

Paikka auki II -työnantajakysely 04/2019

Vastausten yhteenveto (16.05. 2019)

Hans Mäntylä, tutkija
Paikka auki -koordinaatiohanke
p. 044 734 1546
hans.mantyla@nuortenystavat.fi
www.paikka-auki.fi

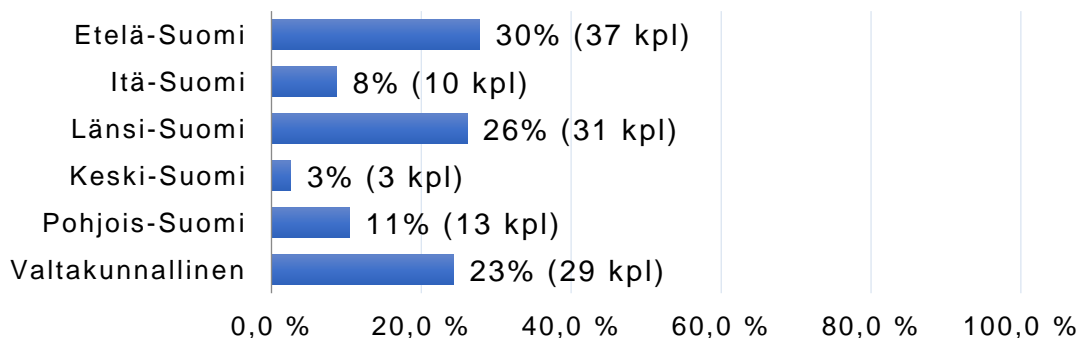


1. Kyselyn toteutus

Paikka auki II -avustusohjelman toinen työnantajakysely tehtiin huhtikuun alussa 2019. Kysely lähetettiin sähköpostilla (4.4.) kaikille vuodeksi 2019 avustusta saaneille järjestöille (yht. 145 kpl¹). Lomake lähetettiin sekä järjestöjen yhteyshenkilöille että erikseen nimetyille mentoreille (yhteensä 216 henkilöä).

Kyselyssä oli 5 kysymystä², joilla kartoitettiin kaikkien ohjelmassa työnantajina toimivien järjestöjen **odotuksia, toiveita ja kysymyksiä** avustusohjelmaan liittyen. Avoimet kysymykset koskivat järjestöön palkattavien työntekijöiden tehtäväkuvaa, rekrytointia, työsopimus tai palkkaus -asioita, perehdytystä/ohjausta/mentorointia, työhyvinvointia/työkykyä/työsuojelua, työnantajan vastuullisuutta, nuoren tai osatyökykyisen oppisopimuskoulutusta ja/tai jotain muuta teemaa tai aihealuetta. Näiden teemojen lisäksi työnantajilta kysyttiin myös *"Mitä uutta avustusohjelma mahdollistaa järjestönne arjessa?"*, *"Mikä muuttuu, kun työllistäminen onnistuu hyvin?"* sekä *"Muita mahdollisia avustusohjelmaan liittyviä odotuksia tai toiveita."*³

Vastauksia saimme (2.5. mennessä) 113:ltä järjestöltä (123 henkilöltä), joka nosti kyselyn vastausprosentin 78%:iin (vuonna 2018 se oli 60%). Alueellisesti vastaukset jakautuivat seuraavasti:



Vastausten alueellinen jakautuminen noudattaa pääosin ohjelmassa mukana olevien järjestöjen maantieteellistä sijaintia ympäri Suomea. Vastausten sisällön suhteen ei havaittu mitään merkittäviä/systemaattisia eroja etelän tai pohjoisen, eikä lännen, idän tai Keski-Suomen välillä.

¹ Tässä joukossa mukana oli myös 2 kpl vuodelle 2018 avustusta saaneita järjestöjä.

² Kyselyssä käytettiin samoja kysymyksiä kuin lokakuussa 2018.

³ Lähes kaikki järjestöt vastasivat kysymykseen työntekijän työtehtävistä sekä siihen, mitä uutta avustusohjelma mahdollistaa ja mikä muuttuu, kun työllistäminen onnistuu hyvin. Muihin kysymyksiin vastausten lukumäärä vaihtelee 24 – 48 prosentin välillä.

2. Millaisia ovat järjestöihin palkattavien työntekijöiden työtehtävät

Järjestöjä pyydettiin kuvailemaan millaisia heille töihin tulevan nuoren tai osatyökykyisen henkilön työtehtävät ovat tai tulevat olemaan. Puolet vastaajista (58 kpl) kertoo tulevan paikka auki -työntekijän tekemän **yleisiä järjestötyön (avustavia) tehtäviä**. Tyypillisiä tehtävänimikkeitä tässä ryhmässä ovat järjestöassistentti, -apulainen, -avustaja tai -työntekijä, toimistoapulainen tai -assistentti, yhdistysassistentti tai -sihteeri, assistentti ja asiakasneuvoja. Työntekijän toimenkuva tässä ryhmässä muodostuu tyypillisistä järjestöjen perustoimintaa tukevista tehtävistä, joita ovat esimerkiksi avustavat toimistotehtävät, taloushallinnon ja viestinnän avustavat tehtävät, kopiointi, materiaalien valmistus, jäsenrekisterin ylläpidon ja tilastoinnin tehtävät, ryhmätoiminnassa ja sen järjestämisessä avustaminen, tapahtumien ja yleisötilaisuuksien järjestely, asiointi, postitukset ja kahvitukset. Osa työntekijöistä keskittyy vain joihinkin edellä mainituista tehtävistä ja monille tuleva toimenkuva muodostuu vähitellen työkokemuksen karttuessa. Tyypillisiä työtehtävien kuvauksia olivat mm. seuraavat:

"Toimistotehtävät, jäsenrekisterin ylläpito, some, kotisivujen ylläpito, avustavat asiakaspalvelutehtävät, ryhmien ohjaamisen osallistuminen omien taitojen mukaisesti. Tehtävät muokkautuvat pitkälti henkilön oman osaamisen mukaisesti. Nimike on järjestöavustaja."

"Vertaistoimintaa, yhdessäoloa toimintaan osallistuvien kanssa, viestintää, toiminnallisuuden edistämistä, vapaaehtoistoiminnan tukemista, toiminnallisten tapahtumien järjestämistä, toimipaikan aukiolosta huolehtimista, yhteistyötä kumppaneiden kanssa, liikkuvaa työtä toimipaikkojen ulkopuolella ja kehittämistehtäviä."

"Työtehtävien tarkka sisältö räätälöidään tekijän osaamisen ja tilanteen mukaan. Rahoitusta haettaessa ja työpaikkailmoituksessa on muotoiltu tehtäviksi avustavat toimisto- ja muut tehtävät, vertaistuessa ja viestinnässä avustaminen. Tapahtumissa avustaminen mahdollisuuksien mukaan, sisältäen mm. lastenhoitoa. [...] ⁴ tarkka tehtäväkuvaus muotoillaan hakijan osaamisen mukaan. Toki järjestölle olisi hienoa, jos työhön valittava nuori [henkilö] osaisi oman kokemuksensa kautta kertoa meille ja kehittää viestintäämme niin, että tavoittaisimme jatkossa entistä paremmin myös tämän [...] kohderyhmän."

