

Paikka auki II -työnantajakysely 10/2018

Vastausten yhteenveto (02.11. 2018)

1. Kyselyn toteutus

Paikka auki II -avustusohjelman ensimmäinen työnantajakysely tehtiin lokakuun alussa 2018. Kysely lähetettiin sähköpostilla (4.10.) kaikille ohjelmassa mukana oleville järjestöille (yhteensä 167 kpl): yhteyshenkilöille + erikseen nimetyille mentoreille /yhteyshenkilöille (yhteensä 288 hlölle).

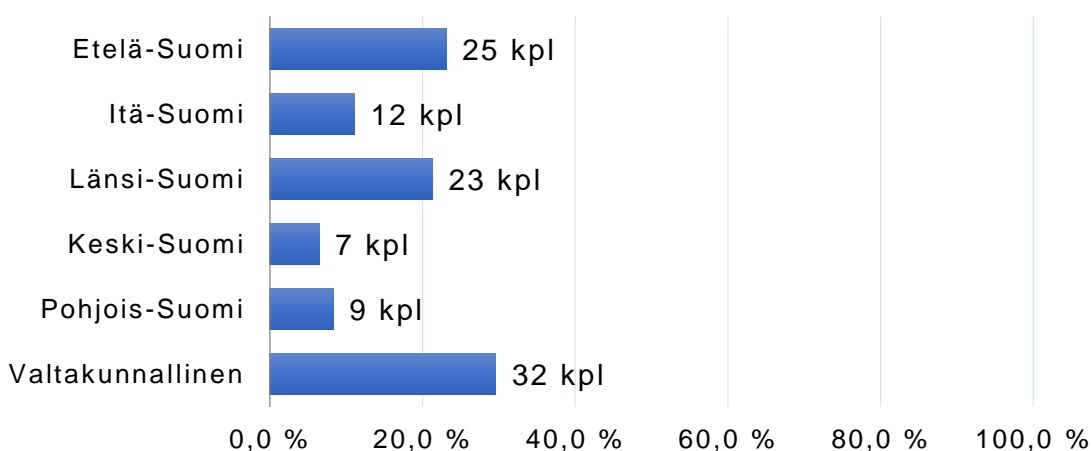
Kyselyssä oli 5 kysymystä, joilla kartoitettiin kaikkien avustusohjelmassa työnantajina toimivien järjestöjen **odotuksia, toiveita ja kysymyksiä** avustusohjelmaan liittyen. Avoimet kysymykset koskivat järjestöön palkattavien työntekijöiden tehtäväkuvaa sekä järjestön toiveita tai kysymyksiä koskien

- työntekijän 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 lomakkeessa kysyttiin myös: ”Mitä uutta avustusohjelma mahdollistaa järjestönne arjessa?”, ”Mikä muuttuu, kun työllistäminen onnistuu hyvin?” sekä muita mahdollisia avustusohjelmaan liittyviä odotuksia tai toiveita.

Vastaukset

Vastauksia saatiin (12.10. mennessä) 101:lta järjestöltä (108 henkilöltä), joka kattaa 2/3 kaikista avustusohjelmassa mukana olevista järjestöistä. Alueellisesti vastaukset jakautuivat seuraavasti:



Vastausten sisällön suhteen ei havaittu mitään merkittäviä/systemaattisia eroja etelän tai pohjoisen, eikä lännen, idän tai Keski-Suomen välillä. Suuremmissa ryhmissä vastausten moninaisuus on toki suurempaa, mutta pienemmissäkin ryhmissä sitä esiintyy.

2. Millaisia ovat järjestöihin palkattavien nuorten/osatyökykyisten TYÖTEHTÄVÄT?

Järjestöjä pyydettiin kertomaan mitä heille töihin tulevan nuoren tai osatyökykyisen työtehtävät pitävät tai tulevat pitämään sisällään? Työtehtävien kuvaukset luokiteltiin ensin karkeasti ”*asiantuntijatehtäviin*” vs. ”*avustaviin tehtäviin*”, jonka jälkeen lomakkeeseen kirjattujen kuvausten perusteella tehtiin vielä hiukan hienojakoisempi jako tehtävien sisällön tai painotuksen perusteella.

Sekä karkea että hienojakoinen luokittelu ovat vain **suuntaa antavia** useammastakin syystä:

- paikoin lyhyistä kuvauksista on vaikea päätellä työtehtävien vaativuustasoa
- monissa työnkuissa on esitetty sekä vaativampien että avustavampien työtehtävien yhdistelmä ja näiden välinen painotus jää avoimeksi
- osan työntekijöistä kerrottiin aloittavan avustavammista tehtävistä ja vaatimustasoa/vastuuta lisätään asteittain kokemuksen karttuessa.
- kaikki järjestöt eivät vastanneet kyselyyn

Näillä varauksilla näyttää siltä, että noin **yksi kolmasosa** työntekijöistä on palkattu *asiantuntijatehtäviin* ja noin **kaksi kolmasosaa avustaviin tehtäviin**.

Asiantuntijatehtävät on edelleen luokiteltu seuraavasti:

- ohjaajan tehtävät (n. 17 kpl)
- vertaistoiminnan / kokemusasiantuntijan tehtävät (n. 7 kpl)
- informaatioteknologiaan ja/tai sosiaaliseen mediaan liittyvät tehtävät (n. 8 kpl)
- viestinnän tehtävät (sisältäen esim. suunnittelua ja kehittämistä) (n. 4 kpl)
- asiakaspalvelun tehtävät (ml. suunnittelu ja kehittäminen) (n. 4 kpl)
- koulutusten suunnittelu ja toteutustehtävät (n. 4 kpl)
- taloushallinnon (sisältäen rahaliikenteen) tehtävät (n. 2 kpl) (YHT n. 46 kpl)

Asiantuntijatehtävien osalta erilaisia tehtävänimikkeitä olivat (vain osa nimettiin):

- ohjaaja, vastuullinen ohjaaja, apuohjaaja, virikeohjaaja, poikatyön ohjaaja, pienryhmien ohjaaja, vertaisohjaaja
- järjestötyöntekijä, järjestöavustaja, järjestöassistentti, viestintäassistentti, IT-avustaja
- koulutussuunnittelija

Avustavat tehtävät on luokiteltu seuraavasti:

- toimistotyön hallinnolliset rutiinit (n. 37 kpl)
- kiinteistön hoito ja ylläpito / aulapalvelut (n. 12 kpl)
- tiedottamisen erilaiset rutiinit (n. 12 kpl)
- ohjauksen / tapahtumien avustavat tehtävät (n. 9 kpl)
- IT:n ja someviestinnän avustavat tehtävät (n. 7 kpl)
- koulutustoiminnan hallinnolliset tehtävät (n. 2 kpl) (YHT n. 79 kpl)

Avustavien tehtävien osalta erilaisia tehtävänimikkeitä olivat (vain osa nimettiin):

- apuohjaaja, naistyön apuohjaaja, vertaistyöntekijä, vertaisarvioinnin koordinaattori,

- toimistoassistentti, assistentti, toimistoapulainen, avustava järjestötyöntekijä/sihtööri, talous- ja toimistoassistentti, järjestöassistentti, järjestöavustaja, järjestötyöntekijä, nuorisosihtööri, järjestösihtööri, viestintäassistentti, tapahtuma- ja tiedotusassistentti, järjestöassistentti, palveluneuvoja
- siistijä, laitoshuoltaja, aulaemäntä, kohtaamispaikan työntekijä,

2.1 Asiantuntijatehtävät

Asiantuntijatehtäviin luokiteltujen toimenkuvien joukosta löytyy laaja kirjo erilaisia vastuullisia työtehtäviä, joita ko. henkilöt tekevät joko itsenäisesti tai yhdessä järjestön henkilökunnan kanssa. Vastuullisempien tehtävien lisäksi monet työntekijät osallistuvan myös erilaisiin avustaviin työtehtäviin.

