

PALTAMON TYÖVOIMAYHDISTYS RY



VUOSIKERTOMUS 2009

Leila Pölkky-Pieskä

Elämä ei ole ne päivät, jotka ovat menneet, vaan päivät, jotka jäävät muistiin.
(Pjotr Pavlenko)

SISÄLLYS

1 YLEISTÄ	3
2 TOIMINTA-AJATUS, VISIO JA ARVOT.....	4
3 HALLITUS	4
4 TOIMIHENKILÖT.....	4
5 TAVOITTEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN	5
6 TOIMINTA.....	5
7 TYÖNTEKIJÄN POLKU.....	8
8 PALKAN MÄÄRITYS	9
9 YHDISTYKSEN TALOUS.....	9
10 TYÖTERVEYS	10
11 TYÖSUOJELU	11
12 TYÖHYVINVOINTI	12
13 SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ.....	13
14 TIEDOTTAMINEN	13
15 KEHITTÄMISTOIMINTA JA ARVIOINTI	14
16 MUU TOIMINTA	16
17 LOPUKSI.....	16

LIITTEET

1 YLEISTÄ

Valtakunnallisesti ja laajemminkin ainutlaatuinen ja innovatiivinen Paltamon täystyöllisyyteen tähtäävä kokeiluhanke toteutetaan Paltamon työvoimayhdistys ry:n (myöhemmin Työvoimayhdistys) toimintana. Sen päätoimipisteenä on Työvoimatalo osoitteessa Vaarankyläntie 3, 88300 PALTAMO. Työvoimatalon tiloja on kolmessa kerroksessa entisessä Koulukankaan koulun kiinteistössä. Ylin kerros on lähes kokonaan Työvoimatalon käytössä. Siellä sijaitsevat toimihenkilöiden työhuoneet, taloustoimisto, koulutus- ja kokoustilat Ideariihi ja Oppisoppi, tekstiilipajat, myymälä Näprinki ja sosiaaliset tilat. Keskikerroksessa on keittiö- ja ruokailutila Pullateria henkilöstöruokailua ja leivontatuotteiden valmistusta varten. Alimmassa kerroksessa sijaitsevat mm. kierrätyskeskus, puutyöpaja sekä entisöintiin ja alihankintatöihin liittyvät tilat.

Työvoimayhdistyksen ovat perustaneet Paltamon kunta, Paltamon JHL, Paltamon yrittäjät ja MTK -Paltamo. Hallituksessa on neljä kunnan edustajaa ja yksi edustaja kustakin muusta perustajayhteisöstä. Jokaisella jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen. Hallituksen kokouksissa sihteerinä on toiminnanjohtaja. Hallitus kokoontui vuoden aikana yksitoista kertaa.

Työvoimayhdistys on työnantaja, joka toimii normaalin työlainsäädännön puitteissa. Sen toiminnot on suunnattu kaikille Länsi-Kainuun työ- ja elinkeinotoimiston Paltamon toimipaikassa kirjoilla olleille työttömille työnhakijoille, jotka ovat tulleet Työvoimayhdistyksen palkkalistoille. Työvoimayhdistyksessä noudatetaan Työkeskuksia ja sosiaalisesti yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskevaa työehtosopimusta (työllistetyt) ja Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta (hallinto- ja ohjaava henkilöstö).

Työvoimayhdistyksen tarkoituksena on toimia työttömyyden vähentämiseksi ja poistamiseksi, kansalaisten toimeentulon parantamiseksi sekä henkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kohottamiseksi. Tavoitteena on myös edistää yrittämisen ja työllistymisen yleisiä edellytyksiä.

Vuosi 2009 on Työvoimayhdistyksen ensimmäinen toimintavuosi. Hallinto- ja ohjaustehtäviin on rekrytoitu kymmenen toimihenkilöä. Työvoimayhdistyksen ensimmäinen tehtävä alkuvuodesta on ollut saada sekä tilat että atk-yhteydet toimintakuntoon, jonka jälkeen työskentely on voinut päästä hyvin käyntiin.

Viistetiellä aikaisemmin toiminut nuorten työpaja on muuttunut työpajaksi ja siirtynyt Työvoimataloon sekä sulautunut osaksi sen toimintaa kevään aikana. Työpajatoiminnan osa-alueita ovat pehmeiden ja kovien materiaalien hyödyntäminen.

2 TOIMINTA-AJATUS, VISIO JA ARVOT

Työvoimayhdistys luo edellytyksiä suunnitelmallisen, määrätietoisen ja monipuolisen valmennuksen, koulutuksen ja hyvinvointia tukevien toimintojen avulla Paltamon täystyöllistymiseen.

Paltamo on vuonna 2012 Kainuun mukavin paikka asua. Sitä tukee ihmisten kokonaisvaltainen hyvinvointi, johon vaikuttavat terveys, työllisyys, ympäristön viihtyisyys ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet.

Työvoimayhdistyksen toimintaa ohjaavat seuraavat arvot:

- yksilön hyvinvointi ja edistyminen
- tasa-arvoisuus
- muutoskykyisyys
- yhteistyökykyisyys

3 HALLITUS

Paltamon työvoimayhdistys ry:n vuosikokous pidettiin 13.5.2009. Yhdistyksen hallituksessa on seitsemän vuosikokouksen valitsemaa jäsentä. (Varajäsen on suluissa.)

Arto Laurikainen, puheenjohtaja, Paltamon kunta (Päivi Korhonen)
Heli Moilanen, varapuheenjohtaja, Paltamon kunta (Lasse Oikarinen)
Pentti Keränen, jäsen, Paltamon kunta (Juho Tervonen)
Veijo Mikkonen, jäsen, Paltamon kunta (Eija Moilanen)
Pauliina Räisänen, jäsen, MTK Paltamo (Markku Ronkainen)
Päivi Soldatkin, jäsen, JHL Paltamo (Sari Kärkkäinen)
Pertti Penttilä, jäsen, Paltamon yrittäjät (Arja Keski-Liikala)

Leila Pölkky-Pieskä, sihteeri

Hallitus on kokoontunut 11 kertaa vuoden 2009 aikana.

4 TOIMIHENKILÖT

Työvoimayhdistykseen on rekrytoitu kymmenen toimihenkilöä. Toiminnanjohtajan lisäksi Työvoimatalossa ovat työskennelleet taluspäällikkö, toimistos sihteeri, kuntoutuksen ja koulutuksen vastuuhenkilö, työhönvalmennuksen vastuuhenkilö, terveydenhoitaja ja kolme vastaavaa ohjaajaa sekä atk-vastaava.

Leila Pölkky-Pieskä, toiminnanjohtaja, 1.1.2009 –
Maija-Liisa Pyykkönen, taluspäällikkö, 7.1.2009
Pasi Holappa, työhönvalmennuksen vastuuhenkilö, 28.1.2009-
Eeva Anttila, kuntoutuksen ja koulutuksen vastuuhenkilö, 26.1.2009-
Merja Homanen, terveydenhoitaja, 9.2.2009 -10.9.2009, hoitovapaalla 11.9.2009-
Mirka Kovalainen, terveydenhoitaja, 18.8.2009-
Marja Leinonen, vastaava ohjaaja, 11.5.2009-

Timo Toivonen, vastaava ohjaaja, 9.3.2009-
Juha Väisänen, vastaava ohjaaja, 30.11.2009-
Unto Karjalainen, atk-vastaava, 30.1.2009-
Pirjo Karjalainen, toimistos sihteeri, 15.1.2009-

5 TAVOITTEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN

Tavoitteet

Työvoimayhdistyksen toiminnan tavoitteena on vähentää työnhakemisen ja työllistymisen esteitä sekä pyrkiä lisäämään tavoitettavuutta työnhakijoiden ja työnantajien välillä mm. kouluttamalla, valmentamalla ja selvittämällä työllistämisen osapuolien tarpeita, toiveita ja kehittämiskohteita.

