

Toimintasuunnitelma 2018 - 2020
Toimenpideohjelma 2018
Talousarvioesitys
2018



Merivan toimintasuunnitelma vuodella 2018; pohjana SWOT, esittelyssä myös uudelleen muokatut missio, visio, arvot ja toimintatavat – hallituksen strategiatyö jatkuu alkuvuonna 2018

SWOT Merivan toiminnasta; pohjautuu henkilöstön kevät-kesällä 2017 täyttämään kyselyyn.
SWOT huomioitu Merivan v. 2018 strategiassa sekä pidemmän aikajänteen (2022) strategian työstämisessä.

	+	-	Yhteenvedo
Sisäinen ympäristö	<ul style="list-style-type: none"> *Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö *Laaja, tehokas ja toimiva yhteistyöverkosto *Asiakaslähtöisen verkostotyön osaaminen *Joustava esimiestyö (tilanteenmukainen toiminta) *Selkeät arvot *Hyvä työskentelyilmapiiri 	<ul style="list-style-type: none"> *Taloudellinen ajattelu, resurssien tarkoituksenmukainen käyttö *Tilat ja laitteet *Tietojärjestelmät *Asiakkaiden yrityskuva (erityisesti nuoret) *Henkilöstön palkitseminen 	<ul style="list-style-type: none"> *Päivitetään henkilöstön osaamista suunnitelmallisesti *Kehitetään verkostojohtamisen osaamista uudelle tasolle (kumppanit mukaan) *Päivitetään tilat, laitteet ja IT -systeemit *Kehitetään henkilöstön palkitsemista *Ketterä palvelumuotoilu
Ulkoinen ympäristö	<ul style="list-style-type: none"> *Monet pitkäaikaistyöttömät jäävät eläkkeelle, painopiste nuoriin mahdollistuu (Kemin Kohtaamo kumppanina) *Sote –uudistuksessa työllisyydenhoidon palvelut jäänevät kuntien vastuulle *Rakennemuutos mahdollistaa uuden rakenteen muodostamisen *Työvoimakoulutus osaamisvajeen 	<ul style="list-style-type: none"> *Asiakkaiden haastavuus lisääntyy (erityisasiantuntijoiden tarve) *Kotoutettavien osuus lisääntyy *Yksilöllisten ratkaisujen vaatimus lisääntyy *Jos nuoriin ei panosteta, niin sosiaaliset ongelmat voivat kroonistua *Työvoimapulaa joillakin aloilla, osaava henkilöstö muuttaa muualle 	<ul style="list-style-type: none"> *Varhainen ja tehostettu puuttuminen nuorten riskitilanteisiin *Tehdään kunnalle oma malli toimia erityisesti haastavien nuorten kanssa *Määritellään erityisasiantuntijoiden tarve + roolitus ja sitouttaminen *Kehitetään yritysyhteistyötä ole-

	paikkaajana	*Maakunnan rahojen jyvitys?	massa olevien verkostojen kautta *Yhteistyö oppilaitoksien kanssa esim. uudenlaisen koulutusportaan kehittämisen avulla (räätälöinti)
Yhteenveto	<p>*Voimavarojen ja osaamisen keskittäminen nuorten ohjaukseen</p> <p>*Soku ja Tupa osaksi säätiön arkea (Soku = AMK-hanke, matalan kynnyksen sosiaalista kuntoutusta. TUPA=Soku-hankkeen toimintaa, nuorten kanssa käydään läpi sosiaalista tilannetta ja ammatinvalintaa)</p> <p>*Toimiminen asiakaslähtöisissä verkostoissa</p> <p>*Asiakkaan osaamisen tunnistaminen ja vahvistaminen</p> <p>*Kehittäjäasiakkuuden kehittäminen</p> <p>*Kotiin vietävien palveluiden kehittäminen, yhteistyössä olemassa olevien verkostojen kanssa</p> <p>*Kehitetään työtehtäviä vastaamaan työvoiman tarvetta</p>	<p>*Kumppanuussopimuksilla edistetään erityisasiantuntijoiden saatavuutta</p> <p>*Kehitetään taitoja työskennellä kotoutujien kanssa</p> <p>*Kehitetään ohjaus- ja valmennuspalveluja nuorten ohjaamiseksi pulonkaula-aloille (esim. siivous, matkailu, teollisuuden raskaat työt), yhteistyössä alan työpaikkojen/yritysten kanssa</p> <p>*Ammatillisen koulutuksen reformi muuttaa oppimisympäristöjä</p>	<p>*Panostetaan erityistä tukea tarvitseviin, yhteistyössä oppilaitosten kanssa</p> <p>*Kehitetään työpajoja oppimispajoina, kehitetään osaamisen tunnistamista</p> <p>*Osaamisen kehittäminen koulupudokkaiden ohjaamiseen</p> <p>*Ohjausosaamisen vahvistaminen ostopalveluin ja vapaaehtoisyyhteistyöllä (mm. mentoointi)</p>

