

Paikka auki -työntekijäkysely 12/2018

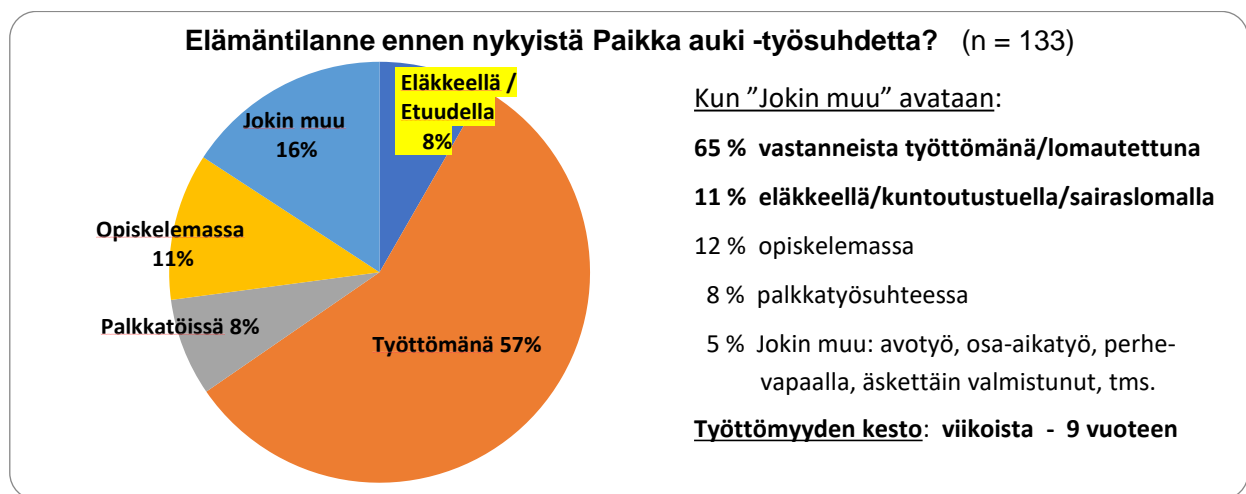
Hans Mäntylä, Tutkija
Paikka auki II -koordinaatiohanke
p. 044 734 1546
hans.mantyla@nuortenystavat.fi
www.paikka-auki.fi



Paikka auki II -avustusohjelman ensimmäinen kysely työntekijöille tehtiin joulukuussa 2018. Vastauksia saimme 14.1.2019 mennessä 139 kpl ja **vastausprosentti on 67%**, jota voidaan pitää erinomaisena. Kiitos kaikille vastanneille. Tässä keskeisiä poimintoja kyselyn tuloksista. Koko raportin voit lukea täältä: [LINKKI...](#)

Taustatiedot

Kyselyyn vastanneista oli **naisia 65%**, **miehiä 31%** ja neljä viidestä alle 30-vuotiaita. Valtaosa oli työskennellyt nykyisessä Paikka auki -työsuhteessaan 1-6 kk. Joka toisella on vähintään keskiasteen tutkinto, 22%:lla AMK-tai alempi KK-tutkinto ja 17%:lla on ylempi KK-tutkinto. Vastaajien joukossa 11 henkilöllä on oppisopimus-koulutus käynnissä ja kolmelle henkilölle se on suunnitteilla. Melko korkeasta koulutustasosta huolimatta kohderyhmän työllistyminen on ollut vaikeaa. 16 henkilöä on nyt ensimmäisessä työpaikassaan ja joka toiselle aiempaa työkokemusta oli kertynyt puoli vuotta tai vähemmän. Melkein puolet (44%) ei ole aiemmin työskennellyt eikä toiminut vapaaehtoisena missään SOTE-alan järjestössä. Yksi 10stä vastaajasta on aiemmin työskennellyt nykyisellä työnantajallaan ja yhtä moni on toiminut samassa järjestössä vapaaehtoisena.



