



**TOIMINTASUUNNITELMA JA
TALOUSARVIO 2012**

SOVATEK
säätiö

Sisällys

1. Yleistä	3
2. Palvelu- ja kehittämistoiminta	5
2.1. Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikkö.....	6
2.2. Hoitopalveluyksikkö	7
2.3. Palveluohjausyksikkö.....	8
2.4. Koulutus- ja työhyvinvointiyksikkö.....	10
2.4.1. Oppilaitosyhteistyön ja erilaisten oppimisympäristöjen kehittäminen	11
2.4.2. Nuorten matalankynnyksen palveluiden kehittäminen	12
2.4.3. Työhönvalmennuksen tukipalveluiden kehittäminen	12
2.4.4. Henkilöstön koulutuksen ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen	13
2.4.5. Asiantuntija- ja työnohjauspalveluiden roolin määrittely ja palveluiden rakenteen kehittäminen.....	14
2.5. Työvalmennusyksikkö.....	14
3. Joensuun tulosalue	15
3.1. Avopalvelut	16
3.2. Laitospalvelut	16
3.3. Yhteistyöverkostoissa tapahtuvan toiminnan kehittäminen:	17
4. Järjestölähtöinen toiminta	17
5. Talous.....	18

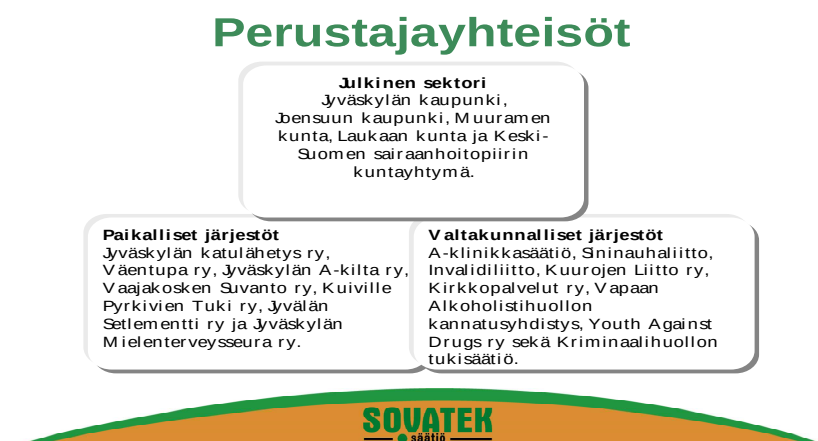
1. Yleistä

Sovatek-säätiö on psykososiaalisen kuntoutuksen asiantuntija- ja yhteistoimintaorganisaatio, joka keskittyy erilaisten riippuvuus- ja mielenterveysongelmien ehkäisyyn ja hoitoon, työ- ja toimintakyvyn vahvistamiseen sekä työllistymisen edistämiseen.

Säätiö on julkisen ja kolmannen sektorin taustayhteisöjen perustama yhteistoimintaorganisaatio, joka edustaa uudenlaista toimintatapaa julkisen sektorin toiminnassa ja palvelujärjestelmässä sekä kolmannen sektorin toimijoiden, yritysten ja muiden yhteisöjen kanssa tehtävässä yhteistyössä. Lähtökohtana on palvelujärjestelmien kehittäminen ja palveluiden tuottaminen palveluita tarvitsevien sekä palveluja tilaavien asiakkaiden näkökulmasta.

Säätiön perustajayhteisöt (kuvio 1) edustavat monipuolisesti sosiaali- ja terveydenhuollon, päihdehuollon erityispalvelujen, työvalmennuksen sekä kolmannen sektorin erilaisia toimintamuotoja ja hoitoideologioita. Säätiön toimintamuodot ja palvelut perustuvat erilaisiin psykososiaalisen kuntoutuksen ja päihdelääketieteen, työvalmennuksen sekä mielenterveystyön menetelmiin ja sisältöihin. Valtaosa säätiön lähiseudun perustajayhteisöistä toimivat asiakkaiden arjen, asumisen sekä sosiaalisten verkostojen luojina ja ylläpitäjinä. Säätiön perustajakunnat ja sairaanhoitopiiri edustavat julkisen hyvinvointipalvelujärjestelmän sosiaali- ja terveydenhuollon sekä erikoissairaanhoidon näkökulmaa. Valtakunnalliset järjestöt ja palveluiden tuottajat toimivat vahvoina asiantuntijoina sekä tukijoina palveluiden kehittämisessä. Sovatek-säätiön kaltaisessa yhteistoimintaorganisaatiossa yhdistyvät ammatillinen ja tutkimuksellinen sekä kokemuseräinen ja ”hiljainen” tieto.

Kuvio 1. Sovatek-säätiön perustajayhteisöt

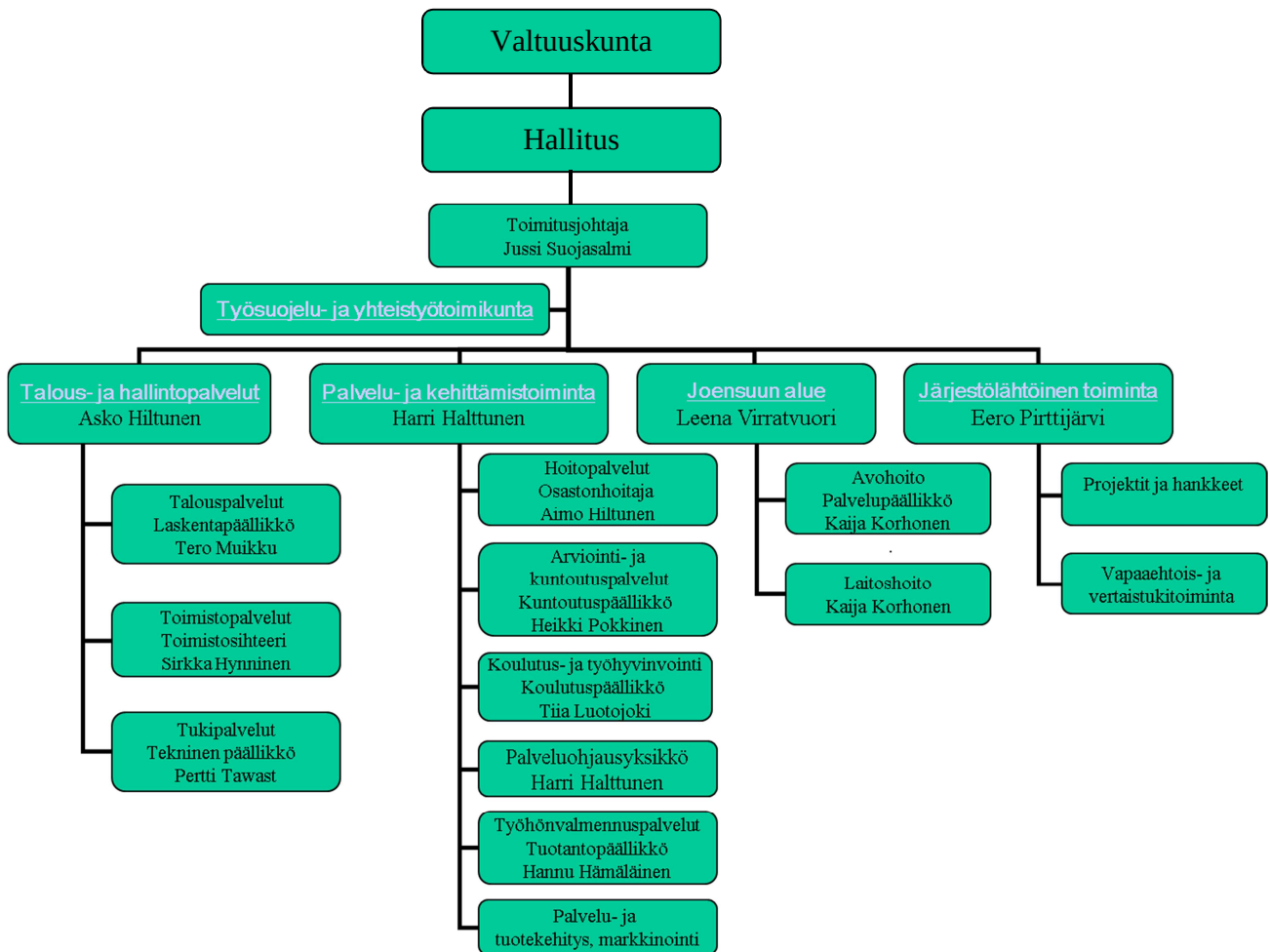


Säätiön hallintoelimet ovat valtuuskunta ja hallitus. Valtuuskuntaan kuuluu vähintään kaksikymmentä (20) ja enintään neljäkymmentä (40) jäsentä. Säätiön asioita hoitaa ja sitä edustaa kahdeksi (2) kalenterivuodeksi valittu hallitus, johon kuuluu puheenjohtaja ja vähintään kahdeksan (8) ja enintään kaksitoista

(12) jäsentä sekä heidän henkilökohtaiset varajäsenensä. Säätiön perustajayhteisöt nimeävät edustajansa hallintoelimiin.

Säätiön operatiivinen johtamis- ja vastuurakenne muodostuu neljästä tulosalueesta, jotka ovat hallintopalveluiden tulosalue, palvelu- ja kehittämistoiminnan tulosalue, Joensuun tulosalue sekä järjestölähtöisen toiminnan tulosalue (Kuvio 2).

