

OSAAVAA JA AHKERAA TYÖLLISTÄMISTOIMINTAA JO VUODESTA 2007

LEIPÄÄ JA KULTTUURIA HANKKEEN TUTKIMUS



TEKIJÄ: JUSSI HAATAINEN
HELMIKUU 2020


Nuorisoseurat

Leipää ja
Kulttuuria
työllistämishanke

LEIPÄÄ JA KULTTUURIA –HANKE

– Osaavaa ja ahkeraa työllistämistoimintaa jo vuodesta 2007

Sisällys

Tutkimuksesta tiivistetysti	1
Taustaa: Suomen Nuorisoseurat Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa -hanke.....	2
Hankkeen historia.....	3
Leipää ja kulttuuria Jyväskylä	3
Työllistämistoiminta	4
Työhönvalmennus	6
Hankkeen talous	7
Työtä byrokratian armosta ja armoilla	8
Rekrytointi ja työhön ohjaus	9
Uraverkosto	10
Hankkeen imago, työntekijöiden tulevaisuuden visiot ja kehittäminen.....	11
Imago	11
Tulevaisuuden visiot	11
Eri alueiden työllistämishankkeiden vertailua.....	12
Yhteistyö nuorisoseurojen työllistämishankkeiden kesken	14
Virkku-tiimi	14
Leipää ja kulttuuria hankkeen arvot.....	15
Leipää ja kulttuuria lukuina	16
Leipää ja kulttuuria hankkeen asiakasmäärät Jyväskylässä vuosina 2017 – 2019	16
Kysely työllistämisestä nuorisoseuratoimijoille	17
Mielipidekysymykset	20
Lopuksi	21
Liitteet.....	22
Haastattelukysymykset.....	22
Lähdeluettelo.....	25

Tutkimuksesta tiivistetysti

Tämä tutkimus on tehty Leipää ja kulttuuria –hankkeen idean pohjalta ja hankkeen tilauksesta. Keskeisenä tutkimuskysymyksenä työtä aloitettaessa oli selvittää mitä työllistämistoiminta on antanut nuorisoseuroille.

Tutkimuskysymyksen pohjalta laadin erilaisia tarkempia kysymyksiä. Kysymyksiä oli noin neljäkymmentä ja niiden pohjalta tein teemahaastattelut. Teemahaastattelussa oli yhdeksän ihmistä eri tehtävistä nuorisoseuroissa. Haastattelin Leipää ja kulttuuria hankkeen työntekijöitä, myös kahta hankkeen entistä työntekijää, Nuorisoseurat Keski-Suomi ry:n toiminnanjohtajaa, Leipää ja kulttuuria hankkeen projektipäällikköä Lahdessa, Suomen Nuorisoseurat ry:n entistä pääsihteeriä sekä Pohjois-Savon aluetoimiston Työstä taidetta –hankkeen projektipäällikköä. Koska kaikki haastateltavat ovat työsuhteessa nuorisoseuroissa, on tutkimuksen näkökulma organisaation sisäinen. Tutkimus painottuu Leipää ja kulttuuria – Keski-Suomi –hankkeeseen. Nuorisoseurojen muuta työllistämistoimintaa käsitellään kappaleessa ”Hankkeen historia” ja eri työllistämishankkeita vertailevassa kappaleessa. Pysin tuomaan asiat esille sellaisina kuin haastatellut ovat ne ilmaisseet. Tutkimus kertoo toisaalta siitä miten hankkeissa on mennyt ja toisaalta siitä millaisia ajatuksia ja toiveita hanketyö herättää.

Pysin tässä tutkimuksessa tuomaan teemahaastatteluissa haastateltujen sanoman mahdollisimman suoraan ja muuntelemattomana. Aineisto on litteroitu, mutta sen jälkeen sitä ei ole luokiteltu tai käsitelty eteenpäin vaan aineiston annetaan puhua. Voisi sanoa, että aineistoa käsitellään grounded theory:n hengessä. Tutkimus on luonteeltaan selvitystyö. Ennakko-oletuksia ja teoriaa siitä millaista työllistämistoiminta nuorisoseuroissa on tai pitäisi olla, ei ole.

Keräsin tutkimusta varten aineistoa myös lomakekyselyllä. Kyselyyn vastasivat kaikki nuorisoseurojen työllistämishankkeet. Kyselyn tuloksia esitellään luvussa ”Leipää ja kulttuuria lukuina”.

Tutkimuksen keskeisimpänä tuloksena oli havainto siitä, että työllistämishankkeiden tekemä työ on nuorisoseuroille erittäin merkitsevää. Hankkeiden kautta työllistyy paljon ihmisiä. Työllistettyjen työpanos on nuorisoseuroille aina arvokasta ja iso lisäresurssi toiminnan järjestämisessä. Tehty työ on aina arvokasta, eikä palkkatuella olevien ihmisten työtä katsota nuorisoseuroissa mitenkään vähempiarvoisena.

Työllistämishankkeilla on nuorisoseuroissa takanaan yli kymmenen vuoden historia. Toiminta alkoi rekrytoimalla työntekijöitä pääasiassa nuorisoseuroihin. Sittemmin hankkeet ovat alkaneet työllistää myös muihin yhdistyksiin ja vähäisessä määrin myös yrityksiin toiminnan pääpainon ollessa yhä nuorisoseuroissa.

Nuorisoseurojen työllistämishankkeilla on ollut jonkin verran yhteistyötä toimintansa aikana. Haastatellut toivoivat, että yhteistyö olisi tiiviimpää. Nuorisoseurojen työllistämistoiminta on tällä hetkellä murroksessa. Lahden Leipää ja kulttuuria –hanke ei saanut jatkorahoitusta vuodelle 2020 ja

Kuopion Työstä Taidetta –hanke loppui myös. Jyväskylän Leipää ja kulttuuria –hankkeen henkilöstömuutokset jatkuvat. Toiminnalle on asetettu suuremmat tavoitteet ja hanke pyrkii saamaan aikaisempia vuosia enemmän asiakkaita.

Taustaa: Suomen Nuorisoseurat Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa -hanke

Tiina Kämäräinen (2019) käsittelee opinnäytetyössään Leipää ja kulttuuria –hanketta asiakasnäkökulmasta. Kämäräisen koko työ löytyy osoitteesta:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262374/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6%20Tiina%20K%C3%A4m%C3%A4r%C3%A4inen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kämäräinen kirjoittaa Leipää ja kulttuuria hankkeesta ja Nuorisoseuroista seuraavasti:

” Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa hankkeen kohderyhmä on kaikenikäiset työttömät työnhakijat, erityisesti pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät, osatyökykyiset ja nuoret. Hanke tarjoaa työnhakijoille palkkatukityötä, työkokeilua ja yksilö- sekä ryhmävalmennusta. Valmennus tukee asiakkaita työllistymiseen ohjautumisessa, opiskelupaikan löytymisessä ja hakuprosessissa sekä ohjaa työnhaku- ja työelämätaidoissa. Hankkeen tavoitteena on työllistää 60 työtöntä työnhakijaa vuodessa ja niin ikään tavoitteena on että, 25 % hankkeen asiakkaista siirtyy avoimille työmarkkinoille, opiskelemaan tai muille jatkopoluille. (Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa 2018). 10 Hankkeen projektipäällikön mukaan syyskuuhun 2019 mennessä hankkeen asiakkuudessa on ollut vuonna 2019 61 henkilöä, joista 40 henkilöä on työkokeilussa tai palkkatukityössä ja 21 henkilöä on saanut muuta ohjausta työnhakuun. (Walamies 2019). Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa hanke tekee yhteistyötä Keski-Suomen yhteisöjen tuen Koutsamo -hankkeen ja Jyväskylän 4H-yhdistyksen Luotsamo -hankkeen kanssa työelämävalmennusten ja työnvälitykseen liittyvissä asioissa. Näiden hankkeiden yhteistyöverkosto, Uraverkosto, tekee aktiivisesti yhteistyötä toiminnan kehittämiseen ja näkyväksi tekemisen suhteen. Uraverkosto tarjoaa asiakkailleen, työnhakijoille, yksilö-, ryhmä- ja tiimivalmennuksia, joiden tavoitteena on tarjota työkaluja ja valmiuksia työnhakuun ja työelämään. (Uraverkosto 2019.) Leipää ja kulttuuria -hankkeessa asiakkaiden työelämävalmiuksia kehitetään järjestämällä työmahdollisuuksia Nuorisoseurojen tai muiden työnantajien työtehtävien ja toimintojen parissa. Tarvittaessa asiakkaista kannustetaan ja ohjataan suorittamaan ammattitaitoa lisäävää koulutusta. Työnantajille hanke tarjoaa apua rekrytointiin ja opastusta työnantajuuteen liittyvissä asioissa. (Kuvio 2.) Tällä hetkellä käynnissä oleva hanke on jo neljäs Nuorisoseurojen Leipää ja kulttuuria työllistämishanke, eli toimintaa on toteutettu Keski-Suomessa jo 10 vuoden ajan. Jyväskylän lisäksi Lahdessa toimii oma Leipää ja kulttuuria hanke ja Kuopiossa Työstä taidetta -työllistämishanke. Hankkeessa työskentelevät projektipäällikkö, joka vastaa hankkeen hallinnosta, taloudesta ja seurannasta ja osallistuu hankkeen käytännön toteutukseen. Projektikoordinaattori ja työhönvalmentaja vastaavat hankkeen käytännön toiminnan toteuttamisesta. Hanke on Keski-Suomen TE-palveluiden rahoittama työvoimapolitiittinen hanke. Hankkeen toimintaa ohjaavia arvoja

ovat yhdenvertaisuus, jokaisen oikeus työhön, osallisuus, yhteisöllisyys, asiakaslähtöisyys sekä asiakkaiden oman toiminnan kehittymisen tukeminen (Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa 2018). ” (Kämäräinen 2019).

Hankkeen historia

Leipää ja kulttuuria –hankkeen laittoi alulle vuonna 2002 juuri valittu nuorisoseurojen liiton pääsihteeri Tuija Sivonen. Seuraava hankkeen historiaa käsittelevä kappale perustuu hänen kertomaansa.

Sivonen kertoo olleensa hankkeen ”äiti”. Hän käynnisti hankkeen nuorisoseurojen liiton pääsihteerinä. Hanketta perustettaessa ei työllistämistä tehty nuorisoseuroissa juurikaan. Monessa nuorisoseurassa myös nuorisotyö oli luisunut pois toiminnan keskiöstä. Oli syytä painottaa nuorisotyötä ja nuorisoseuroja nuorten toiminnan paikkoina. Nähtiin, että nuorisoseuroille oli tarpeellista saada lisäresurssia. Raha toimi usein kehittämisen kannustimena. Sivosella oli aiempaa kokemusta työllistämishankkeista, joten Leipää ja kulttuuria –hankkeen perustaminen oli hänelle luontevaa. Toiminnan ideologisenä taustana oli Santeri Alkion ajatus: ”hyvä ihminen ja kunnan kansalainen”. Käytännössä tämä tarkoitti yksilön tukemista kasvamisessa, mutta myöskin yhteiskunnan jäsenenä. Nykyisessä kielenkäytössä puhuttaisiin osallisuudesta ja aktiivisesta kansalaisesta toteaa Sivonen.

