



Oulun Seudun Mäntykoti ry  
Kangastie 11  
90500 OULU

# TYÖSSÄ ON HYVÄ OLLA –projekti 2008-2013

## Onnistunut rekrytointi vanhustenhuoltoon

LOPPURAPORTTI



## Sisällysluettelo

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 Projektin lähtökohdat.....                                                   | 3  |
| 2 Projektin tavoitteet.....                                                    | 3  |
| 3 Projektin kohderyhmä .....                                                   | 4  |
| 4 Projektin tulokset.....                                                      | 5  |
| 4.1 Työllistämisen tukijaksot.....                                             | 5  |
| 4.2 Koulutus työnhakijoille .....                                              | 5  |
| 4.3 Koulutus työyhteisölle.....                                                | 6  |
| 5 Hankkeen toteutus ja hyvät käytännöt .....                                   | 7  |
| 6 Kehittämistyö.....                                                           | 8  |
| 7 Ohjausryhmä.....                                                             | 9  |
| 8 Yhteistyö.....                                                               | 9  |
| 9 Arviointi .....                                                              | 9  |
| 9.1 Arviointimenetelmät.....                                                   | 9  |
| 9.2 Työnhakijoiden palaute .....                                               | 10 |
| 9.3 Työyhteisöjen palaute.....                                                 | 14 |
| 9.4 TE-toimiston ja yhteistyökumppaneiden palaute.....                         | 17 |
| 10 Projektin toteutuksessa esiin tulleet ongelmat ja kehittämisehdotukset..... | 19 |
| 11 Lopuksi .....                                                               | 20 |
| Liite 1. Työllistämisen tukijaksot vuosittain.....                             | 21 |

## 1 Projektin lähtökohdat

Oulun Seudun Mäntykoti toteutti Työssä On Hyvä Olla -projektin yhdessä Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry:n (myöhemmin tekstissä Valli) sekä viiden muun järjestön kanssa. Muut projektit toimivat Helsingissä, Lohjalla, Porissa, Tampereella ja Jyväskylässä. Projektit muodostivat valtakunnallisen työllistämis-, koulutus- ja rekrytointiverkoston.

Ikääntyvän väestömäärän voimakas lisäys tulee vaatimaan vanhustyöhön ja hoiva-alalle lisää resursseja ja riittävästi työntekijöitä. Vuonna 2011 yli 65-vuotiaiden määrä koko väestöstä oli noin 18 %, mutta vuonna 2020 osuuden arvioidaan olevan jo n. 23 % (Tilastokeskus 2009). Oulun seudulla yli 65-vuotiaiden osuus on väestöstä hieman pienempi kuin valtakunnallisesti. Työntekijätkin ikääntyvät, joten eläkkeelle poistuvien työntekijöiden osuus kaikista sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä kasvaa merkittävästi tulevina vuosina. Projektin tavoitteena oli ennakoita näitä muutoksia ja toisaalta vastata pitkän työttömyyden aiheuttamiin ongelmiin.

## 2 Projektin tavoitteet

Projektin tärkein tavoite oli etsiä työllistäviä työnantajia sekä pitkään työttömänä olleita ja alaa vaihtavia, vanhustyöstä kiinnostuneita työnhakijoita. Projekti tarjosi mahdollisuuden työskennellä vanhustyön avustavissa työtehtävissä työelämävalmennuksen, työharjoittelun, työkokeilun tai palkkatukityön jaksolla. Tukijaksoilla olevat osallistuivat työyhteisöissä järjestettyihin koulutuksiin, minkä lisäksi heille järjestettiin omia koulutuksia.

Tavoitteena oli työllistää vuositasolla 20 työtöntä työnhakijaa palkkatukityöhön. Lisäksi työnhakijoille järjestettiin työharjoittelun, työkokeilun ja työelämävalmennuksen jaksoja. Vuoden 2013 alusta lähtien työelämävalmennus ja työharjoittelu yhdistyivät työkokeilunimikkeen alle. Se on tarkoitettu sellaisille työttömille työnhakijoille, jotka tarvitsevat jakson ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi tai työmarkkinoille paluun tukemiseksi.

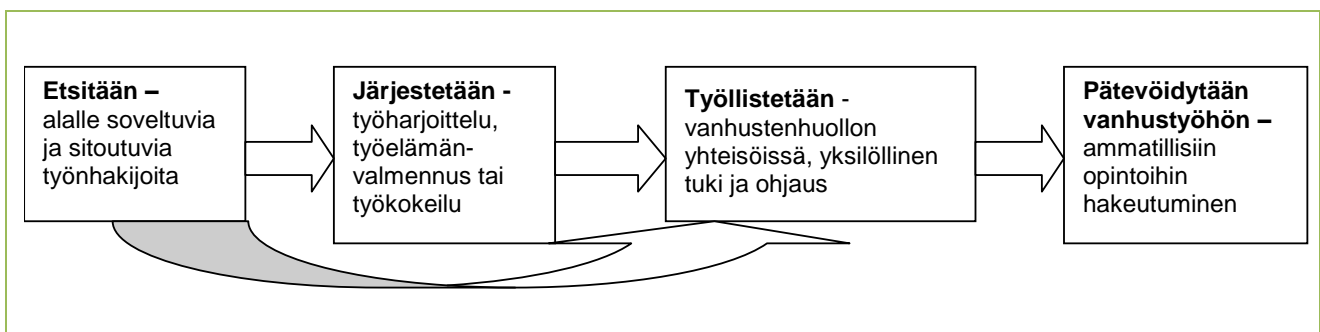
### Projekti

- tuki työttömänä olleiden työllistymissuunnitelman toteutumista ja etenemistä
- tarjosi väylän/mahdollisuuden työllistyä alalle
- kannusti ja ohjasi työttömänä olleita hakeutumaan alan koulutukseen
- laati räätälöidyt tehtäväkuvat jokaiselle työmarkkinatoimenpiteeseen tulevalle
- ohjasi työllistämisen tukijaksoilla olleita työpaikan tehtävissä ja yhteistyössä henkilökohtaisessa ja ryhmäohjauksessa

- järjesti projektin sisäistä koulutusta työelämän pelisääntöihin ja työhön liittyvistä aiheista.

Projektissa selvitettiin, millaiset lähtökohdat työnhakijalla on vanhustyöhön ja suunniteltiin niiden mukaan henkilökohtaisia polkuja avoimille työmarkkinoille työllistymisen mahdollistamiseksi. Ammatillisen koulutuksen merkitys työllistymiselle on merkittävä, minkä vuoksi koulutuksen merkitystä korostettiin keskusteluissa. Projektin tavoitteita tarkistettiin vuosittain ja muokattiin tarpeen vaatiessa. Projektin työllistämismalli toteutui kuvan 1 mukaan.

Kuva 1. TOHO-projektin työllistämismalli.



### 3 Projektin kohderyhmä

Projektin kohderyhminä ovat seuraavat vanhustyöstä kiinnostuneet ja siihen sitoutuvat työnhakijaryhmät, joista työnantajalla oli mahdollisuus saada ryhmäpoikkeusasetuksen mukaista tai korkeinta korotettua palkkatukea:

- ensisijainen kohderyhmä olivat työnhakijat, jotka olivat saaneet työttömyysetuutta työttömyyden perusteella vähintään 500 päivältä. Projektin alkuvuosina tavoitteeksi asetettiin, että 80 % palkkatukityön aloittavista kuuluisi tähän kohderyhmään. Sittemmin tavoitetta muutettiin.
- työnhakijat, jotka olivat olleet yhdenjaksoisesti työttömänä vähintään kuusi kuukautta ennen palkkatuen myöntämistä
- työnhakijat, jotka olivat vailla ammatillista koulutusta
- yli 50-vuotiaat työnhakijat
- työnhakijat, jotka olivat oikeutettuja kotoutumissuunnitelmaan kotoutumisen edistämisestä annetun lain nojalla.

Asiakkaat ohjautuivat projektiin TE-toimiston, muiden työllisyysprojektien, Oulun kaupungin, Työvoiman palvelukeskuksen sekä muiden yhteistyötahojen kautta. Lisäksi työnhakijoita tavoitettiin kotisivujen ja muun markkinoinnin kautta.

## **4 Projektin tulokset**

### **4.1 Työllistämisen tukijaksot**

Projektissa järjestettiin kaikkiaan 112 palkkatukityöjaksoa, 79 työelämävalmennusjaksoa, 11 työharjoittelujaksoa ja 29 työkokeilujaksoa. Projektilla oli yhteensä 125 asiakasta viiden toimintavuoden aikana. Järjestettyjen tukijaksojen määrät vuosittain käyvät ilmi liitteessä olevista kuvista.

Projektin asiakkaista 34 työllistyi avoimille työmarkkinoille ja 31 aloitti ammatillisen koulutuksen tukijakson aikana tai sen jälkeen. 65 henkilöä siis eteni tavoitteiden mukaisesti työllistämisen tukijaksoilta kohti avoimia työmarkkinoita.

### **4.2 Koulutus työnhakijoille**

Tavoitteena oli, että projektiohjaaja ja valtakunnallinen hanke järjestävät koulutusta alueprojektien työyhteisöille vuosittain ja tukijaksoilla oleville säännöllisesti Tsemppi-koulutusta. Koulutuksen aiheina olivat mm. itsetunto, työelämätaidot ja vuorovaikutus. Tukijaksojen aikana työnhakijat kävivät tutustumassa Koskenkodin toimintaan, perehtyivät sähköisen laatu- ja toimintajärjestelmän (IMS) käyttöön sekä kävivät lyhytkoulutuksia, joiden aiheina olivat esimerkiksi aseptiikka, syöttäminen, potilassiirrot ja kodinomaisen asumisen ja hygienian. Kaikki projektissa mukana olleet suorittivat tarvittaessa hygieniapassin ja ensiapukoulutuksen.

Projekti järjesti tukijaksoilla olleille työnohjausta lokakuusta 2011 maaliskuuhun 2012. Työnohjaajaopiskelijan toteuttama työnohjaus sisälsi paljon koulutuksellisia ja valmentavia elementtejä. Työnohjauksen teemat liittyivät osallistujien omiin toivomuksiin ja sen todettiin tukevan työssä oloa ja ammatillisen roolin muodostumista sekä hyvinvointia. Koulutukset järjestettiin pääsääntöisesti työaikana.

Oulussa aloitettiin vuoden 2010 lopussa 9 kk kestävä hoiva—avustajan koulutus, johon osallistui 5 projektissa mukana ollutta työnhakijaa. Koulutuksen järjesti PSK Aikuisopisto yhteistyössä Pohjois-Pohjanmaan Oppisopimustoimiston kanssa. Kaikki koulutukseen

osallistuneet saivat opintonsa päätökseen ja heistä neljä jatkoi opintojaan lähihoitajan tutkintoon. Hoiva-avustajan koulutuksesta kiinnostuneita on ollut projektissa mukana myöhemminkin, mutta koulutuksia ei ole järjestetty Pohjois-Pohjanmaalla.

