



Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö

TOIMINTAKERTOMUS VUODELTA 2008

1 Toimitusjohtajan katsaus.....	3
2 Työtoimintayksiköt	4
2.1 Toiminnan tarkoitus ja keskeiset osa – alueet.....	4
2.2 Päämäärät, tavoitteet ja painopistealueet 2008	5
2.3 Resurssit	5
2.4 Jähti ja ranta makasiini työllistäjinä.....	6
3 Kuntoutus ja projektit.....	6
3.1 Toiminnan tarkoitus ja keskeiset osa – alueet.....	6
3.2 Päämäärät, tavoitteet ja painopistealueet 2008	6
3.3 Resurssit kuntoutuksessa.....	8
3.4 Sopeutumisvalmennus- ja tukihenkilötoiminta	9
4 Projekti- ja verkostoyhteistyö	9
5 Meri-Lappi Matkalla – hanke	10
6 Mittarit	11
7 Tunnusluvut	12
8 Käyttöaste.....	13
8 Laatutyö ja henkilöstön kehittäminen	14
8.1 Henkilöstön kehittäminen	14
8.2 TYKY-ohjelma vuosille 2007-2008	15
8.3 Henkilöstö tunnuslukuja	15
9 Henkilöstö, hallintoelimet ja työryhmät vuonna 2008.....	16
10 Tilinpäätös.....	18

TOIMINTAKERTOMUS VUODELTA 2008

Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö on sosiaalipalvelujen tuottaja. Säätiön tarkoituksena on järjestää sosiaalisena palveluna suojatyötä sekä työtoimintaa pitkäaikaistyöttömille, syrjäytymisuhan alaisille nuorille, vajaakuntoisille, mielenterveyskuntoutujille ja muille vaikeasti työllistyville henkilöille sekä järjestää ja kehittää muuta tähän liittyvää kuntouttavaa toimintaa ja koulutusta.

Meri-Lapin Työhönvalmennus – säätiö on ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen monipalvelukeskus. Säätiö tarjoaa vuosittain n. 500 asiakkaalle työ- ja toimintakyvyn sekä eläke-edellytysten arviointia mm. Kansaneläkelaitokselle, eläkevakuutusyhtiöille ja kunnille. Vuoden 2008 budjetin mukainen liikevaihto oli noin 2,2 € ja säätiö työllistää vuosittain n. 120 henkilöä. Säätiö on Kemin kaupungin, Keminmaan kunnan, Kemin seurakunnan ja 10 alueellisen sosiaali- ja terveysjärjestön perustama. Säätiö on alansa johtava asiantuntijaorganisaatio Meri – Lapin alueella.

1 Toimitusjohtajan katsaus

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS

Vuotta 2008 voi luonnehtia säätiön kannalta muutoksen vuodeksi. Säätiön pitkäaikainen toimitusjohtaja Marko Korhonen valittiin Pohjois-Pohjanmaan Maakuntaliiton hallintojohtajaksi. Marko Korhonen aloitti uudessa tehtävässään toukokuun 2008 alussa. Toimitusjohtajan tehtävää hoiti uuden valintaan saakka henkilöstöpäällikkö Eija Kujanpää. Hilikka Halonen valittiin säätiön uudeksi toimitusjohtajaksi, ja hän aloitti työn elokuun lopulla 2008.

Taloudellisesti vuosi 2008 oli tiukka. Voimakkaiden kustannuspeutus paineiden johdosta säätiön henkilöstölle ei voitu aina palkata sijaisia pidemmissä virkavapauksissa, mutta asiakastyö turvattiin. Maksuvalmius säilyi hyvänä koko vuoden. Säätiö on pystynyt rahoittamaan investointinsa kassavirralla, ja on taseeltaan velaton ja vakavarainen yhteisö. Asiakaspaiikkojen käyttöaste jäi tavoitteesta. Asiakkaiden ohjautuminen säätiölle on myös markkinointi- ja yhteistyökysymys. Loppuvuodesta lähestyimme yhteistyökumppaneita, ja kävimme yhdessä keskustelua käyttöasteesta ja sen parantamisesta.

Jähdin käyttöön ja ylläpitoon liittyvät kustannukset rasittivat säätiön taloutta. Jähdin toimintaa operoitiin kesällä 2008 niin säätiön oman henkilöstön voimin kuin Sampo Toursin kautta chartereiden osalta. Sateinen ja viileä kesä ei voinut olla näkymättä Jähdin toiminnassa. Jähdin tulevaisuudesta aloitettiin loppusyksystä 2008 neuvottelut Kemin matkailun ja alueen matkailuyrittäjien kanssa. Jähti on Perämeren Jähti, ja niin säätiöllä kuin yhteiskumppaneilla on vilpitön tahto saada risteilymatkailun jalokivi toimimaan tavalla, joka hyödyttää koko alueen matkailua ja risteilyelinkeinoja.

Koulutuskuntayhtymä Lappian ja Tornion Työvoimalasäätiön kanssa jatkettiin edellisenä vuonna aloitettua TOPPIS-pajakouluhanketta. Työtoiminnan ja koulutuksen kiinteämpää yhteyttä haettiin myös jatkotyöstämällä Työvoimalan kanssa yhteistä kehittämishanketta Uusi Väylä Ammattiin, jossa säätiöiden pajatyötä jalostetaan muotoon, jossa esim. kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla asiakkaalla syntyy osaamisen kehittymisen mukaan opintosuorituksia. Meri-Lappin Matkalla-hanke ei saanut rahoitusta. Rahoittajan toiveiden mukaan hankkeen sisältöä muutettiin valmentavaan suuntaan, ja hankehakemus jätettiin uudelleen te-keskukseen. Loppuvuodesta aloitettiin Suojapirtin kanssa hankevalmistelu päihdetyön ja työtoiminnan integroidusta mallista.

Alueella tarjottavaa päihdetyötä halutaan kehittää ns. avokuntoutuksena ja työtoiminnoissa olevilla asiakkaille halutaan tarjota päihdetyön uudentlaisia toiminnallisia ja kuntoutuksellisia palveluita. Marraskuussa säätiö avasi keskustaan Meriva-myyvälän, jossa myydään säätiöllä valmistettuja tuotteita. Monitarmo Asemakadulla on myös myyntipiste, jonne keskitettiin ns. isompien tuotteiden esim. roskakatosten myynti.

Loppusyksystä Kela suoritti auditoinnin mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksesta.

Säätiön sijoituspaikkojen muuttaminen työelämänvalmennuspainotteiseksi on ollut hyvä ratkaisu, vaikkakin paikkojen käyttöasteessa on vielä kehittämisen varaa. Kuntien työmarkkinatuen kuntalaskutuksen kehitys on ollut erittäin myönteinen. Kemian kuntalaskutus on vuodesta 2006 vuoteen 2008 pudonnut 44 % ja Kemianmaan 35 %.

Säätiö on ollut haluttu vierailukohde koko kuluneen vuoden ajan. Säätiön toimintaa on esitelty mm. opiskelijaryhmille, yhteistyökumppaneille, Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan välityömarkkinahankkeiden vetäjille ja kansanedustajille.

Yhteistyö kuntien ja työ- ja elinkeinotoimiston on ollut tiivistä niin hallinnollisella kuin asiakastyöstä vastaavienkin osalta. Säätiö on mukana palvelukeskuksen ohjausryhmässä, Kemian työllisyyden seurantarvymässä ja kuntoutuksen asiakasyhteistyössä.

