

TILAPÄISEN JA AVUSTAVAN TYÖVOIMAN TARPEET

Selvitys tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeista
Oulun kaupungissa ja Haukiputaan kunnassa





Teksti:

31.12.2009, Oulun seudun välityömarkkinat -hanke
Reeta Limingoja, projektipäällikkö

Sisällysluettelo

1. Johdanto	5
2. Oulun seudun välityömarkkinat -hanke.....	6
2.1. Esiselvityshanke: valmistelu ja pilotointivaihe	6
2.2. Kehittämishanke: toteutus ja toimeenpanovaihe	6
3. Kartoituksen tulokset - Oulun kaupunki	8
3.1. Kyselyn ja haastattelujen toteuttaminen sekä tulosten esittäminen	8
3.2. Tilapäisen ja avustavan työvoiman tehtävät ja tarpeet	8
3.3. Palkkatuettu työ.....	12
3.4. Kuntouttava työtoiminta	14
3.5. Työllistämistoimenpiteisiin liittyvät toimintatavat ja esiin tulleet ongelmat	14
3.6. Ajatuksia ja ideoita työllistymiseen liittyen	16
4. Kartoituksen tulokset - Haukipudas.....	18
4.1. Kyselyn toteuttaminen.....	18
4.2. Tilapäisen ja avustavan työvoiman tehtävät ja tarpeet.....	18
4.3. Palkkatuettu työ.....	19
4.4. Kuntouttava työtoiminta	20
4.5. Työllistämistoimenpiteisiin liittyvät toimintatavat ja esiin tulleet ongelmat	20
4.6. Ajatuksia ja ideoita työllistämiseen liittyen.....	22
5. Yhteenveto	23
Kuvioluettelo	24
Liitteet	25

1. Johdanto

Tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeet -raportti on osa Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen palkkatuetun työn kehittämistä. Kehittämisen tavoitteena on, että palkkatuen käytön toimintamallit paranevat kuntasektorilla palvelemaan paremmin vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden jatkotyöllistymistä. Tavoitteena on palkkatuetun työn vaikuttavuuden ja laadun parantaminen kunnan ja kolmannen sektorin tukityöllistämiseksi. Palkkatuetun työn kehittämiseen liittyen kartoitettiin tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeita sekä palkkatuetuun työhön liittyviä ohjaus- ja tukikäytäntöjä kuntasektorilla. Kartoituksen tavoitteena oli tuoda lisätietoa ja perusteltua taustaa jatkotyöllistymismallin pilotoinnille Oulun kaupungissa.

Tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeita kartoitettiin Oulun kaupungin hallintokunnissa ja liikelaitoksissa sekä haastatteluin että kyselyin. Kiinnostuksen kohteena olivat eri toimenpiteisiin liittyvät ohjaus- ja tukikäytännöt sekä jatkosijoittumiseen liittyvät asiat. Kesäkuussa 2009 myös muille Oulun seudun kunnille tarjottiin mahdollisuutta osallistua kartoitukseen. Tilaisuuteen tarttuivat Haukipudas ja Liminka. Limingasta kyselyyn vastasi ainoastaan neljä henkilöä, joten Limingan tuloksia ei esitellä tässä raportissa. Tulokset on käyty läpi Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen palkkatuetun työn kehittämis-

verkostossa ja on koottu tähän raporttiin. Raporttia voi hyödyntää mm. kuntouttavan työtoiminnan ja palkkatuetun työn kehittämisessä. Kartoituksen tuoma tieto toimi myös hyvänä ja tarpeellisenä pohjana Oulun kaupungissa toteutettavan palkkatuetun työn pilotoinnin suunnittelussa tuoden näkyville työyksiköiden näkökulman kehittämiskohteineen ja hyvine käytäntöineen.

Palkkatuetun työn pilotointi käynnistyi Oulun kaupungissa elokuussa 2009 ja se jatkuu aina syksyyn 2010 saakka. Oulun kaupungista pilotoinnissa ovat mukana Tekninen liikelaitos, sosiaali- ja terveystoimesta päivähoito, kotona asuminen tukevat palvelut ja Hirosenkoti sekä nuorisosiainkeskuksesta nuorisotoiminta ja aamu- ja iltapäivätoiminta. Tavoitteena on palkkatuetun työn vaikuttavuuden parantaminen tukemalla palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden jatkotyöllistymistä tai kouluttautumista. Keskeisenä toimena pilotoinnissa on kaikkien palkkatuella työllistettävien kanssa käyttöönotettava seurantalomake, joka on kehitetty yhteistyössä pilotointikumppaneiden, Oulun kaupungin työllistämiskeskuksen ja TE-toimiston kanssa. Malli on tavoitteen mukaisesti jatkossa käytössä kaikissa Oulun kaupungin hallintokunnissa ja liikelaitoksissa sekä sovellettavissa ja levitettävissä kiinnostuksen ja tarpeen mukaan muihin Oulun seudun kuntiin ja kolmannelle sektorille.



2. Oulun seudun välityömarkkinat -hanke

Oulun seutuhallitus päätti 8.2.2007 kehittämisryhmän ja HYVE-tiimin esittämänä hakea rahoitusta kaksivaiheiselle välityömarkkinoiden kehittämishankkeelle:

1. vaihe: Oulun seudun välityömarkkinat - valmistelu ja pilotointivaihe (esiselvityshanke) toteutettiin ajalla 1.6.2007–31.3.2008

2. vaihe: Oulun seudun välityömarkkinat - toteutus ja toimeenpanovaihe(kehittämishanke) toteutetaan ajalla 6.5.2008–31.12.2011

2.1. Esiselvityshanke: valmistelu ja pilotointivaihe

Esiselvityshankkeen tavoitteena oli selvittää Oulun seudun kuntien työllistämistoimien nykytilaa, selvittää välityömarkkinoiden kehittämistarpeet kuntien näkökulmasta sekä laatia hankesuunnitelma ja rahoitushakemus esiselvityksestä nousevien kehittämistarpeiden pohjalta. Esiselvityshankkeessa tehdyssä kartoituksessa selvitettiin kuntien järjestämät työllistämistoimenpiteet palkkatukityöllistämisen, työpajatoiminnan, työ- ja avotyötoiminnan sekä kuntouttavan työtoiminnan osalta. Lisäksi selvitettiin työllistämisen kustannuksia seudun kunnissa työmarkkinatukiudistuksen ja työllistämisyksiköiden ylläpidon osalta. Kartoitus toteutettiin kuntakohtaisin haastatteluin kahdeksassa kunnassa ajalla 27.9.–15.11.2007. Lisäksi kaksi kuntaa (Haukipudas ja Muhos) kokosivat kartoitustiedot oman kunnan toimesta hankkeeseen. Kunnista kootuista tiedoista valmistui raportti 3/2008 ”Oulun seudun kunnat välityömarkkinoilla”.¹

Esiselvityksen kartoitustietojen mukaan kuntien palkkatukityöllistäminen toteutuu siten, että kaikki Oulun seudun kunnat työllistävät työttömiä työnhakijoita oman kuntansa tehtäviin palkkatuen avulla. Seudun kunnissa on yhteensä noin 950-1 000 henkilöä palkkatuetussa työssä vuosittain. Palkkatuettu työ nähdään kunnissa erittäin merkittävänä työllistämisen keinona. Palkkatukipaikkojen määrä kunnissa vaihtelee kuitenkin suuresti eikä palkkatuella työllistämiseen ole olemassa yhtenäistä ohjeistusta tai käytäntöä. Palkkatukityöllistämistä toteutettiin pääsääntöisesti sekä työnantajien (kunnan virastojen ja yksiköiden) että työnhakijoiden tarpeista käsin. Useimmin

palkkatukityöllistämisen taustalla oli kuitenkin jonkun kunnallisen yksikön työvoiman tarve, johon pyrittiin vastaamaan tukityöllistämisen kautta.

Esiselvityksen kartoitustietojen mukaan jatkotyöllistymisen palkkatukijaksojen jälkeen nähtiin pääsääntöisesti olevan heikkoa sekä kunnan, että jonkin muun työnantajan palvelukseen sijoittumalla. Esiselvitysvaiheessa vain yksi kunta ilmoitti kehittäneensä oman epävirallisen käytännön motivoitua ja tukea palkkatuella työllistettävien henkilöiden jatkosuunnitelmien tekemistä tukijakson aikana. Työhallinnon ohjeistuksesta huolimatta palkkatukijaksolle ei nykyisellään aseteta kuntien tahoilta tavoitteita eikä tukijaksolle ole saatavilla ohjausta, jonka puitteissa tavoitteiden saavuttamista voitaisiin arvioida ja tehdä suunnitelmia jatkotyöllistymiseksi tai kouluttautumiseksi.

Palkkatukijakson aikaiselle työntekijän ohjaamiselle nähtiin olevan tarvetta, mutta sen ei nähty olevan kuntien työllistävänä tahoina toimivien virastojen ja työyksiköiden tehtävä. Tämän nähtiin kuormittavan työyksiköitä liikaa heidän oman perustehtävänsä ohella toteutettuna. Ohjauksen puutteen nähtiin kuitenkin rajoittavan vaikeammin työllistyvien henkilöiden työllistämistä kunnan tehtäviin palkkatuella.

Esiselvityshanke toteutettiin ESR tavoite 3-ohjelman rahoituksen turvin. Rahoittajina olivat Pohjois-Pohjanmaan TE-keskus ja Oulun seutu. Hankkeen hallinnoijana toimi Oulun kaupungin mielenterveys- ja sosiaalipalvelujen tilaajatoiminta.

2.2. Kehittämishanke: toteutus ja toimeenpanovaihe

Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen tavoitteena on luoda seutukunnallinen sosiaalisen työllistämisen toimintakonsepti, johon kunnat sitoutuvat. Tällä tarkoitetaan seudullisesti yhtenäistä toimintamallia välityömarkkinoiden työllistämistoiminnassa, jossa huomioidaan PARAS-hankkeen puitteissa meneillään oleva yhteistoiminta-alueen muotoutumisprosessi. Toimintakonseptin kehittämiseksi hyödynnetään sekä kuntien että muiden keskeisten yhteistyö- ja asiantuntijatahojen moniammatillista osaamista työllisyyden hoidossa.

¹ http://www.ouka.fi/kehittamishankkeet/hankkeet/loppuraportit/1695_Valityomarkkinahankkeen_esiselvitysrapportti_%20FINAL.pdf

Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen taustalla on työpajatoiminnan vakinaistaminen, nuorten ja pitkäaikaistyöttömien yhteiskuntatakuu, työmarkkinatukiudistus, laki kuntouttavasta työtoiminnasta, syrjäytymisen ehkäisy ja sosiaalinen vahvistaminen. Hankkeen tuloksena välityömarkkinoiden toiminta yhtenäistyy ja palveluja voidaan tarjota vaikeassa työmarkkina-asemassa (osatyökykyisille, pitkäaikaistyöttömille ja nuorille työttömille) oleville kuntalaisille entistä paremmin, tehokkaammin ja tasapuolisemmin Oulun seudulla kuntarajoista riippumatta.

Hankkeen hallinnoijana on Oulun kaupungin mielenterveys- ja sosiaalipalvelujen tilaajatoiminta ja hanketta rahoitetaan ESR TL 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen/Välityömarkkinoiden valtakunnallinen kehittämissuunnitelman kautta. Rahoittajina ovat Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja Oulun seutu. Hankkeen toiminta-alueena on Oulun seutu (pl. Hailutoto).

Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeeseen valittujen teemojen sisällöllinen kehittäminen tapahtuu seudullisissa kehittämisverkostoissa. Kehittämisverkostot koostuvat Oulun seudun kuntien, työhallinnon, kolmannen sektorin, koulutusorganisaatioiden, yritys-elämän ja muiden työllisyshankkeiden edustajista. Edustajiksi on kutsuttu organisaatioiden työntekijöitä, kehittäjiä ja esimiehiä sekä tarvittaessa kehittämisverkostoihin kutsutaan myös muita asiantuntijoita. Kehittämisverkostoja on perustettu neljä. Kehittämisverkostot ovat laatineet käynnistyessään itselleen tarkennetut toimintasuunnitelmat hankesuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. Tarkoituksena on, että kehittämisverkostojen jäsenet toimivat viestinviejinä ja asioiden valmistelijoina omissa organisaatioissaan. Projektihenkilöstö toimii kehittämisverkostojen koollekutsujina, asioiden valmistelijoina, sihteerinä ja tukee osallistujien työskentelyä.

