

**TYÖLLISYYSPOLIITTISELLA AVUSTUKSELLA RAHOITETUN HANKKEEN LOPPURAPORTTI
VUOSILTA 2008 - 2012**

| |
|---|
| 1. Hankkeen yhteystiedot |
| 1.1 Hankkeen nimi Työtä Taivalkoskelle -hanke |
| 1.2. Hanketta hallinnoiva organisaatio Voimistelu- ja urheiluseura Taivalkosken Kuohu ry |
| 1.3. Hankkeen vastuhenkilö Kynsijärvi Hilikka |
| 1.4. Puhelinnumero ja sähköpostiosoite 040 827 8431, e-mail: taivalkoskenkuohury@pp.inet .fi |
| 1.5. Postiosoite PL 5, 93401 TAIVALKOSKI |



TIIVISTELMÄ

Työtä Taivalkoskelle –hanke 2008-2012

Hanketta hallinnoi Voimistelu- ja Urheiluseura Taivalkosken Kuohu ry, yhteistyökumppaneinaan Taivalkosken kunta ja Taivalkosken matkailuyhdistys. Hanke oli kolmas Taivalkosken Kuohun hallinnoima työllistämishanke. Aiemmat hankkeet olivat Hiihto on työni vuosina 2004-2004 ja Taivalkosken kulttuuri-/virkistysliikuntaolosuhteiden kehittämishanke vuosina 2005-2007.

Hankkeen rahoitus koostui ELY-keskuksen avustuksesta, TE-toimiston palkkatuesta ja kunnan avustuksesta. Taivalkosken kunnalta tuli rahoitusosuuden lisäksi pääosa työvälaineistä, -varusteista ja tarvikkekuuluista sekä työhön liittyvistä matkakuluista. Hankkeessa työskenteli kokoaikainen projektipäällikkö ja kirjanpitäjä 25 h/kk.

Hankkeen kohderyhmä olivat pitkäaikaistyöttömät, vajaakuntoiset ja vaikeasti työllistyvät palkkatuella, lisäksi oli työharjoittelu- ja työkokeilumahdollisuus. Tavoitteena oli elämäntilanteen kohentaminen ja sosiaalisten kontaktien lisääminen johdetun työtoiminnan kautta. Palkkatukityöllistämisen tavoite oli keskimäärin 15 henkilöä. Tavoite ylittyi ja keskimäärin työllistyi 15,7 henkilöä, yhteensä viiden vuoden aikana 107 henkilöä, joista muutamat useampia jaksoja. Työsuhteita oli yhteensä 123.

Hanke järjesti kohderyhmälleen työmahdollisuuksia

- liikuntapaikkojen ja ulkoilualueiden rakentamiseen, kunnossapitoon ja valvontaan liittyvissä tehtävissä,
- kulttuuri- ja liikuntatapahtumissa ja niiden valmistelussa,
- kulttuuritietojen keruussa ja arkistoisissa sekä kulttuurikohteiden kunnostamisessa,
- yleisten alueiden kunnossapidossa,
- maisemanhoidollisissa ja ympäristönhoitotöissä,
- hankkeen projektisihteerinä sekä
- edelleensijoitettuna yritysten, yhdistysten ja yksityisten töihin.

Aloitteita työkohteista tuli yhdistyksiltä, matkailu yrityksiltä, kunnan toimialoilta ja yksityisiltä henkilöiltä.

Edelleensijoituksen tavoite oli 20 % työllistetyistä, eli keskimäärin 3 henkilöä. Toteuma oli keskimäärin 1,9 henkilöä, yhteensä 32 henkilöä. Jaksojen pituudet vaihtelivat yhdestä päivästä kahteen vuoteen. Tavallisimmin sijoitusjaksot olivat muutaman kuukauden mittaisia.

Hanke järjesti kohderyhmälleen koulutuksia kuten työturvallisuus, tulityö, tieturva, hätäensiapu, erilaiset työelämävalmiudet ja tarpeen mukaan muita pienimuotoisia koulutuksia. Muita palveluita työjakson aikana olivat mm: tulo-/palvelutarvehaastattelu, terveystarkastus, asiointiohjaus (Kela, sosiaalitoimisto, terveyskeskus), edullinen työpaikkaruokailumahdollisuus, maksuttomat uimahalli- ja kuntosalikäynnit. Työpaikkakäyntejä järjestettiin erilaisiin yrityksiin Taivalkoskella ja naapurikunnissa. Vuosina 2008-2009 oli mahdollisuus järjestää elämänhallintaa parantavaa työhyvinvointitoimintaa: tutustumis- ja virkistyskäyntejä eri kohteisiin ja tutustumista aktiviteetteihin ja liikuntalajeihin.

Hanke vaikutti Taivalkosken työttömyyteen n. 1,5%. Työn päättyessä työttömiksi jäävistä henkilöistä suuri osa siirtyi työmarkkinatuelle peruspäivärahalle tai ansiosidonnaiselle päivärahalle ja kunnan kustannukset pienenevät, kun KELA:lta ei tule laskua työmarkkinatuen kuntaosuudesta. Työntekijät tulevat työjakson aika aktiivisemmiksi, rohkeammiksi ja positiivisemmiksi ja työhön ja yhteiskuntaan liittyvät epäluulot hälvenevät. Usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin kasvaa. Osallistuminen hankkeeseen myös kannustaa huolehtimaan itsestään ja nostaa esille työllistymisen kannalta ratkaisevia terveyteen liittyviä seikkoja, joihin työttömänä vain sopeutuu.

Hankkeen ohjausryhmässä olivat edustettuina Koillismaan TE-toimisto, Taivalkosken matkailuyhdistys, Taivalkosken kunta ja Taivalkosken Kuohu.