Ohjaajien tehtävät koostuvat mm. seuraavista työtehtävistä:

- vastuullisen ohjaajan ja vertaistuen tehtävät kohtaamistoiminnassa
- poikatyön ohjaus + etsivät työ monikulttuurisessa nuorisotyössä
- monikulttuuristen ryhmien ohjaaminen
- pienryhmien ohjaaminen + osallistuminen verkostotyöhön
- kolmen vertaisryhmän ohjaaminen
- työtoiminnassa olevien ryhmien ohjaaminen + asiakasneuvonta
- lasten ja nuorten ohjaus + ryhmätoimintojen ja tapahtumien suunnittelu ja toteutus
- jäsenyhteisötalon ohjaajan tehtävät + ryhmätoiminnan suunnittelu ja toteutus muiden työntekijöiden ja jäsenten kanssa sekä kokemusasiantuntijan että ohjaajan roolissa
- nuorten työpajalla ja musiikkipajalla ohjaajana toimiminen
- erilaiset ohjaus- ja suunnittelutehtävät ryhmätoiminnoissa ja yksilötyössä
- liikuntaharrastusten suunnittelu, järjestelyt ja toteuttaminen sekä dokumentointi

Tyypillinen ohjaustehtäviin liittyvä toimenkuva voi olla esimerkiksi seuraava:

”Monipuoliset tehtävät [järjestön]¹ talolla. Pääasiallinen tehtävä on ryhmien ohjaaminen sekä asiakkaiden kohtaaminen. Työhön sisältyy ryhmien, tapahtumien ja lomatoiminnan suunnittelua. Lisäksi hän huolehtii talon markkinoinnista ja viestinnästä.”

Vertaisohjaukseen ja kokemusasiantuntijuuteen liittyvät työtehtävät tulevat sisällöllisesti lähelle edellä mainittuja ohjaamisen tehtäviä. Yksi tätä luokkaa kuvaava toimenkuva on esimerkiksi seuraava:

”Pääasiallisena työtehtävänä on osallistua liiton vertaistoiminnan suunnitteluun, organisointiin ja kehittämiseen sekä huolehtia erityisesti nuorille suunnatuista toiminnoista. Käytännössä hän jatkaa edellisen Paikka auki -työntekijän luomien raamien ja käytäntöjen mukaisesti ja osallistaa nuoret mukaan toimintojen suunnitteluun. [Hän] tuo myös kaivattua omakohtaista [aisti]vammattietoutta ja -osaamista liiton toimiston muulle henkilökunnalle. Lisäksi hän osallistuu liiton viestintätehtäviin ja tuo mukaan nuorten näkökulmaa liiton eri viestintäkanavissa. Palkatulla työntekijällä on osaamista IT-asioissa, joita myös hyödynnetään liiton toiminnoissa.”

¹ [Hakasulkeissa] tutkijan muokkaamia tai lisäämiä sanoja tai sanamuotoja. Raportissa on pyritty turvaamaan vastausten anonymiteetti.

Viestinnän tehtävät koostuvat mm. seuraavien työtehtävien (+ avustavien tehtävien) yhdistelmästä:

- yhdistyksen asioista tiedottaminen yhdistyksen facebook-sivuilla, ilmoitustaululla
- yhteistyökumppaneille tiedottaminen, uutiskirjeen tekeminen, yhteistyöverkostoissa toimiminen
- artikkeleiden kirjoittaminen jäsenlehteen, jäsenlehden kokoaminen 4 x vuodessa, lehti-ilmoitusten laatiminen, lehdistötiedotteiden teko
- viestinnän kehittäminen ja käytännön toteuttaminen
- sisäisen ja ulkoisen viestinnän koordinointi
- viestintä ja mainonta

Tyypillinen toimenkuva, jossa viestinnän työtehtäviä on yhdistelty laaja-alaisesti, on esimerkiksi seuraava:

”Nuoren, järjestötyöntekijän, työtehtävät ovat pääosin tiedottaminen ja liikuttaminen. Yhdistyksen asioista tiedottaminen yhdistyksen facebook-sivuilla, yhdistyksen ilmoitustaululla, yhteistyökumppaneille tiedottaminen, jäsenlehden kokoaminen 4 x vuodessa, lehti-ilmoitusten laatiminen, liikuntaharrastusten suunnittelu, järjestelyt ja toteuttaminen sekä dokumentointi, kerho- ja retkitoiminnissa avustavat tehtävät sekä yhdistyksen toimitiloissa yhteiset talon työt.”

Informaatioteknologiaan ja/tai sosiaaliseen mediaan liittyvät tehtävät voivat olla seuraavien työtehtävien ja yleisempien avustavien tehtävien erilaisia yhdistelmiä:

- sosiaalisen median/kanavien sisällöntuotanto ja ylläpito, verkkosivujen päivitys, kotisivujen tekeminen [liiton jäsenyhdistyksille]
- verkkoanalytiikan hyödyntäminen sisällöntuotannossa,
- infografiikan suunnittelu ja toteutus
- IT-asoiden kouluttaminen, jäsenyhdistysten avustaminen, tukeminen, neuvonta IT-asioissa,
- opetuksessa käytettävien [informaatioteknologiaan perustuvien] teknisten apuvälineiden ja sovellusten etsiminen ja testaaminen
- nykyaikaisten, toimivien ratkaisujen etsiminen taloushallintoon, henkilöstöhallintoon, asiakasrekisterin ja muiden pilvipalveluiden käytön monipuolistamiseen
- uusien [IT]-ohjelmien käyttöönotto ja perehdytys, koko yhteisön IT-osaamisen laajentaminen
- sisäisen verkon ylläpito ja päivitys

Laaja-alainen toimenkuva vahvalla IT-painotuksella voi olla esimerkiksi seuraava:

”Järjestöassistentin tehtävinä ovat yhdistysverkoston toimintaan liittyvät viestintä- ja toteuttamistehtävät, kuten tiedotteiden ja uutiskirjeen kokoaminen, nettisivujen päivittäminen, viestintä sosiaalisessa mediassa, tilavaraukset, ilmoittautumisten vastaanottaminen, erilaisten tapahtumien suunnittelu ja toteutus. Lisäksi työhön kuuluu yhdistysten tukemista, ohjausta/neuvontaa sekä kouluttamista esim. sosiaalisen median, markkinoinnin ja digitalisaation osalta sekä apuna toimimista jäsenyhdistysten tapahtumajärjestelyissä. Järjestöassistentti vastaa myös toimiston käytännön rutiinien sujumisesta. Toimenkuvaan kuuluu myös avattavan [uuden] portaalin alueellisen koordinoinnin tehtävä. Järjestöassistentti kouluttaa yhdistystoimijoita portaalin käyttöön ja luo tehtäväkortteja yhdistyksille.”

Asiakaspalvelun työtehtävistä on paikoin vaikea erottaa painottuvatko ne enemmän asiantuntijatehtäviin vai avustaviin tehtäviin. Selkeä esimerkki asiantuntijatehtävistä on seuraava:

”Työntekijän työtehtävinä on suunnitella/toteuttaa tytöille ja nuorille naisille erilaista toimintaa sekä ohjata heitä olemassa oleviin toimintoihin. Työntekijä antaa myös henkilökohtaista tukea, ohjausta ja neuvontaa. Työntekijä keskustelee ja motivoi nuoria sekä neuvoo heitä esim. eri viranomaishenkilöihin liittyvissä asioissa, tiedonhaussa ja tukee myös arkipäivän asioissa. Kouluikäisiä lapsia tuetaan koulunkäyntiin mm. kotikäynneillä sekä yhteistyöllä vanhempien ja koulun kanssa.”

Koulutusten suunnittelu- ja toteutustehtäviin sisältyy seuraavanlaisia työtehtäviä:

- koulutusten suunnittelu jäsenistölle, opintopiirien suunnitteluun ja toteutukseen osallistuminen
- kokemuskouluttajana toimiminen paikallisille ryhmille
- YK:n vammaissopimuksen opiskelua, oppimateriaalin valmistelua
- puheenvuorojen suunnittelu ja esittäminen seminaareissa/kokemusasiantuntijakoulutuksissa
- koulutuspakettien suunnittelu ja toteuttaminen, osallistuminen työelämäteemojen sisältöjen kehittämiseen

Esimerkki haastavista, työntekijän omaa kouluttautumista kuvaavista työtehtävistä on seuraava:

”YK:n vammaissopimuksen opiskelua, siitä keskustelua yhdessä hanketiimin kanssa, oppimateriaalin valmisteluun, opintopiirien suunnitteluun ja toteutukseen osallistuminen; seminaareihin ja kokemusasiantuntijakoulutuksen suunnitteluun osallistuminen; puheenvuorojen suunnittelu ja esittäminen erilaisissa tilaisuuksissa yhdessä tiimin jäsenten kanssa; oman portfolion dokumentointi ja jatkosuunnitelmien tekeminen.”