Vastaajat kuvailivat myös **oman elämäntilanteensa** hyviä ja haastavia asioita ennen nykyistä Paikka auki -työsuhdettaan. Moni kertoi, että kodin, asumisen, parisuhteen ja sosiaalisten suhteiden osalta asiat ovat hyvin. Jotkut olivat saaneet opintojaan eteenpäin ja/tai jonkin verran työkokemusta vaikeampien elämäntilanteiden jälkeen. "Hyviä asioita", jotka puhuvat myös vastanneiden aiemman elämäntilanteen karuudesta, olivat mm. säännöllinen arkirytm, tyydyttävä toimintakyky, hyvin sujunut kuntoutus, että on pysynyt terveenä, pidempi päihtettömyys ja että rahat riittävät ruokaan. Erittäin monella vastaajalla hyviä asioita varjosti elämäntilanteen haasteet. Neljä viidestä kertoi työttömyyden aiheuttamasta toimeettomuudesta, taloudellisesta niukkuudesta, toimeentulon epävarmuudesta, moninaisista terveydellisistä pulmista, masennuksesta, avuttomuudesta, ahdistuksesta, näköalattomuudesta tai toivottomuudesta. *"Haastavaa oli työttömänä olemisen ja samaan aikaan oman mielenterveyden kanssa toimeen tuleminen."*

Nykyistä työtä koskevat kysymykset

Yleisin **tehtävänimike** Paikka auki -työntekijöillä on ”ohjaaja” erilaisin täsmentävin etuliittein (esim. asumis-, vertais-, apu-, nuoriso- tai ryhmän ohjaaja). Yleisempiä järjestötyöntekijöitä, -sihteerejä, -avustajia tai assistentteja oli 35 ja viestintäalan tehtävänimikkeitä 13 kpl. Työntekijöiden **kuva työtehtäviensä sisällöstä ja heihin kohdistuvista odotuksista** on varsin selkeä. Kaikkein tyytyväisimmät kertoivat pitäneensä työpaikastaan erittäin paljon ja saaneensa hyvää palautetta. Heidät on otettu todella hyvin vastaan, heidän osaamistaan arvostetaan ja he kokevat työnsä mielekkääksi. *”Olen tykännyt todella paljon. Saan vahvistusta siitä, että suuntaan oikealle alalle. Etsin omia rajojani työmäärän suhteen. Innostun helposti ja nautin työn tekemisestä. Mielestäni olen oppinut [...] säännöstelemään työmääriä oman jaksamiseni puitteissa. Nautin siitä, että minun työhöni luotetaan ja että minulle annetaan sopivissa määrin vastuuta.”*

Valtaosassa vastauksista toistuvat kuvaukset viihtymisestä työssä, jossa on monipuoliset, mielenkiintoiset, vaihtelevat ja itselle sopivat työtehtävät. Kriittisemmät vastaajat puolestaan kertovat sekavista, epäselvistä ja muuttuvista työnkuvista, ohjauksen puutteellisuudesta, henkilökunnan vaihtuvuudesta, työtehtävien niukuudesta ja ulkopuolisuuden kokemuksesta. *”Työnkuva on haastava, laaja ja epäselvä. Odotukset tuntuvat epärealistisilta työnimikkeeseen ja palkkaan nähden. Työ ei myöskään vastaa kovin paljon osaamistani ja kouluttautumista, joten en koe usein onnistumisen kokemuksia. Järjestötyön pirstaleisuus tuli myös yllätyksenä.”*

Entä mitä työntekijät **odottavat ja toivovat** omalta työltään? Työkokemusta, työelämätaitojen karttumista, uuden oppimista, mielekästä ja merkityksellistä työtä, itsevarmuuden vahvistumista, elämän suunnan löytymistä ja vakituista työpaikkaa. *”Toivon lisää vastuuta, vaativampia työtehtäviä ja paljon uusia tehtäviä ja kontakteja.”* *”Osaamisen kehittymistä ja jalkaa oven väliin seuraavaan työpaikkaan.”* Moni toivoi myös selkeämpiä työnkuvia, tasaveroisempaa kohtelua ja selkeämpää kommunikointia työyhteisössä.

