

Meriva sr - toimintasuunnitelma 2024 - 2026

Visio 2025:

Askel kerrallaan kohti työelämää

Toiminta-ajatus:

Meriva sr on ratkaisujen etsijä ja rinnalla kulkija

Säätiön painopistealueet 2024

- Yritys- ja oppilaitosyhteistyön vahvistaminen, vuoden 2024 painopiste oppivelvollisuusikäisten työpajaTUVAssa
- Kilpailukyvyn vahvistaminen työhönvalmennus- ja työhönkuntoutuspalveluissa, osallistuminen kilpailutuksiin
- Toimintaympäristön muutoksiin (Green Care toimintamallin vahvistuminen alueella, TE 2024 uudistus) vastaaminen – strategian päivitys/uusiminen ja kuntasopimuksen päivittäminen
- Hyvinvointialue; sopimussyhteistyön käynnistäminen
- Ammatillisen etävalmennuksen liittäminen soveltuvin osin uusiin yhteistyösopimuksiin
- Palkkatuetuun työhön sisältyvien palvelujen kehittäminen

Asiakas

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2024 - 2026	Vastuutaho
Tyytyväinen tilaaja- ja käyttäjäasiakas	Palvelun määrä (Kemisopi-mus, hyvinvointialue ja Kela)	Käyttöaste	Vähintään 100 %	Johtoryhmä
	Palvelun laatu	Laatukriteeristö/ ulkoinen auditointi	Kolmas laatutähti (2025)	Toimitusjohtaja Kehittämispäällikkö Lähiesihenkilöt
	Asiakkaan realistinen jatko-suunnitelma	Sijoittuminen säätiöjakson jäl-keen	Vähintään 70 % sijoittuu muu-alle kuin työttömyyteen	Yksilövalmentajat Työvalmentajat

	Koettu sosiaalinen vahvistuminen	Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos (Sovari)	Sovari- kysely kaikille asiakkaille (laajempi otanta) Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos yli 80 %:lla asiakkaista	Yksilövalmentajat Työvalmentajat
--	----------------------------------	--	---	---

Talous

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2024 -2026	Vastuutaho
Kestävä talouden hallinta	Käyttötalouden positiivinen tulos Rahoituspohjan laajentuminen Kilpailutuksiin osallistuminen	Tulos Euroa / asiakas Hankerahoitukset Voitetut kilpailutukset Valmennuspalveluiden tehostettu myynti kuntarajojen ulkopuolelle	Ylijäämäinen talous Vastuut katetaan omin varoin 2024 loppuun mennessä Vuonna 2024 palveluntuottajasopimusten laatiminen hyvinvointialueen kanssa	Jory Hallitus

Henkilöstö ja johtaminen

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2024 – 2026	Vastuutaho
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö	Osaamisen kehittyminen ja vahvistuminen	Koulutussuunnitelman toteuttaminen	Henkilöstösuunnitelman päivittäminen	Henkilöstöpäällikkö

Kilpailukyvyyn vahvistuminen, osaava valmennushenkilöstö ja työpajat kilpailuvaltteja	Rekrytoinneissa onnistuminen Avoin rekrytointi Työkyvyn ja työtyytyväisyyden edistäminen Työhyvinvoinnin vahvistaminen Johtamis- ja esihenkilötaidot	Tutkintojen ja osatutkintojen taso ja määrä lisääntynyt	Koulutussuunnitelman päivittäminen, jatkuva arviointi	Kehittämispäällikkö Johtoryhmä / esihenkilöt
		Hankittu osaaminen, lisäkoulutus, tutkinnot	Yhteistyöverkoston hyödyntäminen koulutuksessa ja työohjauksessa	Koko henkilöstö
		Talon sisäiset koulutukset ja niihin osallistumisaktiivisuus		
		Henkilöstön pysyvyys/uuden saatavuus	Työnantajaimagon ja ulkoisen viestinnän vahvistaminen	Henkilöstöpäällikkö Koko henkilöstö
		Työhyvinvointikysely	Työhyvinvointisuunnitelman päivittäminen työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella	Henkilöstöpäällikkö
		Työhyvinvointisuunnitelman toteutuminen, henkilöstön sitoutuminen	Säännöllinen arviointi, työkyky vahvistavat tukitoimet	Esihenkilöt Henkilöstöpäällikkö
		Työkykyindeksi myönteinen	Kehityskeskustelut (myös ulkona esim. kävelyllä) 1 – 2 vuoden välein	
		Sairaspoissaolot ennallaan tai vähenevät		
		ePassin käytön lisääntyminen		Esihenkilöt
		Työhyvinvointikysely	Johtamisen arvio positiivisesti kehittyvä	Toimitusjohtaja
		Esihenkilötyötä vahvistavien koulutusten suorittaminen	Lähiesihenkilökoulutus vastaaville työ- ja yksilövalmentajille	Esihenkilöt
		Säännöllinen henkilöstön kuuleminen	Työ- ja yksilövalmentajien	

			säännölliset palaverit esihenkilöiden johdolla Säännölliset henkilöstökoukset	
--	--	--	--	--