Taloushallintoon liittyvät toimenkuvat on luokiteltu asiantuntijatehtäviksi, kun niihin liittyy rahan käsittelyä:

- palkanmaksua, kassan hoitoa,
- laskutusta, maksatusta, kirjanpitoa

2.2 Avustavat tehtävät

Avustaviin tehtäviin luokiteltujen toimenkuvien joukosta löytyy myös laaja kirjo erilaisia työtehtäviä, joita ko. henkilöt tekevät joko itsenäisesti tai yhdessä järjestön henkilökunnan kanssa. Näiden toimenkuvien yhteydessä työntekijän ei kerrottu osallistuvan vastuullisempiin työtehtäviin ainakaan työsuhteen alussa.

Selkeästi suurin joukko järjestöihin palkatuista nuorista tai osatyökykyisistä tekee erilaisia hallinnollisia toimistotyön rutiinitehtäviä. Näitä ovat mm. seuraavat:

- jäsenkirjeiden/uutiskirjeiden laatimista, kokoamista, ylläpitoa, postitusta, yms.
- lehti-ilmoitusten ja erilaisten esitteiden laatimista
- sekalaiset toimistotyön rutiinit, postin käsittely, kopiointi, arkistointi, tilastointi, lähettitehtävät, kahvin keitto, kaupassa käynti
- puhelinvaihteen hoitaminen, tilavarusten tekeminen, tapahtumailmoittautumisten hallinnointi, surveypal-kyselyjen hallinnointia
- erilaisten kokousten sihteerinä toimiminen, kokouskahvitukset, kokousjärjestelyt,
- avustaminen kirjanpidossa, laskujen tarkistusta, tiliöintiä, junalippujen hallinnointia
- henkilöstöhallinnon avustavat tehtävät

- kirjainventaario
- osallistuminen ruokajakeluun ja koulujen iltapäivätoimintaan
- käännoistyöt, erilaisten materiaalien puhtaaksi kirjoittaminen
- avustaminen uusien toimintaideoiden tutkimisessa

Tyypillinen toimenkuva on esimerkiksi seuraava:

”Tehtäviin kuuluu monipuolisia toimistotöitä ja yhdistyksen yleishyödyllisiä tehtäviä. Muun muassa: yhdistyksen jäsenasiat, toimistotehtävät, tapahtuma-avustus, tilavaraukset, postitus, kahvitukset. Työnkuvaa räätälöidään nuoren kehittymistarpeiden ja vahvuuksien mukaan.”

Kiinteistön hoitoon, ylläpitoon ja erilaisiin aulapalveluihin sisältyy seuraavanlaisia tehtäviä:

- vahtimestarin juoksevat asiat, ovien avaaminen, lamppujen vaihto, kevyet huoltotyöt
- aulapalvelun työt, asiakaspalvelu, tilavaraukset, opastaminen PA-laitteissa ja muissa ICT-laitteissa kykyjen mukaan
- keskuksen siisteydestä huolehtiminen
- tilojen isännöinti / emännöinti, kahvilan pyörittämiseen ja järjestyksen ylläpitämisen tehtävät
- toimitilan kalustukset ja avaamiseen liittyvät tehtävät, avainten hallinnointi
- kokousten ja tapahtumien järjestämiseen liittyvät tehtävät
- [asiakkaiden] avustaminen liikuntavälineiden ja -tilojen käytössä
- kanttiini- ja keittiötyöt

Tyypillinen esimerkki aulapalveluista, joihin on yhdistetty erilaisia toimistotyön rutiineja, on seuraava:

”Nuori toimii aulaemäntänä (työpiste on aulassa) ja opastaa toimistoon tulevia ihmisiä oikeisiin paikkoihin. Nuori avustaa mm. kokousten järjestelyissä, tapahtumien järjestämisessä, hoitaa asiointitehtäviä kaupungilla, avustaa viestintätehtävissä ja erilaisten kirjallisten materiaalien puhtaaksikirjoittamisessa ja jäsentämisessä. Nuoren kanssa keskustellaan hänen omista kiinnostuksen kohteistaan ja pyritään muokkaamaan työtehtäviä myös niiden mukaan.”

Tiedottamisen erilaisista avustavista tehtävistä on paikoin vaikea päätellä painottuvatko ne selkeämmin avustaviin vai asiantuntijatehtäviin. Useissa kuvauksissa tehtäviä luonnehdittiin yleisesti viestintään, markkinointiin ja/tai tiedottamiseen liittyviksi. Näiden lisäksi toimenkuvaan kuuluu usein myös muita avustavia tehtäviä, kuten esimerkiksi seuraavassa:

”Nuorelle suunniteltuja työtehtäviä ovat mm. tiedonhankinta, tiedotus ja viestintä (esim. jäsenkirje yhdistyksille, Piirin ja yhdistysten nettisivut sekä yhdistysten tukeminen niiden ylläpitämisessä), kokous ja tapahtumajärjestelyt, avustavat kirjanpitoimet, jäsenhuolto, yhdistyksen some-ympäristön ylläpito ja kehittäminen. Yleiset järjestötyön tehtävät (esim. pöytäkirjojen kirjoitus, ilmoittautumiset ja kyselyt, materiaalin postitus). Lisäksi nuori voi jalkautua paikallisiin [jäsen]yhdistyksiin heidän toiminnan tukemiseksi. Nuori otetaan mukaan myös valtakunnallisiin järjestöpäiviin. Työn sisältö ja vastuu rakentuvat ja tarkentuvat osittain myös nuoren valmiuksien, toiveiden sekä ammatillisen kehittymisen myötä.”

IT:n ja someviestinnän avustavat tehtävät liittyvät monin tavoin yllämainittuihin, mutta niissä on selkeämpi painotus informaatioteknologian suuntaan:

- mediatyöt, valokuvaus, kuvankäsittely, lyhyet videot, pienet taittotyöt,
- avustaminen graafisessa viestinnässä,
- sosiaalisen median päivittäminen,
- power-point pohjien laatiminen
- viestintä Facebookissa, Instagramissa ja Twitterissä
- portaalien palveluneuvonta ja käytön opastus,
- ATK-tukihenkilön tehtäviä

Ohjauksen / tapahtumien järjestämisen avustavat tehtävät ovat mm. seuraavanlaisia:

- ryhmätoiminnan suunnittelu, valmistelu ja toteutus osana tiimiä, työparin tai kokeneempien vertaisohjaajien kanssa, apuohjaajan tehtäviä
- kerhoissa avustaminen
- vertaisarviointien toteutuksen organisointia, kokemustoimijoiden työn tukeminen

Kiinnostava esimerkki tämän luokan toimenkuvasta on seuraava:

”Osatyökykyinen, palkattu henkilö opiskelee mielenterveys- ja päihdetyöntekijän ammattitutkintoa, joten työtehtävät tulevat liittymään kiinteästi opiskeltaviin aiheisiin, ennaltaehkäisevään päihdetyöhön, kerhojen vetämiseen ym.”

Koulutustoiminnan avustavat hallinnolliset tehtävät liittyvät erilaisten kyselyjen tekemiseen, [koulutus]-materiaalien päivittämiseen sekä koulutusten ja tapahtumien järjestelyihin.

3. Millaisia toiveita tai kysymyksiä työnantajat esittivät eri teemojen osalta

3.1 Toiveita ja kysymyksiä nuorten tai osatyökykyisten REKRYTOINNIN osalta

Työnantajajärjestöjen vastaukset rekrytoinnin osalta sisälsivät erilaisia kommentteja, kysymyksiä, toiveita ja vinkkejä muille toimijoille hakuprosessin eri vaiheista. Noin 20 järjestöä kertoi, että heillä rekrytointi on jo tehty ja heillä ei ole erityistä kysyttävää tai toiveita rekrytoinnin osalta. Monet järjestöt ovat olleet mukana jo aiemmin Paikka auki I -avustusohjelmassa ja kertoivat aiempaan kokemukseen vedoten, että rekrytointi on sujunut/onnistunut oikein hyvin.