Kehittämisverkostojen teemoja ja toimenpiteitä:

- 1) Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen ja toteuttaminen seudullisesti
- 2) Työpajatoiminnan kehittäminen ja vakiinnuttaminen seudullisesti
- 3) Työllistämisen monipalvelukeskusten toimintamahdollisuuksien ja -mallien selvittäminen
- 4) Palkkatuetun työn jatkotyöllistämisen kehittäminen

3. Kartoituksen tulokset - Oulun kaupunki

3.1. Kyselyn ja haastattelujen toteuttaminen sekä tulosten esittäminen

Oulun kaupungissa tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeet -kartoitus toteutettiin vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa haastateltiin helmi-maaliskuussa 2009 mahdollisesti palkkatuetun työn pilotointiin osallistuvia tahoja. Haastatteluun osallistui Oulun kaupungista Teknisen liikelaitoksen yksiköiden päälliköitä (5 haastattelua), sosiaali- ja terveystoimesta päivähoidosta, kotona asumista tukevista palveluista, hoivahoidosta ja kaupunginsairaalasta, Hiirosesta ja Merikosken hoivasta palvelupäälliköitä tai palvelujohtajia (5 haastattelua) sekä nuorisoasiainkeskuksen henkilökuntaa (2 haastattelua). Lisäksi samaan aikaan lähetettiin sähköinen kysely (zef-analysointi-työkalu) pääasiassa sosiaali- ja terveystoimen edellä mainittujen yksiköiden palveluesimiehille tai lähiesimiehille sekä nuorisoasiainkeskuksen johtaville nuorisotyöntekijöille. Haastatteluja tehtiin yhteensä 12 kpl ja sähköisiä kyselyitä lähetettiin 3.2.2009 yhteensä 35 kpl. Sähköiseen kyselyyn vastanneita oli kaikkiaan 25 ja vastausprosentiksi muodostui 71 %. Vastaajista 80 % oli sosiaali- ja terveystoimesta ja loput nuorisoasiainkeskuksesta. Vastanneista palveluesimiehiä oli 50 %, lähiesimiehiä 37,5 % ja palvelupäälliköitä 12,5 %.

Tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeet -kartoituksen toisessa vaiheessa haluttiin laajentaa kartoitusta myös muihin Oulun kaupungin hallintokuntiin ja liikelaitoksiin ja zef-kysely lähetettiin 2.6.2009 yhteensä 130:lle Oulun kaupungin edustajalle. Kyselyyn vastaajiksi kutsuttiin pääasiassa hallintokuntien ja liikelaitosten esimiestehtävissä toimivia henkilöitä (esim. palvelupäälliköt, palveluesimiehet) sekä palkkatukityöllistämistä hoitavia yhteyshenkilöitä. Kyselyyn vastanneita oli kaikkiaan 54 ja vastausprosentti jäi melko alhaiseksi sen ollessa 42 %. Vastaajissa oli eri toimialojen edustajia, mutta suurin osa (40 %) oli sosiaali- ja terveystoimesta. Tarkemmat tiedot vastaajien toimialoista ja asemasta organisaatiossa ovat tämän raportin liitteessä 1.

Kartoituksen tulokset koskien Oulun kaupunkia on koottu eri vaiheissa toteutettujen haastattelujen ja kyselyjen yhteenvetona. Tuloksissa esitetyt kuviot koskevat pääasiassa jälkimmäisenä kesäkuussa 2009 tehtyä kyselyä, jotta on saatu kuvattua laajemmin Oulun kaupungin eri hallintokuntien ja liikelaitosten näkemyksiä kyselyn kohte-

na olevaan asiaan. Kyselyn tuloksia voidaan pitää yhtenä otoksena ja niitä ei voida yleistää koskemaan koko Oulun kaupungin näkemystä asioista. Vähäinen vastausprosentti sekä sosiaali- ja terveystoimen suuri vastaajamäärä verrattuna muihin hallintokuntiin ja liikelaitoksiin vaikuttaa tulosten luotettavuuteen.

3.2. Tilapäisen ja avustavan työvoiman tehtävät ja tarpeet

Vastaajilta kysyttiin, millaisia avustavia tai tilapäisiä/kausiluontoisia tehtäviä heidän toimipisteessään on tällä hetkellä. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä 71 henkilöä. Tulosten mukaan sosiaali- ja terveystoimessa on erityisesti keittiö-/ruokahuollon ja keittiöapulaisen tehtäviä, laitosapulaisen ja hoitoapulaisen sekä aulaemännän tehtäviä. Paljon on myös tehtäviä, jotka liittyvät ulkoilussa avustamiseen ja viriketoiminnan järjestämiseen. Jonkin verran vastaajien mukaan on myös potilaskuljetukseen sekä liinavaate- ja vaatehuoltoon liittyviä tehtäviä sekä tarvetta vammaisavustajille. Sosiaali- ja terveystoimessa on myös useissa toimipisteissä toimistotehtäviä, kuten postitusta ja asiakirjojen arkistointia. Yksittäisinä avustavina tai tilapäisinä/kausiluontoisina tehtävinä mainittiin mm. ystävöiminta, avustaminen asioinneissa, lähetti, talonmiespalvelut, päiväkotiapulaisen tehtävät, liikunnallisen kuntoutuksen avustaminen ja siivoustehtävät. On kuitenkin huomioitava, että sosiaali- ja terveystoimen puolella on toisaalta vähän tehtäviä, joita kouluttamaton henkilö voi tehdä. Kausiluontoisina tehtävinä on tarve erityisesti sairaanhoitajan ja lähihoitajan sijaisuuksille.

Teknisellä puolella avustavia tai tilapäisiä/kausiluontoisia tehtäviä on kyselyyn vastanneiden mukaan erityisesti kiinteistön ja ulkoalueiden hoidossa, varasto-/järjestelytöissä, autonkuljetus, kunnossapitotyöt, liikuntapaikkojen huoltotehtävät, kivityöt sekä kausiluontoiset viheralueiden hoitotyöt, esim. ruohonleikkuu, kitkeminen ja roskien keräys. Sosiaali- ja terveystoimen mukaisesti myös teknisellä puolella on osassa toimipisteistä toimistotehtäviä, kuten postitusta sekä asiakaspalvelutehtäviä.

Kyselyyn vastaajien mukaan nuorisoasiainkeskuksen palveluissa avustavat tehtävät ovat pääasiassa erityisavustajan ja kerho-ohjaajan tehtäviä. Lisäksi on iltoihin ja vii-

konloppuihin painottuvaa tuntityötä nuorisotaloilla, kesällä kurssi- ja leiritoimintaa sekä erinäisiä huolto-/varastotöitä.

Kulttuuritoimen puolella on kyselyyn vastanneiden mukaan avustavia tai tilapäisiä/kausiluontoisia tehtäviä mm. teatterilla, jossa tilapäisiä tehtäviä on pukija, ompelija, erikoisammattimies, näyttämömies, äänimies, valomies, tarpeistonhoitaja, kuiskaaja, järjestäjä, kampaaja ja maskeeraaja. Kulttuuritoimessa on myös erilaisia huollon tehtäviä, uuden näyttelyn rakennusprojekteihin liittyviä avustavia tehtäviä, lipunmyyntitehtäviä, museonvalvontaa, lähetin tehtäviä sekä siivous- ja ympäristönhoidon tehtäviä.

Lisäksi **eri toimipisteissä** on moninaisia tilapäisen tai avustavan työvoiman tarpeita toimistoyötehtävissä, kuten arkistointia, asiakirjojen siirto, järjestäminen ja hävittäminen, kopiointia, kokousjärjestelyjä, opastukseen ja neuvontaan liittyviä tehtäviä. Lisäksi eri toimipisteissä on mm. auton apumiehen tehtäviä, virastomestarin avustavia tehtäviä, erilaisia keittiötehtäviä, siivous ja ateriapalvelutehtäviä. Yksittäisinä mainittiin vastaanottotehtävät, käytettyjen tietokoneiden myynti, ympäristö- ja terveystarkastajaharjoittelijoiden tarve, kierrätyskeskuksissa tavarantoimitusta ja myymälän avustavat työt, kuten myyntityötä, tavaroiden järjestelyä ja hinnoittelua.

Kausiluontoisina tehtävinä mainittiin mm. koulujen ilta-valvonta ja siivouksessa peruspesujen tekeminen. Kausiluontoisia tehtäviä on eri työyksiköissä tarjolla erityisesti kesällä lomien aikaan sekä lisäksi tarvitaan sairauslomasijaisia. Yhteensä seitsemän vastaajan näkökulmasta heidän työyksikössään ei ole lainkaan tilapäisiä/avustavia työtehtäviä tai niitä ei ollut juuri kyselyyn vastaa-mishetkellä.

Vastaajilta kysyttiin myös, **millaiset avustavat tai tilapäiset/kausiluontoiset tehtävät tulevat heidän mielestään lisääntymään tulevaisuudessa**. Tähän kysymykseen vastasi 62 henkilöä. Kyselyyn vastanneista viisi ei osannut sanoa, mitkä tehtävät tulevat lisääntymään tulevaisuudessa ja kahdeksan katsoi, etteivät tehtävät tule lisääntymään. Osalla on jo nyt vaikea löytää tehtäviä tilapäisille työntekijöille. Pääasiassa kuitenkin katsottiin, että samat tehtävät joihin tälläkin hetkellä on työvoiman tarvetta, tulevat lisääntymään myös tulevaisuudessa.

Sosiaali- ja terveystoimen osalta vastauksista näkyi selkeästi, että asiakkaiden ikääntyessä avuntarve päivittäisissä toiminnoissa lisääntyy ja näihin tukitehtäviin tulee olemaan tulevaisuudessa enemmän tarvetta avustaville työntekijöille. Useiden kyselyyn vastanneiden mielestä

tulevaisuudessa tarvitaan apua erityisesti ulkoiluun liittyvissä toiminnoissa, potilaskuljetuksissa, virkistystoiminnassa, ruokahuollossa (esim. astioiden pesu, ruuan tarjoilu, yleisestä siisteydestä huolehtiminen) ja perushoidossa. Tulevaisuudessa on selkeää tarvetta erityisesti vammaisavustajille sekä sairaanhoitajan ja lähihoitajan sijaisuuksia tekeville. Lisäksi esille nousi yksittäisinä apuvälineiden pesu, potilashuoneiden kaappien täyttö, kodin siisteys, liikunnallisen kuntoutuksen avustaminen ja kuntoutujien kuljetukset sekä kotikuntoutukseen liittyvät tehtävät.

Kyselyyn vastaajien mukaan **nuorisoasiainkeskuksen** palveluissa avustavat tai tilapäiset/kausiluontoiset tehtävät tulee tulevaisuudessa lisääntymään pääasiassa henkilökohtaisten erityisavustajien tehtävät, mutta myös kerho-ohjaajien ja nuorisotilojen ohjaus- ja valvontatehtävät.

Lisäksi **eri toimipisteissä** tulevaisuudessa usean vastaajan mielestä avustavina tai tilapäisinä/kausiluontoisina tehtävinä lisääntyvän toimistotehtävät. Yksittäisinä mainittiin myös mm. kouluilla virastomestarin tehtävät, tilojen vuokraukseen liittyvät tehtävät ja projekteihin liittyvät tehtävät.

”Mikäli toiminnan volyyymi kasvaa, kasvaa myös työvoiman tarve puhtaanaapidossa, kiinteistönhoidossa ja asiakaspalvelutehtävissä. Volyymien kasvusta voi seurata samanaikaisesti se, että tehtävien kausiluonteisuus vähennee ja tarpeesta tulee jatkuvampi.”

”Kotihoidossa tulee olla tietty vakinainen ammattihenkilöiden resurssi. Sen lisäksi voidaan kyllä avustavaa henkilöstöä lisätä mm. asiakkaiden ulkoilutukseen, toimintakyvyn ja elämän mielekkyyden ylläpitämiseksi tarvittaviin toimintoihin, kauppa ym. asiointeihin, kodinhoidollisiin tehtäviin ja avustamiseen. Omaisia entistä vähemmän, joten tulevaisuudessa ikäihmiset tarvitsevat rinnalleen ihmistä, jotta elämä olisi elämisen arvoista loppuun saakka.”