Hankkeen toimintaa käynnistettiin ensin Uudellamaalla keskustoimistosta käsin. Sivonen oli pääsihteerin ominaisuudessa yhteydessä myös piirijärjestöjen toimihenkilöiden kanssa ja vei siinä samassa ilosanomaa uudesta työllistämishankkeesta eteenpäin. Työllistämistoiminta ei lähtenyt liikkeelle mitenkään luistavasti. Nuorisoseurat eivät olleet tottuneet toimimaan esimiehinä. Vapaaehtoinen esimiehenä oli hankala asetelma ja eräänlainen realismi tuli näkyviin. Hanke välitti heti alusta alkaen työntekijöitä pääasiassa nuorisoseuroihin. Sivonen kertoo, että työntekijät olivat nuorisoseuroille suunnaton resurssi. Hän iloitsee myös siitä, että osa palkatuista pääsi pysyvästikin töihin. Kaiken kaikkiaan työnantajien ja työntekijöiden kokemukset jäivät sillä tavalla plussan puolelle, että hanketta on kannattanut jatkaa. Nykyisin lisäresurssin hankkiminen työllistämistoiminnan kautta nähdään luontevampana tapana toimia kuin hanketta perustettaessa. Hankkeella on ollut nuorisoseuroissa aktivoiva ja toimintaa kehittävä rooli. Leipää ja kulttuuria –hanke on saanut rahoituksensa kansallisista, alue- ja läänitason lähteistä. Hankkeen kirjanpito oli osa nuorisoseurojen liiton kirjanpitoa. Hankkeen alkuvaiheissa pääsihteeri kantoi käytännössä kokonaisvastuun taloudesta.

Leipää ja kulttuuria Jyväskylä

Uudellamaalla vuonna 2007 aloitettu työllistämistoiminta oli rohkaiseva esimerkki ja sen innoittamana Keski-Suomeen päätettiin perustaa Leipää ja kulttuuria –hanke vuonna 2008. Hankkeen hauska ja omaleimainen nimi keksittiin Helsingissä. Sen jälkeen hanketoimintaa on ollut Pirkanmaalla, Etelä-Hämeessä, Pohjois-Pohjanmaalla ja Kuopionseudulla. Nykyisin Leipää ja kulttuuria

työllistämishankkeita on Etelä-Hämeessä (Lahti) ja Keski-Suomessa. Kuopiossa toimii ESR-rahoitteinen työllisyysshanke Työstä Taidetta. Keski-Suomen aluetoimistolla oli työllistämisosaamista jo ennen hanketta. Tämä näkyi käytännössä esimerkiksi jälkkäriohjaajien rekrytoinnissa. Jyväskylässä aamu- ja iltapäivätoiminta Jälkkäriä järjestää ja koordinoi Jyväskylän kaupungin sivistyksen toimialan perusopetuspalvelut. Jälkkäritoiminnan piiriin kuuluvat 1.-2. luokkien oppilaat sekä 3.-5. luokkien oppilaat, joilla on erityisen tuen tarve. Norssin 1. lk ja 2. lk Jälkkäreiden palveluntuottajana toimii Suomen Nuorisoseurojen Keski-Suomen aluetoimisto.

Leipää ja kulttuuria –hanke on toiminut Keski-Suomessa 10 vuotta ja saanut aina uuden rahoituksen. Tämä on osoitus laadukkaasta ja hyvin tehdystä työstä. Vuonna 2008 ensimmäinen hankkeen työntekijä oli Riina Kylmälahti. Myös Keski-Suomen Nuorisoseurain liiton toiminnanjohtaja Jarmo ”Uuno” Tupasela oli mukana hankkeen toiminnassa. Kylmälahti siirtyi harrastustoiminnan suunnittelijaksi Suomen nuorisoseurat ry:hyn vuonna 2019. Hanke huomattiin alusta asti hyödylliseksi ja toiminnalle haettiin jatkorahoitusta. Aloitusvaiheessa hankkeen yhtenä keskeisenä ajatuksena oli tarjota työllistymismahdollisuuksia miehille. Sittemmin toiminta on kasvanut ja asiakasprofiili monipuolistunut. Alueellinen ulottuvuus on ollut toiminnassa koko ajan vahvasti läsnä.

Kehittämisenäkökulma on ollut hankkeessa koko ajan mukana, vaikka työntekijät olivatkin alkuvuosina samat. Vuonna 2019 henkilöstöön tuli muutos kun entinen projektityöntekijä Aimo Walamies siirtyi projektipäälliköksi ja hankkeeseen valittiin kaksi uutta työntekijää hankekoordinaattoriksi ja työhönvalmentajaksi. Vuonna 2020 henkilöstövaihdokset jatkuvat edelleen, kun hankkeella on haussa uusi työhönvalmentaja. Yksi haastateltu pohti, että muutokset ovat sekä hyvä että huono asia. Toisaalta perinne katkeaa, mutta toisaalta uudet työntekijät voivat tuoda mukanaan uusia ajatuksia ja nähdä hankkeen uudessa valossa.

Työllistämistoiminta

Järjestöbarometrin 2018 mukaan 36 % valtakunnallisista järjestöistä on hyödyntänyt palkkatukea osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamisessa. 61 % on työllistänyt heikossa työmarkkinatilanteessa olevia jollakin työllistämismuodolla. Suurimmat työllistämisen esteet valtakunnallisissa järjestöissä liittyvät palkkatukea koskeviin ongelmiin. Lisäksi sopivaksi katsotuissa työtehtävissä, tarvittavassa ohjauksessa ja resursseissa koetaan puutteita.

Palkkatuen käyttö voi tutkimusten mukaan nostaa sen avulla työllistyvien nuorten todennäköisyyttä työllistyä avoimille työmarkkinoille vuoden sisällä palkkatukijakso alkamisesta keskimäärin noin 6–7 prosenttiyksiköllä. (Asplund, Kauhanen, Päälysaho, Vanhala 2018).

Tutkimuksissa palkkatuen vaikuttavuutta mitataan miltei yksinomaan sillä miten palkkatuella työllistetty työllistyy palkkatukijakson jälkeen. Nuorisoseurojen työllistämishankkeille on tärkeää tarkastella itse palkkatukijaksoa työnä. Työ on arvo sinänsä ja se tuottaa aina jonkin työpanoksen, josta joku hyötyy. Palkkatuki on keino, jolla saadaan lisättyä resursseja nuorisoseurojen ja muiden

työllistävien tahojen toimintaan. Tässä kappaleessa työllistämistoimintaa tarkastellaan tästä näkökulmasta.

Jyväskylän Leipää ja kulttuuria –hankkeen toiminnan ydin on mahdollistaa kulttuurista työtä ja muuta toimintaa. Paikallisia nuorisoseuroja aktivoidaan työllistämään. Aluetoimisto turvaa hankkeen toiminnan siten, että se pystyy tarttumaan asioihin. Tämä tutkimus on esimerkki toiminnasta ja työtehtävästä, joka on nähty tarpeelliseksi ja jota suorittamaan on palkattu työntekijä. Hanke vahvistaa nuorisoseurojen profiloitumista toimijaksi, joka turvaa työnhakijoiden työelämämahdollisuuksia ja tuntee yhteiskuntavastuuta. Nuorisoseurat ja sen työllistämishanke on asioiden mahdollistaja. Sosiaalinen vastuu korostuu nuorisoseurojen tarjotessa työpaikkoja niille, jotka sitä eniten tarvitsevat. (Mukailtu Riikka Järvisen haastattelusta).

Leipää ja kulttuuria –hankkeen työnantaja-asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä siihen, että saavat työvoimaa. Työnantajan odotukset hankkeelle käydään huolellisesti läpi. Työnantajat ovat olleet tyytyväisiä, että voivat ulkoistaa rekrytointia. Toimijoiden pienuus on helpottanut tietyn yksittäisen henkilön kanssa asiointia. Toisaalta työnantajien tietoisuutta palkkatuen käytöstä pitäisi lisätä. Työnantajien resurssit ovat rajalliset, eikä hankkeella ole mahdollisuutta vaikuttaa siihen. Riikka Järvinen visioi, että hankkeen toiminta tulisi paketoita selkeäksi prosessikuvaukseksi, jotta sitä olisi helpompi viedä työnantajien suuntaan. (Mukailtu Riikka Järvisen haastattelusta).

Hanke auttaa keskisuomalaisia nuorisoseuroja työllistämään. Yhteistyötä on tehty Kymönkosken, Muuramen, Rutalahden, Kintauden, Lanneveden ja Joutsan nuorisoseurojen sekä teatteri Kulissin kanssa. Yhteistyö hankkeen ja nuorisoseurojen välillä on toiminut hyvin, mutta hankkeen on ollut oltava aktiivinen osapuoli yhteydenpidossa. Hankkeen ydintä on välittää työvoimaa nuorisoseuroihin palkkatukea hyödyntäen. Se auttaa määrittelemään työpaikkoja ja rooleja työntekijöiden ja vapaaehtoisten välillä. Tämä vahvistaa yhteisön voimaa. Toisaalta pohdintaa aiheuttaa se, onko hankkeella muutakin toiminnan tarkoitusta. Nuorisoseuroihin sijoittuu noin puolet hankkeen kautta työllistyvistä asiakkaista. Toinen puoli työnantajista on muita yhdistyksiä.

”Työllistämistoiminnan tavoitteena on saada työntekijöitä kolmannen sektorin tekemättömille töille. Hyvin onnistuessaan työllistämistoiminta johtaa tilanteeseen, jossa yksittäisen ihmisen elämä ja yhdistyksen elämä paranevat. On tärkeää, että työntekijä saa merkitystä elämälleen ja kokee työnsä arvokkaaksi. Työllistäminen on loistava keino vahvistaa ihmistä.” Kertoo Suomen Nuorisoseurat ry:n Keski-Suomen aluetoimiston toiminnanjohtaja Jarmo ”Uuno” Tupasela.

Työllistettyjen onnistuneet kehitystarinat tarjoavat ilon hetkiä myös hankkeen työntekijöille. Esimerkkinä tästä on toimistosihteerin töihin tullut henkilö, joka oli nuorisoseuroissa töitä aloittaessaan hyvin epävarma ja huonolla itsetunnolla varustettu. Palkkatukihommiin siirryttyään tämä henkilö vahvistui kovasti ja hankeväki ajatteli hänen olevan valmis avoimille työmarkkinoille. Puolentoista vuoden päästä tämä ihminen pyysi hankkeelta suositusta työnantajalla ja saikin töitä. Tällaisia esimerkkejä on paljon, sillä hankkeen työntekijöiden kokemukset työllistettävistä ovat pääosin positiivisia.

Se mitä asiakkaalle tapahtuu palkkatukijakson jälkeen, on koettu hankkeessa osin ongelmallisena. Asiaan pyritään kiinnittämään huomiota. Aikaisempina vuosina seuranta ei juurikaan tehty. Kaikkiaan hanketyöntekijöillä on enemmän työkaluja käsitellä asiakkuutta kuin asiakkuuden

jälkeistä aikaa. Hanketyöntekijät toivovat, että palkkatuella työskentelevät tekevät elämässään muutoksia, jotka toimisivat työllistymisen mahdollisuuksia parantaen. Tavoitteena on, että asiakkaat ottavat vastuuta itsestään. Kun palkkatukijakso lähenee loppuaan, asiakkaita kannustetaan hakemaan töitä. Palkkatukijakson jälkeen hankkeesta ollaan yhteydessä asiakkaaseen ja toivotaan, että asiakaskin pitäisi yhteyttä hankkeeseen. Käytännössä hanke suosittelee usein entisiä asiakkaitaan niille työnantajille, joilta asiakkaat hakevat töitä.