Kemissä 2.4.2009

Hilkka Halonen

2 Työtoimintayksiköt

2.1 Toiminnan tarkoitus ja keskeiset osa – alueet

Työtoiminta sovitetaan asiakkaan työ – ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaisesti niin, että se on päivittäistä toimintakykyä ylläpitävää, aktivoivaa ja kuntouttavaa toimintaa. Lisäksi on tärkeää, että työtoiminnan sisältö on asiakkaan kannalta mielekästä ja riittävän haastavaa. Asiakkaan työtehtävät räätälöidään hänen tasoonsa soveltuviksi ja tarjotaan riittävää tukea tehtävistä suoriutumiseen. Työtoiminta sisältää merkittävässä määrin erilaista viriketoimintaa kuten tietojenkäsittelyn harjoitteita ja yhteisiä toimintapäiviä sekä tutustumispäiviä. Työtoiminnassa vertaisryhmän tuki on merkittävässä asemassa.

Työtoiminnan kautta yksilö voi toteuttaa itseään työntekijän roolissa ja siten ottaa paikkansa tasavertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Työtoiminta on työn tekemistä eri toimintapaikoissa. Työtoiminta kuuluu kaikkiin palveluihin riippumatta kohderyhmästä.

- Kaikille toiminnassa mukana oleville tehdään yksilöllinen suunnitelma
- Tavoitteet ja sisältö määritellään kunkin asiakkaan toimintakyvyn lähtötason mukaisesti
- Perehdytys yksilökeskeisellä ohjauksella
- Tarjotaan tasavertainen mahdollisuus toimintaa osallistumiselle
- Jokaiselle nimetty henkilökohtainen ohjaaja
- Sosiaalisten vuorovaikutustaitojen vahvistaminen
- Elämänhallinnan ohjaus päivittäisissä toiminnoissa
- Virkistystoimintaa

Meri – Lapin Työhönvalmennus – säätiöön kuuluu 9 työyksikköä + Jähti, joiden tehtävänä on toimia asiakkaiden työtoiminnan toteuttamispaikkana työhönvalmennuksen, työkeilun tai kuntoutuksen aikana. Asiakkaalla on mahdollisuus esittää toiveita työyksikkönsä suhteen sopimuksen teon yhteydessä. Työyksikköä valittaessa otetaan huomioon asiakkaan omat kiinnostukset ja aikaisempi työkokemus. Työyksiköiden toiminta koostuu pääasiassa

työhönvalmennuksesta, työssäoppimisesta ja kuntouttavasta työstä. Näiden päämäärien toteuttamiseksi tarvitaan mielekkäitä työtehtäviä oikeassa työympäristössä.

Työyksiköissä on asiantuntevat lähiohjaajat, jotka opastavat työvaiheiden tekemisen, työkalujen käytön. Lähiohjaajien rooliin kuuluu myös olla työkyvyn arvioija työn ja työyhteisöön liittyvien asioiden osalta.

2.2 Päämäärät, tavoitteet ja painopistealueet 2008

Toiminnan tavoitteena on ylläpitää tuotannollista työtoimintaa sekä tukea toimenpiteissä olevia henkilöitä toimimaan normaalissa työyhteisössä yleisten sääntöjen ja käytäntöjen mukaisella tavalla. Toiminnan tarkoituksena on myös vahvistaa ko. henkilöiden ammattitaitoa ja kykyä hakeutua työmarkkinoiden käytettäväksi tai saada valmiuksia siirtyä jatkokoulutukseen.

Tavoitteina on vaikuttaa paitsi kunkin kohderyhmän työllistyvyyteen ja työllistymisedellytysten parantumiseen, myös kehittää työmenetelmiä, koulutusta ja seudullista yhteistoimintaa sekä viime kädessä vaikuttaa kansalliseen politiikkaan.

2.3 Resurssit

Monitarmolla on tiloja n. 900 m². Toimitilat jakautuvat Asemakadun yksikköön (kotipalvelu ja kierrätys) sekä Oklaholmankadun yksikköön (huonekalujen kunnostus ja remontit). Työkalustukseen kuuluu monipuolinen valikoima käsityökaluja.

OK-Tekstiilillä on tiloja 573 m², jotka jakaantuvat ompelimon, kutomon ja ruokahuoneen tiloiksi, sekä sosiaalityötiloiksi. OK- Tekstiilin tiloissa toimii myös säätötilat. Ompelimo on koneistettu teollisuusompelukoneilla, saumureilla ja kotiompelukoneilla. Ompelimossa on lisäksi silkkipainantavälineet. Kutomossa on 13 käsikäyttöiset kangaspuut ja muuta kudontaan liittyvää välineistöä.

TK-Metallilla on tiloja 488 m² , jotka jakaantuvat maalaamoon, kokoonpano- ja verhoonhuoneisiin sekä metallintyöstötiloihin. TK-Metallilla on monipuolinen kone- ja laitekanta metallin käsittelyyn mm. kärkisorveja, porakoneita, metallisahoja, levyleikkuri, särmäyspuristin, levymankele, putkentaivutin, hitsauslaitteet ym.

Puupaja Kutteri jakaantuu neljään työsaliin. Toinen toimii konesalinana, jossa tapahtuu varsinainen puun koneistaminen ja toinen on kokoonpanopuoli. Kutterilla tiloja on yhteensä sosiaalityötiloineen yli 400 neliötä. Käytettävissä on peruspuuntyöstö koneet.

Myymälät ovat pinta-alaltaan yhteensä n. 100 neliötä. Toinen myymälöistä (Meriva) avattiin marraskuun lopulla ja toinen (Jähti Makasiini) palveli kesäaikana.

Asukastupia oli neljä eri asutusalueilla. Tuvat ovat laajentaneet kuntoutustoimintaa siten että asukastuvilla on aina saatavissa myös kuntoutuksen ammattilaisen palveluja Niistä 3 on kerhohuoneistoja kerrostalojen yhteydessä ja yksi asunto. Pakolaiskeskuksen tarpeiden ja muuten vähäisen käytön vuoksi Oklaholmankadun (22) toinen asukastupa loppui.

Työsuunnittelijat toimivat työyksiköiden ohjauksen sekä sosiaalisen ohjauksen apuna.

Lisäksi ohjaukseen osallistuvat henkilöt jotka ovat olleet talossa pitempään (työparina, työnohjaajina, tukihenkilöinä).

2.4 Jähti ja ranta makasiini työllistäjinä

Jähti purjelaivalla oli ensimmäinen kesäkausi. Kesä 2007 kului vielä testiajoissa, 2008 päästiin matkailemaan heti kesän alusta. Omistaja säätiöiden yksi intressi oli käyttää laivaa myös työyksikkönä. Laivalle työllistettiin työttömistä työnhakijoista aluspäällikkö, kansimiehiä ja tarjoilija.

Rantamakasiini toimi Jähti aluksen yleisölippujen myyjänä sekä huolehti laivan kahvitarjoilusta. Makasiiniin työllistyi opas, tarjoilijoita, myyjiä ja info pisteen hoitaja.

Työtä Jähti ja Makasiini tarjosivat 19:sta työttömälle henkilölle sekä yhdelle osa-aikaiselle henkilölle. Kansimiehet säätiö koulutti itse lukuun ottamatta yhtä ”keikkalaista” jolla oli edellisenä kesänä hankittu pätevyys.