Ensisijainen tavoite on työllistyä oikeaan työhön. Työn toteuttamisvaihtoehtona on työllistyä ns. kansalaistyöhön julkiselle sektorille tai järjestöihin. Oppisopimusopiskelu on mahdollista Työvoimayhdistyksen omiin toimintoihin liittyen. Työkokeilua, työharjoittelua/työelämävalmennusta, kuntouttavaa työtoimintaa ja yhdyskuntapalvelua voidaan myös toteuttaa.

Määrällisenä tavoitteena vuodelle 2009 oli työllistää 200 Länsi-Kainuun työvoimaja elinkeinotoimiston Paltamon toimipaikassa työttömänä työnhakijana olevaa henkilöä. Tarkoituksena oli, että 120 henkilöä tulee Työnhakuklubin kautta Työvoimayhdistyksen palkkalistoille ja työvoimatoimistosta palkataan suoraan 80 henkilöä. Näistä tärkeimmät ryhmät muodostivat toisaalta työmarkkinatuella olevat pitkäaikaistyöttömät, ns. 500 –päiväiset ja toisaalta nuoret alle 25 –vuotiaat henkilöt. Aivan määrälliseen tavoitteeseen ei vuoden aikana päästy osittain siksi, että koko toiminta aloitettiin ikään kuin tyhjästä vuoden alusta. Tilat oli ensin remontoitava ja mm. suunniteltava ja toteutettava atk –yhteydet sekä rekrytoitava hallinto- ja ohjaushenkilöstö.

Toteutuminen

Työvoimayhdistys on solminut vuoden aikana 176 työsopimusta entisten työttömien kanssa. Heistä 27 on alle 25 –vuotiasta, 25-50 –vuotiasta on 98 ja 51 yli 50 –vuotiasta. 500 –päiväisiä on 76. Vuoden aikana päättyneitä työsopimuksia on kaksitoista. Heistä viisi on lähtenyt opiskelemaan ja kuusi muualle töihin ja yhden henkilön työsuhde on purettu. Työsopimuksen solmineista miehiä on 93 ja naisia 83. Yksi työntekijä on ollut oppisopimussuhteessa toimistotehtävissä. Työnhakuklubin kautta töihin on tullut 114 henkilöä ja ohi klubin on työllistynyt 62 henkilöä. Ohjaavassa työssä on ollut 18 henkilöä. Työkokeilussa on ollut kaksi henkilöä ja yhdyskuntapalvelua on suorittanut yksi henkilö. Kuntaan on vuoden vaihteessa ollut jatkosijoitettuna 20 henkilöä ja yhdistykseen 12 työntekijää. Osa työntekijöistä on ollut palkattuna yrityksiin ja jotkut ovat olleet harjoittelemassa työnantajapakettia hyväksi käyttäen. Näitä yhteistyöyrityksiä on ollut kaikkiaan 15.

6 TOIMINTA

Työvoimayhdistyksen toimintaa yhdistyksen sääntöjen mukaan on työllisyyden hoitoon ja alueen kehittämiseen liittyvä kokeilu- ja hanketoiminta, työpajatoiminta,

tutkimus-, tiedotus- ja julkaisu- toiminta, informaatio-, ohjaus- ja koulutustilaisuudet sekä verkostojen synnyttäminen työnhakijoiden ja työnantajien kesken.

Työvoimatalossa käytettäviä työllistymistä edistäviä menetelmiä/toimenpiteitä ovat yhteistyö, verkostoituminen, sosiaalisten taitojen lisääminen, työhyvinvoinnin ja elämänhallinnan edistäminen ja tukeminen, neuvonta, ohjaus, valmennus, yksilövalmennus, työnhakuvalmennus, osaamisen lisääminen, ylläpito ja vahvistaminen, koulutukseen ohjaaminen, testit, yksilökeskustelut, keskusteluryhmät, työelämään tutustuminen, opintokäynnit, tutkintotilaisuudet ja työammattitoiminta. Menetelmiä ja toimenpiteitä ohjaavana ajatuksena on yksilöllisyys.

Koulutus/valmennus ja kuntoutus

Työvoimatalossa on järjestetty useita eripituisia koulutuksia ostopalveluna kysynnän ja tarpeen mukaan. Koulutuksiin on kannustettu osallistumaan, mutta osallistuminen on kuitenkin ollut vapaaehtoista. Ensiapukurssille on valittu sekä yhdistyksen toimihenkilöistä että muista työntekijöistä ensimmäiseksi sellaiset, jotka tarvitsevat sitä työtehtäviensä vuoksi. Metsänhoidollisiin tehtäviin valmentavan koulutuksen ensimmäinen osio oli toukokuussa.

Koulutuksista kerrotaan tarkemmin liitteessä 1.

Kuntoutuksen ja koulutuksen vastuhenkilö on tehnyt työntekijöiden kanssa heidän elämäntilanteen kartoituksia, selvittänyt taloudellista tilannetta, koulutus- ja työhistoriaa, työllistymis- ja koulutuspolkuja sekä tulevaisuuden suunnitelmia. Samalla on keskusteltu koulutustarpeista sekä kannustettu työntekijöitä ammattitutkinnon hankkimiseen ja päivittämiseen. Näitä selvityksiä ja kartoituksia hän on tehnyt 132 eri henkilön kanssa. Työpaikkakäyntejä on ollut kahdeksan ja kotikäyntejä kaksi. Käyntejä työntekijän kanssa yhteistyökumppaneiden luona on ollut neljä. Lisäksi on tehty kuntoutustarveselvityksiä, käyty tukikeskusteluja ja siirtymäkeskusteluja Työnhakuklubilta Työvoimataloon siirryttäessä. 500 päivää työttömänä olleiden haastatteluja on ollut 24. Heistä 13 on työllistynyt suoraan Työvoimataloon ja kolme Työnhakuklubin kautta. Muita suoraan työllistyneiden työhöntuloa haastatteluja on ollut 30.

Kaikki ohjaus- ja esimiestehtävissä olevat henkilöt ovat käyneet työntekijöiden kanssa yksilökeskusteluja ja ryhmäkeskusteluja. Siirtymäkeskusteluissa on ollut mukana myös muita esimiehiä ja ohjaajia.

Kelan kuntoutustarveselvityksessä on ollut yksi työntekijä ja kuntoutuskurssille on hakeutunut myös yksi työntekijä.

Työpajatoiminta (puu)

Työvoimatalon työntekijät ovat toteuttaneet omien toimitilojemme remontoinnin ja huonekalujen kunnostukset. Remontointitöitä on tehty myös talon ulkopuolelle sekä kunnalle, yksityisille että yrityksille. Yksityiset henkilöt ovat näin hyödyntäneet kotitalousvähennyksen.

Liikelahjoja on tehty mm. seurakunnalle. Myös paljon erilaisia tilaustöitä, sekä uusia tuotteita että vanhojen kunnostusta, on toteutettu. Potkureita on laitettu kuntoon, tauluja on kehystetty ja opastekylttejä on tehty. Alihankintana on valmistettu mm.

talipallotelineitä. Väliaikoina on tehty tuotteita myyntiin omaan myymälään. Niitä ovat esim. avainkaapit, pulmalelut, nimikyltit, puukauhat, -veitset ja –haarukat.

Työpajatoiminta (tekstiili)

Kuluneen vuoden aikana tekstiilipajan ompelimossa, kutomossa ja myymälä Näpringissä on työskennellyt yhteensä 39 työntekijää. Tekstiilipajalla on tilaustyönä korjattu käytettyjä tekstiilejä ja valmistettu uusia. Tilaustöitä on tehty kaikkiaan 399 kappaletta, joista yli puolet on ollut korjaustöitä. Kutomossa on kudottu mm. mattoja, liinoja ja poppanakankaita, joista on ommeltu monenlaisia laukkuja ja sisustustekstiilejä. Erityisesti miniläppärilaukku on ollut suosittu artikkeli. Asusteita on valmistettu neulomalla, kutomalla, vanuttamalla ja huovuttamalla sekä yhdistelemällä eri tekniikoita.

