

HANKEKUVAUS VUOSILLE 2013-2017

Hankkeen hakija:

Kehräkumppanit ry, y-tunnus 1724930-4
Kauppakatu 5 G, 43100 Saarijärvi
Yhdyshenkilö: Harri Rautiainen
Sähköposti: toimisto@kehra.net



Hankkeen nimi:

Kehränelonen -projekti
Toteutusaika: 01.01.2013- 31.12.2017

Toiminta-alue:

Perusturvaliikelaitos Saarikan toiminta-alueen
viisi kuntaa, joissa asuu noin 20 000 ihmistä.

Tiivistelmä:

Kehränelonen -projekti työllistää palkkatuen avulla keskimäärin 40 henkilöä kuukausittain. Vuodessa projektiin osallistuu 80 henkilöä. Suurin osa on vaikeasti työllistyviä yli 50-vuotiaita, useilla on pitkä työhistoria maatalouden parissa. Toinen ryhmä omaa pitkän työhistorian elektroniikka- tai metalliteollisuudessa. Kolmas ryhmä on ollut pitkään pätkätyöläisenä sekä sekätyöläisenä.

Kehränelonen tulee fokuusoitumaan yksilövalmennukseen. Työntekijöiden tueksi hankimme koulutusta, jolla lisäämme heidän työelämänvalmiuksiaan. Heidän kohdalla, joilla on jotain pientä yrittäjyysosaamista, tuemme yrittäjyyttä auttamalla liiketoimintasuunnitelman laatimisessa sekä tuotteistamisessa.

Ensisijaisesti pyrimme luomaan palkkasuhteen. Tavoitteena on saada mahdollisimman monelle selkeä eteneminen palkkatukijakson aikana. Työntekijöille teemme henkilökohtaisen elämän, työn ja opiskelun suunnitelman. Palkkatukityöhön liitetään koulutusta, yritystyöjaksoja sekä mikroyrittäjyyteen ohjaamista.

Kehräkumppaneiden noin 150 yhteistyökumppanin joukosta löytyy monenlaisia tehtäviä. Tavoitteena on saada mahdollisimman pitkäkestoinen työsuhde. Työntekijän työllistyminen ei pääty, vaikka ensimmäinen työkohte osoittautuisikin haasteelliseksi.

Projektiin osallistuneiden seuranta on säännöllistä. Jakson jälkeen tarvittaessa raportoidaan yhteistyökumppaneille ja verkostoille. Hyödynsaajina ovat vaikeasti työllistyvät, kolmas sektori ja kunnat, yritykset ja yksityiset kotitaloudet.

Taustaa:

Saarijärven seudulla on toiminut Kehrä -projekti vuodesta 2002. Projekti on laajentunut ja vastannut 3. sektorin tarpeisiin laajasti ja laadukkaasti. Seudun järjestöistä noin 50 käyttää Kehrän tarjoamia työllistämispalveluita vuosittain ja apua tarvitsevien järjestöjen määrä on jatkuvassa kasvussa.

Useista toimenpiteistä huolimatta vaikeasti työllistyvien määrä on kasvussa. Työttömiä työnhakijoita Saarijärven TE -toimiston alueella syyskuussa 2012 on 589, näistä vaikeasti työllistyviä on 65,5% eli lähes 400 henkilöä. Työnsaantitilanteet eivät ole parantuneet, päinvastoin alueen suurimmat työnantajat ovat viime vuosina lomauttaneet ja irtisanoneet työntekijöitään. Vaikuttavuus palkkatukityöjakson jälkeen on ollut heikkoa, työnhakijana 3 kuukautta myöhemmin on edelleen 80 % palkkatukityöllistetyistä. Ainoat työllistymisen mahdollisuudet ovat pienyrityisyys, kouluttautuminen esim. lähihoitajaksi tai muuttaminen työn perässä. (LIITE 1, Kehrä-projektin toiminnan tuloksia käytännössä)

