

**HANKEKUVAUS LYHYESTI:**

Projektissa työllistetään pitkäaikaistyöttömiä toteuttamaan yksilöllisesti räätälöityjä, todellisia työtehtäviä. Projektin kaikessa toiminnassa tavoitteena on auttaa asiakasta lähemmäs avoimia työmarkkinoita ja prosessin loppuvaiheessa sijoittuminen avoimille työmarkkinoille.

Asiakkaan lähtötilanne selvitetään työhaastattelussa ja työprosessi käynnistetään heti työjakson alkaessa. Prosessi toteutetaan pääsääntöisesti työpareittain tai työryhmittäin. Moniammatillisuuden 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. Näiden toteuttamiseksi tarvitaan 1) tekijäryhmä 2) ryhmä avustaviin tehtäviin ja 3) ryhmä tukitehtäviin.

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:**

Toteutetaan pienessä mittakaavassa, työntekijän työvalmiuksen testaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä verkostojen luomiseksi, erilaisia hoiva- ja hyvinvointialan tehtäviä

**Esimerkki 3:**

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 4:**

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 1-4 tarkoitetusta toiminnasta aiheutuvat kustannukset eivät projektin näkökulmasta ole tuotannollisia vaan koulutuksellisia kustannuksia.

**Eriytyistä 1:** Projektin keskeisiin lähtökohtiin kuuluu työtehtävien hyvin yksilöllinen räätälöinti ja valmius ottaa mukaan hyvinkin erilaisia osajia (ainoana

luovuttamattomana 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 mahdolliseksi tarkan ennakkoinnin. 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.

**Erityistä 2:** Neljän ensimmäisen toimintavuoden myönteisiä yllätyksiä on ollut maahanmuuttajien suuri osuus, vaikka projektia ei missään vaiheessa ole markkinoitu erityisesti maahanmuuttaja-projektina. Rekrytoinnin lähtökohta on aina ollut ammatti/osaamislähtöinen. Seurauksena on ollut toimivia kansallisuus- ja kielirajat ylittäviä työpareja ja -ryhmiä ja käytännön työn ääressä toteutettavia päivittäisiä kieli- ja kulttuurikylpyjä.

**Erityistä 3:** Neljän ensimmäisen toimintavuoden aikana projektin työntekijöiden ikähaitari on ollut varsin laaja, vähän päälle 20-vuotiaista vähän yli 60-vuotiaisiin.

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

### **1.1. Idea**

Idea on 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 toteutettuina 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: Lähes jokaiselle halukkaalle etsitään sopiva työ – sovittujen määrien puitteissa.

Neljän ensimmäisen toimintavuoden kokemus: Työntekijämäärän ylittymisen lisäksi rohkeasta työllistämispolitiikasta poiketaan vain, jos yhteisesti todetaan jonkun muun toiminnon paremmin vastaavan hakijan tarpeita. Työntekijöitä toisaalta kannustetaan siirtymään rohkeasti 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. Pitkäaikaistyöttömät, nuoret, alan vaihtoa harkitsevat, luova sektori, maahanmuuttajat

Projekti on osoittanut vastaavansa monien eri kohderyhmien tarpeisiin.

Työttömien "kovassa ytimessä" on entistä enemmän henkilöitä, joiden työnhakuvalmiuksia perinteiset tuotannolliset ja kädentaitoprojektit eivät edistä – eivät ainakaan tehokkaimmalla mahdollisella tavalla. Monitaito-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, minkä osoittaa tähänastinen projektiin työllistettyjen suuri määrä ja se että, projektiin on usein hakeuduttu oma-aloitteisesti – jopa pitkienkin työttömyysjaksojen jälkeen. Innostavaa on selvästi ollut moniammatillisuus. Se, että kaikki eivät tee koko ajan samaa tai edes lähes samaa työtehtävää, on osoittautunut myönteiseksi tekijäksi, joka on lisännyt 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.