Taivalkosken Kuohu - Pohjois-Pohjanmaan Vuoden työllistäjäseura 2009

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|--|----|
| 1. Hankkeen tiedot | 1 |
| 2. Hankkeen lähtökohta, tavoitteet ja kohderyhmä | 4 |
| 3. Hankkeen toteutuksesta vastaavat henkilöt; määrä, toimenkuva ja työaika:..... | 5 |
| 4. Hankkeelle asetettujen tavoitteiden toteutuminen | 5 |
| 5. Hankkeen tulokset..... | 9 |
| 6. Hankkeeseen liittyvä muu toiminta | 11 |
| 7. Ongelmat ja suositukset..... | 11 |
| 8. Julkisuus ja tiedottaminen | 12 |
| 9. Hankkeen ohjausryhmätyöskentely | 13 |
| 10. Kuvia..... | 14 |

2. Hankkeen lähtökohta, tavoitteet ja kohderyhmä

Hankesuunnitelma 2008 – 2012

Hankkeen kohderyhmä: pitkäaikaistyöttömät, vajaakuntoiset ja vaikeasti työllistyvät palkkatuella, lisäksi työharjoittelu- ja työkokeilumahdollisuus.

Tavoitteet

Keskimäärin 15 henkilön työllistäminen ja 5 henkilön työharjoittelu/vuosi

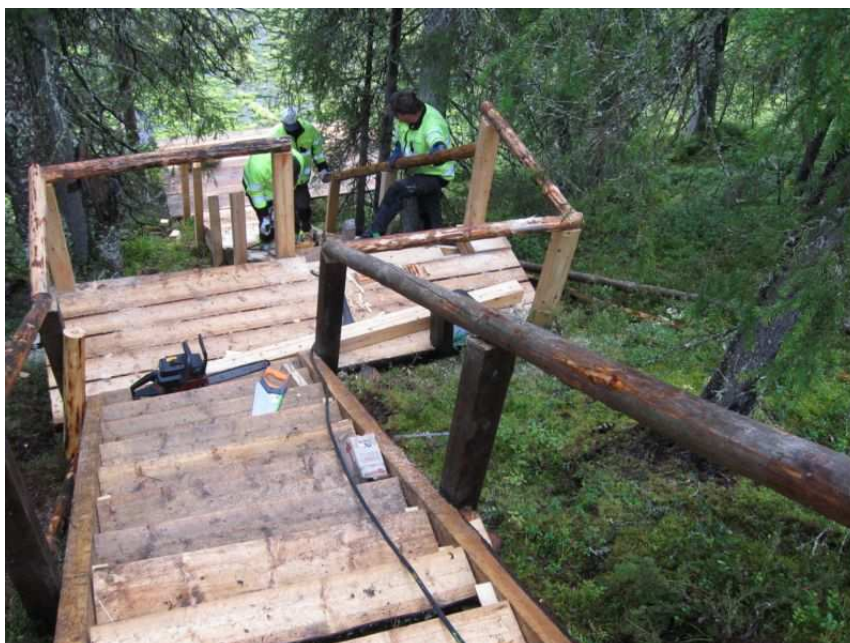
- liikuntapaikkojen ja ulkoilualueiden kunnossapitoon ja valvontaan liittyviin tehtäviin (mm. kuntosali, luistelualueet, mäet, urheilukenttä, vaellus-, veneily-, pyöräily- sekä latu- ja moottorikelkkareitistöjen kunnossapito ja valvonta) ja yleisten alueiden kunnossapitoon
- liikuntaryhmien suunnittelijoina ja ohjaajina sekä erilaisten kunnan alueella tapahtuvien liikuntapäivätapahtumien järjestäjänä
- kulttuuri- ja liikuntatapahtumissa
- kulttuuritietojen keruussa ja arkistoisemisessa sekä kulttuurikohteiden kunnostamisessa
- maisemanhoidollisissa ja ympäristönhoitotöissä Taivalkosken kunnan alueella
- sivukylien liikuntapaikkojen kunnossapidossa
- reitistöjen raivauksissa.

Muut palvelut kohderyhmälle

- elämäntilanteen kohentaminen ja sosiaalisten kontaktien lisääminen johdetun työtoiminnan kautta sekä virikkeitä olemalla mukana isoissa tapahtumissa
- n 20 % työllistetyistä pyritään edelleen sijoittamaan yritysten, yhdistysten ja yksityisten töihin
- työkokeilua ja työharjoittelua niille henkilöille, jotka kurssien tms. kautta haluavat tulla kokeilemaan työntekoa
- pienimuotoisia koulutuksia – ei kaikille kaikkea, vaan kiinnostuksen mukaan erilaisia kursseja pienryhmissä (esim työturvallisuuskurssi, tulityökurssi, atk-koulutusta tarpeiden mukaan, hygieniapassi, liikuntapuolen lyhytkursseja jne. sen mukaan mitä koulutustarpeita projektin aikana tulee).

Yleiset tavoitteet

- Taivalkosken kunnan alueella tapahtuvien kulttuuritapahtumien ja liikuntapalveluiden palveluolosuhteiden kehittäminen
- paikkakuntalaisten virkistysliikunta- ja harrastamahdollisuuksien parantaminen mm. alueen eri reitistöjen kunnossapito ja lisärakentaminen (liikuntapaikat/reitistöt, luontopolut, liikuntareitit)
- matkailun edistäminen yhteistyössä Taivalkosken matkailuyhdistyksen kanssa
- uusien työpaikkojen luominen.



Taivalvaaran luontopolku
Katselulavan rakentaminen
Kylmäperän lähteikköön

3. Hankkeen toteutuksesta vastaavat henkilöt; määrä, toimenkuva ja työaika:

Ulla Majava, projektipäällikkö, työaika 38,15 h/vko

- toiminnan suunnittelu ja organisointi
- työ- ja toimintakyvyn sekä työllistymisedellytysten selvittäminen. Laaditaan yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa lomake, jota voidaan hyödyntää myös työsuhteen päätyttyä työvoimatoimistossa. (Projektipäällikkö haastattelee työntekijät heti työsuhteen alussa. Siinä kartoitetaan työntekijän vahvuudet ja heikkoudet eri osaamisalueilla. Samalla selviää myös henkilöiden mahdolliset rajoitteet ja esteet tiettyihin töihin. Näin projektipäällikkö voi edelleensijoituksissa paremmin kohdentaa eri työtehtävät sopivalle henkilölle. Myös koulutustarpeet tulevat samalla kartoitettua.)
- laatii yhdessä työllistetyn kanssa suunnitelman työsuhteen ajaksi
- työtuntien hinnoittelu edelleensijoituksissa
- hoitaa edelleensijoitukset yrityksiin, yhteisöihin ja yksityisten töihin
- hoitaa tiedotuksen
- työtehtävien ja kohteiden suunnittelu
- työllistettyjen työnjohto ja opastus, projektiin palkatun henkilöstön välittömät esimiestehtävät

Hilkka Kynsijärvi, kirjanpitäjä, työaika 25 h/kk

- hoitaa projektin kirjanpidon kuukausittain
- auttaa projektisihteeriä tarvittaessa käytännön asioissa

4. Hankkeelle asetettujen tavoitteiden toteutuminen

4.1 Hankkeen tarjoamat palvelut

Hanketta on toteutettu hankesuunnitelman ja rahoituspäätöksen mukaisesti.