Kierrätys

Kierrätyskeskuksen erilaisissa työtehtävissä on työskennellyt 19 henkilöä. Kierrätyksen työt ovat olleet asiakaspalvelu, myynti- ja järjestelytehtäviä. Lisäksi siellä on hyödynnetty kierrätysmateriaalia mm. leikkaamalla käytettyjä tekstiilejä matonkuteiksi, ompelemalla ja askartelemalla uusia tuotteita. Luonnosta kerätyistä materiaaleista on tehty kransseja, himmeleitä ja köynnöksiä. Kynttilöiden valaminen ja erilaisten sisustus- ja koriste-esineiden maalaaminen on kuulunut kierrätyskeskuksen työntekijöiden tehtäviin.

Useimmat työntekijät ovat välillä vaihtaneet työtehtäviä eri työpisteissä ja eri osastoilla. Tällä tavoin on mahdollisuus tutustua monenlaisiin töihin ja tekniikoihin.

Entisöinti

Työntekijät ovat entisöineet ja kunnostaneet käytettyjä ja käytöstä poistettuja huonekaluja Työvoimatalon käyttöön. Esimerkiksi työpöydät ovat saaneet uuden ilmeen ja uuden pinnan. Lisäksi entisöintipajassa on korjattu ja verhoiltu uudelleen asiakkaiden sohvakalustoja ja muita huonekaluja.

Ulos myytävä työ

Työntekijöiden työpanosta on myyty Työvoimatalon ulkopuolelle sekä Paltamon kunnalle, Kainuun maakunta –kuntayhtymälle, yrityksille että yksityisille. Kunta, maakunta –kuntayhtymä ja yritykset ovat tarvinneet pääasiassa sijaisia omien työntekijöiden sairauslomien ajaksi. Yksityiset henkilöt ovat tilanneet työntekijöitä remontointi- ja maalaustöihin sekä muihin sellaisiin tehtäviin, joissa he ovat voineet hyödyntää kotitalousvähennystä.

Leipomo

Leipomo Pullaterian ensimmäiset koepullat leivottiin, paistettiin ja maistatettiin 1.7. Ensimmäinen leivonnaisten torimyyntitapahtuma toteutettiin elokuussa. Kuntalaisten hyvän vastaanoton ansiosta torimyyntiä jatkettiin viikoittain syyskuun loppuun saakka, yhteensä kahdeksan kertaa.

Ravintolan ja leipomon vastaavan ohjaajan rekrytoinnin jälkeen aloitettiin järjestelmällinen tilojen ja laitteiden suunnittelu ja hankinta sekä omavalvonnan suunnittelu ja päivitys. Samalla oltiin yhteydessä tavarantoimittajiin ja luotiin suhteita heihin. Oman aikansa on vienyt oikeiden työskentelytapojen hakeminen tiloissa, joita ei ole suunniteltu ammattikäyttöön. Toimiminen samassa tilassa koululaisten kanssa on asettanut myös omat haasteet ja rajoitteet.

Alihankinta

Alukeväällä aloitettiin ensimmäisenä alihankintatyönä kondensaattoreiden sukitus. Tilaajana oli kansainvälinen yritys, jolla on toimipiste myös Suomessa. Syksyllä tehtiin eräälle yritykselle lamppujen kokoamista ja joulun alla valmistettiin talipallotelineitä.

7 TYÖNTEKIJÄN POLKU

1. Työntekijä voi tulla Länsi-Kainuun työvoima- ja elinkeinotoimiston Paltamon toimipaikasta joko suoraan Työvoimayhdistyksen työntekijäksi tai käytyään ensin 5-20 päivää kestävä Koulutusavain Oy:n toteuttaman Työnhakuklubin. Ennen työsopimuksen tekoa Työvoimayhdistyksen työntekijät keskustelevat TE –toimistosta suoraan tulevan työntekijän kanssa ja voivat myös tarvittaessa ohjata hänet Työnhakuklubille. Työvoimayhdistyksen työntekijät käyvät Työnhakuklubilla esittäytymässä ja kertomassa Työvoimayhdistyksen toiminnasta useaan otteeseen jokaisen Työnhakuklubin aikana.
2. Klubin aikana käydään ns. siirtymäkeskustelu tai työpaikkahaastattelu, jossa tulevan työntekijän lisäksi on Työnhakuklubin ja Työvoimayhdistyksen työntekijöitä. Työntekijän tekemä CV jätetään Työvoimayhdistykselle.
3. Jos työntekijälle ei ole Työnhakuklubilla määritelty palkkaa, se tehdään tässä vaiheessa. Työvoimayhdistys tekee yksilöidyn työtarjouksen työntekijälle. Työntekijä hyväksyy työtarjouksen allekirjoittaessaan työsopimuksen Työvoimayhdistyksen kanssa. Työntekijän tulee ilmoittaa TE- toimistolle työn vastaanottamisesta. Samoin asumistukea saadessaan hänen tulee kertoa Kelalle työpaikan vastaanottamisesta. Asumistuki on osa palkanmäärityksen perustetta ja pääsääntöisesti se lakkaa. Joissakin tapauksissa kuitenkin työntekijälle jää vielä oikeus asumistukeen, joten hänen tulee se tarkistuttaa.
4. Työvoimayhdistys tekee työntekijän kanssa ensimmäisen työsopimuksen kuukaudeksi. Viimeistään tässä vaiheessa työntekijän CV jätetään Työvoimayhdistykselle. Jos sellaista ei ole olemassa, se tehdään asiantuntijan avustuksella. Perehdytys aloitetaan ensimmäisenä työpäivänä. Työpaikkana voi olla jokin Työvoimatalon osasto, Paltamon kunta, yhdistys tai jokin muu jatkosijoituspaikka tai harjoittelupaikka. Työntekijällä on mahdollisuus olla enintään kolmessa yrityksessä kuukauden kussakin harjoittelemassa Työvoimayhdistyksen palkalla. Näin hän voi löytää itselleen työpaikan, alan, jolla haluaa kouluttautua tai ainakin voi sulkea jonkin ammatin pois itselleen sopimattomana. Työsopimuksen solmittuaan työntekijällä on oikeus päästä työterveyshuollon piiriin, osallistua lyhytkoulutuksiin ja työhyvinvointia tukevaan toimintaan, käydä keskusteluja elämänhallintaan, koulutukseen, työtehtäviin, työharjoitteluun yms. liittyen. Työvoimatalossa käytetään yksilöllisen tarpeen mukaan aikaisemmin mainittuja työllistymistä edistäviä menetelmiä ja toimenpiteitä. Ennen kuukauden työsopimuksen umpeutumista työntekijän kanssa keskustellaan työtehtävistä ja tarkennetaan niitä. Tässä yhteydessä on

mahdollista joissakin tapauksissa sopia lisääntyvästä vastuusta ja toisten ohjaamisesta. Silloin sovitaan myös ohjaavan työn lisästä.

5. Työsopimus tehdään loppuvuodeksi. Selvitetään yksilöllisesti mahdollisuutta työskennellä jatkosijoitettuna, laskutettavassa työssä, työharjoittelussa tai hakeutumista opiskelun piiriin. Ensimmäisen työskentelykuukauden alusta voimaan tulleet oikeudet ovat pääsääntöisesti mahdollisia jatkossakin. Kuntoutustarvetta ja eläkemahdollisuuksia voidaan lisäksi tarvittaessa selvittää.
6. Työvoimatalosta ja yleensäkin Työvoimayhdistyksen palkkalistoilta voidaan siirtyä muualle milloin vain. Siirtymistä voi tapahtua avoimille työmarkkinoille, vanhempainvapaalle, koulutukseen, kuntoutukseen, armeijaan, eläkkeelle, yleishyödylliseen ja vapaaehtoistyöhön.

