

Faktatietoa hankkeen tuloksista

Hankkeen järjestämissä töissä oli vuosina 2009-2013 kaikkiaan 124 henkilöä. Työntekijän keskimääräinen valmennusaika kesti 5,2 kuukautta, pisimmillään 12 kuukautta ja lyhimmillään pari viikkoa. Keski-ikä oli 41 vuotta ja suurin osa valmentautujista oli miehiä, mukana oli ainoastaan 6 naista. Työjaksoja oli kaikkiaan 184. Osa valmentautujista oli mukana kahtena vuotena. Keskimäärin vuosittain työskenteli 32 eri henkilöä.

Hankkeessa työskentelevät henkilöt olivat pääsääntöisesti yli 500 päivää työttömänä olleita henkilöitä. Osa näistä työllistyi myös ns. toisen vuoden tuella. Työkokeilussa/työharjoittelussa olevia henkilöitä oli yhteensä 27. Suurin osa näistä oli sellaisia, joilla ei ollut korkeinta palkkatukioikeutta (maahanmuuttajia ja nuoria). Lisäksi hankkeessa työskenteli 2 vajaakuntoista ja 3 kuntouttavassa työtoiminnassa ollutta henkilöä. Alle 25-vuotiaita oli 13 ja yhteensä nuoria oli 27 (alle 28-vuotiaita). Lisäksi autettiin yli 200 muuta työtöntä ongelmatilanteissa (korttikoulutusta, ohjausta muihin koulutuksiin, työpaikan etsintää, cv:n täydennystä jne.)

Määrällinen tavoite hankkeessa saavutettiin. Kaikki toimintaan osallistuneet eivät edenneet palkkatukityöhön. Osalla (maahanmuuttajat, nuoret) ei ollut palkkatukioikeutta, tai valmennettava ei halunnut jatkaa metsätöissä. Syynä saattoi olla esimerkiksi terveydelliset seikat. Välillisesti kaupunki hyötyi valmennuksen aikana tehdystä työstä (työn arvo merkittävä, energiapuusta saatava puunmyyntitulo). Liitteenä selvitys muista tuotoksista.

Työtä tehtiin pääasiassa Jyväskylässä. Hankasalmi ja Toivakka olivat mukana kolme ensimmäistä vuotta. Kahden viimeisen vuoden aikana hanke keskittyi Jyväskylään ja Korpilahdelle.

Retket ja koulutukset toteutuivat suunnitelmien mukaisesti. Liite

Viimeisen toimintakauden aikana tehtiin asiakaskysely hankkeeseen osallistuneille. Palautteen mukaan työtehtävät ovat vastanneet odotuksia ja työnteko on koettu mielekkääksi. Liitteenä yhteenveto palautteesta.

Toteutuskäytännöt

Hanke työllisti työttömiä töihin, joka vastasi normaalia työelämää. Edelleensijoitusta kehitettiin paljon. Hankasalmella se onnistui parhaiten, koska siellä työttömät tunnettiin hyvin. Hankasalmella myös kunnan omat organisaatiot olivat aktiivisesti mukana työllistämisessä. Toivakassa puolestaan yli 500 päivää työttömänä olleita oli vähän. Suuri osa pitkään työttömänä olleista ei ollut enää työkykyisiä (ikä, sairaudet jne.).

Jyväskylässä edelleensijoituksia oli vain muutamia. Työhaluisten ja työkykyisten työntekijöiden löytäminen oli vaikeaa. Lisäksi liikkuminen työmaalle oli hankalaa. Pitkään työttömänä olleella on harvoin omaa autoa. Linja-autolla ei taas pääse joka paikkaan. Ei varsinkaan, jos on kysymys maaseutuyrityksistä. Muutamia edelleensijoitettuja oli kuitenkin joka vuosi ja kokemukset näistä olivat hyviä.

Hankkeen toimintatavat muuttuivat oleellisesti kahden viimeisen vuoden aikana. Hankasalmella jatkettiin työllistämistä kunnan omin voimin ja tämä toiminta jatkuu edelleen. Työllistämismalli on havaittu toimivaksi.