Nimenomaan rekrytoitavia nuoria koskevat kommentit ja huomiot koskivat avustusohjelman kriteereihin sopivan nuoren löytämisestä. Haasteeksi koettiin löytää nuori, joka olisi työelämän ulkopuolella eikä opiskelisi, mutta olisi kuitenkin osaava, oma-aloitteinen ja aktiivinen. Joku kertoi, että osatyökykyisen rekrytointi oli ollut helpompaa kuin nuoren. *”Nuoren kohdalla jouduimme tekemään etsivää työtä.”* Joku toinen kertoi, että heille aiemmin palkatut kaksi Paikka auki -nuorta rekrytoitiin *”tukitoimintamme omista nuorista, joilla asiakkuus on jo päättynyt. Tämä on ollut hieno mahdollisuus työllistää osatyökykyisiä nuoria sekä tarjota jatkopolku tukitoiminnan päätyttyä. Rekrytoinnissa olemme erityisesti ottaneet huomioon nuorten työllistymishaasteet, mm. koulutuksen puutteen/työkyvyn haasteet.”*

Nimenomaan osatyökykyisiä koskevia kommentteja, huomioita ja toiveita oli vähemmän. Ne koskivat ko. henkilön tuntemista ja joku järjestöistä suositteli, että rekrytoitava henkilö olisi hyvä tuntea entuudestaan. Osatyökykyisyyden todentaminen ja henkilön terveystietojen käsittely (järjestön sisällä) koettiin joissakin järjestöissä epäselväksi lainsäädäntöön ja kohteliaaseen rekrytointiin liittyen: ”*esim. terveystietojen vieminen [järjestön] hallitukselle ei ole hyvän henkilöstöhallinnon mukaista toimintaa.*”

Kaikki kyselyssä esitetyt rekrytointia koskevat kysymykset olivat:

- Mitkä tärkeimmät kriteerit palkkaamiselle? Mitä painottaa eniten?
- Kuka määrittelee työkyvyn/ työkunnon?
- Kuinka/kuka määrittelee [työntekijän] osatyökykyisyyden?
- Onko työttömyyden kestolla ennen [henkilön] palkkaamista merkitystä?
- Missä menee rajapinta kuntouttavan työtoiminnan ja meidän asema[n välillä] työllistäjänä?
- Saako [avustusohjelman kautta rekrytoitu henkilö] työllistyä muualle hankkeen aikana?
- Onko olemassa jotkut ehdottomat kriteerit nuoren palkkaamiseen?
- Kuinka löytää sopiva nuori?
- Millaisia odotuksia [rekrytoitavalle] nuorelle [työntekijälle] asetetaan?
- Rekrytoinnin juridiset kysymykset; ennakkoselvitykset työnhakijoista; esim. rikostaustan selvittäminen[?]
- Missä kanavissa paikkaa voisi ilmoittaa, miten TE-keskukset? Etsivä nuorisotyö?
- Miten rekrytoinnissa voi tuoda esille STEan asettamia kriteereitä, ettei tulisi "turhia" hakemuksia?
- Voisiko koordinaatiohanke kerätä verkostoa, jonka kautta avoimia paikkoja voi välittää/jakaa?

Näihin (kuten myös muita teemoja koskeviin) kysymyksiin pyrimme vastaamaan työnantajille järjestettävissä tapaamisissa/kotisivujemme kautta...

3.2 Toiveita ja kysymyksiä nuorten tai osatyökykyisten TYÖSOPIMUS / PALKKAUS - asioiden osalta

Tämänkin teeman osalta noin parikymmentä järjestöä kertoi, että heillä ei ole kysymyksiä tai epäselvyyksiä. Kymmenkunta järjestöä kommentoi, että kun toimitaan lakien ja työehtosopimusten mukaan ei ongelmia synny. Palkan määrää koskevia huomioita tai kommentteja oli useita. Joitakin palkkataso ”*mietitytti*” ja useampi järjestö toivoi, että palkkarahaa olisi käytössä hieman enemmän. Muutama järjestö koki ongelmaksi sen, että yhtenäistä palkkatasoa [kaikille avustusohjelman kautta työllistyville] ei ole määritelty.

Muutamit järjestöt kokivat ongelmaksi myös sen, että rekrytoitavan henkilön palkkataso on määritelty STE-hakemuksessa ennakkoon, eikä sitä jälkeenpäin [esim. osaamisen karttuessa] voi enää muuttaa. Joissakin kommentteissa tuotiin myös esille eri-/tasa-arvoisuuteen liittyvää harmitusta siitä, että toisissa järjestöissä työllistyvät henkilöt voivat saada enemmän palkkaa, koska järjestöt olivat hakeneet sitä enemmän tai määritelleet palkkatason (hieman) korkeammaksi.

Erityisenä haasteena tuotiin esiin saadun palkan erilaiset vaikutukset palkattavan henkilön mahdolliseen työkyvyttömyyseläkkeeseen: ”*Haasteena oli selvittää palkatuille [henkilöille] palkan suhdetta eläkkeeseen ja asumistukeen... [...] joillakin palkatuilla [oli myös] pelko siitä, että eläke laitetaan kellumaan.*”

Kaikki kyselyssä esitetyt työsopimuksia ja palkkausasioita koskevat kysymykset olivat:

- Pitäisikö tässä [palkkauksessa] olla jokin yhteinen käytäntö?
- Onko koeaika vuoden palkkauksessa esim. 4 kk sopiva?
- Voiko työnantaja laittaa kokonaispalkan johon sisältyy kaikki lisät [jos muiden työntekijöiden kohdalla näin ei menetellä]?
- Mikä on sopiva palkkaluokka, jotta työnantajan velvoitteet täyttyvät?
- Paljonko maksetaan palkkaa, miten palkka määritellään, työaika, edut?
- Mitä pitää ottaa huomioon, kun työkyvyttömyyseläkkeen jättää lepäämään?

3.3 Toiveita ja kysymyksiä nuorten tai osatyökykyisten PEREHDYTYKSEN / OHJAUKSEN / MENTOROINNIN osalta

Uusien työntekijöiden perehdytys ja varsinkin mentorointi herätti järjestöissä paljon kysymyksiä, tiedontarpeita ja kommentteja. Monet järjestöt pitivät mentorointia erittäin tärkeänä ja aikaa vievänä toimintana. Erilaisia toimintatapoja tuotiin esiin ja vinkkejä, ideoita, yhteisiä toimintaohjeita, kirjallisia materiaaleja ja järjestöjen keskinäistä vertaisapua kaivattiin monissa vastauksissa. Osa järjestöistä kertoi seuraavansa oman järjestön toimintaohjeita, malleja tai perehdytysohjelmia; toiset kaipasivat juuri tällaisia (alkavan) toimintansa tueksi. Joillekin nuorten ja/tai osatyökykyisten ohjaus sinänsä oli tuttua, mutta 'mentorointi' käsitteenä, toimintamuotona tai "tekniikkana" uusi.

Erikseen mainittuja tiedontarpeita esitettiin tämän teeman osalta runsaasti (enemmän kuin muiden). Nämä koskivat erilaisia materiaaleja, yleispäteviä (kirjallisia) ohjeita, tarkistuslistoja, hyviksi havaittuja käytäntöjä, työkaluja, ideoita ja vinkkejä mentoroinnista. Useampi järjestö toivoi myös (erikseen järjestettyä) ajatustenvaihtoa erilaisista kokemuksista ja toimintatavoista järjestöjen kesken. Vain kymmenkunta järjestöä vastasi, että heillä ei ole tämän suhteen epäselvyyksiä tai kysymyksiä. Seuraava, kokeneemman järjestötoimijan vastaus havainnollistaa myös mentorointiin liittyvää tapauskohtaisuutta:

"Ohjauksesta ja mentoroinnista on ollut hyvin vähän ennakkotietoa/ohjeistusta, joten tätä on hoidettu "fiilispohjalta". Mentori vastaa perehdytyksestä sekä alkuun tiiviimmistä ohjauskeskusteluista. Jatkoissa tarpeen/tilanteen mukaan + kehityskeskustelu samoin kuin muilla työntekijöillä. Ohjauskäytäntö riippuu myös paljon työllistettävästä nuoresta sekä hänen työelämävalmiuksistaan. Ensimmäisen Paikka Auki -nuoren kanssa ohjausta vaadittiin enemmän ja usein, mutta nyt toisen kohdalla tarve on ollut huomattavasti vähäisempää."

Kaikki kyselyssä esitetyt perehdytystä/ohjausta/mentorointia koskevat kysymykset olivat:

- Mitä mentoroinnilla tarkoitetaan?
- Kuinka paljon mentorointiin on aikaa ja paljonko aikaa siihen kannattaa laittaa?
- Miten ohjaus/mentorointi oli viisasta järjestää, esim. aikaväli?
- Mitä on laadukas mentorointi? Millainen on hyvä mentori?
- Mitä perehdytyksessä / ohjauksessa / mentoroinnissa olisi hyvä ottaa huomioon?
 - erityisesti osatyökykyisillä (päihde ja rikostaustaiset)?
 - erityisesti nuoren ohjauksessa?
- Sisältyykö mentorointiin erikseen määriteltyjä osa-alueita ja ohjausta?
- Perehdytykseen on varmaan käytössä lomake? Voiko sellaista saada myös meidän käyttöön?
- Onko työohjaukseen valmista materiaalia, jota voisi hyödyntää nuoren työohjauksessa?

