

Meriva sr - toimintasuunnitelma 2022 – 2024

Visio 2022:

Askel kerrallaan kohti työelämää

Toiminta-ajatus:

Meriva sr on ratkaisujen etsijä ja rinnalla kulkija

Säätiön painopistealueet 2022

- Yritys- ja oppilaitosyhteistyön laajentaminen
- Kilpailukyvyyn vahvistaminen työhönvalmennus- ja työhönkuntoutuspalveluissa
- Nuorten uuden palvelumallin juurruttaminen
- Toimintaympäristön muutoksiin (oppivelvollisuuden pidentäminen, Työkanava Oy 2022, soteuudistus 2023, työllisyydenhoidon siirto kunnille 2024) vastaaminen – strategian päivitys/uusiminen ja kuntasopimuksen päivittäminen
- Etätoimintavalmiuksien ylläpitäminen

Asiakas

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2022 - 2024	Vastuutaho
Tyytyväinen tilaaja- ja käyttäjäasiakas	Palvelun laatu ja määrä (Kemi-sopimus)	Käyttöaste	Vähintään 100 %	Yksiköt Yksikön vastaavat Työvalmentajat
	Asiakkaan realistinen jatko-suunnitelma	Sijoittuminen säätiöjakson jälkeeseen	Vähintään 80 % sijoittuu muualle kuin työttömyyteen	Yksilövalmentajat
	Koettu sosiaalinen vahvistuminen	Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos (Sovari)	Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos yli 70 %:lla asiakkaista	

Talous

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2022 -2024	Vastuutaho
Kestävä talouden hallinta	Käyttötalouden positiivinen tulos	Tulos Euroa / asiakas Rahoituspohjan laajentaminen Valmennuspalveluiden tehostettu myynti kuntarajojen ulkopuolelle	Ylijäämäinen talous Vastuut katetaan omin varoin 2022 mennessä	Jory Hallitus

Henkilöstö ja johtaminen

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2022 – 2024	Vastuutaho
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö	Osaamisen kehittäminen ja vahvistuminen	Tutkintojen ja osatutkintojen taso ja määrä lisääntynyt Hankittu osaaminen, lisäkoulutus, tutkinnot	Henkilöstösunnitelman laatiminen (osaamisen ja kehittämisen kartoitus) Kehittämispäivät	Esimiehet Jory
Kilpailukyvyyn vahvistuminen, osaava valmennushenkilöstö ja työpajat kilpailuvaltteja	Avoin rekrytointi	Talon sisäiset koulutukset ja niihin osallistumisaktiivisuus Henkilöstön pysyvyys/uuden saatavuus	Koulutuspäivät (STL:n suositus 3 päivää / vuosi/ hlö) STL, päivitys Yhteistyöverkoston hyödyntäminen koulutuksessa ja työnohjauksessa	Koko henkilöstö
	Työkyvyn edistäminen	Työkykyindeksi myönteinen Sairaspoissaolot ennallaan tai vähenevät	Säännöllinen arviointi, työkykyä vahvistavat tukitoimet	Työntekijät itse, yhdessä esimiesten kanssa
	Johtamis- ja esimiestaidot	Työhyvinvointikysely	Kehityskeskustelut (myös ulkona esim. kävelyllä) 1 – 2 vuoden välein Johtamisen arvio positiivisesti kehittyvä	Jory

