

**Yleishyödyllinen pieni potilasyhdistys työnantajana
– kolmannen sektorin erityispiirteet sekä palkkatuki**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Liiketalous, tradenomi (AMK)

Kevät 2023

Tarja Aro

Liiketalous

Tekijä Tarja Aro

Työn nimi Yleishyödyllinen pieni potilasyhdistys työnantajana

Ohjaaja Sanna Kuisma

Tiivistelmä

Vuosi 2023

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on opastaa yleishyödyllisiä pieniä yhdistyksiä, mitä asioita tulee ottaa huomioon, kun palkataan työntekijä ja toimitaan työnantajana. Opastus on suunnattu niille yleishyödyllisille yhdistyksille, joilla ei ole ollut aiemmin palkattuja työntekijöitä. Opinnäytetyössä huomioitiin pienten yhdistysten erityispiirteet:

kokemattomuus työnantajatehtävistä sekä vähäiset taloudelliset resurssit palkata työntekijä, vaikka työntekijälle olisi tarve. Tästä syystä otetaan huomioon palkkatukityö. Tavoitteena oli tehdä yhdistykselle opas työntekijän tehtävistä työntekijää palkattaessa sekä tarkasteltiin palkkatukityötä työllistämismahdollisuutena. Lisäksi tavoitteena oli tuoda lukijoille tietoa vähemmän tunnetusta kolmannesta sektorista työllistämisen näkökulmasta.

Tutkimusmenetelminä käytettiin kirjallisuutta, tutkimustietoja, lainsäädäntöä, Internet-lähteitä ja haastatteluja.

Opinnäytetyöhön sisältyy toiminnallisen osuuden lisäksi kvalitatiivinen pieni kolmen haastattelun osuus, tapaustutkimus, jossa haastateltiin kahta yhdistystoimijaa työnantajan edustajina sekä yhdistyksen sihteerinä toimivaa palkkatukityöntekijää. Haastattelun tarkoituksena oli selvittää kyseisen yhdistyksen kokemuksia ensimmäisestä palkkatukityöjaksosta, hyödyntääkö yhdistys palkkatukea jatkossa sekä suosittelee sitä muille yhdistyksille. Palkkatukityöntekijältä kysyttiin hänen kokemuksiaan ja mielipiteitään palkkatukityöstä tukityöjakson loppupuolella. Opinnäytetyöllä ei ollut toimeksiantajaa. Kohde ja aihe valikoituivat opinnäytetyön tekijän työkokemuksen sekä henkilökohtaisen mielenkiinnon takia. Opinnäytetyön tuloksena syntyi yhdistyksille opas työnantajatehtävistä ja työntekijän palkkaamisesta sekä rohkaiseva tulos haastateltavien kokemuksesta palkkatukityön hyödyntämisestä yhdistyksessä.

Avainsanat: Rekisteröity yhdistys, yleishyödyllinen yhdistys, kolmas sektori, palkkatuki, työsuhde, vapaaehtoistyö, työlainsäädäntö

Degree Programme in Business Administration

Author Tarja Aro

Subject A non-profit small patient association as an employer

Supervisor Sanna Kuisma

Abstract

Year 2023

The purpose of this thesis is to guide small non-profit associations on what issues to consider when hiring an employee and acting as an employer. The thesis had no commissioner. The object and topic were selected due to the work experience and personal interest of the author of the thesis. The guidance is aimed at non-profit associations that have not previously had paid employees. The thesis took into account the special features of small associations: inexperience with employer duties and limited financial resources to hire an employee, even if the employee is needed. For this reason, wage support work is taken into account. The functional part of the thesis resulted in a guide for the association about the employer's duties when hiring an employee and looked at wage support work as an employment opportunity. In addition, the goal was to bring readers information about the lesser known third sector from the point of view of employment. Literature, research data, legislation, Internet sources and interviews were used as data collection methods or sources.

In addition to the functional part, the thesis used qualitative data collection in the form of interviews to support the functional part including data collection through three interviews. The purpose of the interview was to find out the association's experiences from the first wage subsidy work period, whether the association will use wage subsidy in the future, and whether it recommends it to other associations. The wage support worker was asked about his experiences and opinions about the wage support work towards the end of the support work period. As a result of the thesis, a guide for associations on employer duties and hiring an employee was created, as well as an encouraging result from the interviewees' experience of using wage support work in the association.

Keywords: Registered association, non-profit association, third sector, wage subsidy, employment relationship, voluntary work, labor legislation

Pages 54 pages and appendices 2 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Järjestö, yhdistys ja kolmas sektori	3
2.1	Yhdistyksen säännöt	5
2.2	Yhdistyksen toimihenkilöt, verotus sekä liiketoiminta	6
2.3	Toiminnan rahoittaminen	7
2.4	Avustukset.....	8
2.5	Muut rahoitustavat	9
2.6	Vapaaehtoistoiminnan haasteista vastikkeelliseen työhön	10
2.7	Sosiaali- ja terveysjärjestöt	11
2.8	Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen budjetit	12
3	Järjestöt työllistäjinä.....	14
3.1	Järjestöt työpaikkoina	15
3.2	Järjestöalan koulutus	15
3.3	Tukityöjärjestelmä	18
3.4	Vapaaehtoisena vai palkattuna?.....	19
3.5	Palkkatuki	20
3.6	Palkkatukityön haasteet, mahdollisuudet ja hyödyt	21
3.7	Työnantajavelvoitteet.....	23
3.8	Palkkaus ja perehdytys.....	29
4	Tutkimusosio.....	34
4.1	Haastattelu ja tapaustutkimus tutkimusmenetelminä.....	34
4.2	Toteutustapa.....	35
4.3	Tulokset.....	36
5	Johtopäätökset	40
6	Pohdinta.....	43
	Lähteet.....	45

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimijoiden lukumäärät Suomessa	11
---	----

Kuva 2. Järjestöbarometri 2022:n kyselyyn vastanneiden sosiaali- ja terveysalan yhdistysten talousarviot13

Kuva 3. Järjestöalan työtehtäviä17

Kuva 4. Työntekijää koskeva keskeinen työlainsäädäntö23

Liitteet

Haastattelukysymykset1

Aineistonhallintasuunnitelma2

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia opas ensimmäistä työntekijää palkkaavalle pienelle yleishyödylliselle yhdistykselle työntekijän palkkaamiseen liittyvistä asioista. Oppaassa kerrotaan, miten työntekijä palkataan sekä työnantajatehtävät ja työlain säädäntö tiivistetysti. Opinnäytetyössä huomioidaan järjestöjen erityispiirteet ja rajalliset taloudelliset mahdollisuudet työntekijän palkkaamiseen. Tästä syystä opinnäytetyössä kiinnitetään erityistä huomiota palkkatukeen. Palkkatukea myönnetään työnantajalle, joka palkkaa työttömän työnhakijan. Opinnäytetyön näkökulmana ovat sosiaali- ja terveysalan yleishyödylliset yhdistykset ja niissä erityisesti toimistotyöntekijän tai sihteerin työtehtävät.

