



**Ratkaisujen etsijä  
ja  
rinnalla kulkija**

**Askel kerrallaan kohti  
työelämää**

**Toimintakertomus  
2022**

MERIVAN STRATEGIA .....	3
TOIMINTAKERTOMUS VUODELTA 2022 .....	3
1 Toimitusjohtajan katsaus .....	4
2 Tavoitteet ja painopistealueet 2022 .....	5
3 Työpajatoiminta .....	5
3.1 Työpajatoiminnan tarkoitus ja keskeiset osa – alueet .....	5
3.2 Työpajat .....	5
4 Kuntoutus- ja valmennustoiminta sekä yhteistyö .....	7
4.1 Kuntoutuksen ja valmennuksen palvelut ja resurssit sekä kehittäminen .....	8
4.2 Seuranta ja arviointi.....	8
5 Hankkeet.....	9
5.1 Kehittämishankkeet .....	9
5.2 Yhteistyöhankkeet.....	12
6 Työmarkkinoille kuntouttavat ja työelämäosallisuutta edistävät sosiaalisen työllistämisen palvelut .....	13
6.1 Työmarkkinoille valmentavat palvelut.....	13
6.2 Työmarkkinoille kuntouttavat palvelut.....	13
7 Muille kuin kaupungille tuotetut työmarkkinoille kuntouttavat ja valmentavat lisäpalvelut .....	16
8 Verkostoyhteistyö .....	16
9 Tunnusluvut ja käyttöaste .....	16
10 Laatu- ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	18
10.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	18
10.2 TYKY-toiminta vuodelle 2022 .....	19
10.3 Henkilöstö .....	19
11 Hallintoelimet, työryhmät ja henkilöstö vuonna 2022 .....	20
11.1 Hallinto .....	20
11.2 Lähipiirisuhteet .....	20
11.3 Työryhmät .....	21
13 Tilinpäätös .....	22
Liite – toimenpideohjelma 2022 .....	1

## MERIVAN STRATEGIA



## TOIMINTAKERTOMUS VUODELTA 2022

Meriva sr 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.

Vuoden 2022 tuotot ja muut tuotot yhteensä olivat noin 2,5 milj. € ja säätiöllä oli asiakkaana 299 eri henkilöä. Säätiö on Kemin kaupungin, Keminmaan kunnan, Kemin seurakunnan ja 10 alueellisen sosiaali- ja terveysjärjestön perustama. Säätiö on alansa johtava asiantuntijaorganisaatio Meri – Lapin alueella.

Säätiö päivitti strategiansa muutosstrategiaksi vuonna 2022. Merivan arvot ovat

- luotettava ja luova kumppani
- asiakkaan työelämäratkaisujen tukija
- vahva oma osaaminen ja verkostoituminen
- vastuu ja huolenpito

Muutosstrategia on vuosille 2023 – 2025. Strategia antaa suunnittelulle painopistealueet, joiden pohjalta Merivan toimintaa kehitetään, pyrkimyksenä vastata paremmin toimintaympäristön muutosten mukanaan tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

# 1 Toimitusjohtajan katsaus

Vuosi 2022 oli uuden Kemin kaupungin valtuuston syksyllä 2019 hyväksymän kumppanuus- ja ostopalvelusopimuksen kolmas toimintavuosi. Sopimusta leikattiin n. 200 000 eurolla

Vuosi oli kuten edellinenkin poikkeuksellinen koronapandemian johdosta. Säätiön toiminnassa oli vaihteluita koronatilan muuttuvien rajoitusten takia, mutta työpajat toimivat koko vuoden, ja sopimusten mukaisia palveluita pystyttiin toteuttamaan lähes normaalisti.

Kemin kaupungin ja säätiön välisen kumppanuus- ja ostopalvelusopimuksen mukaan säätiön käyttöaste oli 119,43 %, ja koko säätiön osalta 119,02 %.

Merivan ja Lapin AMK:n välisessä kumppanuussopimuksessa painotetaan Meriva sr:n ja Lapin ammattikorkeakoulu Oy:n strategisia ja operatiivisia kehittämistavoitteita tukevaa kumppanuutta ja yhteistyötä. Sopimusosapuolilla on yhteinen tahtotila vahvistaa Sosiaalisesti kestävä talouden (Social Economy) teemaa strategisena valintana.

Hanketyössä jatkettiin säätiön palvelujen kehittämistä. Lapin AMK:n hallinnoiman Kulttuurit yhteiselle polulle - hanke (KUPO – hanke) päättyi. Koronan mukanaan tuomaa etä/digi osaamista vahvistettiin uudella hankkeella, Vaihtoehtoiset oppimisympäristöt Lapissa – hankkeella, yhdessä muiden osatoteuttajien kanssa.

Kemikammarin toiminta jatkui edellisen vuoden tapaan. STEA:n avustus Kammarin toimintaan oli 100 000 euroa.

Säätiön strategian mukaisesti nuorten palveluita vahvistettiin merkittävästi. Nuorten palveluiden kehittämisessä verkkopalveluiden ja eri alustojen käyttö oli erittäin tärkeää koronarajoituksista johtuen.

Kemin työllisyyspalveluiden kanssa yhteistyö jatkui tiiviinä, samoin työllisyyspalveluiden hankkeiden kanssa ja Ohjaamon kanssa.

Säätiö on pystynyt rahoittamaan investointinsa, ja on taseeltaan velaton yhteisö.

Yhteistyö kuntien ja TE - hallinnon kanssa on ollut tiivistä niin hallinnosta kuin asiakastyöstä vastaavienkin osalta. Kemin kaupungin työllisyyspalvelut, työhönkuntoutuksen ja –valmennuksen toimijat, alueen yrityksen ja oppilaitokset sekä laaja yhteistyöverkosto linkittyvät tiiviisti säätiön asiakastyöverkoston.

Säätiön toimitusjohtaja on valtakunnallisen Säätiöoktetti ry hallituksen, Vatesin valtuuskunnan ja SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry valtuuston jäsen, ja osallistui tiiviisti VATES:n koordinoiman valtakunnallisen välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmän työskentelyyn. Merivan kehittämispäällikkö valittiin syksyllä 2022 valtakunnallisen Into ry:n hallitukseen.

## 2 Tavoitteet ja painopistealueet 2022

Tavoitteena on kuntoutus- ja valmennustoiminnan avulla vahvistaa eri palveluissa olevien henkilöiden voimavaroja, elämänhallintaa ja osaamista sekä tukea heitä siirtymässä kohti koulutusta tai työelämää.

Eri asiakasryhmien työllistymisedellytysten parantumisen lisäksi tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä ja vahvistaa osallisuutta sekä kehittää kuntoutuksen ja valmennuksen työmenetelmiä, koulutusta ja verkostomaista työtä.

Vuoden 2022 painopistealueista työhönkuntoutuksen ja – valmennuksen palveluita kehitettiin luontolähtöisten menetelmien kehittämishankkeella (KUPO – hanke). Nuorten työpajatoiminnan uuden toimintamallin juurruttamista jatkettiin säätiön sisäisellä projektilla ja yhteistyössä Kemin Ohjaamon kanssa. Etävalmennuspalveluiden kehittäminen jatkui usean toimijan yhteistyöhankkeessa (Vaihtoehtoiset oppimisympäristöt Lapissa – hanke)

Lapin säätiöiden yhteistyöhankkeessa pyrittiin varautumaan toimintaympäristön muutoksiin ja tulevaan ohjelmakauteen (Työpaja 2030 hanke)

Kemin kaupungin ja säätiön välisen kumppanuus- ja ostopalvelusopimuksen toteutuksessa onnistuttiin käyttöasteella mitattuna hyvin. Sopimuksen seuranta hoidetaan yhteistyössä kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa.

## 3 Työpajatoiminta

### 3.1 Työpajatoiminnan tarkoitus ja keskeiset osa – alueet

Työpajatoiminnan tarkoituksena on työn tekemisen ja valmennuksen avulla vahvistaa asiakkaan elämänhallintataitoja sekä valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön. Työtoiminnan sisältö sovitetaan asiakkaan henkilökohtaisen tilanteen mukaisesti niin, että se on työ- ja toimintakykyä edistävää, aktivoivaa ja kuntouttavaa sekä asiakkaalle mielekästä ja riittävän haastavaa.

Merivalla työtoimintaa toteutetaan säätiön omissa työyksiköissä asiantuntevien työvalmentajien ohjauksessa. Asiakkaalla on palvelusopimuksesta riippuen mahdollisuus osallistua työtoiminnan puitteissa myös ryhmätoimintoihin. Työtoiminnan tavoitteena olevan asiakkaan sosiaalisen vahvistumisen näkökulmasta vertaisryhmän tuki on kuntoutumis- ja valmentautumisprosessin aikana usein merkittävässä asemassa.

### 3.2 Työpajat

Merivalla kuntoutus- ja valmennuspalveluja tarjotaan kuudessa eri työyksikössä. Niissä asiakkaalla on henkilökohtaisten tavoitteidensa mukaisesti mahdollisuus päivittäiseen toimintaan osallistumiseen, erilaisten työtehtävien kokeilemiseen, oman osaamisensa kartoittamiseen ja myös uuden oppimiseen. Työyksikköä valittaessa huomioidaan asiakkaan omat toiveet, kiinnostukset sekä mahdollinen aiempi osaaminen. Työympäristöt ja -tehtävät on pyritty suunnittelemaan niin, että ne olisivat asiakkaille mielekkäitä ja heidän tavoitteidensa kannalta tarkoituksenmukaisia.