Toimintatavat ja rakenteet

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2022 – 2024	Vastuutaho
<p>Vahvat ja toimivat strategisten kumppanuuksien kehittäminen ja vahvistaminen</p> <p>Kilpailukykyinen, muutoksiin sopeutuva, paikkansa löytävä ja kehittyvä organisaatio</p>	<p>Oikea asiakas, oikeaan aikaan, oikeassa palvelussa</p> <p>Asiakasohjautumisen prosessit kuvattu</p> <p>Strategian uudistamisessa ja juurruttamisessa onnistuminen</p> <p>Selkeä perustehtävä (koko henkilöstö sisäistänyt perustehtävänsä osana koko säätiön perustehtävää)</p> <p>Toimiva yritys- ja oppilaitosyhteistyö</p>	<p>Kumppanuussopimukset Aktivointiaste min. 50 % (Kelan tmt-seuranta)</p> <p>Keskeytymiset max. 20 % (yksilövalmennuspalvelut)</p> <p>Uusi strategia, päivitetty kuntasopimus</p> <p>Voitetut kilpailutukset</p> <p>Tunnistettujen oppimisympäristöjen ja laadittujen osaamistodistusten määrä</p> <p>Oktetti ry:n vertailu: parhaiden käytäntöjen seuranta ja kokeilu</p>	<p>Palvelujen kehittäminen muutuviin tarpeisiin Yhteistyöverkoston selkeästä vastuunjaosta sovittu</p> <p>Työkanava Oy:n perustamiseen, soteuudistukseen ja työllisyydenhoidon kunnille siirtoon valmistautuminen</p> <p>Koulutuksen kentällä tapahtuneiden muutosten hyödyntäminen (työpajat oppimisympäristöinä, osaamisen tunnistamisen kehittäminen)</p> <p>Kumppanuus- ja yhteistyösopimusten (Lapin-amk, Lappia, Luovi, PPO) hyödyntäminen ja yhteisten toimintamallien kehittäminen Tunnistetaan säätiön oppimisympäristöt Paikko - työmenetelmällä</p> <p>Aktiivinen hanketyö Kehittämishankkeiden hyvien käytäntöjen juurruttaminen</p>	<p>Jory ja strategiset kumppanit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemin kaupunki / työllisyyspalvelut • TE – toimisto • Sosiaali- ja terveystieteiden palvelut <p>Koko henkilöstö</p>

Toimenpideohjelma 2022

Asiakas				
Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2022	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Tyytyväinen tilaaja ja käyttäjä-asiakas	<p>Käyttöaste vähintään 100 % Palvelun keskeytykset max. 20%</p> <p>Vähintään 80 % sijoittuu muualle kuin työttömyyteen</p> <p>Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos yli 70 %:lla asiakkaista</p> <p>Asiakasosallisuuden vahvistaminen</p>	<p>Tiivis yhteistyö ja selkeä työnjako työllisyyspalveluiden ja muiden palvelun tilaajien kanssa</p> <p>Yritys- ja työnantajayhteistyön ja ulkopuolelle tarjottavan valmennuksen lisääminen yhteistyössä esim. Pointin kanssa</p> <p>Sovarin systemaattinen käyttö palautekanavana – yhteinen tulosten käsittely kehittämisiltapäivässä</p> <p>Arvin hyödyntämisen vahvistaminen, kohdennettu käyttökoulutus dokumentoinnin parantamiseksi</p> <p>Osaamisen tunnistamisen edelleen kehittäminen ja juurruttaminen osaksi valmennusprosesseja työyksiköissä (väline asiakkaan osaamisen näkyväksi tekemiseen)</p> <p>Kykyviisarin käyttöönotto valituissa palveluissa (väline asiakkaan oman näkemyksen kuulemiseen ja dokumentointiin valmennuksen eri vaiheissa)</p>	<p>Yksilövalmentajat Työvalmentajat Jory</p>	<p>Asiakastilastot</p> <p>Sovari ja sen tulosten yhteinen käsittely</p> <p>Arvimerkinnot, valmennuksen dokumentoinnin seuraaminen</p> <p>PAIKKO -ohjelmiston käyttöönoton eteneminen</p> <p>Kykyviisari -mittarin systemaattinen käyttö valituissa palveluissa</p>