Palkkatuella työllistämisen tavoite, keskimäärin 15 henkilöä, on ylitetty. Palkkatuella on työllistetty yhteensä 107 henkilöä, joista muutamat useampia jaksoja. Työsuhteita on ollut yhteensä 123. Työllistettyjen työaika tavallisimmin 25 tuntia viikossa.

| Vuosi | Työntekijät, kaikki | | Edelleensijoitukset | |
|----------|---------------------|-------|---------------------|-------|
| | keskim hlö | tot % | keskim hlö | tot % |
| 2008 | 14,9 | 99,5 | 1,4 | 46,3 |
| 2009 | 15,5 | 103,7 | 1,3 | 44,6 |
| 2010 | 16,4 | 109,1 | 2,2 | 72,6 |
| 2011 | 15,1 | 100,4 | 1,8 | 58,5 |
| 2012 | 16,7 | 111,6 | 2,7 | 89,1 |
| Yhteensä | 15,7 | 104,9 | 1,9 | 62,2 |

Edelleensijoitettuna on ollut keskimäärin 1,9 henkilöä. Yhteensä on edelleensijoitettu 32 henkilöä ja jaksojen pituudet ovat vaihdelleet yhdestä päivästä kahteen vuoteen. Tavallisimmin jaksot ovat olleet muutaman kuukauden mittaisia. Työaika edelleensijoituksissa yleensä 38,25 tuntia viikossa.

Edelleensijoitukset jaksojen pituuden mukaan (yhden henkilön peräkkäiset jaksot on yhdistetty):

| | kpl |
|-------------|-----|
| 1 pv – 1 vk | 7 |
| 1 vk – 1 kk | 15 |
| 1 – 6 kk | 15 |
| yli 6 kk | 5 |
| yhteensä | 42 |

Koulutuksia ja lyhytkursseja on itse toteutettu omalle ryhmälle tai ostettu koulutuspaikkoja muiden koulutuksista (suluissa keskeisimpien koulutusten osallistujamäärät yhteensä):

- työturvallisuus (27), tulityö (17), tieturva (40), hätäensiapu (48), matkailun turvallisuuspassi (14), hygieniaoosaaminen, anniskelupassi, järjestyksenvalvojakoulutus, autoalan koulutus, palkanmaksukoulutus, työeläkepäivä, Eväitä työelämään-työelämävalmiuskoulutus (12), Asiakaspalvelukoulutus (15), Työlainsäädäntö (27), Vuorovaikutus työyhteisössä (27), Oppisopimusinfo ja yritysneuvojan vierailu (11), tietotekniikkakoulutuksia (asiointi, kuvankäsittely, toimiston koneiden uusi käyttöjärjestelmä ja ohjelmat), koskimelonnän porttituomarikoulutus, A-killan toimintapäivä, työsuhte- ja hanketoimintakoulutuksia (projektipäällikkö/ kirjanpitäjä/projektisihteeri), projektipäällikkö aktiivisesti TE-keskuksen Väilytömarkkinoiden kehittämishankkeen tilaisuuksissa.

Työpaikkakäyntejä on toteutettu:

- matkailuyritykset Taivalkoskella, Pudasjärvellä ja Kuusamossa (ks. työhyvinvointi), Kylmäluoman retkeilyalueella myös tutustuminen Metsähallituksen retkeilypalveluihin, Taivalkosken kunnan tekniset palvelut, Taivalkosken metsäoppilaitos, Kuusamon hirsitalot, kalastusyritys, Ulea Oy:n saha, Rakentajamesut, Nordic Opening –avaus, Nortec Minerals.

TE-toimiston infotilaisuuksista on tiedotettu työntekijöille sekä jaettu koulutus- ja työpaikkailmoituksia.

Muut palvelut ja toiminta:

- tulo-/palvelutarvehaastattelu
- palautekysely kaksi kertaa
- terveystarkastusmahdollisuus kaikille työntekijöille
- päihdekuntoutusmalli on ja sitä on toteutettu kerran
- asiointihjausta mm Kela, sosiaalitoimisto, terveyskeskus
- työ- ja toimintakyvyn arviointilomake rajoitetusti käytössä
- maksuttomat uimahalli- ja kuntosalikäynnit
- edullinen työpaikkaruokailumahdollisuus.

Työhyvinvointi v 2008-2009

- tutustumis- ja virkistyspäivä Kylmäluoman retkeilyalue, tutustumis- ja virkistyspäivä Syötteen alue, tutustumis- ja virkistyspäivä Kuusamon Suurpetokeskus ja Saija Oy, ilta Pitkälammen eräkeskuksessa, kuntosali-/liikuntahallivuoro, Kuusamon tropiikissa tutustuminen ja keilaus, teatteriesitys, lijokisoutu 1 pv, sienikurssi. Useimpiin tilaisuuksiin on sisällynyt kohteen esittely.
- tutustuminen aktiviteetteihin ja liikuntalajeihin: kuntonyrkkeily, ohjattu kuntosali, frisbeegolf, kahvakuula, lumikenkäily, kävelytesti, inbody-mittaus, koiravaljakkoajelu.



4.2 Osallistujien ohjautuminen hankkeeseen

Työntekijät tulevat hankkeeseen tavallisimmin TE-toimiston osoittamina. Kun hankkeessa on paikkoja auki, TE-toimisto antaa listan tukikelpoisista henkilöistä. Ehdokkaat haastatellaan ja sovitaan aloittamisesta tai mahdollisista toimista. Käytännössä lähes kaikki tukikelpoiset ja hankkeen töihin soveltuvat työntekijät voidaan ottaa mukaan. Joskus palkkatukityöllistyminenkin tapahtuu työntekijän, TE-toimiston tai sosiaalitoimen aloitteesta työntekijäkohtaisesti vaikka paikkoja ei varsinaisesti olisi auki. Harjoittelu- työkokeilu- ja työelämävalmennussijoitukset tapahtuvat aina näin.

