



Meriva



STRATEGIA

STRATEGIAN TARVE

Ammatillisen kuntoutuksen ja työllisyydenhoidon toimintakenttä on jatkuvassa muutoksessa. Muutoksen taustalla olevat valtakunnalliset, isot linjaukset vaikuttavat niin palvelujen tilaajiin, tuottajiin kuin käyttäjiinkin. Palveluntuottajan näkökulmasta tämä tarkoittaa ennakointia, toiminnan etukäteissuunnittelua sekä varautumista tuleviin uudistuksiin. Strategia antaa suunnittelulle painopistealueet, joiden pohjalta Merivan toimintaa kehitetään, pyrkimyksenä vastata paremmin muutosten mukanaan tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

MERIVAN MISSIO

Merivan perustehtävä on säätiön perustamisesta alkaen pysynyt ennallaan. Perustamisasiakirjaan on tarkoitukseksi määritetty järjestää sosiaalisena palveluna suojatyötä sekä työtoimintaa pitkäaikaistyöttömille, syrjäytymisuhanalaisille nuorille, vajaakuntoisille ja muil-

le vaikeasti työllistyville henkilöille sekä järjestää ja kehittää muuta tähän liittyvää kuntouttavaa toimintaa ja koulutusta.

Uuden strategian valmistelussa on haluttu nostaa esiin Merivan erityinen missio perustamisasiakirjassa olevan kohderyhmäkuvauksen ja säätiön keskeisen toiminnan suhteen. Asiakkaan ei tarvitse olla vaikeassa työmarkkinatilanteessa yksin. Uudessa strategiassa on haluttu nostaa esiin säätiön merkitys asiakkaan rinnalla kulkijana sekä hänen tukijanaan ratkaisujen etsimisessä. Strategiassa tunnistetaan asiakkaiden erilaiset tavoitteet ja tuen tarpeet, oli kyse sitten tilaaja- tai käyttäjäasiakkaasta. Toiminnan lähtökohtana on ihmisten moninaisuuden ymmärtäminen, jokaisen oman toimijuuden vahvistaminen, ratkaisukeskeisyys sekä ajatus Merivan roolista osana henkilön kuntoutumis- tai työllistymispolkua.

Merivan uusi missio on: ”Meriva on ratkaisujen etsijä ja rinnalla kulkija”.

MERIVAN VISIO 2022

Merivan toiminnan kohderyhmänä ovat vaikeasti työllistyvät sekä sosiaalisesta työtoiminnasta hyötyvät



henkilöt. Uudessa strategiassa on painopistealueeksi määritelty työllisyydenhoidon toiminnot, joiden kautta pyritään tukemaan vailla työtä olevia henkilöitä eteneään ammatillisten suunnitelmiansa poluilla. Meriva haluaa tarjota asiakkaalle hänen tarpeensa ja tavoitteensa huomioivia palveluita, jotka mahdollistavat ja tukevat yksilöllistä etenemistä kohti työelämää.

Merivan visio onkin: ”Askel kerrallaan kohti työelämää”.

MERIVAN ARVOT

Meriva on **”luotettava ja luova kumppani”** asiakkailleen ja yhteistyötahoilleen. Se tuottaa tilaajien kanssa sovitut palvelut, pitäen kiinni palvelulupauksistaan. Meriva myös kehittää toimintaansa yhteistyössä palvelujen tilaajien ja käyttäjien kanssa. Säätiö haluaa kokeilla ja löytää erilaisia palveluita ja toimintatapoja, joiden avulla entistä paremmin se voisi vastata asiakkaidensa tarpeisiin ja tavoitteisiin. Merivan palveluissa huomioidaan asiakkaiden yksilöllisyys, toimintojen toteutuksessa ja kehittämisessä käytetään luovuutta ja räätälöintiä. Meriva on **”asiakkaan työelämäratkaisujen tukija”**.

