



## Harjoittelu- ja työkokeilupaiikkojen tilannekuva Helsingin seurakunnissa ja sen yksiköissä vuonna 2025

### SELVITYS

*Selvityksen ovat laatineet: Tarja Korpaeus-Hellsten (Helsingin seurakuntayhtymä, monikulttuurinen työ), Niina Marjanen (Helsingin Tuomiokirkkoseurakunta, Matkailun työraiteet-projekti ESR+).*

## Sisällys

1.	Johdanto.....	1
2.	Yleistä selvityksestä.....	2
2.1.	Tausta ja konteksti .....	2
2.2.	Tavoitteet ja rajaus .....	3
2.3.	Menetelmä .....	4
3.	Kyselyn tuloksia.....	5
3.1	Hakija- ja paikkamäärät .....	5
3.2	Yhteydenotot ja kyselyt .....	7
3.3	Ulkomaalaistaustaisille tarjotut kieliharjoittelu-, työkokeilu-, harjoittelu-, ja palkkatukipaikat	8
3.4	Yhteistyötahot .....	10
3.5	Kieliharjoittelun merkitys ja tulevaisuuden kehittämistarpeet .....	12
3.6	Prosessit yksiköissä.....	12
3.7	Taloudellisen tuen hyödyntäminen.....	13
3.8	Intressit toiminnan taustalla.....	14
3.9	Tukimateriaalien käyttö ja tarve .....	15
3.10	Valmiuksien kehittymisen tarve yksiköissä ja toiminnan haasteita ja rajoitteita .....	17
4.	Pohdintoja .....	18

# 1. Johdanto

Tämä selvitys perustuu kyselyyn, johon vastasi yhteensä 24 työntekijää seurakuntayhtymästä, seurakunnista sekä yksiköistä, kuten Varustamoista. Vastaajat edustivat monipuolisesti eri työaloja, mikä antaa kattavan kuvan kirkon ja sen yksiköiden tarjoamista mahdollisuuksista harjoitteluun ja työkokeiluun.

Selvityksen on laatinut Yhteisen seurakuntatyön kansainvälinen työ yhteistyössä Tuomiokirkkoseurakunnan Matkailun Työraiteet -ESR+ projektin kanssa. Matkailun työraiteet-projekti tukee työllistymistä ja työelämävalmiuksien kehittämistä erityisesti matkailu- ja palvelualoilla, ja sen kautta on syntynyt tarve tarkastella kirkon yksiköiden roolia työllistymisen edistäjänä. Selvitys liittyy kiinteästi Kirkko Helsingissä 2030 -strategian tavoitteisiin, joita ovat muun muassa monikielisten yhteisöjen rakentaminen ja kotoutumista edistävä toiminta.

Selvityksen tarkoituksena on tarjota ajantasaista tietoa siitä, millaisia vieraskielisten harjoittelu- ja työkokeilupaiikkoja seurakunnissa ja yksiköissä on tarjolla, ja miten hakijamäärät ovat kehittyneet, ja millaisia erityisiä tarpeita vieraskielisten osallisuuteen liittyy. Lisäksi selvityksen tavoitteena on tunnistaa yhteisiä kehittämiskohteita ja luoda pohjaa yhtenäisille toimintamalleille, jotka tukevat seurakuntien henkilöstöä ohjaus- ja perehdytysprosesseissa.

## 2. Yleistä selvityksestä

### 2.1. Tausta ja konteksti

Suomen evankelisluterilaiset seurakunnat ja niiden yksiköt ovat osa yhteiskunnallista palveluverkosta, joka tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia harjoitteluun, työkokeiluun ja vapaaehtoistyöhön. Näiden mahdollisuuksien kautta voidaan tukea työllistymistä, vahvistaa työelämävalmiuksia ja edistää kotoutumista. Seurakunnat toimivat paitsi hengellisen työn keskuksina myös yhteisöllisinä toimijoina, jotka tarjoavat käytännön työtehtäviä eri aloilla.

Viime vuosien yhteiskunnallinen kehitys, kuten työttömyyden rakenteelliset muutokset, maahanmuuton kasvu ja kotouttamisen tarpeet, on lisännyt kysyntää harjoittelu- ja työkokeilupaikoille. Erityisesti vieraskielisten osallisuus on noussut esille, sillä kieliharjoittelut, palkkatukijaksot ja työkokeilut tarjoavat arvokkaita väyliä kielen oppimiseen, ammatilliseen kehittymiseen ja sosiaaliseen verkostoitumiseen. Seurakunnat voivat tässä kontekstissa toimia merkittävinä kotouttamisen ja työllistymisen tukijoina.

Selvityksen taustalla on tarve ymmärtää nykytilannetta aiempaa paremmin: millaisia paikkoja on tarjolla, miten hakijamäärät ovat kehittyneet ja millaisia esteitä tai mahdollisuuksia liittyy vieraskielisten tukityöllistymiseen kirkon yksiköissä. Lisäksi on tärkeää tunnistaa resurssitarpeet, ohjaukset käytännöt ja tiedotuksen kehittämiskohteet, jotta voidaan luoda uusia ja ennakoitavia toimintamalleja. Tämä selvitys pyrkii vastaamaan näihin kysymyksiin ja tukee sekä työnhakijoiden että seurakuntien tiedontarpeita.

## 2.2. Tavoitteet ja rajaus

Selvityksen ensisijaisena tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva siitä, millaisia harjoittelu- ja työkokeilupaiikkoja seurakunnissa ja niiden yksiköissä on tarjolla, ja millaisia erityisiä tarpeita liittyy vieraskielisten henkilöiden osallisuuteen. Tarkoituksena on tunnistaa nykyiset vahvuudet ja kehittämiskohteet, jotka voivat tukea työllistymistä ja kotoutumista kirkon toimintaympäristössä.

Selvitys pyrkii vastaamaan muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- Kuinka laajasti harjoittelu- ja työkokeilupaiikkoja tarjotaan eri yksiköissä?
- Millaisia tehtäviä ja rooleja näihin paikkoihin liittyy?
- Miten hakijamäärät ovat kehittyneet viime vuosina, ja mitä trendejä voidaan havaita?
- Millaisia esteitä tai haasteita liittyy vieraskielisten työllistymiseen ja harjoitteluun?
- Mitä resursseja ja toimintamalleja tarvitaan, jotta ohjaus ja perehdytys olisivat sujuvia ja yhdenvertaisia?