Kuvio 2. Johtamis- ja vastuurakenne



Sovatek-säätiön strategiaa 2012–2015 on laadittu vuoden 2011 aikana. Säätiön visiona on, että se on valtakunnallisesti tunnettu ja arvostettu alansa toimija, palvelujen ja järjestötoiminnan uudistaja sekä haluttu yhteistyökumppani vuonna 2015.

Strategiakauden painopistealueina ovat:

1. Asiakkaiden ja sidosryhmien kiinnostuksen kasvattaminen säätiötä kohtaan entistä vahvemaksi
2. Strategiseen kumppanuuteen perustuva toiminnallinen ja alueellinen kasvu
3. Uusien palveluinnovaatioiden ja -konseptien kehittäminen ja levittäminen
4. Henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen
5. Toiminnanohjauksen kehittäminen

6. Talouden ja toiminnan tasapaino

Strategiakauden tavoitteiden mukaisia toimenpiteitä toteutetaan säätiön eri tulosalueilla ja toimialoilla vuoden 2012 aikana. Painopisteet vaihtelevat tulosalueittain ja toimialoittain.

Sovatek-säätiön perustehtävän toteuttamisessa on merkittäviä haasteita. Työttömyys, tuloerojen kasvu, syrjäytyminen sekä erilaiset riippuvuudet ja sairaudet koskettavat tavalla tai toisella asiakkaitamme. Elämme tilanteessa, jossa yhteiskunta ei tuota hyvinvointia kaikille ja olemme huolissamme siitä, että syrjäytyminen jatkuu, moniongelmaisuus syvenee ja asenteet kovenevat. Yhteiskunnan megatrendit tuottavat paineita ja reunaehdoja perustehtävämme toteuttamiselle ja ongelmien käsittelylle: tehoa ja nopeita tuloksia vaaditaan entistä enemmän, ongelmat kasvavat ja mutkistuvat, mutta palveluresurssit eivät lisäänty tarvetta vastaavasti.

Säätiön tuottamien palvelujen kysyntää hillitsevät lähinnä kuntien ja muiden palvelun tilaajien tiukka talous. Palvelutarpeiden kasvu tulee edelleen jatkumaan. Toimintaympäristössä tapahtuvat rahoitukselliset ja rakenteelliset muutokset sekä yleistynyt palvelujen kilpailutus edellyttävät ennakointia, joustavuutta ja nopeaa kykyä reagoida muutoksiin.

Säätiöiden sulautuminen on merkinnyt monia muutoksia, mutta käytännön tasolla niiden vaikutukset tuntuvat vasta viiveellä. Sulautuneilla säätiöillä on ollut osin erilainen asiakaskunta, erilaiset toimintakulttuurit ja käytännöt, joiden yhteensovittaminen edellyttää sopimista, kompromisseja, avoimuutta ja toisten arvostamista. Muutostyöskentelyä jatketaan henkilöstön ja johdon kanssa. Henkilöstön jaksamiseen ja johtamisrakenteiden selkiennyttämiseen tulee edelleen kiinnittää huomiota. Ensimmäisen toimintavuoden aikana saatujen kokemusten jälkeen voidaan tarkentaa toimintatapoja ja rakenteita siten, että toimialueiden välistä yhteistyötä sekä johdon ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta voidaan parantaa. Tiedonkulkuun, toiminnallisten ja rakenteellisten muutosten valmisteluun osallistuvien vuoropuheluun ja päätöksenteon avoimuuteen on kaikkien panostettava. Vuodelle 2012 on laadittu koko säätiötä koskeva koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelma. Tavoitteena on, että säätiöllä on hyvinvoiva, motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö.

Yhteisten asiakkuuksien ja toisiaan tukevien palveluprosessien aikaansaaminen vaativat vuoropuhelua, tutustumista eri toimialoihin sekä yhteisten toimintakäytäntöjen luomista. Toimintavuoden aikana laaditaan palvelukuvaukset ja määritellään asiakasprosessit kaikissa yksiköissä ja niiden rajapinnoilla. Toiminnan ohjauksen kehittäminen käynnistetään määrittelemällä säätiön toiminnan vaikutusten arvioinnin näkökulmat ja mittarit. Hallituksen ja johdon strategisen johtamisen kehittämistä jatketaan.

2. Palvelu- ja kehittämistoiminta

Palvelu- ja kehittämistoiminnan tulosalue toteuttaa osaltaan säätiön tarkoitusta ja toiminta-ajatusta sekä strategisia linjauksia. Tulosaluetta johtaa palvelu- ja kehittämisjohtaja. Tulosalueella on viisi toimialakohtaista yksikköä: Hoitopalvelu-, Arviointi- ja kuntoutuspalvelu-, Palveluohjaus-, Koulutus- ja työhyvinvointi- sekä Työvalmennusyksikkö. Yksiköiden vastuuhenkilöinä ja toimihenkilöiden lähiesimiehinä toimivat toimialapäälliköt. Heidän tehtävänä on seurata, arvioida ja raportoida yksiköiden toimintaa systemaattisesti tulosaluejohtajalle ja tulosalueen johtoryhmälle. Toimialakohtaisissa yksiköissä on useita työryhmiä, joissa kussakin on nimetty tiimivastaava. Tiimivastaavien tehtävänä on yhdessä työ-

ryhmien kanssa huolehtia asiakaslähtöisyyden toteutumisesta kaikessa toiminnassa ja päätöksenteossa, omien palvelukokonaisuuksiensa organisoimisesta, arvioinnista, raportoinnista ja kehittämisestä. Lääkäreiden vastuita ja asemaa työryhmissä selkiytetään. Tulosalueella työskentelee keskimäärin 85 toimenhenkilöä. Yksiköiden työntekijät osallistuvat koulutussuunnitelmissa määriteltyihin koulutuksiin ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehditaan esimiestyöllä, kaikkien työnohjauksilla sekä kollegiaalisella tuella. Työntekijöiden jaksamisen arviointiin, työskentelyilmapiiriin sekä vuorovaikutukseen kiinnitetään erityistä huomiota.

Asiakaslähtöisyyteen kiinnitetään huomiota kaikessa toiminnassa ja asiakkaiden osallistumista palvelujen suunnittelussa lisätään. Asiakaslähtöisyydessä kiinnitetään erityistä huomiota systemaattisen asiakaspalautteen hankintaan. Eri sidosryhmille suunnattua markkinointia ja viestintää tehostetaan perustamalla markkinointi- ja viestintäyksikkö. Uusi yksikkö palvelee koko säätiön markkinointi- ja viestintätarpeita. Työvalmennustoimintaa laajennetaan Korpilahdelle ja Töihin!-palvelun toimintaa laajennetaan kattamaan koko Jyväskylän seutu. Yritysyhteistyötä lisätään edelleen. Tavoitteena on kokeilla yrityksiä valmennusyksiköinä. Osatyökyvyn ja osa-aikatyön kohtaantoa edistetään uudella TeMo-hankkeella. Vuoden 2011 aikana käynnistynyt omien valmennusyksiköiden sekä -alojen arviointia ja uudistamista jatketaan. Niin ikään tavoitteena on kehittää ja laajentaa ammatillisia kuntoutuspalveluja ja oppilaitosyhteistyötä.

Ensimmäisen toimintavuoden aikana käynnistynyttä toimialojen sisäisen yhteistoiminnan kehittämistä jatketaan. Yhteistoiminnan tavoitteena on kehittää asiakaslähtöisiä palveluprosesseja niin, että hoito- ja kuntoutuspalvelujen asiakkailla olisi mahdollisuus siirtyä työvalmennuspalveluihin ja työvalmennuspalveluiden asiakkaat saisivat tarpeen mukaisia hoito- ja kuntoutuspalveluja.

2.1. Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikkö

Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikön hallinnolliset rakenteet ja tehtävien priorisointi on määritelty vuoden 2011 aikana. Yksikön toiminta perustuu Sovatek-säätiön arvoihin ja tehtyihin sopimuksiin. Säätiön strategisista painoalueista yksikössä toteutuvat erityisesti seuraavat: asiakkaiden ja sidosryhmiin kiinnostuksen kasvattaminen säätiötä kohtaan entistä vahvemmaksi, uusien palveluinnovaatioiden ja -konseptien kehittäminen ja levittäminen sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen.

Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikön ensisijaisena tehtävänä on sopimuksiin pohjautuvien palveluiden tuottaminen. Näitä sopimuksia ovat Keski-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän kanssa tehty sopimus päihdepalveluiden tuottamisesta, sopimus sosiaalityöntekijän palveluista Äänekosken kaupungin kanssa, hankintasopimus TE-toimiston kanssa 25 kuntoutustutkimuksen tuottamisesta vuositasolla, KELA:lle tuotettavat mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus ja työhönvalmennus. Lisäksi Vakuutuskuntoutus ry:lle ja Eläkevakuutusyhtiö Eteralle on tehty tarjous työ- ja toimintakyvyn arvioinnista ohjatussa työkokeilussa ja osallistuttu Kuntien eläkevakuutus KEVA:n kilpailutukseen "hylkäävän työkyvyttömyyseläkeratkaisun saaneiden hakijoiden tilanneselvittelyn hoitamisesta".

Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikön perustehtävät ovat kuntoutujien tukeminen oman arjen hallintaan sekä arvioida, parantaa ja ylläpitää kuntoutujan toiminta- ja työkykyä yhteistyössä kuntoutujan ja hänen verkostonsa kanssa. Kuntoutuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi tehdään yhteistyössä asiakkaan

kanssa huomioiden hänen läheistensä, viranomaisten sekä muiden palveluntuottajien näkemykset ja resurssit. Yksikkö toimii oman alansa erityisasiantuntijana ja kehittäjänä verkostoituen aktiivisesti. Lisäksi yksikön työntekijät antavat perustehtävän toteuttamisen ohella työnohjausta, koulutusta ja konsultaatiota sekä opiskelijoiden ohjausta huomioiden perustehtävän toteuttamisen edellyttämät resurssit. Pieni osa päihdekuntoutujista osallistuu päihdekuntoutuksen ohella työvalmennukseen. Tavoitteena on lisätä päihdekuntoutujien osallistumista ja ohjautumista työvalmennukseen.