Toiminnan lähtökohtana on ajatus siitä, että jokaisella on joitakin lyhyen tai pidemmän aikavälin tavoitteita työelämän suhteen. Näiden tavoitteiden saavuttamista säätiö pyrkii palveluidensa avulla tukemaan, samalla huomioiden niin yksilö- kuin yhteiskuntatasonkin tekijöiden mahdollisia vaikutuksia tavoiteasettelussa ja tavoitteiden mukaisessa toiminnassa.

Merivalla on **”vahva oma osaaminen ja verkostoituminen”**. Asiakkaan tukeminen ja auttaminen ratkaisujen löytämisessä vaatii vahvaa omaa osaamista. Tämä varmistetaan kehittämällä oman henkilöstön osaamista sekä hyödyntämällä yhteistyöverkostosta löytyvää osaamista. Verkostoitumalla Merivan on mahdollista ennakoida ja vastata niin nykyisiin kuin tuleviinkin osaamistarpeisiin.

Merivan toiminnan taustalla kuultaa **”vastuu ja huolenpito”**. Toiminta ymmärretään vastavuoroiseksi, jolloin sekä asiakas että palveluntuottaja sitoutuvat yhteiseen prosessiin, työhön tavoitteiden saavuttamiseksi. Vastuu ja huolenpito sisältävät saattaen vaihtamisen periaatteen. Mikäli Merivalla ei ole tarjota asiakkaan palvelutarvetta tai tavoitteita vastaavia palveluita, ohjataan hänet sopivien palveluiden ja tukitoimien pariin.



KESKEISET TOIMINTATAVAT TULEVAISUUDENKUVAN SAAVUTTAMISEKSI

Merivan palvelut rakennetaan yhdessä asiakkaiden kanssa. Ne tähtäävät työelämäosallisuuteen asiakkaiden omien tarpeiden, kiinnostusten ja edellytyksien mukaisesti. Toiminnassa huomioidaan asiakkaiden heterogeenisuus ja yksilöllisyys.

Merivan henkilöstö kehittää jatkuvasti itseään, mutta säätiöllä ei aina ole kaikkea sitä osaamista, mitä asiakas tarvitsee tavoitteittensa saavuttamisen tueksi. Säätiö hankkii tarvittavan lisäosaamisen verkostoja hyödyntäen.

Meriva tukee asiakkaan toimijuutta ja vastuuta omasta elämästään. Osallisuuden kokemus edistää asiakkaan sitoutumista, tyytyväisyyttä sekä oman elämänhallinnan kokemusta. Asiakas on oman elämänsä toimija ja kehittäjä.

TOIMINTAYMPÄRISTÖN ANALYYSI

Merivalla toteutettiin syksyllä 2017 henkilöstökysely, jonka avulla haluttiin saada arviota organisaation omista vahvuuksista ja kehittämisen kohteista. Henkilöstön kokemia vahvuuksia ovat: ammattitaitoinen henkilöstö, laaja ja toimiva yhteistyöverkosto, asiakaslähtöinen verkostotyön osaaminen, joustava esimiestyö, selkeät arvot sekä hyvä työilmapiiri. Henkilöstö ilmaisi seuraavia kehittämisen kohteita: taloudellisen ajattelun kehittäminen, voimavarojen järkevän käytön parantaminen, tilojen, laitteiden ja tietojärjestelmien parantaminen, erityisesti nuorten asiakkaiden kokeman yrityskuvan parantaminen sekä henkilöstön palkitsemisen kehittäminen.

Merivan johdon strategiavalmennuksessa on nostettu esiin useita muuttuvan toimintaympäristön tuomia mahdollisuuksia. Monet ikääntyvät työttömät ovat lähivuosina eläköitymässä, jolloin toiminnan painopistettä pitää nykyistä vahvemmin suunnata nuoriin.