Selvityksen rajaus on tärkeä huomioida: se ei sisällä yksityiskohtaista taloudellista analyysiä, kustannuslaskelmia tai yksikkökohtaisia resursointisuunnitelmia. Tarkastelu keskittyy toiminnallisiin käytäntöihin, hakijamääriin ja kehittämistarpeisiin, jotka liittyvät työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin seurakuntien ja yksiköiden kontekstissa.

## 2.3. Menetelmä

Selvityksen aineisto perustuu Webropol- kyselyyn, joka toteutettiin kirkon eri yksiköissä syksyn aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 24 työntekijää, jotka edustivat seurakuntayhtymää, yksittäisiä seurakuntia (10) sekä erityisyksiköitä, kuten Varustamoja.

Kyselyssä kartoitettiin seuraavat osa-alueet:



**Paikkamäärät:** Kuinka paljon harjoittelu- ja työkokeilupaikkoja yksiköissä on tarjolla.

**Hakijamäärät:** Kuinka paljon kyselyjä ja hakemuksia yksiköt saavat vuosittain, mukaan lukien maahanmuuttajataustaisten hakijoiden osuus.

**Paikkoja koskevien kyselyjen kanavat:** Mistä ja miten paikkakyselyt tulevat (esim. sähköposti, puhelin, oppilaitokset, työllisyystoimijat).

**Tarjolla olevat tehtävät:** Millaisia työtehtäviä ja rooleja harjoittelijoille ja työkokeilijoille tarjotaan.

**Arvot ja lähtökohdat:** Mistä lähtökohdista käsin paikkoja yksiköissä tarjottiin.

**Yhteistyö ja verkostot:** Olemassa olevat yhteistyöt ja verkostot.

Kerättyä kyselyaineistoa tarkasteltiin sekä määrällisesti että laadullisesti. Vastaukset teemoiteltiin, mikä mahdollisti niiden tarkemman tarkastelun.

## 3. Kyselyn tuloksia

### 3.1 Hakija- ja paikkamäärät

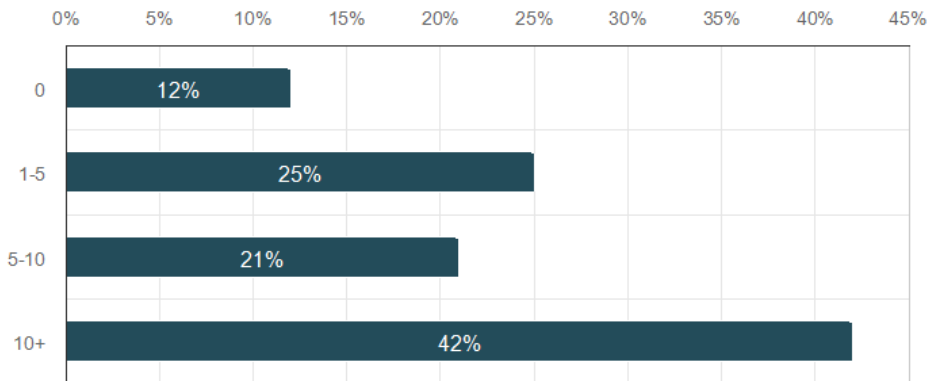
Kyselyn tulokset osoittavat, että kaikissa vastanneissa yksiköissä oli tarjolla harjoittelu- tai työkokeilupaiikkoja sekä muita työmahdollisuuksia, jotka tukevat työllistymistä. Tämä kertoo siitä, että seurakunnat ja niiden yksiköt ovat mukana tarjoamassa väyliä työelämään.

Paikkamäärät vaihtelivat yksiköiden välillä. Yleisin tarjonta oli 1–3 paikkaa (33 % vastaajista), mikä viittaa siihen, että monissa yksiköissä harjoittelijoiden ja työkokeilijoiden määrä on rajallinen. Toisaalta osa yksiköistä ilmoitti huomattavasti suuremmista määristä: joissakin paikkoja oli yhteenlaskettuna yli 10. Tämä kertoo siitä, että resurssit ja toimintamallit vaihtelevat suuresti eri yksiköiden välillä.

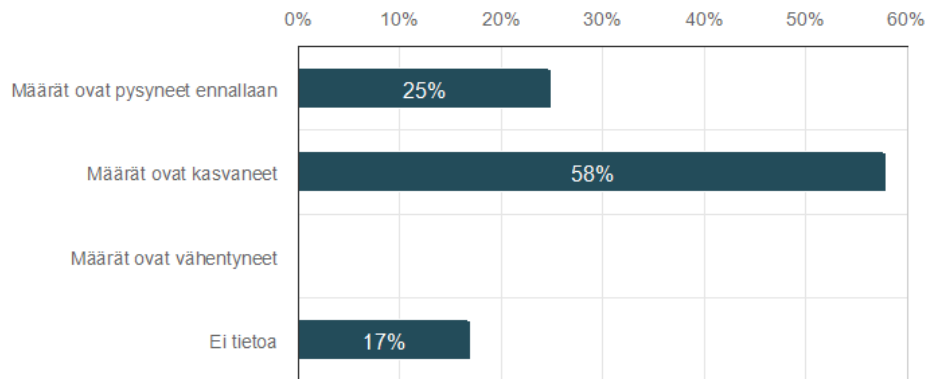
Huomionarvoista on myös, että 25 % vastaajista ei osannut sanoa, kuinka paljon paikkoja heidän yksikössään oli tarjolla. Tilanne erityisesti vieraskielisten hakijoiden osalta oli epäselvä: 17 % vastaajista ilmoitti, ettei ollut varma, onko heidän yksikössään mahdollisuuksia vieraskielisille henkilöille. Tämä voi viitata tiedonkulun puutteisiin tai siihen, ettei paikkojen määrä ole systemaattisesti seurattu, tai paikoista ei käyty yksikössä keskustelua tai tehty yhteenvetoa.