- Onko tässä ohjelmassa yksi selkeä mentorointiohjeistus käytössä... mistä sellaisen saa?
- Kelpaako järjestön/työnantajan oma perehdytys?
- Missä määrin mentoroinnin olisi hyvä sisältää yleisiä työelämätaitoja, työnhakua jne.?
- Onko palkattavalle tulossa ohjausta tai tapaamisia muiden osatyökykyisten kanssa?
- Onko OK, jos mentori työskentelee ensimmäisten kuukausien aikana enemmän ja saa tuolloin palkkaa suhteessa työtunteihin?
- Millaisia muita keinoja voitaisiin käyttää ohjauksessa [omien dokumenttien, keskustelujen lisäksi]?
- Miten seurata/dokumentoida [työntekijän] edistystä?
- Erittäin kiinnostava osio - mitä voitte tarjota?

3.4 Toiveita ja kysymyksiä nuorten tai osatyökykyisten TYÖHYVINVOINNIN / TYÖKYVYN osalta

Työhyvinvointiin ja palkatun henkilön työkykyyn liittyvät asiat, kommentit ja kysymykset tulevat paikoin hyvinkin lähelle mentoroinnin ja ohjauksen teemaa. Tämän teeman osalta järjestöt esittivät kuitenkin enemmän myönteisiä, ”hyvin sujuu” -tyyppisiä kommentteja ja toimintatapoja. Yli 20 järjestöä kertoi myönteisistä kokemuksista ja 11 totesi ettei heillä ole kysymyksiä tai tarpeita ”ainakaan vielä tässä vaiheessa”.

Myönteisissä vastauksissa tuotiin esille, että:

- kaikki työyhteisön jäsenet sitoutuvat nuoren ja osatyökykyisen hyvään ja tasavertaiseen kohteluun
- tehtävät ovat realistiset valitun henkilön resursseihin nähden ja vastuuta annetaan sopivasti
- Paikka auki -työntekijöillä on samat toimet ja edut kuin muillakin työsuhteessa olevilla
- nuoret ja osatyökykyiset osallistuvat työnohjaukseen ja tiimipäiviin toisten työntekijöiden kanssa
- työnohjaukseen, työterveyshuoltoon, virkistykseen sekä tyky-seteleihin on varattu määrärahaa
- tukea antaa useampi henkilö erilaisista asemista/rooleista
- työkyvyn ja elämäntilanteiden muutokset otetaan huomioon
- säännöllisistä palautekeskusteluista huolehditaan/pidetään kiinni
- järjestetään mahdollisuuksia vertaiskokemusten vaihtoon

Myönteisten kokemusten lisäksi monet järjestöt toivat esiin myös erilaisia tiedontarpeita ja haasteita. Työvälineitä, ohjeita, ideoita, malleja ja arvioinnin välineitä kaivattiin sekä yleisesti että esim. monikulttuuriseen työympäristöön. Erityisenä haasteena tuotiin esiin työnteen vaatimustason liittyvä arviointi, asemointi ja odotukset sekä keinot puuttua tarvittaessa tekemisen ja odotusten välisiin ristiriitoihin.

Kaikki kyselyssä esitetyt työhyvinvointia/työkykyä koskevat kysymykset olivat:

- Palkattu nuori on tasavertainen työntekijä toisten työntekijöiden kanssa. Työntekijä on perehdytetty tehtäväänsä ja käyty läpi työasioita useampaan kertaan, mutta työntekijä ei vaan ole oma-aloitteinen eikä ryhdy hommaan kehittämättä, niin mitä teemme?
- Miten osata huomioida työntekijän tilanne ja yhteensovittaa se sopivan vaatimustason kanssa liittyen työtehtäviin, paljonko on lupa työntekijältä vaatia?
- Työaikaan liittyviä seikkoja, työn vastuullisuus, voiko nuori kieltäytyä työtehtävistä[?]
- Mitä tapahtuisi, jos työntekijän vointi huononisi ja työnteko keskeytyisi tai tulisi vaikka pitkä sairausloma? Onko mahdollista palkata toinen henkilö loppuajaksi?
- Miten seurata [työhyvinvointia/-kykyä]? Miten yhdistää muiden säätiön työntekijöiden kanssa?
- Miten tukea työkykyä?

- Miten osatyökykyisen työhyvinvointi ja työkyky säilyy hyvänä? On ehkäpä suurin kysymys joka kaipaisi selvennystä?
- Riittääkö normi kehityskeskustelu vai tarvitaanko muita toimenpiteitä? Työnohjaus?
- Ohjauskeskusteluissa puhutaan yleisesti nuoren työhyvinvoinnista, mutta nuori on tuottanut vaihtelevasti sen verran minkä itse kokee tarpeelliseksi. Tulisiko tähän olla jokin selkeämpi kysely...?
- Voisiko Paikka auki -rekrytoitujen vertaisryhmä olla hyvä?
- Onko näitä yhteisiä tapaamisia tai jotakin esim. sähköistä foorumia tulossa osatyökykyisille? Työnohjausta ohjelman puolesta?
- Onko nuorille olemassa nettisivustoja/sovelluksia, joista nuori voi saada tukea omaan hyvinvointiinsa ja työkykyyn?
- Millaisia vinkkejä teillä on vapaaehtoisten henkilöstökulujen käyttämiseen?

3.5 Toiveita ja kysymyksiä nuorten tai osatyökykyisten TYÖSUOJELUN osalta

Työsuojelun osalta järjestöjen vastauksia oli vähiten. Moni totesi, että mahdolliset pulmat vältetään kohtelemalla Paikka auki -työntekijöitä tasavertaisesti kuten kaikissa työsuhteissa, noudatetaan lakisääteisiä työsuojelun periaatteita, työsuojelusuunnitelmia ja perehdytysohjeita. Joillakin (pienemmillä järjestöillä) oli näiden suhteen omia haasteita. Esitetyt tiedontarpeet olivat hyvin samankaltaisia kuin edellä esitellyt muihin teemoihin liittyvät toiveet: lisätietoa, ideoita, malleja, arvioinnin välineitä ja vertaistukea.

Kaikki kyselyssä esitetyt työsuojelua koskevat kysymykset olivat:

- Tuleeko tehdä jotain ilmoituksia viranomaisille tai muuten varautua lakisääteisesti ns. normaalin huomioinnin lisäksi?
- Määräaikaisen työsuhteen merkitys työsuojelun näkökulmasta?
- Mitä tulee ottaa huomioon työsuojelun näkökulmasta, kun työntekijöillä on päihde ja rikostaustaa?

3.6 Toiveita ja kysymyksiä TYÖNANTAJAN VASTUULLISUUDEN osalta

Tämäkään teema ei tuottanut kovin suurta vastausten määrää ja parikymmentä järjestöä ilmoitti ettei heillä ole erityisiä kysymyksiä, tarpeita tai toiveita. Osa järjestöistä vastasi tähän yleisemmästä 'yhteiskuntavastuun' näkökulmasta ja osa järjestön sisäisen työnjaon/ohjauksen ja vastuun jakamisen näkökulmasta. Yhteiskuntavastuun näkökulmasta tuotiin esiin FiBS – yritysten yhteiskuntavastuuverkosto, johon yksi järjestöistä kertoi kuuluvansa ja että olivat allekirjoittaneet monimuotoisuussitoumuksen².

Järjestön sisäisen työnjaon näkökulmasta todettiin, että

- no. työnantajan on pidettävä huoli siitä, että nuori tai osatyökykyinen saa osaamistaan vastaavia tehtäviä ja että hän ei joudu työskentelemään yksin
- työnantaja tietää rahoituksen reunaehdot eikä kohtele työntekijää "ylimääräisenä resurssina" perustehtävien hoitoon
- työntekijällä on asianmukaiset työvälineet
- järjestön hallitus tarvitsee koulutusta näistäkin asioista

² Ks. <http://www.fibsry.fi/fi/palvelut/monimuotoisuusverkosto/monimuotoisuussitoumus>

Kaikki kyselyssä esitetyt työnantajan vastuullisuutta koskevat kysymykset olivat:

- onko työnantajalla Paikka auki -ohjelmassa joku erityinen vastuu, ja jos [on] niin mikä - suhteessa muihin työntekijöihin (paitsi mentorointi)?
- Miten työnantajan vastuullisuus voisi tulla näkyviin päihde ja rikostaustaisten työllistämässä?
- Mikä olisi tärkein asia?
- Miten jakaantuu vastuu ja velvollisuus mentorin ja työnantajan välillä? *Toimin käytännössä eri projektissa kuin tuleva työntekijä ja huolenani on "joka-paikan-höyläksi" joutuminen ja jopa työnantajan velvollisuuksien hoitaminen.*
- Määräaikaisuuden jatkosuunnitelmat?
- Erittäin kiinnostava osio – mitä voitte tarjota?