Lisäksi vastaajilta kysyttiin **millaiset avustavat tai tilapäiset/kausiluontoiset tehtävät tulevat heidän mielestään väheneen tulevaisuudessa**. Tähän kysymykseen vastasi 52 henkilöä, joista noin kolmannes ei osannut arvioida tulevaisuuden tilannetta. Lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, että avustavia tai tilapäisiä/kausiluontoisia tehtäviä on myös tulevaisuudessa ja tarve pysyy ennallaan kaikilta osin. Kuitenkin sähköistymisen kautta avustavat sihteeri- ja toimistotehtävät sekä arkistointitehtävät tulevat usean vastaajan mielestä väheneen tai poistumaan tulevaisuudessa. Lisäksi yksittäisinä nousi esille mm. lyhyet



sijaisuudet, kokopäiväiset tehtävät, viikonlopputyöt sekä ydintoimintojen ulkopuoliset työt. Muutaman kyselyyn vastanneen mielestä henkilöstöresurssien kohdentumisella tulevaisuudessa on oma merkityksensä avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien tarpeeseen tulevaisuudessa.

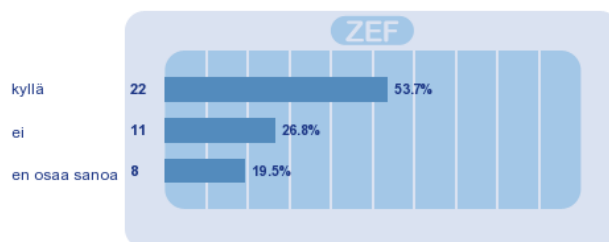
”Jos emme saa lisäystä käyttöbudjettiin vakituisen henkilöstömäärän kasvattamiseksi, niin kausiluontoisten henkilöiden tarve ei tule missään nimessä pienentymään.”

”Uskon tehtävien pysyvän samankaltaisina. Minusta olisi-kin hyvä, että koulutettujen hoitajien aika voitaisiin käyttää olennaisiin tehtäviin. Mahdollisesti siivoustehtävät lisääntyvät tulevaisuudessa. Myös esimiehillä paljon välisiä tehtäviä, joita voisi avustaja tehdä.”

Vastaajilta kysyttiin, mitkä tekijät vaikuttavat avustavan tai tilapäisten/kausiluontoisen työvoiman tarpeisiin heidän mielestään tällä hetkellä. Tähän kysymykseen vastasi 64 henkilöä. Yleisesti suurimpana ongelmana nähtiin nykyisen henkilökunnan riittämättömyyden aiheuttama resurssipula (henkilöstömitoitus) sekä kaupungin henkilöstöpolitiikka, joka ei salli lisävakansseja talouden tasapainottamisen tilanteessa. Tämä nähtiin ristiriitaisena, koska samaan aikaan toiminnan volyymi ja asiakastarpeet kasvavat jatkuvasti. Vakinaista henkilökuntaa on liian vähän ja erityisesti lisätyövoiman tarve näkyy vakinaisen henkilökunnan vuosilomien aikaan. Vastaajista suuri osa koki, ettei esim. kesälomien ajaksi saada tarpeeksi sijaisia. Myös vakinaisen henkilöstön virkavapaudet, sairauslomat ja muut tilapäiset poissaolot vaikuttavat työvoiman tarpeisiin. Henkilöstöresurssiin liittyen esille nousi myös se, että henkilöstövajetta pyritään paikkaamaan tuki-työllistettyjen kiintiöillä, mutta kiintiöt eivät ole riittävät paikkaamaan vajetta. Vaikka avustavan työvoiman tarpeita olisikin, koettiin että ajanpuute, kiire ja suuri työ määrä eivät anna mahdollisuutta riittävään perehdyttämiseen ja ohjaukseen. Yksittäisinä nousivat esille myös tilaongelmat ja paperittomuuteen siirtyminen.

Usein avustavan työvoiman tarve nähtiin kausiluonteisena, erityisesti teknisessä liikelaitoksessa osassa yksiköistä avustavan työvoiman tarpeet liittyvät sesonkiaikaan. Kausiluontoisuuteen vaikuttaa myös eri toimipisteissä mm. projektit, erilaiset selvitykset, järjestettävät tilaisuudet ja tapahtumat. Sosiaali- ja terveystoimen osalta ongelmallisena nähtiin ammattitaitoisen ja koulutetun henkilökunnan saatavuus sekä se, etteivät henkilöstöresurssit lisäänny tarpeen mukaan. Volyymiä kasvattaa erityisesti lisääntyvä ikäihmisten määrä ja heidän fyysisen kunnon heikentyminen ja avuntarpeen lisääntyminen. Lisäksi avustavan

7. Onko ammattitehtävissä toimivilla henkilöillä mahdollisuus ottaa työpari, joka tekisi avustavia tehtäviä?



KUVIO 1. Ammattitehtävissä toimivien henkilöiden mahdollisuus ottaa työpari tekemään avustavia tehtäviä. Oulun kaupunki, n=41.

tai tilapäisten/kausiluontoisen työvoiman tarvetta lisää nykyisen henkilöstön sairastavuus, ikääntyminen ja eläköityminen sekä osa-aikatyön lisääntyminen ja vuorotyö. Myös vammaispalvelulain muutokset nähtiin vaikuttavana tekijänä. Nuorisosiainkeskuksen osalta työvoiman tarpeisiin vaikuttaa asiakaskunnan muutokset: erityislasten ja ongelmanuorien määrän lisääntyminen.

Tilapäisen ja avustavan työvoiman tehtävät ja tarpeet osioon liittyen vastaajilta kysyttiin, onko ammattitehtävissä toimivilla henkilöillä mahdollisuus ottaa työpari, joka tekisi avustavia tehtäviä. Suurin osa vastaajista näki työparityöskentelyn mahdollisena (ks. kuvio 1).

Lisäksi kysyttiin, millä edellytyksillä työparityöskentely olisi mahdollista. Kysymykseen vastasi 31 henkilöä. Edellytyksinä työparityöskentelylle nähtiin useimmiten lisärahoitus eli työntekijän palkkakustannuksille tulisi olla ulkopuolinen maksaja tai työntekijä olisi saatava pienin kustannuksin. Lisäksi katsottiin, että työparityöskentely edellyttäisi vastuuttamista työhön siten, että kahden aika ei kulu samaan tehtävään tai työntekijän ohjaamiseen. Työntekijän tulisi voida perehtymisen jälkeen hoitaa oma-aloitteisesti sovittuja töitä. Työparityöskentely edellyttää vakituisen henkilöstön asennemuutosta sekä aikaa, mutta voisi mahdollistua huolellisen suunnittelun kautta. Useissa vastauksissa nousi esille myös työsuhteeseen tulevan henkilön ominaisuudet tai osaaminen, kuten oikea koulutus ja/tai työkokemus, oppimishalu ja motivaatio tehtävien hoidossa, työtehtävän perustaitojen hallitseminen, työyhteisöön sopeutuminen, yhteistyökyky ja omaaloitteisuus. Yksittäisinä työsuhteeseen tulevan henkilön ominaisuuksina mainittiin mm. sosiaalisuus, kuuntelutaito, asiakaspalvelulähtöisyys, tunnollisuus ja tarkkuus, lojaalisuus, joustavuus, vastuuntuntoisuus sekä työntekijän

psykykinen terveys ja kyky tehdä fyysisesti raskasta työtä. Lisäksi yksittäisenä nousi esille edellytys, että työntekijä pystyisi osallistumaan kolmivuorotyössä työparin kanssa samoihin vuoroihin tai voisi työskennellä osapäiväisesti.

Avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen vaatii työntekijältä kyselyyn vastanneiden mielestä erityisesti tehtävien vaatimia erityisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia, esim. organisointitaidot, huolellisuus, sosiaalisuus ym. (ks. kuvio 2). Vaadittavina taitoina olivat hyvin edustettuina myös ammatillinen koulutus, tietotekniikkaan liittyvät vaatimukset ja tehtävän vaatimaa työkokemusta. Muina vaatimuksina nousi esille innostuneisuus ja asenne, paineensietokyky, sosiaalisuus, omaksumiskyky ja erityisesti asiakaspalveluhenkisyys. Lisäksi nostettiin esille erilaisia alakohtaisia vaatimuksia, kuten kyky kohdata erityisryhmiä, liikunnanohjaajan tai uimaopettajan koulutus, hygieniapassi, kielitaito asiakaspalvelutehtävissä, alakohtainen työkokemus tai koulutus, esim. asiakaspalvelu- tai turvallisuusosalta.

Myös palkkatuetun työn pilotointiin osallistuvilta hallintokunnilta ja liikelaitokselta kysyttiin mitä taitoja ja osaamista avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen vaatii. Kysymykseen vastasi 37 henkilöä. **Sosiaali- ja terveystoimen** näkökulmasta tehtävien hoitaminen vaatii erityisesti soveltuvuutta alalle ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Lisäksi vaadittavina taitoina tai osaamisena mainittiin mm. reippaus, asiallisuus, työaikojen noudattaminen, sopeutuminen työyhteisöön ja tiimityötaidot, avoimuus, sosiaalisuus, motivaatio, positiivinen asenne, kärsivällisyys, arjen perustaidot, fyysinen ja psyykinen terveys sekä kiinnostus ja halu oppia uutta, joka nähtiin kokemusta tärkeämpänä seikkana. **Teknisen liikelaitoksen** haastateltujen mukaan avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen vaatii ennen kaikkea sen, että henkilö on kykenevä fyysisesti raskaaseen työhön ja hänellä on ajokortti. Lisäksi vaadittavina taitoina tai osaamisena mainittiin mm. omatoimisuus ja kyky itsenäiseen työskentelyyn, sopeutuminen työyhteisöön, palvelualltius, vähintään 18 vuoden ikä sekä hyvä terveys (ei mm. päihdeongelmia tai allergioita). **Nuorisosiainkeskuksen** näkökulmasta huomioitavaa on mm. se, että henkilöllä on tehtynä rikosrekisteriselvitys lasten kanssa työskentelyä varten, työntekijä soveltuu lasten kanssa työskentelyyn, eikä hänellä ole mielenterveys- tai päihdeongelmia.

Vastaajilta kysyttiin myös **millaista koulutusta avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen edellyttää**. Kyselyyn vastanneiden mielestä avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen edel-



KUVIO 2. Avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitamiseen vaadittavat taidot. Oulun kaupunki, n=41.



KUVIO 3. Avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitamisen edellyttämä koulutus. Oulun kaupunki, n=41.

lyttää erityisesti toisen asteen ammatillista koulutusta ja/ tai toimipaikkakoulutusta (ks. kuvio 3). Osan mielestä perehdytys työpisteessä on riittävä, eikä avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen edellyttää erityistä koulutusta. Lisäksi tärkeänä pidettiin muiden ohella toimipaikkakoulutusta, kun korkea-asteen koulutusta ja työvoimakoulutusta ei koettu yhtä merkitykselliseksi. Muita mainittuja koulutusedellytyksiä olivat toimipisteen toiminta- ja työohjeisiin perehdyttäminen, ensiaputaidot, tieturva- ja työturvallisuuskoulutus, liikunnanohjaajan koulutus tai uimaopettajan koulutus.

”Kouluttamatonkin kelpaa, mikäli haluaa testata työnkuvaan hakeutuakseen esim. opiskelemaan.”

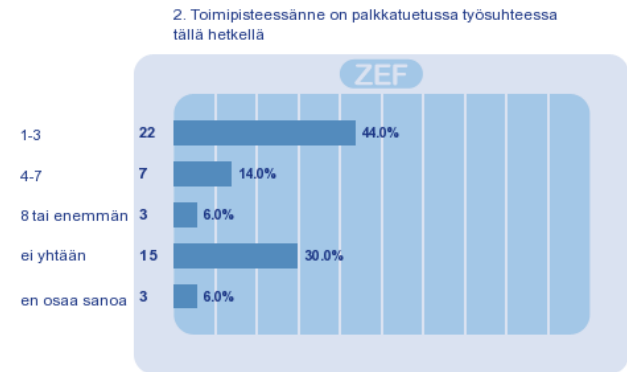
3.3. Palkkatuettu työ

Suurimmalla osalla (80 %, n=41, ks. liite 1) vastaajista oli **kokemuksia palkkatuella työllistämistä** ja heidän toimipisteissään oli ollut palkkatuetussa työssä henkilöitä. Myös kyselyyn vastaamishetkellä kesäkuussa 2009 suurimmassa osassa toimipisteitä oli palkkatuetussa työsuhteessa olevia henkilöitä (ks. kuvio 4). Suurimmassa osassa toimipisteitä palkkatuetussa työssä oli yhdestä kolmeen henkilöä ja osassa useampiakin.