Annettujen vastausten perusteella työntekijöiden **perehdytys** on toteutettu pääsääntöisesti hyvin. Erittäin tyytyväisten vastauksissa työnkuva ja työtehtävät opetettiin sopivaan tahtiin, selkeästi ja monipuolisesti ensimmäisten viikkojen aikana. Työyhteisön ihmiset ja tärkeimmät toimijat esiteltiin hyvin ja perehdyttäjät ovat olleet luontevasti läsnä ja töissä on ollut matala kynnyks lähteä kysymään neuvoa. *”Perehdytettävää oli paljon, mutta olen päässyt pikku hiljaa kärryille siitä mitä kaikkea toimialamme pitää sisällään. Minulla ei ollut minikäänlaista kynnystä kääntyä mentorini puoleen asiassa kuin asiassa. [...] Olen kuullut paljon järjestön toiminnasta [...] ja minulle on muodostunut hyvä käsitys siitä, millaisessa talossa olen töissä.”*

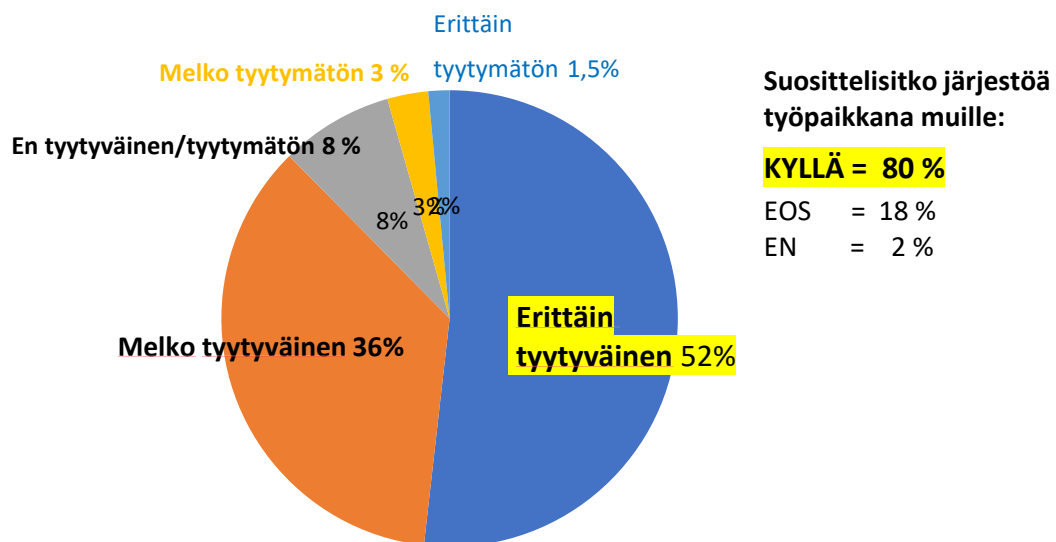
Hyvien perehdytyskokemusten rinnalla monet toivat esiin myös sen haasteita: kiireen tuntua, ajan puutetta, perehdytyksen suppeutta tai lyhyttä kestoja, yllättäviä henkilövaihdoksia ja työnantajan vahvaa oletusta työntekijän oma-aloitteisuudesta, joka ei kaikille sopinut. Joka neljäs vastaaja kertoi perehdytyksessä koetuista puutteista tai ongelmista. *”Perehdytys on ollut osin itsenäistä sikäli, että minun on itse pitänyt sopia kunkin työmuodon kanssa perehdytyksestä. Minulla ei kuitenkaan ole ollut tarpeeksi aloitekykyä ja itseohjautuvuutta riittävän perehdytyksen saantiin. Se perehdytys, jota olen osannut pyytää, on ollut moitteetonta.”*