Opinnäytetyössä on kvalitatiivinen haastatteluosuus, tapaustutkimus, jossa haastateltiin Pirkanmaalla toimivan sosiaali- ja terveysalan yhdistyksen työnantajaa edustavaa kahta vapaaehtoistoimijaa sekä palkkatuella palkattua työntekijää. Haastattelun tavoitteena oli selvittää yhdistyksen ja työntekijän tuore kokemus palkkatuesta ja palkkatukityöstä, työnantajan näkemys työllistamisestä palkkatuella sekä suosittelevatko työnantajan edustajat palkkatuen hyödyntämistä muille yhdistyksille. Aihe on ajankohtainen juuri nyt, kun Suomen eduskunta on hyväksynyt vuonna 2023 tehtävät lakimuutokset ja -uudistukset palkkatukeen. Palkkatukiuudistuksen tarkoitus on muun muassa edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien, osatyökykyisten sekä ikääntyvien, yli 55-vuotiaiden työllistymistä, yksinkertaistaa sääntelyä ja nopeuttaa myöntämis- ja maksatusprosessia (Valtioneuvosto, 2022-a).

Haastattelun kohteena oli noin 500 jäsenen sosiaali- ja terveysalan pirkanmaalainen paikallisyhdistys, tarkemmin potilasyhdistys, joka on perustettu 1960-luvulla. Yhdistyksen toimintaan kuuluvat vertaistuen tarjonta sekä jäsentapahtumien, yleisöluentojen, kerhotoimintojen ja vertaistapaamisten järjestäminen. Yhdistys on toiminut pääasiassa vapaaehtoisvoimin lukuun ottamatta 19 vuoden ajanjaksoa, jolloin opinnäytetyön tekijä toimi yhdistyksen osa-aikaisena sihteerinä. Viimeisen vuoden ajan yhdistyksellä on ollut palkkatukityöntekijä hoitamassa sihteerin työt ja puhelinpäivystystehtävät. Yhdistys kuuluu yhtenä paikallisyhdistyksenä valtakunnalliseen liittoon. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda lukijalle tietoa, mikä on kolmas sektori ja kolmanteen sektoriin liittyvistä

erityispiirteistä, kuten voittoa tavoittelematon toiminta, niukat budjetit sekä työllistäjinä muista sektoreista usein poikkeava työn sisältö, työn tekemisen tavat ja työympäristö. Kolmannella sektorilla tehdään hyvin paljon palkatonta vapaaehtoistyötä. Julkisen sektorin rahoituksen osuus kolmannelle sektorille on keskimäärin 30 % (Laaksonen & Helander, 2020). Opinnäytetyössä keskitytään erityisesti sosiaali- ja terveysalan järjestöihin. Koska työlle ei ollut toimeksiantajaa, valikoituivat opinnäytetyön aihe ja haastattelun kohteena ollut yhdistys tekijän aiemman työkokemuksen ja henkilökohtaisen kiinnostuksen perusteella sekä tavoitteella perehtyä syvemmin kolmanteen sektoriin.

Opinnäytetyössä käytetään sanoja ”yhdistys”, ”järjestö” ja ”yhteisö”. Näitä kolmea mainittua sanaa käytetään yleisesti tarkoittamaan samaa asiaa. Lisäksi käytetään sanaa ”kolmas sektori”. eOpinnäytetyön näkökulmana olivat yleishyödylliset rekisteröidyt yhdistykset ja niistä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla toimivat yhdistykset. Opinnäytetyössä ei tarkasteltu rekisteröimättömiä yhdistyksiä, muita kuin yleishyödyllisiä yhdistyksiä tai järjestöjen lisäksi kolmannella sektorilla toimivia säätiöitä, avustusjärjestöjä, osuuskuntia, kirkkoja tai seurakuntia.

Tavoitteena oli löytää vastaukset muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

Mikä on kolmas sektori ja miten järjestöt toimivat? Mistä yhdistykset saavat rahoituksensa? Mistä tarve lähtee työntekijän palkkaamiselle? Millaisia työtehtäviä järjestöissä on? Miten toimitaan työnantajana, mitä lakeja pitää tuntea? Mikä on työehtosopimus? Kannattaako palkkatukea hakea?

Opinnäytetyö koostuu kuudesta kappaleesta, joihin sisältyvät johdanto, teoreettisen viitekehyksen kaksi kappaletta, haastattelututkimus tuloksineen, johtopäätökset sekä pohdinta. Johdannossa esitellään tavoitteet ja tutkimusmenetelmät. Teoreettisen viitekehyksen kappaleessa kaksi kerrotaan kolmannelle sektorille, järjestöjen rahoituksesta sekä sosiaali- ja terveysjärjestöistä ja kappaleessa kolme järjestöjen palkkatyöstä sekä työnantajan tehtävistä ja lopuksi kappaleessa käsitellään palkkatukea. Kappaleessa neljä on haastattelututkimusosio. Johtopäätöksiä pohditaan kappaleessa viisi sekä kappaleessa kuusi pohditaan opinnäytetyötä kokonaisuudessaan.

2 Järjestö, yhdistys ja kolmas sektori

Yhdistysrekisterissä oli 108 096 rekisteröityä yhdistystä 31.1.2023. Näiden lisäksi uskonnollisia yhdyskuntia oli 498. (Patentti- ja rekisterihallitus, 2023-a). Rekisteröidyt yhdistykset jaetaan tarkoituksensa mukaan yhdeksään luokkaan:

- 1) Poliitiikka
- 2) Ammattiin ja elinkeinon liittyvät
- 3) Sosiaali- ja terveysala
- 4) Kulttuuriala
- 5) Vapaa-aika
- 6) Urheilu ja liikunta
- 7) Uskonto ja maailmankatsomus
- 8) Maanpuolustus ja kansainväliset suhteet
- 9) Muut yhdistykset

(Patentti- ja rekisterihallitus, 2022-b).

Suomen laki sallii hyvän tavan ja lain mukaisen yhteistä aatteellista tarkoitusta olevan yhdistyksen perustamisen (Yhdistyslaki 503/1989 § 1). Aatteellisuuden lisäksi yhdistyksen tunnusmerkkejä ovat tarkoitus pysyvään toimintaan ja että jäsenten määrä on vähintään kolme. Jäsenet voivat olla luonnollisia henkilöitä tai oikeushenkilöitä. (Loimu, 2013, s. 23) Aatteellisuudella tarkoitetaan, että toimintaperiaatteena on jokin aate, idea tai toiminta-ajatus. Yhdistys voi esimerkiksi edistää jotakin aatesuuntaa, tehdä hyväntekeväisyyttä, järjestää yhteistä tekemistä, harjoittaa tietyn ryhmän edunvalvontaa tai tuottaa jäsenpalveluja. Yhdistyksen toiminta-alueella ei ole rajattua, kunhan yhdistys toimii Suomen rajojen sisällä. Toiminta-alueena voi olla vain tietty asuinalue tai koko Suomi. (Alaniska ym., n.d., s. 10) Termejä yhdistys ja järjestö käytetään usein rinnakkain. Järjestöjä ovat lisäksi seurakunnat ja piirit. Yhdistykset ja seurakunnat ovat yleensä paikallisia yhteenliittymiä, mutta yhdistys voi olla valtakunnallinenkin. Piirillä tarkoitetaan alueellista, yhdistysten muodostamaa yksikköä. Liitto toimii valtakunnallisesti. Sen jäseninä voivat olla piirit, yhdistykset tai henkilöjäsenet. (Harju, 2004, s. 9) Suomessa toimivilla järjestöillä voi olla kolmekin organisatorista tasoa. Järjestö voi siis olla koko maata käsittävä yhdistys tai siinä voi olla yhdistyksiä paikallistasolla ja liittotasolla tai paikallis-, piiri- ja liittotasot. (Harju, 2004, s. 79)