Arviointi- ja kuntoutuspalveluiden kehittämistyön strategiset kärjet vuonna 2012 ovat ammatillisen kuntoutuksen palvelut sekä huumeasiakkaiden kuntouttava hoito. Huumeasiakkaiden hoidon kehittämisen tavoitteena on asiakkaiden arjen hallinnan tuen edistäminen. Arjen hallintaa parannetaan ryhmätoimintopalveluita, yksilöhoitosuhteita sekä yhteisöllisyyttä kehittämällä. Ammatillisen kuntoutuksen palveluiden tärkeimmät tavoitteet ovat palvelutoiminnan arviointi ja kehittäminen sekä markkinointi. Palvelujen tuotteistusta sekä uusien palveluiden innovointia ja kehitystä jatketaan vuoden 2012 aikana Sovatek-säätiön arvopohjan ja strategisten tavoitteiden mukaisesti huomioiden yhteiskunnallinen taroituksenmukaisuus.

Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikkö on jaettu kolmeen toiminnalliseen työryhmään: Huumekuntoutustyöryhmä, Riippuvuuskuntoutustyöryhmä ja Ammatillisen kuntoutuksen työryhmä. Työn suunnittelua ja päätöksentekoa varten on käytössä yksikkö- ja työryhmäkohtaisia kokouksia, joissa asiakasasiat ja hallinnolliset asiat käsitellään eri kokouksissa. Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikön kehittämistoiminta on jatkuvaa ja saavutettuja tuloksia arvioidaan säännöllisesti. Tämän lisäksi yksikössä pidetään 4-6 suunnitteluiltaa vuorokauden 2012 aikana. Yksikön henkilöstön laaja-alainen ammatillinen erityisosaaminen hyödynnetään kuntoutus- ja kehittämistyössä asiakaslähtöisesti yli työryhmärajojen. Riippuvuuskuntoutustyöryhmän henkilöstö osallistuu Ammatillisen kuntoutuksen työryhmän sekä Huumekuntoutustyöryhmän strategiaan kehittämistehtäviin erityisasiantuntijoina erityisesti ryhmätoimintojen sekä arviointipalveluiden osalta. Riippuvuuskuntoutustyöryhmä kehittää lisäksi lapsiperheiden päihdehoitoa sekä ryhmä- ja kurssitoimintaa.

Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikössä työskentelee vuonna 2012 kuntoutuspäällikkö, 2 lääkäriä osa-aikaisesti, 4 sosiaalityöntekijää (3 osa-aikaisesti), 1 psykologi, 1 sosionomi yamk (tiimivastaava), 1 toimintaterapeutti ja 6 sairaanhoitajaa (2 tiimivastaavaa) ja yksi lähihoitaja.

2.2. Hoitopalveluyksikkö

Sovatek-säätiön hoitopalvelut muodostuvat päihdepäivystyksestä sekä alkoholi- ja huumevieroitusosastoista.

Päihdehuollon erityispalvelujen runsas tarve jatkuu edelleen vuonna 2012. Päihdeasiakkaiden lisääntyvä päihteiden sekakäyttö ja opiaattien käyttö on johtanut hoidon tarpeen kasvuun huumehoitopalveluissa. Tilastojen perusteella Jyväskylässä käytetään edelleen huumeita samaan tyyliin kuin pääkaupunkiseudullakin. Buprenorfiini on edelleen yleisin ensisijainen päihde huumeiden käyttäjällä. Alkoholi- vieroituksien tarve on laskenut aikaisempien vuosien malliin. Lastensuojeluasiakkaiden määrä päihdepalveluissa on lisääntynyt ja sen odotetaan lisääntyvän myös vuonna 2012. Hoitopalveluissa hoidettujen asiakkaiden jatkohoito toteutuu useimmiten sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluissa, päihdehuollon erityispalvelujen avo- tai laituskuntoutuksessa. Osastohoitojen jälkeen asiakkaat pystyvät

useimmiten palaamaan itsenäiseen tai tuettuun asumiseen. Suurella osalla on myös avo- tai laitoshoidon kuntoutuksen tarvetta.

Päihdepäivystys on matalan kynnyksen ja liikkuvan työn periaatteella toimiva avopalveluyksikkö. Päihdepäivystys on tarkoitettu riippuvuusongelmaisille, hoitoon hakeutuville päihteiden käyttäjille ja heidän omaisilleen. Päihdepäivystys vastaa päihdepäivystyspalvelusta, terveysneuvontapalvelusta, liikkuvasta terveysneuvontapalvelusta sekä konsultaatiopalveluista. Vuoden 2012 aikana päihdepäivystyksessä tullaan kehittämään liikkuvia konsultaatiopalveluita sekä seksityöläisille annettavaa terveysneuvontaa. Vuonna 2012 liikkuvaan terveysneuvontapalveluun osallistuvat myös vieroitusosaston työntekijät. Päihdepäivystyksen työnohjaukset jatkuvat edelleen vuonna 2012.

Alkoholivieroitusosasto tulee tarjoamaan vuonna 2012 kahdeksan hoitopaikkaa. Osasto siirtyy nykyisen huumevieroituksen tiloihin vuoden 2012 alussa. Alkoholi- ja huumevieroitusosastojen rakenteiden selvitys ja kehitystyö suoritettiin 2011. Selvityksessä todettiin alkoholivieroitusten tarpeen vähentyminen osastolla viime vuosien aikana. Vuoden 2012 aikana alkoholivieroituksessa tullaan kehittämään alkoholivieroituksessa suoritettavia lääkevieroitushoitoja. Vieroitushoitojen lisäksi osastolla jatketaan työ- ja toimintakyvyn arviointitutkimuksia.

Huumevieroitusosasto on toiminut kuusipaikkaisena osastona vuoden 2008 alusta. Huumevieroitusosaston käyttöaste on ollut koko ajan korkea. Osaston kuusi potilaspaiikkaa ovat käytännössä olleet koko ajan täynnä ja sinne on muodostunut lähes pysyvä jono. Alkoholi- ja huumevieroitusosastojen rakenteita on arvioitu vuoden 2011 aikana. Arvioinnin perusteella on laadittu suunnitelma, jonka mukaan huumevieroitusosasto laajenee siten, että siellä on 9-10 vuodepaikkaa vuoden 2012 kevään aikana. Henkilöstö lisätarve on Valviran toimilupaselvitysten perusteella kolme sairaanhoitajaa. Lisäksi lääke-riresursointia joudutaan lisäämään. Rakennemuutoksen toimeenpano edellyttää lisärahoitusta, joka sisältyy vuoden 2012 sopimukseen. Vuonna 2010 alkanut yhteistyö Joensuun päihdepalveluiden kanssa jatkuu edelleen 2012 siten, että osastolle on varattu 1,5 (1 vuonna 2011) hoitopaikkaa joensuulaisille huumeriippuvaisille potilaille. Huumevieroituksen sairaanhoitaja toimii kahtena päivänä viikossa päihdesairaanhoitajana Muuramen terveyskeskuksessa.

Hoitopalveluissa työskentelee vuonna 2012 osastonhoitaja, 15 sairaanhoitajaa (3 tiimivastaavaa), 7 hoitajaa, kaksi lääkärää ja kaksi sosiaalityöntekijää osa-aikaisesti.

2.3. Palveluohjausyksikkö

Palveluohjausyksikkö jakaantuu palveluohjaustiimiin ja Töihin!-palvelutiimiin. Palveluohjausyksikön päällikkönä toimii palvelu- ja kehittämisjohtaja (OTO).

Palveluohjaustiimin tehtävänä on asiakkaiden (valmentautujien) palvelutarpeen arviointi ja ohjaus toimintakykyä ja työllistymistä edistäviin työvalmennuspalveluihin. Palveluohjauksen perustana on asiakkaan kanssa laadittu palvelutarpeen ja -mahdollisuuksien kartoitus. Palvelupäätöstä tehtäessä lähtökohtana on asiakkaan oma toive. Palveluohjaaja määrittelee asiakkaan kanssa yhdessä työvalmennuksen tavoitteen. Asiakkaat tulevat palveluohjaukseen pääosin Jyväskylän TE-toimiston, Jyväskylän työvoiman palvelukeskuksen tai kuntien sosiaalityön ohjaamina. Edellä mainittujen lisäksi asiakkaat ohjautuvat palveluohjaustiimiin Sovatek-säätiön muista palveluista kuten Ammatillisen kuntoutustyöryhmän tai Koulutus- ja työhyvinvointiyksikön kautta. Palveluohjauksen lisäksi tiimi tuottaa yksilö-

valmennusta ja ryhmämuotoisia palveluja. Palveluohjaustiimi tekee yhteistyötä Töihin!-palvelutiimin kanssa. Palveluohjaustiimin henkilöstö koostuu kahdesta palveluohjaajasta (yksi tiimivastaava), yksilövalmentajasta, sosiaalityöntekijästä, kuntoutusohjaajasta ja kuntoutuksen ohjaajasta.