Leipää ja kulttuuria –hanke hyödyntää palkkatuen lisäksi työkokeilua työllistämiskeinona. Vuonna 2018 hankkeen kautta välittyi 17 työkokeilupaikkaa. Vuonna 2019 työkokeilupaikkojen määrä väheni 11 työpaikkaan, mutta oli edelleen merkittävä osa hankkeen toimintaa. Nuorisoseurojen periaatteisiin kuuluu, että ” itsenäisesti hoidettavia työtehtäviä ei tulisi koskaan teettää työkokeilijalla vaan ne hoitaa joko seuran vapaaehtoinen tai palkattu työsuhteinen työntekijä.” (Walamies ja Sneck: Työnantajan opas nuorisoseuroille 2015. <https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2018/08/Ty%C3%B6nantajanopas-opas-nuorisoseuroille.pdf>)

Nuorisoseurojen työllistämistoiminta keskittyy niille alueille, joilla on työllistämishanke. Muutoin nuorisoseurat työllistävät kesätyöllistämisen hengessä ja järjestämällä kerhonohjaajille toimintaa. Knoppi-koulutus on suunnattu nuorille kerhonohjaajille. Nuorille tarjotaan työtilaisuuksia myös tuntitöiden muodossa.

Työhönvalmennus

Työhönvalmennus, työnantajan kanssa yhteistyössä toimiminen ja rekrytointi ovat kolme Leipää ja kulttuuria –hankkeen keskeisintä toiminnan sisältöä. Hankekoordinaattori ja työhönvalmentaja vastasivat vuonna 2019 pääosasta hankkeen valmennuksista. Projektipäällikkö keskittyi enemmän hallinnollisiin tehtäviin, mutta osallistui jonkin verran myös valmennukseen.

Leipää ja kulttuuria hankkeen toimintasuunnitelmaan 2020 on kirjattu valmennuksesta seuraavasti:

” Ryhmätyökokeilu

Leipää ja kulttuuria hankkeen keskeinen kohderyhmä on kulttuurisen nuorisotyön tehtävät ja työpaikat.

Hanke järjestää ohjaustoiminnasta kiinnostuneille työkokeiluun tuleville ryhmävalmennusta (kesto esim. 1 -3 kk) kerran vuodessa keväällä tai syksyllä yhteistyössä Virkku-hankkeen kanssa siten, että Leipää ja kulttuuria hanke keskittyy työelämätaitojen valmentamiseen.

Ryhmävalmennuksessa asiakkaille luodaan kokemuksia ja edellytyksiä toimia uutta työyhteisöä vastaavassa tiimissä. Alkuvaiheen osaamisen kartoitus – valmennuksen tarkoituksena on tunnistaa henkilökohtaisten ja ryhmäharjoitteiden kautta asiakkaan vahvuudet ja osaamisalueet.

Seuraava vaihe on omat eväät työelämään, jonka tavoitteena on vahvistaa asiakkaiden työelämätaitoja ja parantaa mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille työkokeilun tai tuetun työsuhteen päättyessä.

Omat eväät työelämään kokonaisuus:

1. Järjestökenttä työnantajana ja projektitoiminta: verkostoitumisen mahdollisuudet
2. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, asiakaspalvelu
3. Työyhteisötaidot ja vuorovaikutus
4. Oman työn arvostaminen: vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen

Orientoitumisen jälkeen valmennuksessa seuraa koulutusta ohjaajana toimimiseen ja kulttuurisen nuorisotyön menetelmäosaamiseen. Ohjaajuuteen perehtymisen jaksolla tutustutaan erilaisiin ohjaustilanteisiin ja toimintoihin ja perehdytään niiden tuotantoon. Osiossa valmennetaan tiimityöhön, resursointiin ja aikatauluttamiseen sekä kasvatustoimintaan ja ryhmän johtamiseen. Myös markkinointia, tuotteistamista sekä palautteen keräämistä ja jatkokehittelyä käsitellään valmennusjaksolla.

Tavoitteena on myös määritellä mitä tuotteistaminen ja markkinointi työhaun yhteydessä tarkoittavat. Asiakkaille tarjotaan harjoitteiden, ryhmätöiden sekä asiantuntijan taholta työkaluja oman osaamisen tuotteistamiseen ja miten kukin asiakas rohkaistuu ja voi markkinoida osaamistaan markkinoida esimerkiksi työhakemuksen ja/tai työhaastattelun yhteydessä. Työkokeilussa oleville tarjotaan lyhytkoulutuksia, kuten esimerkiksi järjestyksenvalvoja koulutus.

Työkokeilun loppujaksolla tuetaan työhaun asiakirjojen päivittämisessä mm. työhakemus, CV ja käydään läpi muut työsuhteen liittyvät asiakirjat sisältöineen kuten työtodistus, työsopimuksen hallinta, verokortti. Ryhmävalmennuksen aikana tutustutaan myös työnantajan näkökulman, jolloin esimerkiksi paikallinen yrittäjä tai kunnan nuorisotyöntekijä, päivähoiton henkilöstö tulee valmennukseen kertomaan omia näkemyksiään. ”

Hankkeen talous

Leipää ja kulttuuria –hanke saa rahoituksensa työvoimahallinnolta. Alkuun rahoitus tuli ely-keskuksen kautta ja nykyisin siitä vastaa ja te-toimisto ja maksatus tulee KEHA-keskukselta. Rahoitus on myönnetty kolmevuotiselle hankkeelle, mutta se tulee kuitenkin hakea jokaiselle toimintavuodelle erikseen. Tämä koetaan osin turhauttavana asiana. Välillä on aiheutunut ongelmia kun hankkeen rahoitus on ollut katkolla ja samaan aikaan on saatu palkkatukipäätöksiä, jotka ulottuvat hankekautta pidemmälle.

Hankkeen resursseina on viime vuosina ollut kolme työntekijää. Vuonna 2019 rahoitusta saatiin projektipäällikön palkkaan 75 %, hankekoordinaattoriin 100 % ja työhönvalmentajaan 50 %.

Puuttuvat prosentit kasvattavat hankkeen omarahoitusosuutta. Vuodelle 2020 rahoitukseen saatiin kohennusta siten, että työhönvalmentajan palkkaan saadaan te-toimistolta täysi rahoitus, mutta projektipäällikön palkasta osa jää yhä katettavaksi omarahoituksella. Palkankorotusten ja muiden lisäysten myötä budjetti nousi vuonna 2020 vuoden 2019 130000 eurosta noin 160000 euroon. Lisäresurssi oli tarpeen, koska työntekijät kokivat, että hankkeessa tulisi olla kolme kokoaikaista työntekijää.

Palkkakulut ovat hankkeen selvästi suurin kuluerä. Lisäksi rahaa on budjetoitu muun muassa koulutuksiin ja matkakustannuksiin. Hankkeen työntekijöillä on välillä ollut epävarmuutta siitä hyväksytäänkö jokin tietty kulu hankkeen menoihin. Toisaalta mitään suuria investointeja ei ole hankkeen aikana tehty. Kysymys siitä ovatko hankkeen taloudelliset resurssit riittävät, jakoi mielipiteitä. Osa vastaajista katsoi asiaa hankkeen hallinnoijan näkökulmasta ja näki omarahoitusosuuden rasituksena. Erityisesti toivottiin, että toimitilavuokriin saataisiin myös avustusta. Toiset olivat tyytyväisiä siihen, että hankkeelle budjetoidut varat riittivät itse toimintaan hyvin. Tosin joukkoon mahtui vastaaja, joka näki, että: ” rahoitus riittää toiminnan pyörittämiseen, mutta ei ylimääräiseen kuten asiakkaiden hankkeen jälkeiseen asioiden hoitamiseen.” Yksi vastaaja nosti esiin sen, että työllisyyspoliittisia hankkeita tuetaan yleisesti ottaen hyvin. Toinen vastaaja huomautti, että työaika on välillä käytetty myös Nuorisoseurajärjestön hommiin. Näkisin, että tältä on työn organisaatorakenteen vuoksi mahdotonta välttyä. Tärkeää on kuitenkin se, että hanke on pysynyt budjetissa.

Hankkeen talousasioista, rahoitushakemusten laatimisesta ja suuresta osasta raportointia vastaa hankkeen projektipäällikkö. Hän on myös yhteydessä rahoittajaan. Väliraporteissa tarkistetaan, että on tehty mitä pitää. Yhteydenpito rahoittajaan on ollut projektipäällikön mielestä välillä liiankin tiivistä. Sinänsä pieniin asioihin pitää olla kysymässä rahoittajan lupaa. Hankkeen kirjanpito tehdään Nuorisoseurojen puolella eikä sitä ole koettu täysin ongelmattomaksi. Projektipäälliköllä ei ole esimerkiksi käytössään tietoja hankkeen omien kulujen budjetista. Kuitenkin hankkeen omavastuuosuus täytyy määritellä rahoitushakemuksiin ja budjettiin. Tässä on selvä kehittämisen paikka nuorisoseurojen taloushallinnossa.

Työtä byrokratian armosta ja armoilla

Leipää ja kulttuuria Keski-Suomi –työllistämishanke on toiminut alusta asti työvoimahallinnolta saadulla rahoituksella. Alkuun rahoituksen myönsi ja sen maksoi ELY-keskus. Vuonna 2016 rahoituksen myöntäminen siirtyi te-toimistoon. Haastateltavien kokemusten mukaan toiminta oli joustavampaa silloin kun avustuksen myöntämisestä ja maksatuksesta vastasi kokonaan ELY-keskus.

TE-toimiston kanssa toimiessa yhteydenpidossa ja rahoituksen käyttämisen valvonnassa on koettu ongelmia. Rahoittaja saattaa puuttua kustannusten kohdalla hyvinkin pieniin yksityiskohtiin eikä hankkeella ole täysin itsenäistä määräysvaltaa rahan käytön suhteen. Ongelmia on aiheuttanut myös se, että hankkeen asioista vastaa te-toimistossa yksi henkilö. Tämän vastuuhenkilön ollessa sairaana tai muuten poissa ei sijaista järjestetä ja hankkeen asiat ovat tuolloin odotustilassa. Rahoittaja

koetaan organisaationa, joka ei osaa hoitaa asioita. Yksi haastateltava määritteli tilanteen niin, että rahoittaja on jopa hankkeen toiminnan suurin este. Rahoittajalla on ikään kuin oletus, että hankerahoituksella ylläpidetään nuorisoseurojen perustoimintaa. Toisaalta se, että rahoittaja suosittelee nykyisin työllistämishankkeiden välistä yhteistyötä, on ollut tervetullutta ja johtanut Uraverkoston elävöitymiseen ja aitoon yhteistyöhön.

Myös palkkatukioikeuksien ja niiden myöntämisen suhteen järjestelmä oli ennen joustavampi. Ennen hankehenkilökunta pystyi menemään keskustelemaan tietyn henkilön kanssa TE-toimistoon ja tämä antoi suostumuksen palkkatuen käyttöön. Nykyisin päätöksen tekee TE-toimiston virkailija ja tiedon saaminen edellyttää työllistettävän omaa aktiivisuutta. Aiemmin se ratkaisi kuinka paljon työttömyyttä henkilöllä oli takana. Ennen puhuttiin palkkatukioikeudesta, nykyään palkkatukimahdollisuudesta. Epätietoisuus siitä onko tietyn asiakkaan kohdalla käytössä palkkatuki vai ei, on aiheuttanut hankaluuksia hankkeen toiminnalle. Edellä mainittu haastateltu työntekijä visioi tilanteesta jossa palkkatukilokerosta olisi luovuttu. Työllistämisen kategorisia esteitä kuten edellytys tietyn pituisesta työttömyydestä palkkatuen saamiseksi poistettaisiin käytöstä. Tällöin työllistämiseen varatut rahat voisi antaa suoraan hankkeen käyttöön ja nyt välissä oleva te-toimiston byrokraattinen virkahuone jäisi pois toimintaa hidastamasta.