Toimintatavat ja rakenteet				
Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2024 – 2026	Vastuutaho
Vahvat ja toimivat strategisten kumppanuuksien kehittäminen ja vahvistaminen	Palvelusopimukset hyvinvointialueen, Kelan ja työllisyysalueen kanssa Oikea asiakas, oikeaan aikaan, oikeassa palvelussa Kuvatut asiakasohjautumisen ja valmennuksen prosessit	Kumppanuus- ja ostopalvelusopimukset Keskeytymiset max. 20 %	Palvelujen kehittäminen muutuviin tarpeisiin Yhteistyöverkoston selkeästä vastuunjaosta sovittu Asiakasohjauksen volyymi kestäväällä tasolla	Jory ja strategiset kumppanit: Kemin kaupunki / työllisyyspalvelut Työllisyysalueet Hyvinvointialue / sotepalvelut TE – hallinto Kela
Kilpailukykyinen, muutoksiin sopeutuva, paikkansa löytävä ja kehittyvä organisaatio	Uusi strategia ja sen juurruttamisessa onnistuminen	Vuoden 2026 -2028 strategia-työn käynnistyminen Palveluntuottajasopimukset (Kela, Lapha, työllisyysalueet) Uusi strategia Voitetut kilpailutukset	Palvelutuottajastatuksen vahvistuminen (Lapha, Kela, työllisyysalueet) Työllisyydenhoidon kunnille siirtoon valmistautuminen, yhteistyö työllisyysalueen kanssa Kierrätyspajojen kehittäminen	Koko henkilöstö Jory Hallitus

	Selkeä perustehtävä	Organisaatiokoulutukset (valmennus, valmennuksen arviointi)	-lajittelu (poltettavan jätteen vähentäminen), materiaalien tunnistaminen, uusiokäyttö ja GW-myyntin kasvattaminen Tunnistetaan säätiön oppimisympäristöt Paikko – työmenetelmällä Ammatillisen etävalmennuksen soveltuva hyödyntäminen	Koko henkilöstö, jory Kehittämispäällikkö / PAIKKO-asiantuntija Valmentajat
	Toimiva yritys- ja oppilaitosyhteistyö	Tunnistettujen oppimisympäristöjen ja laadittujen osaamistodistusten määrä	Kumppanuus- ja yhteistyösopimusten (Lapin-amk, Lappia, Luovi, PPO) vahvistaminen ja yhteistyön monipuolistaminen Aktiivinen hanketyö	Kehittämispäällikkö Jory
	Hallitusohjelman kirjauksen "oppivelvollisuuden voi suorittaa työpajalla" tuotteistaminen	1-2 uutta hankeaihiota/ käynnistyviä kehittämishankkeita TUVA- oppimisympäristön laajentaminen osaksi kaikkia säätiön valmennusympäristöjä soveltuvien osin	Kehittämishankkeiden hyvien käytäntöjen juurruttaminen TUVA-opiskelijoiden ohjautuminen	Koko henkilöstö Kehittämispäällikkö Vastaava yksilövalmentaja

Toimenpideohjelma 2024

Asiakas				
Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2024	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Tyytyväinen tilaaja ja käyttäjä-asiakas	Käyttöaste vähintään 100 % Palvelun keskeytykset max. 20%	Tiivis yhteistyö ja selkeä työnjako työllisyyspalveluiden ja muiden palvelun tilaajien kanssa	Yksilövalmentajat Työvalmentajat Jory	Asiakastilastot
	Vähintään 70 % sijoittuu muualle kuin työttömyyteen	Yritys- ja työnantajayhteistyön ja ulkopuolelle tarjottavan valmennuksen lisääminen yhteistyössä esim. Pointin kanssa	Vastaava yksilövalmentaja	Sijoittuminen asiakastilasto
	Sosiaalisen vahvistumisen koettu muutos yli 80 %:lla asiakkaista	Sovarin systemaattinen käyttö palautekanavana – yhteinen tulosten käsittely kehittämisiltapäivässä	Vastaava yksilövalmentaja	Sovari ja sen tulosten yhteinen käsittely
		Osaamisen tunnistamisen edelleen kehittäminen ja juurruttaminen osaksi valmennusprosesseja työyksiköissä		PAIKKO -ohjelmiston käyttöönoton eteneminen
		PAIKKO- asiantuntijakoulutukseen osallistuminen		Tunnistettujen oppimisympäristöjen määrä
Asiakasosallisuuden vahvistaminen		Kykyviisarin käyttöönotto valituissa palveluissa (väline asiakkaan oman näkemyksen kuulemiseen ja dokumentointiin valmennuksen eri vaiheissa)	Yksilövalmentajat Vastaava yksilövalmentaja Vastaavat	Osaamistodistusten määrä
		Asiakasfoorumi		Kykyviisari -mittarin käyttö Kykyviisari integroitu Arvi-toiminnanohjausjärjestelmään
				Asiakasfoorumin tulosten läpi-