4.3 Hankkeen ja TE-toimiston yhteistyö

- ohjausryhmätyöskentely
- työntekijöiden osoittaminen ja valinta
- työsuhteiden aikainen yhteistyö on painottunut ongelmatilanteisiin mutta on pohdittu myös työntekijöiden jatkosijoituksia ym
- edelleensijoitukset
- palautekeskustelut (TE-toimisto – hanke – työntekijä) työsuhteen päättyessä joidenkin työntekijöiden kanssa

Yhteistyön koetaan olevan hyvää ja suhteellisen nopeaa.

4.4 Muiden tahojen yhteistyö hankkeessa, sekä työn- ja vastuunjako yhteistyökumppaneiden kesken

Tärkeimmät yhteistyökumppanit:

- Taivalkosken kunta: tekniset palvelu, sivistyspalvelut (työllistämisyksikkö, vapaa-aikatoimi ja kulttuuripalvelut), sosiaalitoimi, terveydenhuolto
- Taivalkosken matkailuyhdistys
- Työllistämisen yhteistyöryhmä
- Saari-hanke
- Taivalkosken Kuohun jaostot, tärkein mäkijaosto
- Muut yhdistykset ja tapahtumajärjestäjät: kyläseurat, Elomarkkinat, Palava Koski, Päätaloviikko, Metsä-Veikot.

Taivalkosken kunta on keskeinen yhteistyökumppani, jonka kautta rahoitusosuuden lisäksi tulee pääosa työvälineistä, -varusteista ja tarvikkeista sekä työhön liittyvistä matkakuluista.

Kunnan työllistämisyksikön, sosiaalitoimen ja terveystalouden kanssa tehdään yhteistyötä lähinnä terveyden ja työkykyyn liittyvissä asioissa. Työllistämisyksikön kanssa saadaan toteutettua työllistämispolkuja harjoitteluista ja työkokeiluista palkkatyöhön. Terveystaloudessa tehdään jokaiselle työntekijälle terveystarkastus ja ohjataan tarvittaessa eteenpäin. Hanke oli aktiivisena toimijana käynnistettäessä Taivalkoskelle työllistämisen yhteistyöryhmää. Ryhmä parantaa työttömille tarjottuja palveluja ja etenkin palvelujen oikea-aikaisuutta.

Muut yhteistyökumppanit lähinnä tarjoavat monipuolisia työmahdollisuuksia työntekijöille. Aloitteita tulee mm yhdistyksiltä, matkailuyrityksistä, kunnan toimialoilta ja yksityisiltä henkilöiltä.



Veistoaihoita
koululaisten FrostBite-
lumeneistokisaan

4.5 Tiedot hankkeeseen osallistuneista henkilöistä

| Hankkeessa työllistetyt | Raportointikauden aikana yhteensä | Keskimäärin kuukaudessa |
|--|-----------------------------------|-------------------------|
| Työllistetyt yhteensä | 107 (työsuhteita 123) | 15,7 |
| • joista naisia | 29 | |
| Kohderyhmä | | |
| Vaikeasti työllistyvät (yli 500 pv työttömyysturvaa saaneet) | 103 | |
| Pitkäaikaistyöttömät (yli vuoden työttömänä olleet henkilöt) | 4 | |
| Nuoret alle 25-vuotiaat | 1 | |
| Vajaakuntoiset | - | |
| Maahanmuuttajat | 2 | |
| Muut | - | |
| Tukimuoto tai toimenpide | | |
| Palkkatuki yli 500 päivää | 103 | |
| Muu palkkatuki | 4, 14 kpl yli 1v | |
| Oppisopimus | - | |
| Työelämävalmennus/työharjoittelu | 11 | |
| Muu työkokeilu | 8 | |
| Osallistuneiden ikä aloittamishetkellä | | |
| Aloittaneista alle 25 –vuotiaita | 1 | |
| • joista naisia | - | |
| Aloittaneista 25-29 –vuotiaita | 7 | |
| • joista naisia | 1 | |
| Aloittaneista 30-54 –vuotiaita | 83 | |
| • joista naisia | 25 | |
| Aloittaneista 55-vuotta täyttäneitä | 16 | |
| • joista naisia | 3 | |

4.6 Hankkeen kustannukset ja rahoitus

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| TE-/ELY-avustus | 49 855,70 | 51 686,38 | 46 983,27 | 62 028,31 | 51 820,72 |
| Kunnan avustus | 42 000,00 | 68 215,32 | 59 789,76 | 53 115,10 | 64 661,98 |
| <u>Avustukset yhteensä</u> | <u>91 855,70</u> | <u>119 901,70</u> | <u>106 773,03</u> | <u>115 143,41</u> | <u>116 482,70</u> |
| Palkat (hallinnon ja kohderyhmän palkat) | 215 115,42 | 236 618,85 | 257 084,23 | 252 419,75 | 291 585,13 |
| Sosiaalikulut ym.henkilöstökulut | 52 592,44 | 50 705,96 | 56 763,49 | 58 861,96 | 55 664,86 |
| Palkkatuki | 164 291,47 | 186 485,47 | 193 310,48 | 185 671,85 | 210 130,83 |
| Edelleensij.korvaukset | 20 310,82 | 14 870,19 | 29 764,90 | 27 271,00 | 43 206,00 |
| <u>Henkilöstökulut yhteensä</u> | <u>83 105,57</u> | <u>85 969,15</u> | <u>90 772,34</u> | <u>98 338,86</u> | <u>93 913,16</u> |
| <u>Muut kustannukset yhteensä</u> | <u>12 934,95</u> | <u>10 923,20</u> | <u>13 571,22</u> | <u>12 478,85</u> | <u>11 397,59</u> |

5. Hankkeen tulokset

5.1 Arvio tavoitteiden toteutumisesta ja kuvaus hankkeen konkreettisista tuloksista.

Hanke tarjosi työntekijöille monipuolisia työmahdollisuuksia:

- liikuntapaikkojen ylläpito- ja rakentamistöissä taajamassa ja sivukylillä
Rakentamistöinä mm. kesäreittejä ja taukopaikkoja, moottorikelkkareittien peruskunnostusta, Taivalvaaran luontopolku, Satupolun uudet taulut, Taivalvaaran Frisbeegolf-rata ja radan laajennus, Kylmäluoman Frisbeegolf-rata, Siikalammen uimarannan kunnostaminen, Taivalvaaran seikkailu- ja liikuntapuisto, sivukylien kaukaloiden kunnostus, Sauvakävelypuiston merkintöjen täydentäminen, Kirkkopolun täydennysrakentaminen.
Ylläpitöinä esim luistelualueet, hyppymäet, reitit ja taukopaikat, urheilukenttä.
- yleisten alueiden hoito- ja rakentamistöissä (maisemanhoito- ja ympäristötyöt), kuten puistot, leikkikentät, lammaslaitumet
- urheiluhallin ylläpito- ja kunnostustöissä
- kuntosalin valvonnassa
- hankkeen toimistotöissä (palkanlaskenta, raporttien ja tilitysten kokoaminen, laskujen käsittely, ohjausryhmän kokousten sihteerinä toimiminen, muut toimistotehtävät)
- kulttuuri- ja nähtävyysohteissa (kotiseutumuseo, Kallioniemi, Metsäkylän savipaja, Kenttärata-reitit, lumen- ja jäänveisto)
- kulttuuri- ja liikuntatapahtumissa ja niiden valmistelussa: hiihtokilpailut (kansallisia, koululaisten ym), mäkipilpailut, merkittävät Veteraanien MM-kisat, luistelutapahtumat, maastajuoksukilpailut, yleisurheilukilpailut, Päätalopäivät, Elomarkkinat, Koski Palaa, Rajalta Rajalle –hiihto
- kulttuuritietojen arkistoinnissa (Päätalokeskuksessa ja kunnan kulttuuritoimessa). Käsitellyt aineistoja Napero-Finlandia- ja Möllärimestari, päättyneen Iijokivarren luonto ja kulttuuri mediaan -hankkeen kokoama aineisto, museon esineistön järjestäminen, numerointi ja luetteloiden siirtäminen sähköiseen muotoon

Edelleensijoituspaikkoina tai työtehtävinä oli maatiloja, matkailuyrityksiä, LVI-alan yritys, metallialan yritys, autokorjaamo ja kiinteistönhoitoa sekä rakennustöitä yksityisille, rakennusliikkeelle, maatiloille ja kiinteistönhoitoyritykselle. Muutamia työsuhteita jatkuivat edelleensijoituksen jälkeen työsuhteina sijoituspaikkaan ja yksi henkilö on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa edelleensijoituspaikkaan.

Laadittiin perustieto-/tarvekartoituslomake ja se on käytössä.

Muokattiin olemassa olevista muiden hankkeiden tai toimijoiden laatimista palaute- ja seurantamalleista ja lomakkeista omalle hankkeelle sopiva. Malleja on testattiin, mutta eivät ole järjestelmällisesti käytössä.

Edelleensijoitukseen luotiin toimintamallit (hinnoittelu, työnantajayhteydet) ja laadittiin sopimus pohja.

Aiempien Taivalkosken Kuohun työllistämishankkeiden luomia hankehallintokäytäntöjä kehitettiin edelleen. Vuonna 2012 käyttöön tullut TyPo-seuranta korvasi joitakin omia lomakkeita ja käytäntöjä.

Työntekijöille järjestettiin vuosina 2009 ja 2010 palautekysely.

Karkea yhteenveto arviointien keskiarvoista (asteikolla heikko-tyydyttävä-hyvä-kiitettävä tai asteikolla täysin/osittain eri mieltä-ehkä-osittain/täysin samaa mieltä):

- työ, työolosuhteet, perehdyttäminen, työn kiinnostavuus: hyvä
- työterveyshuolto ym palvelut: hyvä-kiitettävä
- työn hyödyllisyys tulevaisuuden kannalta, vaikutukset terveyteen ym: keskimääräinen-hyvä
- tulevaisuudensuunnitelmien selkiytyminen, taitojen ja valmiuksien kehittyminen, rohkeus: hajoitusta heikosta kiitettävään.

Töiden toteuttaminen on onnistunut hyvin ja työ sinällään kannustaa eteenpäin. Tärkein saavutus liittyy työntekijöiden työskentelyyn hankkeessa: uusien taitojen oppiminen, kontaktit työnantajiin, elämänlaadun ja -hallinnan parantuminen, vertaistuki ja ystävyyssuhteet. Työntekijät tulevat työjakson aika selvästi aktiivisemmiksi, rohkeammiksi ja positiivisemmiksi ja työhön ja yhteiskuntaan liittyvät

epäluulot hälvenevät. Usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin kasvaa. Osallistuminen hankkeeseen myös kannustaa huolehtimaan itsestään, se nostaa esille työllistymisen kannalta ratkaisevia terveyteen liittyviä seikkoja, joihin työttömänä vain sopeutuu. Elämänhallinnan parantuessa ja joutoajan vähentyessä sosiaaliset ongelmat, päihteiden käyttö ym vähenevät.

Sosiaalitoimen näkökulmasta hanke on tukenut vaikeasti työllistettävien henkilöiden, syrjäytyneiden tai syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden työ- ja toimintakyvyn arviointia ja sijoittumista työelämään ja normaaliin yhteiskuntaan palkkatukityön muodossa. Palkkatukityöjakso on antanut arvokasta tietoa myös siitä, mihin suuntaan henkilöä jatkossa tuetaan (työ, koulutus, työkyky- tai eläkeselvitelyt ym.). Palkkatukityöjakson aikana on tehty yhteistyötä asiakkaan tarpeiden mukaisesti esim. päihdehoitoon tai -kuntoutukseen ohjaus. Hankkeella on merkittävä rooli työllistämisen näkökulmasta huomioon ottaen paikkakunnan korkea työttömyysaste ja vaikea työllistymistilanne.

Hanke vaikuttaa Taivalkosken työttömyyteen n. 1,5%. Työn päättyessä työttömiksi jäävistä henkilöistä suuri osa siirtyy työmarkkinatuella peruspäivärahalle tai ansiosidonnaiselle päivärahalle ja kunnan kustannukset pienenevät, kun KELA:lta ei tule laskua työmarkkinatuen kuntaosuudesta.