**Meriva kierrätys** kierrätysyksikkö Oklaholmankadulla (380m<sup>2</sup>) ottaa vastaan kaiken kierrätysmateriaalin ongelmajätteitä lukuun ottamatta. SER- romun vastaanotto toteutetaan Perämeren Jätehuollon yhteistyökumppanina. Toimitiloissa kunnostetaan ja remontoidaan huonekaluja. Työkalustukseen kuuluu monipuolinen valikoima käsityökaluja sekä pienimuotoiseen puuntyöstöön tarvittavia koneita. Syväkankaan yksikössä tehdään myös pienimuotoisia uusiotuotteita.

Tietotalossa (Valtakatu 27–29, 800m<sup>2</sup>) toimivat **Meriva koti-, kuljetus ja kiinteistöpalvelut. Toimistotyö** on myös räätälöidysti mahdollista. Kotiin annettavat palvelut auttavat kuntalaisia erilaisissa pienissä kodintöissä korvausta vastaan. Työtehtäviä ovat asiakaspalvelu / töiden järjestely, pihatyöt, siivoustyö, noutopalvelu ja asiointipalvelu. Lisäksi tehtäviin kuuluvat säätiön sisäiset ajot.

**Goodwill – Kemi kierrätysmyymälä** toimii myös Tietotalossa. Goodwill konsepti on 1902 Yhdysvalloissa perustettu ja sen tavoitteena on työllistää / kuntouttaa / kouluttaa vaikeassa työmarkkina asemassa olevia henkilöitä. Myymälä toimii kuten mikä hyvänsä myymälä brändiohjeen mukaisesti.

**Tietotalon kierrätyksen** työtehtäviä ovat mm. materiaalin talteenotto-, uusiotuotteiden valmistus-, puhdistus-, varasto- ja tekstiilihuoltotyöt.

**Meriva Pesula** sijaitsee Karjalahden teollisuusalueella (Karjalahdenkatu 18). Pesulassa tuotetaan alihankintana alueen yhteisöille ja yrityksille pienimuotoista työvaatehuoltoa sekä korjauspalvelua. Yksikön pääasiallisia työtehtäviä ovat pyykin lajittelu- ja pesu, kuivaus ja mankelointi sekä pussitustyöt. Lisäksi pesulassa suoritetaan kevyen osaamistason matkamuijosten valmistusta. Pesulassa käytössä olevat tilat n. 400 m<sup>2</sup>.

Pesulan tiloissa sijaitsee myös ryhmätila, jossa toteutetaan sekä säätiön omia ryhmätoimintoja, että ostopalveluna ryhmiä.

**Meriva Pienkone/moottoripajalla** Karjalahdella (Karjalahden katu 20) on käytössään n. 370m<sup>2</sup>. Toiminta perustuu erilaisten moottorien ja pienkoneiden korjaukseen ja huoltoon. Pajalla on myös käytössä metallin muokkaukseen tarvittava perustyökonekanta. Työtehtäviin kuuluvat ajoneuvojen pienimuotoiset remontti- ja huoltotyöt, pienkoneiden uudelleen käyttöönotto huoltotyöt sekä muut korjaus- ja koneistustyöt. Lisäksi yksikössä tuotetaan alihankintana erilaisia metallialaan liittyviä töitä. Paja suljettiin vuoden 2022 lopulla.

**Meriva Mediapaja** (Valtakatu 11 – 13) on ammattipaja, jossa asiakkaalla on mahdollisuus kehittää osaamistaan media-alan työtehtävissä. Paja on suunnattu media-alalta valmistuneille tai vastaaviin opintoihin suuntautuille nuorille. Asiakkaan työskentelyn aikainen osaaminen tunnustetaan ja opinnollistetaan. Osaamista peilataan media-alan ammatin tutkintojen perusteisiin, jolloin asiakkaan on mahdollista hyödyntää saamaansa osaamistodistusta opintojen eteenpäin viemiseen.

**Kansalaistalo – hanke, Kemikammari** toimii yhdessä Kemin kaupungin seniorineuvontapisteen kanssa S-Marketissa (entiset postin tilat). Kemikammarissa on kaikille avointa toimintaa. Normaalityöntilanteessa Kammarilla toteutetaan mm. erilaisia

infotilaisuuksia, työllisyystiistaita, jumppa- ja käsityöryhmiä, keskusteluryhmiä jne. Koronapandemiasta johtuen toimintaa on jouduttu ajoittain rajaamaan paljon.

## 4 Kuntoutus- ja valmennustoiminta sekä yhteistyö

Tavoitteellisen, asiakaslähtöisen ja yksilöllisyyteen perustuvan kuntoutus- ja valmennustoiminnan keskeisiä osa-alueita ovat työtoiminta joko Merivan omissa työyksiköissä tai seinättömänä pajana, yksilövalmennus, ryhmätoiminnot sekä verkostoyhteistyö. Yleisinä tavoitteina ovat asiakkaan elämänhallinnan, osallisuuden, sosiaalisten taitojen ja omien voimavarojen vahvistaminen sekä työmarkkinavalmiuksien parantaminen.

Toiminnan sisältö perustuu asiakkaan ja verkoston kanssa laadittuun **sopimukseen ja alustavaan tavoitteenasetteluun**. Valmennustyön päämääränä on asiakkaan positiivinen sijoittuminen jakson jälkeen sekä prosessin saumattoman jatkumisen varmistaminen. Tarkoituksena on, että asiakkaalla on palvelun jälkeen realistinen opiskeluun, työllistymiseen tai työ- ja toimintakyvyn selvittelyihin liittyvä suunnitelma ja ettei hän palaa työttömäksi työnhakijaksi. **Jatkosuunnitelman** toteuttamista voidaan tarvittaessa tukea yksilövalmennuksen keinoin.

**Verkostokokoukset** ovat olennainen osa Merivan asiakasprosesseja. Tarkoituksena on seurata asiakkaan edistymistä ja tavoitteiden toteutumista. Verkostokokoukset järjestetään ennalta sovittuina ajankohtina, minkä lisäksi verkostoyhteistyössä voidaan tarvittaessa hyödyntää myös esimerkiksi puhelinta ja suojattua sähköpostia. Etäyhteyksien käyttö (ryhmäpuhelut, Teams -alusta) on lisääntynyt vuoden 2020 alkaneen koronaviruspandemian myötä.

**Ryhmätoimintoja** toteutetaan osana Merivan asiakastyötä. Tavoitteena on edistää asiakkaiden tietoisuutta olemassa olevista palveluista ja antaa osallisuutta vahvistavia virikkeitä itselle sopiviin palveluihin tai harrastustoimintaan hakeutumiseen.

Vuonna 2022 koronaviruspandemia-ajan vaihtelevat kokoontumisrajoitukset vaikuttivat alkuvuodesta ryhmämuotoisen toiminnan toteutukseen ja osallistujamääriin. Korona-aika rajoitti jossain määrin esimerkiksi tutustumiskäyntejä ja asiantuntijavierailuja ryhmissä sekä sisäliikuntamahdollisuuksia. Ryhmätoiminnassa keskityttiinkin säätiön omissa tiloissa toteutettuun ryhmätoimintaan sekä ryhmäläisten toimintakyky huomioiden ulkoiluun liittyviin toiminnallisiin osioihin.

Merivan asiakkaille järjestettävien sisäisten koulutuspäivien toteutus oli korona-aikana kokonaan tauolla, mutta toiminta käynnistyi uudelleen keväällä 2022.

**Oppilaitosten** kanssa tehdään asiakasprosesseihin liittyvää yhteistyötä. Keskeisiä yhteistyötahoja ovat ammattiopisto Lappia, ammattiopisto Luovi sekä Lapin ammattikorkeakoulu. Tutustumiskäyntien ja asiantuntijavierailujen kautta Merivan asiakkailta on mahdollisuus saada laajasti ajankohtaista tietoa opiskelun mahdollisuuksista sekä motivoitua omien tavoitteidensa työstämiseen ja toteuttamiseen. Vuonna 2021 oppilaitosyhteistyötä toteutettiin koronarajoitusten puitteissa ja tarvittaessa hyödynnettiin esimerkiksi Teams -etäyhteyksiä. Sekä Merivan nuoria että aikuisia asiakkaita jatkosijoitui koulutukseen vuoden aikana.

**Kemin kaupungin työllisyyspalvelujen sekä sosiaali- ja terveystieteiden kanssa** tehdään säännöllistä yhteistyötä Merivan palvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä. Koronatilanteen ja sen palvelujen toteuttamismahdollisuuksiin aiheuttamien muutosten tiimoilta yhteistyö oli joustavaa ja osapuolten tahtotila asiakkaiden palvelujen jatkuvuuden takaamiseen vahva. Työllisyyden yhteispalvelu Pointti (Kemin kaupungin sekä Lapin TE-toimiston, oppilaitosten ja sidosryhmien yhteistyönä) aloitti toimintansa vuonna 2021 ja Merivan valmennushenkilöstön yhteistyö kyseisen toimijan on käynnistynyt luontevasti. Meriva on osallistunut säännöllisesti myös työllisyyspalvelujen ja L-PKS:n Kuntoutustutkimusyksikön yhteispalaveriin, joissa tavoitteena sujuvoittaa asiakasyhteistyötä. Lisäksi vuoden aikana tehtiin tulevien hankkeiden suunnitteluun liittyvää asiantuntijayhteistyötä.

