

Kooste Lihastautiliiton 18.1. järjestämästä ryhmächatista, jossa aiheena oli vammaisten ja pitkäaikaissairaiden nuorten palkkaaminen järjestöihin sekä pienien järjestöjen toimiminen työnantajana. Keskustelemassa ja kysymyksiin vastaamassa olivat Duunimentori-hankkeen lita Makkonen ja Kaisa Karvonen sekä suunnittelija Liisa-Maija Verainen Lihastautiliitosta.

lita: Tervetuloa keskustelemaan vammaisten ja pitkäaikaissairaiden nuorten palkkaamisesta järjestöihin sekä pienien järjestöjen toimimisesta työnantajana. Kysymyksiä saa esittää vapaasti, mukana vastaamassa Duunimentori-hankkeesta lita Makkonen ja Kaisa Karvonen sekä Liisa-Maija Verainen Lihastautiliitosta.

Liisa-Maija Verainen: Heippa vaan minunkin puolesta

Keskustelija 1: Kiitos, ajankohtainen asia. Juuri kirjoitan rekrytointitekstiä nuoren palkkaamiseksi

lita: Onko herännyt jotain kysymyksiä rekrytoinnista?

Keskustelija 1: Mitään yhteistä sivustoa näille "paikka auki" paikoille ei kai ole vaan jokainen järjestö tiedottaa omia reittejään? Vai olisiko?

lita: Keskustelija 1: Yhteistä kanavaa näille "paikka auki" nuorten paikoille ei ole enää olemassa, joten jokainen hakee omien kanavien kautta. Yksi mahdollisuus on Duunimentori-hankkeen verkkosivuilla ilmoittaa työpaikasta.

lita: Keskustelija 1: Verkkosivuilla on valmis lomake: <http://www.duunimentori.fi/tyonantajalle>. Uutta työpaikkailmoitusta jaetaan Facebookissa, sisäänheitto työelämään -sivuilla sekä Duunimentorin sivuilla

Keskustelija 1: Hienoa - ilman muuta vinkkaamme sitten sinnekin kunhan mainos on valmis ja STEAn päätös varmistunut.

Keskustelija 2: Moikka! Mistä voi hakea rahoitusta nuoren palkkaamiseen?

lita: Keskustelija 2: yksi mahdollisuus on palkkatuki, jota haetaan TE-toimistosta kun palkkaa henkilön jolla on haasteita työllistyä.

Kaisa: Keskustelija 1, hienoa, että olette saamassa nuoren :) STEAn päätökset ovat onneksi pikapuoliin tulossa, niin saatte rekrytoinnin käyntiin.

Keskustelija 2: Saako sen palkkatuen varmasti?

lita: Keskustelija 2: Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki, ja siihen voi vaikuttaa työttömyyden kesto tai myös jos henkilöllä on vamma tai sairaus.

lita: Keskustelija 2: Tarkemmin palkkatuesta on luettavissa TE-palveluiden sivuilla: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html

Keskustelija 2: Ok, kiitos. Sen takia vaan varmistelen kun palkka- ja raha-asiat on aika isoja kysymyksiä pienelle yhdistykselle....

Kaisa: Vinkiksi: Duunimentori-hankkeessa on työstetty opas, jossa pyritään vastaamaan peruskysymyksiin työnantajana toimimisesta. Oppaassa puhutaan muun muassa rekrytoinnista sekä monimuotoisesta työyhteisöstä. Opas löytyy osoitteesta: <http://www.duunimentori.fi/duunimentoriopas/avaa-ovi-nuorelle>. Oletteko jo käyneet tsekkaamassa sen?

Kaisa: Keskustelija 2, palkkatuki ei tosiaan kata kaikkia kustannuksia, joten joutuu pohtimaan olisiko osavastainen työntekijä parempi ratkaisu. Kannattaa selvittää, että tukeeko kunta mahdollisesti yhdistyksiä, koska välillä sieltä saa avustuksia toimintaan.

Keskustelija 2: Voiko siis nuoren palkata sellaiseen yhdistykseen jossa ei ole yhtään muuta palkattua henkilökuntaa? Me toimitaan siis ihan vapaaehtois pohjalla

Iita: Keskustelija 2: Yhdistys voi palkata, vaikkei muuta palkattua henkilöstöä olisi. Tällöin on hyvä tutustua työnantajan velvoitteisiin huolellisesti.

Kaisa: Onko muita kysymyksiä herännyt kenelläkään?