	Meriva tunnettu toimija, tunnettavuuden lisääminen	Viestintäsuunnitelman laatiminen ja nettisivu-uudistuksen loppuunsaattaminen	Kehittämispäällikkö	käynti ja tarvittavien muutosten huomioiminen
	Goodwill myymälän kehittämisen, yhteistyö Tornion myymälän kanssa, esille laitto	Some- viestinnän toimintamallin juurruttaminen (Meriva ja Meri-Lapin Goodwill	Kehittämis- ja myymäläpäälliköt	Käyttäjien seuraaminen/ tilastot

Talous				
Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2024	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
	Goodwill verkkokauppa – toiminnan vakiintuminen ja myynnin kasvattaminen	Yhteistyö Tornion ja muiden GW-myymlöiden kanssa, markkinointi, henkilöstön kouluttaminen ja sitouttaminen	Myymläpäällikkö/työvalmentaja, mediapaja	Verkkokaupan tilausten määrä Myymlän ja verkkokaupan myynnin tulos

Henkilöstö ja johtaminen

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2024	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö	Osaamisen kehittäminen Valmennuksen ja työhönkuntoutuksen erityisosaamisen vahvistaminen	Osaamisen päivittäminen / ylläpitäminen / laajentaminen	Henkilöstöpäällikkö ja koko henkilöstö	Koulutussuunnitelman mukaan toteutuneet koulutukset
		Työvalmennuksen lisä- ja täsmäkoulutus uusille työntekijöille		Hankittu erityisosaaminen
		Arvin hyödyntämisen vahvistaminen, kohdennettu käyttökoulutus dokumentoinnin parantamiseksi	Vastaavat	Arvikoulutukseen osallistuneet Arvimerkinnot
	Paikallisten oppilaitosten kanssa tehtyjen kumppanuus- ja yhteistyösopimusten hyödyntäminen henkilöstön osaamisen vahvistamisessa ja palvelujen kehittämisessä	Valmennusprosessien hallinnan kehittäminen sekä yksilö- ja työvalmennuksen yhteistyön vahvistaminen säätiön sisällä koulutusprosessilla (mm. kehittämishankkeiden avulla), mukana myös esihenkilöt ja vastaavat	Vastaavat Henkilöstöpäällikkö	Toteutuneet sisäiset koulutukset ja kehittämissäpäivät Koulutukseen osallistumisen aktiivisuus
		Kumppanuussopimusten sisällöllinen säännöllinen tarkastelu ja päivittäminen	Kehittämispäällikkö	Monitoimijahankkeet Ohjautuneet opiskelijat Tehdyt opinnäytetyöt
	Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen	Varman työhyvinvointikyselyn hyödyntäminen, työhyvinvointisuunnitelman päivittämisessä	Henkilöstöpäällikkö	Työhyvinvointikysely ja sen tulos Sairauspoissaolot/ väheneviä

		<p>Työhyvinvointisuunnitelman mukainen toiminta (työnohjaus, kehittämispäivät, E passi, kuormittavuustekijöiden kartoittaminen ym.)</p> <p>Koko henkilöstön virkistyspäivät (henkilökunta ja asiakkaat)</p> <p>Kehityskeskustelut: toteutus ja kehittämisestä sopiminen</p> <p>Esihenkilökoulutukset</p>	<p>Luovat Lumot yhteisötaidetahtuma 2024</p> <p>Esihenkilöt</p> <p>Esihenkilöt</p>	<p>tai ennallaan</p> <p>Työhyvinvointisuunnitelman päivitys ja sen toteutuminen</p> <p>Toteutuneet koko talon virkistyspäivät (2xvuosi)</p> <p>Kehityskeskustelujen toteutuminen</p> <p>Työhyvinvointikysely ja sen tulos</p>
--	--	--	--	---