8 PALKKAN MÄÄRITYS

Työvoimatalon palkkajärjestelmän mukaisesti työntekijän työpalkka koostuu peruspalkasta ja kannustinlisästä. Peruspalkka puolestaan määräytyy kunkin henkilön työttömyysaikaisen sosiaaliturvan (työttömyyspäiväraha + asumistuki + toimeentulotuki) perusteella, johon lasketaan lisäksi kannustinlisä 115 €/kk. Asumistuen ja toimeentulotuen osuuteen lasketaan lisäksi veron osuus, jotta käteen jäävä osa ei olisi pienempi kuin asumis- ja toimeentulotukena nostettaessa.

Ohjaavan työn palkka koostuu peruspalkasta, kannustinlisästä ja ohjaavantyönlisästä. Ohjaavantyönlisä voidaan maksaa henkilölle, jolla on ohjattavia, osaamista johonkin työhön ja ohjaamiseen sekä motivaatio ja asenne kohdallaan. Ohjaavantyönlisän suuruus on 102,80 – 308,40 €/kk.

Työaika lasketaan suhteutettuna palkkaan ja kokoaikaisen työn palkkaan.

Esimerkki:

- Laskelman mukainen kuukausipalkka esim. 982 euroa/kk
- Sopimuksen mukainen kokoaikainen työ 1362 euroa/kk
- $\frac{982}{X} = \frac{1362}{8} \Rightarrow X = (982 * 8) : 1362 \Rightarrow x = 5,77 \Rightarrow X = 5 \text{ h } 45 \text{ min}$

9 YHDISTYKSEN TALOUS

Työvoimayhdistyksen taloushoidossa on pyritty tarkkaan harkintaan ja hankinnoissa on noudatettu rahoittajan ohjeita ja kilpailutussäädöksiä. Taloudellinen kokonaistilanne on tarkistettu maksatusten yhteydessä.

Tuloslaskelman mukaan Työvoimayhdistyksen suurin kuluerä on henkilöstökulut, joka on lähes 1,5 miljoonaa euroa. Ostopalveluihin on käytetty hieman yli 82 000 euroa, joista n. 50 000 euroa on käytetty asiantuntija- ja koulutuspalveluihin. Vuokria on maksettu noin 35 000 euroa. Sekalaisia kuluja on n. 100 000 euroa. Toiminnan kulut ovat yhteensä noin 1 780 000 euroa.

Suurin tuloerä on Kainuun kehittämisraha, joka on 1 521 000 euroa. Kainuun maakunta –kuntayhtymän budjettivarat ovat lähes 87 000 euroa ja Paltamon kunnan osuus hieman yli 1000 euroa. Myyntituotoista on kertynyt yli 124 000 euroa. Muita tuottoja on 6 000 euroa. Toiminnan tuotot ovat yhteensä noin 1 771 000 euroa. Tilikauden tulos on -5 236 euroa.

Laskutettavan työn eli ulkopuolelle myytävän työn hankinta on ollut kaikkien työntekijöiden yhteinen asia. Tarkoituksena on ollut lisäksi saada Työvoimataloon mahdollisimman monipuolisia alihankintatöitä. Pehmeiden ja kovien materiaalien tuotekonseptia on kehitetty ja pyritty löytämään innovatiivisia myyntituotteita.

10 TYÖTERVEYS

Työvoimayhdistyksen työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan tavoitteena on terveellisen ja turvallisen työympäristön luominen, terveyttä edistävien elintapojen tukeminen, hyvin toimiva työyhteisö, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä sosiaalisen syrjäytymisen ehkäiseminen. Tavoitteena on myös työntekijöiden työ- ja toimintakykyä heikentävien tekijöiden tunnistaminen ja ehkäisy, osatyökykyisten työkyvyn seuranta sekä tarvittaessa ohjaus edelleen hoito- ja kuntoutusjärjestelmään. Lisäksi selvitetään ammatillista kuntoutustarvetta ja tuetaan kuntoutussuunnitelmissa liittyen terveydellisiin, psykologisiin ja kognitiivisiin ominaisuuksiin. Työkyvyttömyyden toteamisen jälkeen ohjataan eläkkeenhaussa.

Työvoimayhdistyksen päihdeohjelman tavoitteena on turvata päihteetön työympäristö ja työskentely Työvoimatalossa. Päihdehäiriön varhaisella tunnistamisella ja päihdehäiriöisen hoitoonohjauksella ja kuntouttamisella vähennetään päihteiden väärinkäytöstä aiheutuvia terveyshaittoja ja lisätään työntekijöiden toiminta- ja työkykyä ja työhyvinvointia sekä vaikutetaan Työvoimayhdistyksen tarjoamien palvelujen laatuun, työn tuottavuuteen ja työturvallisuuteen sekä työilmapiiriin.

Työvoimayhdistyksen päihdeohjelma on toimintaa ohjaava apuvälinen ja se on osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Tavoitteena on puuttuminen päihteiden käyttöön mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Pyritään tunnistamaan alkoholin varhainen riskikäyttö. Toisin sanoen on tarkoitus vaikuttaa siinä vaiheessa kun alkoholiin ei vielä ole kehittynyt riippuvuussuhdetta, jolloin työntekijä on vielä töissä suoriutuva ja sosiaaliset suhteet ovat kunnossa.

Työterveystarkastusten tavoitteena on antaa ohjausta ja neuvoja terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi sekä saada tietoa työssä olevista kuormitustekijöistä ja löytää piileviä tai alkuvaiheessa olevia sairauksia. Näiden toimenpiteiden avulla voidaan suunnitella ennaltaehkäiseviä ja terveyttä korjaavia toimenpiteitä.

Työterveystarkastus tehdään kaikille Työvoimayhdistykseen työsuhteeseen tuleville työntekijöille työsuhteen alkaessa. Mikäli työntekijä on viimeisen vuoden aikana käynyt terveystarkastuksessa, hänet on tarkastettu harkinnan ja tarpeen mukaan uudelleen. Mahdollisia seurantakäyntejä on sovittu yksilöllisen tarpeen mukaan

Työterveystarkastus lähtee liikkeelle siitä, kun Työvoimayhdistyksen terveydenhoitaja ottaa yhteyttä työntekijään ajan varaamiseksi työterveystarkastukseen. Samassa yhteydessä tehdään lähete laboratoriokokeisiin.

Työterveystarkastuksen sisältö: terveydentila- ja työolosuhdehaastattelu, työkykyindeksi, terveystarkastuskysely, Audit –kysely (alkoholin riskikulutuksen seulonta), BDI (mielialakysely), verenpaine ja pulssi, pituus ja paino, BMI (painoindeksi), kuulo ja näkö, verikokeet, rokotusten voimassaolon tarkistaminen, tarvittaessa matkailijan rokotukset. Vuonna 2009 terveystarkastuksia on tehty 106 kappaletta.

Terveydenhoitajan vastaanotoista 30 % on sairausvastaanottoja. Näin vähennetään Paltamon terveyskeskuksen kuormitusta, koska heidän resurssit ovat varsin rajalliset. Sairausvastaanottokäyntien määrä ja sisältö vaihtelevat viikoittain johtuen mm. kausi-influenssasta ja vatsatautiepideoista.

Työvoimayhdistyksen päihdestrategian valmistelun myötä uudenlainen ja tehokas puuttuminen päihteidenkäyttöön on näkynyt myös vastaanotolla. Osa päihteiden ongelmakäyttäjistä on kokenut parhaana vaihtoehtona käydä terveydenhoitajan vastaanotolla päivittäin, osalle yhdestä kahteen käyntiä on ollut riittävä.

Kuluneen vuoden aikana avokatkaisussa on ollut yksi työntekijä, laitostatkaisussa kolme ja usean kuukauden mittaisessa laitostatkaisussa yksi työntekijä.