Talous

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2022	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit / seuranta
Kestävä talouden hallinta	Ylijäämäinen talous	Systemaattinen toiminnan ja talouden seuranta hallituksessa, joryssa ja yksiköissä sekä tarvittaessa korjausmenettelyjen teko	Jory Hallitus Esimiehet	Talouden ja toiminnan seurannan raportit Tulos Euroa/asiakas

Henkilöstö ja johtaminen

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2022	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö	<p>Osaamisen kehittäminen Valmennuksen ja työhönkuntoutuksen erityisosaamisen vahvistaminen</p> <p>Paikallisten oppilaitosten kanssa tehtyjen kumppanuus- ja yhteistyösopimusten hyödyntäminen henkilöstön osaamisen vahvistamisessa ja palvelujen kehittämisessä</p> <p>Työkyvyn edistäminen Johtamis- ja esimiestaitojen vahvistaminen</p>	<p>Osaamisen päivittäminen / ylläpitäminen / laajentaminen Työvalmennuksen lisä- ja täsmäkoulutus uusille työntekijöille</p> <p>Valmennusprosessien hallinnan kehittäminen sekä yksilö- ja työvalmennuksen yhteistyön vahvistaminen säätiön sisällä koulutusprosessilla (mm. kehittämishankkeiden avulla), mukana myös esihenkilöt ja vastaavat</p> <p>Varman henkilöstökyselyn hyödyntäminen Kehityskeskustelut: toteutus ja kehittämisestä sopiminen</p>	<p>Henkilöstöpäällikkö</p> <p>Esihenkilöt Yksilövalmentajat Työvalmentajat</p>	<p>Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma</p> <p>Koulutukseen osallistumisen aktiivisuus Hankittu erityisosaaminen</p> <p>Toteutuneet sisäiset koulutukset ja kehittämispäivät</p> <p>Henkilöstökysely Sairauspoissaolot/ väheneviä tai ennallaan</p>

Toimintatavat ja rakenteet

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2022	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Strategisten kumppanuuksien kehittäminen ja vahvistaminen	Laadukkaat ja oikea-aikaiset valmennuksen, tuotannon ja taloushallinnon prosessit	<p>Prosessikuvausten päivittäminen vastaamaan palvelu- toimintasuunnitelmaa, henkilöstön perehdyttäminen</p> <p>Nuorten valmennuspalveluiden Ohjaamo- toimintakulttuurin juurruttaminen</p>	<p>Jory ja strategiset kumppanit</p> <p>Esihenkilöt</p> <p>Johtava yksilövalmentaja ja nuorten palveluista vastaava yhteistyössä yksiköiden kanssa</p>	<p>Prosessit kuvattu ja ohjaavat toimintaa</p> <p>Nuorten palveluiden uusi toimintamalli, Meriva-startti ja Ohjaamostartti</p>
Kehittyvä, muutoksiin valmistautuva kilpailukykyinen organisaatio	<p>Strategian ja kuntasopimuksen päivitys</p> <p>Palvelujen kehittäminen muuttuviin tarpeisiin ja laadun turvaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä</p> <p>Työvalmennuksen kentän uudistukseen valmistautuminen: Työkanava Oy, soteuudistus ja työllisyydenhoidon siirto kunnille</p> <p>Etä- ja digivalmiuksien ylläpito ja kehittäminen</p>	<p>Aktiivinen osallistuminen uudistuksia koskeviin infoihin, koulutuksiin, yhteistyöhön jne</p> <p>Palvelutarpeiden ennakointi ja palvelujen sisällöllinen kehittäminen sidosryhmäyhteistyössä</p> <p>Säätiöiden yhteiset tarjoukset, yhteisen palvelujen kilpailutusorganisaation selvittäminen</p> <p>Aktiivinen hanketyö palvelujen ja henkilöstön osaamisen kehittämisessä</p> <p>Yhdessä Etänä – hankkeen tulosten hyödyntäminen</p>	<p>Jory, hallitus</p>	<p>Uusi strategia</p> <p>Päivitetty kuntasopimus</p> <p>Voitetut kilpailutukset</p> <p>Hankkeet (omat, yhteistyöhankkeet)</p>