Toinen suuremmista toimenkuvien ryhmistä on erilaiset **ohjaustyön ja asiakaspalvelun tehtävät** (37 kpl). Tämän ryhmän tehtävänimikkeinä mainittiin mm. ohjaaja, vertaisohjaaja, yhdistystyöntekijä, sosiaalineuvoja, toimintakeskusohjaaja sekä ehkäisevän huumetyön suunnittelija. Monilla tämän tehtäväryhmän työntekijöillä työtehtävät ovat monimuotoisen asiakaspalvelun, avustavan ryhmänohjaamisen, koulutustilaisuuksien ja erilaisten toimistotyön yhdistelmiä. Jotkut tehtävät ovat itsenäisiä järjestön kohderyhmän toiminnan suunnittelua, tilaisuuksien/tapahtumien toteutusta ja ohjaamista. Tyypillisiä työtehtävien kuvauksia olivat mm. seuraavat:

"Yhdistystyöntekijän työtehtäviä sekä ohjaajan ja vertaisohjaajan työtehtäviä. Työtehtäviin kuuluu yhdistyksen yleishyödyllisissä ja avustavissa työtehtävissä toimiminen sekä verkostotyöhön osallistuminen yhteistyössä ohjaajan ja muiden vastuullisten kanssa. Jäsenien ja vapaaehtoisten kanssa työskentely, vapaaehtoisten ohjaaminen. Avoimeen kohtaamispaikka toimintaan osallistuminen. Yhdistyksen tapahtumien tai jäsenretkien suunnitteluun ja toteutukseen osallistuminen. Tarvittaessa toisena ohjaajana toimiminen kotikäynneillä sekä

⁴ [Hakasulkeissa] tutkijan muokkaamia, lisäämiä tai poistamia sanoja tai ilmaisuja. Raportissa on pyritty turvaamaan vastausten anonymiteettiä.

vertaisohjaajana toimiminen [...]nuorten keskuudessa. Työyhteisön palavereihin, kehittämispäiviin ja virkistyspäiviin osallistuminen...”

”Ohjaajan työtehtäviin kuuluu ryhmien suunnittelu ja ohjaaminen yhdessä toisten työntekijöiden ja vertaisohjaajien kanssa, nuorten iltatoiminnan toteuttaminen ja keskustelutuen antaminen. toimistosihteerin tehtäviä, hallinnollisia toimistotehtäviä, markkinointia, suunnittelu- ja koordinointiapua ja muuta toiminnassa tarvittavaa apua...”

”Nuori toimii toimintakeskusohjaajana. Hänellä itsellään tulisi olla [...]tausta ja hän toimii vertaistukena päiväkeskuskävijöillemme. Hän ohjaa asiakkaita, antaa vertaistukea, osallistaa ja motivoi toimintaan sekä muutokseen. Ohjaaja osallistuu viikko-ohjelman suunnitteluun ja toteutukseen. Hän vastaa osaltaan muiden työntekijöiden kanssa toimintakeskuksen aukiolosta ja arjen pyörimisestä. Lisäksi hän voi halujensa ja kykyjensä mukaan osallistua infoihin mitä pidetään meidän toiminnasta eri toimijoille ja kohderyhmille.”

”Meidän työntekijämme opiskelee kasvatuksen ja ohjauksen perustutkintoa (nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja) oppisopimuksella. Työ yhdistyksessä on nuorten parissa tehtävää päihdekasvatustoimintaa, nuorten vapaaehtoisten rekrytointia, koulutusta, ohjausta ja opastusta, nuorten kanssa työskentelevien ammattilaisten työn tukemista ja muista järjestöarjen työtehtäviä.”

Kolmas suuremmista toimenkuvien ryhmistä on erilaiset **viestinnän työtehtävät** (26 kpl). Tämän ryhmän tehtävänimikkeinä mainittiin mm. viestintäkoordinaattori, viestintä- ja toimistoassistentti, tiedottaja, media-assistentti, järjestöassistentti. Työtehtäviä ovat sosiaalisen median sisällön tuottaminen ja -päivitykset, YouTube-videoiden ja nettiradio-ohjelmien tuottaminen, blogitekstien kirjoittaminen, netti-, Fb- ja Twitter-sivujen päivitykset, digineuvonta, some-viestinnän kehittämistä, uutiskirjeiden tuottaminen, erilaisten kuvamateriaalien tuottaminen sekä erilaiset avustavat tehtävät yhdistyksen hallinnossa. Tyypillisiä työtehtävien kuvauksia olivat mm. seuraavat:

”Yhdistyksen viestinnälliset tehtävät (mainosten laadinta, lehti-ilmoitukset, some-kanavien päivitys), toimistotyö sekä kokousvalmistelut.”

”Toimia apuna ja tekijänä viestinnän tehtävissä, sosiaalisen median päivittämistä, asiakaspalautteiden keräämistä, asiakaspalvelutehtäviä, auttaa tapahtumien ja tilaisuuksien järjestelytehtävissä ja toiminnan esittelyssä, kehittää kierrätyspisteen [...] toiminnan käytäntöjä ja olla mukana järjestön toiminnassa yhdessä työntekijöiden kanssa.”

”... (Yksikön) eri toimintojen viestintään ja markkinointiin liittyvät monipuoliset tehtävät: kotisivujen päivitys ja erityyppisten juttujen kirjoitus, uutiskirje, some-viestintä (FB, Twitter), visuaalisointi: kuvitus, esitteiden uudistaminen, ym. kuvamateriaalin tuottaminen...”

”...Yhdistyksen viestinnän avustavat tehtävät: sisällöntuotantoa, tekstien oikolukua ja julkaisua [...]n kanaviin, kuten verkkosivuille, sosiaalisen median profiileihin sekä [...]n sisäisiin verkkoyhteisöihin; [...]n verkkoyhteisöjen moderointia ja jäsenten ja sidosryhmien tiedusteluihin vastaamista; [...]n näkyvyyden seuranta sosiaalisessa ja toimituksellisessa mediassa on osa tehtävää; mahdollisuus osallistua [...]n viestinnän ja markkinoinnin suunnitteluun yhdessä yhdistysten työntekijöiden ja yhdistyksen vapaaehtoisten kanssa; viestinnän ohjeiden ja materiaalien tuottamista ja ylläpitoa.”

Edellä mainittujen suurempien ryhmien lisäksi Paikka auki -työntekijöiden työtehtäviä ovat myös toimitilojen isännöinti, **tilahuollon tehtävät, erilaiset keittiö- ja siivoustyöt** (4 kpl) sekä **informaatiotekniikan työtehtävät** (IT-verkkotuki, neuvonta ja laitteiden toimivuus – yhteistyössä järjestön IT-

palvelutuottajan kanssa). Näiden lisäksi muita tehtäviä ovat: järjestötyön sisällön ja prosessien kehittäminen yhteistyössä muun henkilökunnan kanssa, luovien toimintojen kehittäminen osallisuuden vahvistamiseksi työpajatoiminnan ulkopuolella, yhdistyksen verkostotyön ja yhteistoimijuuden kehittäminen, opetustehtäviä sekä muutama vielä hakuvaiheessa olevan henkilön toimenkuva, joka sovitetaan henkilökohtaisten vahvuuksien ja osaamisen varaan.

Vuoden 2018 kyselyyn verrattuna työntekijöiden tehtävänkuvat ovat siirtyneet enemmän avustavien tehtävien suuntaan. Kun vuonna 2018 noin kolmasosa työntekijöistä oli palkattu asiantuntijatehtäviin ja kaksi kolmasosaa avustaviin tehtäviin, nyt itsenäisempiä ja astetta vaativampia työtehtäviä on noin viidesosa⁵.

