



## TYÖLLISYYSMÄÄRÄRAHAN (474100,22404 ) HAKEMUSLOMAKE

**HUOM ! Lomakkeiden kenttien välillä tulee liikkua F11-näppäimellä**

### HAKIJAN PERUSTIEDOT

<b>Rahoituksen hakija</b> Turun Seudun Työttömät TST ry	<b>Y-tunnus</b> 0925102-5
<b>Osoite</b> Sepänkatu 5 A	<b>Puhelin</b> 044-7007422, 044-7007444
<b>Sähköpostiosoite</b> olavi.nummela(at)tstry.com, pirjo.lehtonen(at)tstry.com	<b>Fax</b> -
<b>Yhteyshenkilö</b> Olavi Nummela, Pirjo Lehtonen	<b>Puhelin</b> 044-7007422, 044-7007444
<b>Sähköpostiosoite</b> olavi.nummela(at)tstry.com, pirjo.lehtonen(at)tstry.com	<b>Fax</b> -
<b>Päiväys</b> Turku 9.11.2011	<b>Hakijan edustajan allekirjoitus</b>  Olavi Nummela, puheenjohtaja <b>Nimen selvennys</b>

## HANKKEEN PERUSTIEDOT

<b>Hankkeen nimi</b> MONITAITO-PROJEKTI
<b>Hankkeen toteuttaja / vastuutaho</b> Turun Seudun Työttömät TST ry
<b>Hankkeen toteutuksen muut osapuolet (toteutuksen ydinverkosto)</b> Turun TE-toimisto Turun työvoiman palvelukeskus Varsinais-Suomen ELY-keskus Alueen palvelutaloverkosto (palvelutalojen lisäksi vanhainkodit ja sairaalat) Kolmannen sektorin järjestöt Yrittäjäverkosto
<b>Hankkeen kesto</b> 1.1.2012-31.12.2012
<b>HANKKEEN TYÖLLISTÄMISVALMIUKSIA EDISTÄVÄT PALVELUT – ERITTELE PALVELUKESKUKSEN JA TYÖVOIMATOIMISTON KANSSA SOVITUT ASIAT</b>
<b>Hankkeen kohderyhmä</b> Pitkäaikaistyöttömät ja muut vaikeasti työllistyvät

## Hankkeen tuottamat työllistymisvalmiuksia edistävät palvelut ja niiden järjestäminen

### 1. Työtä

- projektissa käytössä ”action learning” –toimintamalli
- yksilöllisesti räätälöidyt toimenkuvat
- mahdollisuus tutustua / palata ja osallistua työelämään
- työnohjaus, koulutus, tiimin tuki
- palautteen saaminen
- verkostoituminen
- yhden tai useamman (työn luonteesta ja lähtökohdista riippuen) ”oman” työprosessin toteuttaminen
- vähintään yhteen yhteiseen työprosessiin osallistuminen ja sitä kautta mm. ryhmätyövalmiuksien kehittäminen
- työllistymisen esteiden tunnistaminen ja sen edellyttämät toimenpiteet

### 2. Työnhakurauha, työnhaussa mahdollisuus päivittäiseen neuvontaan

- CV:t ohjatusti ajan tasalle (mikäli eivät sitä ole)
- avoimien työ- ja koulutuspaikkojen seuranta oma-aloitteisesti ja yhteistyössä ohjaajien kanssa (ohjaajat tarjoavat rohkeasti sellaisiakin mahdollisuuksia, joita hakija itse ei ole tullut ajateelleeksi)
- työhön liittyen erilaisiin työpaikkoihin tutustuminen (esim. esiintyjät, roudarit, autonkuljettajat, hoivatyöntekijät käyvät jakson aikana toteuttamassa jonkin tehtävän useilla eri työpaikoilla ja näkevät samalla ko. työpaikan ammattien kirjon)

### 3. Koulutusta

- päivittäisen työnohjauksen lisäksi erityisiä yksilöllisesti tai ryhmäkohtaisesti räätälöityjä koulutustilaisuuksia

### 4. Suomen kielen harjoittelua, suomalaisillekin kielenhuoltoa ja kokemusta tulkkina toimimisesta

- maahanmuuttajataustaiset työntekijät sitoutetaan käyttämään suomen kieltä käytännön työtilanteissa – toisaalta myös suomenkielisille tarjotaan runsaasti kielenhuoltoon liittyviä tehtäviä (esim. esite-tekstit, lehtiartikkelit, pöytäkirjat, omaan työhön liittyvät raportoinnit).

Monikulttuurisessa työympäristössä (15 eri kansallisuutta vuonna 2011) kielitaitoisille tarjoutuu myös mahdollisuuksia harjoittaa tulkkaus- ja käännöstaitojaan.

## Suunnitelmat asiakkaiden hankinnassa

1. Työvoiman palvelukeskuksen ja TE-toimiston asiakkaat. Kaikki työllistämispäätökset tehdään näiden kautta.
2. Toimintavuosien 2008-2011 kokemuksia: Projektiin on hakeutunut runsaasti asiakkaita myös oma-aloitteisesti, usein jo projektiin työllistetyn henkilön antaman vinkin kautta. Tällä tavoin on saatu kontaktia erityisesti:
  - ”kadonneisiin nuoriin” ja ”poste restante” –nuoriin
  - maahanmuuttajataustaisiin työnhakijoihin
  - erilaisiin luovan sektorin osajiin
  - hyvinkin pitkän (=vuosia kestäneen) työttömyyden kokeneisiin ja osittain jo passivoituneisiin henkilöihin.