Neljän ensimmäisen toimintavuoden aikana myös maahanmuuttajat ja nuoret työnhakijat ovat osoittautuneet vaikeasti työllistyviksi erityisryhmiksi, joilla on tarvetta työllistyä projektiin. Maahanmuuttajilla tämä on ollut todellisuutta usein hyvästä koulutuksesta ja koulutuksiin osallistumisesta huolimatta. Projektin vetovoima tuntuu olevan seurausta moniammatillisen työympäristön tarjoamista mahdollisuuksista ja motivoivasta lähestymistavasta: lähtökohtana on työnhakijan oma osaaminen, josta käsin tulevaisuutta lähdetään hahmottamaan. Tärkeitä ovat konkreettiset työtehtävät ja vuorovaikutus käytännön työtilanteissa. Esim. maahanmuuttajien kielitaidon kehittyminen: kommunikointi tapahtuu suomen kielellä niin pitkälle kuin suinkin mahdollista.

### 2.2. Vuoden 2012 ennusteet eivät ainakaan Turun seudulla poikkea "Työttömyyden mustasta vuodesta 2010". Parhaassakin tapauksessa vuosien 2012 ja 2013 voidaan toivoa tuovan vain lievää parannusta vaikeasti työllistyvien työllisyystilanteeseen.

Vuotta 2010 on luonnehdittu mm. "Työttömyyden mustaksi vuodeksi". Tämä trendi tuntuu – varsinkin Turun seudulla – jatkuvan edelleen vuonna 2012. Puhutaan edelleen 10-14 prosentin työttömyyslukuista, 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 **30-40 työtöntä**
- **Projektiin työllistetyt** tekevät jakson aikana **vähintään yhden loppuunsaatetun**

**työtehtävän** ja jakson pituuden salliessa ovat mukana yhdessä yhteisessä projektissa. Huom! Tähänastisten kokemusten perusteella 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 kehittämisalueet

### 3.2. Laadulliset tavoitteet

#### 3.2.1.

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

#### **Käytännössä vastaan tulleita esimerkkejä:**

a) ATK-osaajan unelma vanhustyöhön siirtymisestä näyttää oikeaan osuneelta.

Jatkomahdollisuuksia ja jaksamista on kartoitettu ensin Tev-jaksolla ja sitten korkeamman korotetun palkkatuen turvin. Edelleensijoituspaikkana turkulainen palvelutalo.

- Huom! Onnistuneenkin jakson jälkeen – kuten tässä tapauksessa - työllistyminen on aina vastapuolesta ja usein sattumastakin kiinni. Esimerkki-tapauksessa vasta palvelutalon vakinaisen työntekijän sairastuminen avasi lopulta mahdollisuuden edes lyhyeen työllistymisjaksoon alemmalla palkkatuella.
- b) Käytännön työtilanteissa saatu kokemus ja usealta taholta tullut positiivinen palaute kannustanut pyrkimään omaan unelma-ammattiin tähtäävään koulutukseen.
- c) Henkilön alkuhaastattelussa toteamat "unelma-ammattit" ovat osoittautuneet sopimattomiksi. Käytännön tilanteissa (ja **vasta** käytännön tilanteissa) esiin nousut syy: työntekijällä ei riittävää stressinsietokykyä ko. ammatteihin. Kartoitetaan yhdessä muita mahdollisuuksia.
- d) Työntekijä siirtynyt toisesta toiminnosta projektiin ja kokenut projektin työtehtävien vievän eteenpäin kohti toivottua oppisopimustyötä. Annetaan käytännön apua suunnitelman eteenpäinviemisessä sekä räätälöityjä työtehtäviä, jotka toimivat myös työnäytteinä oppisopimustyöpaikkaa haettaessa.

- Polun loppuvaiheessa oman osaamisen tuotteistaminen. Etenemissuunnitelma.
- Työllistymisen esteiden toteaminen. Johtopäätökset, jatkosuunnitelma.
- Kuntoutustarpeen toteaminen. Johtopäätökset, jatkosuunnitelma.
- Niin laajoissa kuin suppeissakin tehtäväkokonaisuuksissa olennaisia asioita ovat työprosessin oppiminen ja toteuttaminen sekä sen aikana esille nousevat henkilökohtaiset vahvuus- ja kehittämisalueet.
- **Lisäarvoa** tekemiseen tuo motivoivassa ja kannustavassa tiimissä toimiminen.