1.7.2013 voimaan tulleen vanhuspalvelulain myötä hoiva-avustajia voidaan palkata myös vakituisiin työsuhteisiin. Paikkoja vanhustyön avustaviin työtehtäviin on auki enenevässä määrin. Työnantajat edellyttävät kuitenkin sellaista koulutusta, joka antaa riittävät valmiudet hoiva-avustajan työhön

Monelle pitkään työttömänä olleelle opiskelu voi tuntua epärealistiselta ja vaikealta. Aikaisemmasta opiskelusta voi olla aikaa vuosia tai vuosikymmeniä. Vuosina 2009-2011 projektissa mukana olevien oli mahdollista suorittaa oppisopimuksella myös yksittäisiä kursseja lähihoitajan tutkinnosta. Työnhakijat pystyivät näin kokeilemaan opiskelua ja työssäkäynnin ja opiskelun yhdistämistä. Aloitukset ei välttämättä ollut helppo, mutta saadut onnistumisen kokemukset kannustivat jatkamaan opiskelua. Valitettavasti nämä osaoppisopimukset eivät olleet mahdollisia enää projektin kahtena viimeisenä vuonna.

Tavoitteiden mukaisesti kaikkia tukijaksoilla olleita ohjattiin hakeutumaan alalle johtavaan ammatilliseen koulutukseen.

### 4.3 Koulutus työyhteisölle

Työyhteisökoulutuksen tavoitteena oli vahvistaa ohjaus- ja perehdytystoimintaa, jotta uusien työntekijöiden vastaanottaminen ja ohjaaminen olisi sujuvaa. Valtakunnallinen TOHO-projekti järjesti vuosina 2008 ja 2011 työyhteisöille Ihmislähtöisyys ja asiakaspalvelu vanhustyössä – koulutus. Koulutuksen tavoitteena oli tuoda ihmislähtöisyyttä esiin sosiodraaman avulla. 2009 alkuvuodesta työyhteisöille järjestettiin työllistämiseen liittyvää ohjaavaa koulutusta. Koulutuksen tavoitteena oli tukea työyhteisöjä vastaanottamaan erilaisen taustan omaavia työntekijöitä ja se toteutettiin työnohjauksellisin menetelmin. Vuonna 2010 valtakunnallinen hanke järjesti Työllisyysfoorumin, jonka aiheina olivat vanhustyön tulevaisuus, työvoiman turvaaminen tulevaisuudessa ja projektin toiminnan esittely.

Kevään ja syksyn 2010 aikana valtakunnallinen hanke järjesti työttömien ja työyhteisön ohjaamiseen liittyvää koulutusta, joka liittyi henkilöstörakenteen muutokseen ja sen läpivientiin. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin koulutusta, jonka sisältönä olivat

vuorovaikutustaidot työyhteisössä sekä vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen. Hankkeen suunnittelija kokosi vanhustyön työnantajia keskustelu- ja verkostointitilaisuuteen Oulussa myös vuonna 2011.

## 5 Hankkeen toteutus ja hyvät käytännöt

Projektin suunnittelusta, ohjaamisesta, toteutuksesta, arvioinnista ja seurannasta vastasi yksi kokopäiväisesti työskentelevä projektiohjaaja. Projektiohjaajana työskentelivät Kaija Luukinen (1.10.2008-14.5.2012), Eero Multasuo (1.3.-31.5.2011), Hanna Heiskanen (15.5.-31.8.2012) ja Anu Välikangas (1.10.-31.12.2011; 1.9.2012-30.9.2013). Projektiohjaaja vastasi myös projektin tiedottamisesta, yhteistyöstä eri tahojen kanssa, työnhakijoiden haastattelusta ja rekrytoinnista, työnhakijoiden yleisestä ohjaamisesta työelämän pelisääntöihin ja vanhustyöhön sekä ammatilliseen koulutukseen. Mäntykodin johtaja toimi projektiohjaajan esimiehenä ja toimistonhoitaja huolehti taloushallinnosta.

Projektissa toteutettu Vallin työllistämismalli todettiin toimivaksi. Työttömien työnhakijoiden yksilöllinen ja monipuolinen ohjaus ja tuki paransivat työttömien työnhakijoiden edellytyksiä ja valmiuksia opiskeluun ja työllistymiseen. Työyhteisöissä ei ole tavallisesti resursseja riittävään ohjaukseen. Projektiohjaaja oli sen sijaan lähes aina tavoitettavissa ja tukijaksoilla olevien oli helppo olla häneen yhteydessä pienissäkin asioissa.

Projektissa onnistuttiin löytämään hyviä, osaavia ja motivoituneita työntekijöitä, jotka pystyivät työskentelemään eri työpisteissä joustavasti. Myös koulutuksesta kiinnostuneita löydettiin ja heitä pystyttiin tukemaan opiskelupaikan saamisessa ja opiskelussa. Opiskelu työn ohessa vaati myös työnantajalta myönteistä suhtautumista. Opiskelu mahdollistettiin esimerkiksi huomioimalla opiskelu työvuorosuunnittelussa.

Työllistämisen tukijaksoilla olevien käytössä oli oma sähköpostiosoite, jota ohjeistettiin lukemaan työajalla päivittäin tai ainakin useita kertoja viikossa. Sähköpostiin ohjattiin työyhteisön yleistä sähköpostia sekä työnhakuun, työttömyyteen ja koulutuksiin liittyvää sähköpostia. Monen tukijaksolla olleen työnhakijan tietotekniset taidot ja varmuus tietokoneen käytössä kohentuivat sähköpostin ja netin käytön myötä. ATK-koulutusta järjestettiin ryhmässä ja henkilökohtaista ohjausta tarjottiin tarpeen mukaan.

Työyhteisössä käytössä oleva varhaisen puuttumisen malli koski myös työllistämisen tukijaksoilla olevia. Varhaisen puuttumisen malli tarkoittaa sitä, että työyhteisössä otetaan puheeksi, jos työntekijällä on esimerkiksi toistuvia poissaoloja. Myös esimerkiksi epäasialliseen käytökseen tai työntekijän noudattamatta jättämiseen puututtiin välittömästi.

Hyväksi käytännöksi koettiin myös se, että työpaikalla on vain yksi henkilö, joka hoitaa kaikkia palkkatukityöhön ja harjoittelujaksoihin liittyviä työtehtäviä. Näin toiminta on tehokasta ja yksilöllistä ja ohjaaja on hyvin tavoitettavissa keskusteluja varten.

## 6 Kehittämistyö

Projektin tavoitteena oli käynnistää vuoden 2012 alusta lähtien sijaispankkikokeilu Mäntykodin ja 3-4 muun järjestön yhteistyössä. Tavoitteena oli, että sijaiskoordinaattori hankkisi käytettävissä olevat sijaiset ja käynnistäisi sijaishaut sähköisen järjestelmän kautta. Vastaavanlainen kokeilu oli käynnissä Tampereen seudulla ja Jyväskylässä. 2011 projektiohjaaja kokosi yhteistyöverkoston ja kävi neuvotteluja sijaispankkiyhteistyön käynnistämisestä. Sijaispankkirekrytointi olisi kohdistunut ensisijaisesti lyhyt- ja pitkäaikaisten sijaisten hankintaan. Sijaispankkikokeilu ei kuitenkaan toteutunut Oulussa rahoituksen puutteen vuoksi.

Projektiin on ollut vaikea saada nuoria työnhakijoita, eikä vanhustyö näytä kiinnostavan nuoria. Erilaiset liike-elämästä tutut Trainee-ohjelmat sekä nuorten työttömyysluvat olivat pohjana, kun Valli ja TOHO-projektit suunnittelivat erityisesti nuorille tarkoitettua Vanhustyön Trainee -ohjelmaa. Vanhustyön Trainee käynnistyi Tampereella Koivupirtin säätiössä ja Helsingissä Vallissa. Myös Lohjan Apuomena ry:n hallinnoima KOHONTA-projekti kuuluu Vanhustyön Trainee -verkostoon. Vanhustyön Traineen kohderyhmänä ovat alle 29-vuotiaat nuoret ja sen tavoitteena on esitellä vanhustyötä ymmärryksen lisäämisen eikä niinkään yksittäisten hoitotoimenpiteiden kautta. Nuoret osallistuvat 5 kuukauden työkokeilujaksolle, joka sisältää perehtymistä vanhustyön eri aiheisiin, oman koulutus- ja työuran hahmottelua ja suunnittelua sekä käytännön harjoittelua vanhustyössä pitkään työskennelleen mentorin rinnalla. Vanhustyön Trainee -ohjelman rahoituksesta ei ollut TOHO-projektin päättyessä tietoa.

Vallin ja alueprojektin yhteisenä tuotoksena syntyi 24/7 Työvoiman turvaaminen vanhustyössä viikon jokaisena päivänä ja tuntina -julkaisu. Siihen koottiin työvoiman saatavuuteen liittyviä aiheita, hyväksi koettuja työllistämisen menetelmiä ja projektissa esiin tulleita asioita, jotka



vaikuttavat uuden työntekijän perehdyttämiseen ja osaamisen huomioimiseen. Lisäksi tekstin lomassa tuotiin esille projekteissa mukana olleidentyönhakijoiden työllistymistarinoita. Julkaisun tavoitteena oli juurruttaa TOHO-projektien työllistämistoiminnan ja kehittämisen tuloksia vanhustyön kentälle sekä muille kiinnostuneille. Julkaisua on saatavissa Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto ry:stä.

## 7 Ohjausryhmä

Projektilla oli ohjausryhmä, joka vahvisti projektin etenemistä, arvioi sitä ja tuki työllistämistä vanhustyöhön. Ohjausryhmään kuuluivat projektiohjaajan lisäksi Mäntykodin johtaja, vastaava hoitaja, tiimivastaavat, hallituksen jäsen, TE-toimiston edustaja sekä OAKK:n edustaja. Ohjausryhmässä projekti sai ajankohtaista tietoa työllistamisestä TE-toimiston edustajalta sekä lisätietoa koulutusmahdollisuuksista koulutussektorin edustajalta. Ohjausryhmä kokoontui pääsääntöisesti neljä kertaa toimintavuoden aikana.

## 8 Yhteistyö

Projektin kokonaisohjauksesta vastasi Vallissa työskentelevä suunnittelija, jonka tehtävänä oli ohjata, koordinoida ja johtaa valtakunnallista projektia ja tukea alueprojektien sekä liiton jäsenjärjestöjen työvoimapolitiittista toimintaa. Alueprojektien projektiohjaajien muodostama työryhmä toimi suunnittelijan kanssa yhteistyössä. Suunnittelija järjesti aluetapaamisia ja koulutusta projektiohjaajille, työyhteisöille ja työnhakijoille.

