaan osallistujien kesken.

## 8. MARTTOJEN TARJOAMAN KOULUTUKSEN LAATU JA TILAT

### 8.1. 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 ja Turun Kristillisen Opiston järjestämissä monimuotokoulutuksissa. Koulutuspaikkana on Turku.
- Muut koulutukset ostetaan eri järjestäjätahoilta, mm. paikallisilta oppilaitoksilta, SPR:ltä ja muilta järjestöiltä sekä muilta ammattitaitoisilta koulutuksen tuottajilta

### 8.2. 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.

## 9. TYÖLLISTETTYJEN PALKKAUS

Varsinais-Suomen Martat ry noudattaa Neuvonta-alan työehtosopimusta.

Työllistettyjen työaika voi vaihdella työtehtävistä riippuen, mutta toimistotyöntekijän työaika on yleensä 22,5 tuntia/vk, jossa kuukausipalkka on 1.10.2011 alkaen 866,88 € + kuukausittaiset lomarahat 34,68 €. Vanhusavustajat, toimistosiihtijät 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 850,43 €/kk + lomaraha 34,02 €/kk.

## 10. KUSTANNUSERITTELY JA LASKENTAPERUSTEET

Kustannuserittely on erillisenä liitteenä (**Liite 1**). Yleiskustannusten jakoperusteet on määritelty yhdistyksen hallituksen toimesta, ja jakoperusteista on oma liitteensä (**Liite 8**).

Maksujakson pituudeksi toivotaan neljää kuukautta.

## 11. HANKKEEN TULOT JA MUU HAETTU RAHOITUS

Hankkeen omarahoitusosuuden hankintaan tuli suuri ongelma työllistämislakimuutoksen kautta v. 2011, jonka perusteella vanhusaputoiminta tulkittiin liiketoiminnaksi. Aikaisemmin omarahoitusosuus on saatu pääosin vanhuspalvelun asiakasmaksuista. Sekä vanhusavustajien että ajanvaraushenkilöiden palkkaukseen työllisyyspoliittista avustustakin saava työnantaja saa nykyisten ohjeiden mukaisesti vain noin puolet aikaisemmasta työllistämistuesta. Vuositasolla palkkauksen lisäkustannukset ovat merkittävät.

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 vuodelle 2012 on Varsinais-Suomen Martat ry hakemassa Turun kaupungilta työllisyysmäärärahana. Hakemus jätetään Turun kaupungille 14.11.2011. Turun kaupungin rahoituksen jälkeenkin Varsinais-Suomen Martat ry:llä on merkittävä oma osuus hankkeen rahoituksessa.

## 12. SEURANNAN JA ARVIOINNIN TOTEUTTAMINEN

Hanke seuraa vuoden aikana kuukausittain asiakasmäärien toteutumista sekä kaksi kertaa vuodessa asiakkaiden jatkosijoittumista työelämäään asiakashaastatteluin.

Toiminnasta ja sen vaikutuksista pyydetään valmennusprosessin mukaisesti osallistujien arviointi sekä sijoituksen aikana yhteisissä arvioinneissa että sijoituksen päätyttyä erillisellä kyselyllä. Kyselystä kootaan yhteenvetoja ja tilannekatsauksia ohjausryhmän kokouksiin ja raportteihin.

Hankkeen työntekijät arvioivat omaa työtään ja kehitystään henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa vuosittain. Hankkeen yhteisillä kehittämispäivillä 3-4 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.