Puolet vastaajista (50 %) ilmoitti yleisesti saavansa vuosittain yli 10 kyselyä harjoittelu- tai työelämänjaksoista. Tämä kertoo kiinnostuksesta seurakuntien tarjoamia mahdollisuuksia kohtaan.

Kyselyssä kysyttiin erityisesti maahanmuuttajataustaisten hakijoiden osuudesta: lähes puolet vastaajista (42 %) ilmoitti, että heidän yksikkönsä tulee vuosittain yli 10 kyselyä vieraskielisiltä tai maahanmuuttajataustaisilta hakijoilta. Vain yksi vastaaja kertoi, ettei kyselyjä tule lainkaan;



Tämä vahvistaa käsitystä siitä, että kirkon yksiköt ovat jo nyt varteenotettava vaihtoehto vieraskielisille harjoittelijoille ja työnhakijoille. Kyselyssä kartoitettiin myös hakijamäärien kasvua;



Vastaajista 4 henkilöä (17 %) ilmoitti, ettei tiennyt yksikkönsä hakijamääriä tai tilannetta.

Yli puolet **vastaajista (58 %) koki, että hakijamäärät ovat kasvaneet viime vuosina**. Kukaan ei ilmoittanut hakijamäärien vähentyneen. Tämä trendi mukaillee yleistä työttömyystilannetta ja yhteiskunnallisia muutoksia, kuten maahanmuuton lisääntymistä ja työelämän monimuotoistumista. Espoon seurakunnissa on tehty samankaltaisia havaintoja, mikä viittaa siihen, että ilmiö on laaja ja koskee useita alueita.

Yhteenvedona voidaan todeta, että seurakunnissa ja yksiköissä on tarjolla tukityöllistymisen ja harjoittelun mahdollisuuksia. Harjoittelu- ja työkokeilupaiikkojen määrät vaihtelevat. Hakijamäärien kasvu ja vieraskielisten aktiivisuus luovat painetta kehittää uusia toimintamalleja ja lisätä tiedotusta, jotta tarjonta ja kysyntä kohtaavat entistä paremmin.

## 3.2 Yhteydenotot ja kyselyt

Kyselyn perusteella harjoittelu- ja työkokeilupaiikkoja koskevat yhteydenotot saapuvat seurakuntiin monikanavaisesti. Yleisin yhteydenottotapa on sähköposti, jota suurin osa vastaajista mainitsi ensisijaisena kanavana. Sähköpostin lisäksi kyselyjä tulee puhelimitse ja henkilökohtaisilla käynneillä, mikä kertoo siitä, että hakijat ja ohjaavat tahot hyödyntävät sekä digitaalisia että perinteisiä viestintämuotoja. Tämä monikanavaisuus edellyttää yksiköiltä joustavuutta ja valmiutta vastata tiedusteluihin eri tavoin.

Vastaajat toivat esille myös muita reittejä, joiden kautta kyselyjä saapuu. Näitä ovat esimerkiksi:

- **Oppilaitokset**, kuten Stadin ammatti- ja aikuisopisto (Stadin AO), kotouttamistoimijat, ym. kautta tulevat hakemukset.
- **Työpajat ja työvalmennukset**, jotka ohjaavat asiakkaita työkokeilupaiikkoihin.
- **Työllisyysviranomaiset**, jotka ohjaavat asiakkaita seurakuntien yksiköihin osana työllistymistä tukevia palveluja.
- **Messut ja tapahtumat**, joissa seurakunnat esittelevät toimintaansa ja tarjoavat tietoa työkokeilu- ja harjoittelumahdollisuuksista.

Peräti 79 % vastaajista ilmoitti, että suurin osa yhteydenotoista tulee oppilaitosten ja kotoutumiskouluttajien kautta. Tämä korostaa oppilaitosyhteistyön merkitystä ja tarvetta kehittää selkeitä tiedotusmateriaaleja, yhteydenpitoa ja prosesseja, jotka tukevat opiskelijoiden ohjautumista seurakuntien tarjoamiin paikkoihin.

Oppilaitosten lisäksi kyselyjä tulee myös kaupungin kuntoutustoimijoilta ja järjestöiltä, jotka toimivat työllistymisen ja kotoutumisen tukijoina. Näiden tahojen rooli on erityisen tärkeä vieraskielisten hakijoiden kohdalla, sillä ne voivat ohjata asiakkaita paikkoihin, joissa kieliharjoittelu ja työelämäkokemus tukevat kotoutumista.

Asiakkaiden lisäksi yhteydenottoja tulee oman organisaation kollegoilta sekä työvoimapalveluista. Vastaajat toivat esille, että kotoutujat ja paikkoja tarvitsevat henkilöt ottavat usein itse yhteyttä, samoin seurakuntalaiset ja hakijat henkilökohtaisesti.

### 3.3 Ulkomaalaistaustaisille tarjotut kieliharjoittelu-, työkokeilu-, harjoittelu-, ja palkkatukipaikat

Mahdollisuudet eivät rajoitu pelkästään harjoittelujen järjestämiseen. Seurakunnat ja yksiköt tarjoavat paikkoja myös palkkatuella, kuntouttavassa työtoiminnassa, yhdyskuntapalvelussa ja koevapauden aikana. Tämä monimuotoisuus kertoo joidenkin seurakuntien ja yksiköiden joustavuudesta, osaamisesta ja halusta tukea erilaisia elämäntilanteita.

Kyselyn perusteella seurakunnat ja niiden yksiköt tarjoavat monipuolisia mahdollisuuksia ulkomaalaistaustaisille henkilöille harjoittelun, työkokeilun ja kieliharjoittelun muodossa. Yleisimmin mainittuja paikkatyyppejä olivat työkokeilupaidat, kieliharjoittelupaikat sekä opiskelijoiden harjoittelujaksot.