Projektin tärkeimmät paikalliset yhteistyökumppanit olivat TE-toimisto (aikaisemmin Työvoimatoimisto), Työvoiman palvelukeskus, oppilaitokset ja muut koulutuksen järjestäjät sekä muut alueelliset työllisyysprojektit ja työllistävät tahot, alueelliset vanhustyön järjestöt ja yritykset.

## 9 Arviointi

### 9.1 Arviointimenetelmät

Projektin arviointisuunnitelman mukaisesti projektin toimintaa ja onnistumista arvioivat tukijaksoilla olleet työnhakijat, työyhteisöjen vakituiset työntekijät ja yhteistyökumppanit. Arviointi toteutettiin Vallin ja projektin käytössä olevalla webropol-ohjelmalla ja paperisin kyselylomakkein.

## 9.2 Työnhakijoiden palaute

Tavoitteena oli, että kaikki työllistämisen tukijaksoille osallistuneille vastaisivat aloitus- ja loppukyselyyn. Kyselyissä arvioitiin vastaajien lähtötilannetta ja kokemuksia työssäolojakson onnistumisesta sekä projektin antamasta tuesta. Toiminnan kannalta merkittävää oli se, miten tukijaksoilla olleet työnhakijat kokivat työyhteisön vastaanoton ja työtehtävät. Tärkeää oli saada tietää myös se, millaista tukea työnhakijat saivat projektilta ja työyhteisöltä työllistymissuunnitelmiansa ja koulutussuunnitelmiansa eteenpäin viemisessä.

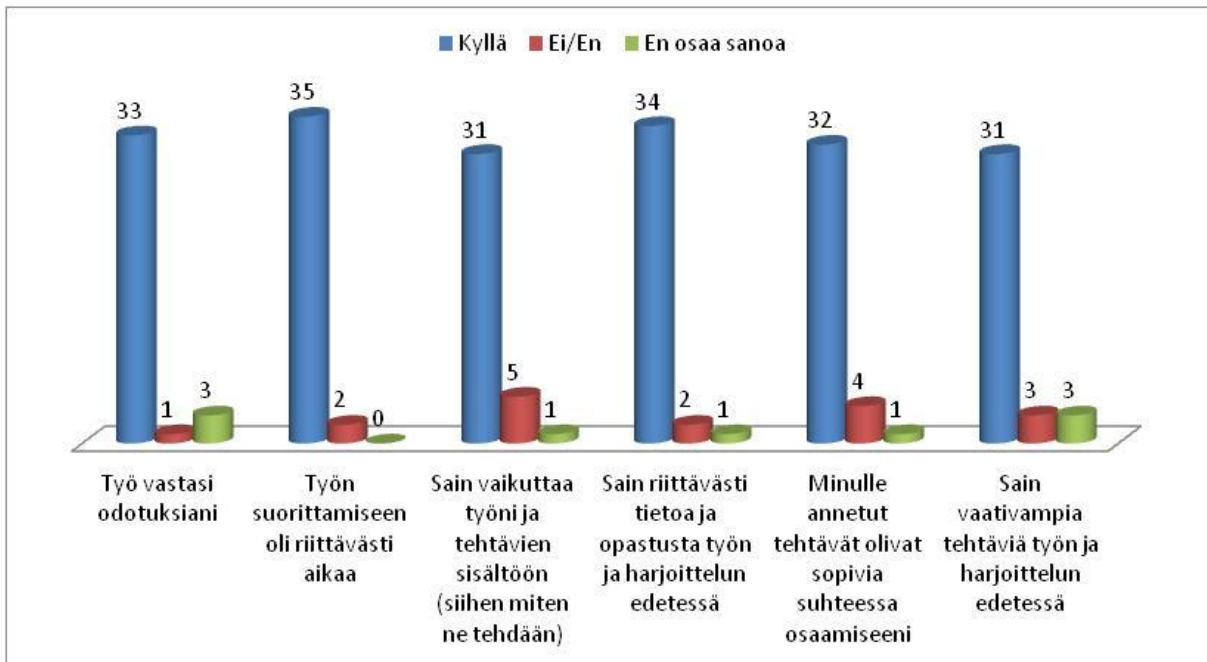
### Aloituskysely

Aloituskyselyyn vastasi kaikkiaan 75 henkilöä. Taustatiedoista käy ilmi, että projektin tyypillisin asiakas oli 36-45-vuotias nainen, joka on suorittanut perus- tai kansakoulun. 12 henkilöä on suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon ja 11 henkilöä korkeakoulututkinnon. 26 projektiin tulleella on yli 10 vuotta työkokemusta. Yleisimmät alat, joilta työnhakijoilla on aikaisempaa työkokemusta ovat palveluala, hoiva-ala ja toimistotyö. Suuri osa (58 %) projektissa aloittaneista työnhakijoista on ollut työttömänä 1-5 vuotta. Kyselyssä tiedusteltiin syytä projektiin hakeutumiselle. Yleisimmät syyt hakeutua projektiin olivat halu kokeilla tai harjoitella hoivatyötä, työllistyminen vakituiseen työhön sekä halu vaihtaa ammattia. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet olivat kiinnostuneita koulutuksesta projektiin tullessaan. Halutuin opiskelumuoto on oppisopimus. Vastaajilta kysyttiin myös lähitulevaisuuden suunnitelmia avoimella kysymyksellä. Yhteensä 38 vastaajaa suunnittelee koulutukseen hakeutumista ja 18 haluaa työllistyä pitkäaikaisesti tai vakituisesti.

### Loppukysely

Loppukyselyyn saatiin vain 37 vastausta, joten vastausprosentti jäi melko pieneksi. Kyselylomakkeessa esitetään tukijakson toteutumiseen liittyviä väittämiä. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin tyytyväisiä työllistämisen tukijaksoon ja antoi positiivista palautetta. He kokivat, että työn suorittamiseen oli riittävästi aikaa, he pystyivät vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä ja työtehtävät olivat sopivia suhteessa osaamiseen. Tukijakson toteutumiseen liittyvien vastausten yhteenveto kuvassa 2. Ei-vastauksia antaneilta pyydettiin lisäksi perustelu sanallisesti. Näiden vastausten yhteenveto palaute taulukossa 1.

Kuva 2. Loppukysely, tukijakson toteutuminen.



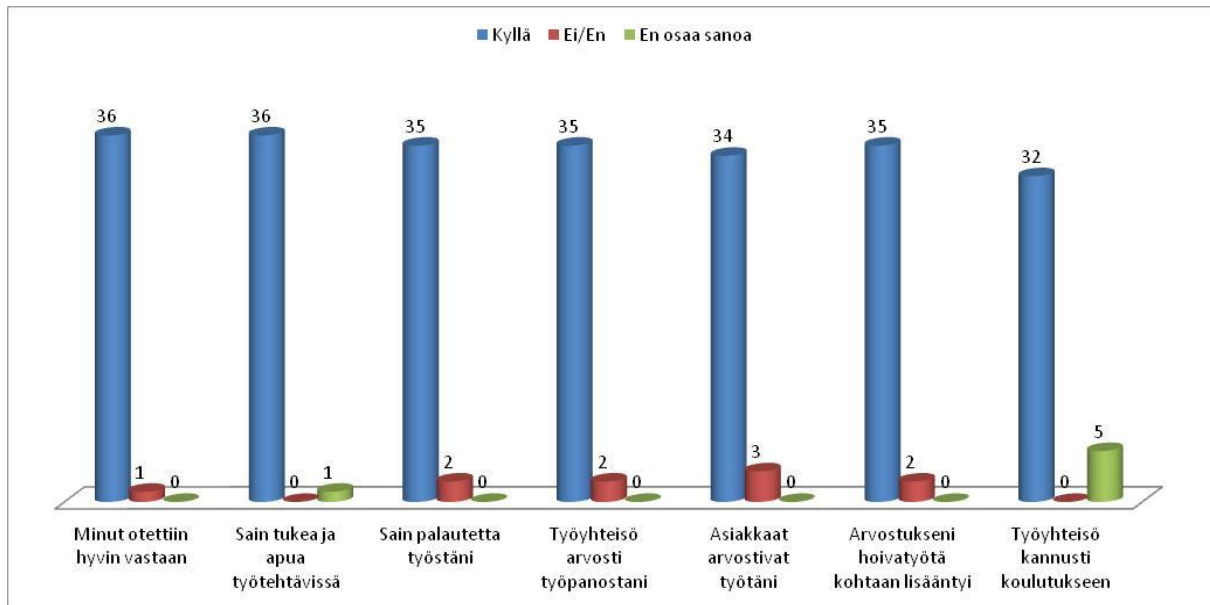
Taulukko 1. Loppukysely, tukijakson toteutuminen.

### Mikäli vastasit johonkin edellä olevaan kohtaan En osaa sanoa tai Ei / En, niin miksi?

- Alusta saakka myös vaativia tehtäviä.
- En tiennyt alasta mitään, koulutuksen puuttuminen vaikutti.
- Jouduin aika omatoimisesti tekemään töitä. Olisi ollut hyvä, jos alussa olisi ollut joku joka olisi kunnolla perehdyttänyt minua.
- Työnkuva oli talon puolelta ennalta määrätty. Tehtävät piti tehdä talon aikataulun mukaan.
- Kaikki tehtävät olivat hyviä ja/tai tarpeen. En ole alkanut - enkä aio - miettiä tehtäviä vaativuuden suhteen. Työharjoitteluni on ollut erittäin monipuolista ja antoisaa.
- Ei aina annettu tarpeeksi tietoa, mikä esim. käytäntö lääkevarastoon menossa.
- Työnkuva ei ollut ihan täysin selkeä aloittaessani ja tehtäviä tuli työn edetessä myös alkuperäisen suunnitelmien ulkopuolelta.
- Olen jo aikaisemmissa työpaikoissa suorittanut vaativampia tehtäviä. Työtehtävät säilyivät muuttumattomina.

Enemmistö vastaajista koki, että hänet otettiin hyvin vastaan työyhteisössä ja työyhteisö ja asiakkaat arvostivat heidän työpanostaan. He kokivat saaneensa tukea, apua ja palautetta sekä kannustusta koulutukseen hakeutumiseksi. Lisäksi heidän arvostuksensa hoivatyötä kohtaan lisääntyi. Vastausten yhteenveto kuvassa 3 ja perustelut ei-vastauksiin taulukossa 2.

Kuva 3. Loppukysely, yhteistyö työpaikalla.