Rekrytointi ja työhön ohjaus

Leipää ja kulttuuria –hankkeen keskeisin tavoite on työllistää ihmisiä. Rahoittaja mittaa onnistumisia kolmen kuukauden välein pyytämällä raportin työllistettyjen määrästä ja hankkeen toiminnasta. Hanke pyrkii määrällisiin asiakastavoitteisiin rekrytoinnin keinoin. Hankkeelle on leimallista se, että se välittää työntekijöitä nuorisoseuroille. Rekrytointiprosessi ja varsinainen asiakkaan työsuhteen aika edellyttää yhteydenpitoa työnantajaan ja tapaamisia hankkeen edustajien, työntekijän ja työnantajan kesken. Toisaalta jos työntekijän perehdytys sujuu hyvin, ei myöskään työaikana koidu juuri ongelmia. Välillä perehdytystä tehdään aivan ”kädestä pitäen”. Esimerkiksi aluetoimiston toimistonhoitaja ohjaa palkkatuella tai työkokeilussa olevaa toimistosihteerä hyvin tiiviisti. Ohjaajan työt vaativat myös usein huolellista perehdyttämistä. Hankkeen työntekijät ovat olleet läsnä esimerkiksi Luova Lava –leireille työnhajaajan roolissa.

Hankehenkilöstö on saanut muotoilla laadullisia tavoitteita pitkälti itse. Vuonna 2019 esimerkiksi ryhmämuotoiset rekrytointihaastattelut koettiin hyväksi ideaksi ja niiden toteuttaminen oli hyvä kokemus. Myös asiakaskokemuksista on kerätty tietoa hankkeen toiminta-aikana. Vuosina 2019 (Kämäräinen) ja vuonna 2020 (Haatainen) valmistuneet tutkimukset antavat sekä laadullista, että määrällistä tietoa hankkeen onnistumisesta.

Nuorisoseuratoiminnan tuntemus on hankkeen vahvuus. Tavallisesti työnantajana toimii paikallinen nuorisoseura-yhdistys. Yhdistysten taloustilanne on usein haasteellinen ja palkanmaksu saattaa aiheuttaa ongelmia. Myös yhdistyksen hallinnon järjestämisessä on toisinaan puutteita. Hanke pyrkii kuitenkin luottamaan mahdollisimman paljon paikallisen yhdistyksen rooliin työnantajana. Silloin kun työnantajan ja asiakkaan välillä on ollut ristiriitatilanteita, on hanke toiminut puolueettomana välien selvittäjänä.

Hankkeen toimiessa Suomen Nuorisoseurat ry:n alaisena on sillä eräänlainen kaksoisrooli. Toisaalta hanke välittää työpaikkoja nuorisoseuroihin ja muihin yhdistyksiin, toisaalta se on osa nuorisoseurojen toimintaa. Varsinkin aluetoimistolle työllistettäessä saattavat asiakkaat olla välillä hämmennyksissä. On esimerkiksi käynyt niin, että asiakas on pitänyt hankkeen projektipäällikköä esimiehenään, vaikka työsuhde on muodostunut nuorisoseuraan. Tämänkin seikan vuoksi hankkeessa kiinnitetään paljon huomiota asiakkaan huolelliseen ohjeistamiseen rekrytointitilanteessa.

Uraverkosto

Keskisuomalaisten työllistämishankkeiden yhteistyöfoorumiksi perustettiin vuoden 2016 alussa Uraverkosto. Uraverkosto.fi on kolmen työllisyyspoliittisen hankkeen kokonaisuus, jonka rahoittajina toimivat Keski-Suomen TE-toimisto sekä Jyväskylän kaupunki. Mukana ovat henkilökohtaista uraohjausta ja työllistymismahdollisuuksia kaiken ikäisille tarjoava Koutsamo2 -hanke, uravalmennuskokonaisuuksia nuorille tarjoava Luotsamo 2.0 -hanke sekä työllistämismahdollisuuksia tarjoava Leipää ja kulttuuria -hanke. Verkoston toiminnan alku oli nihkeää ja se koettiin eräänlaiseksi näennäisverkostoksi. Haastattelujen kautta sain kuvan lähinnä Uraverkoston tämän vuoden toiminnannasta. Vuonna 2019 Uraverkoston toiminta on ollut tiivistä. Viestinnällisiin asioihin ja näkyvyyteen on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota. Verkostoon kuuluu 8 työntekijää ja joskus on mukana myös harjoittelijoita. Leipää ja kulttuuria hankkeen työntekijät ovat kokeneet toiminnan antoisaksi. Varsinkin hankekoordinaattori ja työvalmentaja ovat olleet tiiviisti mukana Uraverkoston kehitystoiminnassa. Uraverkoston jäsenet ovat kollegoita ja heidän kanssaan tehdään paljon ryhmätyötä. Yhteistyön myötä hanketyöntekijöiden ohjauksellinen ote omaan työhön on kehittynyt. Porukka ja toiminta on koettu kehittämisorientoituneeksi. Verkoston jäsenten erilaiset osaamiset on koettu voimavaraksi. Asiakkaan valmennuspolku on esimerkki konkreettisesta tuotoksesta, joka on saatu yhteistyöllä aikaan. Yhteistyöstä halutaan pitää kiinni jatkossakin, koska sen koetaan toimivan hyvin.

Uraverkosto tarjoaa asiakkailleen muun muassa valmennuksia. Leipää ja kulttuuria hankkeen asiakkaat eivät välttämättä käytä valmennuksia, mutta saavat esimerkiksi materiaalia ja voivat hyödyntää verkoston tarjoamia työkokeilupajia. Asiakkaiden ohjautuvuus Uraverkostosta Leipää ja kulttuuria –hankkeen suuntaan on ollut ongelmallista. Asiakkuuksien sijasta Uraverkosto tarjoaa hankkeelle enemmänkin peilipintaa siihen mitä muut hankkeet tekevät. Toisaalta hankkeen suunnalta ei myöskään ohjaudu juurikaan asiakkaita Uraverkoston. Asiakkuudet ja niiden ohjaaminen on selkeä kehityskohde koko Uraverkostolle. Hankkeen asiakkaat eivät usein pääse osallistumaan Uraverkoston koulutuksiin, koska ovat kiinni töissä. Toisaalta kuitenkin nykyisin verkoston kautta myös ohjautuu asiakkaita verkoston muihin hankkeisiin paremmin kuin ennen, kun asiakkuuksista ei tarvitse enää piti kiinni kiinni kynsin ja hampain rahoittajan vaatimuksesta.

Leipää ja kulttuuria –hanke on hyödyntänyt Uraverkoston valmennuksia käyttämällä niitä suoraan osana Luova lava –tiimityökokeilun sisältöä. Luova lava –tiimi on osallistunut valmennuksiin silloin, kun aikataulu on saatu synkattua, mutta jos ei ole saatu, niin hanketyöntekijät ovat vetäneet Uraverkoston valmennussisällön tiimille erikseen.

Hankkeen imago, työntekijöiden tulevaisuuden visiot ja kehittäminen

Imago

Teemahaastattelussa kysyttiin hankkeen imagosta ja siitä millaisia visioita haastatelluilla on hankkeen tulevaisuudesta. Yhden haastateltavan mielestä ”imagon rakentamisessa on oltu vähän urpoja”. Brändiä ja imagoa ei ole mietitty paljon toimintaa suunniteltaessa. Tämä on hänen mielestään johtunut osaamisen ja näkemyksen puutteesta. Hankkeella voisi olla selkeämpi imago. Toisaalta imago koetaan kuitenkin positiivisena. Brändin ja imagon eron on sanottu näkyvän ainakin niiden käyttöyhteyksien perusteella kohderyhmissä: brändistä puhutaan usein asiakkaille suuntautuvien toimenpiteiden yhteydessä, ja imagosta taas muille sidosryhmille, kuten sijoittajille [ja rahoittajille] (<https://fi.wikipedia.org/wiki/Br%C3%A4ndi>). Useiden haastateltavien vastauksissa ajatukset imagosta ja brändistä liittyvät läheisesti yhteen.

Osa haastateltavista mielsi hankkeen imagon voimakkaammin osaksi Uraverkostoa, kun taas osa halusi nähdä sen voimakkaammin Nuorisoseurojen toiminnaksi. Asiakaslähtöisyys on hankkeelle tärkeää. Samoin halutaan erottautua yhdistystoimijana verrattaessa esim. yritystoimintaan. Hankkeen näkyvyyttä on yritetty korostaa, koska Nuorisoseurat on aika vähän tunnettu sellaisille, jotka eivät ole mukana toiminnassa. Yksi haastateltava korosti toisaalta hankkeen toiminnan rentoutta erityisesti nuorisoseurojen kanssa toimittaessa.

Hankkeessa aiemmin mukana ollut työntekijä kertoo: ” (Aiempina vuosina)... haluttiin tehdä näkyväksi, että nuorisoseurajärjestö on merkittävä toimija ja työnantaja. Haluttiin vahvistaa työnantajien itseluottamusta. Aikaa meni enemmän nuorisoseuraliikkeen sisäiseen työhön kuin näkyvyyteen ulospäin. Haluttiin tuoda esille kulttuurista toimintaa ja työtä. Haluttiin antaa sellainen kuva, että kulttuuriseen työhön kannattaa satsata myös yhteiskunnallisesti.”

Hankkeelle on kymmenen vuoden aikana rakentunut osaavan ja ahkeran hankkeen imago. Tästä todistaa se, että hanke on jatkunut ja saanut uuden rahoituksen vuosi toisensa jälkeen. Viime vuosina kuvaa hyvin tehdystä työstä on alettu hyödyntää tietoisesti.

Tulevaisuuden visiot

Haastatteluhetkellä syksyllä 2019 työntekijät uskoivat hankkeen jatkuvan ja rahoitushakemuksen menevän läpi ja näin tapahtuikin. Nykyisen hallituksen työvoimapolitiittinen linja herätti toiveikkuutta. Tosin osa haastatelluista suhtautui politiikkaan penseämmin. Järjestelmä on tässä katsannossa tulevaisuuden visiointia rajoittava tekijä ja paremmin toimiminen edellyttäisi työllisyyspoliittisen toimintaympäristön muutosta.

Ilmoille heitettiin ajatus palkkatukijaksojen kehittämisestä koulutuksellisempaan suuntaan. Sen koettiin olevan ajankohtaista juuri nyt. Palkkatuelle toivottiin myös pidempää kestoja. Kaksi vuotta

olisi yhden vastaajan mielestä sopiva työllistämiskampanian pituus. Toinen haastateltu korosti, että hankkeen työntekijöiden oma työ ratkaisee mihin suuntaan hanketta kehitetään.

Hankkeelle toivotaan enemmän näkyvyyttä ja asiakkaita, joille voitaisiin tarjota palkkatukipaikkoja. Asiakkaiden tulevaisuus asiakkuuden jälkeen on asia, joka tulisi huomioida jatkossa paremmin. Maakunnallista työtä halutaan vahvistaa. Toiveissa on myös, että työnantaja-asiakkaat, jotka ovat olleet asiakkaina, käyttäisivät palveluja jatkossakin ja työllistäisivät enemmän suhteiden hankkeen suuntaan säilyessä hyvinä.