*” Meillä ei ole valmista rakennetta, mutta olemme yrittäneet järjestää paikan silloin, kun se on mahdollista. Sution apuna on ollut kieliharjoittelua, työkokeilua, työharjoittelua, kuntouttavaa työtoimintaa. Palkkatuki on mahdollista, mutta täytyy erikseen aina miettiä tapaus ja resurssit.” (Webropol- kysely)*

Tarjolla olevat tehtävät vaihtelivat yksiköiden mukaan. Useissa vastauksissa mainittiin sution tehtävät ja muut yleistehtävät, jotka liittyvät seurakunnan arjen pyörittämiseen. Lisäksi opiskelijoille tarjottiin harjoittelupaikkoja esimerkiksi asiakaspalvelussa. Joissakin yksiköissä oli mahdollisuus työskennellä kahvilassa ja catering- ja ravintolatehtävissä, mikä tuo palvelualan osaamisen vahvasti esille.

Tehtävien voidaan nähdä olevan tärkeitä vieraskielisille hakijoille, sillä monipuoliset tehtäväkokonaisuudet tarjoavat konkreettisia työelämätaitoja ja mahdollisuuden harjoitella suomen kieltä oikeissa asiakaspalvelutilanteissa.

Vastausten mukaan harjoittelijoita, työkokeilijoita ja opiskelijoita on voitu osallistaa esimerkiksi kirkon kansainväliseen työhön, jossa tehtävät liittyvät monikulttuuriseen kohtaamiseen ja yhteisöllisyyden rakentamiseen. Lisäksi musiikkityö ja tapahtumatyö tarjoavat keikkaluonteisia tehtäviä, kuten muusikon keikkoja, viestinnän tehtäviä ja tapahtuma-avustajan rooleja, joihin myös vieraskielisiä on osallistunut.

Vastauksista ilmeni, että työkokeilijoilla ja harjoittelijoilla on mahdollisuus kehittyä ammattimaisessa työympäristössä ja päästä osaksi työyhteisöä, mikä tukee sekä työllistymistä

että kotoutumista. Seurakunnat tarjoavat myös **entry-level** työpaikkoja, jotka sopivat opiskelijoille ja muille työnhakijoille. Näitä ovat esimerkiksi tuntisuntion työt, rippikoululeirien tehtävät, kausityöntekijän roolit kasvatuksessa sekä tunti- ja osa-aikatyöt hallinnon tiimissä.

Vapaaehtoistoiminta nousi vastauksissa esille, ja sen koettiin tarjoavan matalan kynnyksen mahdollisuuden tutustua seurakunnan toimintaan ja hankkia arvokasta työkokemusta.

*” Seurakunta tarjoaa valtavasti vapaaehtoistyömahdollisuuksia -. joihin osallistuu sekä suomenkielisiä että vieraskielisiä ihmisiä - kuoroissa laulamista, ehtoollisavustusta, Moni vapaaehtoistyö on erittäin merkittävä reitti kotoutumiseen, kielenoppimiseen, ammatilliseen kehittymiseen (esim, musiikissa, teologiassa tms.) sekä verkostoitumiseen. Moni vapaaehtoinen on tällä hetkellä jo kouluttautunut tai opiskelemassa esim. diakissa tai teologisessa.” (Webropol-kysely)*

Vapaaehtoistyö tarjoaa myös arvokkaita verkostoitumismahdollisuuksia, jotka voivat avata ovia työelämään. Vapaaehtoistoiminta mahdollistaa monipuolisen kokemuksen kirkon työssä ja tarjoaa väylän kotoutumiseen, kielen oppimiseen ja sosiaalisten verkostojen rakentamiseen. Vapaaehtoistehtävät voivat liittyä esimerkiksi kuorotoimintaan, tapahtumien järjestämiseen, ehtoollisavustukseen tai diakonian tukitehtäviin.

Moni vapaaehtoinen on kokemusten mukaan jo kouluttautunut tai opiskelee esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa tai teologisessa tiedekunnassa, mikä vahvistaa yhteyttä ammatilliseen kehittymiseen.

Työ- ja kieliharjoittelijoilla on nähty olevan halua jatkaa seurakuntien tapahtumien avustavissa tehtävissä ja esimerkiksi viestinnäntehtävissä työjaksonsa päätyttyä. Tämä on mielenkiintoinen huomio, sillä se tuo esille tarvetta kehittää mahdollisia harjoittelujaksojen jatkopolkuja.

### **Yksiköiden tarjoamia tehtäväpaletteja**

Vieraskieliset harjoittelijat ja työkokeilijat ovat osallistuneet monipuolisiin tehtäviin seurakunnissa. Näitä tehtäviä ovat muun muassa:



Yhteenvetona voidaan todeta, että yksiköt tarjoavat laajan ja monipuolisen valikoiman mahdollisuuksia, jotka tukevat työllistymistä, kotoutumista ja ammatillista kehittymistä. Seurakunnissa ja yksiköissä työskentely sisältää vielä hyödyntämättömiä mahdollisuuksia, myös jatkokoulua on hyvä edelleen kehittää ja oppia hyödyntämään.

### 3.4 Yhteistyötahot

Harjoittelijoiden ja työkokeilijoiden ja palkkatukityöllistettyjen palveluja ja heidän työpolkujensa edistäminen hyötyy yhteistyöstä toimijoiden kanssa. Yhteistyön kautta on mahdollista yhdistää oppilaitokset, kotouttamiskoulutusta tarjoavat toimijat, viranomaiset, järjestöt sekä seurakuntien ja muiden organisaatioiden omat resurssit. Yhteistyö on keskeistä, jotta voidaan tarjota monipuolisia harjoittelupaikkoja, tukea työllistymistä ja edistää esimerkiksi kotoutumista.

#### **Oppilaitosyhteistyö**

Oppilaitokset ovat merkittävin väylä harjoittelijoiden ja työkokeilijoiden tavoittamiseksi. Yhteistyötä tehdään erityisesti Diakonia-ammattikorkeakoulun (diakoniatyön ja sosiaalialan opiskelijat), Suomen Diakoniaopiston (palvelualat ja diakoniatyö), Stadin AO:n, Perho Liiketalousopiston, Eiran aikuislukion, Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan (teologian opiskelijat) sekä muiden alueen oppilaitosten kanssa.

Lisäksi nuorille tarjotaan TET-harjoittelupaikkoja, mikä vahvistaa seurakuntien roolia nuorten työelämävalmiuksien kehittäjänä.