Vuoden 2012 aikana kehittämisen painopistealueena on yhteistyön kehittäminen lähettävien tahojen ja Sovatek-säätiön muiden yksiköiden kanssa. Työvalmennukseen tulevien asiakkaiden (valmentautujien) palvelutarpeet ovat muutoksessa. Valmentautuja-asiakkailta on yhä enemmän työ- ja toimintakykyyn liittyviä puutteita ja työllistymisen esteitä, joiden tunnistamiseen, tarpeen mukaisten arviointi- ja kuntoutuspalvelujen tarjoamiseen sekä palveluohjaukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Toimintavuoden aikana selvitetään yksilövalmennuksen ja sosiaalityön resursointitarve ja -mahdollisuudet. Lisäksi toimintavuoden aikana selvitetään millä tavalla asiakkaat voivat olla mukana palvelujen kehittämistyössä. Palveluohjauksen onnistuminen edellyttää hyvää ja luottamuksellista yhteistyötä säätiön omien toimialojen, TE-toimiston, Työvoiman palvelukeskuksen ja kuntien sosiaalityön kanssa. Toimintavuoden aikana luodaan selkeä yhteistyörakenne lähettävien tahojen ja Sovatek-säätiön muiden yksiköiden kanssa. Tavoitteena on luoda rakenne ja järjestää säännölliset yhteistyötapaamiset vähintään kaksi kertaa toimintavuoden aikana.

Töihin!-palvelun tarkoitus on asiakaslähtöisen työelämään tähtäävän valmennuksen toteuttaminen yrityksissä, kunnissa ja järjestöissä. Yksilöllisiä työllistymispolkuja rakennetaan yhteistyössä TE-toimiston, asiakkaiden, tarvittavan verkoston ja yritysten kanssa. Asiakaslähtöisen työhönvalmennuksen ja työnantajille tarjottavan palvelun tavoitteena on luoda lisäarvoa yrityksille ja synnyttää uusia työpaikkoja. Toiminnalla pyritään tulevaisuudessa turvaamaan motivoituneen ja osaavan työvoiman saatavuus. Töihin!-palvelun toiminnallinen kokonaisuus muodostuu kuudesta asiakaslähtöisestä toimintalohkosta: nuoret, maahanmuuttajat, TE-toimiston pitkäaikaistyöttömille kohdennettu palvelu, Työvoiman palvelukeskuksen asiakkaille kohdennettu palvelu ja Sovatek-säätiön työvalmennuksessa oleville asiakkaille kohdennettu palvelu. Uutena palvelulinjana toimintavuoden aikana kehitetään TeMo-palvelulohko. TeMo-palveluun sisältyy työpankin toiminnan kehittäminen, yrittäjäysvalmennus ja työosuuskunta Tekemonian toiminnan kehittäminen.

Töihin!-palvelu 2012

Nuoret	Mamut	TE-linja	TYP-linja	Sovatek	TeMo
TE-toimiston asiakkaat (17–25 v.)	TE-toimiston asiakkaat (maahanmuuttajat)	TE-toimiston asiakkaat	TYPin asiakkaat (pitkäaikaistyöttömät)	Sovatekin asiakkaat,	Työpankki
Tavoite opiskelu- tai työpaikka	Tavoite opiskelu- tai työpaikka	Tavoite työpaikka	Tavoite työpaikka	Pomppu	Yrittäjäysvalmennus
				Taimipalvelu	Tekemonia
				Tarvoite työpaikka	Tavoite yrittäjäys

Yritys- ja työnantajayhteistyö

Töihin!-palvelussa työskenteli vuonna 2011 seitsemän työntekijää. Tiimin palveluvastaava toimii työntekijöiden esimiehenä ja vastaa toiminnallisesti tiimin toiminnasta. Lisäksi tiimiin kuuluvat yrityskoordinaattori sekä 4,5 yksilövalmentajaa. Tavoitteena on lisätä henkilöstöresursseja vähintään yhdellä henkilöllä. Henkilöstömäärä selviää sen jälkeen, kun sopimukset ja projektirahoitus vuodelle 2012 varmistuvat.

Vuoden 2012 tavoitteena on toiminnallinen ja alueellinen laajeneminen. Töihin!-palveluun on tarkoitus luoda uusi malli, jonka avulla voidaan edistää asiakkaiden omaehtoista työllistämistä työosuuskunta-toimintaan ja yrittäjyyteen. Monella asiakkaalla on osaamista ja halua kokeilla yrittäjyyttä. Työllistymistä edistävinä toimenpiteinä lisätään keikkatöiden tekemistä ja työvoiman vuokrausta. Kehittämistyössä hyödynnetään valtakunnallisen työpankkikokeilun kokemuksia. Yritysyhteistyötä lisätään siten, että yritys voisi toimia työpajaympäristönä.

Töihin!-palvelun toiminta perustuu tiiviiseen ja asiakaslähtöiseen yhteistyöhön työnantajien ja työhallinnon kanssa. Asiakkaat ohjautuvat Töihin!-palveluun joko suoraan TE-toimistosta tai Sovatekin eri yksiköistä. Asiakastyö Töihin!-palvelussa sisältää ohjaus- ja aktivointivaiheen ja työhönvalmennuksen yrityksissä. Töihin!-palvelun rahoitus koostuu kuntien kanssa tehtävistä sopimuksista ja projektirahoituksesta. Tavoitteena on, että työntekijöiden vakinaistamista voidaan jatkaa. Vuodelle 2012 haetaan projektirahoitusta seuraavasti: Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamalle MaMuPlus-projektille haetaan jatkorahoitusta (maahanmuuttajille ja pitkäaikaistyöttömille kohdennetun valmennuksen kehittäminen), Keski-Suomen ELY-keskuksen rahoittamalle Toki-hankkeelle (nuorille kohdennetun työhönvalmennuksen kehittäminen) haetaan myös jatkorahoitusta vuodelle 2012. Keski-Suomen ELY-keskukselle tehdään ESR-hankehakemus vuosille 2012–2013. Hankkeen sisältö perustuu TeMo-hankkeen sisältöön (työpankin, yrittäjyysvalmennuksen ja työosuuskuntatoiminnan kehittäminen).

2.4. Koulutus- ja työhyvinvointiyksikkö

Koulutus- ja työhyvinvointiyksikkö perustettiin Palvelu- ja kehittämistoiminnan tulosalueelle vuoden 2010 lopulla. Yksikön perustehtävänä on koulutuspalveluiden koordinointi ja kehittäminen sekä säätiön työhyvinvointitoiminnan koordinointi. Yksikkö vastaa Sovatek-säätiön ammatillisista koulutuspalveluista, oppisopimuskoulutuksesta, etsivä työpari -toiminnasta, starttipajatoiminnasta sekä valmentautujille suunnattujen lyhytkestoisten koulutusten ja kurssien koordinoinnista. Lisäksi yksikkö vastaa koko säätiön henkilöstön koulutuksen ja työhyvinvoinnin edistämisen sekä asiantuntija-, koulutus- ja työnohjauspalvelujen koordinoinnista. Näiden palvelujen tuottamiseen osallistuvat kaikki säätiön yksiköt.

Koulutus- ja työhyvinvointiyksikön henkilöstö koostuu 8 työntekijästä ja toimialavastaavasta (koulutuspäällikkö). Yksikössä työskentelee opinto-ohjaaja, kaksi Kytkin-ohjaajaa, kaksi etsivän työn työntekijää, yksilövalmentaja, työnohjaaja ja terveydenhoitaja. Lisäksi yksikössä työskentelee lisäresurssina etsivässä työssä Jyväskylän kaupungin työntekijä syyskuusta 2011 helmikuuhun 2012.

Vuoden 2012 tavoitteiksi Koulutus- ja työhyvinvointiyksikössä on määritelty seuraavat teemat:

- Oppilaitosyhteistyön ja erilaisten oppimisympäristöjen kehittäminen
- Nuorten matalankynnyksen palveluiden kehittäminen
- Työhönvalmennuksen tukipalvelujen kehittäminen
- Henkilöstökoulutuksen ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen

- Asiantuntija- ja työnohjauspalveluiden roolin määrittely ja palveluiden rakenteen kehittäminen

2.4.1. Oppilaitosyhteistyön ja erilaisten oppimisympäristöjen kehittäminen

Työpajatoimintojen opinnollistamisen ja oppilaitosyhteistyön kehittämistyö jatkuu vuonna 2012. Tavoitteena on vuoden 2012 aikana käynnistää opinnollistamisen periaatteiden ja sen toimintatapojen juurruttaminen säätiössä. Kehittämistyöhön kohdistetaan lisäresurssia erillisen kehittämishankkeen kautta. Työpajaympäristöä opinnollistamalla ammatillisia opintoja suorittaville nuorille voidaan tarjota erilainen, tuetumpi oppimisympäristö opintojen suorittamiseen. Toisaalta työkokemuksen kautta osaamista hankkineiden valmentautujien osaamista voidaan paremmin tukea ja tunnistaa työpajaympäristössä sekä tunnustaa näyttötutkintojen ja oppisopimuskoulutuksen kautta. Myös jo ammattitutkinnon omaavien, pitkään työelämästä pois olleiden valmentautujien ammattitaidon päivittämistä pystytään paremmin tukemaan valmennuksellisin keinoin, kun työpajaympäristö toimii opinnollistamisen periaattein. Opinnollistaminen koskee koko Sovatek-säätiön työhönvalmennuspalveluita. Kehittämistyöhön osallistuvat etsivä työpari, Sauma-starttipaja, opinto-ohjaaja sekä kaikki työvalmennusyksiköt toiminnan toteuttamispaikkana. Opinnollistamisen juurtuminen edellyttää erilaisten oppimismahdollisuuksien aiempaa parempaa tunnistamista työvalmennusyksiköissä, työtapojen kehittämistä enemmän valmentautujan osaamista kartoittavaksi ja kuvaavaksi sekä oppilaitosyhteistyön tiivistämistä.