Vuosittainen rahan hakeminen hankkeelle koetaan hölmönä ja työllistämistoiminta haluttaisiin osaksi pysyvää toimintaa. Uudistumisen tarve on todellinen, mutta samaan aikaan on olemassa toimintoja, jotka pysyvät kuten jälkkäriohjaajien rekrytointi. Hanke tempoilee suhdanteiden välillä. Osalla vastaajista on huoli myös siitä miten hankkeen hallinnoijalle käy. Muutokset nuorisurajärjestössä herättävät kysymyksiä. Uusi pääsihteeri tuo mukanaan muutoksia, mutta minkälaisia. Tuleeko toiminnasta enemmän yritysmaista? Nuorisoseurojen toivotaan jatkossa olevan entistä merkittävämpi toimija nuorisotyössä. Kulttuuritapahtumien järjestämisessä tehdään merkittävää työtä ja sitä tulee kehittää.

Leipää ja kulttuuria Keski-Suomi työllistämishankkeen asiakastavoite vuodelle 2020 on 70 - 80 asiakasta. Työllistämistavoite on ennallaan 60 henkilössä. Asiakasmäärän lisäystä tavoitellaan työvalmennuksen lisäämisen kautta. Joka vuosi tapahtuva rahoituksen hakeminen on johtanut hanketyöntekijöiden lyhyempiin työsuhteisiin ja uusien hanketyöntekijöiden rekrytointi hidastaa hankkeen toimintaa.

Eri alueiden työllistämishankkeiden vertailua

Tein Jyväskylän lisäksi haastatteluja Lahdessa, Helsingissä ja Kuopiossa. Lahdessa toimi Jyväskylän tapaan Leipää ja kulttuuria hanke vuosina 2009 – 2019. Vuodelle 2020 Lahden Leipää ja Kulttuuria ei saanut enää rahoitusta. Myös Kuopiossa toiminut ESR-rahoitteinen Työstä taidetta – hanke lopetti toimintansa vuoden 2019 lopussa. Hankemuotoinen työllistämistoiminta käynnistyi Kuopiossa vuonna 2013. Tuolloin myös Kuopiossa toimi Leipää ja kulttuuria –hanke. Haastattelin Lahdessa projektipäällikkö Sinikka Irriä ja Kuopiossa projektipäällikkö Emmi Saikkosta.

Jyväskylän, Lahden ja Kuopion hankkeille on yhteistä se, että työllistämistyötä tehdään nuorisoseuraympäristössä. Palkkatuen hyödyntäminen on keskeistä kaikille hankkeille. Jokainen hanke on omanlaisensa sen suhteen mihin asiakkaat työllistyvät. Jyväskylän hanke työllistää miltei kokonaan nuorisoseuroihin, Kuopiossa asiakkaat työllistyvät kokonaan joko aluetoimistolle tai Julkulan nuorisoseuraan ja Lahti hyödyntää myös yrityksiä siten, että noin kolmasosa hankkeen asiakkaista työllistyy yrityksiin.

Asiakasmäärät poikkeavat hankkeissa toisistaan jonkin verran. Lahden hanke on suurin 92 asiakkaallaan. Jyväskylä on viime vuosina yltänyt noin 60 asiakkaaseen ja Kuopiossa oli Työstä taidetta hankkeen 17 kk toimintakaudella 36 asiakasta. Työvalmennus on keskeisenä elementtinä kaikissa hankkeissa.

Asiakkaita on ohjattu hankkeista monenlaisiin töihin. Kaikille hankkeille yhteisiä asiakkaiden työnimikkeitä ovat toimistotyöntekijä, siistijä ja graafikko. Lahden Leipää ja kulttuuria –hanke on profiloitunut kulttuurityöhön. Tyypillisiä työnimikkeitä Lahden hankkeessa ovat puvustoapulainen, media-assistentti, ääni- ja valotuotantotyöntekijä, puvustaja, lavastaja, järjestelijä, kahvinkeitäjä, lipunmyyjä ja erilaiset assistentit. Kuopion Työstä taidetta –hanke profiloitui erityisesti valmentamaan nuoria työntekijöitä nuoriso-ohjaajan tehtävään. Hankkeen kautta työllistettiin edellä mainittujen lisäksi myös muun muassa valokuvaajan, kerhonohjaajan ja tapahtumatyöntekijän tehtäviin. Projektipäällikkö Emmi Saikkonen ei miellä itseään työnvälittäjäksi vaan paremminkin työnohjaajaksi ja motivaattoriksi. Asiakkaat ovat Kuopiossa myös fyysisesti läsnä toisin kuin Jyväskylän Leipää ja kulttuuria –hankkeessa. Jyväskylässä hankkeen kautta työllistyy eniten ihmisiä jälkkäriohjaajiksi. Kiinteistönhoitaja on myös tyypillinen työnimike, joka on käytössä kun asiakkaita työllistetään Keski-Suomen alueen nuoriseuroihin. Töistä maksettavat palkat ovat yhdenmukaiset ja noudattavat TES:iä. Työaika on lyhennetty ja tyypillisesti 65% täydestä työajasta.

Kaikkia nuorisoseurojen työllistämishankkeita yhdistää hanketyöntekijöiden positiivinen suhtautuminen työhön. Hankkeilla aikaansaadut tulokset koetaan myös hyvin positiivisiksi. Hankkeet ovatkin päässeet rahoittajien antamiin tavoitteisiin asiakasmäärien suhteen. Itse määritetyt tavoitteet ovat välillä tosin olleet vähän korkeammalla kuin toteutunut taso.

Eri paikkakuntien hankkeiden kohderyhmät poikkeavat hieman toisistaan. Kaikilla hankkeilla toiminnan painopiste on nuorissa aikuisissa työttömissä. Lahdessa on tavoitteena pureutua erityisesti rakennetyöttömyyteen, pitkäaikaistyöttömyyteen ja työn kohtaanto-ongelmaan. Jyväskylässä pyritään samoin saamaan osaavat työntekijät löytämään sopivia töitä. Kohderyhmän muodostavat palkkatukeen oikeutetut. Kuopiossa toiminnan kohderyhmänä ovat näistä kolmesta hankkeesta selkeimmin nuoret ja nuoret aikuiset. Käytännössä kaikkien hankkeiden asiakkaat ovat enimmäkseen nuoria.

Nuorisoseuratoiminnan arvot (osallisuus, yhteisöllisyys ja yhdenvertaisuus) ovat toiminnan kivijalka kaikissa työllistämishankkeissa. ”Asiakkaalle on mahdollistettu se, että he voivat rakentaa työtänsä omien ominaisuuksiensa ja vahvuuksiensa kautta hyvässä yhteishengessä työnantajan kanssa.” (Emmi Saikkonen / Kuopio). ”Istun vain harvoin asiakkaan kanssa siten, että pöytä on välissä. Mieluummin vieressä, yhteen suuntaan asiakkaan kanssa.” (Sinikka Irri / Lahti) ”Nuorisoseuroja on helppo esitellä työnantajana yhteisöllisessä hengessä.” (Reija Portti / Jyväskylä)

Asiakkaan aito kohtaaminen yhdistää hankkeita. Onnistumisen kokemuksia syntyy kun asiakkaille annetaan aikaa ja heidän kokemuksistaan ollaan kiinnostuneita. Hankkeet pystyvät tarjoamaan asiakkaille lämpimän vastaanoton toisin kuin te-toimiston kiireiset virkailijat. Parhaimmillaan asiakas löytää uusien (työ)kokemusten kautta oman juttunsa tai uuden tien. Samalla syntyy merkitys niin hankkeiden tekemälle työlle kuin asiakkaan elämällekin. Emmi Saikkonen kertoo esimerkin: ”Kevään yhteishaussa oli viiden nuoren miehen ryhmä, jotka kaikki halusivat HUMAK:iin yhteisöpedagogiksi ja halusivat, että kouluttaisin heitä ryhmähaastatteluun. Kolme viidestä pääsi kouluun. Muutama kaveri hankkeeseen oli hankkeeseen tullessa todella hiljaisia, mutta hankkeen myötä puhjenneet kukkaan. AMK tutkinto parantaa työllistymismahdollisuuksia nuorisoalalla.”

Yhteistyö nuorisoseurojen työllistämishankkeiden kesken

Nuorisoseurojen työllistämishankkeiden yhteistyössä on menossa jonkinlainen suvantovaihe. Jyväskylän Leipää ja kulttuuria hankkeen kokemus on, että se on saanut toimia yhteistyön masinoijana liian kauan. Riina Kylmälahti kasasi verkostoa aktiivisesti projektipäällikkönä ollessaan. Nykyisin hankkeilla ei tunnu olevan tarpeeksi resursseja yhteistoimintaan, joka tehdään muun hanketyön päälle. Kaikki hankkeet kokevat, että yhteistyötä saisi olla enemmän. Esimerkiksi hankkeiden sisäinen viestintä on sellainen asia, josta tulisi sopia yhdessä.

Aiempina vuosina yhteistyö on näkynyt yhteisinä muun muassa. projekteina, yhteiskokouksina työntekijäpäivien yhteydessä, yhteisinä toimipisteinä messuilla. Hanketyöntekijät ovat kokoontuneet myös yhteisiin yön yli kestäviin retkiin (niin sanotut paljupalaverit). Vuonna 2017 ilmestynyt työllisyysliite nuorisoseuralehdessä oli työllistämishankkeiden yhteinen voimainponnistus. Myös vuonna 2019 tehtiin pienimuotoisempi juttu Leipää ja kulttuuria – hankkeesta. Siitä vastasivat Sinikka Irri, Riikka Järvinen ja Heikki Hagman. Keski-Suomen Leipää ja kulttuuria hanke valmisteli vuonna 2019 Yhdistys työnantajana webinäärin. Tähän valmistelutyöhön olisi haluttu mukaan myös muita työllistämishankkeita.

Virkku-tiimi

Virkku-tiimi on Välitin hankekokonaisuuteen kuuluva ESR-rahoitteinen hanke. Virkku on osa Jyväskylän seudun Nuorisoseura ry:n toimintaa. Virkun toiminnasta vastaa hankekoordinaattori Anna Leino.

Virkku järjestää asiakkaitaan voimaannuttavaa toimintaa. Toiminta on ryhmämuotoista ja tapahtuu koko ajan asiakkaiden muodostamassa tiimissä. Tiimi toimii nonstop-periaattella eli siihen voi liittyä ja siitä voi poistua koska tahansa. Hankkeen taustatavoitteena on toimintamallin kehittäminen työllistämistä edistävään toimintaan, mutta ensisijaisena käytännön tavoitteena on, että asiakkaat pääsevät jatkamaan omalla polullaan, jonka he määrittelevät itse yhteistyössä ohjaajan kanssa

Virkku-toiminta on suunnattu 20-35 –vuotiaille nuorille, mutta tiukkoja ikärajoja ei ole. Asiakkaita tulee muiden työllistämishankkeiden ja ammatillista kuntoutusta järjestävien tahojen kautta, ohjaajan kontaktien ja verkostojen kautta, somen välityksellä ja hankkeen mainostamisen kautta.

Virkun kantavana toimintaideana on tarjota koulutusta laajalla skaalalla (esim. uraohjaus ja ohjauksen toimintamenetelmät). Asiakkaat saavat henkilökohtaista ohjausta ja tekevät projekteja yhdessä. Tekemällä oppiminen on keskeistä ja se että asioita tehdään yhdessä tiimissä. Usealla nuorella on Virkku-toiminnassa tavoitteena kehittyä ohjaajana.

Asiakkaat ovat työntekijälle kaikkein parhain osa työtä. Uusia oivalluksia tapahtuu päivittäin ja tuntuu hyvältä, kun asiakkaat ohjaavat toisiaan tai vaikkapa lapsia. Asiakkaiden ohjaus oman toiminnan johtamiseen on hankkeen vetäjälle haastava alue, mutta onnistumiset myös palkitsevat. Asiakaspalaute on ollut erittäin positiivista. Virkussa ollaan ohjaajajärjestyksessä silloinkin kun ei ohjata itse. Keskustelu on keskiössä. Asiakkaat saavat rohkaisua muilta tiimin jäseniltä.