### **Kotouttamiskoulutusta tarjoavat toimijat**

Kieliharjoittelijoita ja työkokeilijoita tavoitetaan kotouttamiskoulutuksen kautta. Keskeisiä toimijoita ovat Arffman, Axxell, Coronaria, Spring House oy ja Taitotalo, jotka tarjoavat projektiyhteistyömahdollisuuksia ja ohjaavat asiakkaita harjoittelupaikkoihin.

### **Viranomaisyhteistyö ja järjestöt**

Yhteistyötä tehdään myös viranomaisten ja järjestöjen kanssa. Helsingin kaupunki (työllisyyspalvelut ja sosiaalitoimi) sekä Työllisyyspalvelut ja Kela tukevat asiakasohjausta ja palkkatukityöllistämistä. Maahanmuuttajatyötä tekevät järjestöt ja organisaatiot tarjoavat asiakasohjausta ja konsultointia. Lisäksi esimerkiksi Kansan Sivistysliitto tukee monilukutaitokoulutusta, ja Selkokeskus tuottaa selkomukautuksia suomeksi ja englanniksi.

Seurakuntien sisällä yhteistyötä tehtiin muiden seurakuntien ja seurakuntayhtymän toimijoiden kanssa, esimerkiksi Varustamojen ja Diakonia ammattikorkeakoulun Virtaa Varustamoista- ESR+ hankkeessa ja Helsingin Tuomiokirkkoseurakunnan Matkailun työraiteet- ESR+ projektissa, joissa kehitettiin ratkaisuja työllistymisen edistämiseksi esimerkiksi valmennusten ja kieliharjoitteluiden avulla.

Projektien kautta pystytään tekemään kehittämistyötä, ja tälläkin hetkellä monikulttuurista työtä kehitetään projektien avulla esimerkiksi Huopalahden rovastikunnassa. Myös Yhteisen seurakuntatyön monikulttuurinen työ tukee seurakuntien valmiuksia kohdata moninaisuutta.

Vastauksissa tuli esille, että harjoittelijoita ja työkokeilijoita tavoitetaan monikanavaisesti: oppilaitospappien kautta, työllisyyspalveluiden ja kaupungin verkostojen avulla sekä kotouttamiskoulutusta tarjoavien oppilaitosten ja järjestöjen kautta.

### 3.5 Kieliharjoittelun merkitys ja tulevaisuuden kehittämistarpeet

*” Kieliharjoittelua ja työkokeilua olemme kyenneet tarjoamaan kuluvan vuoden aikana. Mahdollisuudet riippuvat vähän liian paljon siitä, milloin ja keneltä kysytään. Olemme rakentamassa realistista ja toimivaa, vähän ennakoitavampaa, mallia tähän todennäköisesti ensi vuonna.” (Webropol-kysely)*

Osa vastaajista toi esille, että kieliharjoittelijoiden kohdalla tavoitteena ei ole pelkästään työtehtävien suorittaminen, vaan myös suomen kielen taidon vahvistaminen. Vastausten mukaan tämä voidaan huomioida tehtäväkentän suunnittelussa: tehtävät räätälöidään yksilön kielitason ja osaamisen mukaan, jotta harjoittelujakso tukee sekä ammatillista kehittymistä että kielenoppimista.

Kyselyn perusteella kirkon yksiköissä tarjolla olevat tehtävät ovat monipuolisia ja vaihtelevat asiakaspalvelusta aina viestinnällisiin tehtäviin, ja tapahtumien järjestämisestä ravintola-alan töihin. Tämä on tärkeä havainto, sillä se osoittaa, että seurakunnat voivat tarjota hyvin erilaisia työssäoppimisen jaksoja ja palvella monenlaisia henkilöitä. Näin luodaan edellytyksiä monipuoliselle kielelliselle oppimiselle ja työelämävalmiuksien kehittämiseksi.

Tulevaisuudessa voidaan pohtia, voisivatko yksiköt tehdä tiiviimpää yhteistyötä ja luoda harjoitteluympäristöjen välille synergiaa. Yhteistyö voisi tarkoittaa esimerkiksi yhteisiä toimintamalleja, tiedotusta, oppilaitosyhteistyötä, materiaaleja, ideoiden jakamista, ja tiedotuksen yhtenäistämistä, mikä tehostaisi hakijoiden ohjautumista, paikkojen koordinointia ja parantaisi ohjausresurssien riittävyyttä.

### 3.6 Prosessit yksiköissä

Kyselyn perusteella harjoitteluiden ohjaamiseen ja käynnistämiseen liittyvät prosessit vaihtelevat yksiköiden välillä. Selkeitä ohjeistuksia oli vain pienessä osassa yksiköitä. Näissä mainittiin esimerkiksi asiakirjahallinta ja vastuutetut henkilöt, mikä viittaa siihen, että joillakin yksiköillä on rakenteita, jotka tukevat harjoittelijoiden perehdytystä ja ohjausta.

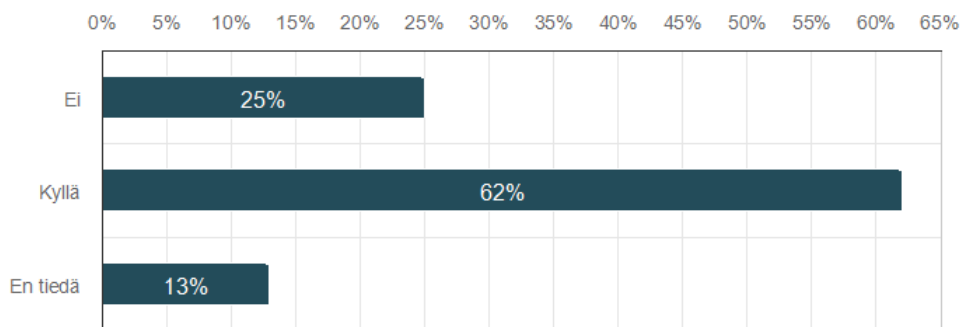
Moni vastaaja kuitenkin kertoi, ettei yksikössä ole selkeitä ohjeistuksia vieraskielisten palvelemiseksi, ja kokonaisuus koettiin osin sekavaksi. Pieni osa vastaajista ilmoitti, että ohjeistuksia ja käytänteitä ollaan parhaillaan rakentamassa, mikä kertoo kehittämistyön olevan käynnissä. Läheskään kaikissa yksiköissä ei ole kehittyneitä ja yhtenäisiä malleja. Pääsääntöisesti vastaajat kertoivat, ettei kokonaisuutta suunnitella yksikössä yhteisesti. Vain muutama vastaaja mainitsi, että yksikössä keskustellaan aktiivisesti prosesseista ja suunnitellaan niitä yhdessä.