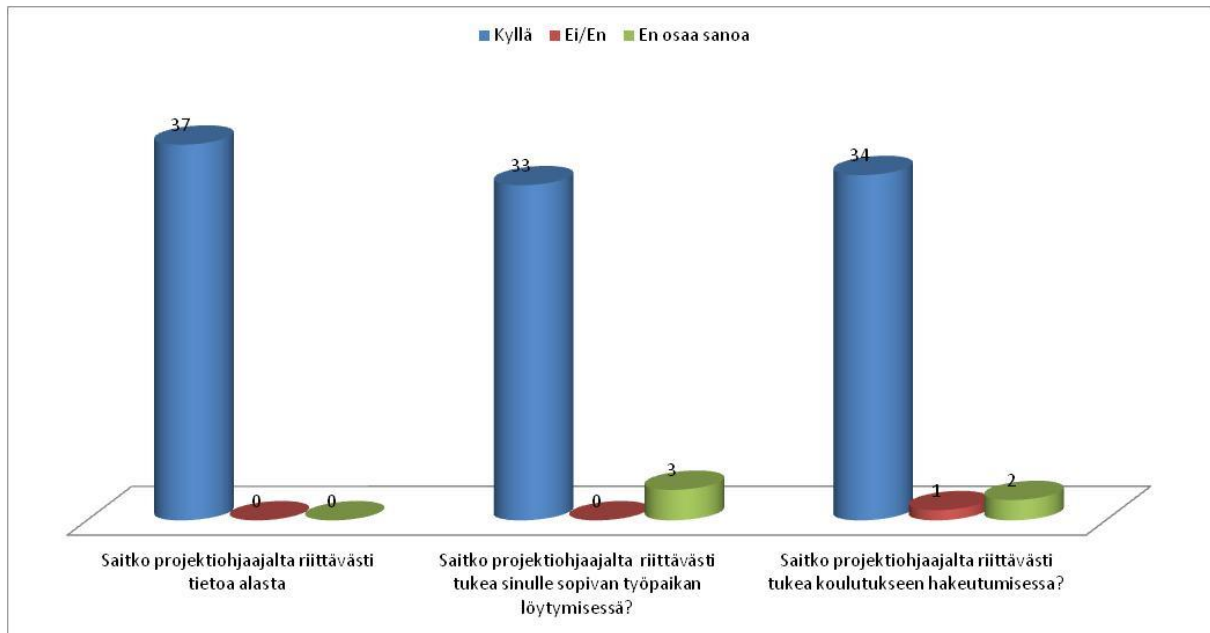
Taulukko 2. Loppukysely, yhteistyö työpaikalla.

#### Mikäli vastasit johonkin edellä olevaan kohtaan En osaa sanoa tai Ei / En, niin miksi?

- Arvostukseni oli suuri jo alkaessani.
- Arvostukseni hoiva-alan työtä kohtaan tuskin voi enää olla korkeampi - laajentua se ehkä voisi.
- Riippu päivästä.
- En ole ihan kokonaisvaltaista palautetta saanut, positiivista tai negatiivista.
- Työssä olin osaksi oppisopimuksessa ja siihen kuului paljon hoitoapulaisen työtä. Koin välillä että työtä oli paljon eikä aina ehtinyt tehdä kaikkea.
- En tiedä, en ole saanut palautetta. Teen vain työtäni.
- Osa tuntui arvostavan, osa ei.
- tehtävät olivat valmiiksi niin selkeitä, ettei niihin voinut paljon vaikuttaa.
- koska minun työhtävä oli melkein aina samalainen.

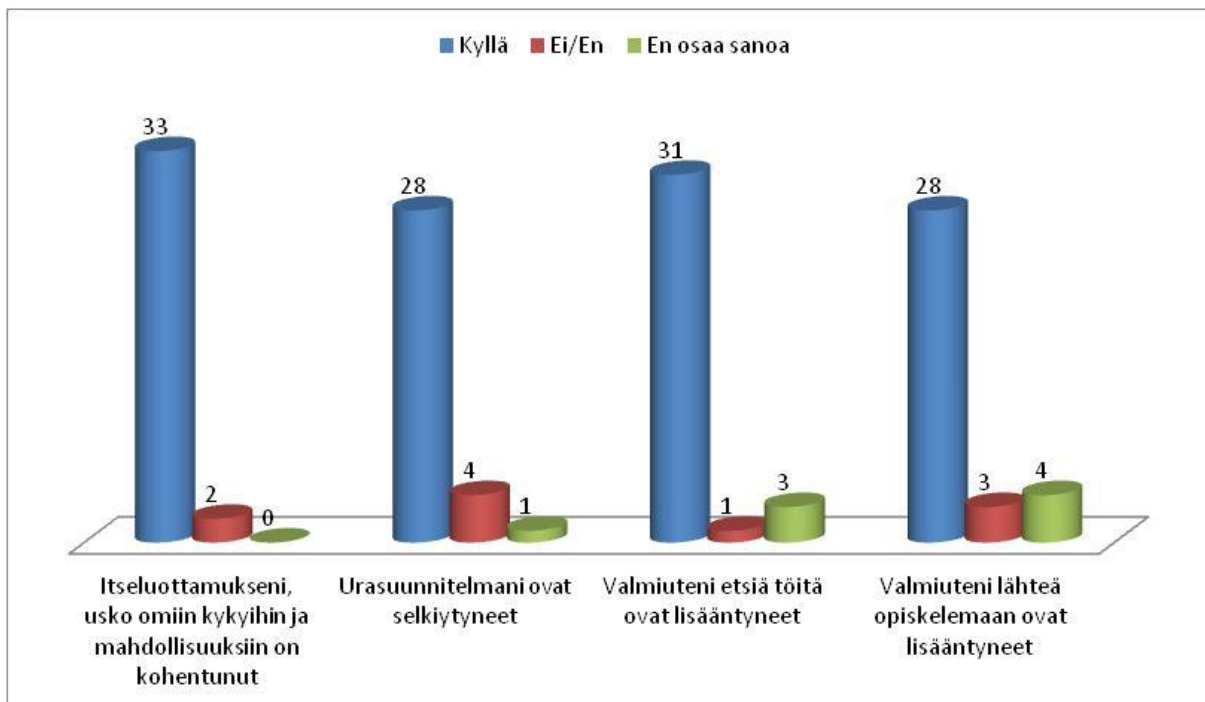
Valtaosa vastaajista koki saaneensa projektiohjaajalta riittävästi tietoa sosiaali- ja terveysalasta sekä tukea työnhaussa ja koulutukseen hakeutumisessa. En osaa sanoa - vastausten määrä on verrattain suuri. Vastausten kooste kuvassa 4.

Kuva 4. Loppukysely, projektiohjaajan tuki.



Lopuksi tiedusteltiin, miten työnhakijat kokevat kehittyneensä työllistämisen tukijakson aikana. Lähes kaikki loppukyselyyn vastanneet kokevat itseluottamuksensa parantuneen tukijaksolla olon myötä. Usko omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin on kohentunut. Lähes kaikkien urasuunnitelmat ovat selkiytyneet ja vastaajat kokevat myös työnhaku- ja opiskeluvalmiuksiensa parantuneen. Kooste vastauksista kuvassa 5 ja ei-vastausten sanalliset perustelut taulukossa 3.

Kuva 5. Loppukysely, oma kehittyminen.



### Taulukko 3. Loppukysely, oma kehittyminen.

#### Mikäli vastasit johonkin edellä olevaan kohtaan En osaa sanoa tai Ei / En, niin miksi?

- Alan vaihtaminen vaatii pitempää harkintaa
- Itseluottamukseni, usko omaan kykyihini ja mahdollisuuksiini, on jo alun alkaen ollut hyvä+, samoin valmiuteni etsiä töitä ja lähteä opiskelemaan. Ruma sana tuo urasuunnitelma - ei kuulu sanastooni.
- Työnhaku oli jo ihan hyvin "hanskassa" ennestäänkin.
- Avustavat tehtävät ovat enemmän omaa juttua.
- Ei urasuunnitelmia
- Vaihtoehtoja on tullut lisää.
- Etsin työtä, ensisijaisesti koulutukseeni liittyvää (amk insinööri)
- tarvitsen oppia lisää suomen kieltä.

Lopuksi vastaajille annettiin vapaus kommentoida sanallisesti tukijaksoon ja projektiin liittyviä asioita yleisellä tasolla. Kommentit koottuna taulukossa 4.

### Taulukko 4. Muut kommentit.

#### Mitä muuta haluaisit sanoa?

- Kiitos mahdollisuudesta!
- Kiitos!
- Kiitos todella paljon työkokeiluajasta. Olen oppinut paljon harjoitteluajalla. Aukaisi silmät monelta osin. (:
- Kiitos. Mukavaa oli.
- 2 kuukautta oli sopiva aika tutustua hoitoalaan, kuukausi olisi ollut liian lyhyt
- Kiitos. Olen käynyt mielenkiintoisia keskusteluja, saanut rakentavaa palautetta hoitoalan identiteetin rakentamiseen ja nauttinut siitä, että kysymyksiini on vastattu. Motivaationi vanhustyöhön on huippua. Talossa on loistotyyppisiä vanhustyön ammattilaisia.
- Kiitoksia kaikille!
- KIITOS!
- Paljon kiitoksia kaikesta!
- Hyödyllinen harjoittelu, lähihoitajaksi kouluttautuminen tuntuu varteenotettavalta vaihtoehdolta.
- Mukavaa oli työskennellä mäntykodissa.
- Työ Mäntykodissa oli positiivinen kokemus.
- Kiitos kaikille
- Kiitos !
- Ei muuta - vain kiitoksia
- Työssäni olen saanut kokeilla monenlaisia työtehtäviä ja se on ollut kattavaa ja se on edistänyt ajatuksella että haluan opiskella tältä alalta ammatin.
- Haluan sanoa kiitos sinulle.