Palkkatuetun työn pilotointiin osallistuvilta hallintokunnilta ja liikelaitokselta kysyttiin, **mitä toimintatapoja heidän toimipisteissään on käytössä liittyen palkkatuettuun työhön**. Kysymykseen vastasi 37 henkilöä. Vastaajien mukaan palkkatukijakson aikana osassa toimipisteitä on käytössä kehityskeskustelumalli. Käytännössä kehityskeskustelut ovat olleet vapaamuotoisia keskusteluja, kuulumisten kyselyä alussa ja vaihteittain tai satunnaisesti, mutta myös jonkin verran ohjauskeskusteluja. Lisäksi osassa toimipisteitä palkkatuetussa työssä olevalla henkilöllä on mahdollisuus osallistua toimipaikan koulutuksiin, mutta käytännössä tilanteissa, joissa työtehtävä on sitä edellyttänyt. Joskus myös kartoitetaan henkilön osaamista ja/tai koulutustarpeita lähinnä rekrytointihaastattelussa sekä tuetaan ja ohjataan työnhakuun palkkatukijakson aikana. Yleisemmin ohjaus tapahtuu pääasiallisesti koulutukseen. Yksittäisinä toimintatapoina sosiaali- ja terveystoimen ja nuorisosiainkeskuksen haastatteluissa nousi esille, että tehdään arviointia ja pidetään arviointikeskusteluja ja palkkatuetussa työssä oleva henkilö voi osallistua kehittämisen-, työhyvinvointi- ja virkistyspäiviin. Teknisessä liikelaitoksessa osassa vastauksista nousi esille tyky-toimintaan osallistuminen, esim. sähly- ja kuntosalivuorot sekä virkistystoiminta.

Vastaajista suurin osa katsoi, että **palkkatukijaksolle tulleet ovat yleensä heidän työkykyään ja työllistymistään vastaavassa tehtävässä** (ks. kuvio 5).

Lähes puolella vastaajista palkkatuettuun työllistämiseen oli liittynyt **rekrytointiongelmia**. Melko suuri osa ei osannut sanoa, oliko ongelmia ilmennyt (21 %, n=9, ks. liite 1). Mikäli ongelmia oli ollut, syynä yleisimmin nähtiin työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, riittämätön ammatillinen koulutus ja/tai työkokemus sekä tehtävän vaatima työpaikkakohtainen erityisosaaminen (ks. kuvio 6). Myös palkkatuetun työn pilotointiin osallistuvilta hallintokunnilta ja liikelaitokselta kysyttiin, onko henkilöstön rekrytinnissa ollut ongelmia. Tähän kysymykseen vastasi 37 henkilöä. Vastaajien mukaan työllistettyjen rekrytointi nähdään liian paljon aikaa ja voimavaroja vievänä pro-



KUVIO 4. Palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden lukumäärä kesäkuussa 2009. Oulun kaupunki, n=51.



KUVIO 5. Palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden työtehtävien sekä työkykyyn ja työllistymisen vastaavuus. Oulun kaupunki, n=41.

sessina (rekrytoinnit puolen vuoden välein, perehdytys), avoimia työpaikkoja ei saada täytettyä tarkoituksenmukaisessa aikataulussa, eikä työtehtävän sisältöjä huomioida tarpeeksi. Rekrytointivaiheen ongelmia ja toisaalta virherekrytointien syinä haastatteluissa nousi esille mielenterveys- ja päihdeongelmat, fyysiset rajoitteet, tulesvaivat, heikkolahjaisuus, sopeutumisongelmat, epäsiisteys, motivaation, oma-aloitteisuuden ja ongelmanratkaisutaitojen puute, luvattomat poissaolot tai ei tulla ollenkaan töihin, pitkä työmatka ja vuorotyö.

Palkkatuetun työn pilotointiin osallistuvilta hallintokunnista ja liikelaitoksesta ainoastaan yksi vastaajista kertoi oman hallintokuntansa **seuraavan henkilön työllistymistä palkkatukijakson jälkeen** (ks. liite 1). Pääsääntöisesti henkilön työllistymistä palkkatukijakson jälkeen ei seurata ja puolet vastaajista ei tiedä, **mihin henkilö sijoittuu palkkatukijakson jälkeen**. Lisäksi kysyttiin **miksi henkilö ei ole työllistynyt palkkatukijakson jälkeen ko. toimipaikkaan**. Näihin kysymyksiin vastasi 30 henkilöä. Yleisesti suurimpana syynä oli koulutuksen riittämättömyys haettavana oleviin tehtäviin nähden. Tämä näkyi erityisesti hoitotyön

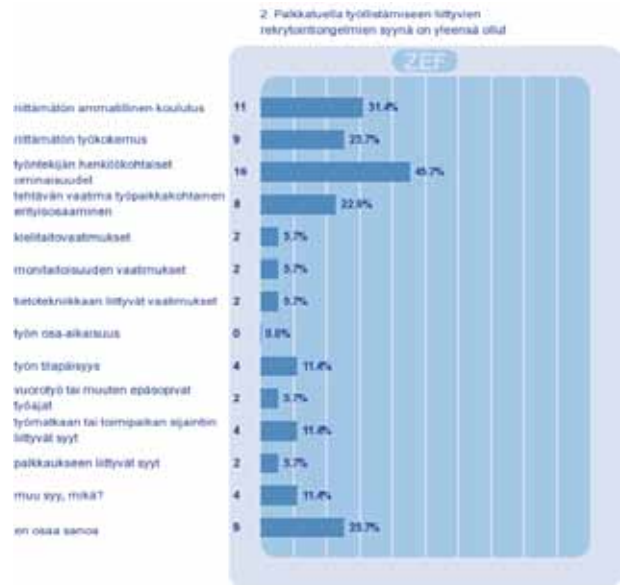
tehtävissä. Neljännes vastaajista katsoi syyn olevan siinä, ettei ole määrärahoja vakinaistamiseen ja erityisesti kouluttamattoman henkilön palkkaamiseen ei ole varattu määrärahoja. Muutamien näkökulmasta syynä oli ollut se, ettei juuri sillä hetkellä ollut sopivaa työtä tai sijaisuutta tarjolla. Kuitenkin oli myös tarjottu sijaisuuksia tai palkkatuetussa työssä olleet henkilöt olivat työllistyneet ns. keikkalaisena, mikäli heillä oli ollut koulutus ja menestyneet työtehtävissä hyvin sekä ollut motivaatiota ja oikea asenne työntekoon. Yksittäisinä syinä siihen, miksi henkilö ei ole sijoittunut palkkatukijakson jälkeen toimipisteesseen nousi esille, että henkilö ei ole sopiva työhön, eikä noudata työaikoja ja puolen vuoden tai vuoden jakson jälkeen tulee aina uusi pitkäaikaistyötön.

”Useat ovat ohjautuneet koulutukseen ja sen aikana ja jälkeen saanut työtä osastolta. Osa kuitenkin on innostunut opiskelemaan alaa ja kouluttautumaan jakson jälkeen. He ovat saaneet varmuutta alan sopivuudesta itselleen.”

Palkkatuetun työn pilotointiin osallistuvilta hallintokunnilta ja liikelaitokselta kysyttiin, onko heidän mielestään **tarvetta kehittää henkilön ohjautumista palkkatukijaksolle**. Suurin osa koki, että kehittämistarvetta on (ks. kuvio 7).

Ohjautumisessa ongelmana nähtiin motivoituneen henkilöstön löytäminen sekä työhön sopivan henkilön löytäminen. Yleisesti koettiin, ettei tarve ja kysyntä kohtaa. Kommenttina motivaation osalta oli mm. se, että henkilöllä tulisi olla muukin motivaatio kuin 500 pv:n täytyminen ja työhön sopivuuden osalta se, että hakijoilla on usein erilaisia rajoitteita, kuten fyysisiä ja kognitiivisia puutteita, vajaakuntoisuutta, vastuun oton pelkoa tai ei ole työtehtävissä tarvittavaa ajokorttia. Yleensäkin koettiin haasteellisena se, ettei työnantajalla ole tarvittavia taustatietoja henkilöstä, eikä haastattelussa kaikki tule ilmi.

Haastattelujen mukaan **ohjautumista tulisi kehittää** erityisesti lisäämällä tiedottamista ja yhteistyötä sekä tekemällä tarkempaa segmentointia TE-toimiston kautta. Tiedottamiseen ja yhteistyöhön liittyen nousi esille, että ohjautumisesta vastaavilla tulisi olla tarkempaa tietoa yksikön toiminnasta sekä työnkuvista, johon palkkatuettuun työhön menevää henkilöä ohjataan ja työpaikan kertomat kriteerit tulisi ottaa paremmin huomioon. Lisäksi toivottiin TE-toimiston ja Oulun kaupungin työllistämiskeskuksen jalkautumista työpaikoille, yhteistyön lisäämistä TE-toimiston ja työpaikan esimiesten välillä sekä tarvittaisiin toimintaa koordinoiva henkilö. Segmentointiin liittyen nousi, että tulisi kartoittaa tarkem-



KUVIO 6. Palkkatuella työllistämiseen liittyvien rekrytointiongelmien syitä. Oulun kaupunki, n=42.



KUVIO 7. Tarve kehittää henkilön ohjautumista palkkatukijaksolle. Oulun kaupunki/Pilotointiin osallistuvat hallintokunnat, n=21.

min ko. työhön halukkaat ja motivoituneet henkilöt, tehdä tiukempaa seulontaa sekä antaa työllistetyille tarkempaa työpaikkakohtaista informaatiota ja tietoa työn sisällöstä. Ennen palkkatukijakson alkua toivottiin rohkaisua ja motivointia sekä riittävää perehdyttämistä ja valmennusta (esim. osaamiskartoitus), erityisesti työelämän pelisäännöt tulisi olla valmiiksi tuttuja. Lisäksi toivottiin jo ennen palkkatukijaksoa käytyjä koulutuksia, mm. tilityö-, työturva-, tieturva- ja ensiapukoulutusta, ajokortin pikku e, pienkoneen hallintataidot, hygieniapassi, sosiaalialalle valmentavaa koulutusta ja asiakaspalvelukoulutusta. Tärkeänä ohjautumisen kehittämisessä nähtiin poluttamisen mahdollisuus siten, että tarvittaessa henkilö oli

si ennen palkkatukijaksoa esim. kuntouttavassa työtoiminnassa, työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa. Pääasiassa koska tarve ja kysyntä eivät kohtaa, tarvitaan enemmän tietoa henkilöstön saatavuudesta ja nopeutta rekrytointiin.

”Antaa mahdollisuus kokeilla muutama päivä/viikko onko uusi ala itseä varten ennen kuin työllistämispäätös tehdään.”

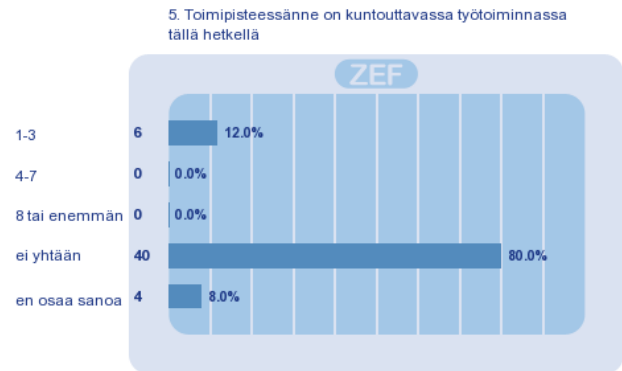
3.4. Kuntouttava työtoiminta

Suurimmalle osalle vastaajista **kuntouttava työtoiminta työttömiä aktivoivana toimenpiteenä** oli tuttu (ks. kuvio 8). Kuitenkin suurimmassa osassa toimipisteistä ei ollut aikaisemmin ollut **henkilöitä kuntouttavassa työtoiminnassa** tai he eivät osanneet vastata kysymykseen (ks. kuvio 9). Vastaamishetkellä kesäkuussa 2009 kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä oli ainoastaan kuudessa toimipisteessä (ks. kuvio 10).