Teknisistä palveluilta on saatu palautetta, että tässä hankkeessa tehdään vaikuttavia töitä. Palautteen mukaan hanketta voitaisiin käyttää laajemminkin esimerkkinä hyödyllisestä työllistamisestä yhteiskunnan ja yksilön kannalta. Tämän tyyppisessä hankkeessa realisoituu projektille laitetusta panoksesta täysi hyöty jo projektin aikana ja vaikutukset henkilöihin ovat varmasti positiiviset.



Taivalkosken Kuuhu sai v. 2009 Pohjois-Pohjanmaan liikunnan myöntämän Vuoden työllistäjäseura –palkinnon tunnustuksena merkittävästä ja vaikuttavasta työstään.

Ulla Majava ja Taisto Huovinen vastaanottavat palkinnon. Palkinnon luovuttivat PoPLin ja Työhön Kutsu –hankkeen edustajat.

5.2 Osallistujien tilanne hankkeen jälkeen

| | Toteutuma |
|--|------------------|
| Hankkeen päättäneiden työmarkkina-asema 3 kk sisällä hankkeen päättymisestä | |
| Työllistynyt avoimille työmarkkinoille | 13 |
| Aloittanut työvoimakoulutuksen | 2 |
| Aloittanut muun koulutuksen | 1 |
| Tukityöllistettynä | 11 |
| Muu ratkaisu | 3 |
| Työttömänä | 56 |
| Hankkeen kirjoilla raportin kokoamishetkellä | 21 |

6. Hankkeeseen liittyvä muu toiminta

Kuvaus järjestetystä muusta toiminnasta (ryhmätoiminta, pienimuotoinen koulutustoiminta, muu aktiivitoiminta)loppuraportissa kohdassa 4.1, Hankkeen tarjoamat palvelut.

7. Ongelmat ja suositukset

7.1. Ongelmat hankkeen toteutuksessa

Yhden ohjaajan aika riittää toiminnasta (töiden suunnittelemisesta, järjestelemisestä ja ohjaamisesta) ja hallinnosta huolehtimiseen, mutta muiden palveluiden järjestämiseen ja työntekijöiden tukemiseen tarvitaan lisäresursseja.

Työllistymisesteiden takana piilevien syiden ja ilmenemismuotojen tunnistaminen ja ongelmien puheeksiottaminen on vaikeaa ja vaatii ammattitaitoa. Hankkeen aikana on muodostunut jonkinlainen käsitys mahdollisuuksista vaikuttaa työntekijöiden työllistymisedellytyksiin, mutta kehittämistyöhön asian edistämiseksi ei ole ollut aikaa.

Edelleensijoitus on pienellä, korkean työttömyysasteen paikkakunnalla haasteellista: paikkoja on vähän tarjolla ja hieman vaikuttavat myös työllistämishankkeeseen kohdistuvat ennakkoluulot.

Työpaikkakäyntien määrää rajoittaa paikkakunnan yritysten pieni määrä: kovin usein ei samaan yritykseen pääse ja kaikkien toimijoiden käynnit kohdentuvat samoihin yrityksiin, joten iso osa työntekijöistä on käynyt näissä yrityksissä aiemmin jopa useita kertoja koulutusten tms yhteydessä.

Hankkeen aikana voimaantulleet EU:n valtiontuki- ja kilpailusäännösten soveltamisohjeet aiheuttivat hämmennystä aluksi. Kuntosalitoiminta ja edelleensijoitus tulkitaan elinkeinotoiminnaksi, mikä vaikuttaa palkkatukiiin. Yksittäisen edelleensijoitussopimuksen pituudessa oli välillä 1 kk:n minimiaikavaatimus, mikä onneksi kumottiin ja palautti joustavuuden toimintaan. Alle 1 kk:n sopimus voidaan tehdä hankkeessa muutoinkin työskentelevälle tai usean sopimuksen ketjuna. Työsuhteet tehdäänkin aina pidempinä.

ELY-keskuksen avustusta ei saa käyttää kohderyhmän työterveyshuoltokustannuksiin. Sosiaali- ja terveystieteiden lautakunnalle tehtiin aloite, että saataisiin myös maksuttomasta terveydenhoitajan tarkastuksesta edelleen lääkärille ohjatut käynnit työntekijälle maksuttomiksi. Lautakunta ei hyväksynyt esitystä. Hanketyöntekijät ovat täten avoimien markkinoiden työntekijöitä huonommassa asemassa, vaikka toiminnan yhtenä tavoitteena on työllistymisedellytysten parantaminen.

25 viikkotunnin työaika ja sen myötä pieneksi jäävä palkkaa kritisoitiin, tosin oli myös henkilöitä joille työaika oli tässä vaiheessa sopivin.

Sosiaalitoimen näkökulmasta haasteelliseksi on havaittu palkkatukityöstä saatavan korvauksen määrä, jonka johdosta asiakas on voinut "joutua" toimeentulotuen piiriin, kun kelan etuudet (esim. asuminen) ovat pienentyneet tai kun työmatkakulut nousevat huomattavan suuriksi pitkien etäisyyksien johdosta.

7.2. Hankkeesta saadut hyvät kokemukset

Kohderyhmän ja kunkin osallistujan vahvuuksien ja heikkouksien tuntemisella, tasapuolisella ja tasa-arvoisella kohtelulla saadaan rakennettua hyvää ryhmähenkeä, joka saa ryhmän kannattelemaan ja kannustamaan itseään ja jäseniään.

Hankkeen onnistumisesta kertoo luvattomien/ennalta sopimattomien poissaolojen väheneminen hankkeen edetessä. Vaikka henkilöt vaihtuvat, hyvät käytännöt ja pyrkimys rakentavaan yhteistoimintaan siirtyvät eteenpäin. Tätä tietenkin edesauttaa myös alkuvaihetta parempi ohjautuminen oikeaan palveluun ja yhteistyö palveluverkoston kanssa.

Työ- ja toimintakyvyn ja työllistymisedellytysten selvittäminen onnistuu luottamuksellisilla suhteilla ja hyvällä yhteistyöllä asiantuntijatahojen kanssa. Yhteistyö muiden työllistämisen toimijoiden kanssa on auttanut hahmottamaan omaa roolia välityömarkkinoiden toimijakentässä, samoin osallistuminen koulutuksiin ja työkokouksiin.

