

LIITE 3

Meriva sr - toimintasuunnitelma 2017

Visio 2020:

Työmarkkinoille kuntouttava ja valmentava Meriva on luotettava ja arvostettu yhteistyökumppani

Toiminta-ajatus:

Meri-Lapin Työhönvalmennus -säätiö on sosiaalipalvelujen tuottaja. Säätiön tarkoituksena on järjestää sosiaalisena palveluna työtoimintaa pitkäaikaistyöttömille, syrjäytymisuhan alaisille nuorille, vajaakuntoisille, mielenterveyskuntoutujille ja muille vaikeasti työllistyville henkilöille sekä järjestää ja kehittää muuta tähän liittyvää kuntouttavaa ja valmentavaa toimintaa sekä koulutusta.

Säätiö on alueellinen laadukkaita valmennus- ja kuntoutuspalveluita tuottava yhteistyökumppani, joka tarjoaa joustavia ja yksilöllisiä palveluita työmarkkinoille kuntoutuville asiakkaille. Säätiön moniammatilliseen osaamiseen rakentuvat valmennus- ja kuntoutuspalvelut ovat tuloksellisia

Säätiön painopistealueet 2017

- Työllisyydenhoidon haasteisiin vastaaminen; asiakasohjausprosessien ja uusien työmarkkinoille kuntouttavien palvelukokonaisuuksien vakiinnuttaminen sekä säätiön asiakaspaikkojen käyttöaste 100 %
- Kilpailukyvyyn vahvistaminen työhönvalmennus- ja työhönkuntoutuspalveluissa
- Työpajojen työhönvalmennusprosessien kehittäminen
- Valmennusta tukevan asiakaslähtöisen tuotannon sekä alihankinnan lisääminen ja monipuolistaminen
- Talouden sopeuttaminen

Asiakas

Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2017 - 2019	Vastuutaho
Tyytyväinen asiakas	Tehokkaat palvelut	Käyttöaste Sijoittuminen säätiöjakson jälkeen	100 % Vähintään 80 % sijoittuu muualle kuin työttömyyteen	Yksiköt, yksilövalmentajat, jory
	Palvelun laatu	Asiakaspalaute	Palaute yli 3 (asteikko 1 – 5), palaute huomioidaan palveluiden kehittämisessä	Yksiköt Jory

LIITE 3

Talous				
Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2017 -2019	Vastuutaho
Kestävä talouden hallinta	Talouden tasapainottaminen ja tervehdyttämien	Tulos	Sopeuttamisohjelman läpivieminen Ylijäämäinen talous	Jory/hallitus

Henkilöstö ja johtaminen				
Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2017 - 2019	Vastuutaho
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö	Työkyvyn ylläpito Osaamisen kehittäminen Ohjauksen asiantuntijakoulutus koko ohjaushenkilöstölle Työhönkuntoutuksen eri osa-alueiden vahvistaminen, erityisosaamisen vastuuttaminen	Työkykyindeksi Sairaspoissaolot Kehityskeskustelu, kehittämisspäivä Osaamiskartoitus	Säännöllinen arviointi, työkykyä vahvistavat tukitoimet 1 krt / vuosi Yhteistyöverkoston hyödyntäminen (koulutusorganisaatiot, työnohjaajat jne) Koulutussuunnitelman ja henkilöstösuunnitelman laatiminen	Esimiehet, jory
Osaamista tukeva johtaminen	Johtamis- ja esimiestaidot	STL:n tulosten ja kehittämissuosituksen toimeenpano - laatupolitiikka	STL:n pohjalta systemaattinen laatutyö ja itsearviointi Johtoryhmyön kehittäminen	Jory

Toimintatavat ja rakenteet				
Strateginen päämäärä	Kriittiset menestystekijät	Kriteeri jolla menestystekijää arvioidaan	Tavoite 2017 - 2019	Vastuutaho
Tuottavuuden parantaminen	Tehokkaasti tuotetut palvelut	Hinta / suorite	Palvelutuotannon tehostaminen ja kustannusten kasvun hallinta	Jory
Kilpailukykyinen ja kehittyvä organisaatio	Palvelujen järjestämistavat Kehittämishankkeiden hyvien käytäntöjen juurruttaminen	Itsearviointi / ulkoinen arviointi Oktetti ry:n vertailu Kilpailutukset	SOTE/IHA-uudistuksen kilpailutuksiin valmistautuminen (esim. lapin säätiöiden yhteinen konsortio, yhteinen toiminnanohjausjärjestelmä)	

Toimenpideohjelma 2017

Asiakas Toimenpideohjelma 2017				
Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2017	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Tyytyväinen asiakas	Katkeamattomat asiakasprosessit	Tiivis yhteistyö ja selkeä työnjako työllisyysyksikön kanssa	Yksilövalmentajat, jory	Asiakastilastot, käyttöaste, sijoittuminen
	Työhönvalmennusta ja –kuntoutusta tukevien työpajatehtävien monipuolistaminen	Kierrätyksen kehittämishankkeen hyvien käytäntöjen juurruttaminen (uudet tuotteet, uudet tehtävät) Asiakaspalautteen hyödyntäminen	Hankehenkilöstö, jory Jory	
	Uusien valmennusta tukevien alihankintatöiden hankkiminen	Yritysyhteistyön ja ulkopuolelle tarjottavan työhönvalmennuksen lisääminen (seinätön paja)	Jory	Alihankintasopimusten määrä
			Yksiköt, yksiköiden vastaavat	Asiakastilastot, tilaukset, myynti