Terveydenhoitaja on ohjannut työntekijän työterveyslääkärille, jos työkykyyn on ollut tarve saada työterveyslääkärin näkemys. Lääkärillä ei ole ollut varsinaista sairausvastaanottoa. Lääkärin vastaanotolle on ohjattu 52 työntekijää. Lääkäreiden vastaanottopäiviä on ollut 12. Lääkäreinä ovat toimineet Kaija Kerätär ja Jouko Soukainen.

WHO:n piirissä kehitetty AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) -lomake on tarkoitettu alkoholin riskikulutuksen seulontaan. Työterveysshuollossa AUDIT -kyselyä voidaan käyttää sekä terveystarkastuksissa että vastaanotoilla.

Työvoimatalossa on tehty 116 Audit–kyselyä, joihin vastauksia on saatu 111. Miehiä vastaajissa oli 51 ja naisia 60. Miehistä 13 (= vastaajista 11,7 %) ei käytä alkoholia lainkaan. Naisten vastaavat luvut ovat yhdeksän henkilöä ja 8,1 %. Vähäisen riskin käyttöä on 15 miehellä (13,5 %) ja 37 naisella (33,3 %). Lievästi kasvanut riski on seitsemällä miehellä (6,3 %) ja yhdeksällä naisella (8,1 %). Selvästi kasvanut riski on neljällä miehellä (3,6 %) ja viidellä naisella (4,5 %). Suuri riski on seitsemällä miehellä (6,3 %) ja erittäin suuri riski viidellä miehellä (4,5 %). Kyselyn perusteella suurta tai erittäin suurta riskiä ei ollut yhdelläkään naisella.

Hallinto- ja ohjaavanhenkilöstön työterveysshuollosta on vastannut Kainuun työterveys –liikelaitos.

11 TYÖSUOJELU

Työvoimayhdistyksen työsuojelun toimintaohjelman mukaan tavoitteena on edistää työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden työkykyä ja -virettä

ylläpitävää toimintaa. Työvoimayhdistyksellä on myös työsuojelulainsäädäntöön perustuva tehtävä huolehtia työpaikan turvallisuudesta, työhygieniasta ja työterveydestä. Näiden asioiden varmistamiseksi työsuojelutarkastaja pyydettiin ohjauksikäynnille. Näin tiedettiin mitä muutoksia tiloihin/laitteisiin tuli tehdä ennen niiden käyttöönottoa. Työsuojelutarkastaja Raimo Paavola toteutti pyydetyn käynnin 18.2.2009.

9.3.2009 on pidetty työsuojeluvuorot. Vaaleissa on valittu työsuojeluvuorot ja työsuojelutoimikunta. Hallitus on nimennyt työsuojelupäälliköksi Leila Pölkky-Pieskän. Työsuojelupäällikön lisäksi työsuojelutoimikuntaan on valittu työsuojeluvuorot Timo Toivonen, 1. varavuoletettu Aulis Hurskainen ja 2. varavuoletettu Tero Lähde, terveydenhoitaja Mirka Kovalainen ja tekstiilipuolen vastaava ohjaaja Marja Leinonen. Työsuojelutoimikunta on valmistellut muiden tehtäviensä ohella mm. työpaikan pelisäännöt.

12 TYÖHYVINVOINTI

Ihmisen hyvinvointi muodostuu sekä työn että vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Terveellinen, turvallinen työ, joka vastaa yksilön edellytyksiä ja johon liittyy aikaansaamisen tunne sekä myönteisiä oppimiskokemuksia, edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Toisaalta terveelliset elintavat, yksilön kannalta mielekkäät vapaa-ajanharrastukset ja läheiset ihmissuhteet tasapainottavat työn aiheuttamaa rasitusta.

Työvoimayhdistys tukee työntekijöidensä työssä jaksamista ja fyysisen kunnon ylläpitämistä ja kohentamista: työntekijöille tarjottu mahdollisuus osallistua työaikana maksuttomalle kuntosalikurssille. Kurssin jälkeen kaikkien työntekijöiden käytössä on ollut kaksi Työvoimayhdistyksen kustantamaa viikoittaista kuntosalivuoroa. Kuntosalivuorojen tarjoaminen on aloitettu 5.10.2010, josta lähtien käyntikertoja vuoden loppuun mennessä on ollut 196.

Naisille on järjestetty omahoitopäivä joulukuussa. Heille on tarjottu opastusta itsensä huolehtimiseen kokonaisuutena sekä erikseen jalkojen, käsien ja kasvojen hoitamista.

Yhteisöllisyys ei synny soveltamalla ulkokohtaisesti jotain menetelmää. Sen sijaan se syntyy tavasta tehdä asioita, siitä miten huomioimme toinen toisemme, miten kuuntelemme toisiamme, miten hyvin osaamme keskustella asioista, jotka ovat meille tärkeitä, ja millä tavoin otamme toiminnassamme ja päätöksissämme huomioon yhteisön kaikkien jäsenten esittämät näkökulmat. Työvoimatalon yhteisöllisyyttä tuettu mm. niin, että työntekijät ovat voineet vaikuttaa ja olla osallisina oman työympäristönsä rakentamisessa. Parhaimmillaan yhteisössä ihmiset ovat vaikuttaneet toisiinsa myönteisellä tavalla. Lisäksi yhteisöllisyyttä on tuettu työpaikkakokouksin ja pikkujoulujen avulla.

Ohjaajien ja esimiesten jaksamista on tuettu tarjoamalla heille työnohjausta. Työnohjaajana on toiminut oululainen psykiatrian erikoislääkäri Asko Niemelä.

13 SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ

Sidosryhmäyhteistyö on systemaattista, ennakoivaa ja tiivistä verkostoitumista ja yhteistoimintaa. Työvoimayhdistyksen toiminnan kannalta luonnollisina ja tärkeimpinä yhteistyökumppaneina ovat olleet Paltamon kunta ja muut taustayhteisöt. Sidosryhmäyhteistyötä on tehty säännöllisesti myös työvoima- ja elinkeinotoimiston, asiakkaiden, median, muiden hankkeiden, järjestöjen, kuntien, yritysten, oppilaitosten ja tavarantoimittajien kanssa.

Sidosryhmäpalavereita on pidetty pitkin vuotta sekä yhdessä Länsi-Kainuun työ- ja elinkeinotoimiston ja Kainuun maakunta –kuntayhtymän sosiaalitoimen kanssa että molempien kanssa erikseen.

Työvoimayhdistyksen hallitus on nimennyt Leila Pölkky-Pieskän jäseneksi seuraavien hankkeiden ohjausryhmiin: Kuhmon työttömien yhdistys ry:n Työnvalmennuskeskus Työsilta –hanke ja Nakertaja - Hetteenmäen kyläyhdistys ry:n Töihin –hanke.

Sidosryhmäyhteistyöstä kerrotaan tarkemmin liitteessä 2.

14 TIEDOTTAMINEN

Sisäinen tiedottaminen

Sisäistä tiedottamista varten Työvoimayhdistyksellä on kaksi ilmoitustaulua. Käytävällä oleva ilmoitustaulu on virallisia ilmoituksia varten. Se on sijoitettu työajanseurantalaitteen lähelle, jotta se on kaikkien työntekijöiden nähtävillä. Kahvihuoneessa on epävirallisempi ilmoitustaulu. Työvoimatalon ulkopuolelle jatkosijoitetuille työntekijöille lähetetään tiedotteet sähköpostitse tai perinteisen postin välityksellä. Kaikille työntekijöille tarkoitetuissa työpaikkakokouksissa on lisäksi tiedotettu Työvoimayhdistyksen ajankohtaisista asioista. 16.6.2010 pidettiin ensimmäinen työpaikkakokous, johon osallistui 39 työntekijää. Toinen kokous oli 1.10.2009 ja mukana oli 65 työntekijää.