Hankekoordinaattori Anna Leino on toiminut nuorilla asiakkailleen hyvänä esimerkkinä ja samastuminen on ollut helppoa.

Non-stop toiminta on ollut haasteellista, mutta myös palkitsevaa. Asiakkaila on usein ongelmia arjen haasteissa, mutta sitä työtä ei ole painotettu hankesuunnitelmassa. ESR-rahoittajan säännösten kanssa pelaaminen vie voimavaroja. Esimerkiksi työkokeilun ohjausta ei ole periaatteessa sallittu. Hanketta on myös viety eteenpäin yhden työntekijän resurssilla, vaikka rahoittajalta haettiin isompaa henkilöstöresurssia.

Virkku-tiimin ajatuksena on ollut myös testata uudentyyppistä toimintaa nuorisoseuroissa. Leinon mukaan nuorisoseuroissa ei ole aiemmin ollut kiinteää ympärivuotista tiimimuotoista valmennustoimintaa. Samankaltaisinta toimintaa nuorisoseuroissa löytyy Kuopion Työstä Taidetta –projektista. Leino jatkaa, että Virkku-toiminta voisi sopia paremmin nuorisoseurojen aluetoimistoihin, koska paikallisten nuorisoseurayhdistysten resurssit ovat usein liian pienet. Toisaalta Virkku-tiimillä on paremmin mahdollisuuksia osallistua esimerkiksi tapahtumiin kun aluetoimiston väki on puolestaan pääosin sidoksissa omiin tehtäviinsä. Virkku-tiimi ja Leipää ja kulttuuria hanke tekevät yhteistyötä. Asiakkaita liikkuu hankkeiden välityksellä molempiin suuntiin. Virkku-tiimi olisi halukas ottamaan vastaan Leipää ja kulttuuria –hankkeelta apua asiakkaiden yksilöohjauksessa.

Te-toimiston rooli hankkeen toiminnassa on ollut pulmallinen. Asiakkaita ei ohjaudu hankkeisiin, vaikka nuoria työttömiä on paljon. Alle 35-vuotiaille järjestetään paljon toimintaa ja se pohdituttaa Leinoa. Mikä on Virkku-tiimin asema työllistämisen kentässä? Toisaalta hanke tekee paljon ja sillä on vahva ohjaavuuden erityisosaamisalue. Myös työnantajayhteistyö on ollut palkitsevaa.

Hankkeen tavoitteen on tavoittanut hankekaudella 40 asiakasta. Tähän mennessä asiakkaina olleista (31 asiakasta) yksi on työllistynyt kokoaikaisesti, neljä osa-aikaisesti tai palkkatuella, kahdella on uusi opiskelupaikka, kolme on siirtynyt toiseen työkokeilupaikkaan, neljä toiseen palveluun, yhdentoista opinnot jatkuvat ja yksi työkyvyttömyyseläkkeelle. 25/31 asiakkaan polku on jatkunut hankkeen tavoitteiden mukaisesti ja hankekautta on vielä jäljellä.

Leipää ja kulttuuria hankkeen arvot

Suomen Nuorisoseurat ry:n yhteiset ja julkilausutut arvot ovat osallisuus, yhdenvertaisuus ja yhteisöllisyys. Kaikkea nuorisoseurojen toimintaa kehitetään näiden arvojen mukaisesti. Työllistämistoiminta tapahtuu nuorisoseuroissa pääosin hankkeissa ja niiden toiminta on nähty välillä osin ”omana saarekkeenaan”.

Nuorisoseurojen arvomaailma toteutuu kuitenkin hankkeissa monella tavalla. Jyväskylän Leipää ja kulttuuria –hankkeessa yhdenvertaisuus on toiminnan lähtökohta. Hierarkiat työntekijöiden välillä pyritään pitämään matalana. Vastaajat kokivat myös, että työpaikalla yhdenvertaisuuden periaatetta ymmärretään hyvin. Hankkeen toiminnassa yhdenvertaisuus näkyy muun muassa siten, ettei maahanmuuttajille ole erillisiä kiintiöitä hankkeen asiakkuuteen, vaan heidät otetaan vastaan kuten kuka tahansa muukin. Maahanmuuttajia myös hakee hankkeen kautta paljon töihin ja heitä myös

palkataan erityisesti jälkkäriin. Hanke pyrkii myös madaltamaan työllistymisen kynnyksiä monella tavalla ja tämä lisää yhdenvertaisuutta. Palkkauksessa ja eduissa työllistettyjä kohdellaan yhdenvertaisesti. Toisaalta yhdenvertaisuus voisi toteutua paremminkin esimerkiksi osatyökykyisten kohdalla. On olemassa näkö- ja kuuloesteitä, eikä toimistoympäristö ole ollut esteetön.

Yhteisöllisyyden kohdalla on huomattavaa, että hankkeen kautta palkatut työntekijät (samoin kuin kaikki muutkin) pyritään ottamaan osaksi koko nuorisoseurayhteisöä. Hankkeen järjestämät valmennukset ovat yhteistoiminnallisia ja niistä välittyy sosiaalisuus ja ystävyys. Hankehenkilökunnalla on kokemus siitä, että yhteisöllisyyttä on helppo viedä eteenpäin kun nuorisoseuroja esitellään työnantajana. Hankkeessa aiemmin työskennelleet henkilöt totesivat, ettei yhteisöllisyys toteudu heidän mielestään aina kovin hyvin. Karkeana esimerkkinä tästä on nuorisoseurantalolla yksin työskentelevä kiinteistönhoitaja. Hankkeen loppuraporteissa arvoja yritetään tehdä paremmin näkyviksi.

Osallisuuden jakaa haastateltavien mielipiteitä. Osa koki, että osallisuudessa olisi parantamisen varaa, kun taas osa mieltää hankkeen sinällään osallisuuteen liittyväksi. Osallisuus yhteiskunnan suuntaan lisääntyy kun työn tekemistä tehdään mahdolliseksi. Vapaaehtoistoiminnan mahdollistaminen palkkaamalla koordinaattori palkkatuella on uusi idea, jota halutaan viedä eteenpäin.

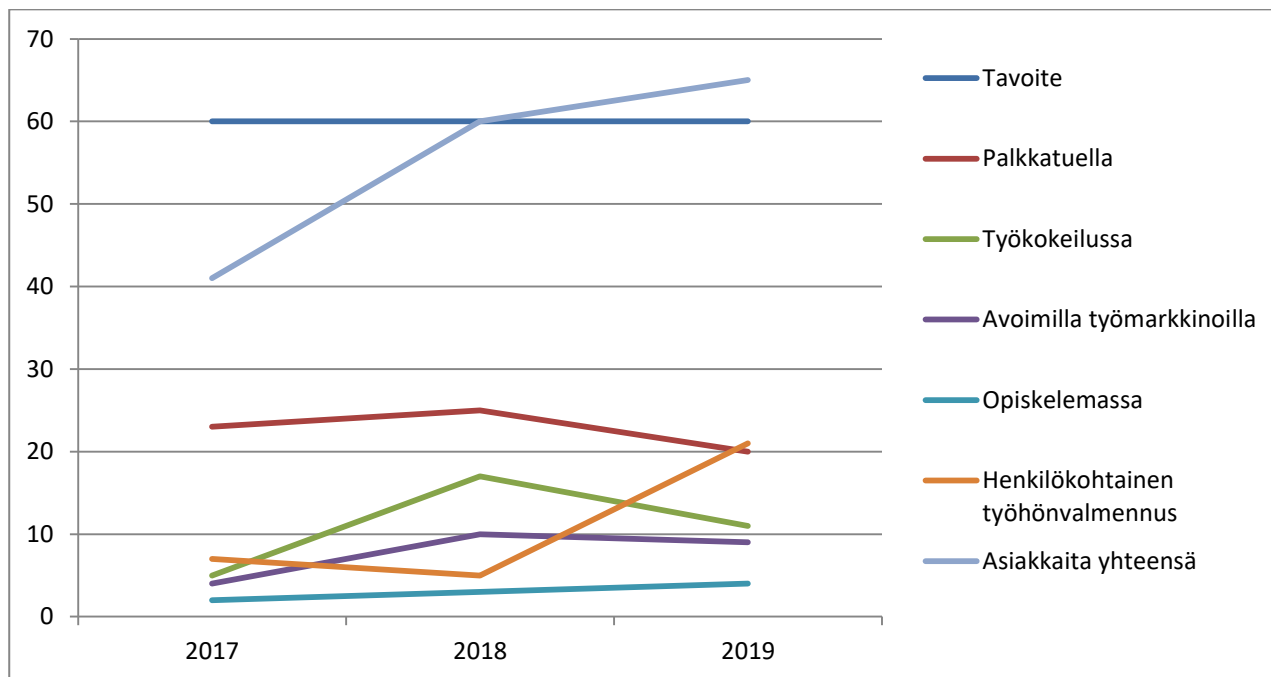
Leipää ja kulttuuria lukuina

Leipää ja kulttuuria hankkeen asiakasmäärät Jyväskylässä vuosina 2017 – 2019

Seuraavasta taulukosta käyvät ilmi Leipää ja kulttuuria hankkeen asiakasmäärät vuosina 2017 – 2019. Tavoitetaso tarkoittaa työllistyneiden tai opiskelemaan lähtevien määrää.

Vuosi	2017	2018	2019
Tavoite	60	60	60
Palkkatuella	23	25	20
Työkokeilussa	5	17	11
Avoimilla työmarkkinoilla	4	10	9
Opiskelemassa (sis.oppisopimus)	2	3	4
Henkilökohtainen työhönvalmennus	7	5	21
Asiakkaita yhteensä	41	60	65

Vuoden 2017 jälkeen asiakkaiden kokonaismäärässä on tapahtunut huomattavaa nousua. Seuraavassa samat tiedot graafisessa muodossa.



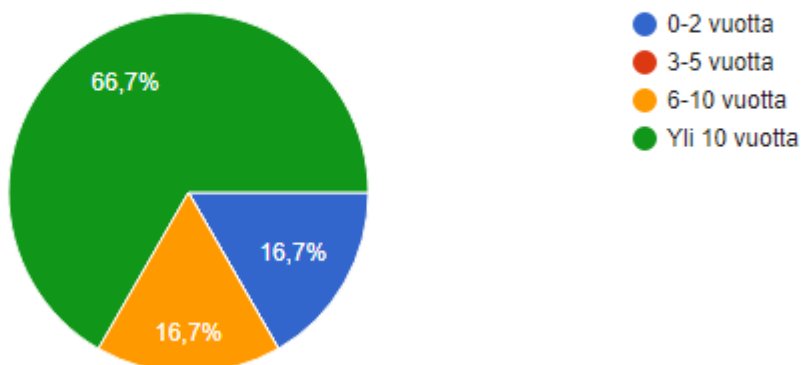
Huomataan, että vuonna 2019 henkilökohtaisessa valmennuksessa olleiden määrä kasvoi huomattavasti. Palkkatuella ja työkokeilussa olleiden määrä laski hieman. Asiakkaiden kokonaismäärä jatkoi kasvuaan. Joskin kasvu oli maltillisempaa kuin 2017 – 2018, jolloin se harppasi 20 hengellä. Työllistyneiden määrän tavoite on pysynyt ennallaan koko tarkastelujakson ja se ylitettiin vuonna 2019. Hankkeen keskeisin tavoite on työllistää ja siinä on onnistuttu tavoitteiden mukaisesti tai oikeastaan tavoitteet on ylitetty. Näin ollen hankkeen asiakasmäärän tavoitetaso nostettiin vuodelle 2020 70 – 80 henkilöön.