Meriva tekee **tuotannon ja alihankinnan** osalta **yritysyhteistyötä** Meri-Lapin alueen yritysten ja yhteisöjen kanssa. Lisäksi osallistutaan erilaisiin alueen kehittämishankkeisiin, joilla pyritään edesauttamaan valmennusasiakkaiden sijoittumista avoimille työmarkkinoille.

#### **4.1 Kuntoutuksen ja valmennuksen palvelut ja resurssit sekä kehittäminen**

Merivalla on käytössään Kemin keskustassa Monikulmassa (Valtakatu 11-13) sijaitseva toimitila (240 m<sup>2</sup>), joka koostuu ryhmätilasta sekä hallinnon, yksilövalmentajien sekä hanketyöntekijöiden työtiloista. Vuonna 2022 ryhmätoiminnoissa käytettiin lisäksi Pesulan työyksikössä (Karjalahdenkatu 18) sijaitsevaa ryhmätilaa sekä tarpeen mukaan Merivan ulkopuolisia tiloja.

Henkilöstön sisäisiä koulutuspäiviä ei ole korona-aikana toteutettu, mutta keväällä 2022 rajoitusten helpotettua päästiin aloittamaan valmennusprosessin kehittämiseen tähtävää laajempaa koulutuskokonaisuutta. Em. koulutuskokonaisuus kytkeytyy vahvasti myös osaamisen tunnistamisen ja opinnollistamisen sekä asiakastyön dokumentoinnin teemoihin, jotka on jo aiemmin tunnistettu valmennustyön kehittämisen painopisteiksi. Osana koulutuskokonaisuuden työstämistä kartoitettiin myös henkilöstön käsitykset omasta osaamisesta ja koulutustarpeista. Myös neuropsykiatrinen valmennusosaaminen vahvistui vuoden 2022 aikana nuorten yksilövalmentajan valmistauduttua Neuropsykiatriseksi valmentajaksi.

Merivan aikuisten palveluissa jatkettiin Kykyviisari-kyselyn käyttöä. Kykyviisari on Työterveyslaitoksen ylläpitämä työ- ja toimintakyvyn itsearviointiväline. Kyselyä hyödynnetään yksilövalmennuksen työvälineenä syvennetyssä kuntouttavassa työtoiminnassa sekä yksilöllisessä työhönvalmennuksessa olevien asiakkaiden kanssa. Tavoitteena on nostaa asiakkaan oma ääni entistä paremmin kuuluviin sekä hahmottaa, selkeyttää, sanoittaa ja dokumentoida palveluprosessin aikana mahdollisesti tapahtuvia muutoksia. Lisäksi Kykyviisarin käyttö pidemmällä aikavälillä lisää asiakasymmärrystä ja näin osaltaan tukee sekä palvelujen vaikuttavuuden arviointia että edelleen kehittämistä.

#### **4.2 Seuranta ja arviointi**

Merivalla on käytössään ARVI2 -toiminnanohjausjärjestelmä, johon tallennetaan asiakkaiden palvelua ja sopimuksen kestoja koskevat tiedot, suostumuslomakkeet, henkilö- ja perustiedot, tavoitteet, asiakaskertomukset, työyksiköissä työskenneltäessä päivittäinen



osallistuminen ja työssä suoriutuminen sekä työvalmentajien tekemät kirjalliset työn arvioinnit, yksilövalmentajien laatimat loppulausunnot ja asiakkaan jatko-ohjautuminen.

Palvelujen toimivuutta mitataan mm. asiakaspalautteella, poikkeamien jatkuvalla tarkkailulla (aikataulujen pitävyys, lausuntojen aikataulut, asiakasprosessin toteutumisella jne.), prosessien toteutumisella ja tavoitteiden toteutumisella. Vaikuttavuutta arvioidaan jatkosijoittumisina Merivan jakson jälkeen.

Asiakkaiden palautekanavana toimii Sovari eli Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry:n (entinen Valtakunnallinen työpajayhdistys) laatima ja ylläpitämä Sosiaalisen vahvistumisen mittari.

Talouden ja toiminnan seuranta tehdään joka toinen kuukausi säätiön hallitukselle ja Kemian kaupungin työllisyyspalveluille. Koko säätiön kattava toimintakertomus laaditaan vuosittain. Palvelukohtaiset raportit toimitetaan eri palvelujen ostajille ja rahoittajille vuosittain.

Kemian kaupungin kumppanuus- ja ostopalvelusopimuksen toteutumista seurataan ja arvioidaan yhdessä Kemian työllisyyspalveluiden kanssa. Palvelujen toimivuutta, vaikuttavuutta, sisältöä ja uusien palvelujen tarvetta sopijaosapuolet tarkastavat joka toinen vuosi, tarvittaessa tiiviimminkin. Vuosittaiset asiakasmäärät palveluittain sovitaan Kemian kaupungin talousarvioneuvottelujen yhteydessä.

## 5 Hankkeet

### 5.1 Kehittämishankkeet

#### Nuorten työpajatoiminta

Meriva- säätiöllä on käynnistynyt vuonna 2010. Nuorten työpajan kohderyhmänä ovat alle 29-vuotiaat nuoret (nuorisolain mukaisesti), jotka ovat tai joilla on riski jäädä työmarkkinoiden tai koulutuksen ulkopuolelle.

Merivan nuorten työpajan strategiset painopisteet tulevat nuorisolaista:

- edistää nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä kykyä ja edellytyksiä toimia yhteiskunnassa
- tukea nuorten kasvua, itsenäistymistä, yhteisöllisyyttä sekä niihin liittyvää tietojen ja taitojen oppimista
- tukea nuorten harrastamista ja toimintaa kansalaisyhteiskunnassa
- edistää nuorten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä oikeuksien toteutumista
- parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja.

Vuonna 2022 säätiölle solmittiin alle 29-vuotiaiden osalta 119 eri valmennussopimusta. Valmennuspalveluihin osallistui 105 eri nuorta. Säätiön nuorten valmennuspalveluiden kokonaisuus kattaa säätiön eri työyksiköissä tapahtuvan työvalmennuksen ja työvalmennusta tukevan yksilövalmennuksen sekä ryhmävalmennuksen keinoin toteuttavat matalimman kynnyksen starttivalmennuksen sekä kuntouttaviin valmennuspalveluihin sisältyvän ryhmävalmennuksen. Vuoden 2022 jatkettiin Merivan nuorten työpajatoiminnan uuden toimintamallin kehittämistyötä, jonka avulla halutaan tehostaa nuorten oikea-aikaista ohjautumista tavoitteittensa mukaisiin palveluihin. Nuoret tulevat säätiön valmennuspalveluihin pääsääntöisesti monialaisen verkoston eri

viranomaisten ohjaamina nuoren edun nimissä, mutta pääasiallisesti sopimuksen laatimisesta nuorten työpajatoimintaan osallistumisesta vastaa Ohjaamo Kemin palveluneuvojat.

Ohjaamo Kemin kokonaisuuden muodostivat kaupungille virkaatekevät kaksi palveluohjaajaa ja osa-aikainen ohjaamokoordinaattori. TE-palveluiden nuorten palveluneuvojan sijoituspaikka oli myös Ohjaamon tiloissa, jossa hän on tavattavissa lähes päivittäin. Ohjaamolla on KELA:n sähköinen palvelupiste ja kaupungin sosiaalityöntekijä on tavattavissa viikoittain kasvotusten Ohjaamolla. Säätiön osalta nuorten valmennuspalveluista mediapaja, mediapajan työvalmentaja, yksilövalmentaja sekä nuorten palveluista vastaava työskentelivät myös Ohjaamolla. Vuosi 2022 oli ensimmäinen kokonainen toimintavuosi yhteistoiminnassa.

Vuoden 2022 alusta työpajatoiminnan matalimman kynnyksen starttivalmennuksen toimintamallia vahvistettiin entisestään vastaamaan nuorten valmennustarpeita. Starttivalmennusta toteutettiin kolmena päivänä viikossa (ti-to) klo 12- 16 omana ryhmänään. Starttivalmennuksen jokaisella päivällä on oma teemansa, johon perustuen syntyy toiminnan konkreettinen sisältö. Tiistain teema on ”Minä itse ja arki”, keskiviikon ”Minä ja luonto” ja torstain ”Minä ja tulevaisuus”. Luontolähtöinen ryhmävalmennus nousi keskeiseksi sisällöksi Starttivalmennuksen pienryhmävalmennuksessa, jonka avulla käsiteltiin sekä omaa arjenhallintaa että tulevaisuuden suunnitelmia.

Nuorten monihaasteellisuudesta huolimatta nuorten positiivinen sijoittuminen oli toimintavuonna 75 %, joka on erittäin hyvä luku asiakasprofiiliin verraten.