3. Työnantajien esittämät toiveet, ajatukset ja kysymykset eri teemoista

3.1 Nuoren tai osatyökykyisen rekrytointi

Työnantajajärjestöjen vastaukset rekrytoinnin osalta (55 kpl) sisälsivät erilaisia kommentteja, kysymyksiä, toiveita ja vinkkejä muille avustusohjelman toimijoille hakuprosessin eri vaiheista. Hieman yli puolet vastaajista kertoivat, että rekrytointi on tehty ja prosessi sujunut ilman suurempia haasteita. Monet järjestöt ovat olleet mukana avustusohjelmassa jo aiemmin ja kertoivat rekrytoinnin sujuneen hyvin TE-palvelujen, omien verkostojen ja/tai yhteistyökumppaneiden kanssa.

Eniten kysymyksiä ja toiveita työnantajajärjestöt esittivät sopivien rekrytointikanavien sekä ohjelmaan hakeutuvien työntekijöiden ”soveltuvan/sopivan” työkokemuksen ja osatyökykyisyyden tulkinnaasta.

Rekrytoinnin osalta työnantajat kaipasivat jonkinlaisia ”sisäisen rekrytoinnin pelisääntöjä”, ”apua nuoret tavoittavaan rekrymarkkinointiin”, apuja etsivään työhön, valmiita ”vastausmalleja rekryn ikärajaa kritisoiville” sekä vastauksia/vinkkejä/muiden järjestöjen kokemuksia sopivista rekrytointikanavista tai -tavoista. Yksityiskohtaisemmat kysymykset koskivat rekrytoinnin ajoitusta ja haettavien työntekijöiden lukumäärää: ”Missä vaiheessa kannattaa rekrytoida?”, ”Voiko paikkaa räätälöidä tietyille nuorelle jo avustusta hakiessa?”, ”Voiko rekrytoida ihmisen, joka ei ole vielä Suomessa ja jolla ei ole tänne oleskelulupaa?” sekä ”Kannattaako hakea kaksi paikkaa auki työntekijää samaan aikaan vai erikseen?”, voiko hakemusvaiheessa hakea sekä nuorta että osatyökykyistä ja voiko nuoren voi pitää töissä hieman yli vuodenkin, niin kauan, kun avustusrahaa riittää?⁶

STEA:n ja koordinaatiohankkeen vastaus näihin kysymyksiin on se, että rekrytointi kannattaa käynnistää vasta myönteisen avustuspäätöksen jälkeen. Hakuajan päättymisen (31.5.) jälkeen avustuspäätökset vahvistetaan vasta seuraavan vuoden helmikuussa. Yli 8 kuukauden odotus ”mahdollisesta työpaikasta” on työn ”hakijalle” kohtuuttoman pitkä aika. Paikan ”räätälöinnissä” on hyvä huomioida myös se, että hakuvaiheessa tiedossa oleva henkilö ei ehkä olekaan enää avustuspäätöksen jälkeen käytettävissä ja järjestöissäkin on saattanut tapahtua muutoksia. Ulkomailta tulevien henkilöiden osalta noudatetaan voimassaolevaa lainsäädäntöä.

Paikka auki -työntekijöiden kriteereistä työnantajat esittivät kysymyksiä ja toivomuksia sekä osatyökykyisten että nuorten osalta. Osatyökykyisyyden määritelmä/kriteerit askarruttivat ja muutama järjestö mietti, miten osatyökykyisyys huomioidaan työpaikkailmoituksessa. Vastaavasti nuorten

⁵ Tämä on suuntaa antava arvio. Lyhyistä tehtäväkuvauksista on paikoin vaikea päätellä vaativuustasoa.

⁶ Kolmeen viimeiseen kysymykseen löytyy vastaukset STEA:n sivuilta <https://www.stea.fi/stea-avustukset/avustusohjelmat>

osalta lisätietoa/tarkennusta kaivattiin ”vaikeasti työllistyvän nuoren” määritelmään, mitä ”vähäinen työkokemus” tarkoittaa ja ”mitä kaikkea voidaan nuorelta hakijalta vaatia?”

3.2 Nuoren tai osatyökykyisen työsopimus ja palkkaus -asiat

Vuoden 2018 tapaan valtaosa kyselyyn vastanneista järjestöistä kertoivat, että heillä ei ole erityisiä kysymyksiä tai epäselvyyksiä työsopimus- ja palkkausasioiden suhteen. Asiat hoituvat, kun noudatetaan käytössä olevien työehtosopimusten ehtoja. Palkan määrää koskevia huomioita tai kommentteja oli useita. Joitakin palkkataso *”mietitytti”* ja useampi järjestö toivoi, että palkkaraahaa olisi käytössä hieman enemmän. Muutama järjestö koki ongelmaksi sen, että yhtenäistä palkkatasoa [kaikille avustusohjelman kautta työllistyville] ei ole määritelty⁷. Muutamat järjestöt kokivat ongelmaksi myös sen, että kun rekrytoitavan henkilön palkkataso on määritelty STEA-hakemuksessa ennakoon, sitä ei jälkeenpäin [esim. osaamisen karttuessa] voi enää muuttaa.

3.3 Paikka auki -työntekijöiden perehdytys/ohjaus ja mentorointi

Uusien työntekijöiden perehdytys ja mentorointi herätti työnantajissa runsaasti kommentteja ja kysymyksiä sekä erilaisia tiedon tarpeita. Kolmannes vastaajista kertoi organisoineensa perehdytyksen ja ohjauksen eri tavoin ja asioiden sujuvan aiempien kokemusten pohjalta hyvin. Monet painottivat sekä kommentteissaan että tuen tarpeissaan juuri tämän osa-alueen tärkeyttä ja että siihen menee ja siihen kannattaa varata paljon aikaa:

”Mukavaa ja palkitsevaa, mutta erittäin paljon aikaa vievää puuhaa.”

”Täytyy hoitaa hyvin ja tuki pitää olla tarjolla jatkuvasti.”

”Vaatii aikaa ja täytyy olla rauhallinen hetki voidakseen palata esiin tuleviin kysymyksiin.”

”Kaikki vinkit nuoren mentorointiin ovat tarpeen, saimmekin ne videot^[8] jo käyttöön. Käytännössä olemme huomanneet, että nuoren työelämän ulkopuolella olleen ja pitkäaikaissairaana ihmisen perehdytyksessä on haasteita. Hän tarvitsee huomattavasti enemmän tukea ja apua kuin esimerkiksi alan opiskelijat ja meille aiemmin rekrytoidut työntekijät, joilla ns. työelämätaidot ovat jo valmiiksi kunnossa. Tähän kaikki vinkit otetaan mieluusti vastaan :) ”

Ohjauksen ja mentoroinnin toteutustavat vaihtelevat: osa työnantajista nimeää yhden henkilön, joka hoitaa kaikki tähän osa-alueeseen liittyvät tehtävät kaikkien paikka auki -työntekijöiden osalta. Toiset nimeävät kaksi tai useampia henkilöitä, jotka ohjaavat Paikka auki -työntekijöitä työn eri sisältöalueiden osalta (esim. viestintään oma ja taloushallintoon oma ohjaava henkilö). Joillain työnantajilla yksi henkilö hoitaa perehdytyksen ja työtehtävien päivittäisen ohjaamisen ja toinen henkilö huolehtii mentoroinnista. Jotkut järjestöt hankkivat mentoroinnin myös oman organisaationsa ulkopuolelta. Mentoroinnin tärkeyteen ja vaativuuteen liittyen useampi järjestö toivoi ja/tai kyseli, miten siihen liittyvää tukea ja avustuksia voisi saada nykyistä enemmän tai miten järjestön omien työntekijöiden työpanosta jyvitetään hankkeen kustannuspaikalle⁹.