Missio

Meriva on
ratkaisujen
etsijä ja rinnalla
kulkija

Visio 2022

Askel kerrallaan
kohti työelämää

Arvot

Asiakkaan
työelämäratkaisujen
tukija
Vastuu ja
huolenpito
Vahva osaaminen
ja
verkostoituminen
Luotettava ja luova
kumppani

Toimintatavat

Tuemme asiakkaan
toimijuutta ja
vastuuta omasta
elämästään
Täydennämme
organisaation
osaamista
verkostoitumalla
Rakennamme
työelämälähtöiset
palvelut asiakkaan
kiinnostuksista ja
edellytyksistä käsin

Meriva sr - toimintasuunnitelma 2018

Visio 2022:

Askel kerrallaan kohti työelämää

Toiminta-ajatus:

Meriva sr on ratkaisujen etsijä ja rinnalla kulkija

Säätiön painopistealueet 2018

- Yritys- ja oppilaitosyhteistyön laajentaminen
- Kilpailukyvyn vahvistaminen työhönvalmennus- ja työhönkuntoutuspalveluissa
- Työpajojen työhönvalmennus- ja kuntoutuspalveluiden selkiyttäminen ja kehittäminen
- Toimintaympäristön muutoksiin (sote- ja maakuntauudistus, koulutuksen reformi) vastaaminen
- Strategian jalkauttaminen
- Talouden sopeuttaminen

Asiakas				
Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2018 - 2020	Vastuutaho
Tyytyväinen asiakas (tilaaja-asiakas ja käyttäjäasiakas)	Palvelun laatu	Käyttöaste Sijoittuminen säätiöjakson jälkeen Asiakaspalaute Keskeyttämiset	100 % Vähintään 80 % sijoittuu muualle kuin työttömyyteen Palaute yli 3, 6 (Sovarin asteikko 1 – 5)	Yksiköt, yksilövalmentajat, jory Yksiköt Jory

Talous				
Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2018 -2020	Vastuutaho
Kestävä talouden hallinta	Talouden tasapainottaminen ja tervehdyttämien	Tulos	Sopeuttamisohjelman läpivieminen Ylijäämäinen talous	Jory/hallitus

Henkilöstö ja johtaminen

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2018 - 2020	Vastuutaho
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö	Työkyvyn ylläpito Työhönkuntoutuksen erityisosaaminen Ohjausosaaminen Johtamis- ja esimistaidot	Työkykyindeksi Sairaspoissaolot Kehityskeskustelu 100% vakinainen henkilöstö, kehittämispäivä Osaamiskartoitus Koulutuspäivät STL:n kehittämissuosituks	Säännöllinen arviointi, työkykyä vahvistavat tukitoimet 1 krt / vuosi Yhteistyöverkoston hyödyntäminen (koulutusorganisaatiot, työnohjaajat jne) 3pv/htv/vuosi STL:n kehittämissuosituksen päivittäminen kerran vuodessa	Esimiehet, jory

Toimintatavat ja rakenteet

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2018 - 2020	Vastuutaho
Tuottavuuden parantaminen Kilpailukykyinen ja kehittyvä organisaatio	Tehokkaasti tuotetut palvelut Kehittämishankkeiden hyvien käytäntöjen juurruttaminen Erityisosaamisen vahvistaminen Toimiva yritys- ja oppilaitosyhteistyö	Hinta / suorite Itsearviointi / ulkoinen arviointi Oktetti ry:n vertailu Kilpailutukset kumppanuussopimukset	Palvelutuotannon tehostaminen ja kustannusten kasvun hallinta SOTE/IHA-uudistuksen kilpailutuksiin valmistautuminen (esim. Lapin säätiöiden yhteinen konsortio, yhteinen toiminnanohjausjärjestelmä) Koulutuksen reformin tuomiin uudistuksiin, tarpeisiin vastaaminen Aktiivinen hanketyö	Jory

Toimenpideohjelma 2018

Asiakas				
Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2018	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Tyytyväinen asiakas	<p>Katkeamattomat asiakasprosessit</p> <p>Työhönvalmennusta ja –kuntoutusta tukevien työpaja-tehtävien selkiyttäminen</p> <p>Asiakasosallisuuden vahvistaminen</p> <p>Uusien valmennusta tukevien alihankintatöiden hankkiminen</p> <p>Koti- ja kuntapalveluiden lisääminen Goodwill – Kemi myymälän toiminnan kehittäminen</p>	<p>Tiivis yhteistyö ja selkeä työnjako työllisyysyksikön kanssa Hankkeiden hyvien käytäntöjen juurruttaminen (uudet tuotteet, uudet tehtävät)</p> <p>Sovarin juurruttaminen palvelukanavana, asiakaspalautteen hyödyntäminen. Asiakasosallisuuden vahvistaminen, mm. kehittäjäasiakas-toiminnan pilotointi.</p> <p>Yritysyhteistyön ja ulkopuolelle tarjottavan työhönvalmennuksen lisääminen (seinätön paja)</p> <p>Koti- ja kuntapalveluiden markkinointi</p>	<p>Yksilövalmentajat, jory</p> <p>Hankehenkilöstö, jory</p> <p>Jory, yksilövalmennus</p> <p>Yksiköt, yksiköiden vastaavat</p>	<p>Asiakastilastot, käyttöaste, sijoittuminen</p> <p>Sovari</p> <p>Alihankintasopimusten määrä</p> <p>Asiakastilastot, tilaukset, myynti</p>