3 Kuntoutus ja projektit

3.1 Toiminnan tarkoitus ja keskeiset osa – alueet

Säätiön perustarkoitus, avohoidon tukeminen, tapahtuu sekä säätiön palvelujen kautta että asukastuvilla mm. RAY tukihenkilön kautta. Kuntoutustoimintaan kuuluu mm. kuntouttava työtoiminta, työhönvalmennus, yksilötyöhönvalmennus, työkokeilut, VKK:n palvelutuottaminen, työvoimahallinnolle palveluntarjonta sekä kiinteä yhteistyö oppilaitosten ja muiden palveluntarjoajien kanssa.

Asiakkaat saavat henkilökohtaista yksilöohjausta kaikissa säätiön tarjoamissa palveluissa.

Kuntoutuksen / valmennuksen keskeiset osa-alueet ovat asiakastapaamiset ja verkostoyhteistyö sekä työtoiminta säätiön eri työyksiköissä. Työyksikkö ja työtehtävät on pyritty valitsemaan asiakkaan tarpeet, toiveet, tavoitteet ja työ- ja koulutushistoria huomioon ottaen. Asiakkailta on ollut työyksiköissä nimetyt lähiohjaajat, jotka ovat arvioineet säännöllisesti asiakkaan työkykyä kirjallisesti ja suullisesti. Periaate on ollut että asiakkaan ei ole tarvinnut osata ko. alan työtehtäviä vaan lähiohjaaja on antanut työtehtävät ja opastanut niiden suorittamisessa. Lähiohjaajat ovat myös tarvittaessa osallistuneet verkostokokouksiin ja olleet mukana yksilökeskusteluissa.

Ohjaus on suunnitelmallista. Asiakkaalle laaditaan suunnitelma, johon kirjataan yhdessä asiakkaan kanssa hänen tarvitsemansa palvelut ja työllistymiseksi / kuntoutumiseksi tehtävät toimenpiteet. Suunnitelmaa tarkistetaan ja muutetaan tarvittaessa tai sovituin aikavälein.

3.2 Päämäärät, tavoitteet ja painopistealueet 2008

Keminmaan kunnan, Kemin kaupungin ja säätiön välillä on voimassa työhönvalmennus- ja kuntoutuspalvelujen tuottamista koskeva ostopalvelusopimus vuodelle 2008.

Ostopalvelusopimuksen osana on työllisyyslain ja -asetuksen tarkoittama työttömälle työnhakijalle ammatillisten valmiuksien parantamiseksi ja ylläpitämiseksi järjestettävä työelämävalmennus.

Työhönvalmennuksen, kuntouttavan työtoiminnan, mielenterveyskuntoutuksen ja harjoittelun tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien, vajaakuntoisten, nuorten ja syrjäytymisuhan alla olevien henkilöiden arjen hallintaa ja työllistymistä löytämällä ja poistamalla ne esteet, jotka estävät heidän työllistymistään. Tällaisiksi esteiksi ovat nousseet enenevässä määrin päihdeongelmat, pitkittyneet / hoitamattomat mielenterveysongelmat, motivaation puute, sosiaalisten vuorovaikutustaitojen heikentyminen, huonot taloudelliset resurssit ja omien voimavarojen tunnistamattomuus. Edellä mainittuihin asioihin on puututtu mm. yksilökeskusteluiden ja ryhmäkokoonnutumisien avulla.

Asiakaslähtöisyyttä toteutetaan Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiössä niin, että palvelut, työt ja työtehtävät rakentuvat asiakkaan ympärille hänen tarpeistaan lähtien. Asiakaslähtöisyys näkyy myös siinä, että jokaisella asiakkaalla on nimetty työtoiminnan ohjaaja ja työsuunnittelija.

Meri-Lapin työvoiman palvelukeskus (typp) palveluohjaajan rooli on toimia linkkinä säätiön ja yhteispalvelupisteen välillä. Palveluohjaajan keskeisin tehtävä on säätiölle ohjautuvien asiakkaiden sijoittaminen asiakkaan sen hetkistä tuen ja valmennuksen tarvetta parhaiten vastaavaan palveluun ja asiakkaan kuntoutumis- ja työllistymispolun suunnittelu yhdessä asiakkaan yhteispalvelupisteen henkilöstön kanssa. Palveluohjaajan jäädessä ”virkavapaalle” säätiön työsuunnittelijat jakoivat vastuun siten että kukin työsuunnittelija oli 1 päivän viikossa yhteispalvelupisteessä päivystämässä. Tämä todettiin hyväksi käytännöksi koska näin myös muu ohjauskapasiteetti tuli virkailijoiden tietoon.

Verkostokokoukset ovat olennainen osa kuntoutustoimintaa. Niiden tarkoituksena on seurata asiakkaan edistymistä ja tavoitteiden toteutumista.

Koulutustori kanssa on tehty paljon yhteistyötä koulutukseen liittyvän tiedon saamiseksi ja sen välittämiseksi asiakkaille. Koulutustori on tullut erittäin tärkeäksi tiedon lähteeksi ajatellen koulutuksesta kiinnostuneita asiakkaita. Ryhmät ovat vierailleet erilaisissa info – tilaisuuksissa, joita Koulutustori on järjestänyt.

Oppilaitokset ovat järjestäneet ohjattuja tutustumiskäyntejä maksutta. Ryhmien kanssa on käyty myös tutustumiskäynneillä Kemi – Tornion ammattioppilaitoksessa sekä Länsi- Lapin ammatti-instituutissa. Asiakkaiden motivaatiota opiskelua kohtaan on pyritty parantamaan eri oppilaitoksiin tutustumalla, että asiakkaat saisivat tietoa millaista koulunkäynti on tänä päivänä. Samalla he ovat saaneet tietoa opintoetuuksista.

Kuntouttavan työtoiminnan tärkeä painopiste myös vuonna 2008 on ollut lisääntyvien päihde – ja mielenterveysongelmaisten hoitoon ohjaaminen ja sitä kautta voimavarojen lisääminen kohti koulutusta tai työmarkkinoita. Myös nuorten asiakasmäärien lisääntyminen päihde-, kriminaali- ja mielenterveysongelmineen ovat lisänneet joidenkin asiakkaiden kohdalla kuntouttavan työtoiminnan päivien määrää.

Kelalle tuotetut palvelut ovat Ruori- mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus ja työhönvalmennus.

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus ja työhönvalmennus on tarkoitettu henkilöille, jotka vajaakuntoisuuden (psyykinen tai fyysinen) takia ovat vaihtamassa ammattia tai ovat

hakeutumassa työelämään, sekä henkilöille joilla on lähivuosina työkyvyttömyyden uhka psyykkisistä syistä.

Yhteispalvelupisteen kanssa jatkettiin ns. **täydentävien palveluiden kehittämistä** ja aloitettiin entisten palveluiden lisäksi yksilöllinen työhönvalmennus säätiön ulkopuolisille työpaikoille.

Suunto- projekti teki myös hankintasopimuksen yksilöllisestä työhönvalmennuksesta.

Ryhmäohjauksen sisältö koostui työelämään siirtymiseen liittyvistä asioista joita ovat esimerkiksi työnhakuun liittyvät valmiudet, elämänhallinnalliset osiot, työnantajan odotuksiin liittyvät osiot, oman tavoitesuunnitelman prosessointi, koulutukseen valmentavat osiot ja oman työ ja koulutussuunnitelman laatiminen. Asiakkaat osallistuvat ryhmäohjauksen rinnalla myös yksilöohjaukseen. Ryhmäohjausta toteutettiin 4 viikon jaksoina joissa oli lukujärjestys, pienryhminä aihealueittain, toiminnallisina ryhminä, liikunta ryhmänä sekä vertaisryhmänä.