#### Huomioita;

- Prosessien puutteet ja epäselvyydet voivat aiheuttaa haasteita erityisesti vieraskielisten harjoittelijoiden kohdalla, jolloin ohjaus ja perehdytys eivät ole yhdenvertaisia.
- Yksiköiden välillä on suuria eroja: osa toimii yhteisesti linjattujen ja selkeiden ohjeiden mukaan, kun taas toisilla ei ole rakenteita lainkaan.
- Kehittämistarve: tarvitaan yhtenäisiä ohjeistuksia, selkeitä vastuita ja prosesseja, jotka tukevat harjoittelijoiden sujuvaa ohjautumista ja perehdytystä.

### 3.7 Taloudellisen tuen hyödyntäminen

Kyselyssä selvitettiin, hyödynnetäänkö yksiköissä palkkatukea tai muita taloudellisia tukimuotoja harjoittelijoiden ja työkokeilijoiden työllistämisessä. Vastaajista suuri osa (59 %) ilmoitti hyödyntävänsä taloudellisia tukimuotoja. Tämä kertoo siitä, että tukijärjestelmät ovat osin tuttuja vastaajille. Vastaukset kysymykseen onko palkkatuki ja duunituki tuttuja vastaajille;



Kuitenkin osalle vastaajista taloudelliset tukimuodot olivat vielä vieraita, ja niistä haluttiin lisätietoja. Peräti 79 % vastaajista kertoi, että he toivovat lisää tietoa mahdollisista tukimuodoista, kuten kuntalisä, duunituki ja palkkatuki.

Yleisimmin hyödynnettyjä tukimuotoja olivat **palkkatuki** ja **Helsinki-lisä**. Palkkatuki mahdollistaa työllistämisen erityisesti tilanteissa, joissa työnhakijalla on haasteita päästä avoimille työmarkkinoille. Helsinki-lisä puolestaan tukee paikallisesti työllistämistä ja tarjoaa lisäresursseja työnantajille. Näiden tukien hyödyntäminen voi olla ratkaisevaa, jotta seurakunnat pystyvät tarjoamaan paikkoja myös henkilöille, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseen. Yhtenäinen ohjeistus ja koulutus tukimuodoista voisivat lisätä paikkojen määrää ja parantaa mahdollisuuksia tarjota työllistymistä tukevia jaksoja.

### 3.8 Intressit toiminnan taustalla

Kyselyn vastauksissa tuli esille, että yksiköt tarjoavat työkokeilu- ja harjoittelupaikkoja monista eri syistä, joista keskeisimmät liittyvät arvoihin ja yhteiskunnalliseen vastuuseen. Vastauksissa korostui halu edistää yhdenvertaisuutta ja osallisuutta työelämässä sekä tarjota oppimismahdollisuuksia eri taustoista tuleville henkilöille.

*” Työkokeilun ja erilaisten harjoittelijoiden, varsinkin aikuisten työvoimakoulutuksessa olevien, lisääminen kirkon työssä on erittäin suositeltavaa. Puhumme paljon yhteisöllisyydestä. Tässä työssä olen saanut uuden näkökulman: meillä on työyhteisöjä, joihin voimme ottaa mukaan ihmisiä. Työyhteisöön kuulumisella on ollut monelle todella suuri ja voimauttava merkitys. Avataan meidän yhteisömme muille, eikä koiteta luoda niitä itsemme ulkopuolelle.” (Webropol-kysely)*

*” Verkostoyhteistyö mm. diakon, teologisen, O Diakon, TYT:n, eri koulujen mm. Eiran Alkuislukio ja moni suomen kieltä opettava oppilaitos. Missionaarinen syy: kv opiskelijat ja harjoittelijat tuovat kansainvälisyyden ja monimuotoisuuden arkeemme - myös työyhteisö ja organisaatio oppivat uutta ja elävät maailmanlaajan kirkon todellisuutta arjessa.” (Webropol-kysely)*

Monimuotoinen työyhteisö nähtiin rikkautena, joka vahvistaa osaamista ja tuo uusia näkökulmia arkeen. **Vastaajista 76 % ilmaisi, että heillä oli myönteisiä kokemuksia aikaisemmista kieliharjoittelijoista ja työkokeilijoista**, lisäksi todettiin, että työelämän jaksolaiset ja

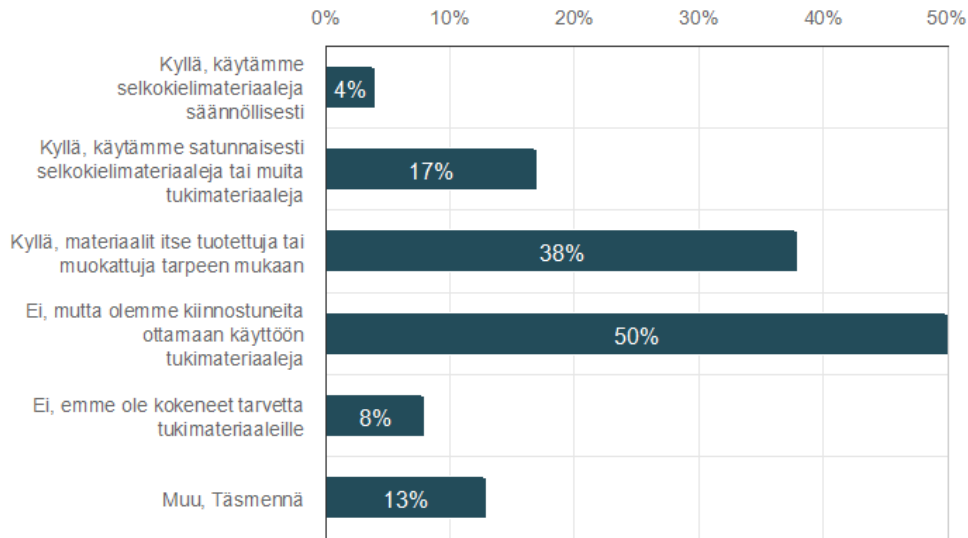
harjoittelijat tukevat toimintaa ja tuovat lisäresursseja, mutta heidän merkityksensä ei rajoitu tähän, sillä he tuovat mukanaan osaamista ja kokemuksia, jotka kehittävät koko organisaatiota. Työyhteisöjen sitoutuminen monimuotoisuuden edistämiseen vahvistaa halua jatkaa tätä toimintaa.