### **Lapin nuorten työpajatoiminnan alueellinen koordinaointi (ALU-koordinaointi)**

Osana Merivan nuorten työpajatoimintaa tuotetaan nuorten työpajatoiminnan alueellista koordinaatiotyötä (ALU). Lapin alueella ja koordinaattorina toimii Outi Hedemäki-Kantola, joka työskenteli 30 % työajalla ALU- koordinaattorina. ALU- koordinaatiotyön tavoitteena on välillisesti nuorten syrjäytymisen ehkäisy tukemalla alueellisen tasa-arvon ja identiteetin näkökulmasta nuorten työpajatoimijoiden toimintaedellytyksiä muuttuvassa yhteiskunnassa sekä lisätä työpajojen henkilöstön ammatillisen osaamista.

Toimintakaudella ALU- koordinaatiotyössä keskityttiin pitkälti seuraamaan tilannekuvaa suhteessa tuleviin yhteiskunnallisiin uudistuksiin. Sosiaali- ja terveystieteiden uudistus, oppivelvollisuuden laajentaminen sekä TE2024- uudistus, ovat olleet keskeisessä roolissa toimintavuoden koordinaatiotyössä. Keskeinen rooli koordinaatiotyössä on kunnallisille päätöksentekijöille ja luottamushenkilöille sekä yksittäisille työpajatoimijoille kohdennettu vaikuttamis- ja asiantuntijatyö.

Vuosi 2022 jää viimeiseksi varsinaiseksi koordinaatiovuodeksi Hedemäki-Kantolan osalta.

### **Kulttuurit yhteisellä polulla (KUPO)**

KUPO – hanke, Kulttuurit yhteisillä poluilla (ESR), on Lapin AMK:n hallinnoima jatkohanke Polut – hankkeelle (Pohjoinen luonto maahanmuuttajien kotoutumisessa 2017-2019). Hankkeen tavoitteena on hyödyntää Polut-hankkeesta saatuja luontolähtöisen kotoutumisen hyviä työkäytäntöjä ja malleja, (luontosuhteen kehittyminen, luontotyöpajat, ohjatut työtoimintakokeilut ja luontolähtöinen vertaisryhmätoiminta) juurruttaa ja parastaa niitä osatoteuttajien toimintaympäristöihin ja alueen palvelurakenteisiin. Hankkeen

tarkoituksena on rikastaa ja lisätä vaihtoehtoja sosiaalisen kuntoutuksen ja kotouttamispalveluiden tarjontaan asiakkaiden osallisuuden, hyvinvoinnin ja kotoutumisen tueksi osatoteuttajien toimintaympäristöissä (Meriva sr, Pohjantähtiopisto, Tervolan kunta ja Rovalan Settlementti ry). Hanke päättyi vuonna 2022.

Hankkeen päätavoitteena oli vahvistaa eri kulttuuritaustaisten ja syrjäytymisvaarassa olevien, erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden toimintaedellytyksiä, sosiaalista pääomaa, osallisuutta ja toimijuutta yhteisöllisesti luontolähtöisillä menetelmillä, niin että kaksisuuntainen kotoutuminen, integraatio ja hyvät etniset suhteet edistyvät.

Hankkeessa Meriva sr:n osatavoitteet on jaettu kolmeen aihekokonaisuuteen

- Luontolähtöisen työpajatyöskentely eri toimintayksiköissä: luontolähtöisen valmennuksen mallintaminen säätiön starttivalmennuksen ja kuntouttavien valmennuspalveluiden ryhmävalmennukseen, luontolähtöisen valmennuksen kuvallistaminen osana mediapainotteista työpajaa
- Vertaisohjaajuus: luontolähtöisten ryhmävalmennusten toteuttaminen yhdessä eri osatoteuttajien kesken, luontolähtöisen valmennuksen mallintaminen osaksi säätiön matalan kynnyksen kohtaamispaikan Kemikammarin ryhmätoimintaa, Kemikammarin asiakkuuksien kautta monikulttuuristen vertaisohjaajaparien muodostaminen luontolähtöisen ryhmävalmennuksen toteuttamiseen
- Luontolähtöisen kuntoutuspolun nivelvaihtely: luontolähtöisen kuntoutuspolun jatkokolkujen mallintaminen

STEA myönsi Merivalle rahoituksen **Kemin Kansalaistalo -hankkeeseen (Kemikammari)**. Kemikammari on syrjäytymistä ehkäisevä ja osallisuutta vahvistava kaikille avoin matalan kynnyksen kohtaamispaikka, jonka toimintaa kehitetään käyttäjälähtöisesti. Kemikammarilla käyminen ja ohjattu tai omavalintainen toimintoihin osallistuminen on muotoutunut osaksi monien Merivan asiakkaiden arkea ja siten tukenut sosiaalista osallisuutta. Kuntoutus- ja valmennuspalvelut ja Kemikammari tekevät toimivaa yhteistyötä.

### **Vaihtoehtoiset oppimisympäristöt Lapissa – hanke**

VoL1 – Vaihtoehtoiset oppimisympäristöt Lapissa on Euroopan sosiaalirahaston ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen rahoittama hanke, jonka tavoitteena on vahvistaa työpajojen asiakkaiden digitaitoja sekä tarjota valmennushenkilöstölle osaamista ja valmiuksia uudenlaisten, modernien ja digitaalisten välinteitä hyödyntävien valmennusmenetelmien omaksumiseen. Hankkeessa rakennetaan ammatillisen etävalmennuksen malli, mikä pohjautuu opinnollistamisen periaatteisiin.

Hankkeen ammatillista etävalmennusta toteutetaan vertaiskehittämistä hyödyntäen hankepaikkakuntien yhteistyönä (Rovaniemi, Kemi, Kemijärvi). Etävalmennus toteutetaan ammatillisten perustutkintojen tutkinnon perusteiden mukaisena valmennuksena. Hankkeen pilottialat ovat puhtaus- ja kiinteistöpalveluala, media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto sekä tutkintoon valmentava koulutus TUVA. Hankkeen tuloksena syntyy ammatillinen etävalmennus, joka liitetään tunnistettuihin oppimisympäristöihin, jolloin etävalmennukseen osallistumisesta on mahdollisuus jatkossa saada PAIKKO-osaamistodistus. Hankkeen toiminnan myötä työpajojen työtehtäviä virtualisoidaan ja

valmentajille tarjotaan koulutusta virtuaalisen etävalmennuksen toteuttamiseen työpajoilla koko Lapin maakunnan alueella.

Hankeaika 1.12.2021- 21.8.2023

## **5.2 Yhteistyöhankkeet**

### **Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävä kehitys – esiselvitys hanke (Syke – hanke)**

Lapin AMK vetämässä selvitystyössä (ESR) koottiin ajantasainen tieto sosiaalitalouden tilanteesta Suomessa, maakunnassa ja EU-tasolla. Selvitys tehtiin yhteistyössä Lapin säätiöiden ja Lapin tuetun työllistämisen osuuskunta-hankkeen kanssa. Julkaisu Sosiaalitaloudesta yhteiskunnallisesti kestävä kehitys Lapin maakuntaan ilmestyi alkuvuodesta 2022.

### **Yritysten vihreä ja kestävä Kemi -hanke**

Hankkeen tavoitteena hankkeessa on edistää Kemin alueen mikro- ja pk-yritysten tietämystä kestävästä kehityksestä. Hankkeella pyritään entisestään parantamaan yritysten kestävä kehityksen toimintoja, kuten jätehuoltoa, kiertotaloutta, energiankulutusta ja ruokahävikkiä. Yritykset saavat myös tukea viestintään, miten kertoa omista kestävä kehityksen toimista.

Säätiön Mediapajan nuoret mm. editoivat hankkeen tuottamia tietoiskuja, ennen niiden jakamista suurelle yleisölle. Näin oikean työn ohessa saadaan myös oppia kiertotaloudesta.

### **Ympärivuotinen kaupunkiviljely ja lähiruuan tuottaminen Kemissä -hanke**

Hankkeen tavoitteena on aloittaa ympärivuotinen kaupunkiviljely, kokeilla uudenlaisia viljelymenetelmiä sekä luoda paikallinen malli hävikkiruuan hyödyntämiseen. Kestävä kehityksen periaatteet ja Green Care ideologia ohjaavat nuorten työpajatoiminnan sisällöllistä suunnittelua. Luontolähtöisen valmennuksen tavoitteena on tarjota nuorille kokemuksia ja elämyksiä, ehkäistä nuorten vieraantumista luonnosta ja rakentaa kestävä kehityksen mukaista elämäntapaa Säätiön nuorten työpaja on mukana kehittämässä Hävikki- ruoan hyödyntämistä jakaen ruokaa nuorille ja yhdessä nuorten kanssa ruokaa valmistaa. Sosiaalinen puutarhatoiminta yhteistyössä hankkeen kanssa tarjosi pidempikestoisen prosessin, jossa on kysymys elvyttävien ja voimaannuttavien kokemusten tuottamisesta kasvien hoitamisen avulla. Hanke päättyi kesällä 2022.

### **Työpaja 2030 – hanke**

Työpaja 2030 on selvityshanke, jonka avulla tarkastellaan työpajakentän tulevaisuutta muuttuvassa toimintaympäristössä. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen rahoittama hanke. Hanketta toteuttaa Eduro-säätiö.

Työpaja 2030 hankkii tietoa työpajakentän nykytilasta, muutostrendeistä ja tarpeista. Työpajakentän tehtävä on valmentaa työttömiä ja heikossa työmarkkina-asemassa olevia omalla työllistymisen polullaan kohti työelämää. Työpajakentää ravistelevat samat muutosvoimat, kuin työelämää yleensäkin ja tämä haastaa työpajakentän toimintaedellytyksiä, mutta toisaalta tarjoaa mahdollisuuksia ja uusia näkökulmia vastata entistä paremmin asiakastarpeisiin.