⁷ Yhtenäistä palkkatasoa ei voi määritellä, koska sekä työtehtävien vaatimustaso että työntekijöiden osaaminen vaihtelevat huomattavasti.

⁸ Koordinaatiohankkeen kotisivuilla (ks. <https://www.paikka-auki.fi/mentorointi/>) on julkaistu lisäinformaatiota ja videoita mentoroinnista työnantajien tueksi.

⁹ Yksityiskohtaisempia ohjeita kustannusten maksamiseen liittyen saa STEA:asta järjestön omalta avustusvalmistelijalta.

Työnantajakyselyyn vastanneet nimesivät myös seuraavia kysymyksiä, toivomuksia ja tuen tarpeita mentorointiin ja ohjaukseen liittyen:

- *Perehdytysmateriaalia / -ohje / -lomake alkukyselynä no. Paikka auki -toiminnasta*
- *Mentorointikoulutusta, tukea mentoreille*
- *Lisätietoa kokeneempien työnantajien toimintatavoista / mentorointimalleista*
- *Yhtenäistä materiaalia perehdytykseen, ohjaukseen ja mentorointiin liittyen*
- *Vinkit alueen työnohjauspalveluista*
- *Lisätietoa, vinkkejä nuorten ja/tai osatyökykyisten tukemiseen/ohjaamiseen/motivointiin*
- *Lisätietoa mentoroijalle asetettavista odotuksista ja mentoroinnin raportoinnista*

Vuoden 2018 työnantajakyselyyn verrattuna nyt annetut vastaukset ovat hyvin samankaltaisia. Myönteisten kommenttivastausten lukumäärä on tänä vuonna suurempi¹⁰, mutta edellä kuvatut yksittäiset tiedon ja tuen tarpeet ovat monilla järjestöillä samat kuin vuonna 2018.

3.4 Paikka auki -työntekijöiden työhyvinvointi/työkyky/työsuojelu

Työnantajien vastaukset työhyvinvointiin, työkykyyn ja työsuojeluun liittyen tulevat paikoin lähelle mentoroinnin ja ohjauksen teemaa. Vuoden 2018 tapaan noin puolet kyselyyn vastanneista järjestöistä kertoivat, että asiat sujuvat, kun työntekijöitä kohdellaan asiallisesti, huolehditaan *"normaalit kuviot työterveyshuollon ja työsuojelutoiminnan osalta, tarvittaessa aktiivisemmin"* ja noudatetaan työehtosopimuksia ja lakeja.

"Mahdollisimman selkeä työnkuva ja työajat. Mahdollisuus sosiaalialan työnohjaukseen ja tarvittaessa työterveyspalveluihin. Koko työyhteisön tuki luontevasti, koska vertaisohjaaja toimii ohjaus- ja jalkautumistyössä työparimaisesti yhdistyksen työntekijöiden kanssa."

"Työkykyä tukee säännölliset ohjauskeskustelut sekä se, että osa on jo entuudestaan tuttuja. Työhyvinvointi ja työsuojelu toteutuvat yhdistyksen henkilöstöohjeistuksen mukaan. Yhdistyksessä on käytössä varhaisen välittämisen malli."

"Terveystilansa takia tarvitsee joustoa, mutta sitä voimme tarjota tässä työssä oikein hyvin. Meillä on tukena hyvä työterveys."

Osa työnantajista kaipasi lisätietoa, keinoja, hyviä toimintatapoja ja *"virkistäviä apuja"* sekä nuorten että osatyökykyisten henkilöiden jaksamisen tukemiseen, työaikojen noudattamiseen, vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen ja työkyvyssä tapahtuvien muutosten huomioimiseen¹¹.

"Välillä askarruttaa työntekijän, jolla myös osatyökykyisyyttä työssä jaksaminen. Työ on silpua ja tehtävät saattavat vaihtua lennossa, vaikka pyrimmekin rauhoittamaan juurin hänen tehtävänsä. Välillä jaksaminen on sen vuoksi koetuksella."

"Miten saada Paikka auki -nuori ymmärtämään työnohjauksen merkitys aika haastavassa työympäristössä työskennellessä."

"Täytyy panostaa paljon henkilökohtaiseen tukeen, enemmän kuin ammattilaisten. Lähiesimiestyö on paljon tiiviimpää. Tunteet ottavat helposti vallan toiminnassa."

¹⁰ Vastausten lukumäärä ja vastausprosentti on myös kohonnut.

¹¹ Yksi järjestö kyseli myös, mitkä ovat pätevät perusteet työsuojelun purkamiselle ennen koeajan päättymistä?

3.5 Paikka auki -työnantajien vastuullisuus

Työnantajien vastaukset vastuullisuuteen liittyen eivät poikenneet vuoden 2018 kyselyn vastauksista. Valtaosa vastaajista kertoi asioiden sujuvan, kunhan toimitaan lakien ja sopimusten mukaan:

”Paikka auki-hankelainen on samassa asemassa oikeuksineen ja velvollisuuksineen kuin muutkin työntekijät.”

”Työnantaja on aina vastuussa siitä, ettei kuormita liikaa. Erityisen tarkkana täytyy olla vajaa-kuntoisten ja nuorien kanssa. Heillä ei välttämättä ole vielä keinoja rajata työn kuormittavuutta.”

Osalle vastaajista ei ollut selvää, mitä työnantajien ’vastuullisuudella’ tässä yhteydessä tarkoitetaan. Vuoden 2018 työnantajakyselyn ja koordinaatiohankkeen tähänastisten kokemusten perusteella olemme tuottaneet aiheesta useamman blogikirjoituksen (ks. <https://www.paikka-auki.fi/hyva-tyo/>) ja laatineet oheisen infografin, jossa kiteytetään vastuullisuuden lähtökohdat.



3.6 Nuoren tai osatyökykyisen oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksen teemasta esitettiin useita lisätietopyyntöjä ja kerrottiin monista myönteisistä kokemuksista, kuten myös vuonna 2018. Työn ja opiskelun yhdistäminen koetaan mielekkäänä, mutta myös haastavana yhdistelmänä. Työsuhde pitenee koko oppisopimuskoulutuksen mitaiseksi ja tarjoaa työntekijöille arvokkaan työkokemuksen lisäksi myös ammatillisen pätevyyden opiskeltuun alaan.

”Yhdestä on kokemusta ja se sujui oikein mallikkaasti, tämän kuukauden alussa alkoi toinen. Olemme olleet niin tyytyväisiä tähän, että aiomme hakea uutta oppisopimuspaikkaa ensi vuoden alusta.”