3.7 Toiveita ja kysymyksiä nuorten tai osatyökykyisten OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN osalta

Oppisopimuskoulutusasioista esitettiin useita lisätietopyyntöjä ja kerrottiin myönteisistä kokemuksista. Joillekin järjestöille tämä oli selvästi vielä tuntematon asia ja siitä toivottiin sekä yleistietoa että tietoa siitä, voiko sitä ja jos voi niin kuinka sitä voisi soveltaa Paikka auki -ohjelmassa. Toiset järjestöt kehuivat oppisopimusta ”loistavaksi reitiksi saada ammatti ja kokemusta alalta”. Osa oli saanut hyvää ohjausta oppisopimustoimiston kautta ja joku hieman varoitteli tähän liittyvistä haasteista: ”Oppimisen sovittaminen voi joskus olla haastavaa työntäjälle, ja näköjään ammatillisen koulutuksen muutoksista johtuen, oppilaan ohjauksen puutteet koulun puolelta kaatuvat työntäjän niskaan.”

Kaikki kyselyssä esitetyt oppisopimuskoulutusta koskevat kysymykset olivat:

- Voiko Paikka Auki -ohjelmaa käyttää oppisopimukseen?
- Mitä tällaiseen vaaditaan?
- Miten onnistuu?
- Onko järjestön mahdollisuuksiin saada 100% tuki oppisopimuskoulutuksien suhteen kehittymässä myönteisempään suuntaan?

3.8 Toiveita ja kysymyksiä jonkun MUUN TEEMAN osalta

Tässä kohdin esille nostettiin erilaisia ideoita, ehdotuksia ja kysymyksiä:

- osatyökykyisten yhteisestä valmennuspalvelusta ja mentoroinnista
- työllistettyjen henkilöiden kokemusten keräämisestä, jotta voisi kehittää myös tätä toimintaa osallistamalla ihmisiä itse kehittämiseen
- avustusohjelman vaikutusten seurannasta:
 - miten ohjelman avulla palkatuille on käynyt?
 - onko ohjelma edistänyt työllistymistä?
- miten jatkotyöllistymistä/jatkopolkuja (koulutukseen) voisi eri tavoin tukea tai mahdollistaa (esim. keskinäisellä verkostoitumisella ja kokemusten vaihdolla)?
- Vertaismentoroinnin kehittämisestä
- pienten yhdistysten mahdollisuudesta järjestää työterveyshuollon asioita

4. Miten Paikka auki -ohjelma tulee vaikuttamaan oman järjestönne toimintaan? Mitä uutta avustusohjelma mahdollistaa järjestönne arjessa?

Tämä kysymys tuotti runsaasti vastauksia, joiden pääasiallisen sisällön voi jakaa karkeasti seuraavan neljän otsikon alle: avustusohjelman myötä järjestöt saavat arvokkaan **lisäresurssin** täydentämään omaa arkeaan, järjestöjen **tiedottaminen/viestintä** paranee ja monipuolistuu, **nuoren tai osatyökykyisen asema** ja mahdollisuudet vahvistuvat ja järjestöt saavat **uusia näkökulmia ja osaamista** omaan toimintaansa.

Näiden (joihin valtaosa annetuista vastuksista liittyi) lisäksi järjestöt kertoivat avustusohjelman mahdollistavan:

- toiminnan jatkamisen, vakiinnuttamisen ja juurruttamista uusille paikkakunnille
- lisätuen vertaisohjaajille ja kokemusasiantuntijuuden vahvistumisen
- lasten ja nuorten aktiivisemmän osallisuuden
- tietoisuuden lisääntymisen yhdistysten toiminnasta ja sitä kautta kansalaisten hyvinvointia edistävän osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien paranemisen
- uusien ihmisten ja jäsenten mukaan saamisen
- yhteiskunnallisen vastuun toteuttamisen
- entistä järjestelmällisemmän tavan ja uusia kanavia rekrytoida [tiettyjen kohderyhmien] työntekijöitä

Järjestöjen arjen täydentymistä arvokkailla lisäresursseilla havainnollistavat esim. seuraavat lainaukset annettujen vastausten joukosta:

*”Nuori esiintyy yhtenä työntekijänä, joka lisää yhdistyksen näkyvyyttä. Nuori saa vastuullisia tehtäviä, joka vaikuttaa **toimintaa lisäävästi**. Yhdistyksellä on mahdollisuus osallistua enemmän verkoston toimintaan. Nuori voi toimia työntekijän loma-aikana sijaisena kykynsä mukaan.”*

*”[Avustusohjelma mahdollistaa] mm. sähköiseen taloushallintoon/kirjanpitoon siirtymisen, kun järjestösihteeri saa **käytännön töihinsä ja juokseviin asioihin apua** toimistoassistentilta (Paikka auki -nuorelta), niin on mahdollisuus perehtyä uuteen ohjelmaan ja muutostöihin. [Se mahdollistaa myös] arkistoinnin ja asiakirjahallinnan parantamisen ja muutostyöt, [kun] nuori auttaa näissä kehittämissä tehtävissä.”*

*”[Avustusohjelma] helpottaa hallinnon toteuttamista erityisesti aikaa vievien pakollisten, mutta matalaa osaamista/koulutusta vaativien tehtävien tekemisen osalta. **Työntekijät pystyvät keskittämään aikaansa paremmin tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen liittyviin tehtäviin.**”*

*”Saa[mme] tietoa uudesta opetusteknologiasta ja pysty[mme] hyödyntämään sitä opetustoiminnan kehittämisessä sekä tulosten seuraamisessa; **resurssia vapautuu käytettäväksi asiantuntija tehtäviin, pedagogiseen suunnitteluun.**”*

*”Laajentaa ja vahvistaa arjen päiväkeskuksen toimintaa. **Vahvistaa asiakaslähtöisyyttä** ja mahdollistaa **yksilöllisemmän tuen.**” [ja] ”...**monipuolisemman toiminnan tarjoamista** asiakkaille.”*

*”Avustusohjelma mahdollistaa lisää työvoimaa, joka mahdollistaa **asioiden toteuttamisen laajemmin ja perusteellisemmin**. Jokaisella vakituisella työntekijällä on varmasti omalla työllistallaan*

asioita, jotka olisi hyvä tehdä, jos vain olisi aikaa. Paikka auki -työntekijät mahdollistavat näiden tarpeellisten asioiden toteutuksen.”

”Paikka auki - ohjelman kautta tulevat työntekijät mahdollistavat omalta osaltaan **laadukkaan kohtaamisen**, jossa jokainen kävijä kokee tulleen nähdyksi ja kuulluksi. ’Lisäkädet’ mahdollistavat yksilöllisen tuen, avun ja ohjauksen sekä muiden työntekijöiden irrottautumisen ja reagoimisen kävijäryhmän muuttuviin tilanteisiin.”

Järjestöjen tiedottamisen/viestinnän paranemista ja monipuolistumista havainnollistavat esim. seuraavat lainaukset annettujen vastausten joukosta:

”[Avustusohjelma mahdollistaa] **entistä laajemman, monipuolisemman ja houkuttelevamman viestinnän sosiaalisen median kanavissa**: Järjestömme kohderyhmään kuuluu paljon nuoria ja nuoria aikuisia eli on hyvä, että heille suunnattua viestintää on ideoimassa ja toteuttamassa nuori työntekijä, joka tuntee nämä kanavat.”

”[Avustusohjelma mahdollistaa] **viestinnän työtehtävien tasaisemman jakautumisen**, uuden näkökulman saamisen viestinnän tueksi. Graafisen suunnittelun ja visuaalisen viestinnän laajemat mahdollisuudet.”

”Paikka auki -työntekijä tuottaa materiaalia ja **tiedostusta asiakkaiden omalla äidinkielellä**, viittomakielellä. On tärkeää saada tietoa omalla äidinkielellä eri aiheista.”

”Yhdistys saa nuorilta tuoreita näkökulmia toimintaan, markkinointiin, esillä olemiseen. Nuoret ovat mahdollistaneet viestinnän **monipuolistamisen** ja keksineet **uusia keinoja** kohderyhmien tavoittamiseen.”

Nuorten / osatyökykyisten aseman ja mahdollisuuksien vahvistumista havainnollistavat esim. seuraavat lainaukset annettujen vastausten joukosta:

”...on hienoa nähdä, kuinka nuori **kypsyy ammatillisesti** ja saa **itsevarmuutta ja itsearvostusta** työssä olon aikana. Monesti nuorelle mahdollistuu myös uusi suunta omassa elämässä.”