Eduro toteuttaa hanketta yhteistyössä Saura-, Meriva- ja Tornion työvoimalasäätiöiden kanssa ja tämä verkosto toimii kehittämistyön alustana.

## **6 Työmarkkinoille kuntouttavat ja työelämäosallisuutta edistävät sosiaalisen työllistämisen palvelut**

### **6.1 Työmarkkinoille valmentavat palvelut**

#### **Työhönvalmennus palkkatuetussa työssä**

Työhönvalmennus palkkatuetussa työssä on valmennusta, jonka tavoitteena on parantaa työllistetyn henkilön työllistymisen edellytyksiä. Valmennuksessa vahvistetaan työelämän edellyttämiä perustaitoja työvalmennuksen, yksilövalmennuksen ja ryhmätoiminnan keinoin. Työllistämisyksikön loppupuolella asiakkaan on mahdollista ohjatuksi kokeilla työvalmiuksiaan Merivan ulkopuolisen edelleensijoituksen avulla. Tarkoituksena on vahvistaa työllistetyn henkilön osaamista, tunnistaa mahdolliset osaamisen vajeet sekä selkiyttää ammatillisiin jatkosuunnitelmiin tähtääviä tavoitteita.

#### **Työkokeilu**

Työkokeilun tavoitteena on ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttäminen tai työmarkkinoille paluun tukeminen. Työkokeilun kautta kartoitetaan asiakkaan osaamisen ajantasaisuutta sekä työmarkkinoille paluun mahdollisesti edellyttämää tuen tarvetta. Työkokeilusta sovitaan aina kirjallisesti TE-palveluiden kanssa.

#### **Yksilötyöhönvalmennus**

Yksilötyöhönvalmennus on suunnattu Kemin kaupungin työllisyyspalvelujen asiakkaille ja siitä sovitaan kirjallisesti osapuolten kesken. Palvelun aikana asiakasta tuetaan ammatillisten suunnitelmien työstämisessä ja toteuttamisessa yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Asiakas voi ohjautua palveluun joko suoraan tai Merivan työpajajakson jälkeen. Tavoitteena on asiakkaan sijoittuminen työhön tai koulutukseen toimenpiteen päätyttyä.

#### **Työpaikalla tapahtuva oppiminen**

Merivan työyksiköt tarjoavat työssäoppimispaikkoja ammatillisen toisen asteen opiskelijoille, joita ohjautuu Merivalle pääsääntöisesti ammattiopisto Lappialta ja ammattiopisto Luovilta. Työharjoittelun aikana opiskelija perehtyy ohjatuksi oman ammattialansa käytännön työtehtäviin aidossa työympäristössä. Harjoittelu antaa opiskelijalle mahdollisuuden soveltaa teoriassa oppimia asioita käytäntöön sekä kehittää valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn. Harjoittelujen sisällöt, tavoitteet ja laajuus on määritelty oppilaitosten opetussuunnitelmissa ja tutkintojen perusteissa.

### **6.2 Työmarkkinoille kuntouttavat palvelut**

#### **Starttivalmennus**

on säätiön matalimman kynnyksen toimintaa, jonka tavoitteena on tukea nuoren sosiaalisen toimintakyvyn vahvistumista sekä osallisuutta. Ryhmävalmennus on tukea arjenhallintataitojen ja toimintakyvyn kasvattamiseen sekä motivaation vahvistamiseen työ, koulutuspaikan tai tulevaisuuden suunnan löytämiseksi.

### **Sosiaalihuoltolakiin perustuva työtoiminta**

Sosiaalihuoltolakiin perustuva työtoiminta on tarkoitettu työmarkkinoiden ulkopuolella oleville henkilöille, joiden toimeentulona on toimeentulotuki, sairauspäiväraha, kuntoutustuki tai eläke. Toiminnan tavoitteena on työtoiminnan avulla ylläpitää ja edistää asiakkaan toimintakykyä ja vahvistaa osallisuutta. Palveluun kuuluu ohjattu työtoiminta Merivan työyksikössä sekä verkostoyhteistyö palveluun ohjaavan tahon kanssa. Palveluun ohjaututaan kaupungin sosiaalitoimen kautta maksusitoumuksella.

### **Kuntouttava työtoiminta**

Kuntouttavan työtoiminnan yleiset tavoitteet, toteutustapa sekä kesto määritetään laissa kuntouttavasta työtoiminnasta. Sopimus on kestoltaan vähintään 3 kk ja asiakkaan työaika 1-4pv/vko, 4-6h/pv. Palvelun sisältöä määrittävät osaltaan palvelunkuvaus sekä sopimus, joka on tehty Merivan, asiakkaan ja verkoston kesken. Palvelun tilaajana toimii kunta ja siitä sovitaan osapuolten kesken kirjallisesti.

Työtoiminnan yleisinä tavoitteina ovat asiakkaan elämänhallinnan, osallisuuden, sosiaalisten taitojen ja omien voimavarojen vahvistaminen sekä työmarkkinavalmiuksien parantaminen.

### **Kuntouttavan työtoiminnan keskeiset sisällöt**

Kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan Merivalla **ohjattuna, syvennettynä ja myös ryhmämuotoisena** palveluna. Kaksi ensin mainittua ovat yksilöpalveluja, joihin voi sisältyä lisäksi ryhmätoimintaa muun muassa asiakkaiden sisäisten koulutuspäivien muodossa. Viimemainitussa taas toteutusmuotona on osallistuminen yhteen viikoittaiseen ryhmäpäivään.

**Ohjattu ja syvennetty kuntouttava työtoiminta** sisältävät työvalmentajan ohjaaman työskentelyn työyksikössä, sopimusmuodon mukaisen yksilövalmennuksen ja ryhmätoiminnan sekä verkostoyhteistön ja vähintään yhden verkostokokouksen sopimusjakson aikana. Lisäksi sopimukseen sisältyvät kahvit ja lounas työpäivän aikana. Asiakkaalle nimetään Merivan työyksikössä työvalmentaja, joka perehdyttää hänet työtehtäviin, ohjaa työskentelyssä sekä arvioi työssä suoriutumista. Asiakkaalle nimetään myös yksilövalmentaja, joka tapaa häntä sovitusti työtoimintajakson aikana ja tukee tavoitteiden suuntaisessa työskentelyssä.

Ohjatussa ja syvennetyssä kuntouttavassa työtoiminnassa on samat peruselementit. Toteutustapa on kuitenkin syvennetyssä työtoiminnassa intensiivisempi, vahvemmin asiakasta tukeva ja jatkosuunnitelmiin tähtäävä, kun taas ohjatussa työtoimintaan osallistuminen on palvelun keskiössä. Sekä työyksikön työvalmentajan laatima työssä suoriutumisen arviointi, yksilövalmennuksen toteutustapa sekä yksilövalmentajan palvelusta laatima loppulausunto ovat syvennetyssä kuntouttavassa työtoiminnassa laajemmat ja monipuolisemmat.

**Ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta** tarjoaa asiakkaille mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen ja monipuoliseen ryhmässä toimimiseen. Se soveltuu asiakkaille, jotka haluavat löytää voimavaroja ja keinoja oman hyvinvoinnin sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen. Ryhmämuotoiseen työtoimintaan ei sisälly yksilövalmennusta eikä laajempaa verkostoyhteistyötä.

## **Osaamisen tunnistaminen työpajoilla**

Osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan työpajoilla toteutettavaa oppimisympäristön tunnistamisen sekä asiakkaille työpajajakson aikana kertyvän osaamisen tunnistamisen ja dokumentoinnin kokonaisuutta. Osaamisen tunnistaminen voidaan toteuttaa asiakkaan yksilöllisistä tavoitteista sekä kuntoutus- ja valmennuspalvelusta riippuen eri näkökulmista: 1) nykyisen osaamisen näkyväksi tekemiseksi asiakkaalle itselleen (tavoitteena voimaantuminen ja motivointi), 2) osaamisen ja kehittämistarpeiden kartoittamiseksi (tavoitteena jatkosuunnitelmien täsmentäminen) tai 3) ammatillisten tutkintojen osaamisvaatimuksiin peilaten (tavoitteena opiskelu ja tutkinto). Asiakkaan osaaminen dokumentoidaan niin kutsutuksi osaamistodistukseksi, johon kootaan yksilöidysti kaikki asiakkaan työpajajakson aikana hankkima ja osoittama osaaminen. (vrt. <https://www.tpy.fi/kehittaminen/osaamisen-tunnistaminen>)

Vuonna 2022 osaamistodistuksia kirjoitettiin Merivan mediapajan oppimisympäristössä, johon on tunnistettu suurelta osin Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto.

Säätiön starttipajan nuoret osallistuivat lukukauden kestäneeseen, Opetus- ja kulttuuriministeriön palkitsemaan, Kuopion Muotoiluakatemia toiminnalliseen koulutukseen. Muotoiluakatemiaryhmä kokoontui viikoittain ja TEAMSin kautta ohjatusti toteutti erilaisia muotoilutehtäviä ja kauden lopuksi 4 säätiön nuorista sai todistuksen osallistuttuaan kaikkiin koulutuspäiviin ja tehtäviin. Toimintavuoden teemana oli `Postmodernismi` ja tulevana vuonna `Paluu tulevaisuuteen`, johon säätiön nuoret jälleen osallistuvat ryhmänä.