Kysely työllistämisestä nuorisoseuratoimijoille

Teemahaastattelujen lisäksi nuorisoseurojen työllistämistoiminnasta kerättiin tietoa kyselytutkimuksella. Käytännössä kyselylomakkeeseen vastasivat nuorisoseurojen työllistämishankkeiden nykyiset ja entisen työntekijät. Vastaajien määrä on vähäinen, mutta kysely muistuttaa sikäli kokonaistutkimusta, että jokaiselta organisaatiolta, jolle lähetettiin linkki kyselyyn, saatiin myös vastaus. Kysely oli nuorisoseurojen työllistämistoimintaa kartoittava ja orientoiduin sen avulla aiheeseen. Kyselyyn tuli kolme vastausta Jyväskylästä ja kolme muilta paikkakunnilta. Seuraavassa esittelen kyselyn tuloksia pääpiirteissään kaavioiden avulla.

Kuinka kauan hanke tai muu työllistämistoiminta on ollut käynnissä?

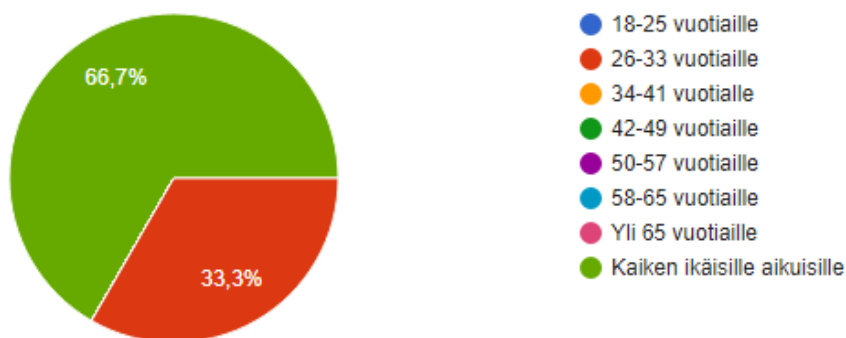
6 vastausta



Vastauksista nähdään, että suurimmassa osassa kyselyyn vastanneista nuorisoseuroista on ollut työllistämistoimintaa yli kymmenen vuoden ajan. Kahdella toimijalla on ollut toimintaa alle 10 vuotta, joista toisella alle kaksi vuotta.

Minkä ikäisille työnhakijoille toiminta on pääsääntöisesti suunnattu?

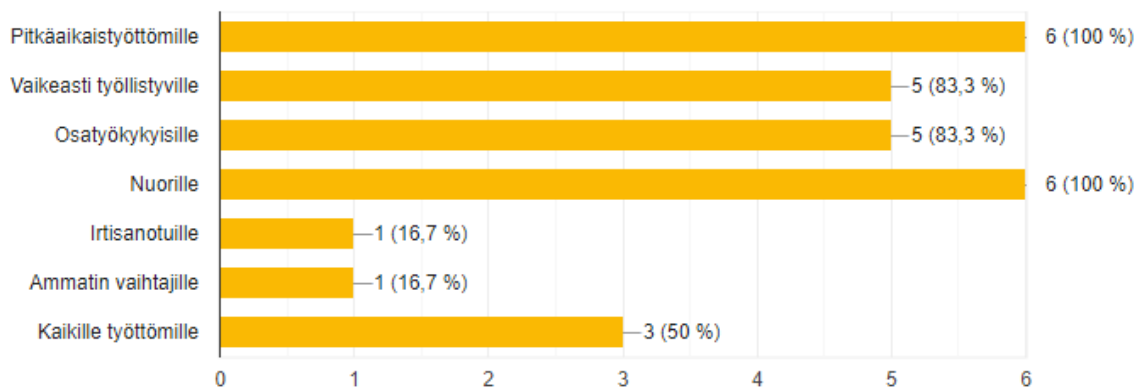
6 vastausta



Työllistämistoiminnan pääsääntöistä kohderyhmää kysyttäessä saatiin hämmästyttävän yhdenmukaisia vastauksia. 42 – 49 –vuotiaat ovat toiminnan keskiössä suurimmalla osalla (4 vastaajaa) ja loput (2 vastaajaa) suuntaavat toimintaansa 26 – 33 -vuotiaalle.

Mille kohderyhmille toiminta on suunnattu? (Voit valita useita vaihtoehtoja)

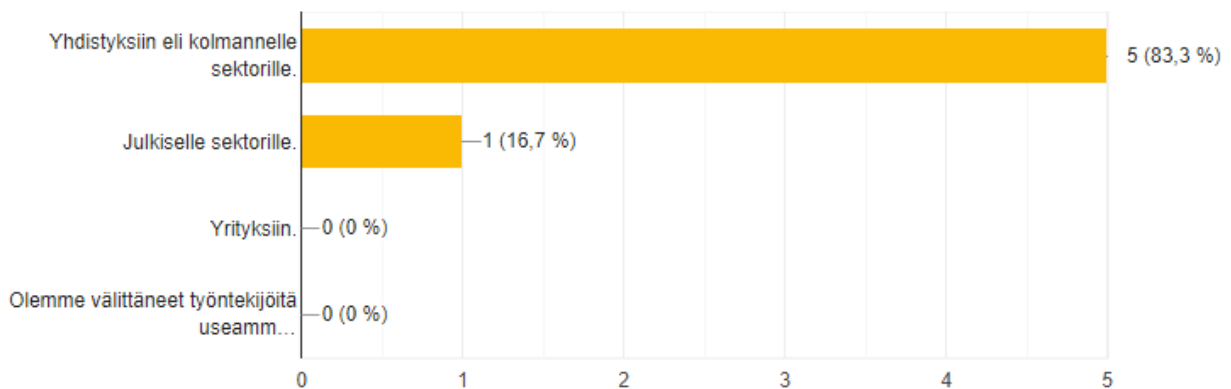
6 vastausta



Nuorisoseurojen työllistämishankkeiden toiminnan kohderyhmät ovat kyselyn mukaan hyvin yhdenmukaisille. Miltei kaikki vastasivat suuntaavansa toimintansa pitkäaikaistyöttömille, vaikeasti työllistyville, osatyökykyisille ja nuorilla. Puolet vastasi toiminnan olevan suunnattu kaikille työttömille. Irtisanotut ja ammatinvaihtajat keräsivät molemmat yhden maininnan vastauksissa

Mille sektorille olette välittäneet eniten työntekijöitä?

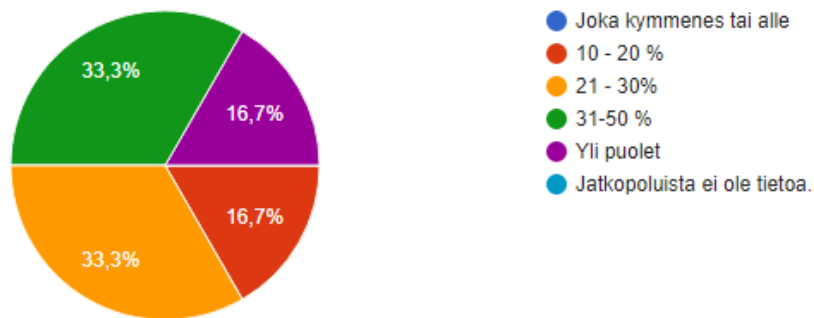
6 vastausta



Kysely vahvisti sen tiedon, että nuorisoseurat on vahva toimija välitettäessä työntekijöitä yhdistyksiin. Julkisen sektorin työpaikkoihin ilmoitti työntekijöitä välittäneensä vain yksi vastaaja. Teemahaastatteluista kävi ilmi, että nuorisoseurojen työllistämishankkeet välittävät tyypillisesti työntekijöitä nuorisoseuroihin.

Kuinka suuri osa asiakkaista on saanut työ- tai opiskelupaikan palkkatukityöjakson jälkeen?

6 vastausta



Kun tarkastelussa ovat työllistämishankkeiden asiakkaiden jatkopolut, hajoavat eri toimijoiden vastaukset merkittävästi. Kuitenkin noin puolet vastaajista ilmoitti, että yli 31 % asiakkaista on saanut työ- tai opiskelupaikan hankkeen jälkeen. Kolmasosan vastaajista hankkeissa jatkopaikan on saanut 21 – 30 %. Yhden vastaajan asiakkaista 10 – 20% on työllistynyt tai saanut opiskelupaikan. Merkittävä tulos on myös se, ettei yksikään vastaaja ilmoittanut, että jatkopoluista ei ole tietoa.

Mielipidekysymykset

Kyselyssä kysyttiin mielipiteitä seuraaviin kysymyksiin:

- Kuinka hyvin olette kokenut onnistuneenne työllistämistoiminnassa?
- Asiakkailta saatu palaute on ollut positiivista.
- Yhteistyökumppaneilta saatu palaute on ollut positiivista.
- Yhteistyö muiden työllistämistoimijoiden kanssa on ollut tiivistä.
- Hankkeen (tai organisaation) toiminta on ollut hyödyllistä.
- Tulemme hakemaan hankkeelle/toiminnalle jatkorahoitusta.

Kysymyksissä oli viisiportainen vastausasteikko arvon 1 edustaessa negatiivisinta mielipidettä (ei lainkaan samaa mieltä) ja arvon 5 positiivisinta vastausta (täysin samaa mieltä).

Vastaukset kysymyksiin olivat hyvin yhdenmukaiset. Vastauksen arvo 4 oli yleisin kaikissa muissa kysymyksissä paitsi kysymyksessä jatkorahoituksessa, johon viisi vastaajaa antoi vastauksen 5 eli toisin sanoen toimijat tulevat hakemaan hankkeilleen jatkorahoitusta hyvin todennäköisesti.

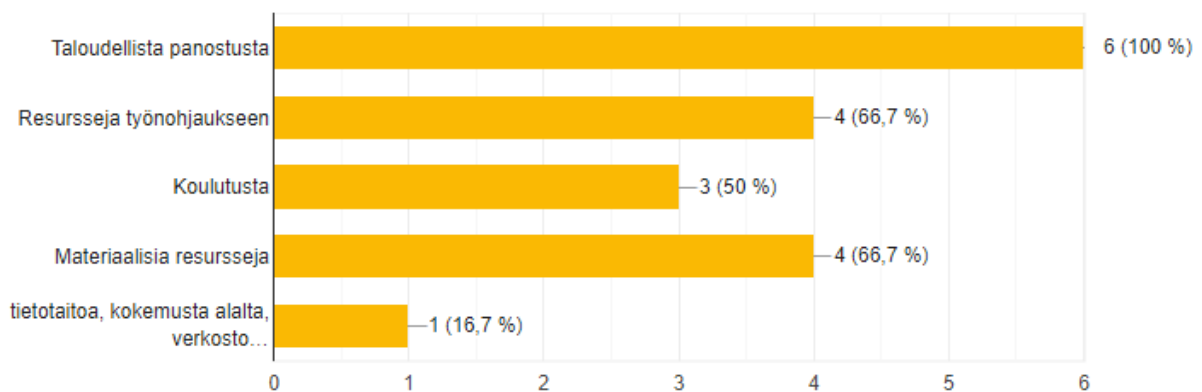
Asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta saatu palaute on ollut positiivista (kaikki vastaukset 4 tai 5). Hankkeen (tai organisaation) toiminta on koettu hyödylliseksi (4 tai 5).