Liikunta ja virkistystoiminta kuuluvat tärkeänä osana valmennukseen. Suosittuja liikuntalajeja ovat esim. kuntosalit, uinti, vesijumppa, pallopelit sekä keilaus.

Päihdeongelmat, taloudelliset ongelmat, mielenterveysongelmat ja yleinen arjen hallitsemattomuus ovat olleet myös vuonna 2008 sellaisia esteitä, joiden kuntoon saattamisessa on tarvittu sekä aikaa että verkostoyhteistyötä niin ulkoisesti kuin säätiön moniammatillisessa tiimissä.

Kuntoutuksen yleiset tavoitteet ovat asiakkaan työmarkkinavalmiuksien parantaminen, elämänhallinnan, sosiaalisten- ja ryhmätyötaitojen vahvistaminen sekä asiakkaan omien voimavarojen ja taitojen löytäminen ja vahvistaminen.

Kuntoutukselle asetetut yksilölliset tavoitteet laaditaan asiakkaan kokonaisvaltainen elämäntilanne huomioon ottaen. Tavoitteita laadittaessa otetaan huomioon asiakkaan ikä, koulutus, työkokemus, terveydentila ja elämänhallinnalliset ongelmat mm. päihdeongelma.

Tavoitteena on että asiakas toimenpiteen jälkeen työllistyy, kykenee itsenäiseen työnhakuun, hänellä on realistiset mahdollisuudet työllistyä joko tuetusti tai avoimille työmarkkinoille tai aloittaa koulutus. Toimenpiteen aikana kartoitetaan keskeisimmät työllistymistä heikentävät tekijät sekä toimenpiteet niiden poistamiseksi.

Kuntoutus / työhönvalmennus on tavoitteellista toimintaa, joka perustuu asiakaslähtöisyyteen ja yksilöllisyyteen.

Toppis koulutusta on suunniteltu yhdessä Työvoimatoimiston, Työvoimala säätiön ja Ammattiopisto Lappian kanssa.

Työvoimapolitiittinen koulutus toteutetaan yhdessä Ammattiopisto Lappian, Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiön ja Tornion Työvoimala -säätiön kanssa siten että opiskelija saa tietopuolisen opetuksen Lappiassa ja voi suorittaa näytön mm. metallialan osatutkinnossa. Säätiöiden osuus on tarjota työssäoppimiseen mahdollisuus sekä sosiaalinen ohjaus.

3.3 Resurssit kuntoutuksessa

Hallinto-, kuntoutus- ja koulutusyksiköllä on tiloja n. 330 m², jotka jakaantuvat henkilöstöhallintoon, ATK- ja opetustiloihin sekä kuntoutus työntekijöiden työtiloihin.

Kuntoutusohjaaja, työsuunnittelijat ja työvalmentaja ovat sijoitettuina säätiön työyksiköissä. Ohjauksen integroiminen asiakkaan arkeen ja läsnäolo työtoimintojen läheisyydessä paransi huomattavasti ohjaajien tavoitettavuutta sekä asiakaskohtaisia tuloksia.

Työsuunnittelijat olivat vuonna 2008 asiakkaiden tukena sekä työyksiköissä että yksilöohjauksen puolella. Työsuunnittelijoiden tehtävänä on olla asiakkaan jokapäiväisessä elämässä läsnä, suunnitella asiakkaalle sopivia työtehtäviä yhdessä työssä ohjaajien kanssa sekä olla asiakkaan tukena työllistymis-, koulutus-, ja kuntoutuspolun rakentamisessa. Työyksiköissä lähiohjaajien ja työsuunnittelijoiden jatkuva läsnäolo takaa sen, että yksiköissä tiedetään asiakkaan senhetkiset tilanteet ja ongelmista voidaan puhua ja niitä voidaan purkaa yhdessä keskustelemalla välittömästi niiden ilmettyä.

3.4 Sopeutumisvalmennus- ja tukihenkilötoiminta

Projekti alkoi v. 2001 Raha-automaattiyhdistyksen rahoituksella.

Projektin tarkoituksena on mielenterveyskuntoutujien, syrjäytymisuhanalaisten, pitkäaikaistyöttömien, nuorten vajaakuntoisten ja muiden vaikeasti työllistyvien ongelmien määrittely ja purkaminen.

Projektin päämääränä on edistää syrjäytymisen ehkäisemistä, syrjäytymisuhanalaisten integroimista yhteiskuntaan, asenteiden ja ennakkoluulojen voittamista kohderyhmää kohtaan, yksilön omien vahvuuksien löytämistä/tukemista, suhtautumistapojen muutoksen tukemista työyhteisössä ja määrätietoista työnetsimistä avoimilta työmarkkinoilta. Sopeutumisvalmennus- ja tukihenkilötoiminta on lunastanut paikkansa nimenomaan tukevana toimintana, kun toimenpiteen loputtua etsitään mm. jatkosijoittumispaikkoja.

Tavoitteena on kohderyhmän itsearviointiin kannustaminen, polkusuunnitelman ja työtoiminnan tukeminen, sekä tuetun työllistymisen edistäminen avoimille työmarkkinoille henkilökohtaisen tukihenkilötoiminnan avulla.

Tukihenkilötoiminnan tarvetta on ollut usealla henkilöllä (64). Tukihenkilö auttaa elämänhallinnan parantamiseen liittyvissä asioissa, kuten velkaneuvonta, a-klinikka, mt-toimisto, sosiaalitoimisto jne. liittyvissä asioissa.

Toiminnasta on laadittu oma erillinen raportti.

4 Projekti- ja verkostoyhteistyö

Säätiöoktetti ry:n muodostavat sosiaaliseen- ja ammatilliseen kuntoutukseen ja valmennukseen erikoistuneet kahdeksan säätiötä virallistivat monivuotisen yhteistyönsä perustamalla yhdistyksen, Säätiöoktetti ry:n.

Säätiöoktetin yhteistyö alkoi Kansallisen työelämän kehittämissuunnitelman merkeissä vuonna 2001. Säätiöoktetin muodostavat Sosiaalipalvelusäätiö Raina, Honkalampi-säätiö, Jupiter-säätiö, Laptuote-säätiö, Meri-Lapin Työhönvalmennus –säätiö, Parik -säätiö, Rovaniemen Monitoimikeskus –säätiö, Tekevä –säätiö, Hämeenlinnan Seudun Työvalmennussäätiö Luotsi ja Uudenmaan Vammaispalvelusäätiö.

Meri-Lapin Työvoiman palvelukeskuksessa säätiön henkilöstön rooli on toimia linkkinä säätiön ja palvelupisteen välillä. Henkilöstön keskeisin tehtävä on säätiölle ohjautuvien asiakkaiden sijoittaminen asiakkaan sen hetkistä tuen ja valmennuksen tarvetta parhaiten vastaavaan palveluun

ja asiakkaan kuntoutumis- ja työllistymispolun suunnittelu yhdessä asiakkaan palvelupisteen henkilöstön kanssa. Muita toimijoita palvelupisteessä ovat mm. työvoimatoimisto, alueen sosiaalitoimistot, Kela ja Kemin kaupungin terveystoimi.