Joillekin järjestöille tämä oli vielä vieras toimintatapa ja useampi järjestö kyseli voiko oppisopimuspaikan hakea jo aloittaneelle Paikka auki -työntekijälle tai miksi tuleva oppisopimuskoulu pitää olla tiedossa jo rahoituksen hakuvaiheessa? Hankkeen aikana on myös käynyt ilmi, että oppilaitoksilta saatava ohjaus ei aina ole riittävää. Tämä aiheuttaa työnantajille lisähaasteita, varsinkin kun oppisopimuspaikkojen osalta ei mentoroinnin kustannuksia huomioida STEAn avustuksissa lainkaan.

3.7 Jokin muu teema tai aihealue

Muita työnantajien esille nostamia asioita, joita edellisissä kohdissa ei vielä ole avattu, olivat seuraavat:

- *Miten Paikka Auki -rahoituksen vaikuttavuutta nuorten elämään Paikka Auki- työn jälkeen aiotaan tutkia tai kartoittaa?*
- *Miten palkatut henkilöt työllistyvät jatkossa julkiselle ja/tai kolmannelle sektorille?*
- *Nuoren/osatyökykyisen henkilön jatkosuunnitelmien laatiminen, ettei jäisi tyhjän päälle tämän työn jälkeen. Mitä vaihtoehtoja on, jos ei esimerkiksi pysty kokopäivätyöhön?*
- *Tärkeimmät asiat päätettäessä mentorista PA-työntekijälle?*
- *Mietityttää miten jaamme mentorointiin korvamerkityn rahan, kun mentoreita on kolme ja he toimivat kolmessa eri toimipisteessä?*
- *Pyrimme perehtymään koordinaatiohankkeen käyttöön ottamaan WorkPlace -sovellukseen?*
- *Yhteiset tapaamiset ovat hyviä ja antoivat paljon mentorille ja työntekijälle. Näytti vahvistavan hänen identiteettiään ja oli tärkeää, että tapasi myös muita osatyökykyisiä.*
- *Nuoren henkilön verkostoitumista voi tukea ja lisätä esim. koordinaatiotahon kautta. Henkilön toiveiden mukaan voi ottaa muiden järjestöjen toimintoihin/tapahtumiin mukaan aktiivisemmin.*
- *On valitettavaa, että saman Paikka auki -henkilön rahoitusta ei voi pidentää.*

4. Paikka auki -ohjelman vaikutukset järjestöjen toimintaan

4.1 Mitä uutta avustusohjelma mahdollistaa järjestöjen arjessa

Työnantajakyselyn kahteen viimeiseen kysymykseen saimme erittäin paljon vastauksia, aivan kuten vuonna 2018. Työnantajien vastausten perusteella avustusohjelma mahdollistaa seuraavia asioita:

- Lisäresurssi mahdollistaa järjestöjen nykyisen henkilökunnan työnjaon tarkistamisen, jonka myötä arki muuttuu sujuvammaksi
- Mahdollisuudet viestinnän kehittämiseen ja tehostumiseen paranevat monissa järjestöissä
- Uuden työntekijän myötä järjestöt saavat uusia ideoita ja näkökulmia nykyiseen toimintaan
- Järjestöt saavat mahdollisuuden tarjota mielekästä työtä, tukea ja jatkopolkuja Paikka auki -työntekijöille

Yli puolet vastanneista työnantajista kuvailivat **uuden lisäresurssin vaikutuksia** järjestön arkeen ja työnjakoon mm. seuraavilla tavoilla:

- Tuo selkeän lisäresurssin toimintaan. Lisää arjen sujuvuutta, tuo väljyyttä työnkuviin, apua toimistotöihin ja asiakaspalveluun; vapauttaa sihteerin monista rutiinitehtävistä; on merkittävä lisäresurssi (pienen järjestön) hektisessä arjessa.
- Työtä pystyy jakamaan kahdelle työntekijälle. Helpottaa työtaakkaa ja poistaa kuormittavuutta; työturvallisuus lisääntyy; osaamisen jakaminen lisääntyy; työyhteisö vahvistuu; toimiston henkilökunta voi keskittyä enemmän toiminnan kehittämiseen; selkiyttää järjestön toimintakulttuuria.
- Mahdollistaa asiakkaiden ja vapaaehtoisten paremman palvelemisen; mahdollistaa vähemmälle huomiolle jääneen kohderyhmän paremman huomioimisen; toiminnan laajentaminen ja uusien asiakasryhmien tavoittaminen; pystytään keskittymään enemmän sellaisiin toiminnan osa-alueisiin, joihin ei ole aiemmin pystytty keskittymään suuren työmäärän ja pienen aikaresurssin vuoksi.
- Vapauttaa työntekijäresurssia kohdentumaan enemmän asiakkaan ohjaukseen; vahvistaa ja monipuolistaa yhdistyksen omaishoitajia tukevaa toimintaa; vapauttaa olemassa olevia resursseja vaativampiin tehtäviin; mahdollistaa muiden työntekijöiden keskittymisen ydintoimintaan.
- Mahdollistaa tekemisen monipuolistamisen; toiminnan laajentamisen; toimipaikkojen laajemman aukiolon, paremman vapaaehtoistoiminnan tukemisen; lähimmäistyön kehittämisen; enemmän toiminnallisia tapahtumia ja keskusteluryhmiä; paremman toiminnan lasten ja nuorten parissa; voidaan kokeilla erilaisia toimintatapoja/menetelmiä; alullepantujen toimintatapojen virtaviivaistamisen ja nykyaikaistamisen; toiminnan yleisen tason noston. Täysipainotteisen, strukturoidun ja tavoitteellisen työskentelyn, kun avustava ohjaaja on koko ajan paikalla ja käytettävissä.
- Auttaa arvioimaan työyhteisön käytänteitä ja arjen toimivuutta. Pystymme myös kehittämään toimintaamme; mahdollisuus antaa jäsenyhdistyksille enemmän ja yksilöllisemmin tukea erityisesti yhdistystoiminnan kehittämiseen ja muutokseen liittyen.

Tyypillisiä työnantajien vastauksia:

”Uusi työntekijä on merkittävä ja hyvin tarpeellinen lisä yhdistyksemme arjessa. Työntekijä mahdollistaa mm. sen, että yhdistyksen perustoimintaa voidaan kehittää ja laajentaa. Uusi työntekijä voi olla tekemässä yhdistyksen yleishyödyllistä perustoimintaa niin, että voimme panostaa enemmän jäseniimme, vapaaehtoiisiin ja toiminnassa mukana oleviin. Avoimessa kohtaamispaikka toiminnassa on tarvetta uudelle työntekijälle, joka voi olla kohtaamassa ihmisiä. Uusi työntekijä mahdollistaa myös viestintään panostamisen.”

"Työntekijät pystyvät käyttämään työajan tehokkaasti oman työn tekemiseen, kun toimistoassistentti huolehtii yleishyödyllisistä tehtävistä, markkinoinnista ja kokous/palaverien valmisteluista."

"Stea-hanketyöntekijät pystyvät paremmin keskittymään tavoitteisiin ja hankkeeseen, kun osa sen tehtävistä voidaan "huolettomasti" antaa [Paikka auki -työntekijän] vastuulle. Samalla pitää kuitenkin huolehtia, että työt toteutuvat ilman kyseistä henkilöäkin jossain vaiheessa, kun kyseessä on määräaikaisuus. Valtava helpotus silti saada lisäresurssia edes vuodeksi."