Yhdistyksiin kuuluu tavallisesti ihmisiä, mutta jäsenenä voi olla muitakin oikeushenkilöitä. Jos liitot järjestäytyvät keskenään, muodostavat ne yhdessä keskusliiton. (Alaniska ym., n.d., ss. 15, 17)

Kolmas sektori on alue, joka jää markkinoiden, julkisen sektorin ja kotitalouksien väliin. Toiminnalle ominaista ovat itsenäisyys, vapaaehtoisuustyö ja voittoa tavoittelemattomuus. Keskeisiä kolmannen sektorin toimijoita ovat järjestöt eli rekisteröidyt yhdistykset ja säätiöt. (Ruuskanen ym., 2013, s. 9.) Toimintaa määrittelevät aatteellisuus, talkoohenki ja yhteinen toiminta, joka on jäsenlähtöistä ja kohdistuu jäsenten hyvinvoinnin parantamiseen. Jäsenillä on vaikuttamismahdollisuus itseään koskeviin asioihin ja he voivat osallistua ja järjestää myös itse erilaista vertaistoimintaa. (Nuutinen, 2017, ss. 132–133) Yksinkertaistaen voidaan järjestöjen tehtävät jakaa kolmeen pääluokkaan, joita ovat yhteiskunnallinen vaikuttaminen, sosiaalisen kanssakäymisen edistäminen ja palvelutuotanto. Käytännössä järjestötyö ei toimi vain yhden pääluokan sisällä, vaan sisältää muidenkin pääluokkien tehtäviä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan järjestö voi järjestää palvelutuotantoa tietyille erityisryhmälle ja samalla tehdä työtä heidän sosiaalisen kanssakäymisensä edistämiseksi. (Kaunismaa & Lind, 2008, s. 111)

Yhdistys voi olla rekisteröity tai rekisteröimätön. Rekisteröimätön yhdistys ei ole oikeustoimikelpoinen. Se ei voi esimerkiksi tehdä sopimuksia, hoitaa viranomaisasioita tai ottaa lahjoituksia vastaan. Jos yhdistys hakee rekisteröintiä, tehdään perustamisilmoitus yhdistysrekisteriin Patentti- ja rekisterihallitukselle. (Patentti- ja rekisterihallitus, 2019-c) Kun perustettu yhdistys on merkitty rekisteriin, nimen yhteyteen lisätään sanat rekisteröity yhdistys tai lyhenne ry (Loimu, 2013, s. 28). Rekisteröity yhdistys (ry) tarkoittaa, että yhdistys on itsenäinen oikeushenkilö eli juridinen henkilö. Se voi hankkia oikeuksia, tehdä sitoumuksia tai olla asianosaisena tuomioistuimessa tai muun viranomaisen luona. (Yhdistyslaki 503/1989 § 6). Vain rekisteröidyllä yhdistyksellä on oikeus saada avustuksia toiminnan tukemiseksi (Loimu, 2013, s. 33). Yhdistyksellä pitää olla yhdistystä edustava hallitus, joka huolehtii yhdistyksen hallinnollisista asioista ja johon kuuluu vähintään kolme jäsentä. Hallituksen tehtäviin kuuluu muun muassa huolehtia yhdistyksen kirjanpidon lainmukaisuudesta ja varainhoidon luotettavasta järjestelystä. Hallituksella pitää olla puheenjohtaja. (Yhdistyslaki 503/1989 § 35)

2.1 Yhdistyksen säännöt

Yhdistyksen perustamisesta tehdään perustamiskirja, johon liitetään yhdistykselle laaditut säännöt (Yhdistyslaki 503/1989 §7). Yhdistyslaki edellyttää yhdistyksen sääntöjen osalta, että säännöissä mainitaan ainakin:

- yhdistyksen nimi
- kotipaikkana oleva kunta Suomessa
- yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot
- jäsenen velvollisuus jäsenmaksujen ja muiden maksujen suorittamiseen
- yhdistyksen hallituksen jäsenten ja yhdistyksen tilintarkastajien tai toiminnantarkastajien lukumäärä ja toimikaudet
- yhdistyksen tilikausi
- milloin valitaan yhdistyksen hallitus, tilin- tai toiminnantarkastajat sekä vahvistetaan tilinpäätös ja päätetään vastuuvapaus
- miten ja missä ajassa kutsutaan koolle yhdistyksen kokous
- miten yhdistyksen varat käytetään yhdistyksen purkautumisen tai lakkautuksen jälkeen

(Yhdistyslaki 503/1989 § 8)

Yhdistyksen itselleen laatimat säännöt ohjaavat yhdistyksen toimintaa. Yhdistykset laativat omaan toimintaansa parhaiten sopivat säännöt, joiden tulee noudattaa yhdistyslakia. Uusi perustettava yhdistys voi käyttää Patentti- ja rekisterihallituksen kotisivuilta löytyviä sääntömalleja tai mikäli yhdistys aikoo liittyä liittoon, on liitolla usein jo mallisäännöt jäsenyhdistyksilleen. (Loimu, 2013, s. 35; Patentti- ja rekisterihallitus, 2019-d)

Yhdistyksen säännöissä voidaan määrätä hallitukselle kuuluvia tehtäviä yhdistyslain edellyttämien tehtävien lisäksi. Näihin voivat kuulua esimerkiksi yhdistyksen kokousasioiden valmistelu, kokousten päätösten toimeenpano, yhdistyksen taloudenhoito ja toimihenkilöiden valinnat ja työsuhteiden ehdoista sopiminen. (Loimu, 2013, s. 70) Yhdistyksellä tulee olla ulkopuolinen toiminnantarkastaja tai tilintarkastaja, joka tarkastaa yhdistyksen tilikauden talouden ja hallinnon. Tilintarkastajalla on oltava yhdistyksen toimintaan nähden riittävä asiantuntemus. (Yhdistyslaki 503/1989 § 38) Pienen yhdistyksen

kohdalla riittää toiminnantarkastaja. Pienen yhdistyksen määritelmä täyttyy tilintarkastuslain raja-arvojen mukaan. Tilintarkastaja on valittava, jos vähintään kaksi seuraavista edellytyksistä on täyttynyt päättyneellä ja sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella:

- taseen loppusumma yli 100 000 euroa
- liikevaihto tai vastaava yli 200 000 euroa ja
- palveluksessa on keskimäärin yli kolme henkilöä

(Alaniska ym., n.d., s. 18)

Yhdistyksen jäsenmäärä ei ole määrittävä tekijä. Tilintarkastuslaki määrittelee, milloin yhdistystä käsitellään pienenä yhdistyksenä. Toisaalta pienelläkin yhdistyksellä saattaa olla tilintarkastaja rahoittajan sitä vaatiessa tai toiminnan laajuuden sitä edellyttäessä (Mannerheimin Lastensuojeluliitto, 2022). Yhdistyksen päätösvalta kuuluu yhdistyksen jäsenille, mutta yhdistyksen säännöissä voidaan määrätä myös siten, että päätösvaltaa käyttävät yhdistyksen valtuutetut ja liittokokousten äänestyksissä yhdistyksen yksityishenkilöjäsenet (Yhdistyslaki 503/1989 §16).