”Avustusohjelman kautta pystytään työllistämään **kaikista heikoimmassa asemassa olevia** maahanmuuttajia, joilla on ammattitutkinto suoritettu ja heillä on pätevyys, mutta heillä on heikot mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille, jos ei ole saanut **työkokemusta**.”

”Ohjelma mahdollistaa muutamalle nuorelle **vahvasti tuetun polun työelämäään**. Ohjelmaan valitut nuoret ovat niitä jotka tarvitsevat erityistä tukea omassa elämänhallinnassaan.”

”Saamme heikosti kouluttautuneita ja vailla työkokemusta olevia **nuoria mukaan yhteiskuntatal-koisiin**, pois kaduilta, pois kortistoista, mukaan omaan toimintaamme, antamaan mallia muille nuorille, uusia koulutettuja järjestöihmisiä sukupolvenvaihdokseen, parantamaan maailmaa.”

*”Järjestön saamaa hyötyä tärkeämpi motiivi nuoren palkkaamiselle on kuitenkin mahdollisuus **tukea** nuorta hänen haasteissaan sekä **rohkaista ja auttaa** häntä **eteenpäin** työelämässä/ opinnoissa.”*

*”Tämä on hieno mahdollisuus saada tukea yhtä nuorta **rauhassa ja kunnolla** ja opettaa hänelle työelämätaitoja ja tukea ammatinvalinnassa.”*

Järjestöjen saamia uusia näkökulmia ja osaamista omaan toimintaansa havainnollistavat esim. seuraavat lainaukset annettujen vastausten joukosta:

*”Palkkaamamme henkilön avulla olemme saaneet **uusia ideoita, näkemyksiä** ja konkreettista apua tekemäämme työhön. [...] Palkattu nuori on heti otettu mukaan työyhteisöön ja on jo hyvin tiivis osa sitä.”*

*”Tuo meille **uusia osaajia** ja mahdollistaa toiminnan tarkastelua **uudesta näkökulmasta**, koska uudet ihmiset katsovat toimintaa **uusin silmin ja näkevät kehittämiskohteet paremmin** kuin pitkään työssä olleet.”*

*”Antaa täysin **uutta näkemystä ja tietotaitoa toimitilojen siivouksesta**. Henkilökunta sekä asiakkaat pystyvät luottamaan tilojen puhtauteen sekä siivouskemikaalien turvallisuuteen. Aineet on varastoitu oikein ja pinnoille käytetään oikeita aineita. Jo nyt näkee muutoksen arjessa.”*

*”PA työntekijät ovat saaneet tuoda ja tuoneet järjestöön oman osaamisen, jota ehkä meillä muilla työntekijöillä ei ole. Se on voinut olla **IT-osaamista, markkinointiosaamista, projektin ideoimista**, apuna eri toimintojen järjestämisessä. Uusi työntekijä on aina mahdollisuus, hän voi tuoda uusia tuulia, ideoita ja näkemyksiä toimintaan.”*

*”[Avustusohjelma mahdollistaa] **kokemustiedon hyödyntämisen**, syventää tietoa arjen haasteista kohderyhmällämme.”*

*”Nuori työntekijä työyhteisössä antaa myös monessa tuoretta näkökulmaa asioihin ja osaa myös **kyseenalaistaa ja herätellä** oikeissa kohdissa.”*

*”[Tietyn erityis]-kirjon ihminen liiton työyhteisön jäsenenä antaa paljon myös meille muille työntekijöille mm. siitä miten työympäristön mukauttaminen on mahdollista toteuttaa **yksilölliset tarpeet huomioon ottavalla tavalla**.”*

*”Nuori työntekijä on myös tuonut omaa asiantuntemustaan työyhteisön käyttöön, mm. sosiaalisen median hyödyntämisestä markkinoinnissa ja nuorten tukitoiminnan kehittämisestä **nuoren näkökulmasta**.”*

4.2 MIKÄ MUUTTUU, kun työllistäminen onnistuu hyvin?

Kysymykseen siitä, mikä muuttuu, kun työllistäminen Paikka auki -avustusohjelman kautta onnistuu hyvin, tuli myös runsaasti vastuksia. Osa vastauksista muistuttaa tässä kohdin edellä esitettyjä, osa vastaajista kertoi tässä omista kokemuksistaan/näkökulmistaan hieman eri tavalla.

Suurin osa vastauksista koski järjestöön palkattujen nuorten tai osatyökykyisten oppimista ja kasvamista. Näissä vastauksissa kerrottiin, että **nuori/nuoret**:

- saavat positiivisen kokemuksen, mielekästä sisältöä elämään ja eväitä omaan tulevaisuutta varten
- saa työtä [PA-jakson jälkeen] meiltä tai muualta nuorisosalta, johon hän toivoo työllistyvänsä.
- Hyvin onnistuneiden Paikka auki -työsuhteiden seurauksena meillä on saatu yhdistykseen vakituisia vertaistyöntekijöitä, kun Paikka auki -ohjelman kautta työllistetyt on voitu jatkotyöllistää projekti-työntekijöiksi.
- ovat saaneet hyvät CV:t työn jälkeen ja he ovat voineet työllistyä hyvin nopeasti Paikka Auki työn jälkeen. Esim. ihan meidän yhteistyökumppaneilta [ovat] saaneet työtarjouksia, kun he ovat tulleet tutuksi meidän kautta.
- oman elämän hallinta paranee ja hän saa usein uudenlaisen ryhdin elämäänsä, mikä näkyy konkreettisesti esim. vuorokausirytmien normalisoitumisena. [He] omaksuvat työ- ja elämänrytmien osaksi arkea.
- saavat itsevarmuutta, kokevat olevansa arvostettuja ja tarpeellisia, itsetunto kasvaa.
- kokee olevansa tärkeä ja tasavertainen jäsen työyhteisössä.
- saa lisää rohkeutta hakea uusia työpaikkoja tai lähteä koulutukseen.
- on saavuttanut tutkinnon oppisopimuskoulutuksen kautta.
- Onnistunut työllistäminen auttaa löytämään omia vahvuuksiaan ja opinto- ja työelämäpolkujaan.
- oppii työelämässä tarvittavia taitoja esim. yhteistyön erilaisten asiakkaiden ja työkavereiden kanssa. Sosiaalinen verkosto laajenee.
- Saavat kokemuksen "oikeissa" töissä olemisesta vuoden ajan. He oppivat ottamaan vastuuta, organisoimaan ja aikatauluttamaan omaa työtään sekä hallitsemaan työtehtäviään.
- oppivat uusia taitoja sekä saavat hyödyntää jo opittuja taitoja ja käyttää luovuuttaan.
- Monipuolisten työtehtäviensä kautta nuoret ovat saaneet työkokemusta, mikä antaa jatkotyöllistymistä varten valmiuksia erilaisten ihmisten kanssa toimimiseen, vuorovaikutus- sekä organisoitaitaitojen kehittymiseen, viestintäosaamisen vahvistamiseen, ohjaustaitojen harjaannuttamiseen, verkostoitumistaitojen sekä itsensä johtamistaitojen kehittymiseen.
- Työtehtäviensä myötä nuoret osaavat tunnistaa omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan ja saavat mentoreilta tukea näiden käsittelemiseen ja voimavarojen vahvistamiseen.
- Nuoret saavat kokemuksen hyvästä ja välittävästä työyhteisöstä, jossa erilaisuutta ymmärretään ja otetaan tehtäviä suunniteltaessa huomioon.
- ovat saaneet työjaksoilla mahdollisuuden tutustua erilaisiin järjestöihin työnantajana sekä toimintojen toteuttajana. Nuori saa laajennettua verkostoaan.
- saavat työkokemuksen monitoimijakeskuksesta, jossa järjestötyötä tehdään tiiviissä yhteistyössä julkisen sekä yksityisen sektorin kanssa.
- ovat oppineet tunnistamaan järjestön roolin nykyisessä palvelujärjestelmässä ja hahmottavat järjestöjen merkityksen jäsenistölle, ammattilaisille, vapaaehtoisille, kansalaisille ja yhteiskunnalle.
- Työntekijän ja järjestön välille syntyy positiivinen suhde, jolloin nuorella voi olla mahdollisuus myöhemmin työllistyä muihin järjestön omiin tai yhteistyökumppaneiden avoimiin työpaikkoihin.