Talous				
Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2018	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit / seuranta
Kestävä talouden hallinta	Talouden sopeuttamissuunnitelman toteuttaminen	Toiminnan ja talouden seurannan tiivistäminen, jory, hallitus ja yksiköt kuukausittain	Toimitusjohtaja, henkilöstöpäällikkö, yksiköiden vastaavat	Talouden seurannan raportit, hallituksen pöytäkirjat

Henkilöstö ja johtaminen

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2018	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö Osaamista tukeva johtaminen	Ohjausosaamisen vahvistaminen Työhönkuntoutuksen eri osalueiden vahvistaminen Systemaattinen henkilöstösuunnittelu	Osaamiskartoitus Koulutussuunnitelman laatiminen ammattiryhmittäin Yhteistyöverkoston laajentaminen, sisältäen ostopalvelut Tuottavuuden parantaminen työn sisältöä ja työmenetelmiä kehittämällä (oikeita asioita oikeaan aikaan oikeassa paikassa)	Esimiehet, henkilöstöpäällikkö	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, jory

Toimintatavat ja rakenteet

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2018	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Tuottavuuden parantaminen Kehittyvä kilpailukykyinen organisaatio	Laskutus, lausunnot, tilitykset ja kirjanpito aikataulutettu, aikataulussa pysyminen Laadukkaat tuotannon, valmistuksen ja taloushallinnon prosessit Lapin säätiöiden yhteistyölle rakenne	Prosessien kuvaaminen Toiminnan tehostaminen tietokonekanta uudistamalla sekä sähköisten työalustojen avulla Palveluiden ”perkaaminen”, ajanmukaistaminen ja kellottaminen Säätiöiden yhteiset tarjoukset, yhteisen palvelujen kilpailutusorganisaation selvittäminen	Jory	Prosessikuvaukset Vuosikalenteri

Tunnusluvut 2018

1. Määrätavoitteet ♦ Palkkatyö henk.työp. ♦ Työkokeilu- ja työhönvalmennuspäivät ♦ Sosiaalihuoltolain mukainen palvelu ♦ Sijoittuminen	palkkatyö 11 868 henkilötyöpäivää, työkokeilu 1 170 henkilötyöpäivää, yksilöllinen työhönvalmennus 198 päivää, työharjoittelu 516 opiskelijatyöpäivää, suojatyö 1379 päivää, yhdyskuntapalvelu 80 päivää, kuntouttava työtoiminta 4 241 päivää. Muualle kuin työttömyyteen sijoittuu asiakkaista 80 %.
2. Taloudellisuustavoitteet ♦ Valmennustuotot ♦ Työtoiminnan tuotot	<p style="text-align: right;">2 335 449</p> <p style="text-align: right;">215 686</p>
3. Henkilöstö ♦ Vakinaiset ♦ Määräaikaiset, ei sijaiset (htv) ♦ Määräaikaiset, sijaiset (htv) ♦ Työllistetyt	<p style="text-align: right;">17</p> <p style="text-align: right;">3</p> <p style="text-align: right;">2</p>

Htv = henkilötyövuosi, esim. 6 kk:n sijaisuus = 0,5 htv:ta

	TP 2016	TA 2017	TPE 2017	TAE 2018
Myynti 22%	188579	231600	156086	204460
Myynti 0%	163875	19600	59368	45226
Työll.tuet	224019	492660	199451	508660
Kunnat	1287997	1284000	1287997	1284000
Kuntouttava työt.	153069	278412	236872	290093
Projektirahoitus	263515	325696	272000	218696
LIIKEVAIHTO	2281054	2631968	2211774	2551135
Hlöstökulut vastaava henk.kunta	854840	891180	772229	828018
Hlöstökulut muu henk.kunta	758066	1017320	726667	1046840
Toimitilakulut	380968	344000	336556	345770
Kone- ja kalusto	65313	61070	63140	61161
Matkat	8878	8500	8000	9000
Hallinto, markkinointi, tilitsto ym.	101166	114469	114469	124578
Materiaalit ja palvelut	111623	118315	115421	101433
Projektien omarahoitus	40248	19300	37651	
KULUT YHTEENSÄ	2321102	2574154	2174133	2516800
Tulos ennen poistoja	-40048	57814	37641	34335
Poistot	38943	45500	31000	30500
Sijoitus- ja rahoitustoiminta	1608		2600	
TULOS	-77383	12314	9241	3835