Yleishyödyllisen yhteisön määritelmä täyttyy, jos yhdistys toimii ainoastaan yleiseksi hyväksi, toiminta on kaikille avointa tai laajaan joukkoon kohdistuvaa tai toimintaan osallisille ei anneta taloudellista etua, kuten voittoa tai kohtuullista suurempaa palkkaa. Jäsenille saa tarjota esimerkiksi jäsenpalveluita tai alennuksia silloin, kun edut ovat tavanomaisia ja kohtuullisia ja läheisesti yhdistyksen toimintaan liittyviä. (Verohallinto, 2020-a).

2.2 Yhdistyksen toimihenkilöt, verotus sekä liiketoiminta

Yhdistyksen tarkoitus on tuottaa jäsenilleen palveluja ja edistää aatteellista tarkoitustaan. Yhdistystoiminnan hoitoon liittyy tehtäviä ja rutiineja, joita tulee hoitaa säännöllisesti ja pitkäjänteisesti. Näiden tehtävien hoitamisesta ja järjestämisestä on yhdistyksen hallitus vastuussa. Tehtävien hoito voidaan siirtää toimihenkilölle tai toimihenkilöille joko vapaaehtois pohjalta toimiville tai palkkaamalla ulkopuolinen tekijä tai tekijät. Tehtävien hoitamisen siirtäminen toimihenkilölle ei vähennä tai poista hallituksen vastuuta näistä tehtävistä. (Loimu, 2013, s. 91)

Useimmat yleishyödylliset yhdistykset eivät ole tuloverotuksessa verovelvollisia, eivätkä ne tee veroilmoitusta. Verovelvolliseksi katsotaan yhdistys, joka saa elinkeinotuloa tai se voi olla kunnalle tai seurakunnalle verovelvollinen, jos yhdistys saa tuloa kiinteistöstä tai sen osasta, joka on tarkoitettu muuhun tarkoitukseen kuin yleiseen tai yleishyödylliseen käyttöön. (Tuloverolaki 1535/1992 § 23). Oma-aloitteinen veroilmoitus on tehtävä aina, jos yhdistys maksaa palkkoja tai kustannusten korvauksia tai se on ostanut kiinteistön tai osakkeen (Lahti, 2018, s. 435). Oma-aloitteinen veroilmoitus tarkoittaa veroja, jotka ilmoittaja laskee, ilmoittaa ja maksaa oma-aloitteisesti Verohallinnon niitä erikseen määräämättä (Verohallinto, 2022-b).

Yleishyödyllisille yhdistyksille on laissa määritelty joitakin varainhankintatapoja, jotka olisivat muille verovelvollisille veronalaisia osin siksi, että jotkin varainhankinnan tavat ovat sallittuja vain yleishyödyllisille yhteisöille (Lahti, 2018, s. 437). Yhdistykset tyypillisesti rahoittavat toimintaansa arpajaisilla tai myyjäisillä, jäsenjulkaisuilla, sekä esimerkiksi adressien tai korttien myynneillä. Edellä mainittuja ei katsota yleishyödyllisen yhdistyksen elinkeinotuloiksi. (Tuloverolaki 1535/1992 § 23). Lisäksi pääsääntöisesti yleishyödyllisten yhteisöjen saamat lahjat ja perinnöt ovat verovapaita (Lahti, 2018, s. 442; Perintö- ja lahjaverolaki 378/1940 § 2). Osa yhdistyksistä harjoittaa liiketoimintaa. Liiketoimintaa on rajattu yhdistyslainsäätäjän mukaan, että vain sellainen elinkeino tai ansiotoiminta on sallittua, josta on yhdistyksen säännöissä määrätty tai se liittyy yhdistyksen tarkoituksen toteuttamiseen tai jota pidetään taloudellisesti vähäarvoisena (Yhdistyslaki 1989/503, § 5).

2.3 Toiminnan rahoittaminen

Yhdistyksen perustehtävä on toimia jäsenistönsä hyväksi joko vapaaehtoisvoimin tai ammattilaisvoimin tai molempia käyttäen. Vapaaehtoistoiminta rahoitetaan usein avustuksilla ja jäsenmaksuilla. Palvelutuotantoa tuottavissa yhdistyksissä työskentelee ammattilaisia, mutta toiminnassa voi olla mukana molempia, sekä vapaaehtoisia että ammattityöntekijöitä. Vastikkeellinen palvelutuotanto voi olla esimerkiksi kunnan tilaamaa palvelutoimintaa tietyille erityisryhmälle. (Nuutinen, 2017, s. 131–133)

Toiminnan ylläpitäminen ja palvelujen tuottaminen jäsenistölle edellyttävät säännöllisiä tuloja ja riittävää varallisuutta. Toiminnan rahoittaminen voi vaatia yhdistyksiltä usein suuria

ponnistuksia ja vaivannäköä, sillä julkiset avustukset ovat tiukasti rajattuja ja niitä hakevat monet yhdistykset. Avustuksia haetaan anomuksilla ja avustusten tarve on kyettävä perustelevaan ja osoittamaan. Avustusten hakua varten tulee rahoittajalle tavallisesti esittää talousarvio ja toimintasuunnitelma. Viranomaiset valvovat valtionavustuksia tai kunnan avustuksia saavia yhdistyksiä (Valtionavustuslaki 688/2001, § 15–17). Viranomaisilla on oikeus tarkastaa esimerkiksi, onko tuki käytetty annettuun tarkoitukseen (Laki valtiontalouden tarkastusvirastosta 676/2000 § 2; Valtionavustuslaki 688/2001 § 16).

2.4 Avustukset

Hyvinvointialueiden aloitettua toimintansa vuonna 2023 järjestöt voivat hakea avustusta omalta hyvinvointialueeltaan. Pirkanmaan alueella toimivat järjestöt voivat hakea avustusta Pirkanmaan hyvinvointialueelta ja tämän lisäksi on mahdollista hakea avustusta tiettyyn tarkoitukseen myös toimintakunnaltaan, mutta samaan toimintaan ei voi saada avustusta sekä kunnalta että hyvinvointialueelta. (Pirkanmaan hyvinvointialue, 2022)

STEA on sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus, joka on aloittanut toimintansa vuonna 2017. Veikkaus Oy:n pelituotoista myönnetään avustuksia yleishyödyllisille yhteisöille ja säätiöille, jotka edistävät terveyttä ja hyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA), n.d.) Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan Veikkaus Oy:n tuotosta käytettiin 43 prosenttia terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen vuonna 2022 (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022-a). STEA myöntää vuosittain avustuksia eri sosiaali- ja terveysalan järjestöille anomuksia vastaan. STEA valvoo tarkasti avustuksen käyttöä. Käyttökohteista toimitetaan perusteellinen vuosiselvitys. Käyttökohteiden pitää olla todennettavissa yhdistyksen tilinpäätöstiedoista.