Opinnollistamisen kehittämisen tavoitteena on tehdä yhteistyösopimus Jyväskylän ammattiopiston kanssa opiskelijoiden työpajajaksojen toteuttamisesta työpajaympäristössä. Yhteistyösopimukset ammatillisten oppilaitosten kanssa edellyttävät oppimisympäristön kuvaamista. Määrällisenä tavoitteena vuonna 2012 on, että kahdeksan (8) ammatillista tutkintoa suorittavaa nuorta suorittaa opintojaan työpajaympäristössä.

Yhteistyö Bovallius-ammattiopiston kanssa jatkuu edelleen vuonna 2012. Ammatillisen koulutuspalvelun, Kytkin-koulutuksen, järjestäjänä toimii Bovallius-ammattiopisto. Tällä hetkellä koulutusta toteutetaan ajoneuvoasentajan ja levyseppähitsaajan ammatillisissa perustutkinnoissa. Koulutuksessa on keskimäärin 16 opiskelijaa kerrallaan. Sovatek-säätiö tuottaa koulutukseen oppimisympäristön ja työpajaohjauksen. Syksyn 2011 aikana tehdään sisäinen selvitys Kytkin-koulutuksen toteuttamisesta ja kehittämisestä tulevaisuudessa. Kytkin-koulutuksen toteuttamiseen vaikuttaa työpajatoimintojen kehittymisen ja valmennusalojen uudelleenarviointi koko säätiössä. Kytkin-koulutusta ja erilaisia opintomahdollisuuksia kehitetään edelleen yhdessä Bovallius-ammattiopiston kanssa.

Sovatek-säätiössä opiskelee oppisopimuskoulutuksessa keskimäärin 10 valmentautujaa kerrallaan. Lisäksi oppisopimuskoulutusta hyödynnetään henkilöstön jatko- ja täydennyskoulutusmuotona. Vuoden 2012 aikana jatketaan oppisopimuskoulutuksen koulutusyhteistyön kehittämistä yritysten kanssa. Tavoitteena on Sovatek-säätiön sisäisten oppisopimuskoulutusten lisäksi rakentaa yksilöllisiä, tuettuja oppisopimismahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille yritysten kanssa. Määrällisenä tavoitteena on 10 oppisopimuskoulutusta Sovatek-säätiössä sekä viisi (5) tuettua oppisopimuskoulutusta yrityksissä. Lisäksi Töihin!-palvelu tekee asiakkaidensa kanssa oppisopimuksia suoraan yrityksiin.

2.4.2. Nuorten matalankynnyksen palveluiden kehittäminen

Nuorten matalankynnyksen palveluiden kehittäminen koskee jo olemassa olevien palveluiden, Sauma-starttipajan ja etsivän työn, kehittämistä. Osana kehittämistyötä ja palveluiden juurruttamissuunnitelmaa arvioidaan myös palveluiden paikkaa säätiön organisaatorakenteessa.

Sauma-starttipaja on 6-paikkainen pienpaja Pajatien toimintayksikön yhteydessä. Sauma-starttipajan kehittäminen on osa Toki-hanketta. Syksyllä 2011 aloitettiin toiminnan laajentaminen kaikkiin Sovatek-säätiön työhönvalmennusyksikön toimipisteisiin ja ryhmävalmennuksen lisääminen. Starttipajan kehittäminen jatkuu vuonna 2012 ja tavoitteena on uuden starttipajamallin vakiinnuttaminen säätiöön ja pysyvän rahoituspohjan saaminen toiminnalle. Starttipajatoiminnan kehittämisessä hyödynnetään etsivän työn synergiaa.

Starttipaja toimii valmentavan koulutuksen periaatteilla. Starttipajajakson tavoitteena on vahvistaa nuoren elämänhallinnan taitoja sekä opiskelu- ja työelämävalmiuksia. Lisäksi pajajakson aikana nuoren kanssa etsitään omaa ammattialaa ja sopivaa opiskelupaikkaa. Starttipaja voi toimia myös opintojen suorittamispaikkana. Starttipajan toiminnan sisällön ja valmentavan luonteen vuoksi pajalla suoritettavat opintojaksot räätälöidään erikseen lähettävän oppilaitoksen kanssa yhteistyössä toimintaan sopiviksi. Vuonna 2012 tarkastellaan yhteistyömahdollisuuksia erityisesti Jyväskylän ammattiopiston ammatistartin kanssa. Tavoitteena on tukea nuorten ammatistartti-opintojen suorittamista työpajatyöskentelyn keinoin. Lisäksi starttipaja toimii hyvänä valmentavana yksikkönä maahanmuuttajataustaisille nuorille.

Vuoden 2012 määrällisenä tavoitteena on 30 nuorta palveluissa. Uuden starttipajamallin mukaan starttipajajakso on 3 kk:n mittainen. Yksi 3 kuukauden jakso koostuu ryhmästä samaan aikaan aloittavia nuoria. Nuorten tilanteet kuitenkin muuttuvat ja käytännössä jaksoja voidaan aloittaa myös non-stopina.

Sovatek-säätiöllä toimii kaksi etsivän työn työntekijää. Lisäksi syyskuusta 2011 helmikuuhun 2012 etsivän työn lisäresurssina toimii myös romaninuorten kanssa tehtävään työhön erikoistunut työntekijä. Sovatek-säätiön etsivä työ toimii tiiviissä yhteistyössä Jyväskylän kaupungin etsivän nuorisotyön kanssa. Säätiöllä on kaupungin kanssa erillinen yhteistyösopimus. Säätiön etsivä työ toimii yhdessä opinnotamishankkeen kanssa yhteistyössä toisen asteen ammatillisen koulutuksen kanssa tukien erityisesti opintojensa loppuvaiheessa olevien nuorten tutkintojen loppuun suorittamista. Oppilaitosyhteistyötä tehdään erityisesti Jyväskylän ammattiopiston ja Jyväskylän aikuisopiston kanssa.

Etsivän työn erityisinä painopistealueina on ehkäisevä päihdetyö ja varhainen puuttuminen nuorten päihteiden käyttöön sekä monikulttuurinen työ. Vuonna 2012 lisätään edelleen yhteistyötä etsivällä työotteella toimivien tahojen kanssa sekä kehitetään erilaisista kulttuuritaustoista tulevien nuorten ja alaikäisten, päihteitä käyttävien nuorten kanssa tehtävää työtä.

2.4.3. Työhönvalmennuksen tukipalveluiden kehittäminen

Lyhytkestoisina kursseina ja koulutuksina toteutetaan tulitöiden turvallisuuskoulutusta, työnhakukoulutusta, oppimaan oppimisen koulutusta, yrittäjäysvalmennusta sekä hygieniakoulutusta. Säätiön henki-

lökunnalle ja valmentautujille käynnistettyä viittomakielen opintopiiriä kehitetään edelleen vuonna 2012. Säätiöön koulutetaan oma työturvallisuuskorttikouluttaja ja aloitetaan työturvallisuuskorttikoulutus. Lisäksi tarkastellaan valmennuksen tukipalveluina tuotettavien kurssien rakennetta suhteessa työvalmennukseen sekä arvioidaan erilaisten lyhytkestoisten kurssien valikoimaa ja tarvetta sekä kehitetään palveluvalikoimaa valmentautujien tarpeista käsin yhteistyössä Työvalmennusyksikön kanssa.

Valmentautujien terveydenhoidosta valmennusjakson aikana vastaa säätiön oma terveydenhoitaja. Valmentautujien työterveyshuollon toimintasuunnitelmakaudella 2011–2012 keskeisinä tavoitteina ovat varhaisen tuen mallin luominen, työpaikkaselvitysten toteuttaminen valmennusyksiköissä ja päihdeohjelman päivitys. Erityistä huomiota vuonna 2012 kiinnitetään valmentautujien työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen ja edistämiseen. Valmentautujille tarjottavien tukikeskustelujen tarvetta ja rakennetta arvioidaan ja pilotoidaan yhteistyössä yksikön työnohjaajan kanssa. Lisäksi terveydenhoitajan tuottamien palveluiden sisältöjä ja rakennetta arvioidaan uudelleen. Palveluista laaditaan palvelukuvaukset.

Valmennuksen tukipalvelujen kehittämisen näkökulmasta Koulutus- ja työhyvinvointiyksikkö on osallaan mukana työvalmennuksen ja valmentautujien työterveyshuollon asiakastietojärjestelmän uudistamisessa. Asianmukainen valmennusjakson dokumentaatio lisää valmennuksen laatua ja tukee asiakkaan kuntoutumisprosessia. Tietojärjestelmälle asetetut tarpeet arvioidaan ja etsitään sopiva järjestelmä alkuvuoden 2012 aikana. Uuden järjestelmän käyttöönotto tapahtuu vuosien 2012–2013 aikana. Tavoitteena on löytää työvalmennukseen tietojärjestelmä, joka palvelee aiempaa paremmin työvalmennuksen tarpeita, tukee ohjauksellisen työotteen dokumentointia ja toimii työvalmennuksen toiminnanohjausjärjestelmänä.