"Nyt on ihanaa, että on yksi henkilö, joka pystyy keskittymään täysin kivan ideointiin ja vaikkapa vain somen päivitykseen! Kun itseltä poistui ajatus siitä että "tämäkin olisi pakko ehtiä", huomaan että ajatus kulkee vapaammin ja esimerkiksi keskustelut palkatun työntekijän kanssa ovat paljon hedelmällisempiä, kuin ennen kun yritti tehdä kaiken yksin."

Avustusohjelman vaikutusta järjestöjen **viestinnän kehittämiseen** työnantajat kuvailivat seuraavasti:

- Viestintää saadaan tehtyä tavoitteellisemmin ja suunnitelmallisemmin, kun mukana on työntekijä koordinoimassa viestintäaktiviteetteja.
- Mahdollistaa kokopäiväisen työntekijän palkkaamisen viestinnän työtehtäviin; systemaattisen viestinnän ja markkinoinnin, uusien some-kanavien käyttöönoton, uudenlaisen jäsenrekryn ja näkyvyyden; sosiaaliseen mediaan tutustumisen viestintävälineenä ja viestinnän moninkertaistamisen.
- Sähköinen viestintä ja sosiaalinen media onnistuu nuorilta paremmin; kunnolliset some-tilit, joita myös päivitetään; some-viestinnän uudet ulottuvuudet; nuorten tuoreet ajatukset ja ideat.

"...Saamme uusia nuoria/osatyökykyisiä henkilöitä työyhteisöömme, joilla monella pääsääntöisesti erinomaiset atk- ja some-aidot, joita voimme hyödyntää heille annettavissa työtehtävissä ja me "vanhemmat" opimme heiltä uusia taitoja."

"Jäsenistö saa aivan uutena palveluna digineuvontaa, joka voi tapahtua jäsenten kotona. Net-tisivuilla ja facebookissa pystytään tarjoamaan ajantasaista tietoa entistä paremmin."

"Emme pystyisi tarjoamaan yhdistyksille lähes lainkaan ICT ja viestintä tukea. Tarve kasvaa jatkuvasti ja Paikka auki ohjelman avulla palkatut henkilöt antavat upean panoksensa tähän työhön sekä antavat uusia näkökulmia kehittää uusia toimintatapoja."

Noin puolet kyselyyn vastanneista työnantajista kuvailivat Paikka auki -ohjelman mahdollistamia **uusia ideoita ja näkökulmia** nykyiseen toimintaansa mm. seuraavasti:

- Kokemusnäkökulman hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä ja oman toiminnan tarkastelussa; saamme vertaisnäkökulmaa nuoren pitkäaikaissairaana tarpeisiin; vertaiskohtaamisia ja palautteen antamista meidän omista toiminnoista; vertaisohjausta romanityöhön;
- Koko työyhteisö pääsee tutustumaan osatyökykyisen henkilön arjen kysymyksiin.
- Voimme paneutua osallisuuden ja osallistumisen vahvistamiseen; saamme käynnistettyä nuorten osallisuutta tukevaa toimintaa; tuo uutta näkökulmaa vapaaehtoistyöntekijöiden rekrytointiin;
- Rikastuttaa työpainotteista päiväämme uusilla innovaatioilla ja innostaa jäsenistöä uudella tavalla yrittämään ja näkemään omia vaihtoehtojaan työllistymisen suhteen.

- Voimme kokeilla uusia asioita ja toimintatapoja; antaa meille tekemisiin ulkopuolelta tulevaa näkökulmaa ja mahdollistaa oman toiminnan arvioinnin sen perusteella; eri sukupolvien kohtaamisten myötä saadaan raikkaita ideoita, miten kehittää toimintaa eteenpäin.
- Lisää valmiuksia näkövammaisten työelämää koskevaan neuvontatyöhön; maahanmuuttaja-asiakkaiden ääni saadaan kuuluviin; saamme kieliresurssin; keittiön ruoan laitton monipuolistaminen ja terveellisen ruokavalion huomioiminen.

”Paikka auki -työntekijä tuottaa itse uusia ideoita ja osaa kyseenalaistaa meidän vakiintuneita toimintatapoja. Ravistelee meitä olemaan hereillä.”

”Avustusohjelma mahdollistaa myös sellaisen osaamisen saamisen taloon, jota ei ole ymmärretty edes tarvittavan. Se myös opettaa vanhempia työntekijöitä tarkastelemaan enemmän omia toimintatapoja ja huomioimaan toiset työntekijät ja heidän resurssit aiempaa paremmin.”

”...Jokainen nuori tuo oman persoonansa ja oman osaamisensa kautta aina uusia asioita ja näkökulmia järjestön toimintaan. Pystymme osallistumaan nuorten työpanoksen avulla sellaiseen toimintaan, joka on taloudellisesti kannattamatonta, mutta joka tuottaa ihmisille iloa.”

”Osatyökykyisen rekrytoinnin, työelämän mukautusratkaisujen ja erityisesti nuorten kohdalla eteen tulevien kokemusten pohjalta voimme tiedottaa näistä laajemmin työnantajille ja levittää näin syntyneitä hyviä käytäntöjä.”

Avustusohjelman avaamia mahdollisuuksia tarjota **mielekästä työtä, osaamisen vahvistumista, tukea ja jatkopolkuja** Paikka auki -työntekijöille työnantajat kuvailivat mm. seuraavasti:

”Avustusohjelman kautta tehdyt aiemmat rekrytoinnit ovat olleet todella onnistuneita. Henkilöillä on ollut hyvä koulutus, mutta sijoittuminen työmarkkinoille syystä tai toisesta on ollut hankalaa. Palkatut nuoret ovat voineet käyttää hyväkseen meillä koulutuksestaan ja harrastuksistaan saamia taitoja ja samalla koko sote-työyhteisömme on oppinut näiltä nuorilta paljon viestinnästä, sukupuolentutkimuksesta, seksuaalisista vähemmistöistä, syrjinnästä ym. ja olemme pystyneet integroimaan näitä asioita omaan työhömme. Nuorta pitää tukea paljon ja mentorointien pitää toimia, mutta avustusohjelmalla palkatut nuoret tuovat oman osaamisensa koko yhteisön ja asiakkaiden iloksi ja hyödyksi.”

”Olemme pitkään pohtineet, miten voisimme työllistää lisää osatyökykyisiä henkilöitä. [...] Paikka auki -ohjelman avulla olemme pystyneet palkkaamaan sekä työntekijät että heille työvalmentajan. Tavoitteemme on pystyä jatkamaan palkattujen henkilöiden työsuhteita.”

”Jäsenten aiempaa aktiivisempi osallistuminen yhteiskuntaan sekä [yhteisömme] rooli ns. läpikulkupaikkana, josta jäsenet jatkavat matkaansa avoimille työmarkkinoille. Tähänastiset hankkeet ovat tuoneet valtavasti uskoa tulevaisuuteen sekä omiin kykyihin jäsenistön keskuudessa.”

4.2 Mikä muuttuu, kun työllistäminen onnistuu hyvin?

Työnantajia pyydettiin myös kertomaan mikä muuttuu, kun työllistäminen Paikka auki -ohjelman kautta onnistuu hyvin. Vuoden 2018 kyselyn tapaan työnantajat vastasivat myös tähän sekä runsaslukuisesti että monipuolisesti.