Järjestelmä tulee muuttumaan vuonna 2024. Sosiaali- ja terveysjärjestöille on esitetty uutta rahoituslakia. Veikkaus Oy:n voitot on esitetty tuloutettaviksi vuoden 2024 alusta yleiskatteellisina valtion tuloiksi käyttökohdetta yksilöimättä. Tarkoitus on turvata avustuksensaajille ennustettava ja vakaa rahoitus. (Valtioneuvosto, 2022-b) Pieni ele -keräykset ovat myös yksi varainhankintatapa. Vammais- ja terveysjärjestöillä on mahdollisuus saada toimintaansa rahoitusta Pieni ele -keräyksillä, jotka näkyvät erityisesti vaalien yhteydessä vaalipaikoilla lipaskeräyksinä, mutta lahjoituksia voi tehdä milloin

tahansa eri tavoilla. Pieni ele -lipaskeräysten lahjoitukset käytetään vammais- ja terveysjärjestöjen avustamistoimintaan Suomessa (Pieni ele, n.d.). Yhdistykset ovat toisinaan saattaneet saada myös testamentti- ja muita lahjoituksia. Varallisuutensa ja onnistuneiden sijoitustensa turvin yhdistys saattaa kyetä järjestämään toimintansa kohtuullisen hyvin jäsenistöä palvelevasti.

2.5 Muut rahoitustavat

Yhdistykset eivät saa tukea toimintaansa mistään automaattisesti, vaan toiminnan rahoittaminen vaatii usein enemmän tai vähemmän vaivannäköä. Yhdistyksen toiminnan rahoitus voi olla muutaman aktiivin vastuulla ja joskus tuloksena saattaa olla esimerkiksi muutaman sadan euron tuotto tai avustus yhdistyksen toimintavuoden aikana. Mikäli varainhankintaan perehtyneitä tai siitä innostuneita aktiiveja on yhdistyksessä runsaasti, yhdistyksen on mahdollista hankkia tuottoja ja avustuksia useistakin eri lähteistä. Yksittäisillä tempauksilla, myyjäisillä, arpajaisilla tai hyväntekeväisyystapahtumilla saattaa saada hyviä tuottoja, mutta nämä edellyttävät aktiivisia jäseniä hoitamaan varainhankintoja ja usein yhteistyökumppaneita.

Kunkin yhdistyksen kohdalla on hyvä käydä läpi eri vaihtoehtoja ja joskus saattaa löytyä yllättäviäkin tahoja, joista avustusta voidaan hakea ja saada. Avustusten hakemisessa on syytä olla aktiivinen ja hakemukset on perusteltava hyvin. Lisäksi on muistettava, että useimmiten monet avustukset tulee hakea tietyn määräajan sisällä; määräajan umpeuduttua ei avustuksen hakeminen onnistu enää kyseisenä vuonna. Yhdistyksen toimintamuoto määrittää osin, miltä tahoilta avustuksia voisi hakea.

Yhdistyksen tulot voivat koostua

- a) oman toiminnan tuotoista, joita ovat esimerkiksi jäsenmaksut jäseniltä ja mahdollisilta kannattajajäseniltä, myyjäiset, rahankeräykset tai arpajaiset
- b) julkisesta rahoituksesta. Yhdistykset voivat anoa hakemuksilla julkista rahoitusta kunnilta, vuoden 2023 alusta hyvinvointialueilta, Opintokeskus Sivikseltä vertaisopintoryhmien järjestämiseen tai eri ministeriöiltä kuten esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriöltä.

c) yksityisiltä lahjoittajilta saaduista tuotoista, mukaan lukien testamentit. Yhdistys voi hakea tukea yksityisiltä rahoittajilta, lahjoittajilta, sponsoreilta tai esimerkiksi järjestämällä hyväntekeväisyystapahtumia.

d) palvelutuotannon ja liiketoiminnan tuloista.

(Nuutinen, 2017, ss. 132–133; Verohallinto, 2023-c)

2.6 Vapaaehtoistoiminnan haasteista vastikkeelliseen työhön

Monet yhdistykset kärsivät vapaaehtoistoimijoiden ja jäsenmäärän vähenemisestä. Jäljellä olevien vapaaehtoistoimijoiden työtaakka lisääntyy, lisäksi vähenevät jäsenmaksutuotot heikentävät yhdistyksen taloutta. Vaikka yhdistyksiä on paljon, on havaittu, että kiinnostus osallistua toimintaan on vähäisempää, eivätkä osallistujatkaan halua sitoutua pitkäaikaisesti. Tämä vaikeuttaa vapaaehtoisten löytämistä hallinnollisiin tehtäviin tai luottamustehtäviin. Talkootehtäviinkään ei välttämättä haluta nykyisin osallistua, sillä pelkona on vapaaehtoistyön sitovuus: Pelätään, että tehtävät vievät liikaa vapaa-aikaa tai niistä ei pääse halutessaan eroon. Sen sijaan määräaikaiset projektit koetaan hallittavammiksi. Lisäksi osallistujat odottavat aiempaa enemmän jotakin vastiketta työstään, eivät tosin välttämättä rahallista vastiketta, vaan se voi olla esimerkiksi merkintä CV-merkintä luottamustehtävistä. (Ruuskanen ym., 2013, ss. 18–19) Aatteellisuus ei kiinnosta enää aiempaan tapaan kansalaisia, vaan mielenkiinto suuntautuu kansalaisten tarpeiden ja kiinnostuksen mukaan erilaisiin harrastusyhdistyksiin, ja yhdistykset ovat vastanneet kysyntään tuottamalla palveluja jäsenten omaksuessa asiakasroolin (Selander, 2018, s. 70).