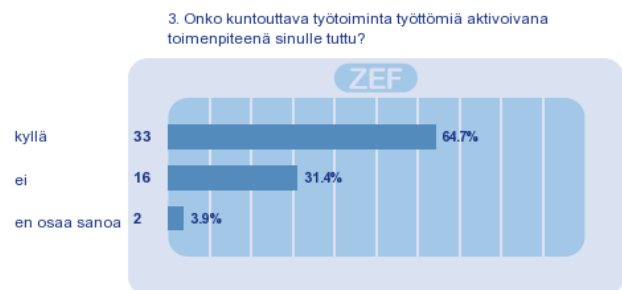
3.5. Työllistämistoimenpiteisiin liittyvät toimintatavat ja esiin tulleet ongelmat

Tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeet -kartoitukseen liittyen kysyttiin myös työntekijän **perehdytyksestä ja siihen liittyvistä käytännöistä**. Lähes jokaisessa toimipisteessä oli sovittu perehdytyskäytännöistä (ks. kuvio 11).

Vastaajilta kysyttiin myös, **miten perehdytys on toimipisteessä järjestetty**. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä 73 henkilöä. Vastausten mukaan perehdytys oli järjestetty eri toimipisteissä eri tavoin. Yhteisenä näkyi se, että lähes kaikissa toimipisteissä oli nimetty perehdytyksestä vastaava henkilö. Kokonaisvastuu perehdytyksestä on esimiehellä, joka yleensä uuden työntekijän aloittaessa käy työntekijän kanssa läpi yleiset organisaatioon liittyvät asiat ja työpaikan käytännöt ja tekee näin alku-perehdytyksen. Jatkoperehdytys ja varsinaisiin työtehtäviin perehdyttäminen tapahtuu toimipisteissä jokapäiväisen työnteon lomassa. Jatkoperehdytyksestä vastaa pääasiassa nimetty vastuuhenkilö, mutta osassa vastauksissa näkyi myös koko työyhteisön vastuu perehdyttämisestä. Joissakin tapauksissa perehdytys tapahtuu ainoastaan kulloinkin vuorossa olevan työparin kanssa. Kyselyn vastausten mukaan perehdytys on usein riippuvainen henkilöstä, työtehtävästä ja tilanteesta. Perehdytys tapahtuu mm. ohjaten ja neuvoen sekä mentorointina.



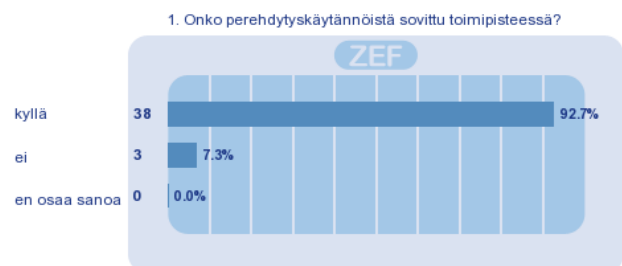
KUVIO 8. Kuntouttavan työtoiminnan tunteminen aktivoivana toimenpiteenä. Oulun kaupunki, n=51.



KUVIO 9. Toimipisteessä kuntouttavassa työtoiminnassa olleita henkilöitä. Oulun kaupunki, n=50.



KUVIO 10. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien henkilöiden lukumäärä kesäkuussa 2009. Oulun kaupunki, n=50.



KUVIO 11. Sovitut perehdytyskäytännöt toimipisteessä. Oulun kaupunki, n=41.

Vastausten mukaan perehdytyksen apuna käytetään perehdytyslomaketta noin joka kymmenennessä toimipisteessä ja yhtä monella on käytössä perehdyttämissuunnitelma tai ohjelma, joka ohjaa perehdyttämistä. Muutama kyselyyn vastanneista mainitsi, että perehdytys tapahtuu intranetissä olevan perehdyttämisoppaan ja selkeiden kirjallisten ohjeiden mukaan. Perehdyttämisen tukena oli perehdytyskansio joka kuudennessa toimipisteessä. Lisäksi eri toimipaikat järjestävät keskitettyä perehdytystä isommalle joukolle kerrallaan, esim. sosiaali- ja terveystoimessa on kaksi kertaa vuodessa perehdytyspäivä, nuorisoasiainkeskuksessa on syksyisin uusille työntekijöille yhteinen koulutuspäivä ja Teknisessä liikelaitoksessa ennen kesäsesonkia pidetään yhteinen perehdytystilaisuus kesätyöntekijöille.

”Esimies on vastuussa ja jokaisella vakituisella työntekijällä on perehdytysvastuu omien tehtäviensä osalta.”

”--- Yleinen osio jota jokainen lähityötoveri täydentää päivä päivältä tehtävien eteen tullessa.”

”Perehdyttäjät sovitaan aina henkilön ja työtehtävän mukaan. Välillä ongelma, että perehdytys hajoaa, koska työntekijät tekevät kolmivuorotyötä ja palkkatukilainen säännöllistä työvuoroa. Tässä kuitenkin voimme itse kehittää toimintaamme.”

”Jokainen vastuussa, vastuu myös uudella työntekijällä.”

”--- Perehdyttämishjelma on olemassa, nimetään ko. perehdytyksestä vastaava/vastaavat henkilöt, kirjallinen perehdytyslomake täytetään, muutamia erityisperehdytyksiä on lisäksi olemassa (esim. läikehoito).”

”Tukityöllistettyjen perehdyttäminen vaikeampaa, koska koulutus ei anna välttämättä pohjaa.”

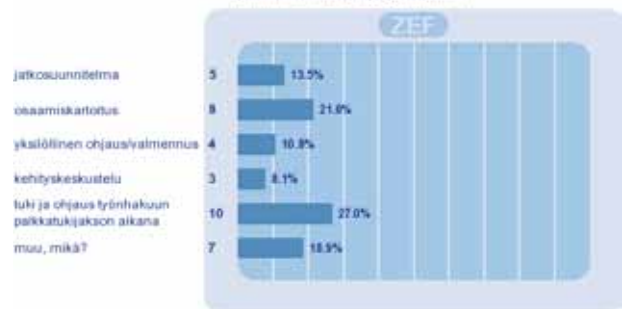
Vastaajilta kysyttiin, **mitä toimintatapoja heidän toimipisteissään on käytössä liittyen työllistämistoimenpiteisiin**. Lähes puolessa vastanneista toimipisteistä työllistämistoimenpiteessä olevalla henkilöllä on mahdollisuus osallistua toimipaikan koulutuksiin sekä henkilön osaamista kartoitetaan toimenpiteen aikana (ks. kuvio 12). Noin joka neljännessä toimipisteessä järjestetään yksilöllistä ohjausta tai käytössä on ohjausmalli sekä henkilön kanssa käydään kehityskeskustelu. Yhtä monessa toimipisteistä ei ole käytössään mitään kyselyssä esiin nostettua toimintatapsa. Muina toimintatapoina mainittiin, että samoja henkilöitä palkataan myöhemmin uudestaan ja tuella tulvat työntekijät hoidetaan uudelleensijoituksen kautta.

1. Mitä toimintatapoja toimipaikassamme on käytössä liittyen työllistämistoimenpiteisiin (esim. palkkatuetta työllistämiseen)?



KUVIO 12. Toimipisteissä käytössä olevat toimintatavat liittyen työllistämistoimenpiteisiin. Oulun kaupunki, n=81.

3. Mikä seuraavista toimenpiteistä edistäisi mielestäsi parhaiten henkilön jatkotyöllistymistä?



KUVIO 13. Parhaiten henkilön jatkotyöllistymistä edistävä toimintatapa. Oulun kaupunki, n=41.

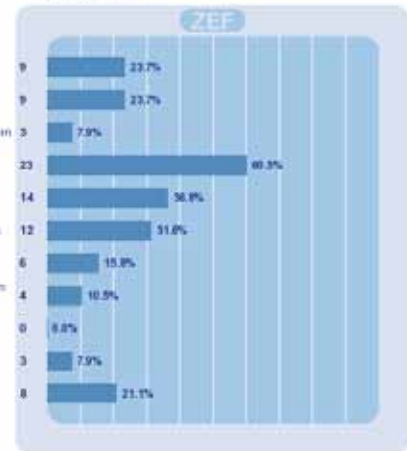
Toimipisteessä käytössä oleviin toimintatapoihin liittyen vastaajilta kysyttiin, **kokevatko he nykyiset käytössä olevat toimintatavat riittäviksi**. Lähes puolet vastaajista ei osannut arvioida toimintatapojen riittävyttä (42 %, n=17, ks. liite 1) ja noin viidennes vastaajista arvioi toimintatavat riittämättömiksi. Kuitenkin hyvin usea vastanneista koki, että nykyiset toimintatavat ovat omassa toimipisteessään riittävät. Vastanneiden mielestä erityisesti tuki ja ohjaus työnhakuun palkkatukijakson aikana **edistäisi parhaiten henkilön jatkotyöllistymistä** (ks. kuvio 13). Lisäksi hyvinä toimintatapoina henkilön jatkotyöllistymistä ajatellen nähtiin mm. osaamiskartoituksen ja jatkosuunnitelman tekeminen. Muina toimintatapoina nousi esille erityismäärärahan tarve ko. asiaa varten sekä ammatillinen koulutus tai osaaminen. Yhdessä vastauksessa nousi esille, etteivät omat resurssit riitä kyselyssä esille nostettuihin toimintatapoihin.

Myös palkkatuetun työn pilotintiin osallistuvilta hallintokunnilta ja liikelaitokselta kysyttiin, mitkä toimintatavat heidän mielestään edistäisivät henkilön jatkokyöllistymistä. Kysymykseen vastasi 37 henkilöä. Esille nousi useita erilaisia malleja, joissa kaikissa yhdistyivät erilaiset toimintatavat, kuten kehityskeskustelu, jatkosuunnitelma, yksilöllinen ohjaus ja tuki sekä osaamiskartoitus. Haastattelujen näkökulmasta mallin tulisi olla tarpeeksi keveä ja yksinkertainen, koska esimiehet ovat kiireisiä. Keskeisinä toimintatapoina voidaan haastattelujen pohjalta nostaa esille seuraavat: kehityskeskustelu ja jatkosuunnitelma; kehitys-/arviointikeskustelu ja yhteistyö Oulun kaupungin työllistämiskeskuksen kanssa; yhdistelmä osaamisen segmentoinnista, jatkosuunnitelmasta ja kehityskeskustelusta; kehityskeskustelu, jossa voitaisiin soveltaa uudelleensijoitus-toimintamallia (kolmiosainen = tulo, keskivaihe ja loppuarviointi); yksilöllinen ohjaus/valmennus ja kehityskeskustelu; osaamiskartoitus ohjautumisvaiheessa sekä kehityskeskustelu ja palautteen antaminen; jatkosuunnitelmasta, osaamiskartoituksesta ja kehityskeskustelusta yhdistetty keveä malli.

Jatkosuunnitelmaan liittyen nousi esille suunnitelman aloittaminen jo ennen palkkatukijaksoa tilanteissa, joissa henkilö on esim. kuntouttavassa työtoiminnassa, työelämävalmennuksessa tai työvoimakoulutuksessa ennen palkkatukijaksoa. Suunnitelman teko jatkuisi näin palkkatukijaksolla ohjaus-/kehityskeskusteluun. Tällöin pystyttäisiin panostamaan ohjaukseen ja palkkatuetussa työssä olevan henkilön osaamisen kehittämiseen suunnitelman mukaisesti. Arviointi ennen työsuhteen päättymistä koettiin tärkeäksi niin palautteen antamisen kuin sen saamisenkin kannalta. Muutama haastatelluista koki, että on hyvä käydä asioita läpi myös työsuhteen päättyessä, jotta myös esimies saa tietoa työyhteisön toiminnasta. Arvioinnin kehittämiseksi nähtiin olevan tarvetta.

Vastaajilta kysyttiin, onko työllistämistoimenpiteellä sijoitettujen (kuntouttava työtoiminta, työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu) henkilöiden kanssa työskennellessä esiintynyt ongelmia. Lähes puolet vastaajista oli kohdannut ongelmia, kun kolmanneksella ongelmia ei ollut ilmennyt (ks. liite 1). Esille tulleet ongelmat ovat useimmin liittyneet työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, työelämän pelisääntöjen noudattamiseen, päihde- tai mielenterveysongelmiin sekä riittämättömään ammatilliseen koulutukseen tai työkokemukseen (ks. kuvio 14). Muina syinä mainittiin yksittäisinä terveysongelmat, elämäntilanne, laiskuus ja epärehellisyys.