Yksikkö osallistuu asiakaspalautejärjestelmän kehittämiseen ja arviointiin. Yksikön työnohjaaja ja terveydenhoitaja toteuttavat kerran vuodessa valmentautujien tapaamiset, joissa käsitellään ajankohtaisia työvalmennukseen ja valmentautujien arkeen liittyviä asioita. Näiden tapaamisten kautta pyritään lisäämään valmentautujien osallisuutta työvalmennuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

2.4.4. Henkilöstön koulutuksen ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen

Koulutus- ja työhyvinvointiyksikön tehtäviin kuuluu koko Sovatek-säätiön henkilöstön koulutuksen koordinointi ja työhyvinvoinnin edistäminen. Erillinen henkilöstön Työhyvinvointi- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain.

Säätiö haluaa tukea eri ammattialojen työntekijöiden osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä tarjoamalla erilaisia mahdollisuuksia ja tukea kouluttautumiseen. Henkilöstön koulutuksessa tarkastellaan vuonna 2012 erityisesti halukkuutta osaamisen lisäämiseen erilaisten kaksoistutkintojen avulla, joiden avulla voidaan lisätä hoito- ja kuntoutuspalvelujen henkilöstön eri ammattialojen osaamista ja vastaavasti työhönvalmennushenkilöstön sosiaali- ja terveysalan osaamista. Lisäksi henkilöstölle etsitään erilaisia tutkintoon johtavia, yksilöllisiä koulutusmahdollisuuksia.

Vuonna 2012 säätiöön laaditaan kokonaisvaltainen työhyvinvointisuunnitelma yhteistyössä Vakuutusyhtiö Varman ja työterveyshuollon kanssa. Työhyvinvoinnin edistämistä tuetaan arjessa Hyvinvointiryhmän kautta. Hyvinvointiryhmä toimii henkilöstön hyvinvoinnin tuntosarvena ja äkillisten kriisitilanteiden purkukeskustelujen vetäjänä yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelu- ja yhteistyötoimikun-

nan kanssa. Henkilöstölle tarjotaan myös tarvittaessa mahdollisuus työnohjaukseen. Henkilöstön työhyvinvointia ja sen muutoksia seurataan vuosittain toteutettavan työhyvinvointikartoituksen avulla.

Vuoden 2012 aikana tarkastellaan mahdollisuuksia kehittää verkkoympäristöjä säätiössä. Verkkoympäristöjen käytön tarpeet ja erilaiset mahdollisuudet selvitetään ja valitaan sopiva järjestelmä. Lisäresurssein tarve ja mahdollisuus hankkeen kehittämistyön toteuttamiseksi selvitetään. Verkkooppimisympäristöä voidaan hyödyntää työntekijöiden perehdytyksessä ja sisäisessä koulutuksessa, mm. erilaisten säätiön osaamisalueista koottujen itseopiskelupakettien avulla. Koulutustiedotuksen näkökulmasta tarkastellaan tarpeita säätiön sisäisen intranetin luomiseen. Vaatimukset verkkoympäristöjen käytölle kasvavat jatkuvasti myös ulkoisessa yhteistyössä, muun muassa oppilaitosyhteistyön ja työvoimapolitiittisten koulutusten kehittämisessä. Verkkoympäristöjen hyödyntämistä kehitetään myös tiedonkeruun välineinä sisäisissä kyselyissä ja kartoituksissa sekä systemaattisesti osana laajempaa palauttejärjestelmää.

2.4.5. Asiantuntija- ja työnohjauspalveluiden roolin määrittely ja palveluiden rakenteen kehittäminen

Säätiö tuottaa alan toimijoille, sidosryhmille ja oppilaitoksille erilaisia asiantuntija-, konsultaatio- ja koulutuspalveluja. Vuonna 2012 arvioidaan ja kehitetään palvelujen roolia säätiön ja yksiköiden perustehtävässä. Lisäksi kehitetään palveluiden ja niiden tuottamisen sisäistä rakennetta säätiössä sekä tilastointia.

Säätiö tuottaa myös työnohjauspalveluja. Säätiöllä työskentelee seitsemän työnohjaaja-koulutuksen saanutta työntekijää, jotka toimivat eri toimijoiden yksilö- ja ryhmätyönohjaajina. Koulutus- ja työhyvinvointiyksikön työnohjaaja koordinoi työnohjauksia. Työnohjaustoiminta jatkuu vuonna 2012.

2.5. Työvalmennusyksikkö

Työvalmennusyksikön tehtävänä on tarjota henkilökohtaista työ- ja toimintakykyä vahvistavia, mielekkäitä työtehtäviä laadukkaan työvalmennuksen keinoin. Vuoden 2012 kehittämistoiminnan painopistealueita ovat työllistymisen esteiden tunnistamisen ja palveluohjauksen kehittäminen yhteistyössä Palveluohjausyksikön sekä Arviointi- ja kuntoutuspalveluyksikön kanssa, työvalmennuksen minimikriteerien käyttöönotto ja jalkauttaminen käytännön valmennustyöhön sekä markkinoinnin ja viestinnän tehostaminen. Työvalmennustoiminta laajenee Korpilahdelle ja nykyisten työvalmennuksen toimialojen uudelleenarviointia ja uudistamista jatketaan.

Työvalmennusyksikön päällikkönä ja työvalmentajien esimiehenä toimii tuotantopäällikkö. Työvalmennusyksikössä työskentelee tuotantopäällikön lisäksi 14 vakituista työvalmentajaa, kaksi määräaikaista ohjaajaa (Kytin-koulutus) ja viisi työsuunnittelijaa. Työvalmennusyksikkö jakaantuu neljään tiimiin. Tiimivastaavina toimii kolme työvalmentajaa. Tuotantopäällikkö toimii Pajatien yksikön ja graafiset mediapalvelut -yksikön tiimivastaavana (OTO).

Työvalmennuksen laatuksikriteerit kehitetään Punainen Talo -hankkeessa (ESR-rahoitus). Tavoitteena on ottaa kriteerit käyttöön alkuvuodesta 2012. Laatutyön yhteydessä määritellään työvalmentajan toimen-

kuva. Toimintavuoden aikana selvitetään mahdollisuudet työvalmennuksen asiakastieto- ja toiminnanohjausjärjestelmän hankintaan. Uudella järjestelmällä on tarkoitus korvata nykyinen VASU – valmennuksen suunnittelu- ja asiakastietojärjestelmä. Varsinainen investointipäätös tehdään selvitysten pohjalta erikseen.

Valmennukseen tulevien asiakkaiden (valmentautujien) palvelutarpeet ovat muutoksessa. Asiakkaiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille haittaavat yhä enemmän hyvin moninaiset työ- ja toimintakyvyn puutteet. Työvalmennuspalveluita on tarve arvioida ja kehittää asiakkaiden tarpeiden mukaisiksi. Valmentautuja-asiakkailla on yhä enemmän työ- ja toimintakykyyn liittyviä puutteita ja työllistymisen esteitä, joiden tunnistamiseen, tarpeen mukaisten arviointi- ja kuntoutuspalvelujen tarjoamiseen sekä palveluohjaukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Samanaikaisesti selvitetään Työvalmennusyksikön sosiaalityön resursointitarve ja -mahdollisuudet. Lisäksi on tarve arvioida ja uudistaa tuotannollisia toimialoja, jotta ne pystyvät nykyistä paremmin toteuttamaan säätiön perustehtävää. Vuoden 2012 aikana laajennetaan nykyisen graafiset mediapalvelut -yksikön toimintaa kattamaan laajasti säätiön markkinointi- ja viestintätarpeita. Tavoitteena on perustaa viestintä- ja markkinointiyksikkö, jonka tarkoituksena on tarjota nykyistä enemmän valmennuspaikkoja erityisesti erilaisiin viestinnän ja markkinoinnin tehtäviin. Viestintä- ja markkinointiyksikkö palvelee koko säätiön markkinointi- ja viestintätarpeita. Säätiön tiedottaja siirtyy uuteen perustettavaan yksikköön. Kehittämistyö aloitetaan vuoden 2011 syksyn aikana.

Valmentautujien palvelutarpeiden muuttuessa on tarve lisätä ns. matalankynnyksen työvalmennuspaikkoja. Tallilantien toimintayksikössä laajennetaan kokoonpano- ja pakkaustöiden osuutta. Nykyisen yksikkörakenteen tilalle muodostetaan yksi kokonaisuus, jolloin voidaan joustavasti käyttää työvalmentajaresursseja koko toimintayksikön valmennustarpeisiin. Uutena toimialana käynnistetään luonto- ja eräpalvelun selvitys- ja kehitystyö. Tavoitteena on hyödyntää keski-suomalaisen luonnon tarjoamia mahdollisuuksia valmennusalan. Sovatek-säätiö on mukana Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n hallinnoimassa Kierto-hankkeessa. Hankkeessa kehitetään matalankynnyksen valmennuspaikkoja kierrätysalalle. Toimintavuoden aikana käynnistetään ns. luova pajatoiminta. Alkuvaiheessa toimintaa kokeillaan Hakkutien toimintayksikössä.

Korpilahdella toimiva Korpilahden työllisyisyhdistys ry on vuosien ajan järjestänyt pajatoimintaa pitkäikäistyöttömille. Yhdistys on ilmoittanut lopettavansa toiminnan vuoden 2011 aikana. Jyväskylän kaupunki on tiedustellut Sovatek-säätiöltä kiinnostusta toiminnan jatkamiseksi. Vuoden 2011 aikana tehdään arvio ja päätös jatkamisen edellytyksistä.

3. Joensuun tulosalue

Joensuun tulosalueen toimintaa ja palveluja kehitetään vuonna 2012 vastaamaan alueella esiintyvään palvelutarpeeseen toimivan palveluketjun ja kuntoutusjatkumon aikaansaamiseksi. Joensuun tulosalueella työskentelevät aluejohtaja ja palvelupäällikkö sekä 30 toimihenkilöä. Tavoitteena on, että alueelle saadaan muodostettua hyvin toimiva päihdehuollon erityispalveluja tuottava kokonaisuus, jossa avo- ja laitospalvelut tukevat toisiaan täydentävinä palveluina.