On todennäköistä, että myös tulevana hankevuonna hankintaprosessi tulisi olemaan vastaavanlainen. ”Työttömyyden mustaksi vuodeksi” mainitun toimintavuoden 2010 jälkeen ei edelleenkään ainakaan Turun alueella ole vielä nähtävissä sellaista elpymistä, että se juurikaan vaikuttaisi kohderyhmän työllisyystilannetta parantavasti – pikemminkin päinvastoin.

## HANKKEEN TAVOITTEET

### **Laadulliset tavoitteet**

1. Psykologista termiä lainaten: työttömän työnhakijan ”näkyväksi tekeminen”.
  2. Työnhakijan oman osaamisen tunnistaminen. Johtopäätökset, jatkosuunnitelma.
  3. Oman unelman realistisuuden testaaminen käytännön työtilanteissa. Johtopäätökset, jatkosuunnitelma.
  4. Työjakson päättyessä vähintään 70% asiakkaista arvioi a) oppineensa jotain uutta, b) arvioi saaneensa hyödyllistä tietoa / ohjausta / virikkeitä jatkosuunnitelmiaan ajatellen sekä c) kokee, että työssäkäynnin jatkuminen – tavalla tai toisella – olisi hänelle mieluisampi vaihtoehto kuin työttömänä oleminen.
  5. Työnhakuvalmiuksien lisääntyminen, esim. esiintymisvarmuus, tekniset valmiudet, verkostotuntemus ja verkoston käyttö, maahanmuuttajilla suomen kielen taito.
- Huom! Kohdat 1-5 toteutuvat projektin tarjoamassa motivoivassa ja kannustavassa ilmapiirissä todennäköisemmin kuin muunlaisessa ympäristössä. Päivittäisen runsaan vertaistuen merkitys.

### **Määrälliset tavoitteet**

1. Projekti työllistää vuositason vähintään 30-40 työtöntä (palkkatuki, työelämän valmennus / harjoittelu, työkokeilu. Yhteistyö kuntouttavan työtoiminnan kanssa. Huom! Todellisuudessa luku on neljänä edellisenä toimintavuotena ollut lähes kaksinkertainen. Vähimmäistavoitetta ei kuitenkaan haluta nostaa, koska määrään vaikuttaa aina myös se, minkälaisia henkilöitä projektiin on tulossa. Pari- ja työryhmätyöskentely mahdollistaa joskus toteutuneet, melko suuretkin määrät.
2. Projektipäällikkö sekä 2 henkilövuotta muulle ohjaavalle henkilöstölle. Kaikki käytännön työnohjausta tekeviä. Ohjaavan henkilöstön lisääminen yhdellä henkilötyövuodella on perusteltua mm. siksi, että ohjattavina on hyvin erilaisia työllistettyjä. Olisi tarkoituksenmukaista, että pitkälle edenneillä luovan sektorin osaajilla olisi mahdollisuus luovien alojen erityisluonteeseen mukaiseen ohjaukseen. Vastaavasti muiden ammattiryhmien työnhakijoiden (joiden kirjo neljän toimintavuoden aikana on ollut hyvin laaja) ohjaaja voisi keskittyä heidän urapolkuihinsa. Muistettakoon, että kummassakin kategoriassa projektin kansallisuuksien kirjo on ollut suuri: yli 20 eri kansallisuutta. Projekti on myös ollut lähtökohdiltaan matalan kynnyksen työpaikka, johon kuitenkin on saatu paljon hyvinkin ammattitaitoista ja motivoitunutta työvoimaa. Projektipäällikkö + 2 henkilötyövuotta mahdollistaisi myös sen, että toimintavuoden aikana tai aiemmin projektissa erityisen ansioituneita työllistettyjä voitaisiin kannustaa tarjoamalla ”erikoistumisjaksoja” uusien työntekijöiden määräaikaisina ohjaajina. Käytäntö on osoittanut, että tällaiseen olisi projektissa tarvetta.

### **Asiakastoimenpiteiden vaikutukset**

Ks. laadulliset tavoitteet.

### **Omat asiakasseurantajärjestelmät (liitteenä hankkeen oma seurantalomake)**

TST ry:n projektiohjeiston mukainen seuranta. Ohjausryhmätyöskentely. Työvoiman palvelukeskuksen asiakkaiden osalta kolmikantakeskustelut.

## HANKKEEN RAHOITUSSUUNNITELMA

<b>Hankkeen kokonaiskustannukset yhteensä</b>		<b>€</b>
<b>Vuodelle 2012</b>	<b>yhteensä 137.327 €</b>	<b>Turun kaupungin osuus 24.830 € (18,1)</b>
<b>Hankkeen kokonaiskustannukset vuonna 2011</b>		<b>90.000 €</b>
<b>Turun kaupungin osuus 13.562 € (15,1%)</b>		
<b>Mistä haettu rahoitusta vuodelle 2012 (ohjelma / rahasto / rahoittaja)</b>	<b>Haettu rahoitus €</b>	<b>Osuus %</b>
<b>Turun kaupunki</b>	24.830 €	18,1 %
Varsinais-Suomen ELY-keskus	112.497 €	81,9 %
	€	%
	€	%
<b>Yhteensä</b>	137.327 €	100 %
<b>Kaupungin ulkopuolinen rahoitus:</b>		
<b>Kartoitettu</b>	<b>Neuvoteltu x</b>	<b>Varattu</b>
		<b>Haettu x</b>
		<b>Myönnetty</b>

### Liitteet

1. Toimintaohje
2. Vahvuudet, heikkoudet, riskit – analyysilomake (hakija täyttää itse hakemuksensa liitteeksi)
3. Hankkeiden arviointilomake (tiedoksi hakijalle, arviointitiimi täyttää hakemuksen käsittelyssä)
4. Hankkeiden seurantalomake (tiedoksi, myöhemmin projektin kuluessa täytettäväksi)