Muutamista perehdytyksen puutteista huolimatta valtaosa työntekijöistä kokee tulleen hyvin **vastaanotetuksi** uudessa työyhteisössään. Monet ovat vilpittömän ilahtuneita ja kiitollisia siitä, että heitä kohdellaan lämpimästi ja positiivisen tasavertaisina kollegoina. *”[...] Ihan kuin olisin tullut kotiin. Ei tarvinnut pelätä/jännittää. Työilmapiiri on tukeva ja kannustava, kukaan ei pomottele ketään, eikä ole selän takana puhumista yms. kiusaamista. Minua ei olla ’unohdettu’ mihinkään nurkkaan tekemään jotakin, vaan aina kysyttiin apuani.”*

Kyselyn perusteella **mentorointi** näyttää valtaosalla toimineen hyvin. Erittäin tyytyväisten työntekijöiden vastauksissa korostuvat säännölliset, etukäteen sovitut tapaamiset, joissa mentori on kiinnostunut työntekijän tilanteesta, kyselee ja kuuntelee aktiivisesti ja on luontevasti tavoitettavissa. Tasavertaisessa, tavoitteellisessa ja vastavuoroisessa keskustelusuhteessa on luottamuksen ilmapiiri, jossa molemmat osapuolet oppivat ja saavat toisiltaan jotain merkityksellistä. *"Mentori on ollut mahtavasti läsnä ja tukenut vaikeissa(kin) tilanteissa. Mentori on myös osannut hienosti ohjata työntekoani ja kannustanut omien tavoitteiden asettamisessa. Mentori on osannut myös hyvin auttaa omien toimintasuunnitelmien rakentamisessa ja oman työskentelytyylin arvioimisessa ja hahmottamisessa. Keskusteluapu on ollut korvaamatonta."*

Kriittisten tai tyytymättömien työntekijöiden vastauksissa korostuvat ohjaukseen käytetyn ajan puute, satunnaisuus ja riittämättömyys. Vastuu keskustelujen toteutumisesta voi jäädä liikaa työntekijän aloitteellisuuden varaan ja kaikki työntekijät eivät rohkene pyytää ohjauskeskusteluja riittävän usein. Muutamilla yksittäisillä työntekijöillä on ollut työtilanteessaan ikäviä ongelmia ja ne näkyvät myös mentoroinnin kohdalla. *"Minun kohdallani ei ole mielestäni onnistunut mentorointi. En ole oikeastaan täysin ikinä saanut työtehtävistäni kuvausta, eikä työstäni ole missään vaiheessa minun kanssa keskusteltu arvioiden sitä tai kehittären. Työtehtävät ovat vain "tippuneet" ja jääneet minulle, "kun muilla ei ole aikaa" -tyyppisesti."*

KUINKA TYYTYVÄINEN OLET NYKYISEEN TYÖHÖSI? (n 137)



Kysymykseen **työhön liittyvistä onnistumisen ja/tai epäonnistumisen kokemuksista** saimme selkeästi enemmän onnistumisen kuin epäonnistumisen kuvauksia. Niissä toistuvat myönteiset kokemukset siitä, että työntekijänä saa asioita tehtyä, oppii uutta, oppii tekemään ja sietämään myös omia virheitä, voi olla ja voi myös ylittää itsensä, että saa muut innostumaan, saa kannustavaa palautetta ja koee olevansa luottamuksen arvoinen. *"Minuun selvästi luotetaan, olen saanut paljon vastuuta työssäni. Sitä ei kuitenkaan ole liikaa, tunnen myös saavani tarpeeksi tukea. Hienointa on ollut suoritua hyvin minulle annetuista tehtävistä ja ihan perus jokapäiväinen arki."*

Epäonnistumisen kuvauksissa toistuvat tiedon puute, epäselvät työtehtävät ja toimenkuvat, yhteisen keskustelun ja myönteisen palautteen puute. Monet työntekijät arvioivat myös omia kykyjään ja suoriutumistaan varsin kriittisesti. *"Olen pettynyt itseeni siinä, etten ole uskaltanut kysellä asioista niin paljon kuin olisi ollut tarpeen. Odotukset, tavoitteet ja ohjaus ovat aika epäselviä, ja se on ahdistavaa."*