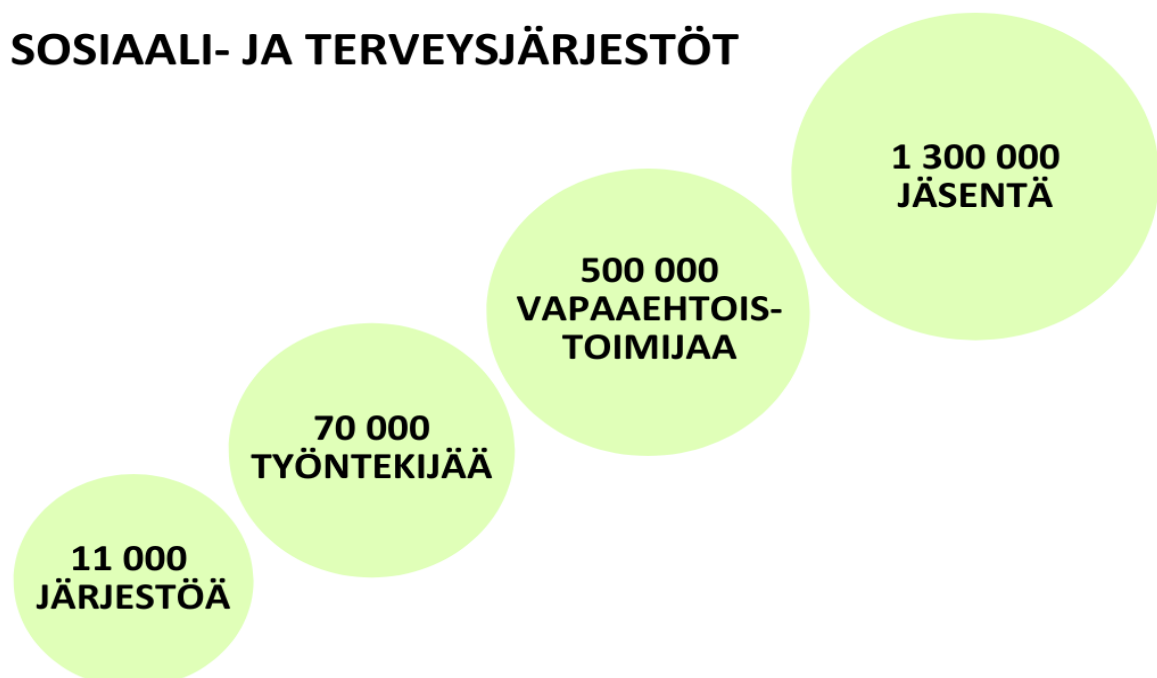
Yhdistys ei voi kuitenkaan toimia vain projektitoilla. Toiminnassa on oltava jatkuvuutta ja rutiineja. Vapaaehtoistoimijoiden puutteen takia monet järjestöt ovat päätyneet työntekijän palkkaamiseen, jotta välttämättömät rutiinit tulevat hoidetuksi. (Ruuskanen ym., 2013, s. 19) Lisäksi palvelutuotanto on ammattimaistunut ja kysyntään sekä tarpeisiin vastaamiseksi yhdistykset ovat palkanneet työntekijöitä. Palkkatyö näyttää tulleen pysyvästi kolmannelle sektorille, mutta se on hyvin riippuvainen rahoituksen ja poliittisten päätösten muutoksista (Selander, 2018, ss. 70–71).

2.7 Sosiaali- ja terveysjärjestöt

Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen tarkoitus on tarjota tukea ja edistää jäsenistönsä hyvinvointia vaikeissa elämäntilanteissa. Ne voivat tarjota vertaistukea, neuvontaa, virkistyspalveluita ja harrastustoimintaa. Niillä on ollut oma tärkeä osansa hyvinvoinnin kehittämisessä Suomessa tuodessaan asiantuntijoina esiin erilaisten ryhmien tarpeita ja näiden ryhmien kokemia epäkohtia ja vaikeuksia yhteiskunnassa sekä ollessaan kehittämässä ja osaltaan tuottamassa palveluita. Järjestöt ovat edelleen aktiivisia toimijoita yhteiskunnassa toimiessaan edustamansa ryhmän puolustajina ja edunvalvojina. (Nahkuri, 2020) Useimmat sosiaali- ja terveysalan järjestöistä toimivat pääosin vapaaehtoisvoimin, paikallisesti ja ovat pienehköjä kooltaan. Kolmannes yhdistyksistä toimii lastensuojelun ja -hoidon alueella ja noin neljännes keskittyy johonkin sairauteen tai vammaan, loput toimivat jollakin muulla sosiaali- tai terveydenhuollon alueella. Mukaan luetaan myös vanhusten ja eläkeläisten yhdistykset. (Peltosalmi, 2020) Seuraavasta kuvasta voi nähdä, miten merkittävä toimija sosiaali- ja terveysalan yhdistykset ovat: Niitä on lukumääräisesti hyvin paljon, mukana toiminnoissa on noin puoli miljoonaa vapaaehtoistoimijaa ja jäsenistöäkin reilusti yli miljoona.

Kuva 1. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimijoiden lukumäärät Suomessa (Nahkuri, 2020; Peltosalmi, 2020).

SOSIAALI- JA TERVEYSJÄRJESTÖT



Osa järjestöistä tuottaa palveluja. Palvelutuotannolle ominaista ovat aatteellinen arvopohja, yleishyödyllisyys ja perehtyneisyys asiakkaidensa elämäntilanteeseen. Palvelut ovat maksullisia, mutta tavoitteena arvopohjaisilla yleishyödyllisillä yhdistyksillä ei ole voitto, vaan asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen mahdollisimman asiakaslähtöisesti. Tämä mahdollistaa palvelujen tuottamisen hyvinkin pienille asiakasryhmille. Marraskuussa 2020 yhteensä 869 järjestöä tuotti sosiaali-, terveys- ja varhaiskasvatuspalveluja. (Strohm, 2020) Uuden sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen (soteuudistus) tavoite on vahvistaa järjestöjen roolia turvaamalla niiden mahdollisuus tuottaa edelleen palveluita (Sote-uudistus, 2022).