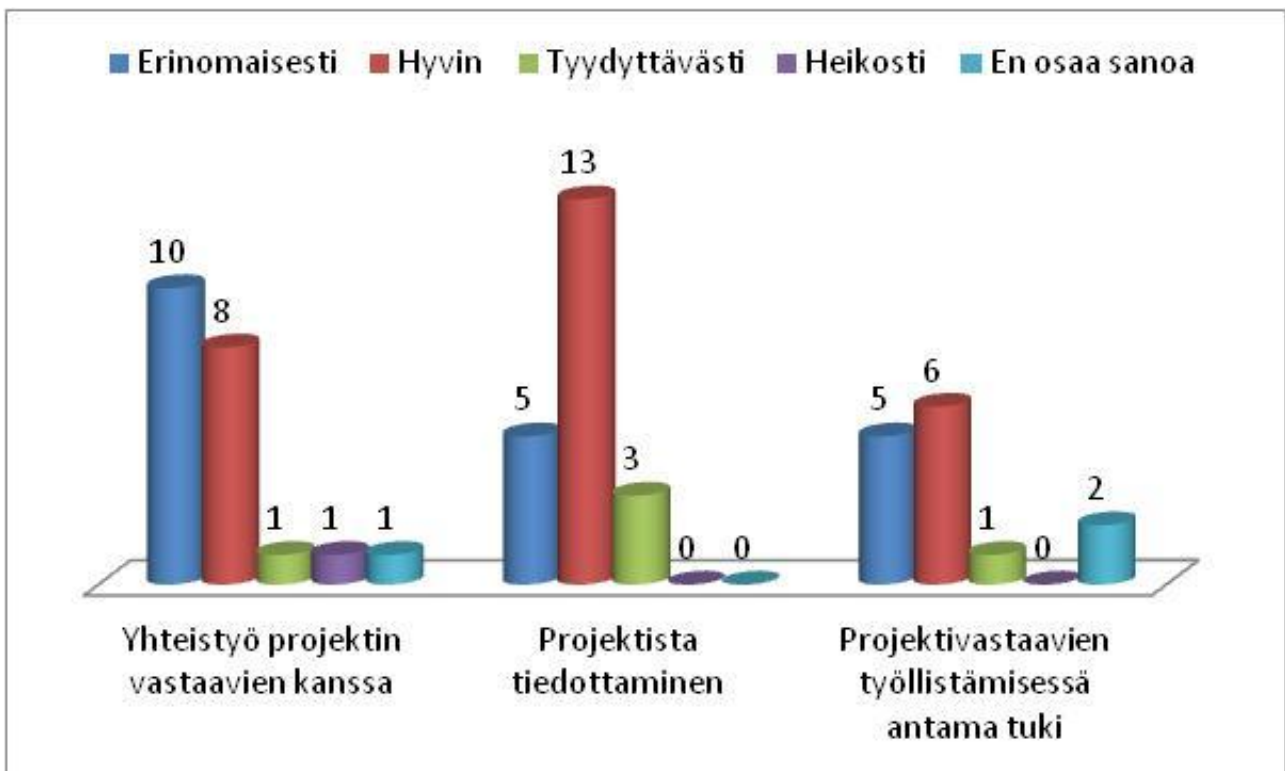
## 9.3 Työyhteisöjen palaute

Projektissa mukana olevien työyhteisöjen työntekijöiltä tiedusteltiin, miten yhteistyö projektin kanssa onnistui ja miten tiedottaminen ja ohjaaminen sujuivat. Lisäksi tiedusteltiin, minkälaisiksi tukijaksoilla olevien työttömien työnhakijoiden motivaatio ja työpanos koettiin.

Vastaajien mielestä yhteistyö projektiohjaajien kanssa toimi erinomaisesti tai hyvin, kuten myös projektista tiedottaminen. Projektiohjaajien antama tuki työllistämiseksi koettiin myös pääsääntöisesti erinomaiseksi tai hyväksi, vaikkakin vastauksia tähän kohtaan tuli vähemmän. Sanallisessa palautteessa työyhteisöjen edustajat kommentoivat työllistämistä yleisellä tasolla sekä sitä, millaista yhteistyötä projektin kanssa vastaajat toivoisivat.

Projektin loppuvaiheessa kerätyssä palautteessa työntekijöitä pyydettiin kertomaan, missä projekti on onnistunut ja mitä opittavaa olisi vielä ollut. Vastausten mukaan projektissa on onnistuttu löytämään motivoituneita työnhakijoita ja heitä on onnistuttu kannustamaan koulutukseen. Ohjaukseen ja työtehtävien määrittelyyn olisi kuitenkin pitänyt vastaajien mukaan kiinnittää enemmän huomiota. Kooste työyhteisöjen edustajien palautteesta kuvissa 6 ja 7.

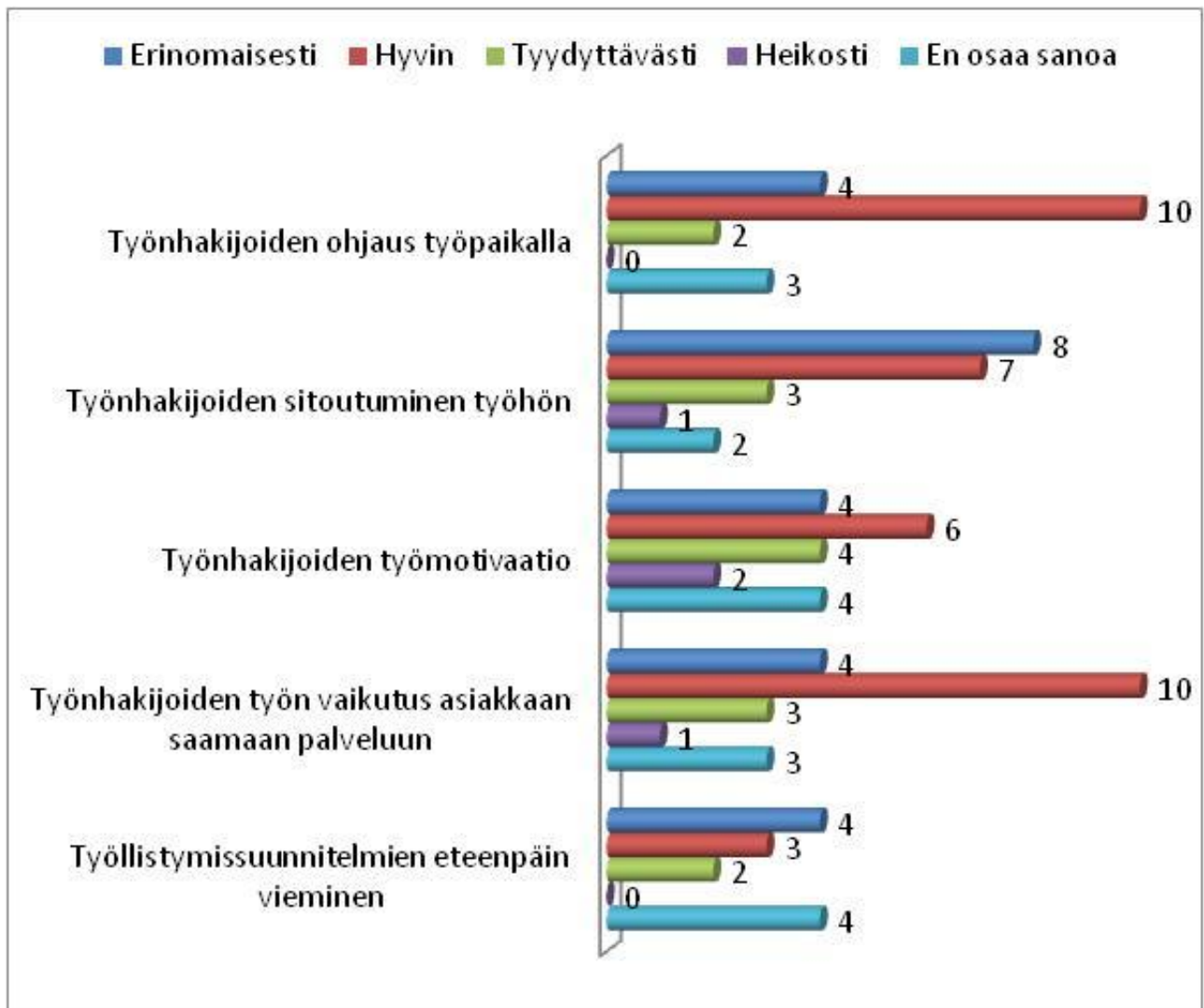
Kuva 6. Työyhteisöjen antama palaute.



Työnhakijoiden ohjaus työpaikalla koettiin onnistuneeksi, kuten myös työnhakijoiden sitoutuminen työhön. Työnhakijoiden työmotivaatio sen sijaan jakoi mielipiteitä. 10 vastaajan mielestä työnhakijoiden työmotivaatio oli hyvä, mutta toisaalta 6 vastaajaa koki työnhakijoiden motivaation olleen tyydyttävä tai heikko. Työnhakijoiden työllä oli kuitenkin

vastaajien mielestä hyvä vaikutus asiakkaiden saamaan palveluun. Työllistymissuunnitelmia pystyttiin myös viemään eteenpäin projektin aikana.

Kuva 7. Työyhteisöjen edustajien palaute.



Työyhteisön edustajille esitettiin lisäksi avoimia kysymyksiä. He saivat kommentoida työllistämistä yleisellä tasolla. Vastauksissa nostettiin esille esimerkiksi työllistämisen mahdollisuudet, mutta toisaalta myös ohjaamisen ja perehdytyksen tärkeys ja haasteellisuus. Tiimien tärkeä rooli ohjauksessa korostuu.

Lisäksi projektin päättyessä tiedusteltiin, missä asioissa projekti on onnistunut ja mitä opittavaa vielä on. Työyhteisön edustajat huomioivat vastauksissaan sen, että projektin kautta on löytynyt hyviä työntekijöitä ja koulutukseen kannustaminen ja ohjaaminen on onnistunut. Toisaalta vastauksissa nousee esille se, että ohjaus vaatii aikaa ja resurssia paljon myös tiimeissä. Sanalliset vastaukset koottuna taulukossa 5.