6. Työllistämistoimenpiteellä ajotettujen henkilöiden kanssa työskennellessä esille tulleet ongelmat ovat yleensä liittyneet



KUVIO 14. Mihin työllistämistoimenpiteellä sijoitettujen henkilöiden kanssa työskennellessä esille tulleet ongelmat ovat yleensä liittyneet. Oulun kaupunki, n=41.

3.6. Ajatuksia ja ideoita työllistymiseen liittyen

Ohessa on koottuna suurin lainauksin vastaajien ajatuksia ja ideoita työllistämiseen liittyen. Suuressa osassa vastauksista nousi esille, että palkkatuetun työn jakson pituutta tulisi pidentää vuoden mittaiseksi.

"Harmittaa, kun työllistämisyksiköt ovat niin lyhyitä. Juuri kun henkilö on oppinut tehtävät, työsuhte loppuu ja paljon osaamista poistuu työpaikalta. Vakituksella henkilökunnalla on jälleen suuri ponnistus kouluttaa tehtävään uusi työllistetty. --- "

"Jaksot saisivat olla pitempiä kuin 6 kuukautta. Työvoimatoimistosta voitaisiin olla jakson aikan yhteydessä toimintataysikköön esim. väliarviointi tapamisia jne."

"Se, että palkkatukijakso kestää vain 6 kk tekee asiasta joskus jopa vastenmielisen. Toiveena olisi 1v/hlö, jotta asiaan jaksaisi paneutua paremmin."

Yhteistyö työvoimaviranomaisen kanssa nousi esille useissa vastauksissa.

"Jakson ja jatkon suunnittelu yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa olisi varmasti aiheellista, tällä hetkellä sitä ei tehdä."

”Yhteistyö työllistymistä tukevien viranomaisten kanssa olisi tärkeää. Myös työntekijän ohjaaja tarvitsee enemmän tietoa tavoitteista jne.”

Muina ajatuksina ja ideoina työllistämiseen liittyen nousi esille mm.

”Hyvä tapa saada työntekijöitä alalle, tai koulututtamaan alalle, vaikka emme voikaan työllistää automaattisesti työllisyysjakson päätyttyä. Moni, esim vastavalmistuneen tuella tullut on saanut sijaisuuksia ja muutama on sen jälkeen vakainaistunutkin.”

”Mikäli palkkatukihenkilöllä olisi esimies/henkilön osamiskartoituksen mukaan edellytyksiä ---, muttei tehtävään vaadittavaa amm.koulutus, tulisi hänellä erityisesti iäkkäämillä olla mahdollisuus oppisopimuskoulutukseen, kun normaalli ammattikoulutus ei motivoi.”

”Enemmän kuin työllistettyjä ja harjoittelijoita tarvitsemme vakituisia ammattitaitoisia työntekijöitä. Jatkuva pehdyttäminen uuvuttaa vakituiset työntekijät.”

”Ennakkoluulottomuutta, kärsivällisyyttä, vakuuttavuutta asian puolesta, tilanteiden avointa arviointia työllistämisen mahdollisen lisäarvon kautta.”



4. Kartoituksen tulokset - Haukipudas

4.1. Kyselyn toteuttaminen

Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen Palkkatuetun työn kehittämisverkoston kokoontumisessa katsottiin, että kartoitus tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeista olisi hyvä tehdä kaikissa Oulun seudun kunnissa liittyen palkkatuettuun työhön ja kuntouttavaan työtoimintaan. Oulun seudun välityömarkkinat -hankkeen puolesta tarjottiin kaikille Oulun seudun kunnille mahdollisuutta toteuttaa kartoitus, mikäli siihen on kunnassa tarvetta ja halukkuutta (8.5.2009). Haukipudas osoitti kiinnostuksensa kartoitukseen osallistumiseen.

Kysely lähetettiin kesäkuussa 2009 yhteensä 53:lle Haukiputaan kunnan edustajalle, pääasiassa esimiehille. Kyselyyn vastanneita oli kaikkiaan 34 ja vastausprosentiksi muodostui 62 %. Vastaajissa oli hyvin eri toimialat edustettuina ja tarkemmat tiedot vastaajien toimialoista ja asemasta organisaatiossa raportin liitteessä 2.

4.2. Tilapäisen ja avustavan työvoiman tehtävät ja tarpeet

Vastaajilta kysyttiin, millaisia avustavia tai tilapäisiä/kausiluontoisia tehtäviä heidän toimipisteessään on tällä hetkellä. Tähän kysymykseen vastasi 28 henkilöä. Tulosten mukaan toimipisteissä on pääasiassa laitosapulaisen ja apuohjaajan työtehtäviä eli asukkaiden avustamista päivittäisissä toiminnoissa, siivous, ruokahuolto, pyykkihuolto, ulkoilutus ja autonkuljetus. Useammissa vastauksissa tuli esille myös toimistotyöt, esim. laskutus, tekstinkäsittely, perustietojen kerääminen, postitus, sanelujen purkua ja lähettitehtäviä. Lisäksi päiväkotiryhmissä on avustajan töitä, kouluavustajan tehtäviä ja tehtäviä aamu- ja ilta-päivätoiminnassa. Mainittuina työtehtävinä oli myös ulkoalueiden hoitoa ja muita apumiehen tehtäviä teknisellä puolella. Kolme vastaajista koki, ettei heidän toimipisteessään ole tällä hetkellä lainkaan avustavia tai tilapäisiä/kausiluontoisia tehtäviä. Edellä kuvattujen tehtävien katsottiin myös lisääntyvän tulevaisuudessa. Lisäksi tulevaisuudessa nähdään mm. sairauslomien sijaisuuksien myötä yhä enemmän tilapäisen työvoiman tarpeita.

Vastaajilta kysyttiin, mitkä tekijät vaikuttavat avustavan tai tilapäisten/kausiluontoisen työvoiman tarpeisiin heidän



KUVIO 15. Avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitamiseen vaadittavat taidot. Haukipudas, n=33.

dän mielestään tällä hetkellä. Tähän kysymykseen vastasi 25 henkilöä. Suurimmaksi tekijäksi koettiin kunnan vähäiset resurssit palkata vakituista henkilöstöä eli määrärahojen vähäisyys (kunnan sijaispolitiikka). Useamman mielestä vakituisen henkilöstön lisääntynyt työmäärä ja toimenkuvien laajentuminen sekä vakituisen henkilökunnan äkilliset poissaolot ja ruuhkautuvat työt vaikuttavat avustavan tai tilapäisen/kausiluontoisen työvoiman tarpeisiin. Myös asiakasmäärien lisääntyminen sekä asiakkaiden kunnan huononeminen nähtiin ko. työvoiman tarvetta lisäävänä tekijänä. Yksittäisinä mainintoina nousi esille vakituisen henkilöstön asenne ja työnohjaustaidot, tulevat organisaatiomuutokset ja monikuntaliitosselvitys, teknisellä puolella rakentaminen ja tonttien myynti ja vuokraus sekä vakituisen henkilökunnan 'vapauttaminen' kuntouttavaan työotteeseen asiakkaan kanssa.

Avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen vaatii työntekijältä kyselyyn vastanneiden mielestä pääasiassa tehtävien vaatimia erityisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia, esim. organisointitaidot, huolellisuus, sosiaalisuus ym. (ks. kuvio 15). Muina vaadittavina taitoina ja osaamisena mainittiin mm. hygieniapassi, oikea asenne ja motivaatio työntekoon, asiakaspalvelutaidot ja vuorovaikutustaidot, luotettavuus sekä stressinsietokyky.

Kyselyyn vastanneiden mielestä avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen edellyttää eri

tyisesti toisen asteen ammatillista koulutusta tai toimipaikkakoulutusta (ks. kuvio 16). Toisaalta suurin osa katsoi, että perehdytys työpisteessä on riittävä, eikä avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitaminen edellyttää erityistä koulutusta. Yleisesti katsottiin, että erilaisten toimintatapojen yhdistäminen on paras vaihtoehto, esim. työvoimakoulutus, toimipaikkakoulutus ja perehdytys yhdessä. Muina seikkoina mainittiin mm. työnohjaus ja täsmäkoulutus sekä työsuojelukurssit.

Tilapäisen ja avustavan työvoiman tehtävät ja tarpeet osi-oon liittyen vastaajilta kysyttiin, **onko ammattitehtävissä toimivilla henkilöillä mahdollisuus ottaa työpari, joka tekisi avustavia tehtäviä**. Suurin osa vastaajista näki työparityöskentelyn mahdollisena (81 %, n=25, ks. liite 2). Ainoastaan kaksi vastaajista ei pitänyt tätä mahdollisena ja neljän vastaus oli en osaa sanoa. Lisäksi kysyttiin, **millä edellytyksillä työparityöskentely olisi mahdollista**. Pääasiassa tähän liittyen nostettiin esille työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, esim. sosiaaliset taidot kunnossa, soveltuva työtehtävään, huolellinen, luotettava, halu oppia uutta ja riittävä omaksumiskyky. Tärkeänä koettiin myös riittävä perehdytys sekä se, ettei toimenpiteessä oleva henkilö tuo lainkaan tai merkittäviä kustannuksia työnantajalle tai työnantaja saisi rahaa palkkaukseen. Yksittäisinä nousi esille mm. riittävän pitkä aika aktivoimille, kun vakinaisen aika ei riitä jatkuvaan perehdyttämiseen ja kouluttamiseen, tutor-koulutus, joustavat työaika-järjestelyt sekä työntekijälle tulisi järjestää jatkuva tuki.

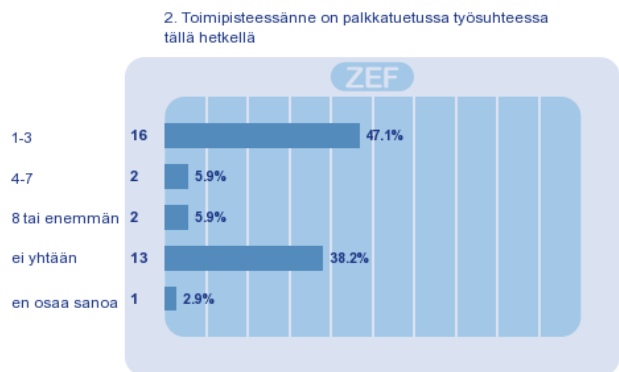
4.3. Palkkatuettu työ

Suurimmalla osalla vastaajista oli **kokemuksia palkkatuetulla työllistämistä** ja heidän toimipisteissään oli ollut palkkatuetussa työssä henkilöitä (77 %, n=26, ks. liite 2). Myös kyselyyn vastaamishetkellä kesäkuussa 2009 suurimmassa osassa toimipisteitä oli palkkatuetussa työsuh- teessa olevia henkilöitä (ks. kuvio 17). Useimmissa toimi- pisteissä palkkatuetussa työssä oli yhdestä kolmeen hen- kilöä, mutta neljässä toimipisteessä useampiakin.

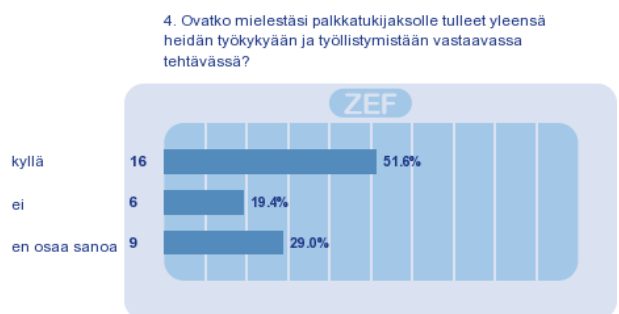
Vastaajista suurin osa katsoi, että **palkkatukijaksolle tulleet ovat yleensä heidän työkykyään ja työllistymistään vastaavassa tehtävässä** (ks. kuvio 18). Kuitenkin lähes yhtä suuri osa katsoi, ettei henkilön työkyky vastaa tehtävää tai koki sen arvioimisen vaikeaksi.



KUVIO 16. Avustavien tai tilapäisten/kausiluontoisten tehtävien hoitamiseen vaadittava koulutus. Haukipudas, n=33.



KUVIO 17. Palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden lukumä- rä kesäkuussa 2009. Haukipudas, n=34.



KUVIO 18. Palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden työte- hävien sekä työkykyyn ja työllistymisen vastaavuus. Haukipu- das, n=31.