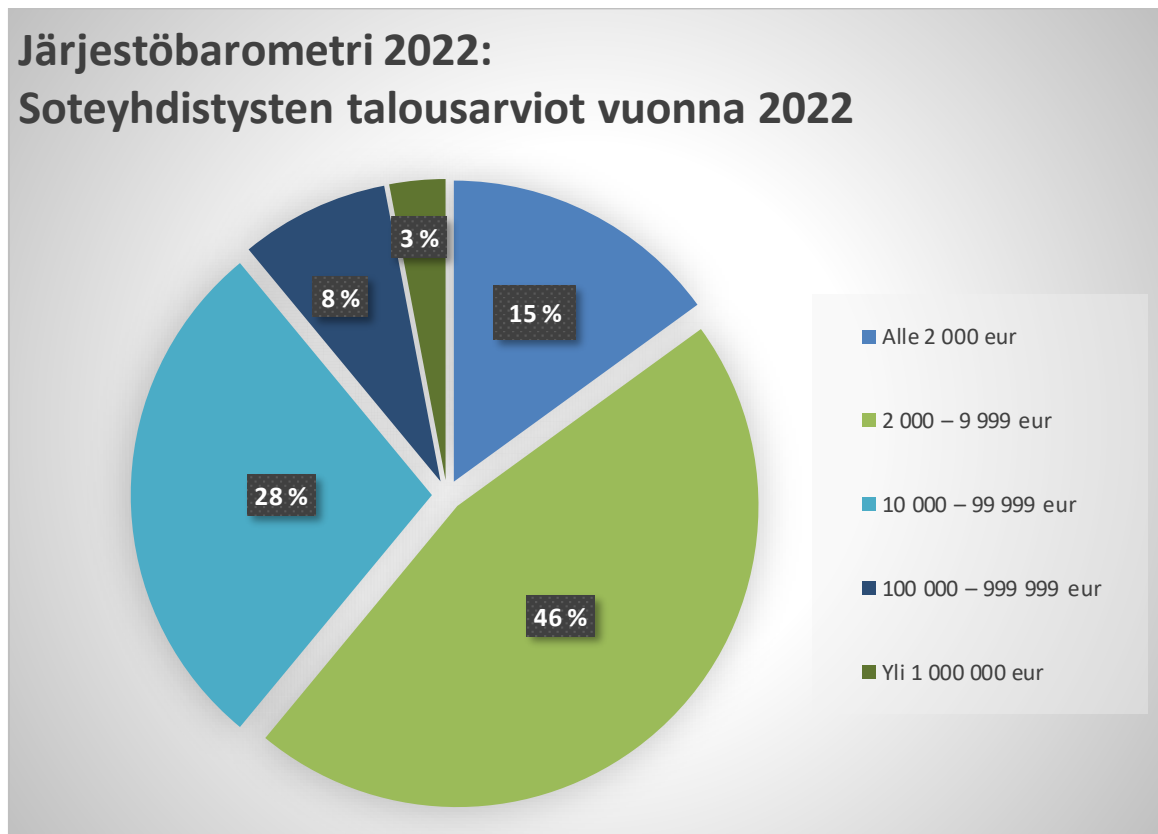
Järjestöbarometri on kerännyt vuodesta 2006 alkaen kyselytutkimuksilla ajankohtaista tietoa sosiaali- ja terveysjärjestöistä ja julkaisee tulokset vuosittain Järjestöbarometrissa. Tutkimuksella kerätään tietoa tapahtuneesta toiminnasta, toiminnan edellytyksistä ja muutoksista. Barometri perustuu kyselytuloksiin sekä keskeisiin tilasto- ja rekisteriaineistoihin. Kyselytutkimusten sisältö vaihtelee osittain eri vuosina tietyillä teemoilla. (SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry., n.d.) Järjestöbarometri 2022:n mukaan Suomessa toimi 9 749 rekisteröityä sosiaali- ja terveysalan yhdistystä vuoden 2022 alussa. Sosiaali- ja terveysalan järjestöihin voidaan lukea kuuluviksi myös alalla toimivat säätiöt ja Suomen Punainen risti paikallisosastoineen, jolloin kokonaismäärä oli 10 710. (Peltosalmi, ym., 2022, s. 18)

2.8 Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen budjetit

Järjestöbarometri kerää tietoa myös sosiaali- ja terveysjärjestöjen budjeteista. Järjestöbarometri 2022 -kyselyjä lähetettiin 2 107 paikallisyhdistykselle, joista kyselyihin vastasi 46 % (Peltosalmi ym., 2022, s. 23). Kyselyyn vastanneiden keskimääräinen talousarvion menojen loppusumma oli 6 200 euroa vuonna 2022. Yli miljoonan euron talousarvion loppusumma oli vain 3 %:lla kyselyyn vastanneista yhdistyksistä. Suurilla talousarviomenoilla toimivat yhdistykset myyvät usein sosiaali- ja terveyspalveluja ja niillä on paljon henkilökuntaa. (Peltosalmi ym., 2022, ss. 43–44) Kysely on lähetetty vain osalle sosiaali- ja terveysalan yhdistyksistä, joista hieman alle puolet vastasi kyselyyn (Peltosalmi ym., 2022, s. 23), mutta luvut kuvaavat varsin hyvin, miten pienillä budjeteilla useimmat sosiaali- ja terveysjärjestöt toimivat. Kun budjetista on käytetty rahaa tiettyihin

välttämättömiin kiinteisiin kuluihin kuten toimitilavuokraan sekä lisäksi saatujen avustusten käyttötarkoitukseen eli yhdistyksen pääasialliseen tarkoitukseen – toimintaan jäsenistön hyväksi – ei rahaa enää välttämättä riitä osa-aikaisenaan työntekijän palkkakustannuksiin. Oheinen kuva havainnollistaa, että kyselyyn vastanneista paikallisyhdistyksistä 61 % toimi alle 10 000 euron vuosibudjetilla.

Kuva 2. Järjestöbarometri 2022:n kyselyyn vastanneiden sosiaali- ja terveysalan yhdistysten talousarviot (Peltosalmi, ym. 2022, s. 44)



3 Järjestöt työllistäjinä

Järjestöt ovat tyypillisesti pieniä työllistäjiä, joissa voi olla keskimäärin viisi työntekijää. Useimmissa valtakunnallisista järjestöissäkin työntekijöitä on yleensä alle 50 henkilöä, joista moni työskentelee määräaikaisesti ja/tai osa-aikaisesti esimerkiksi projektityöntekijänä. Paikallisyhdistykset toimivat yleensä vapaaehtoisten varassa. (Työmarkkinatori, 2022)

Palkkatyöntekijöiden määrä on lisääntynyt järjestöissä. 1990-luvulla siirrettiin järjestöjen hoidettaviksi joitakin aiemmin julkisen sektorin hoitamia palveluja. Euroopan Unioniin liittyminen mahdollisti uusia rahoitusmuotoja, työllistämistukia kehitettiin ja suunnattiin järjestöille. Työnantajana toimivien järjestöjen määrä on kasvanut seuranta-aikana vuosien 1990 – 2016 välillä vähän alle 4000:sta yli 8000:een. Henkilötyövuosien määrä kasvoi vähän alle 50 000:sta yli 70 000:een. (Ruuskanen ym., 2020 ss. 35–36; Selander, 2018, s. 67) Noin 8000 järjestöä oli palkannut vähintään yhden työntekijän vuonna 2016. Määrä on noin 8 % rekisteröidyistä yhdistyksistä, loput toimivat pääosin vapaaehtoistyöllä. 70 000 henkilötyövuotta suhteutettuna koko kansantalouteen vastaa noin 5 % työvoimasta. Järjestöjen työntekijöistä noin 37 % työskenteli sosiaalialan järjestöissä ja noin 5 % terveysjärjestöissä. (Selander, 2018, ss. 65–66)

Trendi yhdistysten roolista jäsenistön äänenä ja edunvalvojana on alkanut siirtyä perustoiminnasta palvelutuotannon suuntaan. Sillä on pyritty vastaamaan kansalaisten odotuksiin ja toiveisiin vastineeksi rahallisesta tuestaan yhdistykselle. Erityisesti liikunta- ja harrastustoimintayhdistyksissä ovat odotukset ammattimaisten palvelu- ja tapahtumatuotantojen järjestämisestä maksujen vastineeksi korostuneet ja mielikuva yhdistysten järjestämästä kansalaistoiminnasta on jäänyt taka-alalle. (Ruuskanen ym., 2020, s. 32) Toiminta ei enää perustu ainoastaan vapaaehtoisuudelle ja edunvalvontaan, vaan pyrkimyksenä on vastata palvelutarpeisiin ja toiminnalta edellytetään tämän myötä myös tehokkuutta (Nuutinen, 2017, s. 134).