Osallistuttu **Uusi Väylä Ammattiin** hankkeen valmisteluun jonka tarkoitus on mm. kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille saada opintosuorituksia.

Eco Terminal verkostoyhteistyön tavoitteena on: turvata kierrätystoiminnan tavaravirrat, luoda taloudelliset edellytykset toiminnan toteuttamiseksi, vahvistaa osapuolten markkina-asemaa, selkeyttää toimintaympäristö, luoda toiminnalle tehokas organisaatio välttämällä päällekkäisiä toimintoja ja turvata toiminnan laatu varmistamalla henkilöstön osaamistaso EkoTerminal – toimipisteissä.

Kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmässä on ollut säätiön edustaja. Kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmä on moniammatillinen työryhmä, jossa on edustus Kelalta, sosiaalitoimesta, mielenterveysasemalta, työvoimahallinnosta, Länsi-Pohjan keskussairaalaista, yleissairaalapsykiatriin poliklinikalta, koulutoimesta ja terveystoimesta.

Kuntoutustyöryhmä on Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen asiantuntija työryhmä jonka tarkoitus on seurata asiakkaan tarkoituksen mukaista etenemistä palveluissa, toimia asiantuntijana (mukana mm. lääkäri) sekä yhteistyössä kehittää palvelun sisältöä.

Työllisyyden seurantaryhmän tarkoitus on mm. seurata säätiön sopimuksen toteutumista, sekä laajemminkin rakennetyöttömyyden hoitoa Kemin kaupungissa.

Luotsi opintopiirin tarkoituksena on tutustuttaa alueen eri mielenterveystyötä tekeviä toimijoita toisiinsa ja luoda joustavia käytäntöjä asiakkaiden siirtymiseen palvelusta toiseen.

Koulutustori- syvällisen opintoneuvonnan kohtaustapaikka (1.1.2007 – 20.4.2008) on Lapin Tekekeskuksen rahoittama ESR projekti, jonka tarkoitus on tarjota opinnoista kiinnostuneille asiakkaille syvällistä neuvontaa ja pieni muotoisia ryhmiä koskien opiskelumahdollisuuksia.

SEKU työryhmä on alueen mielenterveystyötä tekevien tahojen työryhmä jossa on tarkoitus mm. vaihtaa tietoja alueen mielenterveyspalveluja tuottavista tahoista, tulla tutuiksi keskenään, oppia käyttämään toisien palveluja asiakkaan kulloisenkin tarpeen mukaan sekä kouluttaa ”luotseja”.

5 Meri-Lappi Matkalla – hanke

Vuonna 2008 on haettu Merja Tuunaisen tekemän selvitysraportin (2007) pohjalta Meri-Lappi matkalla hanke, jonka tarkoitus on kehittää työvoimapankki alueen ja seutukunnan matkailuyrittäjien tarpeisiin ja näin luoda työmahdollisuuksia sekä ehkäistä toistuvaistyöttömyyttä. Päämäärään pyritään kehittämällä työttömien valmiuksia ja osaamista. Hankehakemusta muotoiltiin rahoittajalta saatujen ohjeiden mukaan.

6 Mittarit

Toiminnan arviointia täytyy lähestyä useasta eri näkökulmasta; asiakaslähtöisestä, taloudellisesta, tuotannollisesta ja organisatorisesta näkökulmasta. Pelkästään yksilön toimintaan keskittyvä arviointi on keskeinen, mutta melko suppea mittari koko työhönvalmennuksen onnistumisen prosessissa. Toiminnan onnistumisen arvioinnissa käytetään seuraavaa mittaristoa;

Talous	a) taloudelliset tunnusluvut b) kuukausiseuranta c) sosiaalisen ja taloudellisen toiminnan analysointimalli
Työhönvalmennus ja kuntouttava työtoiminta	a) alku-, seuranta- ja loppuhaastattelut b) seurantalomakkeisto c) työryhmäseuranta d) yhteistyösuunnitelmat verkoston kanssa e) kuntoutus- ja polkusuunnitelmat (kuntoutujan, ohjaajan, verkoston, roolit) f) koulutuksen arviointi g) työkokeiluarviointi h) tilastollinen analyysi (monimuuttuja-analyysejä) i) oma palaute
Muu toiminta/ asiakastyytyväisyys	a) hinta/laatusuhde b) toimitusajat, myöhästymiset c) työn jälki d) sopimusten noudattaminen e) työntekijöiden ammattitaito ja käytös f) puhelinkäyttäytyminen, asiakaspalvelu, laskutus, palvelujoustavuus, vaitiolo g) laatupalaverit, joissa seurataan em. asioita h) asiakastyytyväisyyskyselyt
Toiminnan kokonaisarviointi neljä (4) kertaa vuodessa	a) toteutuneet työpäivät b) asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen c) tulos/panos d) yhteiskunnallinen kannattavuus e) SWOT-analyysi
Organisaatio	a) toimintaperiaatteet (tarkoitus, valinta, vastaanotto, tuki, ohjaus, markkinointi, seuranta, kokoukset, palaute ym.) b) työturvallisuus c) vakuutukset d) terveydenhuolto e) vapaa-ajan tukeminen

7 Tunnusluvut

Asiakkaita oli vuonna 2008:

- Palkkatuki 118
- Työelämävalmennus eli tev 250
- Mt-kuntoutus 14
- Kuntouttava työtoiminta 121
- Työkokeilut 10
- Työharjoittelu 10
- Kesätyö 17
- Kannusteraha 4
- Toppis 32
- YKP 10
- RAY 64

Jokaiselle asiakkaalle määriteltiin oma tavoite joka toteutui seuraavasti:

PALKKATUETUT

- työelämätavoite 29%
- koulutustavoite 73,1%
- kuntoutustavoite 40%

TYÖELÄMÄVALMENNUS

- työelämätavoite 62,33%
- koulutustavoite 45%
- kuntoutustavoite 73,83%
- jatko avoimilla työmark. 35%

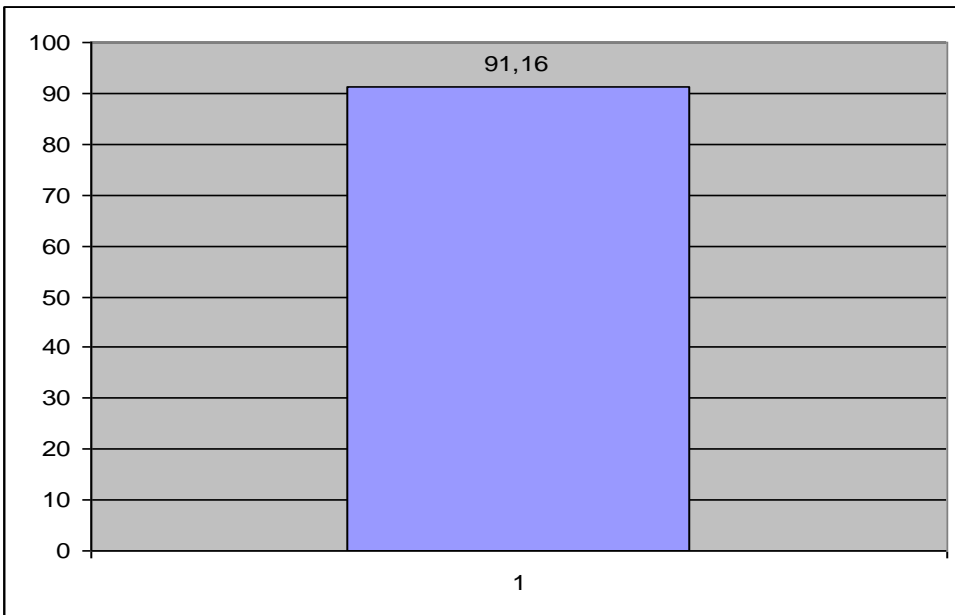
HENKILÖTYÖPÄIVÄT

- palkkatuettu työ 26 592
- työelämävalmennus 10 539
- kuntoutuspäivät 4 621
- työkokeilupäivät 111
- työharjoittelupäivät 2 026
- yhdyskuntapalvelu 199
- kannusteraha 1 583