Suurimmalla osalla vastaajista palkkatuettuun työllistämiseen ei ollut liittynyt **rekrytointiongelmia** (45 %, n=14, ks. liite 2). Melko suuri osa ei osannut sanoa, oliko ongelmia ilmennyt. Mikäli ongelmia oli ollut, syynä yleisimmin nähtiin työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, riittämätön ammatillinen koulutus tai riittämätön työkokemus (ks. kuvio 19).

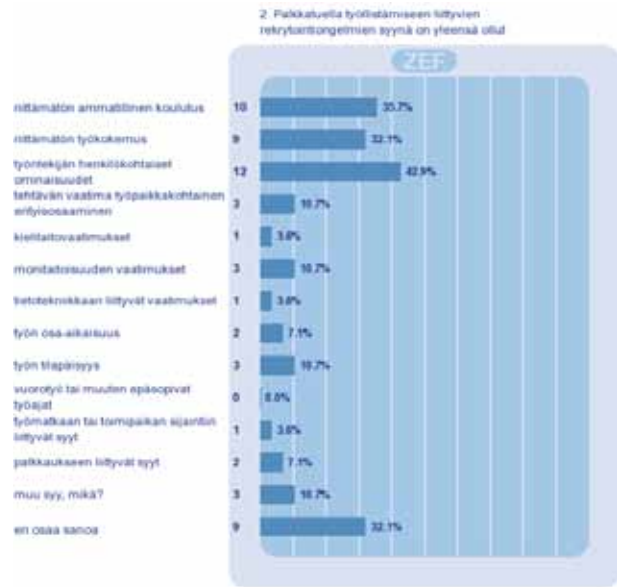
4.4. Kuntouttava työtoiminta

Suurimmalle osalle vastaajista **kuntouttava työtoiminta työttömiä aktiivivana toimenpiteenä** oli tuttu (65 %, n=22, ks. liite 2). Myös suurimmassa osassa toimipisteitä oli aikaisemmin ollut henkilöitä kuntouttavassa työtoiminnassa (53 %, n=18, ks. liite 2), mutta vastaamishetkellä kesäkuussa 2009 heitä oli ainoastaan kahdeksassa toimipisteessä (ks. kuvio 20).

4.5. Työllistämistoimenpiteisiin liittyvät toimintatavat ja esiin tulleet ongelmat

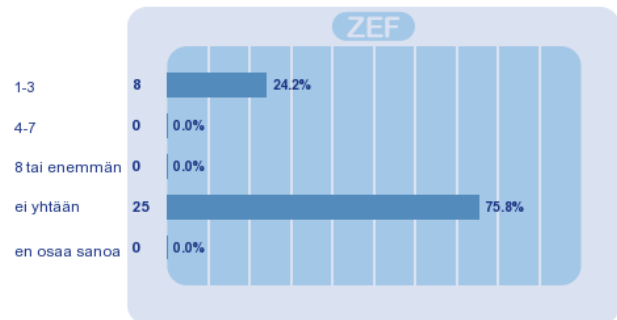
Tilapäisen ja avustavan työvoiman tarpeet -kartoitukseen liittyen kysyttiin myös työntekijän **perehdytyksestä ja siihen liittyvistä käytännöistä**. Lähes jokaisessa toimipisteessä oli sovittu perehdytyskäytännöistä (94 %, n=29, ks. liite 2). Vastaajilta kysyttiin myös, **miten perehdytys on toimipisteessä järjestetty**. Avointen vastausten mukaan perehdytyksestä vastaa ja sitä koordinoi esimies. Lähes kaikista vastauksista kävi ilmi, että perehdytys toteutetaan vaiheittain. Esimies käy työntekijän kanssa läpi organisaation/yksikön yleiset säännöt ja pääpiirteet työpaikan toiminnasta, jonka jälkeen työtehtävään ja toimintatapoihin perehdyttämisen tekee työpari tai lähin työkaveri työn lomassa. Vastausten mukaan käytännön työtehtäviin perehdyttäjä on erikseen sovittu tai tähän tehtävään nimetty henkilö.

Vastaajien kertoman mukaan Haukiputaan kunnassa perehdytyskäytännöistä on olemassa yleiset ohjeistukset sekä työhönperehdyttämishjelma ja kirjallinen perehdytysuunnitelma. Lisäksi osa käyttää perehdyttämisen apuna perehdytysoppaita tai -kansioita ja perehdytyslomakkeita. Yksi vastaaja toi esille kunnassa järjestetyn tutor-koulutuksen. Kaksi vastaajaa toi kuitenkin esille sen, ettei perehdyttämishojjeiden mukaista perehdytystä pystytä aina arjen kiireessä toteuttamaan. Kahdessa vastauksessa näkyi perehdyttämisen yksilöllisyys, kun perehdyttämisen laajuus ja sisältö määritellään aina kunkin henkilön työ-



KUVIO 19. Palkkatuella työllistämiseen liittyvien rekrytointiongelmien syitä. Haukipudas, n=30.

5. Toimipisteessänne on kuntouttavassa työtoiminnassa tällä hetkellä



KUVIO 20. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien henkilöiden lukumäärä kesäkuussa 2009. Haukipudas, n=33.

kokemuksen ja kuntaa koskevan tiedontason perusteella.

Vastaajilta kysyttiin, **mitä toimintatapoja heidän toimipisteissään on käytössä liittyen työllistämistoimenpiteisiin** (ks. kuvio 21). Yli puolessa vastanneista toimipisteistä työllistämistoimenpiteessä olevalla henkilöllä on mahdollisuus osallistua toimipaikan koulutuksiin sekä henkilön osaamista kartoitetaan toimenpiteen aikana. Useassa toimipisteessä järjestetään yksilöllistä ohjausta tai käytössä on ohjausmalli sekä henkilön kanssa käydään kehityskeskustelu. Lisäksi neljännes toimipisteistä kartoittaa

työllistämistoimenpiteen aikana henkilön koulutustarpeita sekä tehdään suunnitelma jakson ajaksi, joka parantaa henkilön jatkotyöllistymistä. Vastauksista käy ilmi, että jopa kuudella 31:stä toimipisteestä ei ole käytössään mitään kyselyssä esiin nostettuja toimintatapoja. Muina toimintatapoina mainittiin koulutukseen ohjaus ja töiden lupaaminen, mikäli lähtee koulutukseen sekä alussa keskustelun kautta yritetään katsoa sopivia tehtäviä ja jatkossa kykyjen mukaan lisätään vastuuta.

Toimipisteessä käytössä oleviin toimintatapoihin liittyen vastaajilta kysyttiin, **kokevatko he nykyiset käytössä olevat toimintatavat riittäviksi**. Lähes puolet vastaajista ei osannut arvioida toimintatapojen riittävyyttä (42 %, n=13, ks. liite 2) ja lähes yhtä moni arvioi toimintatavat riittämättömiksi (36 %, n=11, ks. liite 2). Ainoastaan seitsemän vastanneista koki, että nykyiset toimintatavat ovat omassa toimipisteessään riittävät. Vastanneiden mielestä erityisesti jatkosuunnitelman teko tai yksilöllinen ohjaus/valmennus **edistäisivät parhaiten henkilön jatkotyöllistymistä** (ks. kuvio 22).

Vastaajilta kysyttiin, onko työllistämistoimenpiteellä sijoitettujen (kuntouttava työtoiminta, työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu) henkilöiden kanssa työskennellessä **esiintynyt ongelmia**. Yli puolet vastaajista oli kohdannut ongelmia (53 %, n=16, ks. liite 2), kun 37 %:lla ongelmia ei ollut ilmennyt. Esille tulleet ongelmat ovat useimmin liittyneet työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (ks. kuvio 23), työelämän pelisääntöjen noudattamiseen, päihde- tai mielenterveysongelmiin sekä riittämättömään ammatilliseen koulutukseen tai työkokemukseen. Muina syinä mainittiin yksittäisinä asennevammaisuus, uskalluksen tai motivaation puute, vanhentunut koulutus ja/tai työkokemus sekä se, ettei arjessa vakituisella henkilökunnalla ole aikaa 'vetää perässä' työllistämistoimenpiteellä sijoitettua henkilöä.



KUVIO 21. Toimipisteissä käytössä olevat toimintatavat liittyen työllistämistoimenpiteisiin. Haukipudas, n=31.



KUVIO 22. Parhaiten henkilön jatkotyöllistymistä edistävä toimintatapa. Haukipudas, n=31.



KUVIO 23. Mihin työllistämistoimenpiteellä sijoitettujen henkilöiden kanssa työskennellessä esille tulleet ongelmat ovat yleensä liittyneet. Haukipudas, n=31.

4.6. Ajatuksia ja ideoita työllistämiseen liittyen

Ohessa on koottuna suurin lainauksin vastaajien ajatuksia ja ideoita työllistämiseen liittyen.

”Tulisi panostaa enemmän työhönohjaukseen työkohteessa.”

”Tulisi saada resursseja räätälöityjen työtoimintojen luomiseksi erityisesti aktivoitaessa työllistettäviä, joiden työ- ja toimintakyky on selkeästi rajoittunut.”

”Tulisi saada työvoimahallinnolta lisää resursseja työllistettäessä työ- ja toimintarajoitteisia esim. 2 -5 vuodeksi tuettuihin työsuhteisiin.”

”Työllistämisestä vastaava taho, työyksikön esimies ja työllistetty tekisivät yhdessä tavoitteet ja suunnitelman jaksolle.”

”Ohjeistukseen ja tukeen pitkäjänteisyyttä ja ennakoitavuutta.”

”Toivoisin enemmän yhteistyötä työvoimatoimiston kanssa henkilön jatkoista.”

”--- Nykyisellä systeemillä työntekijöitä tulee ja menee, eikä kukaan pääse vakinaiseksi. Suurin osa palaa kotiin vailta tietoa tulevaisuudesta. --- Toisaalta tuntuu, että nykyisin työllistettävät ovat ns. vaikeampia tapauksia kuin aiemmin.”

”Tähän asti kaikki palkkatukilaiset ovat työllistyneet meille ”oikeasti” töihin, kunhan ovat lähteneet hankkimaan tutkinnon.”

”Esimerkiksi ne ihmiset, jotka haluaisivat tehdä työtä lasten kanssa voitaisiin työvoimapolitiittisesti? kursittaa ennenn työpaikoille tulemista. --- ”

”Miten löydettäisiin ne henkilöt, jotka haluaisivat ns. vaihtaa alaa esim. toimistotyöntekijä sosiaalialalle. --- ”

”Kannatan työllistämistä yleensä, mutta henkilöt ovat olleet usein liian kauan pois työelämästä ja silloin tulee ongelmia.”

”Nuoret pitää ohjata koulutukseen, aikuiset hoitoon (esim. päihde, mielenterveys). Kunta käyttää liikaa työllistettyjä pysyväisluontoisissa tehtävissä. Oppisopimus mahdolliseksi kaikille ja sen korvaukset työnantajille edullisiksi.”

”Otan mielelläni esim. ammatillisen koulutuksen hankkineita, työkokemusta vailla olevia nuoria sekä esim. pitkään lasten kanssa kotona olleita henkilöitä, jotka tätä kautta haluavat päivittää osaamistaan alalla.”

”Työllistettyjen tulisi voida työskennellä myös viikonloppuina ja korvaus voisi olla esim. aikana, näin yhtä paikkaa voisi hoitaa kaksi osa-aikaista henkilöä ja mm. lomat voitaisiin järjestellä paremmin.”

5. Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että kartoitukseen vastanneiden näkökulmasta avustavia ja tilapäisiä/kausiluontoisia tehtäviä on paljon ja työntekijöitä tarvitaan, mutta motivoituneen ja työhön sopivan henkilön löytäminen koetaan haasteellisena. Työnhakijan tilanne ja osaaminen sekä tarjonta ja työtehtävät eivät kohtaa. Jatkotyöllistämisen kehittämiseen nähtiin selkeää tarvetta ja sitä edistävinä toimina mainittiin mm. osaamiskartoitus, erilaiset ohjaus-, kehitys- ja arviointikeskustelut, jatkosuunnitelma ja yksilöllinen ohjaus tai valmennus, myös ennen varsinaista palkkatukijaksoa. Pääsääntöisesti todettiin, että nykyisissä toimintatavoissa on kehittämistä ja erityisesti ohjautumisen kehittäminen nähtiin ykkösasiana. Ohjautumiseen liittyen kehittämisajatuksina nousi Oulun kaupungissa esille mm. tarkempi segmentointi TE-toimiston kautta, toimintaa koordinoiva henkilö, tiiviimpi yhteistyö ja tiedonkulku TE-toimiston, Työllistämiskeskuksen ja työpaikan esimiesten välillä (esim. enemmän tietoa henkilöstön saatavuudesta ja nopeutta rekrytointiin) sekä näiden ta-

hojen jalkautuminen työpaikoille. Ohjautumiseen liittyen toivottiin jo ennen palkkatukijakson alkamista perehdyttämistä ja valmennusta sekä sitä, että kartoitettaisiin tarkemmin ko. työhön halukkaat ja motivoituneet henkilöt esim. osaamiskartoituksen avulla. Tähän ratkaisuna voisi olla poluttaminen siten, että henkilö olisi ennen palkkatukijaksoa kuntouttavassa työtoiminnassa tai työharjoittelussa, jota mallia joissakin hallintokunnissa oli jo käytettykin. Ohjautumisen kehittämisen lisäksi hyvin keskeisenä nähtiin myös palkkatukijakson aikaisen ohjauksen kehittäminen, kun toimenpiteelle ohjautuu yhä haasteellisempia asiakkaita. Tähän työnantajat toivoivat lisäresurssia sekä tukea ja koulutusta. Myös vakituisen henkilöstön asenteiden muuttamiseksi toivottiin toimenpiteitä. Kaiken kaikkiaan palkkatuetun työn kehittäminen nähdään asenne- ja tahtoasiana ja sen kehittämiseen löytyy kyllä positiivista asennetta. Toivottiin, että palkkatuetussa työssä toimintatavat olisivat vakiintuneita ja yhdenmukaisia.



Kuvioluettelo

- Kuvio 1. Ammattitehtävissä toimivien henkilöiden mahdollisuus ottaa työpari tekemään avustavia tehtäviä. Oulun kaupunki.
- Kuvio 2. Avustavien tai tilapäisten/kausiluntoisten tehtävien hoitamiseen vaadittavat taidot. Oulun kaupunki.
- Kuvio 3. Avustavien tai tilapäisten/kausiluntoisten tehtävien hoitamisen edellyttämä koulutus. Oulun kaupunki.
- Kuvio 4. Palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden lukumäärä kesäkuussa 2009. Oulun kaupunki.
- Kuvio 5. Palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden työtehtävien sekä työkykyyn ja työllistymisen vastaavuus. Oulun kaupunki.
- Kuvio 6. Palkkatuella työllistämiseen liittyvien rekrytointiongelmien syitä. Oulun kaupunki.
- Kuvio 7. Tarve kehittää henkilön ohjautumista palkkatukijaksolle. Oulun kaupunki/ Pilotointiin osallistuvat hallintokunnat.
- Kuvio 8. Kuntouttavan työtoiminnan tunteminen aktivoivana toimenpiteenä. Oulun kaupunki.
- Kuvio 9. Toimipisteessä kuntouttavassa työtoiminnassa olleita henkilöitä. Oulun kaupunki.
- Kuvio 10. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien henkilöiden lukumäärä kesäkuussa 2009. Oulun kaupunki.
- Kuvio 11. Sovitut perehdytyskäytännöt toimipisteessä. Oulun kaupunki.
- Kuvio 12. Toimipisteissä käytössä olevat toimintatavat liittyen työllistämistoimenpiteisiin. Oulun kaupunki.
- Kuvio 13. Parhaiten henkilön jatkotyöllistymistä edistävä toimintatapa. Oulun kaupunki.
- Kuvio 14. Mihin työllistämistoimenpiteellä sijoitettujen henkilöiden kanssa työskennellessä esille tulleet ongelmat ovat yleensä liittyneet. Oulun kaupunki.
- Kuvio 15. Avustavien tai tilapäisten/kausiluntoisten tehtävien hoitamiseen vaadittavat taidot. Haukipudas.
- Kuvio 16. Avustavien tai tilapäisten/kausiluntoisten tehtävien hoitamiseen vaadittava koulutus. Haukipudas.
- Kuvio 17. Palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden lukumäärä kesäkuussa 2009. Haukipudas.
- Kuvio 18. Palkkatuetussa työssä olevien henkilöiden työtehtävien sekä työkykyyn ja työllistymisen vastaavuus. Haukipudas.
- Kuvio 19. Palkkatuella työllistämiseen liittyvien rekrytointiongelmien syitä. Haukipudas.
- Kuvio 20. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien henkilöiden lukumäärä kesäkuussa 2009. Haukipudas.
- Kuvio 21. Toimipisteissä käytössä olevat toimintatavat liittyen työllistämistoimenpiteisiin. Haukipudas.
- Kuvio 22. Parhaiten henkilön jatkotyöllistymistä edistävä toimintatapa. Haukipudas.
- Kuvio 23. Mihin työllistämistoimenpiteellä sijoitettujen henkilöiden kanssa työskennellessä esille tulleet ongelmat ovat yleensä liittyneet. Haukipudas.

Liitteet

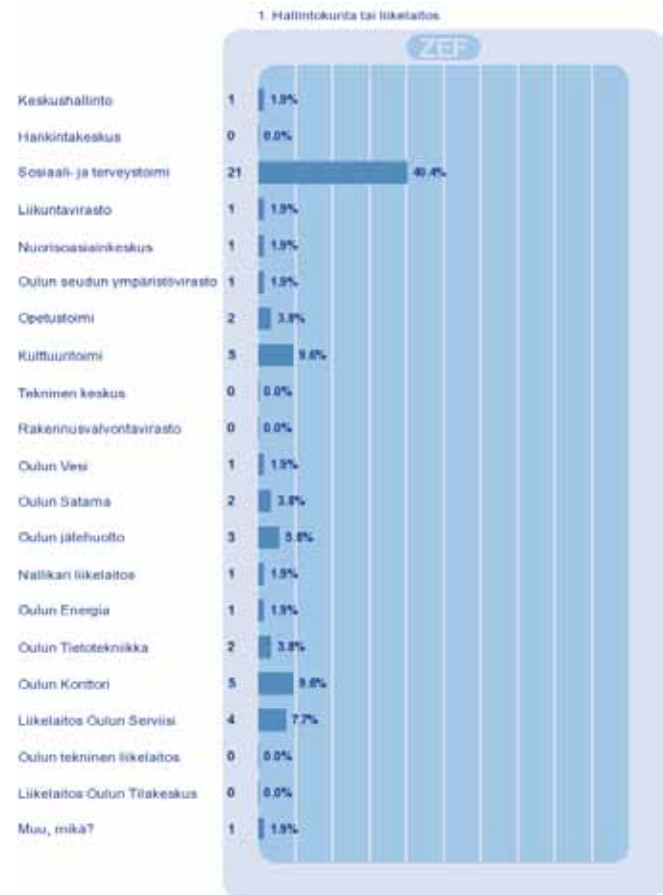
LIITE 1.

Oulun kaupunki

Vastaajien toimiala ja asema organisaatiossa

Asemasi organisaatiossa (n=47)

- Palveluesimies (17)
- Palvelupäällikkö (5)
- Esimies (5)
- Toimistonhoitaja (2)
- Palvelujohtaja
- Taluspäällikkö
- Hallintopäällikkö
- Johtaja
- Henkilöstösihteeri
- Kirjastotoimen apulaisjohtaja
- Liikennepäällikkö
- Ohjauspalveluiden päällikkö
- Palveluvastaava virastomestari- ja turvallisuuspalveluissa
- Tekninen päällikkö
- Toimistosihhteeri
- Työnjohtaja
- Yksikön esimies/painatuspäällikkö
- Yrityspalvelupäällikkö
- Johtaja, vs.
- Johtavassa asemassa oleva asiantuntija
- Suunnittelija
- Asiakaspalvelupäällikkö, kaupunkilaispalvelut
- Muu, mikä?
Oulu-Koillismaan pelastusliikelaitos

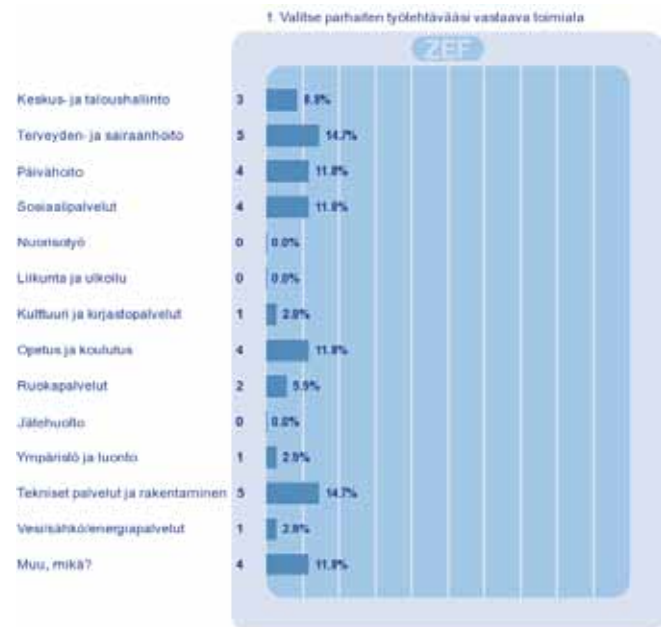


Kysymys	kyllä lkm (%)	ei lkm (%)	en osaa sanoa lkm (%)	yhteensä lkm
Onko toimipisteessäsi ollut palkkatuella työllistettyjä henkilöitä?	41 (80,4)	8 (15,7)	2 (3,9)	51
Onko palkkatuella työllistämiseen liittynyt rekrytointiongelmia?	19 (45,2)	14 (33,3)	9 (21,4)	42
Seurataanko henkilön työllistymistä palkkatukijakson jälkeen?	1 (4,8)	12 (57,1)	8 (38,1)	21 (pilotointi)
Ovatko nykyiset käytössä olevat toimintatavat mielestäsi riittäviä?	15 (36,6)	9 (22)	17 (41,5)	41
Onko työllistämistoimenpiteellä sijoitettujen (kuntouttava työtoiminta, työharjoittelu, työelämävalmennus, työkoekilu) henkilöiden kanssa työskennellessä esiintynyt ongelmia?	18 (43,9)	12 (29,3)	11 (26,8)	41

LIITE 2. Haukipudas Vastaajien toimiala ja asema organisaatiossa

Asemasi organisaatiossa (n=34)

Johtava asema/johtaja (4)
 Esimies (3)
 Tulosalueen esimies (3)
 Tulosyksikön esimies (2)
 Rehtori (2)
 Osastonhoitaja (2)
 Päivähoidon ohjaaja (2)
 Yksikön päällikkö
 Kehittämispäällikkö
 Kaavoituspäällikkö
 Siivouspäällikkö
 Ruokapalvelupäällikkö
 Osastonhoitaja
 Talonrakennusmestari
 Aamu- ja iltapäivätoiminnan esimies
 Johtava hoitaja
 Rakennustarkastaja
 Viranhaltija / lähiesimies
 Perusturvajohtaja
 Muu, mikä?
 Maankäyttö, kaavoitus
 Tontti- ja mittauspalvelut
 Siivous
 Sosiaali- ja terveydenhuolto, hallinto



Kysymys	kyllä lkm (%)	ei lkm (%)	en osaa sanoa lkm (%)	yhteensä lkm
Onko ammattitehtävissä toimivilla henkilöillä mahdollisuus ottaa työpari, joka tekisi avustavia tehtäviä?	25 (80,6)	2 (6,5)	4 (12,9)	32
Onko toimipisteessäsi ollut palkkatuella työllistettyjä henkilöitä?	26 (76,5)	6 (17,6)	2 (5,9)	34
Onko palkkatuella työllistämiseen liittynyt rekrytointiongelmia?	7 (22,6)	14 (45,2)	10 (32,3)	31
Onko kuntouttava työtoiminta työttömiä aktivoivana toimenpiteenä sinulle tuttu?	22 (64,7)	10 (29,4)	2 (5,9)	34
Onko toimipisteessäsi ollut kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä?	18 (52,9)	15 (44,1)	1 (2,9)	34
Onko perehdytyskäytännöistä sovittu toimipisteessä?	29 (93,5)	1 (3,2)	1 (3,2)	31
Ovatko nykyiset käytössä olevat toimintatavat mielestäsi riittäviä?	7 (22,6)	11 (35,5)	13 (41,9)	31
Onko työllistämistoimenpiteellä sijoitettujen (kuntouttava työtoiminta, työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu) henkilöiden kanssa työskennellessä esiintynyt ongelmia?	16 (53,3)	11 (36,7)	3 (10)	30