Keskustelija 2: Voiko työvoimatoimistosta kysyä apua työnantajan velvollisuuksista? Vai kuka niistä tietää?

Keskustelija 3: Hei! Meidän yhdistykseemme ollaan oltu yhteydessä työssäoppimispaikan tiimoilta. Lähinnä tässä pohdituttaa se, mitä kaikkea meidän pitäisi omassa päässä ottaa asiassa huomioon. Eli onkohan meistä moiseen?

Iita: Keskustelija 2: On mahdollista saada saada tukea TE-palveluista rekrytointiin.

Keskustelija 1: Hyvää keskustelua kaikille, joudun nyt poistumaan mutta luen tiivistelmän huomenna näiltä sivuilta.

Iita: Keskustelija 3: Hienoa, että olette ajatelleet tätä mahdollisuutta. Työssäoppimispaikoista on huutava pula.

Iita: Keskustelija 1: Kiitos, ja toivottavasti keskustelusta on ollut hyötyä. Onnea rekrytointiin!

Kaisa: Keskustelija 2: TE-palveluiden kautta voi esimerkiksi pyytää työhönvalmentajan tukea, joka auttaa rekrytoinnissa, työn räätälöinnissä tai vaikka työsopimuksen tekemisessä. Omasta TE-toimistosta kannattaa kysyä tätä palvelua.

Keskustelija 4: Entä jos yhdistys toimii ns. "kotitoimistosta", eikä toimitiloja ole. Voisiko tällaisessa tilanteessa nuorta palkata "etätöihin"?

Iita: Keskustelija 3: Työssäoppimispaikka ei ole palkkatyötä, ellei halua maksaa palkkaa. Silti nuori tarvitsee tukea ja ohjausta työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: etätö on yksi työntekemisen muoto missä muutkin. Työskentelisikö nuori kotoaan käsin?

Keskustelija 2: Voiko työhönvalmentajaan siis ottaa yhteyttä, vaikka asia on vasta suunnitteilla?

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: perehdytys olisi a ja o sekä sen miettiminen, mistä tukea saa tarvittaessa. Etätöystä nuoret ovat sanoneet, että työyhteisön tuki on tärkeä.

Iita: Keskustelija 3: Nuoren koulu myös opastaa ja tukee työssäoppimispaikkaa. Joten rohkeasti vain tarjoamaan nuorille tätä mahdollisuutta.

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: etätyöstä löytyy hyvin http://www.akava.fi/files/466/Etatyoopas_tyontajalle.pdf sekä <http://www.akava.fi/tyoelama/tyossa/etatyo>

Kaisa: Keskustelija 2: Ota ensin TE-toimistoon yhteyttä ja kerro kiinnostuksestasi palkata uusi työntekijä. Työhönvalmentajan palveluita saa vain rajoitetun tuntimäärän (50h 12 kuukauden aikana), joten toimistossa neuvotaan, jos kannattaa heti ottaa yhteyttä työhönvalmentajaan tai mennä paikan päälle juttelemaan ensiksi muutoin.

Keskustelija 4: Nuori voisi työskennellä kotoaan. Lähinnä mietityttää myös se, jos nuori olisi töissä etänä ja osa-aikaisesti, kannattaisiko alkuun lähteä kuitenkin "käsi-kädessä" -periaatteella esimerkiksi täältä kotitoimistosta käsin? Minkälaisia tukemisen tapoja voisi tällaisessa tilanteessa olla, voisiko etukäteen olla vaikka sovittuna tietyin väliajoin yhdessä tekemistä... Tämä asia on tullut puheeksi muutamaan kertaan, mutta tällaiset etätyön "ongelmakohdat" mietityttävät. Ratkaisumalleja kaivattaisiin yhtä paljon kuin nuorta verta!

Kaisa: Onko keskustelusta herännyt muita kysymyksiä? Paljon kysyjät ovat kyllä pohtineet rekrytointia ja hienoa kuulla, että osa yhdistyksistä on jo palkkaamassa nuoria, kun rahoitus vahvistuu.

Keskustelija 2: Apua :) Kamalasti pohdittavaa ja selvitettävää!

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: Käsi-kädessä työskentely on todella tärkeää. Aikataulutus, suunnitelmallisuus, yhdessä tehden. Silloin vastuuttaa myös nuorta ihan eri tavalla.

Keskustelija 3: Kannattaisiko siis olla ensimmäisenä kouluun yhteydessä?