Suuri osa vastuksista koski Paikka auki -työntekijän työkokemusta, työelämävalmiuksia ja työllistymismahdollisuuksia (määräaikaisen) työsuhteen aikana ja sen jälkeen. Lista **työntekijöiden kokemista muutoksista** on pitkä ja monipuolinen:

- työntekijät saavat työkokemusta, onnistumisen kokemuksia ja hyvän työtodistuksen
- he saavat itseluottamusta ja suuntaa jatkolle, löytävät väylän omaan työelämäänsä
- he pääsevät tekemään mielekästä työtä ja hyödyntämään osaamistaan
- he pääsevät (uudelleen) kiinni työelämätaitoihin; työelämä tietojen ja -taitojen myötä työkyky kohenee, työ kunto paranee ja kielitaito kehittyy
- oma hyvinvointi paranee, mahdollisuus löytää uusia harrastuksia ja kiinnostuksen aiheita, uusia ystävyys suhteita, elämänlaatu kohenee
- työntekijän itsenäistyminen ja vastuunotto kasvavat, he uskaltavat ottaa haasteita vastaan ja heille avautuu uusia työmahdollisuuksia
- saavat tukea omaan ammatillisuuteen, koulutukseen ja sitä kautta ammatin
- työntekijöiden ammatti-identiteetti ja itsetunto vahvistuvat, usko omaan tulevaisuuteen lisääntyy, omat vahvuusalueet täsmentyvät ja tulevaisuuden haaveet selkiytyvät
- työntekijöiden ammatilliset verkostot syntyvät ja vahvistuvat
- he saavat mahdollisuuden kasvaa ihmisenä turvallisessa ympäristössä
- pääsevät pois vankiloista ja hoitolaitoksista kohti työelämää
- saavat kokemusta siitä, että osaa, oppii uutta ja että työn ja perheen yhdistäminen on mahdollista
- he saavat yhteenkuuluvuuden kokemusta, joka kantaa myöhemminkin

Esimerkkejä työnantajien vastauksista, joissa kuvaillaan Paikka auki -työntekijöiden kokemia muutoksia:

"Uskon että myös palkatun tulevaisuuden kannalta työ voi olla todella merkityksellistä, sillä nyt hän pääsee tekemään melko vapaasti sellaisia asioita, joita hän kokee mielekkääksi ja missä hän pääsee hyödyntämään osaamistaan. Mitä tutummaksi työ tulee, sen enemmän haasteita uskaltaa ottaa vastaan. Työssä on siis helppo kehittyä ja verkostoitua hieman huomaamattaan."

"Paikka auki -ohjelmavuoden jälkeen [meille tullut työntekijä] vastasi tietotiimin toiminnasta maaliskuun loppuun 2019 saakka. Oli hienoa nähdä nuoren miehen kasvu tuona aikana. Hän myös kertoi, että oli oppinut työssä laajasti uusia asioita ja ihmissuhdetaitoja. Nyt hän on saanut kotikonnuiltaan vakituisen ICT tuki paikan kunnan palveluksessa."

"Nuori saa meiltä arvokasta ja monipuolista työkokemusta ns. "turvallisessa ympäristössä", jossa ymmärretään sairastamisen vaikutuksia työkykyyn. Hän toivottavasti saa itsevarmuutta ja monenlaisia työtaitoja, mitä pystyy hyödyntämään työelämässä myöhemmin [...] ja työllistyy avoimille työmarkkinoille meidän jakson jälkeen."

"Parhaimmillaan yhdistyksen toiminta saa mahdollisuuksia kehittää toimintamuotojaan siten, että ne jäävät myös vakiintuneiksi käytännöiksi. Palkattavan yksilön kannalta hän kokee saavansa elämäänsä uutta suuntaa sekä uudenlaisia onnistumisen kokemuksia, jotka auttavat/ kannattavat palkattavaa henkilöä pitkälle tulevaisuuteen. Myös mahdollisuus saada uusi ammatti oppisopimuksella, jonka avulla työllistyminen jatkossa saattaa helpottua ja osatyökykyisyydestä johtuvat esteet madaltuvat/poistuvat."

"[...] Työntekijä oppii hyväksymään omat rajoitteensa ja työskentelemään ne huomioiden."

"Työntekijä tunnistaa omia vahvuuksiaan, jotka voivat olla sellaisia, joita hän ei ole tunnistanut aiemmissa tehtävissään. Hän saa uudenlaista kokemusta sekä on oppinut toimimaan osana työyhteisöä. [...] Lisäksi hän on saanut työelämä tietoja ja -taitoja mm. vuosilomista, kehityskeskusteluista, työyhteisön kehittämisestä, kokoustamisista jne. joista hänellä ei ole aiempaa kokemusta työelämässä. [...]"

"Periaatteessa Paikka auki -työllistetty voi hakeutua muualle töihin jo työsuhteen aikana. Onneksi, kuten nykyisessä tapauksessa näyttäisi käyvän, kyseinen nuori työllistyy "samaa" työhön paremmalla palkalla ja vaativammalla työnkuvalle. Työnantajalla pitäisi olla rohkeutta tehdä myös nämä työsuhteen muutokset tarvittaessa jo 12 kuukauden sisällä, eikä esimerkiksi antaa aiemmin sovittua paljon lisää vastuuta ilman työsuhteen ehtojen muutosta."

"Hankkeeseen palkattu työntekijä työllistyy hankkeen loputtua ja täten voi paremmin alkaa suunnittelemaan tulevaisuuttaan. Saanut uusia verkostoja, joita voi hyödyntää sekä omassa elämässään että tulevassa työssään. Myös uusia ystävyys suhteita on muodostunut työaikana. Hän tulee työn myötä tietoiseksi eri järjestöjen antamasta tuesta ja palveluista ja vie tätä tietoa eteenpäin..."

Toinen puoli työnantajien vastauksista koski **muutoksia järjestön omassa toiminnassa**, joista osa on hyvin samankaltaisia kuin jo edellä kohdassa 4.1 esitetyt vastaukset:

- Työn tekeminen tehostuu, työyhteisö oppii uutta, asiakkaat saavat enemmän kohtaamisia.
- Työn kuormittavuus vähenee, työtaakkaa voi jakaa, aikaa ja paukkuja riittää myös toiminnan kehittämiseenkin. On voitu tehdä jotain sellaista mihin ei välttämättä omat resurssit olisi riittäneet.
- työpari työskentely, töiden jakaminen, iltatöiden mahdollisuus, lisää nuorten ryhmiä, työyhteisö saa yhden toimivan ja erinomaisen lisän tiimiinsä. Työyhteisö toimii hyvin, kun on tarpeeksi työntekijöitä.
- Työntekijöiden työstä tulee järjestelmällisempi, ja palvelu kehittyy. Palvelujen kohdistaminen paranee.
- Paikka Auki- nuoret tuplaavat työntekijävahvuuden, joka mahdollistaa paljon uusia avauksia, nuorten kohtaamista, uutta verkostoitumista.
- mahdollistaa entistä aktiivisemmän yhteistyön kunta- ja järjestökumppanien kanssa sekä nopeamman reagoinnin toimintakentän muutoksiin
- Toimipaikoissa on paikalla yksi työntekijä enemmän, joka mahdollistaa katkeamattoman toiminnan ja lisää vammaisten ja pitkäaikaissairaiden osallisuutta.
- Yhdistys saa uusia osajia joukkoonsa, kohderyhmä, jäsenistö ja yhteistyötahot saavat monikanavaisesti tietoa järjestöjen toiminnasta ja saavutetuista tuloksista; uudet kohderyhmät kiinnostuvat toiminnasta.
- Osaamisen määrä yhdistyksessä kasvaa ja työtehtäviä voidaan paremmin jakaa sekä kiinnostuksen että osaamisen mukaan. Aiempien vuosien PA-hankerahoitusten kautta on saatu palkattua vakituiseen työhön hyvin opastettuja uusia osajia.
- Yhdistykselle syntyy työkalupaketti rutiinien pyörittämiseen...
- Saadaan asiakkaiden aktivointiin toimintamalleja.