Hallinnon ja ohjaavan henkilöstön tiedonkulkua on loppuvuodesta tehostettu mm. pitämällä viikoittaista henkilöstöryhmää perjantaisin. Asiakastyötä tekeville esimiehille on pidetty lisäksi tiistaisin työntekijähuoltoryhmä, joka on myös edistänyt tiedonkulkua.

Ulkoisen tiedottaminen

Työvoimayhdistyksellä on omat nettisivut, joiden osoite on www.paltamontyovoimayhdistys.fi. Petri Möttönen on suunnitellut sivut ja hän myös päivittää niitä. Paltamon kunnan Kuntatiedotteissa on kerrottu ajankohtaisia asioita Työvoimayhdistyksen toiminnasta. Toiminnanjohtaja on pitänyt paikallislehti Väylässä blogia epäsäännöllisen säännöllisesti ja samassa lehdessä on ollut ilmoituksia satunnaisesti.

Lehtiartikkeleja Työvoimatalon tapahtumista ja toiminnoista on ollut seuraavissa lehdissä: Helsingin Sanomat, Kainuun Sanomat, Väylä, Maaseudun Tulevaisuus,

Kaleva, Suomenmaa, Kotimaa, Iltalehti, Kajaanin Seurakuntalehti, Sosiaalivakuutuslehti (Kela), ja Kotipitäjä. Artikkeleja on julkaistu ainakin 39 kappaletta.

9.2.2009 Arto Laurikainen ja Leila Pölkky-Pieskä esiintyivät Ylen tekemässä jutussa Aamunpeilissä klo 7 ja 8.

17.2.2009 4-uutiset ja Kaleva/Kati Ronkainen olivat tekemässä juttua Työvoimatalossa.

25.2.2009 MTV 3, 45 minuuttia.

TV 1 ajankohtaisohjelmat, A-tuubi, video

21.10.2009 Pohjois-Suomen uutiset

Työvoimayhdistyksestä on tehty PowerPoint –esitys, jonka avulla toiminnasta on kerrottu vierailijoille. Esityksen jälkeen vierailijoille on esitelty Työvoimatalo ja sen eri osastot.

Vierailuista kerrotaan tarkemmin liitteessä 3.

15 KEHITTÄMISTOIMINTA JA ARVIOINTI

Työvoimayhdistyksen hallinto- ja ohjaavahenkilöstö arvioi toimintaansa jatkuvasti ja erityisesti viikoittaisissa palaverissaan ja käyttää korjaavaa työotetta toiminnassaan. Samoin hallitus arvioi Työvoimayhdistyksen toimintoja kokouksissaan ja tekee parannus- ja muutosesityksiä. Lisäksi pidetään vuosittain erillisiä arviointi- ja kehittämisseminaareja.

Ensimmäinen hallituksen arviointi- ja kehittämisseminaari pidettiin 27. - 28.7.2009 Rokualla. Vastaava hallinnon ja ohjaajien seminaari toteutettiin 26. – 27.8.2009 myös Rokualla. Seminaareissa arvioitiin tehtyjä toimenpiteitä ja suunniteltiin tulevaa. Molemmissa seminaareissa tehtiin SWOT –analyysit.

SWOT –analyysien yhteenvetona voidaan todeta seuraavaa:

Vahvuuksina pidettiin hankkeen rahoituspohjaa (ei EU-rahaa) ja taloutta ylipäättään. Kuntaa pidettiin hankkeeseen sopivankokoisena ja työttömien määrää realistisena suhteessa työllistämismahdollisuuksiin. Hankkeen toteuttamiselle todettiin olevan olemassa asianmukaiset puitteet: rakennus, osaaminen ja tekijät. Merkittäväksi eduksi luettiin henkilöstö, sen osaamisen monipuolisuus, ammattitaito, työnjohto, hyvää henki ja motivaatio. Hankkeen mahdollistama kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jatkuvaa kehittämistä, innovatiivisuutta ja yksilöllistä tukemista pidettiin keskeisinä tekijöinä. Työllistettyjen aktivointi, koulutus ja sosiaalisten suhteiden kehittyminen nähtiin positiivisina asioina. Hankkeen toteuttamisen kannalta varsin myönteinen merkitys on hallituksen kehittämishengellä ja monen tason päättäjien tuella. *Vahvuuksina* koettiin myös oma työterveyshuolto, korkealaatuiset lääkäripalvelut ja pitkällä tähtäimellä terveyshuollon kustannusten laskeminen. Lisäksi pohdittiin, että Työvoimayhdistyksen työntekijät voivat tehdä tehtäviä, joita muut eivät tee. Julkisuus ja näkyvyys todettiin olevan positiivinen asia. Tasokasta tutkimustoimintaa hankkeesta pidettiin tärkeänä.

Heikkouksina nähtiin, että ei ole olemassa vastaavaa hankekokemusta, jota voitaisiin hyödyntää ja liian lyhyt toteuttamisaika näin mittavalle hankkeelle. Toimintaa hankaloittavaksi koettiin jäykkä byrokratia (vaitiolovelvollisuus, oppisopimussäädökset), kilpailutusvaatimukset, liian nopea sisäänottoaikataulu ja yhteiskunnan heikosta taloudellisesta tilanteesta johtuva ulkopuolisten työpaikkojen vähyys ja laskutettavan työn hankkiminen tilanteessa, jossa työtä pitäisi löytyä monenlaisille työntekijöille, niin koulutetuille kuin kouluttautumattomille. Toisaalta ongelmia voi aiheuttaa myös alan osaajien löytyminen tiettyihin töihin. Haastavaa työllistämistoimissa ja koulutuksen sekä valmennuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa on työllistettyjen työntekijöiden vähäinen ammattitaito ja työkokemus. Toisaalta ongelmaksi nähtiin myös heikko työkuunto, puutteellinen halu tehdä työtä ja oma-aloitteisuuden puute, joillakin negatiivinen asenne (työntekijät ”pakkotyössä”) sekä päihde- ja mielenterveysongelmat. Heikkoutena koettiin toimihenkilöiden vähäinen määrä, tasa-arvoisuuden ja tasapuolisuuden toteutuminen sekä ansiotason mahdollinen heikkeneminen hankkeen jälkeen. Myös Työvoimayhdistyksen imago työnantajana tulkittiin heikkoutena.

Hanke nähdään innovatiivisena ja rajattomana *mahdollisuutena* kuntalaisille ja Paltamon elinkeinoelämälle sekä myös Kainuun kehittymiselle. Paltamo saadaan hankkeen avulla maailmankartalle. Myös Paltamon sijaintia ja kulkuyhteyksiä pidetään hyvinä. Toisaalta pohdittiin, että idea voisi paremmin toimia isommissa paikoissa. Yhteisöllisyyden, me-hengen ja yksilöllisyyden koettiin toteutuvan. Katsottiin, että hyvät käytännöt pitäisi saada laajaan käyttöön ja niillä voisi vaikuttaa työttömyyden poistumiseen. Työttömille ei enää makseta toimeentulosta, vaan korvaus on vastikkeellista ja työntekijä saa pysyvän työpaikan. Näin hyvinvointi lisääntyy ja pahoinvointi vähentyy. Todettiin, että Työvoimayhdistyksellä on monen alan työntekijöitä ja monipuolista osaamista käytettävissä ja työntekijöiden saatavuus on helppoa. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että nuorten työttömyys on hankkeen avulla mahdollista ehkäistä, kunhan hankkeelle taataan jatko- ja laajennusmahdollisuudet. Työkunnon ylläpitämisen ja kouluttautumisen merkitystä korostettiin. Seurauksena voisi olla työn perässä lähteminen muuallekin. Yhdistysten toiminnalle edullisen työvoiman saatavuuden nähtiin olevan ehto. Hankkeen katsottiin vaikuttavan kierrätykseen ja yleiseen siisteyteen.