Kaisa: Keskustelija 2: Rekrytoinnissa on aluksi aina paljon pohdittavaa, mutta se, että jo mietitte rekrytointia on iso askel eteenpäin. Jos et ole aiemmin rekrytoinut, niin kannattaa varmasti vilkaista ensi alkuun Duunimentoriopas, jossa kerrotaan rekrytoinnin aloittamisesta tiivistetysti. Löydät sen osoitteesta: <http://www.duunimentori.fi/duunimentoriopas/avaa-ovi-nuorelle>.

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: perehdytys ja mentorointi eli kokemuseräinen ohjaus - löytyy erilaisia ratkaisumalleja. Näitä voisi soveltaa etätyössä tukemiseen. Mentoroinnista löytyy Duunimentorioppaasta, myös linkejä

Iita: Keskustelija 3: Kyllä, kouluun kannattaa olla yhteydessä. Näin saatte tietoa mitä kriteerejä koululta on nuoren työssäoppimiseen. Kun päädytte ottamaan nuoren työssäoppimiseen, niin on hyvä varata aikaa alkuun ja töiden perehdyttämiseen.

Kaisa: Onko tullut kysymyksiä mieleen esimerkiksi työsuhteeseen liittyvistä käytännöistä?

Veera: Mitä jos nuori on paljon poissa?

Keskustelija 2: Poissaoloja on meilläkin mietitty. tai jos muuten menee sukset ristiin? Nykyäänhän tosi paljon saa lehdistä lukea, ettei nuoret tule ajoissa töihin ja muitakin hankaluuksia on

Kaisa: Kun solmitte työsuhteen nuoren kanssa, niin kannattaa alussa tehdä pelisäännöt selviksi. Mikä on esimerkiksi työaika. Koeaikaa suosittelisin myös käyttämään työsuhteen alussa.

Keskustelija 4: Mitä sitten rekrytinnissa olisi hyvä ottaa huomioon etätyöntekijän osalta, esimerkiksi hakukriteereiden osalta?

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: kyllä hakuilmoituksessa on hyvä mainita, että tarvitaan itseohjautuvuutta

Iita: Hyvin ymmärrän että nämä pohdituttavat. Näissä tilanteissa korostuu esimiehen rooli ja vastuut. Luomalla nuoreen jo alusta alkaen hyvän keskusteluyhteyden pääsee pitkälle ja ennaltaehkäisee näitä hankaluuksia.

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: oma-aloitteisuus tärkeää, etätyöstä maininta myös

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: myös työvälineistä, ei voi edellyttää omien käyttöä. On hyvä miettiä etukäteen,

Keskustelija 2: Miten ihan käytännön asiat, kun ei ole valmiina mitään palkanmaksuohjelmia tai muuta?

Iita: Keskustelija 2: Tällöin on hyvä kääntyä tilitoimiston puoleen.

Kaisa: Keskustelija 4: Oletteko jo miettineet noita etätyöläisen työvälineitä? Niistä nimittäin voi tulla kysymyksiä rekrytointivaiheessa.

Keskustelija 2: Työvälineet puuttuu meiltäkin, pitääkö niihin tai tilitoimistoon yms löytyä rahat omasta takaa vai voiko niitä hakea jostain?

Iita: Keskustelija 2 ja Keskustelija 4: Lähtökohtaisesti työnantajan kuuluu tarjota työntekijälle työvälineet, jolloin hankintoihin tulisi löytyä rahat yhdistykseltä.

Kaisa: Tuleeko vielä muita kysymyksiä mieleen?

Liisa-Maija Verainen: Keskustelija 4: työssäkäynnin apuvälineet kuuluvat Kelalle (nuoren kohdalla), jos tarvitaan sellaista työvälinettä, joka auttaa nuorta selviytymään työssään

Keskustelija 5: Tuossa oppaassa oli mainintaa mentoroinnista. Miten se käytännössä hoidetaan?

Keskustelija 2: Ok, kiitos tiedoista! Aletaan miettiä asioita.

Keskustelija 5: Olisiko jotain käytännön vinkkejä, kuinka se hoidetaan?

Kaisa: Keskustelija 2: Kuulostaa hienolta ja tsemppiä teille rekrytointeihin!

Iita: Keskustelija 5: Ensin on hyvä löytää nuorelle mentori, joka on valmis sitoutumaan mentorointiin. Sekä hänellä tulisi olla kokemusta siitä työstä mitä nuori tekee.