Vastauksissa nousi esiin myös muita tärkeitä syitä. Yksiköt tekevät verkostoyhteistyötä, ja vastauksissa tuli esille, että yhteistyön kautta on huomattu, että kansainväliset opiskelijat ja harjoittelijat tuovat yksiköjen arkeen kansainvälisyyttä ja monimuotoisuutta, ja samalla työyhteisö ja organisaatio oppivat uutta.

Yleisesti vastauksissa tuotiin myös esille arvostus työkokeilijoita ja harjoittelijoita kohden, joiden osaaminen ja kokemukset rikastuttivat koko työyhteisöä. Lisäksi todettiin, että ala tarvitsee jatkuvasti uusia työntekijöitä, ja ajateltiin, että harjoittelut sekä työkokeilut olivat yksi keino muiden joukossa varmistaa osaajien saatavuus tulevaisuudessa.

### 3.9 Tukimateriaalien käyttö ja tarve

Kyselyn kautta selvitettiin, millaista materiaalia yksiköiden käytössä oli, ja millaisia tukimateriaalin tarpeita mahdollisesti ilmeni. Tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten yksiköt hyödynsivät ja laativat vieraskielisille suunnattuja materiaalia arjessaan ja millaisia tarpeita työkentältä ilmeni. Vastaukset vaihtelivat kysymykseen: *Oletteko käyttäneet vieraskielisten ohjauksessa selkokielimateriaaleja tai muita tukimateriaaleja:*



Avoimissa vastauksissa yksikköjen työntekijät kertoivat hyödyntävänsä ohjauksessa pääasiassa visuaalisia ja yksinkertaistettuja materiaaleja, joiden tarkoituksena oli helpottaa ymmärtämistä ja madaltaa kielimuuria. Käytössä olivat muun muassa kuvallisia ohjeita, esimerkiksi tehtäviin liittyvistä työvaiheista, sekä muokatut ohjeet, joissa tekstiä oli vähän ja kuvia paljon.

Tarkentavassa kysymyksessä vastaajat toivoivat erityisesti lisää selkokielistä ja monikielistä materiaaleja. Toiveissa korostuivat selkokielliset ohjeet työtehtävistä ja turvallisuudesta, kuvalliset ohjeet juuri omien työpisteiden tarpeisiin sekä selkomateriaali työelämän pelisäännöistä ja ongelmatilanteista.

*”Lisää kuvallisia työskentelyohjeita juuri meidän työpisteiden tarpeisiin. Lisäksi selkomateriaali työelämän pelisäännöistä ja erilaisista ongelmatilanteista olis hyvä.” (Webropol- kysely)*

Vastauksissa tuli esille monipuolinen tarve kirkollisen sanaston ja organisaation esittelylle selkosuomella ja selkoenglannilla, sekä selkokiellisille esitteille, jotka kertovat esimerkiksi Helsingin seurakuntayhtymästä ja sen toiminnasta;

*”Jos vieraskielinen hlö tulee esim. Helsingin seurakuntayhtymään töihin, mihin tahansa seurakuntaan/paikkaan, hänelle voisi olla hyvin selkeä (selkokiellinen) esite esim. siitä, mikä Hgin yhtymä on, että hän voisi jotenkin tajuta, missä hän on osallisena.” (Webropol-kysely)*

Vastaajat mainitsivat myös toiveen helppokäyttöisestä verkkokoulutuksesta, linkeistä materiaaleihin, yhdessä täytettävistä tehtävistä sekä palvelunohjauksesta erilaisten palveluiden

piiriin. Joissakin tapauksissa ohjaus etenee tapauskohtaisesti, ja yksiköt ovat hankkineet esimerkiksi YKI-kirjoja ja eri kielisiä Raamattuja.

Kyselyn kautta tuli kuitenkin esille, että materiaalia oli vähän ja sitä kaivattiin lisää. Ohjauksissa materiaali koettiin hyödylliseksi.

### 3.10 Valmiuksien kehittymisen tarve yksiköissä ja toiminnan haasteita ja rajoitteita

*” Kaikkea, mikä auttaa kohtaamaan toisen ihmisen entistä laadukkaammin” (Webropol-kysely)*

Vastausten perusteella yksiköissä korostuu tarve vahvistaa osaamista, joka tukee vieraskielisten perehdytystä ja yhdenvertaista ohjausta.

Eniten toivottiin ymmärrettävän viestinnän taitojen vahvistamista. Lisäksi vastauksissa nousivat esiin toive oppia lisää monilukutaidosta ja kulttuurisensitiivisestä kohtaamisesta ja vuorovaikutuksesta, joiden voidaan nähdä olevan keskeisiä monikielisessä ja monikulttuurisessa työympäristössä.

Tarvetta nähtiin myös valmiuksille työelämän jaksosten suunnittelussa eri kieli- ja kulttuuritautaisille ja yhteistyössä viranomaisten ja kotoutumispalveluiden kanssa, sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistamisessa työyhteisössä.

Vastaukset antoivat myönteisen kuvan työntekijöiden halusta oppia ja kehittyä myös ohjausten saralla. Yhteenvedona voidaan todeta, että yksiköt kaipaavat sekä kielellisiä ja kulttuurisia valmiuksia että rakenteellista tukea.