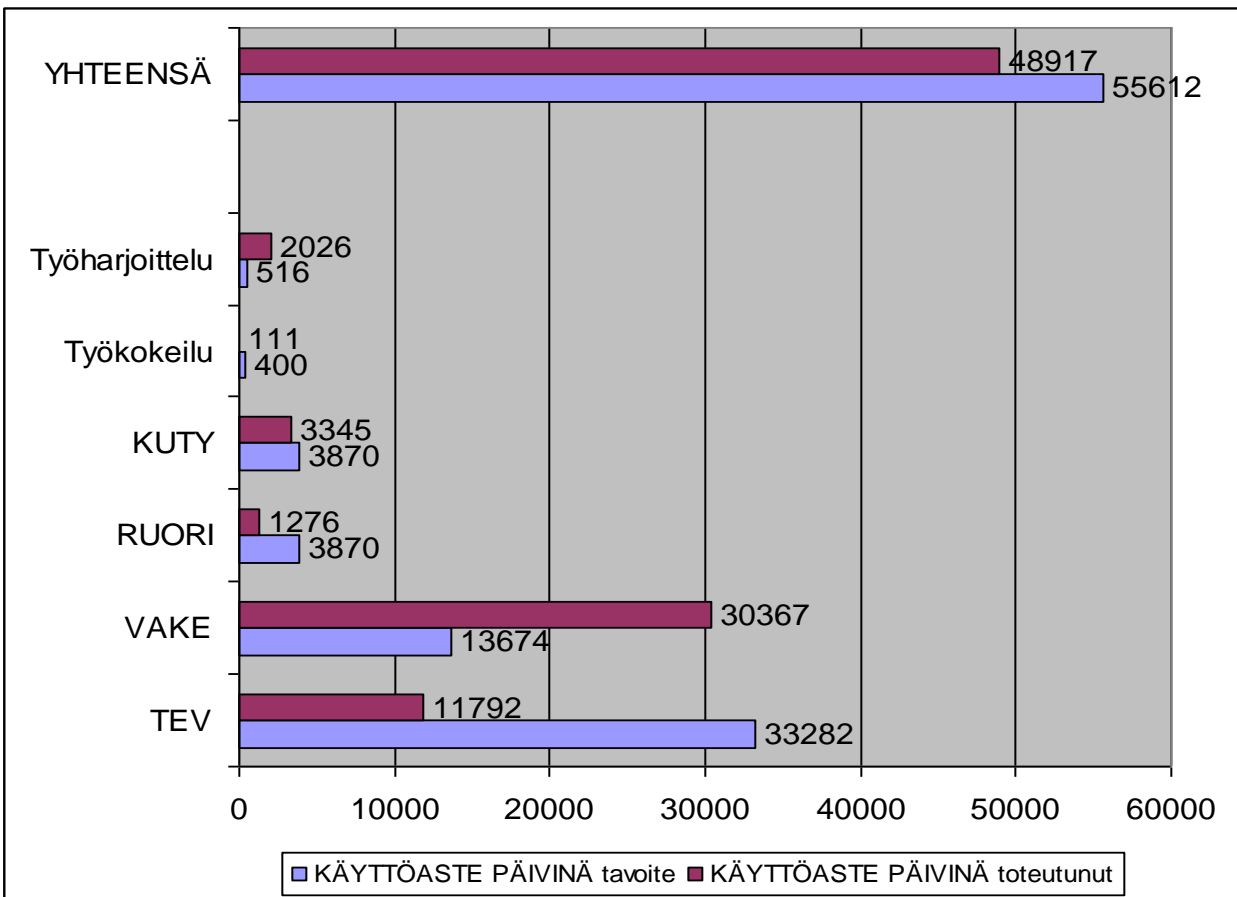
Tukihenkilötoiminassa (RAY) on asiakkaita ollut 64.

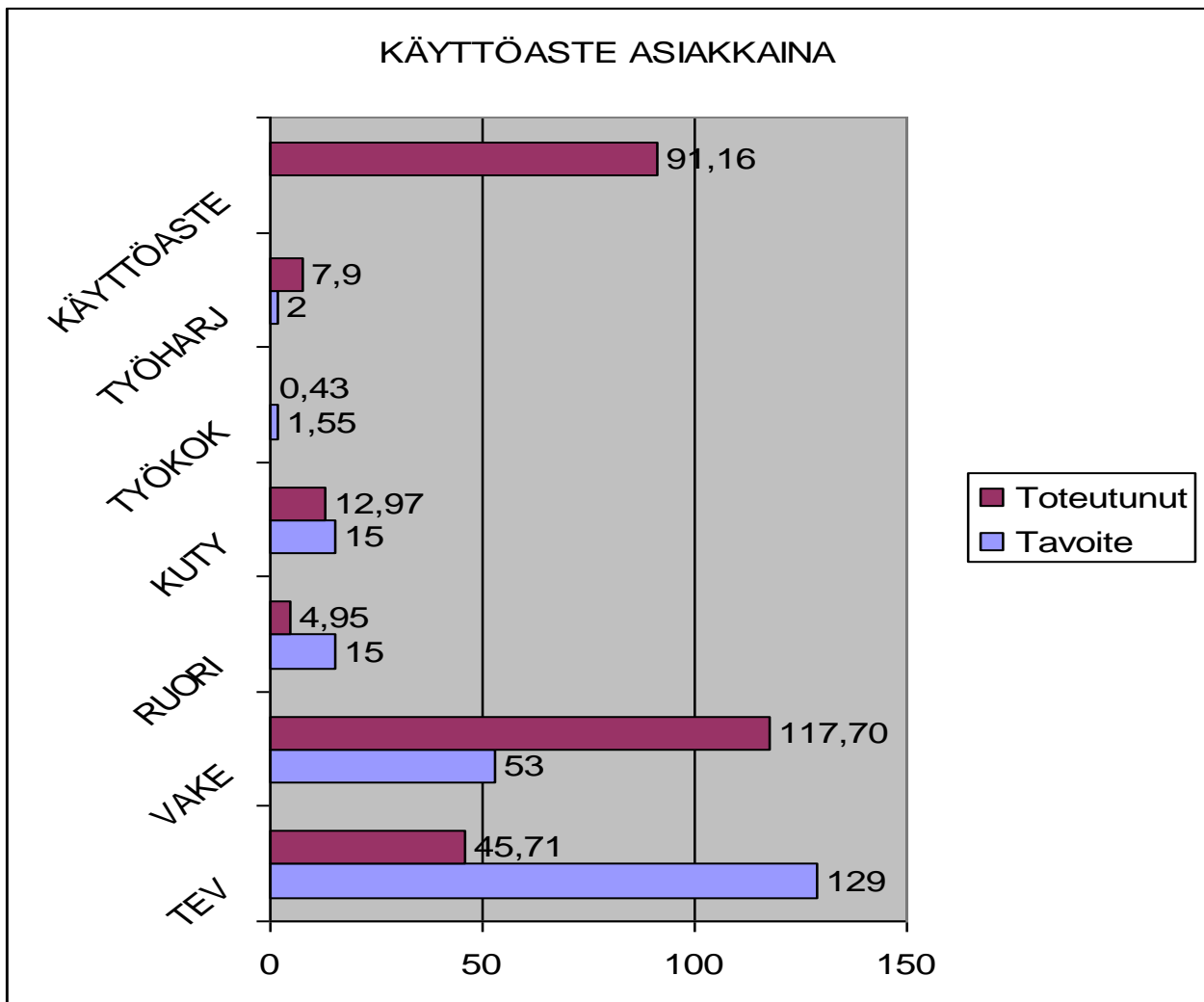
Osuuspankin mittauksen mukaan säätiön vakavaraisuus hyvä, valtakunnan tasolla yksi parhaista