Kemin kaupungin työllisyyspalvelut ovat kehittämässä nuorille suunnattua ohjaustoimintaa valtakunnallisen ohjaamo-toimintamallin mukaisesti. Kemissä tämä hanke on nimetty Kohtaamoksi. Merivan sekä Kohtaamon henkilöstö hyödyntää toiminnoissaan toinen toistaan. On todennäköistä, että työllisyyspolitiikan muutoksissa työllisyysdenhoito jää kuntien tehtäväksi, jolloin voidaan paikallisesti kehittää parhaita mahdollisia käytäntöjä kuntalaisten tukemiseksi työelämään sijoittumisessa. Työelämän muutos haastaa työntekijöitä muun muassa osaamisen kehittämisen osalta. Työnteon muodot sekä työnkuvat ovat monipuolistuneet, on syntynyt uusia ammattialoja toisten puolestaan poistuessa, työtehtävien osaamisvaateet ovat kasvaneet mutta toisaalta on myös tapahtunut eriytymistä alojen sisällä ja välillä, muun muassa osaamistarpeiden suhteen. Työvoiman kysynnän ennakoidaan lähivuosina säilyvän jokseenkin hyvänä. Toisaalta koulutuksen merkitys korostuu etenkin heidän kohdallaan, joilla koulutus puuttuu, se on vanhentunut tai osaaminen kaippaa täsmäpäivitystä vastatakseen työelämän vaatimuksiin. Maahanmuuttajien määrän kasvu näkyy myös työelämässä ja etenkin

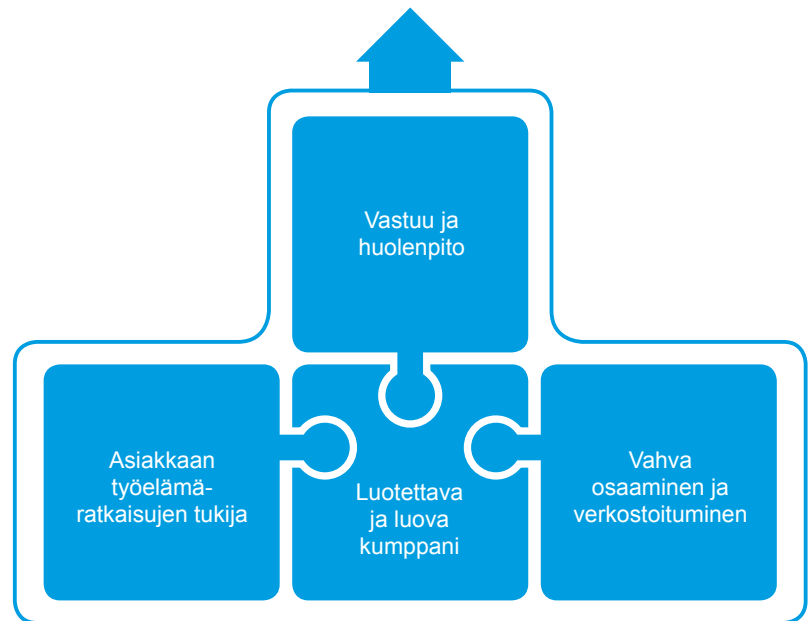
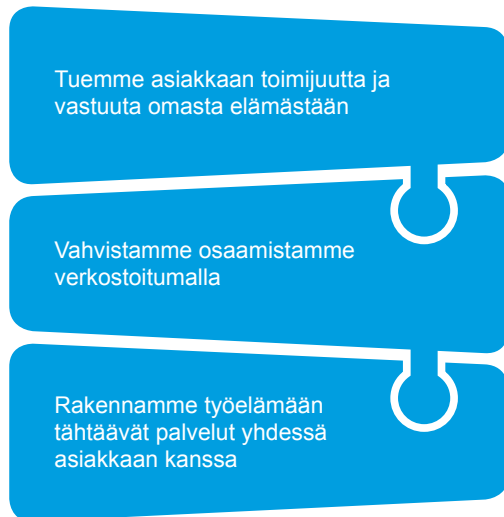
sellaisilla kasvavan työvoimakysynnän aloilla, joilla ei tarvita pitkää kouluttautumista. Tätä kautta työllistymisen maahanmuuton jälkeen nopeutuu.