Keskustelija 5: Jos rahoitus toteutuu, niin me saadaan nuori töihin STEAn rahoituksella. Ja siinä piti miettiä tuota nuoren mentorointia. Voiko mentori olla joku yhdistyksen hallituksesta?

Keskustelija: Mitä sitten jos työntekijä tarvitsee vaikka avustajaa? Kuka sen avustajan palkan maksaa?

lita: Mentorointia ei pidä sekoittaa perehdytykseen, joten mentorin tulisi olla joku muu kuin nuoren esimies. Yhdistyksistä löytyy varmasti juurikin hallituksesta sopiva henkilö, jolla on kokemusta myös työelämästä. Tärkeää on löytää henkilö joka haluaa sitoutua mentorointiin.

Kaisa: Keskustelija 6: Avustaja on työsuhteessa työntekijään, ei teidän yhdistykseenne. Hän on siis tarvittaessa työntekijän kädet ja jalat, kun apua tarvitaan, mutta nuori itse määrittää missä tarvitsee apua ja missä ei. Muutoin avustaja on taustalla.

Keskustelija 5: Ok. Pitää pähkätä tätä vielä. Voinko jatkossa kysyä lisätietoa jostain?

lita: Keskustelija 5: <http://www.duunimentori.fi/duunimentoriopas/mentorointi>

Hankkeen oppaalla pääsee hyvin alkuun, ja myös Suomen Mentorien sivuilta löytyy tietoja mentoroinnista.

Keskustelija 5: Pitää lukea tuo opas vielä tarkemmin ja käydä katsomassa noita sivuja. Jeess! Kiitoksia.

lita: Chattia jäljellä puoli tuntia, joten vielä ehtii esittämään kysymyksiä.

Keskustelija 2: Tuli muuten mieleen, että voiko sanoa rekryilmossa, että haluaa palkata vammaisen nuoren?

lita: Keskustelija 2: Rekrytointi ilmoituksessa ei voi ilmoittaa suoraan haluavansa palkata vammaista nuorta.

Keskustelija 2: Miten me sitten voisimme asian ilmaista?

lita: Keskustelija 2: Voitte esimerkiksi laittaa näin: "Toivomme hakijoiksi eri -ikäisiä, eri sukupuolien edustajia sekä kieli -, kulttuuri - ja muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä". Tämän tyyppisesti Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi ry käyttää tekstiä korostaessaan monimuotoisen työyhteisön merkitystä.

Kaisa: Muistuttaisin vielä, että Duunimentorioppaaseen kannattaa käydä tutustumassa, jos olette esimerkiksi ensimmäistä kertaa rekrytoimassa nuorta. Se löytyy osoitteesta <http://www.duunimentori.fi/duunimentoriopas/avaa-ovi-nuorelle>. Ko. sivulta löytyy myös ePDF, jolloin sen voi myös tulostaa itselle.

lita: Vielä 15 min aikaa esittää kysymyksiä.

Keskustelija 2: Ok. Voisi itekin käyttää jotain vastaavaa lausetta sitten

Keskustelija 7: Olisiko jotain hyviä kysymyksiä työhaastatteluun?

lita: Keskustelija 7: Työhaastatteluun kysymykset kannattaa miettiä sen mukaisesti mihin tehtävään työntekijää ollaan palkkaamassa. Keskustelevilla kysymyksillä osaamista saadaan hakijalta esiin, lisäksi kysymykset on hyvä muotoilla niin ettei niihin pysty vastaamaan pelkästään kyllä tai ei.

Keskustelija 7: Eli voisi kysyä vaikka, että miksi hait tätä paikkaa?

lita: Keskustelija 7: Juu, kyllä noin voi kysyä. Kysymyksiä kannattaa miettiä positiivisuuden kautta. Esimerkiksi mitä pystyt tarjoamaan työhön tai työyhteisöön.

Keskustelija 7: No juu. Pitää katsoa läpi ettei tosiaan kysy noita kyllä/ei -kysymyksiä pelkästään.

lita: Keskustelija 7: tsemppiä rekrytointiin!

Keskustelija 7: Kiitti!

lita: Haluamme kiittää kaikkia keskustelijoita. Duunimentori-hanke päättyy nyt tammikuussa, mutta hankkeen tuottamat materiaalit jäävät kaikkien käyttöön osoitteessa www.duunimentori.fi. Toivotamme oikein mukavaa kevättä kaikille!