## **Kehitysvammaisten työtoiminnan palvelut**

Kehitysvammaisten työtoiminnan tavoitteena on ylläpitää ja parantaa asiakkaan elämänhallintaa, estää syrjäytymistä sekä antaa mahdollisuus yhteisöllisyyteen ja vertaistukeen. Palvelun edellytyksenä on Kemin kaupungin päätös työtoiminnan järjestämisestä. Palvelumuotoja ovat **työtoiminta**, **avotyöhön valmentava intensiivijakso** ja **avotyövalmennus**.

**Kehitysvammaisten työtoiminnassa** työtehtävät suunnitellaan yksilöllisesti, asiakkaan jaksaminen ja työkyky huomioiden. Palvelu toteutuu Merivan omissa työyksiköissä työvalmentajien ohjauksessa. Asiakkaalle laaditaan yksilöllinen palvelusuunnitelma yhdessä hänen itsensä ja kehitysvammapalveluiden kanssa.

**Avotyöhön valmentava intensiivijakso** (20 pv) on tarkoitettu työelämään tai koulutukseen hakeutuvalla kehitysvammaisella asiakkaalla. Palvelun tavoitteena on työllistyminen valmentajan tuella työmarkkinoille avotyöhön tai tuettuun työhön. Palveluun kuuluu tuki ja ohjaus yksilöllisen valmennussuunnitelmaan mukaan. Jakso voi olla kehitysvammaisten työtoiminnan jatkosopimusmuoto.

**Avotyövalmennus** on tarkoitettu avotyöhön tai tuettuun työhön Merivan ulkopuolelle sijoittuneelle kehitysvammaiselle asiakkaalle. Tavoitteena on tukea pysyvää sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Palvelu räätälöidään asiakkaan tarpeisiin perustuvan yksilöllisen palvelusuunnitelman mukaisesti.

## 7 Muille kuin kaupungille tuotetut työmarkkinoille kuntouttavat ja valmentavat lisäpalvelut

### **NUOTTI -valmennus**

NUOTTI -valmennus on 16 – 29 vuotiaille suunnattua Kelan kustantamaa ammatillista kuntoutusta. Kyseessä on matalan kynnyksen palvelu, johon nuori voi hakeutua itse tai tarvittaessa verkostoonsa kuuluvan ammattilaisen avulla ottamalla yhteyttä suoraan Kelaan. Kirjallisia hakemuksia tai lääkärinlausuntoja ei tarvita.

## 8 Verkostoyhteistyö

**Säätiöoktetti ry:n** muodostavat sosiaaliseen- ja ammatilliseen kuntoutukseen ja valmennukseen erikoistuneen yhdistyksen, Säätiöoktetti ry:n. [www.saatio-oktetti.fi](http://www.saatio-oktetti.fi)

**Valtakunnallinen välityömarkkinaverkosto** kokoaa yhteen valtakunnallisesti ja ammatillisesti vahvat aktiivisen sosiaali- ja työllisyyspolitiikan toimijat mm. SPR, Oktetti ry, Soste ry, Mielenterveyden keskusliitto ry, Sininauhaliitto, TPY ja Vates. Ryhmä kokoontuu säännöllisesti, tapaa eri ministeriöiden edustajia ja ottaa kantaa työllisyyspolitiikan ajankohtaisiin asioihin.

~~**Työllisyysseurantar ryhmän** tarkoitus on mm. seurata säätiön sopimuksen toteutumista, sekä laajemminkin rakennetyöttömyyden hoitoa Kemissä kaupungissa. Ryhmä toimii myös nuorten työpajatoiminnan ohjausryhmänä.~~

**Nuorten ohjaus- ja palveluverkosto** koordinoi nuorten työpajatoimintaa ja muita palveluita tarjoavien yhteisöjen ja viranomaisten keskinäistä yhteistyötä.

**Lapin ELO - Jatkuvan oppimisen ja ohjauksen yhteistyöryhmä** ohjaa Lapin aikuiskoulutuksen tieto- ohjaus- ja neuvontapalvelujen strategian mukaista jalkauttamista sekä omalta osaltaan aikuiskoulutusstrategian toteutumista.

**Lapin TNO-työryhmän** tavoitteena on vahvistaa tieto-, neuvonta- ja ohjaustyön verkostoa.

## 9 Tunnusluvut ja käyttöaste

**Asiakkaita** palveluittain oli vuonna 2022:

- Palkkatuettu työ 87
- Työkokeilu TEM 13
- Kuntouttava työtoiminta 155
- Yksilöllinen työhönvalmennus 25
- Työssäoppijat 7
- Sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta 10
- Sosiaalihuoltolain mukainen avotyö 16
- Yhdyskuntapalvelu 1
- Nuotti / Kela 21



- Velvoitetyö 7

Yhteensä 342 asiakkuutta, joista eri 299 henkilöitä.

Säätiö jakson jälkeen **ydinpalveluista** on **sijoittunut** 62 henkilöä 59,05 %. Työttömiksi palanneista (19 henkilöä) prosessi jatkuu 44,19 %:lla. Työttömäksi palanneista (24 henkilöä) ilman suunnitelmaa jäi 55,81 %.

Positiivinen sijoittuminen 77,14 % (palveluprosessissa seuraavaan palveluun sijoittumisen lisäksi mukana sijoittuminen muuhun ohjattuun toimintaan, typp-palveluihin, terveydentilan selvittelyyn yms.)

Ydinpalvelut ovat; Kela, palkkatuki, yksilöllinen valmennus, työkokeilu, kuntouttava työtoiminta.

- Työhön 20
- Koulun/opiskelemaan/jatkokoulutukseen 18
- Työvoiman ulkopuolelle 16
- Muuttanut paikkakunnalta 1
- Työkokeiluun 4
- Kuntouttava työtoiminta, ulkopuolinen 2
- Kelan palvelut 1
- Työttömäksi; prosessi jatkuu 19 (muu ohjattu toiminta 5, terveydentilan selvittelyyn 13, ammatinvalinnan ohjaus 1)
- Työttömäksi; ei suunnitelmaa 24
- Keskeytynyt 21, joista asiakas itse keskeyttänyt 6
- Sopimus jatkunut säätiöllä 124

Nuorten osuus 35,79 % asiakkaista.

Naisia 47,83 %, miehiä 52,17 %.

Asiakkaiden keski-ikä 37,63 vuotta. Nuorin 15-vuotias ja vanhin 64-vuotias.

## **Henkilötyö-/kuntoutus-/valmennuspäivät**

- palkkatuettu- tai palkkatyö 9434
- velvoitetyö 320
- työkokeilu TEM 386
- kuntouttava työtoiminta 7 125
- ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta 342
- yksilöllinen työhönvalmennus 26
- työssä oppijat 77
- yhdyskuntapalvelu 17
- sosiaalihuoltolain mukainen työhönvalmennus 920

Päiviä yhteensä 18 647

Vuonna 2022 säätiön käyttöaste oli koko säätiön osalta 119,02 %. Kemin kaupungin ja säätiön välisen uuden kumppanuus- ja ostopalvelusopimuksen käyttöaste oli 119,43 %.

## **Asiakkaat/käyttäjät Merivan hankkeissa (eivät mukana säätiön asiakastilastoissa)**

### **Kemikammari (Stea rahoittama Kansalaistalo – hanke)**

Hankkeen tarkoitus on kehittää kaikille Kemiläisille matalan kynnyksen kohtaamispaikka. Kohtaamispaikan tarkoitus on edistää kuntalaisten hyvinvointia.

- 8 723 käyntiä
- 125 kävijää

Kävijöiden ikä vaihtelee 1 – 90 vuoteen, ja päivittäin kävijöissä on sekä työikäisiä että ikäihmisiä, viikoittain myös lapsia ja nuoria.

### **Kupo-hanke, luontolähtöinen valmennus**

Suljettuja (kohdentuen säätiön omille sopimus pohjaisille asiakkaille) luontolähtöisiä ryhmävalmennuksia toteutui vuonna 2022 25 kpl, joissa oli mukana 50 eri henkilöä ja osallistumiskertoja oli 155. Avoimessa luontolähtöisessä ryhmätoiminnassa (mukana mm. säätiön KemiKammarin asiakkaita) oli mukana 163 eri henkilöä ja avoimia ryhmiä toteutettiin vuonna 2022 15 kpl.

## **10 Laatutyö ja henkilöstön osaamisen kehittäminen**

### **10.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen**

Valtakunnallisesti on säätiöiden välillä jatkuvaa laadun-, palvelujen-, koulutuksen-, henkilöstön-, ryhmäohjauksen-, ja työmenetelmien sisällön kehittämistä. Laatusurannassa ovat olleet käytössä BSC tulokortit (sopimukset), palvelunostajien laatustandardit (KELA ja VKK) sekä palautejärjestelmä Sovari.

Lähes koko valmentava henkilöstö on suorittanut täydennyskoulutuksia. Koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 2 päivää / henkilö.