Henkilöstö osallistuu koulutus- ja työhyvinvointisuunnitelman mukaisiin koulutuksiin ja työhyvinvointia edistäviin tapahtumiin. Kehityskeskustelut käydään vuosittain. Joensuun edustaja osallistuu Jyvä-

kylässä toimivaan työhyvinvointiryhmän työskentelyyn. Ryhmätyönohjausta jatketaan. Työn suunnittelua ja päätöksentekoa varten on muodostettu alueen oma johtoryhmä sekä viikoittaisia yksikkö- ja työryhmäkohtaisia kokouksia. Tulosalueen kehittämistoiminta on jatkuvaa ja saavutettuja tuloksia arvioidaan säännöllisesti. Toimintavuoden aikana pidetään 4-6 suunnittelupäivää.

Tilastointia ja raportointia kehitetään koko toiminnan osalta Mediatriin ja sisäisen ja ulkoisen raportoinnin avulla. Kuntoutussuunnitelmien laadintaan ja jatkohoidon tarpeen arviointiin luodaan yhtenäinen käytäntö, jonka avulla asiakkaiden ohjautumista muihin kuntoutusyhteisöihin selkiinnytään. Tavoitteena on, että kuntoutusjaksoille ohjautuminen toteutuu suunnitellusti ja tavoitteellisesti.

3.1. Avopalvelut

Avopalveluita vahvistetaan ja kehitetään tarjoamaan yksilö- ja ryhmämuotoisia palveluja laajenevalle asiakasryhmälle. Toimintojen vahvistaminen ja monipuolistaminen mahdollistaa laituskuntoutusjaksojen määrän vähenemisen ja tukee asiakkaiden arjessa selviämistä. Avopalveluihin on muodostettu kolme työryhmää, jotka ovat: päivystys- ja hoidon tarpeen arviointi-, korvaushoito- ja kuntoutustyöryhmä

Toimintavuoden aikana on tarkoitus vahvistaa työryhmätyöskentelyn rakenteita, kehittää palvelujen sisältöjä sekä ottaa uusia palveluja ja toimintoja käyttöön. Asiakkaiden palveluprosessit kuvataan ja niiden perusteella kehitetään hoito- ja kuntoutuspalvelujen rakenteita sekä työryhmien välisiä yhteistoimintakäytäntöjä. Avopalveluissa tuotettuja ryhmätoimintoja kehitetään ja lisätään. Tavoitteena on, että toimintavuoden aikana saadaan toimimaan seuraavat ryhmämuotoiset avokuntoutusohjelmat:

- Avoimet matalan kynnyksen ryhmät yhteistyössä Siniristin ja Soroppi ry:n kanssa
- Mielialaryhmän käynnistäminen
- Kurssimuotoinen avoryhmä laituskuntoutuksen käyneille
- Korvaushoidossa olevien ryhmä
- Vanhempien ja läheisen ryhmät

Opioidiriippuvaisten korvaushoidon toteutus siirtyi Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymältä Sovatek-säätiölle ja potilasmäärät ovat muutoinkin kasvussa. Tämä asettaa kovat haasteet korvaushoitotyön kehittämiseksi ja juurruttamiselle Joensuun päihdepalvelukeskuksen toiminnaksi yhteistyössä Jyväskylän huumevieroitusosaston kanssa.

3.2. Laitospalvelut

Laitospalvelujen sisältöä kehitetään vastaamaan monipuolisemmin alkoholin, lääkeaineiden ja huumeiden sekakäyttäjien hoidon tarpeisiin. Vieroitushoitopaikkoja lisätään kahdella paikalla. Kuntoutusosasto ja avokuntoutuksen työryhmä tekevät tiivistä yhteistyötä ja palveluprosessit tukevat toisiaan.

Vieroitusosastolla hoidetaan alkoholin, lääkkeiden ja huumeiden sekakäyttäjiä. Vieroitusosaston kokonaispaikkamäärä on yhdeksän. Paikat sisältävät myös kriisipaikan. Osastolla ei toteuteta erillistä arviointijaksoa vaan hoidontarpeen arviointi on osa vieroitushoitoa. Osaston rakenne, henkilöstön tehtävänkuvat ja osaston toimintatavat työstetään yhteisen koulutus- ja kehittämisprosessin avulla asiakas-

kunnan vieroitushoidon tarvetta vastaaviksi. Vieroitusosaston henkilöstömäärä mitoitetaan toimintaan soveltuvaksi Valviran asettamien linjausten mukaisesti. Osastolla on nimetty vastaava työntekijä (tiimivastaava).

Kuntoutusosastolla on yhdeksän paikkaa, joista yksi on intervallipaikka. Kuntoutus on yhteisöhoitoon periaatteita toteuttavaa tavoitteellista päihdekuntoutusta. Kuntoutukseen tullaan päivystyksen tai vieroitushoito-osaston kautta. Jakson pituus on neljä viikkoa.

3.3. Yhteistyöverkostoissa tapahtuvan toiminnan kehittäminen:

Kuntouttavaan työtoimintaan ja asumispalveluihin liittyvää tiivistä yhteistyötä ja toimintojen kehittämistä jatketaan Joensuun kaupungin aikuissosiaalityön kanssa. Sovatek-säätiön työntekijä sijoittuu vuoden 2012 alussa käynnistyvään Joensuun kaupungin asumisen tukipisteeseen käynnistämään ja kehittämään toimintaa yhdessä kaupungin aikuissosiaalityön ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Toimintaan haetaan rahoitusta Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelmasta (Paavo-hanke). Lisärahoituksen turvin olisi mahdollista palkata lisätyövoimaa asumispalvelujen, palvelunohjauksen ja päivätoiminnan tarpeisiin. Kuntouttavaan työtoimintaan tarjotaan kaupungille yhden työntekijän kokopäiväinen panos ryhmien vetämiseen ja kuntouttavan työtoiminnan ohjaamiseen. Työntekijän panoksen myötä tehdään avaus kuntouttavan työtoiminnan ja työllistämistoimintojen kehittämisen osalta Joensuun tulosalueella.

Vuonna 2011 käynnistyneitä yhteistyömuotoja paikallisten järjestötoimijoiden kanssa jatketaan. Sini-risti ry:n, Soroppi ry:n ja A-killan kanssa tehdään yhteistyötä matalan kynnyksen avoimien ryhmien järjestämisessä. Uuden asumispalvelu- ja päivätoimintapisteen käynnistyessä Antinkujalle vuonna 2012 mahdollistuu uusien toimintatapojen kehittäminen ja testaaminen uudessa toimintaympäristössä.

Yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävää verkostoyhteistyötä ja työnjakoa selkiytetään. Mielenterveyskeskuksen kanssa tehtävän verkostotyön toimivuutta ja yhteisten asiakkuuksien hallintaa parannetaan asiakkaiden siirtopalaverien avulla. Lastensuojelun kanssa toiminnallisena tavoitteena on työnjaon selkiyttäminen ja toimintatapojen vakiinnuttaminen esimerkiksi lastensuojeluilmoitusten tekemisessä. Nuorisoseuran kanssa sovitaan konsultaatio- ja yhteistyökäytännöistä ja seulojen ottamisen vastuista. Rikosseuraamusviraston kanssa jatketaan yhteistyötä päihdeseurannan ja yhteisen työryhmytyöskentelyn muodossa. Yksityisten palveluntuottajien kanssa jatketaan yhteisiä säännöllisiä tapaamisia, joiden tavoitteena on parantaa asiakkaiden kuntoutussuunnitelmien mukaisia yhteistoimintamalleja.

4. Järjestölähtöinen toiminta

Osana säätiön toimintaa edistämme ja tuemme yhteistyössä muiden kansalaisjärjestöjen ja kansalaisyhteiskunnan kanssa sellaista toimintaa, joka luo puitteita ja ihmisarvoa henkilöille, joilla sitä ei ole tai joilla se on vähentynyt syystä tai toisesta. Tätä toimintaa kehitetään ja toteutetaan järjestölähtöisen toiminnan avulla.

Toimintavuodelle 2012 järjestölähtöisen toiminnan tulosalueelle on haettu Raha-automaattiyhdistykseltä kohdennettua toiminta-avustusta sekä rahoitusta kahteen projektiin, joista

Huumekuntoutujien vertaistoimintakeskus -projekti on haettu säätiön omana toimintana ja Nuorten ongelmallisen pelaamisen tunnistaminen ja tukimuotojen kehittäminen -hanke, Pelituki, on yhteishanke Kehittämiskeskus Tyynelän ja Kuopion kriisikeskuksen kanssa. Näiden lisäksi Joensuussa on tehty maakunnan kunnille ehdotus ehkäisevän päihdetyön maakunnallisen koordinaation ja tukemisen jatkamisesta. Kunnilta on haettu tähän toimintaan rahoitusta asukasmäärän suhteessa.

Järjestötoiminnan laajuus ja painopisteet ovat sidoksissa saatavaan rahoitukseen. Mikäli kohdennettua toiminta-avustusta ei saada, toiminta keskittyy hankkeisiin sillä edellytyksellä, että ne pääsevät Raha-automaattiyhdistyksen rahoituksen piiriin. Tässä tapauksessa keskeinen kysymys on, miten ja minne ne nivotaan säätiön toimintarakenteessa. Sovatek-säätiö on ollut aktiivinen toimija kansalaisyhteiskunnan tukemisessa ja on tuonut asiantuntemuksensa järjestösektorin käyttöön. Vastaavasti tämän osaamisen ja roolin sijoittaminen säätiön rakenteeseen on tärkeä kysymys, mikäli rahoitusta järjestölähtöisen toiminnan kehittämiseen ja koordinointiin ei saada.

