

Platsen är ledig – ENKÄT TILL ARBETSGIVARE (10/2019)

Hans Mäntylä, forskare, tfn 044 734 1546

Samordningsprojektet Platsen är ledig

Nuorten Ystävät, Universitetsgatan 5, Helsingfors

hans.mantyla@nuortenystavat.fi

www.paikka-auki.fi/kort-pa-svenska/



Enkäten skickades till 165 arbetsgivarorganisationer som medverkar i Platsen är ledig (PÄL) i oktober 2019. Vi fick 133 svar från arbetstagarnas mentorer och chefer. **Den organisationsspecifika svarsprocenten på 78 är utmärkt.**

72 procent av arbetstagarna inom Platsen är ledig var ungdomar (under 30 år) som befann sig i en svår arbetsmarknadssituation. Av dessa var 14 procent dessutom partiellt arbetsföra. Andelen partiellt arbetsföra av alla PÄL-medarbetare är 42 procent¹.

Svaren från arbetsgivare visar att sysselsättningen av PÄL-medarbetare har lyckats bra och att understödsprogrammet når utmärkt upp till de mål som satts upp för det: nio av tio organisationsarbetsgivare är minst nöjda och 68 procent mycket nöjda med de anställda personernas arbete. De nöjdaste arbetsgivarna uppgav att PÄL-medarbetarna har varit utmärkta arbetstagare och många är beredda att även anställa dem på nytt efter visstidsanställningen (om organisationen hade finansiering för ändamålet).

Upp till 96 procent av organisationsarbetsgivarna ansåg att arbetet som PÄL-medarbetarna har gjort är betydelsefullt för organisationens verksamhet. Viktigt och givande för organisationerna är även att de inom ramen för programmet kan vara med och stödja och stärka arbetstagarnas yrkesmässiga tillväxt. Efter cirka ett års arbete uppgav 83 procent av organisationsarbetsgivarna att de utan förbehåll kan rekommendera sina PÄL-medarbetare för åtminstone motsvarande uppgifter, 36 procent skulle rekommendera dem även för mera krävande uppgifter.

De viktigaste utmaningarna avseende sysselsättning gäller framförhållning i fråga om arbetsbeskrivningar och planering av arbetsuppgifter samt balansgång mellan arbets svårighetsgrad och arbetstagarens färdigheter och stödbehov. Som bäst utvidgas och förändras arbetsbeskrivningen alltefter respektive arbetstagares färdigheter och resurser samt genom en öppen dialog, bara man satsar tillräckligt mycket på introduktion, handledning och mentorskap. Livssituationerna för PÄL-medarbetarna varierar och arbetsgivarna ska förutom att förbereda sig för ändringar också kunna reagera på dem på ett ändamålsenligt sätt.

ARBETSTAGARNAS FORTSATTA VÄGAR efter Platsen är ledig-anställningen är väldigt positiva: upp till 84 procent av vägar leder till arbete och/eller studier. Över hälften (53 %) får sysselsättning eller börjar studera efter visstidsanställningen: 22 procent får arbete hos den nuvarande organisationsarbetsgivaren, 19 procent hos en annan arbetsgivare och 12 procent börjar studera (en del vid sidan om arbetet). Nästan en tredjedel (31 %) sökte en ny arbets- och/eller studieplats efter visstidsanställningen. Endast tio organisationer uppgav att de inte vet vad deras PÄL-medarbetare gör efter visstidsanställningen.

¹ Svar från 37 arbetsgivarorganisationer saknas.

Organisationsarbetsgivarna berättade följande om de arbetstagares fortsatta vägar som under 2014–2017 arbetat inom programmet Platsen är ledig I (cirka 200 personer): 36 personer fick sysselsättning hos samma arbetsgivare efter Platsen är ledig I-anställningen. Utöver dessa anställdes åtta personer för en viss tid hos samma organisation, varefter de anställdes av en annan arbetsgivare. Totalt 98 personer har fått arbete hos en annan arbetsgivare efter PÄL-anställningen och tre har börjat med eget. Cirka 35 personer började studera efter PÄL-anställningen och tio av dem har fått sysselsättning därefter. Åtta personer sökte en studieplats eller ett nytt jobb efter PÄL. Sju personer blev moderskaps-/föräldralediga efter PÄL-anställningen.

På det hela taget var organisationernas svar på frågan om PÄL-medarbetarnas fortsatta vägar i arbetslivet mycket positiva. Majoriteten har antingen fått arbete, börjat studera eller söker ett nytt jobb/en studieplats. Endast cirka nio procent av arbetstagarnas fortsatta vägar är oklara på grund av arbetslöshet eller hälsoskäl.

Utifrån svaren från organisationsarbetsgivare kan de exceptionellt bra resultaten anses grunda sig på åtminstone följande utgångspunkter för understödsprogrammet Platsen är ledig:

1. Organisationerna inom vårdsektorn kan sysselsätta, stödja och hjälpa personer i en svår arbetsmarknadssituation att hitta lämpliga fortsatta vägar i arbetslivet. Ett väldigt konkret sätt att stödja ungdomar och/eller partiellt arbetsföra personer är att ge dem meningsfulla arbetserfarenheter i en intressant organisation. Organisationerna är väl insatta i sina målgrupper och hos många organisationer är även stöd för fortsatt sysselsättning en viktig del av organisationens grundläggande uppgift. Det skapar goda förutsättningar även för PÄL-medarbetare att hitta fortsatta vägar i arbetslivet.

2. Meningsfullt arbete är givande för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Ett väl planerat arbetsinnehåll som passar medarbetaren hjälper hen att hitta sina styrkor och tänka framåt på den egna karriären/i det egna livet. En genomtänkt och flexibel arbetsbeskrivning är meningsfull och givande för både arbetstagaren och arbetsgivaren.

3. En tillräckligt lång anställning ger tid att förkovra yrkeskompetensen och självkänslan. Den öppnar ett flertal möjligheter för arbetstagaren att lära sig mer om de egna intressena, arbetet och människorna inom sektorn, andra organisationer och nätverk.

4. Mentorskap under anställningen samt målinriktade samtal om olika alternativ för studier och/eller fortsatt sysselsättning stärker framtidsmöjligheterna. Många organisationer har tagit fram egna verksamhetsmodeller och lärt sig kombinera olika former av arbete och tjänster samt den information och det stöd som samordningsprojektet fört med sig för att stärka fortsatt sysselsättning.

5. Understödsprogrammet är väl planerat. Uppföljningen i programmet och det fortsatta stöd som samordningsprojektet ger både arbetsgivare och arbetstagare skapar för egen del utmärkta förutsättningar för bra resultat. Några arbetsgivare berättade också om enskilda situationer där sysselsättningen inte hade lyckats så som man hade önskat. Därför kräver alla anställningar och eventuell fortsättning övervägande från fall till fall, tolkning, tålmodigt arbete och flexibilitet alltefter situation.