Pahimpina *uhkina* koettiin tulorahoituksen riittävyys laman aikana. Todettiin, että jos työvoimahallintoa ei kiinnosta, VM ei lähde mukaan. Talouden tasapainottomuus, maailman tilanne ja kokeilun jatko nähtiin ongelmina. Lisäksi uhkina pidettiin työntekijöiden haastavuutta, kiinnostumattomuutta koulutukseen ja sitä, että he eivät osaa ottaa vastuuta omasta elämästä, työntekijöiden määrää Työvoimatalossa ja jatkosijoitusta Työvoimatalon ulkopuolelle sekä mielekkäiden työpaikkojen löytämisestä. Toisaalta pohdittiin ammattitaitoisen työvoiman saantia, toisaalta töiden riittävyyttä. Erityisenä uhkana nähtiin esimiesten jaksaminen, kuormitus ja sitoutuminen. Kilpailutilanne ja sen vääristyminen nostettiin esille, samoin mietittiin yritysmaailmasta nousevaa vastustusta ja ay-ihmisten suunnalta tulevaa sanomista. Lisäksi pohdittiin tiettyjen tahojen halua vahingoittaa Työvoimayhdistyksen toimintaa, mustamaalausta eli paha kello... Julkisuus

koettiin myös uhaksi, samoin uskon puute hankkeen vaikuttavuuteen. Samalla kuitenkin todettiin, että tutkimuksen kautta vaikuttavuus todistetaan.

16 MUU TOIMINTA

Yhdistyksen toimihenkilöiden osaamista on lisätty ja pidetty yllä kouluttautumisilla. Koulutuksia on voitu ostaa työvoimataloon ja ne ovat olleet joissakin tapauksissa yhteisiä kaikille työntekijöille. Eri ammattialojen edustajille on voitu hankkia omaa koulutusta.

Koulutuspäivät, opintokäynnit ja yrityksiin sekä hankkeisiin tutustumiset ovat sisällyneet Työvoimayhdistyksen toimintaan. Niitä on ollut mahdollisuus toteuttaa myös yhteistyössä muiden hankkeiden kanssa.

Arto Laurikainen ja Leila Pölkky-Pieskä ovat olleet Työvoimayhdistyksen edustajina Tutkimushankkeeseen liittyvissä projektiryhmän ja tutkimusryhmän kokouksissa sekä tutkimushankkeen ohjausryhmässä. Tutkimushankkeen etenemistä on pyritty edesauttamaan muun toiminnan ohessa.

Muistamiset

Työvoimayhdistys muistaa myymälä Näpringin lahjakortilla ja pienellä kahvitilaisuudella 50 ja 60 vuotta täyttäviä työntekijöitään. Viime vuonna 50 vuoden iän saavuttivat Jouni Väisänen, Ahti Hurskainen ja Pirjo Karjalainen.

17 LOPUKSI

Monessa mielessä vaihderikas vuosi on takana. Kukaan ei ole mitenkään voinut edeltäpäin kuvitella, mitä kaikkea vuoden aikana tulee tapahtumaan. Melkein ”tyhjältä” kaikki aloitettiin, onneksi rakennus sentään oli olemassa eli toiminnalle oli kohtuudella remontoitavissa asialliset puitteet. Tilojen tyhjentäminen käytöstä poistetuista ja joillekin epäkuranteista tavaroista oli ensimmäinen tehtävä. Entisten luokkahuoneiden jakaminen työhuoneiksi ja maalaaminen veivät oman aikansa. Eniten täysipainoisen toiminnan aloittamista viivästytti uusien atk –yhteyksien suunnittelu ja rakentaminen. Samalla kun toimintaympäristöä rakennettiin, entisöitiin niitä muiden käytöstä poistamia vanhoja huonekaluja työhuoneiden sisustamista varten. Monista umpipuisista kalusteista puhdistettiin, paklattiin, hiottiin ja maalattiin entisöintipajassa vähintään uudenveroisia työpöytiä ja kaappeja. Kalusteiden ostoslistalle laitettiin käytännössä ainoastaan työtuolit.

Hyvin sujuneen rekrytointin seurauksena Työvoimayhdistykselle on saatu kymmenen hengen osaava ja motivoitunut ydinjoukko, jonka toimintatapoja on vuoden aikana hiottu ja kehitetty. Työnohjaus ja säännölliset viikoittaiset palaverit ovat edesauttaneet tiedonkulkua, yhteistyötä ja jaksamista.

Päivittäinen työ on ollut monipuolista ja etukäteissuunnittelusta huolimatta usein ennakoimatontakin. Monta kertaa akuutti tilanne on aiheuttanut muutoksia

päiväjärjestykseen. Joku sanoisi, että se on vain elämää. Tässä työssä välillä tuntuu, että se on paljon enemmän.

Ongelmia ennakoitua enemmän on aiheutunut päihteiden väärinkäytöstä. Omassa kalenterissa on etenkin viime vuoden ensimmäisellä vuosipuoliskolla lukuisia mainintoja päihtyneenä esiintymisistä, puhalluttamisista, työpaikalta poistamisista ja puhutteluista. Työhöntulotarkastuksen yhteydessä kaikkien työntekijöiden täyttämä Audit –kysely ei ole antanut totuudenmukaista kuvaa päihteiden käytöstä. Kyselyn tulokset ovat luonnollisesti olleet työntekijöiden omia käsityksiään päihteiden käytöstä.

Positiivista on ollut, että joidenkin työntekijöiden päihteiden käytössä on näkynyt myös vähenemistä. Se on osaksi esimiesten peräänantamattoman työn tulosta. Kaiken takana on kuitenkin työntekijän oma halu päästä päihteistä eroon. Esimerkkeinä olkoon: Eräs työntekijä on halunnut täydellistä muutosta elämäänsä pidemmän hoitojakson avulla ja onnistunut. Toinen työntekijä on saanut uutta sisältöä elämäänsä työstä ja sosiaalisista suhteista Työvoimatalossa. Viimeisestä ryypystä on kuukausia. Ja esimerkkejä on enemmänkin.

Työvoimayhdistyksen työntekijät ovat monen mielestä muita paltamolaisia paremmassa asemassa oman työterveyshuollon ansiosta. Työvoimatalossa on tarjolla työterveyslääkäreiden palvelut. Työterveyshuollon piiriin pääseminen on antanut työntekijöille uudenlaiset mahdollisuudet itsehoitoon ja oman terveyden edistämiseen. Näin myös elämänhallinta on parantunut.

Viime vuoden toimenpiteet ja kokemukset ovat luoneet hyvän pohjan toiminnan jatkamiselle ja monipuolistamiselle tulevina vuosina. Yhteiskunnan vaikeasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta hankkeen yksi tärkeimmistä tehtävistä on jatkossa työllistää työntekijät avoimille markkinoille. Sitä ennen on luotava yksilökohtaiset valmiudet työllistymiseen. Siksi valmentamiseen ja koulutukseen panostetaan.

Paltamon työvoimayhdistyksen toimintaa on edeltänyt valmisteluhanke, jonka puitteissa monia asioita on ansiokkaasti valmisteltu. Kaikkea tulevaa ei kuitenkaan ole voinut ennakoida. Päivittäin on tullut eteen isompia ja pienempiä ongelmakohtia, joihin on pitänyt löytää mahdollisimman hyvä ratkaisu. Osaavan ja asioihin paneutuvan henkilöstön kanssa ja vankan taustatuen avulla työ on ollut mielekästä ja palkitsevaa.