Toimintatavat ja rakenteet

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2024	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Strategisten kumppanuuksien kehittäminen ja vahvistaminen	Laadukkaat ja oikea-aikaiset valmennuksen, tuotannon ja taloushallinnon prosessit	Prosessikuvausten päivittäminen vastaamaan palvelu- toimintasuunnitelmaa, henkilöstön perehdyttäminen	Jory ja strategiset kumppanit Esihenkilöt	Prosessit kuvattu ja ohjaavat toimintaa
Kehittyvä, muutoksiin valmis- tautuva kilpailukykyinen orga- nisaatio	Strategian ja kuntasopimuksen päivitys Palvelujen kehittäminen muut- tuviin tarpeisiin ja laadun tur- vaaminen muuttuvassa toimin- taympäristössä Tiiviin yhteistyön rakentaminen hyvinvointialueen ja muiden kumppaneiden kanssa Työvalmennuksen kentän uu- distuksiin valmistautuminen: Työkanava Oy ja TE2024 Erityisesti palkkatuetun työn vaikuttavuuden vahvistaminen, edelleen/ jatkosijoitusten kehit- täminen Ammatillisen etävalmennuk- sen kehittäminen ja juurrutta- minen	Aktiivinen osallistuminen uu- distuksia koskeviin infoihin, koulutuksiin, yhteistyöhön jne Palvelutarpeiden ennakointi ja palvelujen sisällöllinen kehittä- minen sidosryhmäyhteistyössä Säätiöiden yhteiset tarjoukset, yhteisen palvelujen kilpailutus- organisaation selvittäminen Aktiivinen hanketyö palvelujen ja henkilöstön osaamisen ke- hittämisessä Palkkatuetussa työssä sään- nöllisesti digitaitojen vahvista- mista ja ryhmäpalveluita (työn- haku, hyvinvointi ym)	Jory, hallitus	Uusi strategia Päivitetty kuntasopimus Palveluntuottaja sopimuksia koskevien neuvottelujen käyn- nistyminen Voitetut kilpailutukset Hankkeet (omat, yhteistyö- hankkeet)

Merivan tunnettavuuden lisääntyminen	Sähköisen arkistoinnin ja Kanta yhteyden kehittäminen Uudistetut nettisivut avattu ja some viestintä on säännöllistä	Arvi tietojärjestelmän kehittämisryhmään osallistuminen Sosiaalisen median kanavien käytön lisääminen ja toiminnan mainostaminen. Avoimet ovet kahdesti vuodessa Osallistuminen valtakunnallisiin ja alueellisiin teemapäiviin ja kampanjoihin (esim. somekampanjat)	Henkilöstöpäällikkö Koko henkilöstö	Kantayhteys Sähköinen arkistointi Nettisivudatan seuraaminen Toteutuneet avoimet ovet ja kampanjat Somes seuraajat ja julkaisujen kattavuus
--------------------------------------	---	---	--	---

Tunnusluvut 2024

1. Määrätavoitteet ♦ Palkkatuetty työ, henkilötyöpäivät ♦ Työkokeilu- ja työhönvalmennuspäivät ♦ Sosiaalihuoltolain mukainen palvelu ♦ Sijoittuminen	palkkatyö 6 278 henkilötyöpäivää, 200 työssäoppimispäivää, kuntouttava työtoiminta 8 481 päivää, kehitysvammaisten työtoiminta 1 024. Muualla kuin työttömyyteen sijoittuu asiakkaista 70 %.
2. Taloudellisuustavoitteet ♦ Liikevaihto ♦ Liiketoiminnan muut tuotot	1 357 182 786 153
3. Henkilöstö ♦ Vakinaiset ♦ Määräaikaiset, ei sijaiset (htv) ♦ Määräaikaiset, sijaiset (htv) ♦ Työllistetyt	18 1 0 24

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

	TP 2021	TP 2022	TA 2023	TPE 2023	TA 2024
Myynti 24%	68367	43983	40000	40000	5000
Myynti 0%	59613	119680	49000	156741	230000
Työll.tuet	508431	512865	403200	463731	430778
Kunnat, veroton arvo	1100241	1101857	892182	892182	692182
Palvelumyynti, ALV 24%	33894	23212	75820	8300	30000
Kuntouttava työt.	341237	354119	357627	400317	426798
Saadut avustukset	256914	351708	368004	319508	355375
LIKEVAIHTO	2368697	2507424	2185833	2280779	2170133
Henkilöstökulut	1665468	1834980	1694553	1746537	1541816
Toimitilakulut	314998	314295	305412	308637	220707
Kone- ja kalusto	70763	66194	66028	72523	73751
Matkat	9673	21223	12000	17366	17000
Hallinto, markkinointi, tilitsto ym.	158175	130253	81865	148993	136947
Materiaalit ja palvelut	133650	166765	124100	169105	161912
KULUT YHTEENSÄ	2352727	2533710	2283958	2463161	2152133
Tulos ennen poistoja	15970	-26286	-98125	-182382	18000
Poistot	-17831	-15699	-18000	-18000	-19000
Sijoitus- ja rahoitustoiminta	11953	4731	10000	865	1000
TULOS	10092	-37254	-106125	-199517	0