Kehrä -projektin kohderyhmän henkilöt ovat usein yli 50-vuotiaita, useilla on pitkä työhistoria maatalouden parissa. Toinen ryhmä omaa pitkän työhistorian elektroniikka- tai metalliteollisuudessa. Kolmas ryhmä on ollut pitkään pätkätyöläisenä sekä sekätyöläisenä. Tästä syystä työnperässä muuttaminen sekä uudelleen kouluttautuminen ovat lähes poissuljettuja vaihtoehtoja. Jotta tällaisen työnhakijan saa uuden uran alkuun, vaatii se useasti paljon ohjausta, monta vaihtoehtoa sekä kokeilua. Usein pitkäkestoisten tulosten aikaansaaminen on vaikeaa.

Kehränelosen tarve onkin merkittävä. Kehrä nelonen tuleekin fokuoitumaan pienempään määrään työntekijöitä, jolloin voimme ohjata heitä yksilöllisesti, jotta olisimme tehokkaita tuloksissa. Heidän tuekseen haemme koulutusta, jolla lisäämme heidän työelämänvalmiuksiaan. Heidän kohdalla joilla on jotain pientä yrittäjyysosaamista, tuemme heitä liiketoimintasuunnitelman laatimisessa sekä tuotteistamisessa.

Kohderyhmä

Vaikeasti työllistyvät (500pv) 30 henk / kk sekä
pitkäaikaistyöttömät tai osatyökykyiset 10 henk / kk

Tavoite ja toimintatapa

Tavoitteena on rakentaa vaikeasti työllistyvälle monipuolinen, sopivasti haasteellinen ja ennen kaikkea hänen vahvuuksiaan hyödyntävä työllistymisen malli. Tavoite on jaettu osiin ja siitä on tehty toimintaprosessi malli. (LIITE 2 Kehränelosen toimintaprosessimalli)

Tavoite1: HETO -suunnitelma

Toimintatapa:

Ensisijaisesti pyrimme luomaan palkkasuhteen noin 80 henkilölle vuodessa. Myös työelämänvalmennus ja työkokeilu sekä kuntouttava työtoiminta ovat toimintamalleja

tarvittaessa. Tavoitteena on saada mahdollisimman monelle selkeä eteneminen palkkatukijakson aikana. Tähän päästään yksilöllisen työllistymisen mallin avulla, jonka tueksi teemme henkilökohtaisen elämän, työn ja opiskelun suunnitelman. Palkkatukityöhön liitetään joko koulutus, yritystyöjaksoja tai mikroyrittäjyyteen ohjaamien. Toisaalta mikään toimintatapa ei poissulje toista toimintamallia.

Tavoite 2: Työsuhde.

Toimintatapa: Tavoitteena on luoda mahdollisimman pitkä työsuhde. Työntekijän työllistyminen ei pääty, vaikka ensimmäinen työkohte osoittautuisikin haasteelliseksi. Kehräkumppaneiden noin 150 yhteistyökumppanin joukosta löytyy monenlaisia tehtäviä. Eli löydetään työntekijän taidot ja osaaminen ja saadaan ne kohtaamaan työnantajan tarpeiden kanssa.

Työsuhteen aikana työntekijä osallistuu elämäntaidon valmennukseen, aktivoituu terveellisiin elämäntapoihin ja tätä kautta työllistymisen jatkuvuus paranee. Työsuhteen kuuluu osallistua erilaisiin koulutuksiin, joilla vahvistamme yksilön työllistymistä tulevaisuudessa. Tämän jälkeen pyrimme etsimään työntekijälle yritystyökohteita, koulutusta tai/sekä pienyrittäjyyttä, jotta palkkatukijakson jälkeen työ olisi yhä heidän tulevaisuuden kuvassaan. (LIITE 3, Kehran työnimikkeitä)

Tavoite 3: Tuki

Toimintatapa: Jo ennen työsuhdetta tuemme asiakasta tutkimaan omia vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan. Pyrimme aktivoimaan työnhakijaa itsenäiseen työnhakuun. Työsuhteen aikana tuemme häntä kehittymisessä keskusteluin, koulutuksen avulla sekä motivoimalla työnhaastavuutta lisäämällä. Tuki jatkuu myös työsuhteen päätyttyä. Seurannassa autamme entistä projektilaista kykyjemme mukaan. Lisäksi kutsumme hänet mukaan esim. TYKY -toimintaamme.