- Nuorten saama positiivinen kokemus yhdistystyöstä välittyy muillekin nuorille ja se auttaa perinteisen yhdistyskuvan murtamisessa ja edesauttaa nuorten kiinnostumista järjestötyöstä.
- Nuori jää toimintaan mukaan työsuhteen jälkeen (mikäli työsuhdetta ei voida jatkaa).
- Työllistyminen auttaa pääsemään pois viimesijaisista tukimuodoista ja vaikuttaa positiivisesti työllistyneen koko perheen hyvinvointiin.
- Onnelliset tarinat toimivat kannustavina esimerkkeinä muille samassa tilanteessa oleville.

Järjestöt kertoivat monin tavoin myös oman toimintansa vahvistumisesta ja tehostumisesta, jota havainnollistavat esim. seuraavat vastaukset:

”Saamme yhden apukäden lisää toimintaan. Yhden työntekijän lisäresurssi auttaa saamaan aikaa jäsenten tukemiseen ja auttamiseen henkilökohtaisemmin. Toiminnat tulee tehtyä siten, että on aikaa suunnitella ja tehdä arviointia sekä muuttaa toteutusta arvioinneista nousseiden toiveiden perusteella ymv. Toiminnan jäsentyminen ja suunnitelmallisuuden lisääntyminen. Saamme uutta toimintamallia entisten rinnalle. Kävijä- ja osallistujamäärä kasvaa. Yhdistyksen toiminnoista tietoisuus lisääntyy. Saamme nuoria mukaan.”

”Syntyy uusi rakenne, asiakkaiden tukeminen on saanut uuden rakenteen. Yksilötasolla merkittävä väylä.”

”Ihmisten työtaakka kevenee, kun on saatavilla lisäapua. Ulkoa ostettavien ostopalveluiden tarve vähenee, kun visuaalista suunnittelua voidaan tehdä entistä laajemmin talon sisäisesti.”

”Löydämme uusia toimintamalleja ja verkostoja ja saamme profiiliamme helpommin lähestyttäväksi myös kohderyhmälle.”

”Asiakkaiden hyvinvointi lisääntyy, asiakkaiden yksinäisyys vähenee ja päihteettömyys lisääntyy.”

”Pystymme viestimään toiminnastamme yhä paremmin ja paikallisyhdistykset saavat tukea näkyvyyteen ja toiminnan elävöittämiseen. Työkuormamme helpottuu, kun on yksi osaava tekijä mukana.”

”Järjestötyön sirpaleisuus haastaa työntekijöitä jatkuvaan joustoon ja nopeaan reagointiin/ aika- taulumuutoksiin. Paikka Auki-työllistetyn työpanos helpottaa tätä painetta valtavasti, kun työllistetyllä on paremmin aikaa tarttua nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Tämä taas vapauttaa muiden työntekijöiden työaikaa ja resursseja pääasialliseen tukitoimintaan.”

”Yhdistyksen ainoa työntekijä saa työparin ja toimistolla on lisää henkilökuntaa asiakkaita varten. Yhdistyksen monipuolisia työtehtäviä saa jaettua toiselle henkilölle, jolloin vakituinen henkilö pystyy keskittymään suurempiin kokonaisuuksiin. Myös yhdistyksessämme samaan aikaan uuden Paikka auki -nuoren kanssa alkava hanke saa työhönsä resurssin. Ja koska palkkasimme nuoren henkilön, saamme myös uutta virtaa, nykyaikaista ajattelua ja some-osaajan tähän perustyöhömme.”

Järjestöjen työyhteisöjen rikastumista havainnollistavat esim. seuraavat vastaukset:

"[Työllistetyn nuoren] ...raikkaat ideat, positiivisuus ja innostuneisuus tarttuu myös muihin..."

"Myös muiden ihmisten suhtautuminen muuttuu inhimillisemmäksi ja samalla poistetaan myös ennakkokäsityksiä. Työyhteisöön uudet erilaiset työntekijät tuovat uutta traivia ja samalla luodaan työyhteisön hyvinvointia."

"Työyhteisö kokonaisuudessaan oppii vastaanottamaan erilaisia ihmisiä ja tukemaan henkilöitä takaisin työelämään."

"Toimintaympäristö työpaikalla on rikastunut henkisesti nuoren työpanoksella ja ajatuksilla."

"Työyhteisö oppii että kaikki työt ovat yhtä tärkeitä."

"Järjestö saa varmuutta palkata osatyökykyisiä henkilöitä myös jatkossa, kokemusten pohjalta meille tulee rakenne siihen, kuinka heidät on hyvä huomioida työyhteisössä."

"Toimintaan tulee uusi ulottuvuus erityisesti ennaltaehkäisevän päihdetyön puolella."

Useampi järjestö kertoi myös vastavuoroisesta oppimisesta, jossa sekä järjestö että palkattu työntekijä muuttuvat yhdessä:

*"**Nuoren ihmisen uudet näkemykset** virkistävät koko työyhteisöä ja osatyökykyisen työntekijän avulla joudumme myös itse uusiutumaan ja tarkistamaan oman toimintamme tapoja vastaamaan paremmin ihmisten tarpeisiin."*

"Luottamus nuoreen kasvaa, toiminta laajenee, helpottaa työaikajärjestelyjä, nuori verkostoituu ja lisää työllistymismahdollisuuksiaan, [samalla kun] yhdistys voi ottaa uusia haasteita."

"Ohjelman kautta työllistettävä henkilö saa käsityksen tehtävästä työstä ja parhaimmillaan innostuu kehittämään uusia toimintatapoja. Yhdistys saa arvokasta palautetta ja näkökulmaa, miten esim. resursseja kannattaisi kohdentaa. Työyhteisölle nuoret ja osatyökykyiset tekevät hyvää!"

"Tarjoamme oppisopimuskoulutuksen kautta ammattiin valmistumisen, mutta myös saamme itse kehittämisideoita oppijan/työntekijän kautta."

"Antaa hyvää kokemusta ja muistutusta työntekijöille oman asiakaskunnan arkipäivän ongelmista. Tuottaa toki hyvää mieltä, kun pystyy täten työllistää erityisnuorta hänen työn alkutaipaleella."

"Järjestö oppii osatyökykyisyydestä ja mitä asioita tulee huomioida osatyökykyisen työntekijän osalta. Työntekijä oppii, kun perehdyttäminen on hyvin toteutettu ja mentorit ovat sopivasti työntekijän käytettävissä työsuhteen aikana. Molemmipuolista oppimista."

”...nuori saa kiinni taas työelämästä [ja samalla] meidän liitto saa kokemusasiantuntijuutta kehittämisen tueksi.”

”Koen sen olevan erittäin voimaannuttava kokemus yksilölle, hän saa loistavan mahdollisuuden päästä työelämään ja jatkaa uraa myös Paikka auki -jakson jälkeen. Lisäksi yhdistys saa uusia ideoita ja apua perustoiminnan kehittämiseen. Nuori on myös kohderyhmäämme, joka on erittäin tärkeää tapahtumien suunnittelun kannalta ja vapaaehtoisten kanssa toimimisessa.”

5. MUUT ODOTUKSET / TOIVEET

Kyselyn viimeisessä osiossa järjestöille annettiin vielä mahdollisuus kertoa muista avustusohjelmaan liittyvistä odotuksista tai toiveista. Ne voivat koskea ohjelmaa yleisesti tai esimerkiksi työskentelyä nuorten ja/tai osatyökykyisten kanssa erityisesti.

Tässä kohdin useat järjestöt esittivät kiitoksia, kehuivat avustusohjelmaa ja sen tarpeellisuutta sekä kiittelivät ohjelman olemassaolosta. Moni toivoi, että ohjelmaa ei koskaan lopeteta ja että ohjelmasta tulisi jatkuva/pysyvä toimintamalli. Osa kertoi missä vaiheessa oma järjestö kyselyn aikana oli (esim. rekrytointi tehty/kesken/vasta suunnitteilla, kolmas kerta menossa, jne.). Moni toivoi myös:

- yhteisiä tapaamisia tai tilaisuuksia työnantajien ja/tai työntekijöiden kesken,
- mukana olevien järjestöjen/yhdistysten kokemusten jakamista, nuorten tai osatyökykyisten tarinoita eri puolilta Suomea
- Facebook-ryhmää ohjelmaan osallistuville työntekijöille,
- verkostoitumista ja vertaistukea
- mentorivalmennusta,
- yhteisiä tiedotuskampanjoita,
- seminaaria, jossa sosiaaliturvan ja työelämän nivelkohtiin voitaisiin paneutua yhdessä tarkemmin
- jatkohankkeita tai mahdollisuutta hakea jatkovuotta palkatulle nuorelle.