## 10.2 TYKY-toiminta vuodelle 2022

TYKY-ohjelman tarkoituksena on edistää henkilökunnan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työkykyä. Työnohjaus on mahdollista kaikille työntekijöille tarpeen mukaan, ja mahdollisuutta käytettiin jonkin verran. Kollegatapaamiset olivat mahdollisia mm. säätiöiden yhteisillä päivillä. Liikuntailtapäiviä järjestettiin lähes jokaisessa yksikössä, koronarajoitukset huomioiden. Koko henkilöstön virkistyspäivää vietettiin loppukesästä Laitakariin risteillen ja tutustuen.

Syksyllä 2021 perustettu TYHY-ryhmä jatkoi työskentelyään, ja ryhmän laatiman työhyvinvointiohjelman toteuttamista jatkettiin yhdessä henkilöstön kanssa.

## 10.3 Henkilöstö

### Henkilökunta ja ammattiryhmittäin vuonna 2022

Ammattiryhmä	Henkilöstön määrä	Vakinainen	Määräaikainen	Kokoaikainen	Osa-aikainen
Ohjaava henkilökunta	12	8	4	11	1
Yksilö- ja ryhmävalmennus	6	5	1	6	
Hallinto; toimisto	1	1		1	
Hallinto; johto	4	4		4	
Vastaava yksilövalmentaja	2	2		2	
Vastaava työvalmentaja	1		1	1	
Hankehenkilöstö	3		3	3	
Yhteensä	29	20	9	28	1

### Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2022

Ikäjakauma	Yhteensä	Naisia	Miehiä
20-29	2	2	
30-39	6	3	3
40-49	5	2	3
50-59	11	6	5
60-	5	4	1
Yhteensä	29	17	12

Keski-ikä 47,93v.

Ostopalveluja ei vuonna 2022 ollut.

Sairauspoissaolot olivat hallinnon ja valmennuksen henkilökunnalla 30,81 päivää / henkilö, joka on 30,33 % enemmän kuin vuonna 2021. Työtapaturmista kirjattuja sairauspoissaoloja oli 50 päivää ja tapaturmia 1. Osa-sairauslomalla oli 2 henkilöä.

Työterveyshuollon kulut olivat 47 280€ joka on 79,24 % enemmän kuin vuonna 2021.

Vakinaisesta henkilökunnasta 1 oli osittaiselle varhennetulle eläkkeelle.

## 11 Hallintoelimet, työryhmät ja henkilöstö vuonna 2022

### 11.1 Hallinto

#### Hallintoneuvosto

Keminmaan kunta, pj.

Kemin kaupunki

Kemin kaupunki

Kemin kaupunki

Kemin seurakunta

Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Kemin yhdistys ry

Kemin Seudun Kuulo ry

Kemin Seudun Sydänyhdistys ry

Kemin Seudun Reuma ry

Länsi-Lapin Hengitysyhdistys ry

Yhdessä ry

Toivola-Luotolan Setlementti

Keminmaan Työttömät ry

Hannu Tikkala

Pirkko Pehkonen

Sanna Määttä

Paula Keinänen

Tuomas Tölli

Elina Kehusmaa

Jaakko Alamommo

Arja Ketola

Veijo Liikamaa

Pekka Suopajarvi

Sami Hyväri

Johanna Axelsson

ei nimennyt edustajaa

#### Hallitus

Kemin kaupunki, pj

Keminmaan kunta, vpj

Mannerheimin Lastensuojeluliitto ry

Kemin Seudun Reuma ry

Länsi-Lapin Hengitysyhdistys ry

Mervi Nikander

Päivi Parpala

Arja Saarento

Kalevi Lampinen

Pekka Suopajarvi (6/22 alkaen)

#### Tilintarkastajat

BDO Auditor Oy / Mikko Palomäki KHT

Jari Nurkkala KHT

### 11.2 Lähipiirisuhteet

Lähipiiri muodostuu hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenistä, tilintarkastajista sekä toimitusjohtajasta.

Säätiö ei ole antanut avustuksia, lainoja tai vakuuksia lähipiirille eikä tehnyt muitakaan säätiönlain tarkoittamia toimia lähipiirin kanssa.

Lähipiiriin kuuluvat henkilöt ovat maksaneet palveluista / tuotteista täysin saman hinnan kuin muutkin säätiön asiakkaat. Meriva sr ei ole antanut lähipiirille minkäänlaisia vastikkeettomia etuja.

Hallitukselle ja hallintoneuvostolle on maksettu kokouspalkkioita yhteensä 3 440 € vuonna 2022.

Tilintarkastajille on maksettu edustamansa yhteisön laskulla 5 673 € vuonna 2022.

Toimitusjohtajalle on maksettu palkkaa (brutto) 47 031,50€ sekä kilometri- ja päivärahakorvauksia 650,45 € vuonna 2022.

### **11.3 Työryhmät**

**Kemin kaupungin hankkeissa** (ohjausryhmät ja muut työryhmät) säätiötä ovat edustaneet Hilikka Halonen ja Outi Hedemäki-Kantola

**Kemin kaupungin Moniammatillisessa nuorten ohjaus- ja palveluverkostossa** säätiön edustajana toimi Outi Hedemäki-Kantola, Hilikka Halonen varajäsen.

## 13 Tilinpäätös

Tuloslaskelma	Tilinpäätös	Tilinpäätös	Tilinpäätös
	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Liikevaihto	1642851	1603352	1631813
Liiket.muut tuotot	864573	765345	447257
<b>LIKEVAIHTO</b>	<b>2507424</b>	<b>2368697</b>	<b>2079070</b>
Materiaalit ja palv.	-43219	-133650	-60578
Henkilöstökulut	-1807354	-1665468	-1351673
Liiket.muut kulut	-683137	-553609	-576734
Poistot	-15699	-17831	-25319
ALI/YLIJÄÄMÄ	-41985	-1861	64766
Muut tuotot ja kulut	4731	11953	-69241
Lähdeverot	0	0	0
Osakkeiden arvonalennukset	0	0	0
Satunnaiset tuotot	0	0	0
<b>TILIKAUDEN TULOS</b>	<b>-37254</b>	<b>10092</b>	<b>-4475</b>

<b>Vastaavaa</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Pysyvät vastaava</b>				
Aineettomat hyödykkeet	10278	18323	26507	38964
<b>Aineelliset hyödykkeet</b>				
Koneet ja kalusto	22544	28940	38587	44003
Sijoitukset	14000	14000	14000	14000
Muut osakkeet	0	0	0	0
<b>Vaihtuvat vastaavat</b>				
<b>Vaihto-omaisuus</b>				
Aineet ja tarvikkeet	811	1652	1957	977
Keskeneräiset	0	0	0	0
Valmiit tuotteet ja tavarat	0	0	0	0
<b>Vaihto-omaisuus yhteensä</b>	<b>811</b>	<b>1652</b>	<b>1957</b>	<b>977</b>
<b>Saamiset</b>				
Pitkäaikaiset	0	0	0	0
Lyhytaikaiset				
Myyntisaamiset	61970	47025	48248	90028
Muut saamiset	5	5	13172	8009
Siirtosaamiset	205794	203427	195715	139788
<b>Lyhytaikaiset yhteensä</b>	<b>267769</b>	<b>250457</b>	<b>257135</b>	<b>237825</b>
Rahoitusarvopaperit	400000	400000	400000	400000
Rahat ja pankkisaamiset	2500	47695	533308	1879
<b>Vastaavaa</b>	<b>717902</b>	<b>761067</b>	<b>1271494</b>	<b>737648</b>

<b>Vastattavaa</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Oma pääoma</b>				
Säädepääoma	34647	34647	34647	34647
<b>Muut rahastot</b>				
Muut rahastot	24027	24027	24027	24027
Toimintapääoma	373071	362979	367454	486699
Tilikauden voitto/tappio	-37254	10092	-4475	-119245
<b>Oma pääoma</b>	<b>394491</b>	<b>431745</b>	<b>421653</b>	<b>426128</b>
<b>Vieras pääoma</b>				
Lyhytaikainen				
Lainat rahoituslaitoksilta	21923	0	0	87651
Saadut ennakot	7099	14271	0	0
Ostovelat	41701	35611	33359	34591
Rahoitusvekselit	0	0	0	0
Muut velat	66194	56452	645053	19618
Siirtovelat	186494	222988	171429	169660
<b>Lyhytaikainen yhteensä</b>	<b>323411</b>	<b>329322</b>	<b>849841</b>	<b>311520</b>
<b>Vieras pääoma</b>	<b>323411</b>	<b>329322</b>	<b>849841</b>	<b>311520</b>
<b>Vastattavaa</b>	<b>717902</b>	<b>761067</b>	<b>1271494</b>	<b>737648</b>

Kemissä

Hilkka Halonen  
Toimitusjohtaja



# Liite – toimenpideohjelma 2022

## Toimenpideohjelma 2022

Asiakas					
Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2022	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta	Toteutunut
Tyytyväinen tilaaja ja käyttäjäasiakas	<p>Käyttöaste vähintään 100 %</p> <p>Palvelun keskeytymiset max. 20%</p> <p>Vähintään 80 % sijoittuu muualle kuin työttömyyteen</p> <p>Monialainen verkostoyhteistyö</p> <p>Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos yli 70 %:lla asiakkaista</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>Yksilövalmentajat</p> <p>Työvalmentajat</p> <p>Jory</p>	<p>Asiakastilastot</p> <p>Sovarin tulokset, ja tulosten yhteinen käsittely</p>	<p>Käyttöaste 119%</p> <p>Nuorten palvelun keskeytyminen 14 % Aikuisten palvelun keskeytyminen 3,68%. Koko talon 7,36%</p> <p>Nuorten positiivinen sijoittuminen 75 % Aikuisten positiivinen sijoittuminen 40% Koko talon 77,14%.</p> <p>Asiakkaan tavoitteiden mukaisesti yksilövalmentajat ohjaavat/menevät yhdessä mm. Pointin tilaisuuksiin</p> <p>Nuoret: Viikoittaiset viikkopalaverit Ohjaamossa OhjaamoTiimi kuun 1- ja 3. tiistai.</p> <p>Sovari 2021, 86 % kokee sosiaalisen vahvistumisen parantuneen hieman, 52 % selvästi</p>