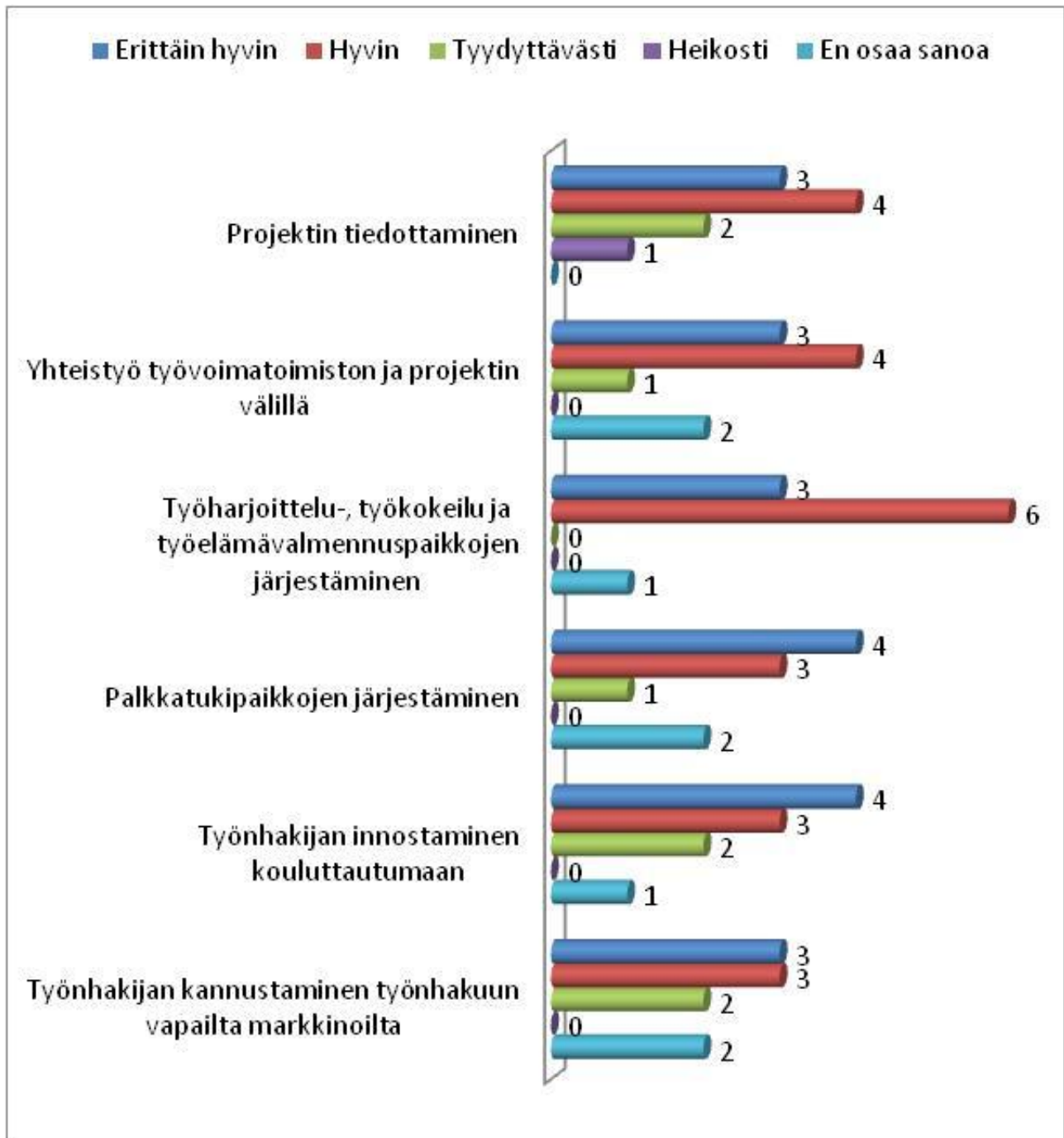
Taulukko 5. Työyhteisöjen edustajien sanallinen palaute.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Mitä muuta haluat kertoa työllistämiseen liittyen?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edelliseen kysymykseen vaikea vastata yleisellä tasolla, koska työllistämistoimenpiteiden kohdehenkilöissä on eroja.</li> <li>• Palkkatukiuralta työuralle aikovien kannustaminen, koulutukseen ohjaaminen sekä kaikiapuolinen tukeminen osoittaa yhteiskuntavastuuta ja vaikuttavaa toimintaa! Hanke on hyvä!</li> <li>• Toisaalta ohjaaminen ja perehdytys vaatii työntekijöiltä paljon, myös uuden perehdytettävän täytyy olla oma-aloitteinen, aktiivinen sekä osata joustaa tarvittaessa. Työntekijänä olisi hyvä tietää erilaisten työllistettyjen taustoista niin olisi helpompi ymmärtää erilaisuutta. Arjessa on tullut myös ongelmia esille. Osa työntekijöistämme kokee ajoittain ns. ohjaamisen liian haasteellisena ja vaativana työtehtävien hyvän hoitamisen ohella. Esim. jos TOHO-projektiin kuuluva useampana työvuorona työparina eli vahvuudessa niin vastuu on useimmiten todella suuri.</li> <li>• TOHO-projekti on ollut hyvä väline hoitoalasta kiinnostuneille päästä kokeilemaan ja sitä kautta työllistymään.</li> <li>• Mukana on ollut paljon hyviä työntekijöitä.</li> </ul> |
| <p><b>Millaista yhteistyötä toivot projektin työntekijöiltä jatkossa?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektiohjaaja ja tiimit - yhteistyötä on kyllä ollutkin. Lisää voisi olla esim. Tiimien jäsenten kannustaminen opiskelijoiden ohjaajakoulutukseen.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>Missä asioissa projekti on onnistunut?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ollut lisähenkilökuntaa, auttavia käsiä työssä mukana. On ollut apua</li> <li>• Löytäneet motiiviotuneita työntekijöitä. Moni on projektin kautta löytänyt oman alan ja kouluttautunut</li> <li>• Koulutukseen ohjaamisessa ja tukemisessa</li> <li>• Projektivetäjä on hienosti kannustanut nuoria toholaisia ja olen saanut motivaatiota tästä projektista paljon. Kiitokset siitä.</li> <li>• Projektiohjaajat ovat olleet sitoutuneita ja ammattitaitoisia.</li> <li>• Henkilöt ovat olleet yleensä motivoituneita.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>Mitä asioita olisi voitu tehdä paremmin?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työntekijöiden (toho) parempi ohjaus</li> <li>• Toholaisten hoitoapulaisten työsuhteet; olisi hyvä olla mahdollisimman pitkiä.</li> <li>• Uusien työhön tulleiden harjoittelijoiden ja työntekijöiden ohjaaminen työpaikalla (aikaa ohjaamiseen on ollut rajoitetusti. Olen oppinut paljon hoitotyöstä. Kiitos työkavereille ja työyhteisölle mahdollisuudesta työskennellä hoitoalalla.</li> <li>• Harjoittelijoille olisi voinut kerta vielä selvemmin mihin asioihin/tehtäviin voivat osallistua.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## 9.4 TE-toimiston ja yhteistyökumppaneiden palaute

Oulun TE-toimiston henkilökunnalta ja aikuiskoulutuksen edustajilta pyydettiin arviota projektin toiminnasta. Kyselyyn saatiin vain 10 vastausta ja en osaa sanoa -vastausten suhteellinen osuus on suuri. Tämä antaa viitteitä siitä että projekti olisi voinut olla esillä enemmänkin. Enemmistö vastaajista pitää kuitenkin projektin tiedottamista ja yhteistyötä onnistuneena. Projektissa on vastaajien mielestä kuitenkin onnistuttu järjestämään harjoittelun ja palkkatukityön jaksoja sekä innostamaan työnhakijoita koulutukseen ja työnhakuun. Vastaukset koosteena kuvassa 5.

Kuva 8. TE-toimiston ja aikuiskoulutuksen edustajien antama palaute.



Vastaajia pyydettiin arvioimaan projektin toimintaa myös sanallisesti ja pyydettiin ehdotuksia yhteistyön kehittämiseksi. Vastaukset taulukossa 6.

Taulukko 6. TE-toimiston ja aikuiskoulutuksen edustajien sanallinen palaute.

#### Mitä muuta palautetta haluat antaa TOHO-projektin toiminnasta?

- Ihan hyvä työllistäjä.
- Hyvä, kun on toimijoita, jotka auttavat työttömiä saamaan työtä ja mahdollisesti myös kouluttautua vanhusten hoidon osa-alueelle. Nuorille hyvä paikka harjoitella ja nähdä mitä vanhustyö todellisuudessa on.

#### Miten kehittäisit yhteistyötä?

- Kunpa kaikkialla Suomessa näkyisivät työharjoittelu-, työelämävalmennus- ja palkkatukipaikat netistä molin sivuilta.
- Yhteistyö on ollut ihan riittävää, Mäntykodissa on päästy käymään ja tutustumaan paikkaan sekä työtehtäviin. Työ- ja elinkeinotoimistossa on vain liian vähän henkilökuntaa etsimään nopealla aikataululla sopivia ehdokkaita tuhansien työttömien joukosta.
- Sidosryhmän edustajana koen että projektista olisi voinut tiedottaa enemmän. En tunne projektin tavoitteita ja tuloksia kokonaisuudessaan, joten sen vuoksi eos vastauksia paljon.

## 10 Projektin toteutuksessa esiin tulleet ongelmat ja kehittämisehdotukset

Palkkatukityöllistäminen vaatii rahoituksen sekä työnantajalta että TE-toimistolta. Vuonna 2009 projekti ei päässyt määrällisiin tavoitteisiin, sillä TE-toimisto ei pystynyt osoittamaan määrärahoja palkkatukityöllistämiseen loppuvuodesta.

Haasteena oli löytää vanhustyöstä kiinnostuneita ja työhön sitoutuvia työnhakijoita. Koulutus kiinnostaa monia, mutta siihen sitoutuminen voi olla vaikeaa. Monet pitkään työttömänä olleet haluavat kyllä kouluttautua, mutta heille sopivin koulutuksen pituus olisi noin 1-1½ vuotta työn ohessa. Hoiva-avustajan koulutus vastaisi näihin odotuksiin lähihoitajan koulutusta paremmin.

Lähihoitajan tutkintoon johtavia oppisopimuksia kysytään paljon, mutta se on havaittu erittäin vaativaksi ja työlääksi opiskelumuodoksi. Erityisesti pitkän työttömyyden jälkeen työn, opiskelun ja vapaa-ajan yhdistäminen sopivalla tavalla on haastavaa. Oppisopimuspaikan hakijoita ohjeistettiin hakemaan oppisopimuspaikkaa myös muista työyhteisöistä ja olemaan aktiivisia hakuprosessissa. Hakijoita ohjattiin myös hakeutumaan työelämävalmennukseen tai työkokeiluun aluksi. Alan työnantajat eivät yleensä ota oppisopimukseen hakijaa, joka ei ole ennalta tuttu ja hyväksi havaittu työntekijä. Hakijoita ohjeistettiin myös hakemaan suoraan esimerkiksi monimuoto- ja päiväopintoihin.

Huolestuttavaa on, että avoimiin palkkatukipaikkoihin on ollut ajoittain melko vähän hakijoita, koska TE-toimisto ei ole pyynnöistä huolimatta pystynyt ohjaamaan heitä projektiin. TE-toimiston monet uudistukset ovat vaikeuttaneet yhteistyötä, kun tutuksi tulleet virkailijat ovat vaihtaneet työtehtäviä.

Projektin alkuvuosina projektiohjaaja sai pyynnöstä tietoonsa avoinna olevat palkkatukipaikat. Tämä käytäntö helpotti työttömien työnhakijoiden ohjaamista eteenpäin. Vuoden 2013 alusta lähtien palkkatukipaikkoja ei enää annettu TE-toimistosta. Työnantajat voivat ilmoittaa avoinna olevia palkkatukipaikkoja Oulun kaupungin työllisyysverkon sivustolla, mikä helpotti tilannetta jonkin verran. Sivusto on kuitenkin melko tuore, eikä näin ollen vielä tavoittanut työnantajia saati työnhakijoita laajalti. Esimerkiksi Tampereen TOHO-projektissa työskennellyt projektiohjaaja pystyi omilla tunnuksillaan tarkastelemaan avoinna olevia palkkatuki- ja harjoittelupaikkoja. Tällainen malli palvelisi varmasti välityömarkkinatoimijoita ja työnhakijoita myös Pohjois-Pohjanmaalla.

10.5.2010 voimaan tullut ryhmäpoikkeusasetus vaikeutti palkkatuella työllistämistä järjestöihin. Asetus pienensi vaikeasti työllistettävien henkilöiden palkkakustannusten kompensointia. Lisäksi asetuksen voimaantulo huomioitiin kaupungilla niin, ettei kaupunki enää osallistu ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti palkkatukipäätöksen saaneiden palkkakuluihin. Tämä vaikeuttaa työllistämistä kolmannen sektorin työnantajien palvelukseen ja asettaa työttömät työnhakijat epätasa-arvoiseen asemaan.