Työvoiman kysynnän ennakoidaan lähivuosina kasvavan, vetäen mukaansa koulutetun, työkykyisen väestön. Vastaavasti Merivan palveluja käyttävien henkilöiden haasteiden ja tarpeiden ennakoidaan moninaistuvan ja syvenevän. Tämä haastaa myös henkilöstön osaamista, tarkoittaen erityisasiantuntijoiden palveluiden hyödyntämistä, panostamista osaavan henkilöstön hankintaan ja työhön sitoutumiseen sekä entistä voimakkaampaa yksilöllisten ratkaisujen etsimistä ja räätälöintiä. Erityisesti nostetaan esiin nuoret aikuiset, tavoitteena on katkaista haasteiden kasautuminen, puuttamalla ja tukemalla riittävän varhain, tehokkaasti ja monialaisesti.



RATKAISUJEN ETSIJÄ JA RINNALLA KULKIJA

Visio 2022: askel kerrallaan kohti työelämää



TOIMINTAYMPÄRISTÖN ANALYYSI



ASIAKAS

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Menestyksen arviointikriteeri	Tavoite 2018-2022	Vastuutahot
Tyytyväinen tilaaja- ja käyttäjäasiakas	Palvelun laatu	Käyttöaste	100 %	Yksiköt Yksilövalmentajat Jory
	Asiakkaan realistinen jatkosuunnitelma	Sijoittuminen säätiöjakson jälkeen	Vähintään 80 % sijoittuu muualle kuin työttömyyteen	
	Koettu sosiaalinen vahvistuminen	Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos (Sovari)	Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos yli 50%:lla asiakkaista	



TALOUS

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Menestyksen arviointikriteeri	Tavoite 2018-2022	Vastuutahot
Kestävä talouden hallinta	Talouden tasapainottuminen	Tulos	Sopeuttamisohjelman läpivieminen	Jory hallitus
	Käyttötalouden positiivinen tulos	Euroa / asiakas	Ylijäämäinen talous Vastuut katetaan omin varoin 2020 mennessä	



HENKILÖSTÖ JA JOHTAMINEN

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Menestyksen arviointikriteeri	Tavoite 2018-2022	Vastuutahot
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö	Osaamisen kehittäminen	Tutkintojen ja osatutkintojen taso ja määrä lisääntynyt	Osaamiskartoitus Kehityssuunnitelmat Kehittämispäivät	Esimiehet Jory
	Työkyvyn edistäminen	Työkykyindeksi ei huonone	Koulutuspäivät (STL:n suositus 3 päivää / htv)	
	Johtamis- ja esimiestaidot	Sairaspoissaolot eivät lisäänty	Yhteistyöverkoston hyödyntäminen koulutuksessa ja työnohjauksessa	
		Johtamisen arvio positiivisesti kehittyvä	Säännöllinen arviointi, työkykyä vahvistavat tukitoimet Kehityskeskustelut Barometri	



TOIMINTATAVAT JA RAKENTEET

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Menestyksen arviointikriteeri	Tavoite 2018-2022	Vastuutahot
Strategisten kumppanuuksien kehittäminen ja vahvistaminen	Oikea asiakas, oikeaan aikaan, oikeassa palvelussa	Kumppanuussopimukset Aktivointiaste väh. 50% Keskeytymiset max 20% (yksilövalmennuspalvelut)	Palvelujen kehittäminen muuttuviin tarpeisiin	Jory ja strategiset kumppanit: Kemin kaupunki / työllisyyspalvelut TE-toimisto Sosiaali- ja terveyspalvelut
Kilpailukykyinen ja kehittyvä organisaatio	Osaamisen myyminen, ostaminen, vaihtaminen Toimiva yritys- ja oppilaitosyhteistyö	Voitetut kilpailutukset	Yhteistyöverkoston selkeä vastuunjako Alueuudistukseen valmistautuminen Ammatillisen koulutuksen uudistus: työssäoppiminen	
		Oktetti ry:n vertailu: parhaiden käytäntöjen seuranta ja kokeilu	Aktiivinen hanketyö Kehittämissankkeiden hyvien käytäntöjen juurruttaminen	





Meriva sr.
Karjalahdenkatu 18
94600 KEMI
www.meriva.com