8 Käyttöaste



Päivinä





Asiakaspalaute ryhmätoiminnoista

8 Laatutyö ja henkilöstön kehittäminen

8.1 Henkilöstön kehittäminen

Vuonna 2008 Meri-Lapin Työhönvalmennus –säätiö on jatkanut ISO 9000 laatustandardin hakemiseen / saamiseen liittyvien asioiden kuntoon saattamista. Valtakunnallisesti on säätiöiden välillä jatkuvaa laadun-, palvelujen-, koulutuksen-, henkilöstön-, ryhmäohjauksen-, ja työmenetelmien sisällön kehittämistä.

Henkilöstöstä on erikoistumisopintoja suorittanut 6 henkilöä. Lisäksi henkilökunta on osallistunut lyhyempiin täydennyskoulutuksiin

Asiakkaista tehdyt kirjalliset lausunnot olivat perusteellisia ja perusteltuja ja niihin kirjattiin myös asiakkaan näkemys, mikäli se oli mahdollista. Lausunnot pyrittiin toimittamaan työvoimahallinnolle ja sosiaalitoimeen siten että ne olivat käytettävissä ostajalla 2-3 viikon kuluttua toimenpiteen päättymisestä.

Ammatillisen kuntoutuksen kehittämiseen liittyen on henkilöstön rakennetta muutettu ja ohjauksen tavoitteellisuutta parannettu. Säätiön cv:n ja osaamisen laajentaminen jatkui. Määräaikaista henkilöstöä tullaan jatkossa käyttämään vakinaistettujen apuna.

8.2 TYKY-ohjelma vuosille 2007-2008

TYKY-ohjelman tarkoituksena on edistää Meri-Lapin Työhönvalmennus –säätiön henkilökunnan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä. TYKY-ohjelma toteutettiin kaikille avoimena ohjattuna kuntosaliryhmänä, sekä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystalon yksikössä toteutettavalla kuntoremonttiryhmällä.

Kuntoremonttiryhmät ovat aktiivisia kuntoutumiskursseja, joiden avulla pyritään parantamaan työntekijän toimintakykyä ja motivoimaan häntä omatoimiseen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kurssin alussa fysioterapeuttiopiskelija tutkii ja arvioi kuntoutujan lähtötilanteen ja yhteistyössä kuntoutujan kanssa suunnittelee, toteuttaa sekä arvioi toimenpiteet ohjaavan opettajan valvonnassa. Toiminta tapahtuu amk:n tiloissa pääsääntöisesti kaksi kertaa viikossa maksimissaan 14 kertaa. Kurssiin liittyen kuntoutujalla on mahdollista mm. saada yksilöllistä helpotusta tuki – ja liikuntaelinvaivoihin, yksilöllistä liikuntaneuvontaa ja ohjausta, ergonomista ohjausta jne. Koko henkilökunnalle avoin ohjattu kuntosalivuoro toteutettiin vuoden 2007 aikana Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystalon yksikön kuntosalilla kerran viikossa alkaen klo 15.15-16.30. Kuntosali oli käytössä toukokuun loppuun asti. Kuntosalivuoroa jatkettiin lomakauden jälkeen syksyllä 2007.

8.3 Henkilöstö tunnuslukuja

Ohjaavan henkilöstön määrä väheni 4:llä henkilöllä.

Laatutaso on turvattu riittävällä työntekijöitten opastuksella ja opetuksella, laadunvalvonnalla työtehtävien aikana sekä työn valmistuttua, sekä työntekijän ja ohjaajan yhteisillä suunnitelmilla, miten työtehtäviä voisi parantaa ja kehittää.

Laatuseurannassa ovat olleet käytössä BSC tulokortit (sopimukset) sekä palvelunostajien laatustandardit (KELA ja VKK).

Asiakkaista tehdyt kirjalliset lausunnot olivat perusteellisia ja perusteltuja ja niihin kirjattiin myös asiakkaan näkemys, mikäli se oli mahdollista. Lausunnot pyrittiin toimittamaan työvoimahallinnolle ja sosiaalitoimeen siten että ne olivat käytettävissä viimeistään seuraavaa aktivointisuunnitelmaa tehtäessä.

Sairauspoissaolot ovat ohjaajilla 7,16 päivää / henkilö mukaan lukien vakavat sairaudet. Ilman vakavien sairauksien päiviä luku on 2,16 päivää / henkilö.

Psyykkisten syiden vuoksi sairauspoissaolot ovat 0 päivää / henkilö samoin kuin työtapaturmat.

Muun vakinaisuusluontoisen henkilökunnan sairauspoissaolot ovat keskimäärin 16,22% / henkilö. Luvussa ovat mukana muualla kuin työmaalla sattuneet tapaturmat joita ilman sairauspoissaolojen keskiarvo on 6 päivää / henkilö. Psyykkisistä syistä 0 päivää / henkilö ja työtapaturmista työpaikalla 0 päivää / henkilö. Myöskään vakavien sairauksien vuoksi poissaoloja ei tässä ryhmässä ole.

Työhyvinvointi indeksi oli suunniteltu tehtäväksi ulkopuolisen toimesta (Medivire). Heillä ei ollut vuonna 2008 siihen resurssia.

Ammatillisen kuntoutuksen kehittämiseen liittyen on henkilöstön rakennetta muutettu ja ohjauksen tavoitteellisuutta parannettu.