	<p>Asiakasosallisuuden vahvistaminen</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>Arvimerkinnot, valmennuksen dokumentoinnin seuraaminen</p> <p>PAIKKO -ohjelmiston käyttöönoton eteneminen</p>	<p>Vastaavan työvalmentajan tuki työvalmentajille parantanut kirjauksien tasoa.</p> <p>ARVIN käyttökoulutukset uusille ja pidempään ohjelmaa käyttäneille 14.10.2022.</p> <p>Osaamistodistuksia laadittu Mediapajalla (4kpl/2022).</p> <p>Puhdistuspalvelualan oppimisympäristö tunnistettu Majakan toimitilaan.</p> <p>TUVAn oppimisympäristö tunnistetaan VoL1-hankkeessa etävalmennuksena ja linkitetään starttivalmennukseen vuoden 2023 aikana.</p> <p>VoL1-hankkeen kautta PAIKKO-ohjelmaan perehdytetty hanketyöntekijät, muu henkilökunta perehdytetään keväällä 2023.</p> <p>Valtakunnallinen opinnollistamisen asiantuntijatyöryhmän jäsenyys (kehittämispäällikkö)</p>
--	--	--	--	--	---

		Kykyviisarin käyttöönotto valituissa palveluissa (väline asiakkaan oman näkemyksen kuulemiseen ja dokumentointiin valmennuksen eri vaiheissa)		Kykyviisari -mittarin systemaattinen käyttö valituissa palveluissa	Kykyviisari yksilövalmennuksen työkalu.
--	--	---	--	--	---

### Talous

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2022	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit / seuranta	Toteutunut
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	Talouden ja toiminnan raportointi hallituksen ja johtoryhmän kokouksissa säännöllisesti Tulos alijäämäinen 37 254,25€. Kulut 8 526€ / asiakas

### Henkilöstö ja johtaminen

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2022	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta	Toteutunut
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö	Osaamisen kehittäminen  Valmennuksen ja työhönkuntoutuksen erityisosaamisen vahvistaminen	Osaamisen päivittäminen / ylläpitäminen / laajentaminen  Työvalmennuksen lisä- ja täsmäkoulutus uusille työntekijöille  Valmennusprosessien hallinnan kehittäminen sekä yksilö- ja työvalmennuksen yhteistyön vahvistaminen säätiön sisäisellä koulutusprosessilla (mm.	Henkilöstöpäällikkö  Esihenkilöt Yksilövalmentajat  Työvalmentajat	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma  Koulutukseen osallistumisen aktiivisuus  Hankittu erityisosaaminen  Toteutuneet sisäiset koulutukset ja kehittämispäivät	Päivitetty Esitetty myös hallitukselle  Koko henkilöstölle suunnattu valmennuskoulutus 20.5.2022 Arvi- koulutus, eri koulutukset uusille ja pidemmin ohjelmaa käyttäneille 14.10.2022  Työvalmentajien ja yksilövalmentajien koulutukset: EA 1,

		kehittämishankkeiden avulla), mukana myös esihenkilöt ja vastaavat			<p>työturvallisuuskortti, Nepsy, IPS, puhtausalan koulutus, kiertotalous, työtyylianalyysi, Discover-EU osallisuustoimi (järj. OPH)</p> <p>Nuorten yksilövalmentaja/ vastaava yksilövalmentaja neuropsykiatrinen valmentaja- tutkinto</p> <p>KUPO- benchmarking matkat kotimaassa sekä ulkomailla Energiamessut -22 Tampereella, Kemin kaupungin hanke</p> <p>Kläppi 2022- päivät</p> <p>#INTO2022 päivät</p> <p>Lapin sosiaali- ja terveysturvan päivät</p> <p>Järjestöfoorumi</p> <p>Työhyvinvointisuunnitelma laadittu koko henkilöstöä osallistaen ja suunnitelman mukaisia toimenpiteitä toteutettu</p> <p>Sairauspoissaolot nousseet 30,81pv / hlö (v2021, 23,64pv / hlö)</p> <p>Nimettiin vastaavat työ- ja yksilövalmentajat toukokuussa -22</p>
	<p>Työkyvyn edistäminen</p> <p>Johtamis- ja esimiestaitojen vahvistaminen</p>	<p>Varman henkilöstökyselyn hyödyntäminen</p> <p>Kehityskeskustelut: toteutus ja kehittämisestä sopiminen</p>		<p>Henkilöstökysely</p> <p>Sairauspoissaolot/ väheneviä tai ennallaan</p>	

	Paikallisten oppilaitosten kanssa tehtyjen kumppanuus- ja yhteistyösopimusten hyödyntäminen henkilöstön osaamisen vahvistamisessa ja palvelujen kehittämisessä				<p>Kestävän kehityksen työpaja koko henkilöstölle (Lapin AMK)</p> <p>Hankeyhteistyö (Lapin AMK, Pohjantähtiopisto)</p> <p>Pelipajapäivä Mediapajalla yhteistyössä Lappian kanssa</p> <p>Opintojen suorittamiseen työpajaympäristössä laadittu uusi sopimus</p>
--	--	--	--	--	--

### Toimintatavat ja rakenteet

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2022	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta	Toteutunut
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>Jory, hallitus</p>	<p>Prosessit kuvattu ja ohjaavat toimintaa</p> <p>Nuorten palveluiden uusi toimintamalli, Merivastartti ja Ohjaamostartti</p> <p>Uusi strategia</p> <p>Päivitetty kuntasopimus</p>	<p>Prosessikuvaukset kesken, päivitetään osana laatumerkkityötä (kehittämispäällikkö)</p> <p>Laatumerkkihakemus jätetty 30.11.2022, ulkoinen auditointi tammikuussa 2023 ((kehittämispäällikkö)</p> <p>Uusi starttivalmennus, pienryhmätoimintaa ti-to klo 12-16.</p> <p>Muutosstrategia laadittu vuosille 2023-2025</p> <p>Kuntasopimus päivitetty (leikattu)</p>
Kehittyvä, muutoksiin valmistautuva kilpailukykyinen organisaatio	Strategian ja kuntasopimuksen päivitys				

	<p>Palvelujen kehittäminen muuttuviin tarpeisiin ja laadun turvaaminen muuttuvassa toimintaympäristössä</p> <p>Työvalmennuksen kentän uudistuksiin 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>Aktiivinen hanketyö palvelujen ja henkilöstön osaamisen kehittämisessä</p> <p>Säätiöiden yhteiset tarjoukset, yhteisen palvelujen kilpailutusorganisaation selvittäminen</p>		<p>Voitetut kilpailutukset</p> <p>Kehittämishankkeet</p>	<p>Hyvinvointialueuudistus-infot (valtakunnalliset ja maakunnalliset) Kuntaliiton työllisyystiistai</p> <p>Kelan Nuotti – valmennuksen optiovuosi</p> <p>Kupo- hanke loppuu vuoden 2022 lopussa.</p> <p>LUMOT- hankehankehakemus jätetty ESR +, alustava hyväksyminen saatu. Monitoimijahanake, päähallinnoija Lapin AMK</p> <p>VoL1-hanke käynnistyi helmikuussa 2022 ja loppuu elokuussa 2023. (Vaihtoehtoiset oppimisympäristöt Lapissa, päähallinnoija Eduro)</p> <p>Aloitettu neuvottelut säätiöiden yhteiseen talous- ja henkilöstöhallintoon siirtymisestä</p>
--	---	---	--	--	---

### Tunnusluvut 31.12.2022

<b>1. Määrätavoitteet</b> ♦ Palkkatuettu työ, henkilötyöpäivät ♦ Työkokeilu- ja työhönvalmennuspäivät ♦ Sosiaalihuoltolain mukainen palvelu ♦ Sijoittuminen	palkkatyö 9 434 henkilötyöpäivää, työkokeilu 386 henkilötyöpäivää, yksilöllinen työhönvalmennus 26 päivää, työharjoittelu 77 opiskelijatyöpäivää, yhdyskuntapalvelu 17 päivää, kuntouttava työtoiminta 7 467 päivää, sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta 920. Muualle kuin työttömyyteen sijoittuu asiakkaista 59,05 %.
<b>2. Taloudellisuustavoitteet</b> ♦ Liikevaihto ♦ Liiketoiminnan muut tuotot	<div style="text-align: right;">                     1 670 217                      864 573                 </div>
<b>3. Henkilöstö</b> ♦ Vakinaiset ♦ Määräaikaiset, ei sijaiset (htv) ♦ Määräaikaiset, sijaiset (htv) ♦ Työllistetyt	<div style="text-align: right;">                     15,75                      4,21                      0                      35,88                 </div>

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