LIITE 3

	Koti- ja kuntapalveluiden lisääminen Goodwill – Kemi myymälän toiminnan kehittäminen	Koti- ja kuntapalveluiden markkinointi Markkinointi		
--	---	--	--	--

**Talous
Toimenpideohjelma 2017**

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2017	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit / seuranta
Kestävä talouden hallinta	Talouden sopeuttamissuunnitelma	Toiminnan ja talouden seurannan tiivistäminen, jory ja hallitus kuukausittain	Toimitusjohtaja, henkilöstöpäällikkö,	Talouden seurannan raportit, hallituksen pöytäkirjat

**Henkilöstö ja johtaminen
Toimenpideohjelma 2017**

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2017	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Osaava, motivoitunut ja hyvinvoinva henkilöstö	Ohjauksen asiantuntijakoulutusta koko ohjaushenkilöstölle Työhönkuntoutuksen eri osa-alueiden vahvistaminen	Koulutussuunnitelman laatiminen ammattiryhmittäin	Esimiehet, henkilöstöpäällikkö	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, jory
Osaamista tukeva johtaminen	Systemaattinen henkilöstösuunnittelu	Tuottavuuden parantaminen työn sisältöä ja työmenetelmiä kehittämällä (oikeita asioita oikeaan aikaan oikeassa paikassa)		

**Toimintatavat ja rakenteet
Toimenpideohjelma 2017**

Strateginen päämäärä	Tavoitteet 2017	Toimenpiteet	Vastuutaho	Mittarit/ seuranta
Tuottavuuden parantaminen	Laskutus, lausunnot, tilitykset ja kirjanpito aikataulutettu, aikataulussa pysyminen	Prosessien kuvaaminen	Jory	Prosessikuvaukset
Kehittyvä kilpailukykyinen	Toimivat ja laadukkaat	Valmennuksen, kuntoutuksen ja		

LIITE 3

organisaatio	tuotannon, valmennuksen ja taloushallinnon prosessit	tuotannon resurssien yhteensovittaminen ja selkiyttäminen		
--------------	--	---	--	--

Tunnusluvut 2017

1.	1. Määrätavoitteet <ul style="list-style-type: none"> ◆ Palkkatuettu henk.työp. ◆ Työkokeilu- ja työhövalmennuspäivät ◆ Kuntoutus päivät (Kela ja sosiaalihuoltolaki) ◆ Sijoittuminen 	palkkatuettu työ 11 868 henkilötyöpäivää, työkokeilu 1 170 henkilötyöpäivää, yksilöllinen työhönvalmennus 500 päivää, työharjoittelu 516 opiskelijatyöpäivää, suojatyö 1448 päivää, yhdyskuntapalvelu 80 päivää, kuntouttava työtoiminta 4 461 päivää, kehitysvammaisten työtoiminta 278 päivää. Muualle kuin työttömyyteen sijoittuu asiakkaista 80 %.
2.	2. Taloudellisuustavoitteet <ul style="list-style-type: none"> ◆ Valmennustuotot ◆ Työtoiminnan tuotot 	2 400 368 231 600
3.	3. Henkilöstö <ul style="list-style-type: none"> ◆ Vakinaiset ◆ Määräaikaiset, ei sijaiset (htv) ◆ Määräaikaiset, sijaiset (htv) ◆ Työllistetyt 	17 6 2 46

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

LIITE 3

	TP 2015	TA 2016	TPE 2016	TAE 2017
Myynti 22%	161837	360000	153265	231600
Myynti 0%	36416	4300	24069	16600
Työll.tuet	156293	468268	134438	492660
Kunnat	1287997	1284000	1284000	1284000
Ostopalvelut mm. VKK, KELA	21680	109848	34700	3000
Kuntouttava työt.	314979	270000	265511	278412
Projektirahoitus	144742	197000	253000	325696
LIKEVAIHTO	2123944	2693416	2148983	2631968
Hlöstökulut vastaava henk.kunta	879069	790700	705866	891180
Hlöstökulut muu henk.kunta	911307	1211740	831355	1017320
Toimitilakulut	313608	367936	398240	344000
Kone- ja kalusto	66457	29500	34896	61070
Matkat	19985	9000	11222	8500
Hallinto, markkinointi, tilitsto ym.	153408	71700	71700	114469
Materiaalit ja palvelut	156262	168250	129182	118315
Projektien omarahoitus	1272	16300	65655	19300
KULUT YHTEENSÄ	2501368	2665126	2248116	2574154
Tulos ennen poistoja	-377424	28290	-99133	57814
Poistot	48112	28000	48000	45500
Sijoitus- ja rahoitustoiminta	2369		2369	
TULOS	-423167	290	-144764	12314