9 Henkilöstö, hallintoelimet ja työryhmät vuonna 2008

Hallintoneuvosto

Hannu Roivainen, Keminmaan kunta, pj.
Timo Berg, Kemin kaupunki
Jukka Vilén, Kemin kaupunki
Pirkko Kalttonen, Kemin kaupunki
Markku Korpela, Kemin seurakunta
Arja Saarento, Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Kemin yhdistys ry
Jaakko Alamommo, Kemin Seudun Kuulo ry
Veikko Ahlqvist, Kemin Seudun Sydänyhdistys ry
Raili Kantola, Kehitysvammaistuki 77 Kemi ry
Eero Filpus, Kemin Seudun Reuma ry
Heli Laakkonen, Länsi-Lapin Hengitysyhdistys ry
Arja-Leena Lokkinen, Keminmaan Työttömät ry
Marko Säynäjäaho, Yhdessä ry
Sinikka Kaikkonen, Meri-Lapin Meniere –yhdistys ry

Hallitus

Jorma Virtanen, Kemin kaupunki, pj.
Merja Michelsson, Keminmaan kunta
Kalevi Lampinen, Kemin Seudun Reuma ry
Heli Laakkonen, Länsi-Lapin Hengitysyhdistys ry
Arja-Leena Lokkinen, Keminmaan Työttömät ry

Kuntoutustyöryhmä

Päivi Köngas-Saviaro, Psykiatri, Mielenterveysasema / Kemi
Erja Kosonen, Erityistyövoimaneuvoja, Meri-Lapin Työvoiman palvelukeskus
Kirsti Hietanen, Osastonhoitaja, L-PKS psyk.kuntoutusosasto / Tornio
Kaisa Holm, Kuntoutusohjaaja, L-PKS psyk.kuntoutusosasto / Tornio
Miia-Mari Lampinen, vs. sosiaalityöntekijä, Sosiaalivirasto/Kemi
Arja Kuukasjärvi, vakuutussihteri, KELA /Kemi
Liisa Niinistö, Psykologi, Mielenterveystoimisto / Keminmaa
Kaisu Jaakkola, Palveluohjaaja, Meriva-Säätiö / Kemi 31.8.2208 saakka
Kirsi Pajamäki, Kuntoutusohjaaja, Meriva-Säätiö / Kemi

Kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmä / Kemi

Olavi Kiminki, Psykiatri, Mielenterveysasema, Kemi
- varalla Jaana Laakso, psyk.sairaanhoitaja
Pirjo Saastamoinen, Psykiatri, LPKS / ypsy
Maarit Nordblom, Kuntoutussuunnittelija, LPKS/kuntoutusyksikkö
Pirjo Leiti, Vakuutussihteri, KELA / Kemi
Eeva Salin, Erityistyövoimaneuvoja, Meri-Lapin Työvoiman palvelukeskus
Outi Koskela, Sosiaaliohjaaja, Sosiaalivirasto/Kemi
Katja Eklund, Fysioterapeutti, Terveystoimi / Kemi
Markku Soppela, Koulukuraattori, Perheneuvola / Kemi

Maria Viinikka, Palveluohjaaja, Meriva-säätiö / Kemi

Työllistymisen seurantaryhmä

Jorma Virtanen, Apulaiskaupunginjohtaja, Kemin kaupunki

Allan Mikkola, suunnittelupäällikkö, Kemin kaupunki

Anneli Lipponen, vs. henkilöstösihteerin johtaja, Kemin kaupunki

Paula Kekäläinen, työvoimasuunnittelija, Kemin kaupunki

Arto Alajärvi, vt. sosiaalityön johtaja, Kemin kaupunki

Ann-Marie Turja, johtaja, Meri-Lapin työvoimatoimisto

Hilkka Halonen, yhteispalvelupisteen koordinaattori, Meri-Lapin Työvoiman palvelukeskus

Marko Korhonen, toimitusjohtaja, Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö

Eija Kujanpää, henkilöstöpäällikkö, Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö

Vastaava henkilökunta ja työntekijä vuonna 2008

Yleishallinto

Korhonen Marko, toimitusjohtaja 30.4.2008 saakka

Halonen Hilkka, toimitusjohtaja elokuusta 2008

Kujanpää Eija, henkilöstöpäällikkö

Työyksiköt

Hissa Pekka, tuotantopäällikkö

Säilynoja Esko, ohjaaja / metallityöt

Villanen Timo, ohjaaja / metallityöt

Tiitinen Ari, ohjaaja / puutyöt (vastaava)

Leinonen Seppo / puutyöt

Arja Berg, vastaava ohjaaja tekstiili

Lampela (Seppänen) Jenni, ohjaaja ompelu / kudonta, saakka

Pekkinen Janne, ohjaaja / kierrätys (vastaava)

Leppiaho Aila, siivoustyönohjaaja

Ryhmävastaavat / työsuunnittelu

Alatalo Heikki, fysioterapeutti / työsuunnittelija / ryhmät (liikunnalliset)

Mehtonen Pekka, aikuiskouluttaja 1.10.2007 alkaen

Siurumaa Katja, toimintaterapeutti / työsuunnittelija / ryhmät (toiminnalliset)

Yksilöohjaus

Viinikka Maria, palveluohjaaja

Luukas Tarja, työhönvalmentaja / tukihenkilö RAY

Alatalo Heikki fysioterapeutti / työsuunnittelija

Pajamäki Kirsi, kuntoutusohjaaja / työsuunnittelija

Jähti henkilökunta, vastaava

Hernetkoski Martti, kapteeni 1.6.2008 alkaen

10 Tilinpäätös

	2008	2007	2006
Liikevaihto	1 832 208	1 816 520	1 929 303
Liiket. muut tuotot	409 976	310 370	404 978
LIKEVAIHTO YHTEENSÄ	2 242 184	2 126 891	2 334 281
Materiaalit ja palvelut	-267 313	-180 242	-156 605
Henkilöstökulut	-1 543 931	-1 414 539	-1 471 880
Liiket. muut kulut	-453 039	-401 781	-340 577
ALI/YLIJÄÄMÄ	-22 099	+130 327	+357 441
Muut tuotot ja kulut	5 837	12 152	4 868
Lähdeverot		-2 756	-1 566
TILIKAUDEN YLI/ALIJÄÄMÄ	-16 262	+139 723	+360 743

VASTAAVAA	2008	2007	2006
Pysyvät vastaavat			
Aineettomat hyödykkeet			
Aineettomat oikeudet/hyödykkeet	1 590	1632	759
Aineelliset hyödykkeet			
Koneet ja kalusto	22 548	26 153	354 993
Sijoitukset			
Muut osakkeet	513 298	541 084	0
Vaihtuvat vastaavat			
Vaihto-omaisuus			
Aineet ja tarvikkeet	17 498	28 679	26 929
Keskeneräiset tuotteet	2 393	1 598	450
Valmiit tuotteet/tavarat	48 204	57 031	38 692
Vaihto-omaisuus	68 095	87 309	66 071
Saamiset			
Pitkäaikaiset			
Konsernilainas	48 372	53 371	0
Lyhytaikaiset			
Myyntisaamiset	235 110	104 914	159 978
Muut saamiset	26 415	38 557	18 152
Siirtosaamiset	56 122	105 878	150 617
Lyhytaikaiset	317 647	249 349	329 030
Rahat pankkisaamiset	ja 146 909	217 390	330 963
VASTAAVAA	1 118 459	1 148 506	1 081 819

VASTATTAVAA	2008	2007	2006
Oma pääoma			
Säädepääoma	34 646	34 646	34 646
Muut rahastot			
Muut rahastot	24 027	24 027	24 027
Toimintapääoma	952 956	813 231	452 488
Tilikauden	-16 262	139 723	+360 742
tappio/voitto			
Oma pääoma	995 367	1 011 629	871 905
Vieras pääoma			
Pitkäaikainen			
Lainat	0,00	0,00	0,00
rahoituslaitoksilta			
Pitkäaikainen	0,00	0,00	0,00
Lyhytaikainen			
Ostovelat	27 759	16 505	83 556
Rahoitusvekselit	0,00	0,00	0,00
Muut velat	19 550	22 693	24 627
Siirtovelat	75 783	97 677	101 729
Lyhytaikainen	123 092	136 876	209 913
Vieras pääoma	123 092	136 876	209 913
VASTATTAVAA	1 118 459	1 148 506	1 081 819

Kemissä 14.4.2009

Hilkka Halonen
Toimitusjohtaja