Hyödynsaajat

1) Vaikeasti työllistyvät. Hyödynsaajina ovat lähinnä pitkäaikaistyöttömät, joiden pitkäjänteiseen työllistämiseen, työllistymisedellytysten parantamiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn pyritään tuomaan apua. Työntekijöille räätälöidään mielenkiintoisia, osaaikaisia työsuhteita. Henkilöille tarjoutuu mahdollisuus oman osaamisensa puitteissa päästä mukaan monipuolisiin ja haasteellisiin työtehtäviin, jotka usein tarjoavat myös tilaisuuden tutustua uuteen alaan. Näin henkilöiden työllistymisedellytykset jatkossa paranevat. Työjakson jälkeen myönteiset kokemukset usein innostavat heitä pysyttämään mukana myös järjestöjen vapaaehtoistyössä.

2) Kolmas sektori. Järjestöille tarjotaan työntekijöitä vapaaehtoistyötä tekevien rinnalle auttamaan erilaisissa rutiinitehtävissä, mutta samalla pyritään rohkaisemaan myös uusien toimintojen löytämiseen, kuten esim. kyläavustajatoiminnan levittäminen kyläkunnille.

3) Kunnat, yritykset ja yksityiset henkilöt. Alueen kunnille tarjotaan järjestöjen yhteistyön kautta vahvaa ja luotettavaa yhteistyökumppania, jolta on saatavilla ostopalveluina kuntalaisten tarvitsemia vapaa-ajan palveluita. Yrittäjille tarjotaan joustavasti am-

mattityövoimaa ns. vuokratyöperiaatteella. Yritysten kynnys työvoiman lisäämiselle madaltuu ja työllistetyille tarjoutuu uusi työllistymispolku pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Yksityisille tarjotaan kotitalous-, siivous-, hoiva -, remontti- ja IT-palveluja.

Resurssit ja niiden kohdentaminen

Resurssit: Rahoitusta ELY -keskukselta haetaan kolmelle kokoaikaiselle hankevetäjälle, toimisto- ja hallintokuluihin sekä ostopalveluna hankittaviin koulutuskuluihin.

Hankkeen toteuttamiselle on luotu seutukunnallinen organisaatio, mitä johdetaan Saarijärvellä ja Karstulassa toimivien projektinvetäjien avulla. Hankevetäjillä on omat alueelliset päävastuukenttensä, mutta omien vahvuuksiensa puitteissa he toimivat koko alueella. Hankevetäjien valinnan perusteina on vahva projektityöosaaminen, 3. sektorin tuntemus ja kokemus työllistämisestä. Projektinvetäjien työnkuvaan kuuluu yksilövalmennus, työnohjaus sekä toiminnan suunnittelu, kustannusten seuranta, tiedottaminen ja yhteistyön kehittäminen järjestöjen välillä, sekä tulosten arviointi yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa. Tarkempi työnjako vetäjien kesken sovitaan heidän vahvuuksiensa ja työkokemuksensa mukaan.

Projektinvetäjät haastattelevat töihin pyrkivät, tekevät heille työsopimukset, etsivät yhdistyksistä kullekin sopivat työtehtävät, sopivat työnjohdosta, järjestävät tarvittavan koulutuksen ja toimivat heidän esimiehinään. Työntekijöiden perehdyttäminen työpaikoilla suunnitellaan yhteistyössä järjestöjen ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työntekijät saavat palautetta työstään projektinvetäjien kanssa käymissään ohjaus- ja palautekeskusteluissa.