Tunnusluvut 2022

1. Määrätavoitteet <ul style="list-style-type: none"> ◆ Palkkatuettu työ, henkilötyöpäivät ◆ Työkokeilu- ja työhönvalmennuspäivät ◆ Sosiaalihuoltolain mukainen palvelu ◆ Sijoittuminen 	<p>palkkatyö 9 546 henkilötyöpäivää, työkokeilu 600 henkilötyöpäivää, yksilöllinen työhönvalmennus 50 päivää, työharjoittelu 200 opiskelijatyöpäivää, yhdyskuntapalvelu 40 päivää, kuntouttava työtoiminta 3 630 päivää, kehitysvammaisten työtoiminta 278.</p> <p style="text-align: right;">Muualle kuin työttömyyteen sijoittuu asiakkaista 80 %.</p>
2. Taloudellisuustavoitteet <ul style="list-style-type: none"> ◆ Liikevaihto ◆ Liiketoiminnan muut tuotot 	<p style="text-align: right;">1 566 484</p> <p style="text-align: right;">966 473</p>
3. Henkilöstö <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vakinaiset ◆ Määräaikaiset, ei sijaiset (htv) ◆ Määräaikaiset, sijaiset (htv) ◆ Työllistetyt 	<p style="text-align: right;">16</p> <p style="text-align: right;">8</p> <p style="text-align: right;">0</p> <p style="text-align: right;">37</p>

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

	TP 2019	TP 2020	TA 2021	TPE 2021	TAE 2022
Myynti 24%, pajat	130349	44722	96000	96000	89000
Myynti 0%	106945	54600	43339	43339	49989
Työll.tuet	129672	228051	456272	503945	561941
Kunnat, veroton arvo	1287997	1182266	1101857	1101857	1101857
Palvelumyynti, ALV 24%	0	0	50000	50000	50700
Kuntouttava työt.	228984	269814	274938	330675	274938
Projektirahoitus	272410	219206	416894	374706	404532
LIIKEVAIHTO	2156357	1998659	2439300	2500522	2532957
Henkilöstökulut, henkilökunta	960362	834658	923447	881028	931143
Henkilöstökulut, asiakkaat	595636	517015	912544	912544	888651
Toimitilakulut	333445	314329	336745	336745	336745
Kone- ja kalusto	60851	64825	66028	68294	66028
Matkat	23928	4847	2000	7488	4569
Hallinto, markkinointi, tilitsto ym.	170316	71560	116013	116013	141372
Materiaalit ja palvelut	107708	101340	122000	122000	124100
KULUT YHTEENSÄ	2252246	1908574	2478777	2444112	2492608
Tulos ennen poistoja	-95889	90085	-39477	56410	40349
Poistot	-27124	-25319	-12000	-25000	-12000
Sijoitus- ja rahoitustoiminta	3768	-69241	3000	3000	3000
TULOS	-119245	-4475	-24477	34410	31349

INVESTOINTISUUNNITELMA 2022 - 2024

Media- ja pelipajan investoinnit	2022	2023	2024
ATK-laitteisto	8000		
Pöydät	3000		
Tuolit	600		
Kaapit / laatikostot	1000		
	12600	0	0
Autopajan investoinnit	2022	2023	2024
Autonosturi	5000		
Renkaiden työstökone	1500		
Renkaiden tasapainotuskone	1500		
	8000	0	0
Pesulan investoinnit	2022	2023	2024
Teollisuusompelukone	4000		
Toimistokalusteet; pöytä ja tuoli	1000		
	5000	0	0
Tietotalon investoinnit	2021	2022	2023
Toimistokalusteet; pöytä, tuoli	1000		
Vaatepaalain		3000	
Pakettiauto	5000		
	6000	3000	0
Yhteensä	31600	3000	0