Vuoden 2012 alusta hanke keskittyi Jyväskylän ja Korpilahden alueelle. Kaupungin metsäosastosta tuli tärkein yhteistyökumppani. Työ oli pääasiassa taajamametsänhoitoa. Järjestelyssä oli se hyvä puoli, että työvalmennusta voitiin keskittää. Näin voitiin ottaa mukaan enemmän työntekijöitä, myös niitä joilla ei ollut aikaisempaa työkokemusta. Ajatuksena oli, että työtä tekemällä opetellaan uusia taitoja ja osaamista. Osaamista täydennettiin lyhytkoulutuksilla.

Hankkeessa kehitettiin työohjaukseen perustuvaa työllistämismallia. Työohjauksen avulla työtä opeteltiin tekemään ammattimaisesti. Maahanmuuttajat, nuoret ja vanhemmat työntekijät työskentelivät yhdessä pienryhmissä. Osaamisen kasvaessa vastuuta ja tehtävien vaativuutta lisättiin. Opittiin pienkoneiden käyttöä ja metsänhoidon perusteita. Samalla opittiin myös työelämän pelisääntöjä. Työllistämismallista tehtiin esittelyvideo.

Maahanmuuttajille järjestettiin kahtena vuotena metsäpäivä tapahtuma. Päivien tarkoituksena oli esitellä metsäalaa maahanmuuttajille. Mukaan saatiin metsäalan organisaatioita ja yrityksiä rahoittamaan ruokailua ja kertomaan metsäalasta. Maahanmuuttajat ohjautuivat osallistumaan päivään muun muassa Mosaiikki ry:stä, Palapelistä, Uusiotuotteelta, Katulähetyksestä, Kristillisestä opistosta, aikuisopistosta ja tietysti Oiva-projektista. Osallistujia oli kaikkiaan reilusti yli 100. Mukana oli myös maahanmuuttajajärjestöjen edustajia. Vuoden 2013 metsäpäivästä tehtiin videotallenne.

Jyväskylän kaupunki avusti hanketta maksamalla 200 euroa /työllistetty/kuukausi. Näillä rahoilla hankittiin sahoja ja turvavarusteita ja maksettiin hankkeen omarahoitusosuus. Lisäksi palkkatuella olevat työntekijät ovat olleet kaupungin työntekijöitä. Kulujen jälkeen rahaa jäi vielä ylikin, kaikkiaan noin 20 000 euroa viiden vuoden aikana. Nämä rahat jäivät hankkeen hallinnojalle (Jyvässeudun Työttömät ry.). Laskelma löytyy kirjanpidosta.

Toimintamallien hyödynnettävyys ja pohdintoja

Koulutuksen tärkeyttä ja merkitystä painotetaan usein liikaa. On nuoria, jotka eivät suostu koulunpenkille. Lähes jokainen hankkeessa ollut nuori koki, että työtä tekemällä oppii uusia asioita parhaiten. Samoin pajatoiminta herättää heissä vastustusta. Eräs hankkeessa oleva nuori kertoi kokemuksistaan paja-ajaltaan: "Viikko tehtiin yhtä linnunpönttöä. Päivän kohokohta oli jos ohjaaja saatiin suuttumaan." Tämä nuori arvosti sitä, että hänelle annettiin mahdollisuus tehdä oikeata työtä ja että siitä maksettiin palkkaa. Työnteko onnistui häneltä hyvin. Onnistuneen työkokemuksen avulla nuorella on hyvät mahdollisuudet edetä uusiin työtehtäviin ja työllistyä vapaille työmarkkinoille.

Vanhempien työntekijöiden kohdalla työllistymistä edistäisi parhaiten tuore ja oikea työkokemus. Hankkeessa tehtiin lukuisia ansioluetteloita, joihin kirjattiin useita merkintöjä korttikoulutuksista, erilaisista kursseista ja saattoipa siellä olla vielä väkisin väännetty ammattiutkintokin, mutta ei kunnollista työkokemusta. Työkokemus saattoi olla 10-20 vuoden takaista tai pelkästään satunnaisia pätkiä kolmannelta sektorilta. Työnantajia kiinnostavat työntekijät, joilla on työkokemuksen kautta saatua osaamista. Koulutus on hyvä lisä, mutta ei korvaa ainakaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta. Eikä työntekijöiden hyvinvointia edistä opiskelu, joka ei johda työllistymiseen. Työttömistä tehdään helposti pelinappuloita, jotka työttömyyskorvauksen menettämisen pelossa suostuvat täysin järjestömiin toimenpiteisiin.