LIITE 1

KOULUTUKSET

Kevät 2009

Vanhusten lähiliikuttajakoulutus	8 osallistujaa
Ensiapu1	15 osallistujaa
Metsänhoidollisiin tehtäviin valmentava koulutus	16 osallistujaa
Tulityökorttikoulutus	16 osallistujaa
Hygieniapassikoulutus	12 osallistujaa
Järjestyksenvalvojan peruskurssi	12 osallistujaa
Työturvallisuuskorttikoulutus	15 osallistujaa
Yhteensä	94 osallistujaa

Syksy 2009

Ensiapu 1	13 osallistujaa
Tulityökorttikoulutus	19 osallistujaa
Työturvallisuuskorttikoulutus	19 osallistujaa
Hygieniapassikoulutus	20 osallistujaa
Ensiapu 1	7 osallistujaa
Lavatanssin perusteet	7 osallistujaa
Liikuttajakoulutus (50 h)	6 osallistujaa
Puheeksiotto (hallinnolle)	7 osallistujaa
Yhteensä	98 osallistujaa

Koulutukseen osallistumisia oli yhteensä 192.

LIITE 2

VERKOSTOITUMISET JA YHTEISTYÖNEUVOTTELUT

Seuraavat yhteistyöneuvottelut, –tilaisuudet ja koulutukset on pidetty Työvoimatalolla, jos paikkaa ei ole erikseen mainittu. Koulutukset ovat pääasiassa ohjaajille ja esimiehille tarkoitettuja. **Koulutukset on merkitty tummennetulla tekstillä.**

- 4.2.2009 Tutkimusryhmä
- 11.2.2009 Kuntakokous
- 11.2.2009 Kainuun maakunta –kuntayhtymä, Kajaani
- 13.2.2009 Kaito –hanke, Kajaani
- 18.2.2009 Tutkimusryhmä
- 18.2.2009 Työsuojelupiiri
- 18.2.2009 Kainuun maakunta –kuntayhtymä, sosiaalityö
- 25.2.2009 Metsäkeskus, Kajaani
- 5.3.2009 Varamiespalvelu
- 9.3.2009 Kriminaalihuolto
- 10.3.2009 TYP:n kehittäminen, Kajaani
- 11.3.2009 Kainuun välityömarkkinoiden hanketapaaminen, Hyrynsalmi
- 12.3.2009 Oulun vankila
- 18.3.2009 Projektiryhmä
- 19.3.2009 Kainuun maakunta –kuntayhtymä ja Länsi-Kainuun TE-toimisto
- 1.4.2009 Ulos karusellista, Kajaani**
- 3.4.2009 Paltamon mielenterveysyhdistys
- 7.4.2009 Paltamo Golf
- 14.4.2009 Tilapalaveri
- 17.4.2009 Nova -koulutus**
- 20.4.2009 Tutkimusryhmä
- 20.4.2009 Nova –koulutus**
- 21.4.2009 Nova -koulutus**
- 24.4.2009 Ammatillinen kuntoutus –koulutus, Kajaani**
- 27.4.2009 Kuntouttava työtoiminta
- 29.4.2009 Kainuun perhehoitajat
- 7.5.2009 Oppisopimuspalaveri
- 11.5.2009 Tem, Helsinki
- 11.5.2009 Tutkimuksen ohjausryhmä
- 13.5.2009 Työvoimayhdistyksen vuosikokous
- 14.5.2009 Palolaitos
- 18.5.2009 Tiedotustilaisuus perhehoidosta
- 27.5.2009 Pelastuslaitoksen tiedotus- ja rekrytointitilaisuus
- 24.5.2009 Norssikarnevaalit, tiedottaminen ja myynti
- 28.5.2009 Oma ohjausryhmä
- 28.5.2009 Kaira –hanke
- 5.6.2009 Kainuun XV maakunnalliset kylätoimintapäivät, Paltamo
- 11.-12.6.2009 ESR- välityömarkkinahankkeiden työkokous, Jyväskylä
- 16.6.2009 Metos
- 22.6.2009 Yhteistyöpalaveri, työkkäri + muut
- 26.6.2009 Keittiön ennakkoterveystarkastus
- 13.7.2009 Oulujärvi Leader

14.8.2009 Kainuun maakuntajuhla, Vaala
17.8.2009 Paltahovi
21.8.2009 Kalaliiteri
1.9.2009 Tiehallinto
3.9.2009 Lapin ESR –välityömarkkinahankkeet, Kemi
24.9.2009 Vireä kolmas sektori, Haukipudas
29.-30.9.2009 Valtakunnallinen työllisyysasiain foorumi, Lappeenranta
30.9.2009 Joensuun sos.dem. yhdistys, Joensuu
7.10.2009 Paltamon eläkeläiset ry, Paltalinna
27.-29.10.2009 Jupiter –säätiön järjestämä vierailu Vaasan seudulle
2.11.2009 Kainuun maakunta –kuntayhtymä, sosiaalityö
9.11.2009 Tutkimuksen projektiryhmä, Helsinki
9.11.2009 Tutkimuksen tutkimusryhmä, Helsinki
10.11.2009 Leader, Kajaani
11.11.2009 Tutkimushanke, prosessiarviointi
19.11.2009 Oulun lääninhallituksen kuntaseminaari
20.11.2009 Vendado
24. - 25.11.2009 Työpajayhdistyksen Työllistämisen kumppanuusfoorumi, Helsinki
25.11.2009 Yritysyhteistyökoulutus, Kajaani
30.11.-5.12.2009 Verkostoitumis- ja opintomatka, Tanska
9.12.2009 Tutkimuspalaveri, Helsinki
10.12.2009 Tarkastuslautakunta ja tilintarkastajat
11.12.2009 Joulupuuro yhteistyökumppaneille
12.- 13.12.2009 Kainuulainen joulutori
14.12.2009 Tutkimuksen arviointi- ja palautepalaveri
15.12.2009 Ilmarinen

LIITE 3

RYHMIEN VIERAILUT TYÖVOIMATALOSSA:

- 26.3.2009 Sotaveteraanit
- 2.4.2009 Tutkijat
- 16.4.2009 Kuusamon kaupunki
- 22.4.2009 Kainuun Maakunta –kuntayhtymän aikuissosiaalityö
- 22.4.2009 STTK:n Kainuun aluetoimikunnan työvaliokunta, 7 henkeä
- 23.3.2009 Korpitien koulu
- 27.3.2009 Korpitien koulu
- 28.4.2009 Paltamon kunnassa toimivat metsästysseurojen aktiivit
- 5.5.2009 MTK Paltamo
- 18.5.2009 Oulun työllisyystoimikunta
- 27.5.2009 Paltamon yrittäjät
- 1.6.2009 Pyhäjärven kaupunki
- 2.6.2009 Avoimien ovien päivä
- 3.6.2009 Jupiter -säätio
- 23.6.2009 Varkauden kaupunki ja Oulun lääninhallitus
- 12.8.2009 Keski-Suomen Kevät
- 14.8.2009 Alihankinta-info
- 14.8.2009 Pohjois-Pohjanmaan välityömarkkinahankkeet
- 17.8.2009 Kokoomuksen ministeriryhmästä ministeri Katainen seurueineen
- 24.8.2009 Joensuun seutuhallinto
- 9.9.2009 Kaira –hanke
- 10.9.2009 Jelppi –projekti
- 10.9.2009 Paltamon seurakunta
- 11.9.2009 Tervein mielin Kainuussa
- 15.9.2009 Kunnan tarkastuslautakunta
- 16.9.2009 Seutuyhteistyön työryhmä
- 21.9.2009 Kansanedustajat Merja Kyllönen ja Raimo Piirainen
- 23.9.2009 Perkuu –hanke
- 15.10.2009 Kaarisilta –projekti
- 20.10.2009 Outokummun kaupunki
- 22.10.2009 VM, budjettiosasto
- 2.11.2009 Kutu/Perkuu –hankkeet
- 2.11.2009 Paltamon Martat
- 6.11.2009 Työsuojelupiiri
- 8.12.2009 JHL
- 10.12.2009 Paltamon yrittäjät
- 15.12.2009 Perkuu -hanke
- 17.12.2009 Kainuun käsi- ja taideteollisuusyhdistys