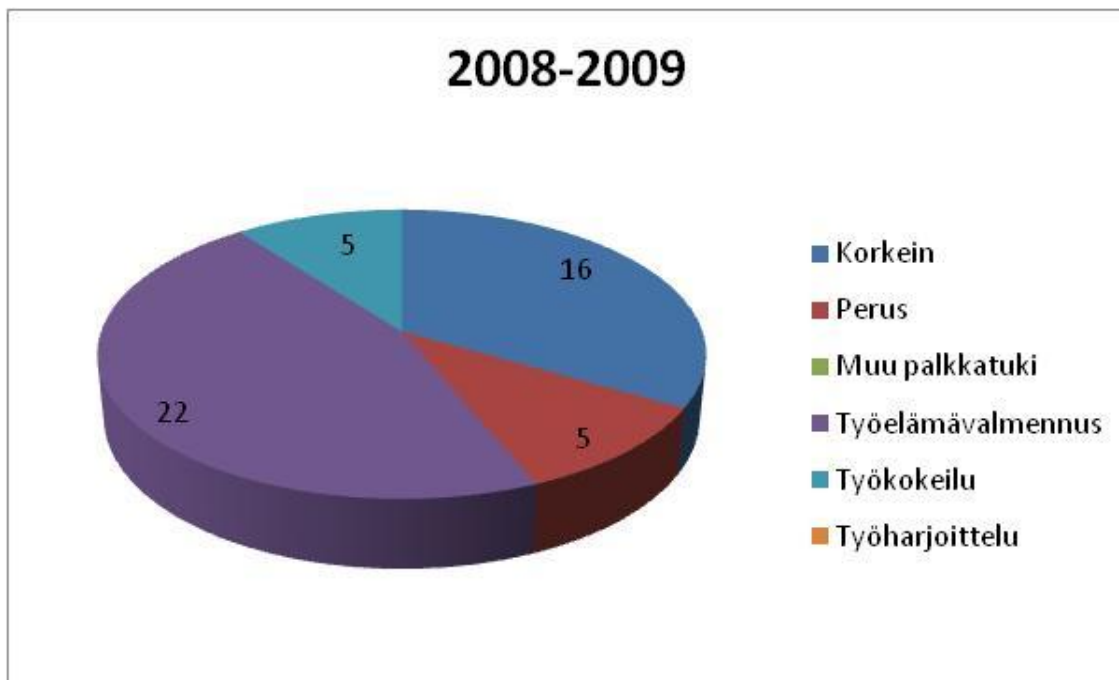
Välityömarkkinoiden kehittäminen –hanke toimi Pohjois-Pohjanmaalla 30.6.2011 saakka. Hanke järjesti työllisyyspoliittisten projektien yhteisiä koulutuksia ja tapaamisia. Hankkeen päätyttyä projektien tapaamiset päättyivät kokonaan, sillä koordinoiva taho puuttui. Kevästä 2012 eteenpäin projektit järjestivät yhteisiä tapaamisia n. 3 kk välein vuorotellen toimijoiden työyhteisöissä.

## **11 Lopuksi**

Vallin työllistämismalli on tuottanut hyviä tuloksia. Työllistämistä vanhustyöhön tulee edelleen lisätä, koska alalla on tulevaisuudessakin työpaikkoja. Vanhustyössä on paljon työtehtäviä, joihin ei tarvita lähihoitajan koulutusta. Hoiva-avustajan koulutus palvelisi parhaiten niin työnhakijoita kuin työnantajiakin.

## Liite 1. Työllistämisen tukijaksot vuosittain.

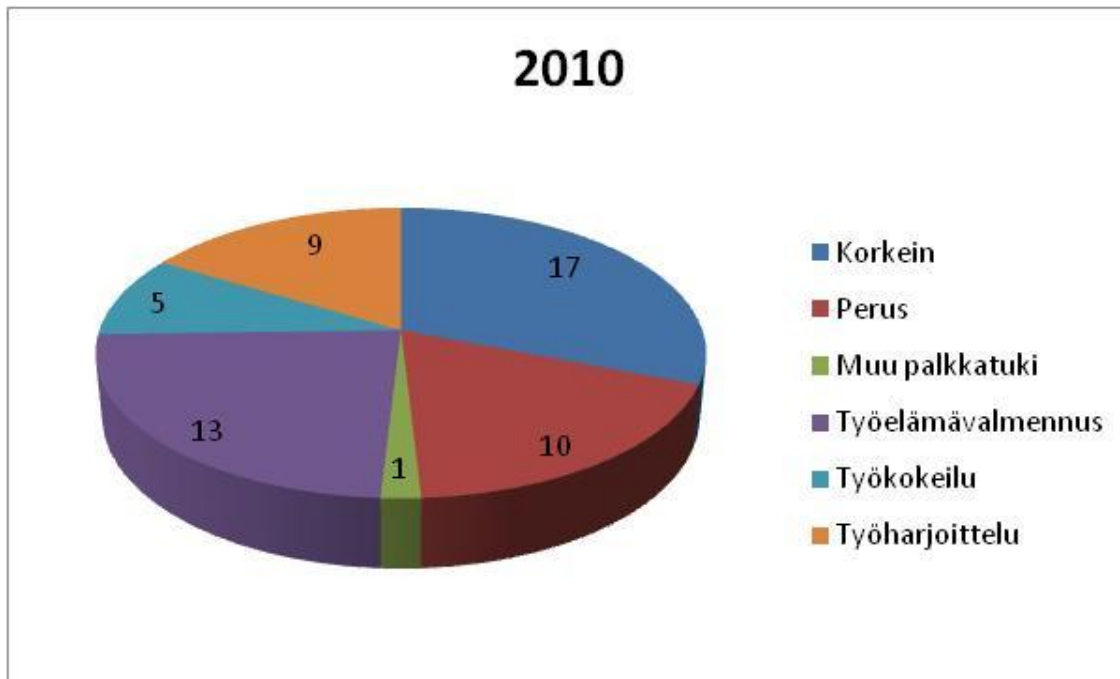
Kuva 9. Työllistämisen tukijaksot 1.10.2008-31.12.2009.



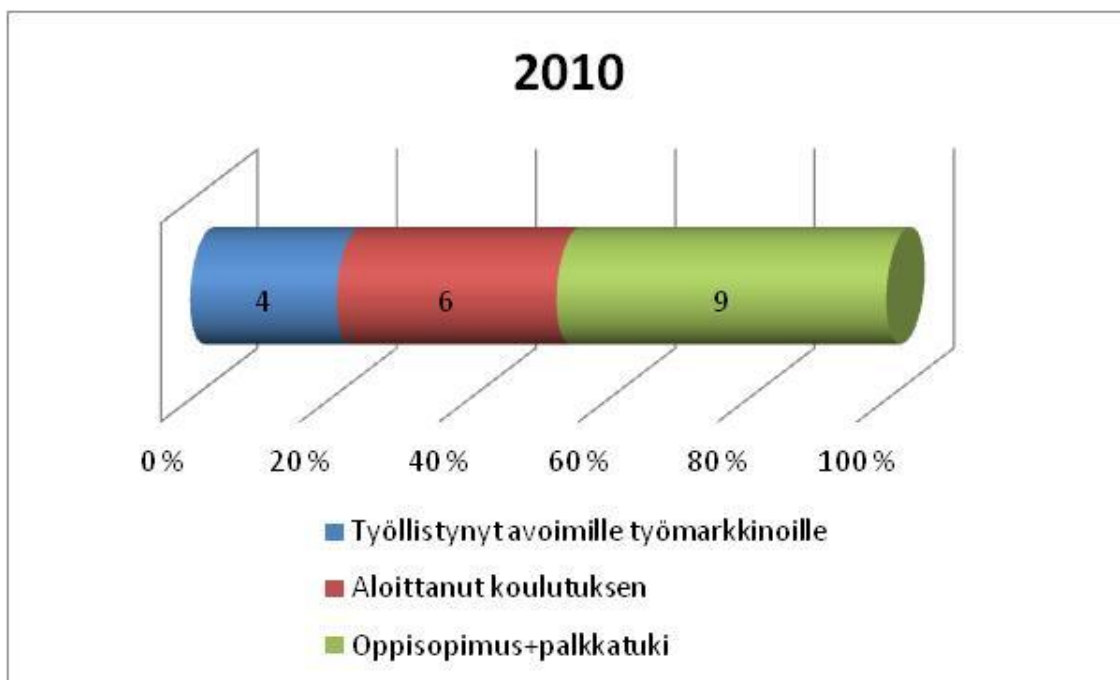
Kuva 10. Tulokset 1.10.2008-31.12.2009.



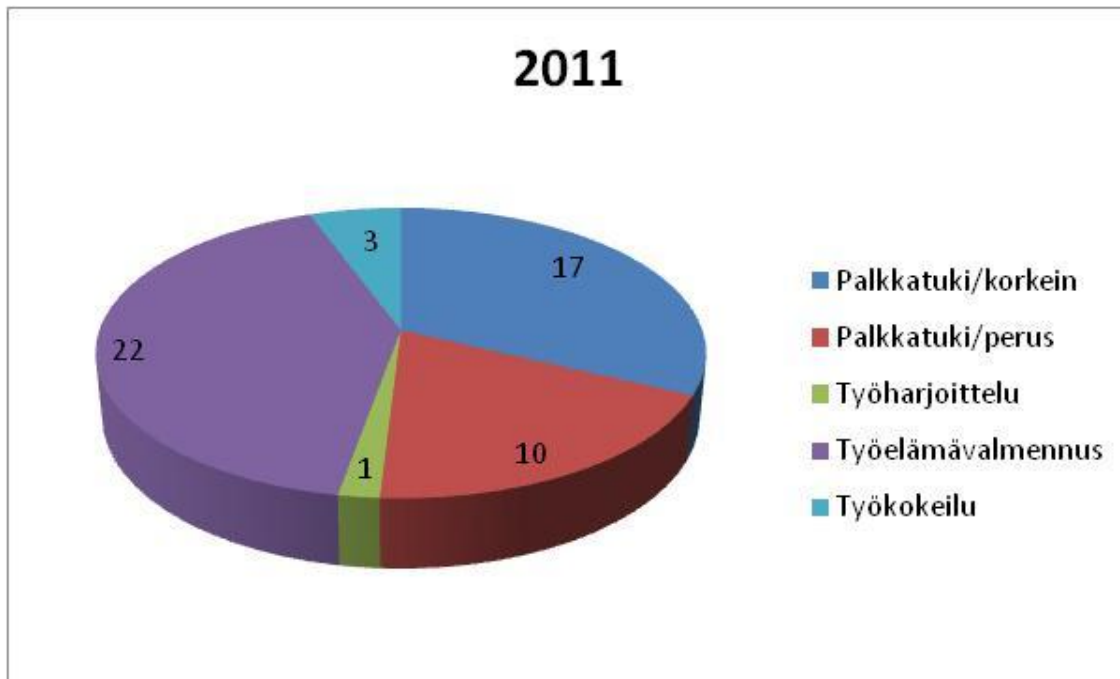
Kuva 11. Työllistämisen tukijaksot vuonna 2010.