Esimerkkejä työnantajien vastauksista järjestön toiminnan/arjen muutoksista:

”Järjestömme saa uudet työntekijät ja pystymme näkemään laaja-alaisemmin, miten on mahdollista työllistää henkilöitä, joilla on tuen tarpeita ja toisaalta pystymme huolehtimaan työntekijöiden työhyvinvoinnista irrottamalla heiltä päivittäisiä juoksevia tehtäviä, jotka ehkä kuormittavat ja ovat toisen työntekijän hoidettavissa, jolloin asiantuntijat voivat keskittyä päätehtäväänsä. Halumme on vahvistaa jokaisen työntekijän kapasiteettia, jotta he voivat myös kasvaa oman työnsä asiantuntijoiksi ja uudetkin työntekijät voisivat toimia kokemusasiantuntijoina. Toivomme myös toimivamme hyvänä esimerkkinä osa-aikaisten ja erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden palkkaamiseen ja heidän potentiaalinsa huomioimiseen.”

”Koko työyhteisö uudelleen muotoutuu jokaisen uuden jäsenensä myötä. Pysyvästi saamme jotain uutta hyvää käytäntöihimme.”

”Nuoresta on suuri apu uuden toimintakulttuurin kehittymiseen edulliseen suuntaan. Järjestön rooli työnantajana vahvistuu, työnantajan velvollisuudet selkiintyvät, mikä helpottaa käytännön työtä. Nuoren työpanos työyhteisöön helpottaa muuta henkilöstöä työkiireiltä, mikä taas mahdollistaa enemmän aikaa kävijöiden käyttöön. Toiminnot laajenevat ja monipuolistuvat, tulee uusia ja monipuolisia vaihtoehtoja tarjolle kävijöiden tueksi. Järjestö saa vaikuttavuutta ja näkyvyyttä myös työnantajana.”

”Jo uuden työntekijän tuleminen lisää yhteen hiileen puhaltamista, koska uusi työntekijä halutaan perehdyttää hyvin. Yhdessä aikaansaatu hyvä kokemus lisää hyvää me-henkeä, järjestelmällisyys lisääntyy, uusia näkökulmia voi löytyä. Innostus lisääntyy.”

”Meille työntekijöille työllistetty antaa uusia ajattelemisen aiheita sekä joudumme miettimään omia arvojamme ja asenteitamme uudestaan.”

5. Työnantajien muut odotukset, toiveet ja kommentit Paikka auki -ohjelmaa koskien

Kyselyn viimeisessä osiossa työnantajille annettiin vielä mahdollisuus kertoa muista avustusohjelmaan liittyvistä odotuksista tai toiveista. Tässä kohdin useat järjestöt kehuivat avustusohjelmaa ja sen tarpeellisuutta ja kiittelivät ohjelman olemassaolosta:

”Hyvä ohjelma. Tämä on erinomainen tapaa kantaa myös järjestönä yhteiskunnallinen vastuu tarjoten nuorelle erinomaista työkokemusta ja mahdollisuudet työllistyä ohjelman jälkeen paranevat merkittävästi.”

”Ohjelma on erittäin tärkeä, nimenomaan näiden työllistyneiden suhteen. Muuttuva työmarkkinatilanne ei näytä kovin valoisalta, mutta vuoden työsopimus antaa riittävästi itsetuntoa ja näköaloja uusiin suuntiin.”

”Paikka auki on hieno juttu! On saatu osatyöntekijä mieleiseensä työhön. Olisi hienoa, jos tätä voisi jatkaa saman henkilön kanssa, koska työtehtävä on ko. henkilölle räätälöity ja hän on siinä menestynyt. Näin hän voisi edelleen kehittää itseään hyväksi koetussa työpaikassa ja -tehtävässä.”

Kiittävän palautteen ohella työnantajat kertoivat myös Paikka auki -työntekijöiden rekrytoinneista, koordinaatiohankkeen järjestämisestä tapaamisista sekä avustusohjelman jatkosta/tulevaisuudesta. Rekrytointien äärellä useampi järjestö oli yllätynyt siitä, että hyviä (osatyökykyisiä) hakijoita oli niin

paljon¹² ja vielä kesken olevien prosessien suhteen toivottiin onnistumisia. Mahdollisten oppisopimuspaikkojen osalta ehdotusten/sopimusten tekeminen olisi työnantajien mielestä: *”Ajankohtaista sitten, kun työntekijä ja hänen toiveensa ovat tiedossa, ei vielä rahoituksenhakuvaiheessa.”*

Paikka auki -työnantajille ja -työntekijöille järjestettävien yhteisten tapaamisten osalta työnantajat sekä kiittivät että toivoivat juuri niitä asioita, joita koordinaatiohanke organisoii: yhteisiä, alueellisia, tapaamisia eri teemoihin liittyen, kivoja tapahtumia, kokemusten vaihtoa vertaisten, mentoreiden ja eri järjestöjen kesken. Näiden lisäksi työnantajat toivoivat myös: *”rohkaisua palkkaamaan vammainen nuori; enemmän työelämän pelisääntöihin liittyvää tietoa; että haku olisi helpompi ja hakuprosessiin konkreettista apua saataville; sekä tietoa, miten hanketta on aikanaan raportoitava.”*

”Olemme hyödyntäneet mm. mentorointia koskevia videoita ja muita materiaaleja. Ne ovat olleet todella hyviä. Verkostotapaamiset ovat aika harvoin, joten olisiko mahdollista luoda paikallisia verkostoja, jotka voisivat tavata esim. 2-3kk välein. Workplace ei oikein ole vielä tullut tutuksi ja kasvokkaiset tapaamiset voisivat vahvistaa myös sen käyttämistä.”

”Toivottavasti ohjelman tuki työntekijöille on yhtä vahva kuin työnantajille.”

Paikka auki -avustusohjelman tulevaisuuden osalta moni toivoi, että ohjelmalle saadaan jatkoa, että ohjelmasta tulisi pysyvä avustuskohde ja että työntekijöille olisi mahdollista hakea myös jatko-rahoitusta.

”Toivottavasti tälle saadaan myös jatkoa. Osaavia nuoria on paljon ja haluamme antaa heille mahdollisuuden päästä työelämään osallisiksi hankkeen avulla. Haluamme kehittää myös omia ohjaustaitojamme, jotta voimme olla nuorten tukena entistä paremmin.”

”Olemme todella tyytyväisiä saadessamme osallistua Paikka auki -ohjelmaan. Toivomme saavamme jatkoa tulevaisuudessa. Tähänastiset kokemukset ovat hyviä.”

”Paikka auki -ohjelma on erittäin hieno mahdollisuus niin järjestöille kuin nuorille. Toivotaan ohjelman jatkuvan edelleen.”

¹² Myönteisten yllätysten lisäksi yksi järjestö kertoi saaneensa 45 hakemusta, joista vain kolme hakijaa täytti hakuehdot.