Hanke toimii suurelta osin kunnan tiloissa ja työtä tehdään välillä yhdessä mm. teknisten palveluiden työntekijöiden kanssa mikä on hyvää työntekijöiden identiteetin ja oppimisen kannalta sen lisäksi, että asialla on suuri merkitys töiden järjestelylle.

Pienellä paikkakunnalla kolmas sektori tekee merkittävästi mm. kulttuurityötä, mihin hankkeesta on paljon apua. Taivalkosken liikuntapalvelut parantuvat ja julkisen ympäristön laatu parantuu sellaisilta osin mihin kunnalla tai yhdistyksillä ym ei olisi muutoin resurssia.

Työntekijöille tämänlaatuinen työ on palkitsevaa, koska oman käden työn jälki näkyy heti. Usein tulee myönteistä palautetta siitä, kuinka Työtä Taivalkoskelle –hankkeen toiminta näkyy eri puolilla Taivalkoskea.

Taivalkosken Kuohulla on pitkä historia hanketoimijana ja siten valmiita toimintamalleja ja mm hyvät toimistorutiinit.

7.3. Suositukset hankkeiden toimeenpanon kehittämiseksi

Olennaista työllistämishankkeen onnistumisen kannalta on mm:

- saada pidettyä ryhmän henki yhtenäisenä ja positiivisena
- saada kannustettua ryhmäläisiä tulevaisuussuuntautuneeseen ajatteluun ja uskomaan itseensä
- järjestää työntekijöille koko ajan mielekästä tekemistä
- löytää tasapaino normaalien työelämän pelisääntöjen ja ryhmän erityispiirteiden välillä
- toimenpiteiden oikea-aikaisuus.

Aktiiviset työelämävalmiuksia parantavat toimet tulee kohdentaa oikein. Joskus hankkeen aikana ilmenee työnteon estäviä sairauksia tai muita työnteon rajoitteita. Työsuhde pitäisi ehkä pystyä keskeyttämään ilman seuraamuksia ja sen jälkeen ohjata henkilö hänelle sillä hetkellä oikeampien palvelujen piiriin. Kuntouttava työtoiminta, työelämävalmennus yms. ennen palkkatyötä ovat hyvä tapa selvittää valmiutta palkkatukityöhön.

Työllistetyt työntekijät eivät tunne oikeuksiaan palvelujen käyttöön ja ovat arkoja käyttämään etenkin päihde- ja mielenterveyspalveluja. Hankkeen aikana kannustetaan ja rohkaistaan heitä palvelujen käyttöön. Tämän kannustamisen on hyvä olla mukana kaikessa toiminnassa.

Työllistämisverkoston tuntemus ja hyödyntäminen auttavat työssä, etenkin toimenpiteiden oikea-aikaisuudessa.

Yhteistyö elinkeinoelämän toimijoiden kanssa mm. edistää edelleensijoituksia. Tiedonkulku molempiin suuntiin on tärkeää, keinona esimerkiksi kysely yrittäjille siitä, onko tietoinen hankkeesta, työllistämistoiminnasta ja edelleensijoitusmahdollisuudesta ja millainen on mielikuva toiminnasta. Olisi hyvä jos olisi resurssia tehdä työpaikkakäyntejä pienemmissä ryhmissä, jopa yhden työntekijän kanssa.

Ohjaamiseen varattu riittävä henkilöresurssi on ratkaisevan tärkeää.

8. Julkisuus ja tiedottaminen

Tiedotuskanavat:

- lehtiartikkelit
- radiohaastattelut
- ilmoitukset
- yrityskäynnit
- työryhmät

Edelleensijoituksesta on tiedotettu järjestöjen kautta (yrittäjät, matkailuyhdistys, maataloustuottajien yhdistys, yritysneuvonta) ja lehti-ilmoituksilla sekä otettu suoria työnantajakontakteja.

Hanke on ollut aktiivisesti mukana reitti- ja opastussuunnittelussa ja mm. Kenttäradan matkailullisessa kehittämisessä sekä eri tapahtumien suunnittelussa.

9. Hankkeen ohjausryhmätyöskentely

Hankesuunnitelmassa määritellyt ohjausryhmän tehtävät:

- seuraa ja ohjaa hankkeen etenemistä ja on hankkeen toteuttajan tukena
- valvoo myönnetyn määrärahan käyttöä
- seuraa hankkeen tavoitteiden ja tulosten saavuttamista sekä analysoi hankkeen tuloksellisuutta
- antaa asiantuntemustaan hankkeen käyttöön ja toimii linkkinä sidosryhmiin tiedottaen hankkeen toiminnasta

Ohjausryhmän jäsenet:

Liisa Riekk/Jouni Korhonen, TE-toimiston edustaja
 Pauli Ronkainen, Taivalkosken matkailuyhdistys
 Minna Voutilainen/Irma Jokela-Pätsi, Taivalkosken kunta/työllistämisyksikkö
 Kari Siikaluoma, Taivalkosken kunta/tekniset palvelut
 Taisto Huovinen, Taivalkosken Kuohu ry
 Hilikka Kynsijärvi, Taivalkosken Kuohu ry
 ELY-keskuksen edustaja

lisäksi kokouksissa mukana

Ulla Majava, projektipäällikkö
 projektisihteeri

Ohjausryhmä kokoontui yhteensä 31 kertaa: 6 kertaa v. 2008, 6 kertaa v. 2009, 6 kertaa v. 2010, 5 kertaa v. 2011 ja 8 kertaa v. 2012.

Ohjausryhmä on toiminut hankkeen toteuttajien tukena, kuten hankesuunnitelmassa on määritelty.

Ohjausryhmässä käsiteltyjä asioita

- hankesuunnitelmaan tutustuminen
- projektipäällikön tilannekatsaus
- TE-toimiston edustajan puheenvuoro: mm. paikkakunnan työttömyystilanteen toteaminen, koulutukset
- projektituen ja kunnan avustuksen seurantaraportit neljännevuosittain
- edelleensijoitusten toteuttaminen
- jäsenten aloitteet tehtävistä töistä.