Työntekijän omat toiveet ja kontaktit yrityksiin pyritään hyödyntämään työllistymisen väylää etsiessä. Uusien työpaikkojen etsiminen on kuitenkin projektinvetäjien vastuulla. Useinkaan yhdistyksissä ei osata pyytää apua, vaan sitä on aktiivisesti tarjottava niille. Harvoin myöskään työtä löytyy yhdestä kohteesta riittävästi, minkä vuoksi se on koottava usean yhdistyksen toiminnoista työntekijän osaaminen huomioiden. Samoin järjestöjen uusien toimintatapojen ja yhteistyömuotojen kehittäminen tapahtuu yleensä vetäjän aloitteesta ja johdolla.

Koulutuksia hankitaan yksilöille heidän tarpeiden mukaisesti sekä ryhmille työntekijöiden ammattitilanteiden mukaisesti. Ammattitaidon kehittämiseksi ostetaan koulutusta mm. PoKe:lta, JAO:lta, Karstulan Evankeliselta opistolta ja muilta koulutusta tarjoavilta tahoilta. Suuremmat koulutustapahtumat toteutetaan seutukunnallisena yhteistyönä järjestöjen ja muiden hankkeiden kanssa riittävän opiskelijamäärän saamiseksi.

Koko henkilöstön yhteisiä tapaamisia järjestetään 6-8 kertaa vuodessa yritys- ja yhdistysvierailuina toiminnan esittelyn, yrittäjyyden ja kokemusten vaihdon merkeissä. Yksilöllistä IT-koulutusta annetaan tarpeen mukaan ja pyritään kehittämään työntekijöiden osaamista sähköisten palveluiden käytössä. Yksilöllistä koulutusta annetaan myös kehittämällä työn ohessa työntekijän ammattivahvuuksia. Kuten esimerkiksi ostamalla lääkekoulutusjakso lähihoitajalle, jotta tämä pätevoityy ammatissaan.

Yhteistyötahot

Muut hankkeet ja ohjaajat:

TE-toimisto ja työsuunnittelijat Saarijärvellä ja Karstulassa
SoTe Saarikan sosiaalityöntekijät ja etsivät nuorisotyöntekijät
Katja Noponen Oy:n työvalmentajat

Uudet alueelle tulevat työllisyys Hankkeet sekä Youth for Youth- hanke
Visio-säätiö/ Nikkaripaja / Kuntouttava hanke

Työllistymiskohteet:

Seudun järjestöt ja säätiöt
Seudun pienyrittäjät
Seudun yksityiset kotitaloudet

Tärkeimpinä yhteistyökumppaneina ovat toiminta-alueen vapaaehtoistyötä tekevät järjestöt. Niiden keskinäistä yhteistyötä pyritään projektin vetäjien toimesta kehittämään entistä laadukkaamman toiminnan aikaansaamiseksi ja samalla haastavien työtehtävien avautumiseksi Kehrän henkilöstölle.

Tulosten arviointi

Tuloksia arvioidaan monien yhteistyötahojen kanssa yhteistyössä. Kehräkumppanit ry:n hallituksen- sekä vuosikokouksissa 6-8 kertaa vuodessa arvioidaan projektin toiminnan tuloksia ja asetetaan uusia tavoitteita. Arviointia tehdään myös TE -toimiston henkilöstön palaverien yhteydessä sekä toimiston johtajan kanssa tarpeen mukaan. Yhteistyötahojen kanssa arvioidaan tuloksia jatkuvasti. Saarijärven TYÖ -ryhmässä raportoidaan Kehrän tuloksista kaksi kertaa vuodessa . Lisäksi tuloksia arvioidaan työntekijöiden kanssa HETO -suunnitelman seurannassa. (LIITE 4, TYÖ -ryhmän lausunto)

Liitteet:

LIITE 1 Kehrän toiminnan tuloksia käytännössä
LIITE 2 Kehrän toimintaprosessimalli
LIITE 3 Kehrän työnimikkeitä
LIITE 4 TYÖ- ryhmän lausunto