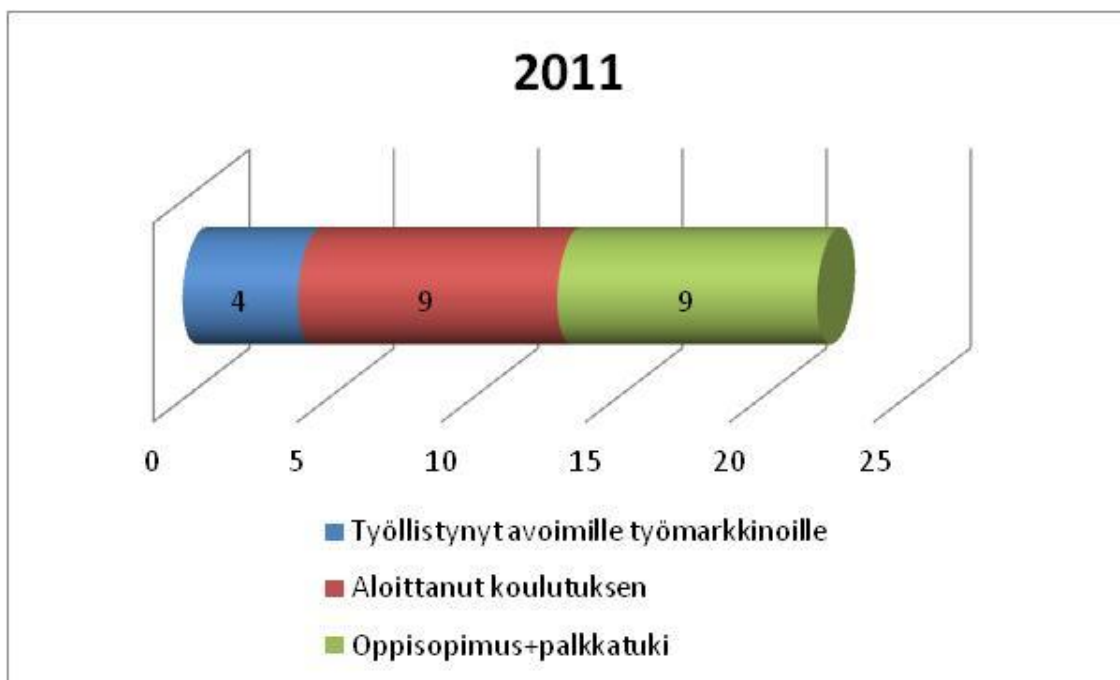
Kuva 12. Tulokset vuodelta 2010.



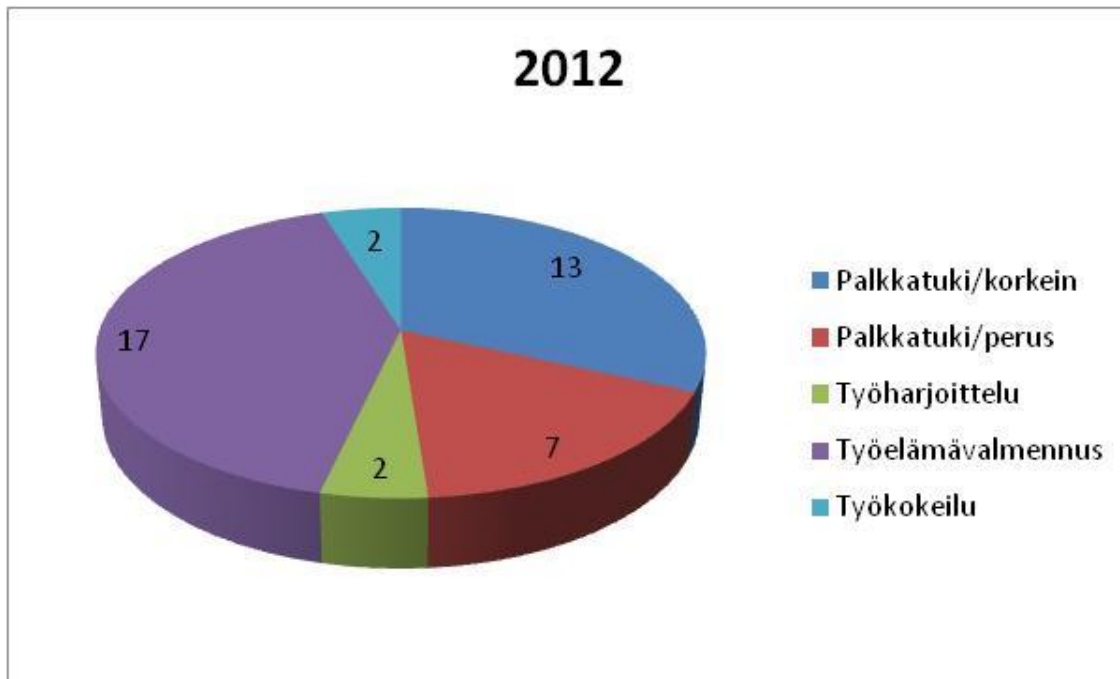
Kuva 13. Työllistämisen tukijaksot vuonna 2011.



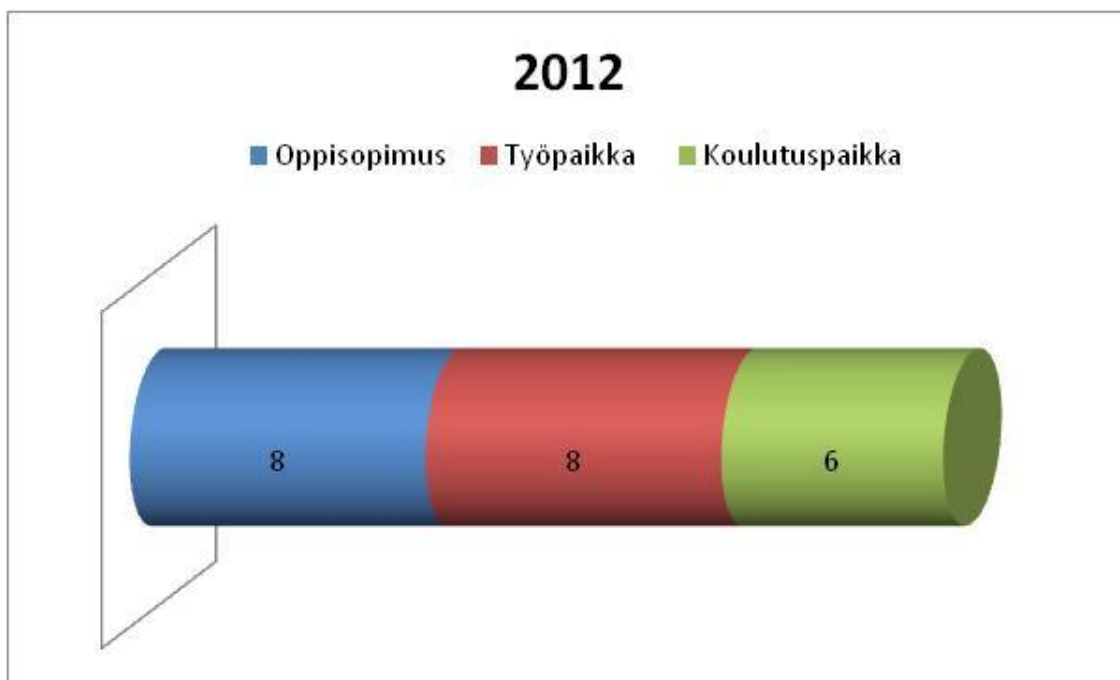
Kuva 14. Tulokset vuodelta 2011.



Kuva 15. Työllistämisen tukijaksot vuonna 2012.

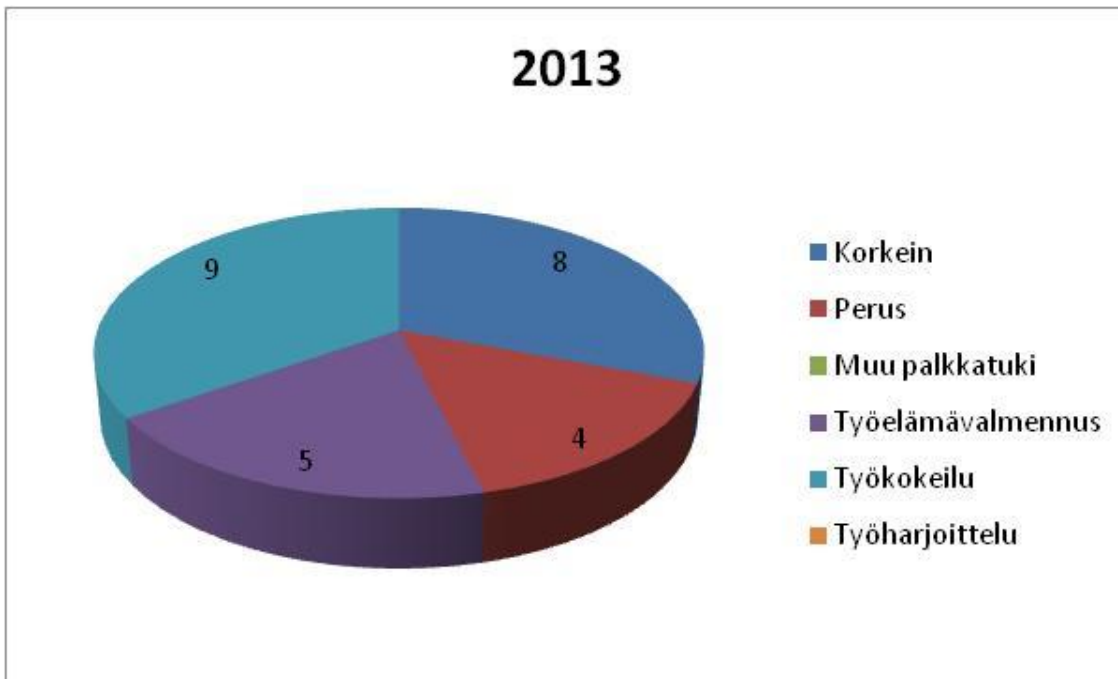


Kuva 16. Tulokset vuodelta 2012.





Kuva 17. Työllistämisen tukijaksot 1.1.-30.9.2013.



Kuva 18. Tulokset 1.1.-30.9.2013.