Allekirjoitus ja päivämäärä

Taivalkoskella 17.01.2013

Taisto Huovinen

Hilikka Kynsijärvi

Ulla Majava

Pauli Ronkainen

Kari Siikaluoma

Minna Voutilainen

10. Kuvia

Työtä Taivalkoskelle –hankkeen työn jälki näkyy!



Taivalvaaran Satupolulle lisää satutauluja.



Vaihtelevia työ- ja kurssiympäristöjä Usein Taivalkosken kauniissa luonnossa



Koululaisten yleisurheilukilpailuissa toimitsijoina.

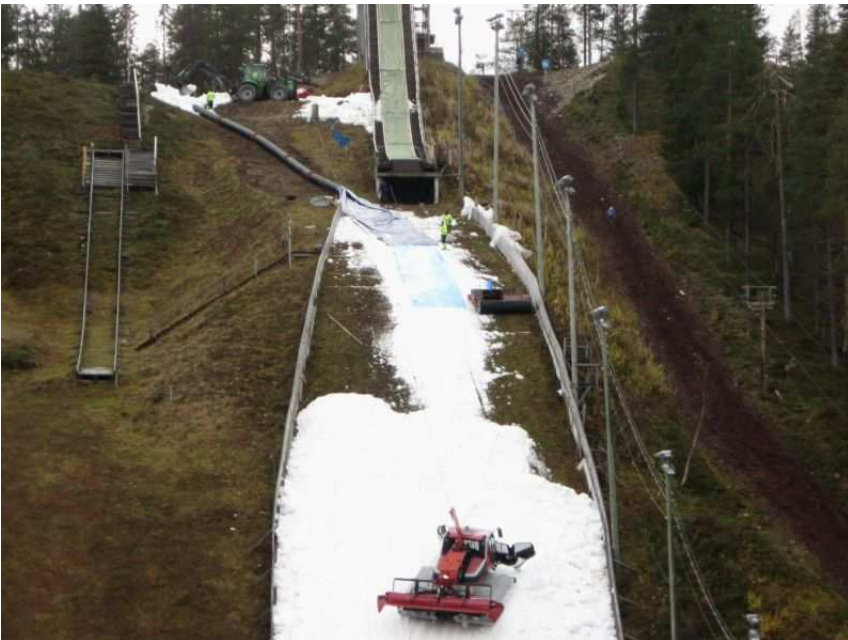


Melonnan porttituomarikoulutus Taivalkosken melontakeskuksessa.

Taivalvaara on tärkeä matkailu- ja virkistyskohde
ja
keskeinen työkohde



Reittiopasteita asennetaan hiihtokeskuksen läheisyyteen.



Taivalkoski sai lumirakentamiskemusta Lumivarmuushankkeesta.

Tässä lumatusta tehdään näillä opeilla, omin voimin. Hankkeen miehet lapiotöissä.

Töitä eri puolilla Taivalkoskea
mm.
reittejä ja taukopaikkoja rakentaen ja kunnostaen



Pitkos- ja muut rakennustarvikkeet ajetaan talvella maastoon.



Pitkospuiden rakentamista.

Lumi- ja jäärakentaminen, pohjoisen talven erikoisuus

Helppoa ja mukavaa



Traktori kuljettaa muottiin poljetta-
van lumen.



Muotti voidaan heti poistaa ja
syntyy siisti aihio, joka on seuraa-
vana päivänä veistettävissä.

Kirkonkylän alakoululaiset pääse-
vät kokeilemaan lumenvaistoa.

Vaativaa rakentamista – uusia taitoja

Betonikivien asentamista Taivalvaaran seikkailupuistoon



Taidokkaita yksityiskohtia.



Tasaista pintaa.

Ylläpitöitä

Välillä on mukava palata tuttuihin rutiineihin



Jääkiekkokaukalon reunojen asentaminen on jokasyksyinen työ.



Siimariiniittoa Kallioniemessä.

Kulttuurimaisema pysyy siistinä ja avarana.

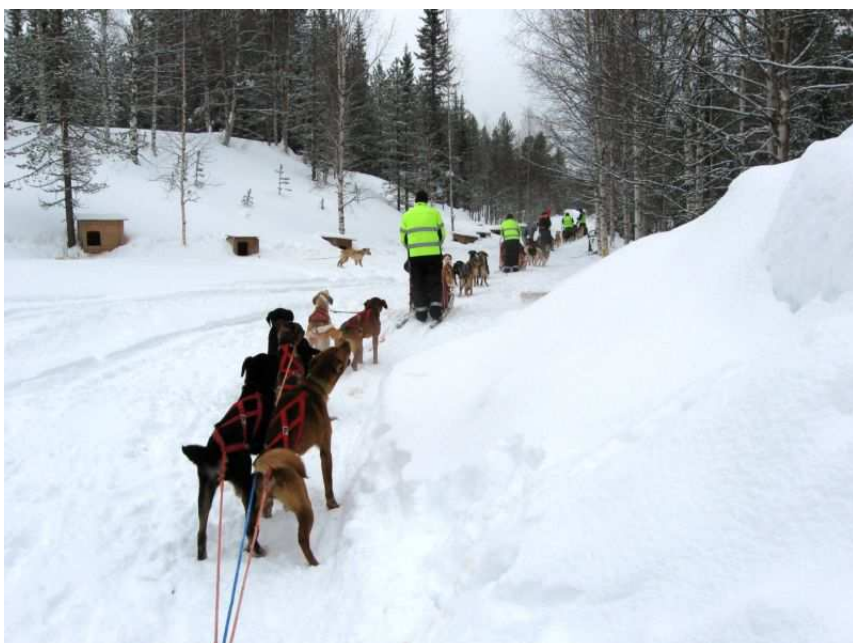
Työpaikkakäyntejä

Käynnit kohdennettiin aloille, joilla on työ- tai tulevaisuuden mahdollisuuksia, tässä luonnonvarat ja matkailu



Ammattikalastajan nuotta-avannolla.

Koston Nuottaaja Veikko Naumanen kalastaa Kostonjärvellä ympäri vuoden.



Tutustumiskäynnillä Hope Trail ky:n yritykseen päästiin koiravaljakkoajelulle.

Yrityksessä työskentelee yksi hankkeen entinen työntekijä.

Hyvää matkaa kohti uusia haasteita!