Ainoastaan kysymys yhteistyön tiiviydestä muiden työllistämistoimijoiden kanssa jakoi jonkin verran mielipiteitä. Tyypillisin vastaus tähänkin kysymykseen oli 4 (täysin samaa mieltä väitteen kanssa). Kaksi vastaajaa oli antanut vastannut kohtaan pienemmän arvon (2 tai 3).

Kaiken kaikkiaan Suomen Nuorisoseurat ry:n työllistämistoimijat tuntevat olevan hyvin samaa mieltä siitä, että saatu palaute on ollut positiivista, toiminta on hyödyllistä ja että hankkeelle tullaan hakemaan jatkorahoitusta. Toimijat ovat myös kokeneet onnistuneensa työllistämistoiminnassa hyvin.

Millaisia resursseja toimintanne vaatii?

6 vastausta



Nuorisoseurojen työllistämishankkeet kaipaavat toimintansa tueksi kyselyn mukaan ennen kaikkea taloudellista panostusta, resursseja työnohjaukseen ja materiaalisia resursseja. Koulutus on myös tärkeää ja verkostot saivat myös yhden maininnan.

Lopuksi

Uuteen työyhteisöön tuleminen on haaste. Minä tulin nuorisoseuroihin tekemään työyhteisöä tai oikeastaan sen osaa kuvaavaa tutkimusta. Tulin ikään kuin tarkkailijan asemaan, mutta samalla heti alusta lähtien tunsin kuuluvani myös joukkoon. Mystinen ”nuorisoseuralaisuus” oli asia, jonka sisällöstä halusin ottaa selvää. Pääsin siihen ymmärrykseen, että nuorisoseuralaisuus on toimintaa yhteisön tasolla eteenpäin sysäävä voima. Nuorisoseurahenki yhdistää ihmisiä niin paikallisesti kuin valtakunnallisesti. Se jäi kuitenkin osittain edelleen myös hämärän peittoon. Ehkä aiheesta tehdään joku päivä kattava tutkimus.

Työllistämistoimintaa tutkiessani ymmärsin, että nuorisoseurojen toiminnassa on paljon selvitettävää. Leipää ja kulttuuria Keski-Suomen osalta tilanne on nyt hyvä kun tämän tutkimuksen lisäksi vastikään ilmestyi Tiina Kämäräisen opinnäytetyö hankkeesta asiakasnäkökulmasta. Näkisin, että nuorisoseuroissa voitaisiin lisätä tutkimustoimintaa. Tutkijoita voitaisiin rekrytoida palkkatuella, kuten omalla kohdallani oli asian laita. Tutkimuksille pitää kuitenkin olla aito tarve. Tämä on tärkeää niin työnantajan kuin tutkimusta tekevän työntekijän näkökulmasta.

En ollut tehnyt varsinaisia tutkijan töitä muutamaan vuoteen ennen työtäni nuorisoseuroissa. Oli virkistävää päästä päivittämään osaamistani. Olen itse sangen tyytyväinen lopputulokseen. Toivon, että lukija saa tästä tutkimuksesta haluamansa tiedon ja että lukukokemus on miellyttävä. Haastateltavien innostuneisuus asiasta siivitti työtäni eteenpäin. Haluan esittää isot kiitokset kaikille haastatelluille. Oman työni kannalta oli merkittävää, että sain vapaat kädet kirjoittaa tutkimuksen haastattelujen pohjalta. Tutkimusteksti kumpusi luontevasti haastatteluista kun turhaa teoriaa tai tulkintaa rajoittavia ennakko-oletuksia ei ollut.

Tätäkin tutkimusta ei ole tehty umpiossa. Haluan kiittää Aimo Walamiestä (tutkimuksen pitäminen ruodussa), Riikka Järvistä (tiedotusasiat), Reija Porttia (psykykinen tuki), Jarmo ”Uuno” Tupasela (tsemppaus), Ville Koskista (lukuisat it- ja nuorisoseuravinkit), Teija Lindholmia (kahvi, tupakkataut, tsemppaus) ja Kalle Parosta (kansilehti). On ollut ilo olla nuorisoseuroissa töissä. Ehkä minuunkin tarttui hippunen nuorisoseuralaisuutta. Ja ehkäpä tapaamme joissain merkeissä. Ainakin toivoisin niin!

Liitteet

Haastattelukysymykset

SUOMEN NUORISOSEURAT RY:N (KESKI-SUOMI) SEKÄ LEIPÄÄ JA KULTTUURIA HANKKEEN TYÖLLISTÄMISTOIMINTA HAASTATTELUKYSYMYKSET

TYÖNTEKIJÄN OMA ROOLI / PERUSTIEDOT

1. Nimi? Ammattinimike / titteli?
2. Mikä on oma roolinne Leipää ja Kulttuuria hankkeessa? Mitä työtehtäviä se pitää sisällään?
3. Miten ja milloin tulitte mukaan hankkeeseen?
4. Mikä on mielestänne nuorisoseurojen keskeisin tehtävä / keskeisimmät tehtävät?
5. Miten Keski-Suomi toteuttaa tätä tehtävää / näitä tehtäviä?
6. Miten työllistäminen näkyy omassa työnkuvassanne / työroolissanne?

7. Miten olette kehittyneet työnvälittäjänä? Haasteet vs. onnistumiset.
8. Mitkä asiat olette kokenut pulmallisiksi omassa työssänne? Mitkä asiat sujuvat hyvin?
9. Voiko nimesi mainita tutkimuksen yhteydessä? (Lainaus hyväksytetään erikseen.)

TYÖLLISTÄMISTOIMINTA (SISÄLLÖT)

10. Miten työllistäminen näkyy nuorisoseurojen toiminnassa? Entä hankkeessa?
11. Miten työllistämistoiminta on muuttunut hankkeen toiminta-aikana?
12. Mikä on työllistämistoiminnan tavoite? (julkilausuttu ja piilotavoite)?
13. Tukeeko perustoiminta hankkeen perustavoitetta? Onko jossain kohtaa ristiriitaa?
14. Millainen rooli työllistämistoiminnalla on nuorisoseuroissa?
15. Minkä verran hankkeella on ollut asiakkaita?
16. Millainen on työllistämistoiminnan volyymi hankkeessa ja nuorisoseurojen muussa toiminnassa? Millainen on ollut työllistettyjen määrä?
17. Minkä verran hankkeella on ollut yhdistyksiä työnantajina? Minkä verran on ollut nuorisoseuroja ja minkä verran muita yhdistyksiä?
18. Miten yhteistyö työnantajien kanssa on sujunut?
19. Miten hankkeessa on huomioitu se mitä asiakkaalle tapahtuu palkkatukijakson jälkeen?
20. Millaisiin töihin asiakkaita on ohjattu? Millaisia ovat työnimekkeet? Entä millaisia ovat töiden sisällöt ja toimialat?
21. Millaisiin töihin asiakkaita on ohjattu? Millaisia ovat työnimekkeet? Entä millaisia ovat töiden sisällöt ja toimialat?
22. Millaista palkkaa asiakkaille maksetaan töistä?
23. Mitä ovat hankkeen keskeisimmät toiminnan sisällöt ja kuinka hyvin ne ovat mielestänne toimineet?

TALOUS

24. Millaiset resurssit hankkeella on?
25. Miten rahoituksen hakeminen hankkeelle on koettu? Kuka vastaa rahoituksen hakemisesta?
26. Mistä hankkeen rahoitus on saatu? Millainen suhde hankkeella on rahoittajaan? Kuinka tiivistä yhteydenpito on?
27. Kuka vastaa hankkeen raportoinnista? Miten raportointi on koettu?
28. Ovatko taloudelliset resurssit olleet hankkeessa riittävät?
29. Kuka vastaa hankkeen taloudesta? Entä kirjanpidosta?
30. Miten varojen käyttö on jakautunut hankkeen eri toimintaloikoille?
31. Onko hanke pysynyt budjetissa?

HANKKEEN IMAGO

32. Millainen on Leipää ja kulttuuria hankkeen imago? Halutaanko hankkeessa välittää tietoisesti tietynlaista kuvaa toiminnasta ulkopuolelle?
33. Millainen historia hankkeella on?
34. Onko tehdyllä työllä saatu aikaan riittävästi tuloksia vai onko parantamisen varaa?
35. Miten hankkeen ja nuorisoseurojen kaksoisrooli (työn välittäjä / työnantaja) näkyy toiminnassa?

KEHITTÄMINEN JA TULEVAISUUS

36. Miten nuorisoseuratoiminnan perusarvot (osallisuus, yhteisöllisyys, yhdenvertaisuus) toteutuvat toiminnassa?
37. Millaista yhteistyötä hankkeella on nuorisoseurojen vastaavien hankkeiden kanssa?
38. Millainen visio teillä on hankkeen tulevaisuudesta?
39. Miten hankkeessa työstetään kehittämis ehdotuksia hankekaudella ja toisaalta ideoita jatkoksi?

40. Miten hankkeelle asetetut tavoitteet ja odotukset ovat toteutuneet? Miten niitä on mitattu?
41. Miten yhteistyö Uraverkoston kanssa on sujunut? Miten Uraverkosto edistää hankkeen toimintaa? Hyödyttääkö Uraverkosto riittävästi (asiakkaita) suhteessa siihen panostettuun työpanokseen?
42. (Onko muilla hankkeilla samanlaisia verkostoja? Kuinka konkreettista yhteistyö on?)

MUUTA

43. Kuka tekee käytännössä hankkeessa mitä? (vapaa kuvaus)

Vapaa sana työllistämisestä. Esim. millaisia onnistumisen tarinoita on jäänyt mieleen? Entä negatiivisia juttuja?

Lähdeluettelo

Kämäräinen Tiina (2019) ”Meillä oli yhteiset tavoitteet: itsetunnon rakentuminen, osallisuuteen kannustaminen, oman suunnan löytäminen sekä työllistyminen...” Kyselytutkimus Leipää ja kulttuuria Keski-Suomessa työllistämishankkeen merkityksestä asiakasnäkökulmasta. Jyväskylän Humanistisen ammattikorkeakoulun (HUMAK) opinnäytetyö.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262374/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6%20Tiina%20K%C3%A4m%C3%A4r%C3%A4inen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kysely työllistämisestä nuorisoseurojatoimijoille. Syksy 2019.

LEIPÄÄ JA KULTTUURIA KESKI-SUOMESSA hankesuunnitelma. Hankekausi 1.1.2019 – 31.12.2021.

Peltosalmi, Juha; Eronen, Anne; Litmanen, Tapio; Londen, Pia; Näätänen, Ari-Matti; Ruuskanen, Petri; Selander, Kirsikka. Järjestöbarometri 2018. Suomen sosiaali ja terveys ry. Helsinki 2018.

Rita Asplund, Antti Kauhanen, Miika Päällysaho, Pekka Vanhala. Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan

julkaisusarja 75/2018.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161235/75-2018-Palkkatuki.pdf>

Sneck Pauliina ja Walamies Aimo: Työnantajan opas nuorisoseuroille. 2015.

<https://nuorisoseurat.fi/wp-content/uploads/2018/08/Ty%C3%B6nantajanopas-opas-nuorisoseuroille.pdf>

Teemahaastattelut Suomen Nuorisoseurat ry:n työllistämistoiminnan työntekijöille. Jyväskylä (6 haastattelua), Lahti (yksi haastattelu), Kuopio (1 haastattelu) ja Helsinki (1 haastattelu). Syksy 2019.

<https://fi.wikipedia.org/wiki/Br%C3%A4ndi>