#### 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 oloinen

#### 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

- Räätelöityjä työllistämipaikkoja, palaute

##### 4.3. Turun TE-toimisto

- Räätelöityjä työllistämipaikkoja, 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

- Pilottivuoden aikana syntynyt, seuraavina vuosina laajentunut ja edelleen laajennettava palvelutaloverkosto tarjoaa osalle projektin työntekijöistä motivoivia työtilanteita ja oman osaamisen testaamismahdollisuuksia. Nämä puolestaan palvelevat myös palvelutalojen asukkaita / asiakkaita. Tällaista toimintaa ovat olleet niin esiintyjäryhmän esitykset kuin virikeohjaus- ja kuljetuspalvelutkin. Yhteistyöverkoston tähän ryhmään kuuluvat myös vanhainkodit, sairaalat ja muut hoitolaitokset. Tähän toimintaan osallistuvat tutustuvat samalla erilaisiin työpaikkoihin ja saavat tietoa niissä tehtävän työn kirjosta. Tämän yhteistyön puitteissa on syntynyt **ILOA-HANKE**, jossa ovat kattavasti mukana Turun ja Kaarinan alueella vanhustyötä tekevät toimijat. **Vuonna 2011 yhteistyössä on ollut mukana myös Turku 2011 säätiö ja Turun joukkoliikennetoimisto.**

##### 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

6 (7)

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

Projektin tulisi voida jatkua keskeytyksettä heti vuoden 2012 alusta alkaen, jotta projektin ja projektiin työllistettyjen toimintaan ei tulisi haitallisia katkoja. Koko kalenterivuosi on aktiivista toiminta-aikaa. Työllistettyjen joukossa on koko hankevuoden ajan oltava vähintään viisi tekijäryhmään luokiteltavaa henkilöä. Vuodet 2008, 2009, 2010 ja 2011 ovat selvästi osoittaneet, että osaamiseltaan vahvan tekijäryhmän imussa syntyy positiivinen projekti-imago, joka on omiaan motivoimaan kaikkia työntekijöitä – oman tehtävän laadusta ja näkyvyydestä riippumatta.

## 8. RESURSSIT

Pyritään vuokraamaan TST:n yhteydestä työtilat, joita hyödynnetään maksimaalisesti työaikoja porrastamalla. Ajoittaista tarvetta myös ulkopuolisten tilojen vuokraamiseen, esim. koulutukseen liittyen. Kaikki TST:stä löytyvä tietotaito on käytettävissä ja yhteistyötä tehdään niin TST:n Väilyö-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 2012 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: (esim. muutokset TST:n toimitiloissa)

12.4. Lainsäädännön muutoksista aiheutuvat toimintaedellytysten muutokset

## 13. RAJAUS

Monitaito-projekti keskittyy asiakkaan elämäntilanteen parantamiseen tarjoamalla **työjakson** 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. Uusista tuulista kuultiin mm. toukokuuisessa "Musicare"-seminaarissa, jossa todettiin, että esim. Ranskassa on jo hoitoalalla vakinaisessa työssä olevia muusikoita tai muita taiteilijoita.

Nykytilanteessa työosuuskunnan tarjoamat mahdollisuudet kiinnostavat selvästi monia luovan sektorin työntekijöitä. Tietoa asiasta on MONITAITO-projektissakin jaettu koko

projektin olemassaoloajan - mm. koulutustilaisuuksissa, Job-Caféssa järjestetyissä INFOISSA ja internetin tarjoaman tiedon turvin. Lokakuussa 2011 saatiin TE-toimiston virkailija Pasi Ristilä kertomaan asiasta erityisesti monitaitolaisille. Kiinnostusta ja tietoakin on, mutta jarruttavia tekijöitä ovat mm. kokemuksen puute ja ehkä myös Turun alueelle ominainen vahvan osuuskuntakulttuurin puute. Tiedossa olevat TE-toimiston toimenpiteet (esim. helmikuussa 2012 alkava kahden kuukauden työvoimapolitiittinen koulutus) kuitenkin rohkaisevat edelleen kartoittamaan työosuuskuntia vartenotettavina toimintavaihtoehtoina. MONITAITO-projektin yhtenä erityistavoitteena vuonna 2012 onkin löytää työllistettävien joukosta ne henkilöt, joille työosuuskunnassa toimimisesta olisi selkeää hyötyä. Vuoden 2012 työllistettyjen lisäksi tässä kohtaa kannattaa hyödyntää sitä verkostoa, joka on syntynyt aikaisempien vuosien monitaitolaisista.

**16.10.2011 pl**