Vastaajat toivat esille, että mahdollisuudet riippuvat usein siitä, milloin ja keneltä kysytään. Tämä viittaa toiminnan sattumanvaraisuuteen ja tarpeeseen luoda ennakoitavampia ja selkeämpiä toimintamalleja.

*” Meillä on tarjolla paikkoja, mutta voisi olla enemmänkin, jos meillä olisi resursseja ohjata harjoittelijoita ja hoitaa näitä kuvioita. ” (Webropol-kysely)*

*”Työntekijöillä ei ole resursseja ohjaamiseen” (Webropol-kysely)*

Kyselyssä nousi esiin syitä, miksi paikkoja ei ollut tarjolla enemmän tai miksi niitä ei ollut lainkaan.

Syitä olivat:

- Ohjausresurssien puute, joka rajoittaa mahdollisuuksia ottaa harjoittelijoita
- Alueellinen tilanne, jossa vieraskielisiä ei koeta olevan paljon
- Asian vähäinen esilläolo omassa yksikössä, mikä voi johtaa siihen, ettei harjoittelupaikkojen tarjoamista ole aktiivisesti suunniteltu
- Oman yksikön käytänteet. joihin on vaikea luontevasti sisällyttää harjoittelijoita ja työkokeilijoita
- Kielteiset kokemukset, kun asiat eivät ole sujuneet toivotusti harjoitteluiden yhteydessä syystä tai toisesta

Nämä näkökulmat tuovat esille toiminnan haasteita seurakunnissa ja yksiköissä. Selkeä tiedotus, ohjausresurssien vahvistaminen ja yhteistyön lisääminen voivat olla avainasemassa, jotta kirkon yksiköt voivat vastata kasvavaan kysyntään ja tarjota laadukkaita ja tarpeellisia harjoittelumahdollisuuksia heikossa työmarkkinatilanteessa oleville työnhakijoille, opiskelijoille ja kielen oppijoille.

## 4. Pohdintoja

Tämän selvityksen taustalla on toive löytää yhteisiä toimintalinjoja, joiden avulla voidaan vahvistaa kirkon roolia työllistymisen tukijana ja edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia kaikille työnhakijoille.

Selvityksen perusteella harjoittelu- ja työkokeilupaiikkojen tarjonta seurakunnissa ja yksiköissä on monipuolista ja kattaa laajan kirjon tehtäviä. Tämä tarjoaa merkittäviä mahdollisuuksia työllistymisen ja kotoutumisen tukemiseen. Kuitenkin havaittiin, että tietoisuus näistä mahdollisuuksista sekä käytettävät resurssit vaihtelevat yksiköittäin. Vieraskielisten palveleminen ja heidän osallisuutensa vahvistaminen harjoittelujen ja työmahdollisuuksien kautta voidaankin

nähdä riippuvan pitkälti kunkin yksikön omasta aktiivisuudesta, osaamisesta ja käytettävissä olevista ohjausresursseista, mutta myös tahtotilasta.

Helsingin seurakunnissa ja yksiköissä, kuten Varustamoissa, tehdään paljon työtä työttömien hyvinvoinnin ja mahdollisuuksien edistämiseksi. Useat yksiköt ovat kehittäneet toimivia käytäntöjä ja verkostoja, ja olemassa olevat toimintamallit tukevat tulevaa kehittämistyötä. Olisi toivottavaa, että erityisesti ne seurakunnat, jotka haluavat kehittyä työkokeilupaiikkojen ja palkkatukityön tarjoajina, voisivat oppia ja saada tietoa niiltä yksiköiltä, joilla on jo pidempi kokemus toiminnasta ja sen kehittämisestä. Tämän vuoksi seurakuntien työntekijöiden sisäinen verkostoituminen ja yhteiset foorumit ovat tärkeitä tiedonkulun ja osaamisen jakamisen kannalta.

Hakijamäärien kasvu viime vuosina kertoo tarpeesta reagoida ja kehittää yhtenäisiä käytäntöjä ja selkeitä tiedotusmateriaaleja. Osaamistarpeiden osalta korostuivat ymmärrettävän viestinnän hallinta, kulttuurisensitiivinen kohtaaminen, monilukutaidon tukeminen sekä yhteistyö viranomaisten ja kotouttamispalveluiden kanssa. Yksiköt kaipaavat myös valmiuksia suunnitella työelämän jaksoja eri kieli- ja kulttuuritaustaisille sekä vahvistaa monikulttuurista yhteisöllisyyttä ja osallisuutta työyhteisössä. Tämä kertoo siitä, että ohjaus ja kohtaaminen ei ole pelkästään tekninen prosessi, vaan vaatii laaja-alaista osaamista ja kykyä kohdata moninaisuutta, joita voidaan olosuhteiden niin salliessa oppia ja omaksua lisää.

**Kokonaisuutena voidaan todeta, että seurakunnilla on vahva potentiaali toimia sillanrakentajina työelämään ja kotoutumiseen. Jotta tämä rooli toteutuisi täysimääräisesti, tarvitaan tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.**

Monikanavainen yhteydenotto ja laaja toimijaverkosto luovat tarpeen yhtenäiselle ja helposti saatavalle tiedotusmateriaalille. Voidaan pohtia, millaisia esitteitä, verkkosisältöjä tai ohjeita tarvitaan, jotta tieto seurakuntien tarjoamista mahdollisuuksista tavoittaa kohderyhmän, oppilaitokset, viranomaiset ja järjestöt tehokkaasti. Selkeä ja ajantasainen tiedotus voi vähentää epäselvyyksiä ja helpottaa hakijoiden ohjautumista oikeisiin paikkoihin.

Voidaan nähdä, että seurakunnat ja yksiköt toimivat paitsi työllistymistä tukevana etappeina myös osana laajempaa kotouttamisen ja työllistymisen ekosysteemiä. Rooli tarjoaa seurakunnille ja yksiköille mahdollisuuksia kehittyä, laajentaa verkostoja ja kiinnittyä sekä alueelliseen että yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen tärkeään työhön, jonka kautta päästään auttamaan konkreettisesti työllistymismahdollisuuksien ja osaamispolkujen edistämässä.