Osalle nämä toimenpiteet ovat kuitenkin mahdollisuus edes joskus olla osallisena yhteiskunnassa, osalle taas 9 euron lisätulo päivässä tuo merkittävää taloudellista helpotusta arkeen.

Työttömiä laitetaan mielellään työkokeiluun/työharjoitteluun yrityksiin. Hankkeen työntekijät kertoivat aiemmista kokemuksistaan: ”Siellä me seistiin ja katsottiin kun firman miehet tekivät työtä ja naureskelivat meille. Ei me oikein osattu tehdä mitään. Ei meitä kukaan siellä opastanut.” Tai: ”Me siivottiin ja tehtiin hanttihommia. Ammattiin liittyvää työtä ei saanut tehdä ollenkaan. Ei siellä ainakaan osaaminen kehittynyt.”

Työohjauksen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Ammattitaitoisella työnohjauksella voidaan korvata koulutuksia. Työtä tekemällä moni oppii tehokkaammin ja motivoituu vaativampiin työtehtäviin. Myös työttömän omanarvontunne kasvaa kun saa olla oikeassa työssä. Tietysti työstä saatavalla palkalla on merkitystä. Pienikin työtulo on iso asia tukien varassa elämään joutuneelle työttömälle.

Myös edelleensijoitusta kannattaa kehittää. Hankasalmi on tästä hyvä esimerkki. Jyväskylässä edelleensijoitus vaatii työttömien työntekijöiden ja yritysmaailman tuntemista. Toimiva yhteistyö Kuntakokeilun, kaupungin työllistämispalveluiden ja edelleensijoittamista toteuttavien hankkeiden kassa auttaisi asiaa.

Kustannuksiltaan oikean työn teettäminen pitkäaikaistyöttömillä tulee halvemmaksi kuin muu työllistäminen. Oiva2 -hankkeessa projektiraha kattoi työohjauksen, kaupungin tuki työvälineet ja palkkatuki yhdessä työn arvon kanssa riitti työntekijöiden palkkaan. Lisäksi yhteiskunta hyötyi työttömien tekemästä työstä. Kustannuksiltaan edullista työtä pystyttiin tekemään enemmän kuin sitä muuten olisi tehty. Hallinnoijakin hyötyi rahallisesti hankkeesta joka vuosi.

Mutta työvoiman rekrytointi oli ongelma. Hanke olisi voinut työllistää enemmän. Kaikki halukkaat otettiin työkokeiluun. Työkokeilun jälkeen melkein kaikki jatkoivat palkkatuetussa työssä. Palkkatyö myös kiinnosti. Vain muutama kokelas totesi, että työ ei sovi heille. Syynä oli yleensä terveydelliset seikat. Kuntakokeilun väki olisi voinut hyvinkin ohjata nuoria hankkeeseen. Kuntakokeilun johto linjasi kuitenkin, että heidän tehtävään oli löytää työtä yrityksistä.

Oikea työ motivoi. Oman arvon tunnetta nostaa työstä saatu positiivinen palaute. Eräs plus 50-vuotias työntekijä totesi, että tämä on ollut parasta aikaa hänen elämässään. Hänen työjaksonsa kesti puoli vuotta ja tehtävänään hän kasasi risuja Jyväskylän taajamametsissä.

Työn tuottavuus ylitti odotukset. Kahden viimeisen vuoden aikana projektin työntekijät tekivät suurimman osan kaupungin taajamametsien hoitotoista. Hankkeen avulla pystyttiin kunnostamaan myös sellaisia alueita, jotka olisivat muuten jääneet tekemättä. Myös palaute kaupunkilaisilta on ollut hyvä. Työttömien työllistäminen kaupunkilaisia hyödyttävään työhön on nähty järkevänä toimintana.

Hanke ei saanut hakemaansa jatkorahoitusta. Kehittäminen keskeytyi juuri kun työllistämismalli alkoi olla tiedottamista vaille valmis. Malli on kuitenkin olemassa. Ehkäpä joku joskus jatkaa tätä työtä. Mallissa kaiken ikäiset ja osaamiseltaan hyvinkin erilaiset työttömät voivat tehdä työtä ja oppia yhdessä. Lisäksi työllistäminen on taloudellisesti varsin kannattavaa toimintaa.