Hankkeiden läpiviemisen lisäksi järjestölähtöisen toiminnan keskeisiä asioita tulevana toimintavuonna ovat uusien, toiminnasta ja asiakkaiden tarpeista lähtevien hankeideoiden löytäminen, kehittäminen ja valmistelu sekä järjestöyhteistyön tehostaminen ja vaikuttaminen toimintaympäristössä. Ensi vuodelle on suunniteltu asiakasasiamiestoiminnan, joka on rakenteisiin liittyvää vertaistukitoimintaa, käynnistämistä. Lisäksi asiakaspalautteiden pohjalta on suunniteltu asiakkaiden tilannetta ja odotuksia kuvaavan asiakasbarometrin kehittämistä.

Sovatekin organisaatorakenteessa päävastuu viestinnän koordinoimisesta on ollut vuonna 2011 järjestölähtöisen toiminnan tulosalueella. Viestinnän sijoittuminen organisaatorakenteessa ja sen kehittäminen ovat säätiön kokonaisuuden kannalta keskeisiä kysymyksiä. Viestintä, toiminnasta tiedottaminen ja onnistunut vaikuttamistoiminta, ovat organisaatoratkaisuista riippumatta myös jatkossa järjestölähtöisen toiminnan keskeisiä tehtäviä.

5. Talous

Sovatek-säätiön toisen tilikauden ja ensimmäisen varsinaisen kalenterivuoden mittaisen budjettivuoden 2012 suunnittelua on leimannut laaja taloudellinen epävarmuus. Eurooppalainen velkakehitys yhdistettynä nopeasti alkaneeseen laskusuhdanteeseen on tuonut suuria haasteita Suomen talouteen, mikä välittömimmin on näkynyt uuden hallituksen ensi vuoden tulo- ja menoarviossa. Nähtäväksi jää missä laajuudessa esitetyt säästö- ja rakennemuutosesitykset tulevat voimaan, mutta ilmeistä on, että niillä on vaikutusta kuntatalouden ja eri politiikkaohjelmien kautta myös Sovatek-säätiön toimintaan. Taloudellinen liikkumavara on jo lähtötilanteesta johtuen kovin kapea eikä tuleva vuosi ennakoisi siihen juuriakaan kohennusta.

Sovatek säätiön vuoden 2012 tuottobudjetti on suuruudeltaan 10 506 568 euroa. Tuloista 72 % perustuu kolmeen ostopalvelusopimukseen: Keski-Suomen sairaanhoitopiiriin (2,9 milj.eur.) ja Joensuun kaupungin päihdepalvelujen (1,9 milj.eur.) sekä Jyväskylän kaupungin työhönvalmennuksen ostopalvelusopimukseen (2,6 milj.eur.). Päihdepalvelujen kokonaisosuus on puolet ja työhönvalmennuksen sekä siihen liittyvän tuotannollisen toiminnan (0,9 milj.eur.) ja palkkatuen (1,2 milj.eur.) osuus 46 % kokonaistuotoista. Sopimustuotot on budjetoitu tilaajatahojen vahvistamattomien ennakkoilmoitusten mu-

kaisesti. Joensuun ja Jyväskylän ostopalvelusopimuksia lukuun ottamatta kaikki tuotot ovat suoriteperusteista jälkikäteislaskutusta, mikä luonnollisesti edellyttää riittävää käyttöpääomavarausta.

Ostopalvelusopimusten ulkopuolinen palvelumyyntiarvio perustuu kuluvan vuoden toteumiin ja toiminnallisiin muutoksiin sekä Jyväskylässä että Joensuussa. Näitä palveluostoja ennakoidaan toteutuvan päihdepalveluissa 255 000 ja työhönvalmennuksessa 69 000 euroa.

Tuotannollista toimintaa harjoitetaan 14 työhönvalmennusyksikössä. Toimintansa lopettaneen Halssilan pesulan tilalle uutena tulee Korpilahden yksikkö, jonka kierrätys- ja verstastoiminnan 80 000 euron liiketoiminnallinen myyntibudjetti on jonkin verran yksiköiden keskiarvoa (78 000 eur) suurempi. Muista toimintatuottoja kertyy kuntoutus-, koulutus-, projekti- ja muista tuotoista yhteensä 196 000 euroa. Projekteista on budjetoitu ainoastaan voimassaoleva Puta-hanke, mikä jatkuu kevääseen 2012 saakka. RAY-hakemuksia on jätetty kolme, joilla haetaan avustusta yhteensä 750 000 euroa.

Käyttötalousmenoista palkkakulujen osuus on 74 %. Tuottoihin kirjattava palkkatuki huomioiden nettohenkilöstömenot ovat 6,6 milj.eur. Toimihenkilöstöä on budjetoitu yhteensä 133 henkilötyövuotta, joista hallinnossa ja tukipalveluissa 15. Päihdepalvelujen tuottamiseen on budjetoitu 73 henkilöä. Työsuhteisten valmentautujien määräksi ennakoidaan yhteensä 110 henkilöä. Heidän lisäksi työosuusrahaa saavia, palkattomia työharjoittelijoita sekä opiskelijoita on yhteensä 108 henkilöä. Yhteensä Sovatek-säätiössä ennakoidaan v. 2012 toteutuvan 355 työ- tai valmennussuhteista henkilötyövuotta.

Sovatek-säätiö toimii tulevana vuonna kolmella paikkakunnalla ja yhteensä kahdeksassa toimipisteessä. Vuokratiloja on käytössä yhteensä 8775 neliötä. Kokonaisvuokramenoiksi arvioidaan 1 050 000 euroa, mikä tekee vajaat 10 eur/m². Muut toimintakulut on budjetoitu lähinnä kuluvan vuoden toteumien mukaisesti kokonaissumman ollessa 1 642 000 euroa. Tältä osin raami on kiistatta kireä ja edellyttää vuoden 2012 aikana kaikilta Sovatekin 39 budjetoidulta toimintokokonaisuudelta erinomaisen tiukkaa budjettikuria.

Yksiköiden investointitarpeita on esitetty yhteensä 76 000 euroa, joista reilut 40 000 euroa on luonteeltaan välttämättömiä korvausinvestointeja. Investointien toteuttamiskelpoisuus ja -aikataulu täsmentyy budjettivuoden aikana, mutta joka tapauksessa rahoitus tapahtuu sekä budjettivuoden tulorahoituksella että aikaisempien vuosien säästöillä. Tiukasta maksuvalmiudesta johtuen mitään merkittäviä strategisia talouden perusteita vahvistavia investointeja ei voida esittää. Positiivista on kuitenkin se, että ulkopuoliseen vieraaseen pääomaan ei edelleenkään ole tarvetta. Käyttöomaisuuden poistot on budjetoitu 30 000 euroon.

Budjettivuoden talous on jouduttu rakentamaan yleishyödyllisen ei-voittoatuottavan periaatteen mukaisesti, mitä ilmentää käytännössä olematon 6 830 euron ylijäämätavoite. Toimintaympäristön muutokset, taloudellinen laskusuhdanne ja edelleen jatkuva toimintojen käynnistysvaihe huomioiden rahoituspohjan vahvistaminen jääkin budjettivuotta merkittävästi pidemmän aikavälin tavoitteeksi. Sovatek-säätiön palvelut ovat myös vahvasti sidoksissa politiikkamuutoksiin, joilla voi olla välitön vaikutus tuottokertymiin. Toisaalta säädöspерusteinen toiminta ei tällaisiin muutoksiin voi reagoida tai edes niitä ennakoida erityisen merkittävällä tavalla. Kun talouskokonaisuuteen yhdistetään vielä kiristynvä kilpailutilanne sekä mitä ilmeisimmin tiukkeneva verotuskäytäntö, niin tuleva budjettivuosi on taloudenhoidon kannalta vähintäänkin haastava.

BUDJETTI	SOVATEK	2012
VARSINAISEN TOIMINNAN TUOTOT		
Työvalmennustuotto		2 666 800
Kuntoutuspalvelut		190 300
Päihdepalvelut, JKL		3 125 758
Päihdepalvelut, JNS		2 169 000
Palkkatuki		1 177 495
Tuotantotoiminnan tuotot		980 600
Projektituotot		27 363
Muut tuotot		169 252
TUOTOT YHTEENSÄ		10 506 568
VARSINAISEN TOIMINNAN KULUT		
HENKILÖSTÖKULUT		
Palkat		-6 360 745
Sosiaalikulut		-1 446 279
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ		-7 807 024
TOIMITILAVUOKRAT		
Toimitilavuokrat		-1 050 084
VUOKRAT YHTEENSÄ		-1 050 084
MUUT KULUT		
Henkilöstösivukulut		-205 377
Muut vuokrat		-63 255
Aine-ja tarvikeostot		-306 258
Käyttö-ja ylläpitokulut		-156 605
Myynti-ja markkinointikulut		-25 159
Edustuskulut		-2 565
Ajoneuvokulut		-28 748
Konttori-ja hallintokulut		-191 693
Vakuutukset		-10 925
Ostetut palvelut		-622 045
Poistot		-30 000
MUUT KULUT YHTEENSÄ		-1 642 630
TOIMINTAKULUT YHTEENSÄ		-10 499 738
KÄYTTÖTALOUDEN JÄÄMÄ		6 830