Työntekijöiden määrän kasvu on painottunut kansalais- ja edunvalvontajärjestöihin sekä kulttuuri-, liikunta- ja harrastusjärjestöihin. Näiden järjestöjen määrä myös lisääntyi vuosien 1990–2016 välillä. Jotta kansalaisten odotuksiin järjestöistä palvelujen tuottajana on kyetty

vastaamaan järjestöissä, on julkinen sektori auttanut järjestöjä esimerkiksi erilaisilla seura-, hanke- ja palkkatuilla. (Ruuskanen ym., 2020, ss. 35–38)

3.1 Järjestöt työpaikkoina

Väitöskirjassaan Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannella sektorilla Kirsikka Selander (Selander, 2018, ss. 9–10) toteaa kolmannen sektorin olevan omaleimainen alue palkkatyössä; aatteellinen toiminta ja vapaaehtoisten kanssa työskentely luovat oman, erityisen sävynsä palkattuun työhön. Järjestötyön työkuulttuuri on usein omaleimaista; se saattaa olla vapaampaa kuin muilla sektoreilla, työkuulttuuri poikkeaa muista. Työ voi tarjota itseohjautuville ja itsenäisille työntekijöille vapautta. Toisaalta työtehtävät ja työn määrä voivat olla epäselviä ja venyviä. (Lehtola-Donner, 2017, s. 42). Myös Harju (2003) on todennut järjestötyön erityispiirteiksi monipuolisuuden, palkka- ja vapaaehtoistyön yhdistämisen, epämuodollisen päätöksenteon, työyhteisön pienuuden ja oletuksen omaehtoisuuteen ja itseohjautuvuuteen työssä. Voittoa tavoittelematon toiminta saattaa huomioida työntekijän toiveet ja tarpeet paremmin kuin yksityisillä sektoreilla, mutta työntekoa hallitsevat vapaaehtoistyön perinteet, jolloin työntekijöiltä saatetaan edellyttää suurta joustavuutta, mahdollisesti ilmaistyötäkin työskentelyn ollessa vapaaehtoistyön toimintakulttuurin mukaista. (Harju, 2003, ss. 133–134) Kolmannen sektorin organisaatiot ovat hyvin erilaisia ja monimuotoisia: Toisessa laidassa ovat yhdistykset, jotka tuottavat julkisen sektorin palveluja ja toisessa vapaaehtoisvoimin tai lähes vapaaehtoisvoimin toimivat paikallisyhdistykset. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä. (Parkkinen ym., 2016, ss. 38, 43). Työn tekemisen tavat ja mahdollisuus itsenäisyyteen ja itseohjautuvuuteen voivat olla hyvin erilaisia järjestöjen monimuotoisuuden takia.

3.2 Järjestöalan koulutus

Vuonna 2011 toteutettiin kyselytutkimus, jolla selvitettiin kolmannen sektorin palkkatyötä ulottuvuuksineen (Ruuskanen ym., 2013, s. 13). Kyselylomakkeeseen ja haastatteluun vastanneilta saatujen tietojen mukaan alle 10 työntekijän järjestössä työskenteli 40 % ja alle 50 työntekijän järjestössä työskenteli 38 % järjestöjen työntekijöistä. Noin puolet palkkatyöntekijöistä työskenteli sosiaali- ja terveysjärjestöissä. Tuolloin tutkimuksessa todettiin, että kolmannen sektorin palkansaajat työskentelevät usein laaja-alaisissa

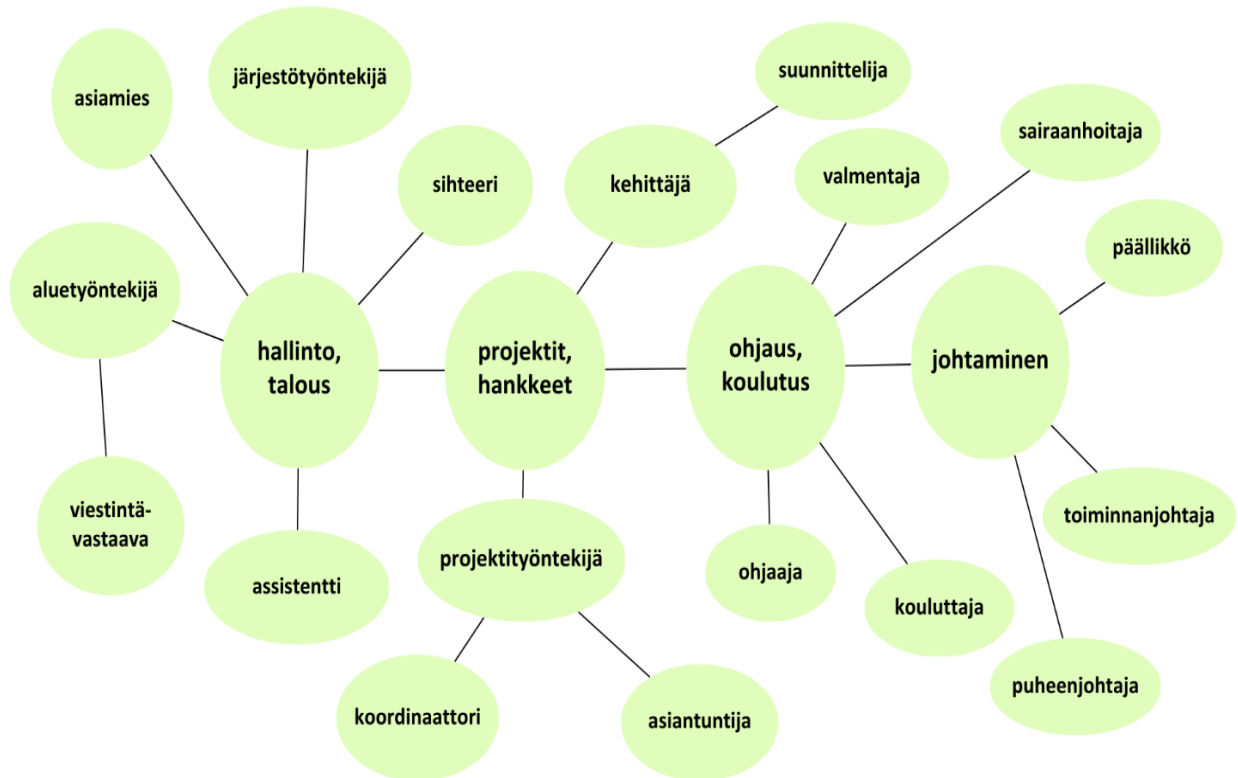
ammateissa, eikä tiettyä erityiskoulutusta niihin edellytetä. Tehtäväalueet ovat esimerkiksi hallinto ja talous, projektit ja hankkeet, ohjaus- ja koulutus, johtaminen. (Ruuskanen ym., 2013, ss. 37–39)

Kaunismaa & Lind (2008, ss. 110–113, 122) toteavat, että järjestökentän hajanaisuuden takia ei ole olemassa mitään tiettyä järjestöalan koulutusta. Tästä syystä järjestöt voivat tarjota työpaikkoja monille tukityöllistettäville. Asiantuntijatehtävissä toimivat ovat usein jonkin tietyn alan osaajia ja tämän lisäksi he tuntevat ja osaavat järjestötyöhön liittyviä erityispiirteitä, kuten yleishyödyllinen vaikuttaminen ja siihen liittyvät taidot ja vapaaehtoistoiminta sekä muita tiettyjä kyseisessä työtehtävissä tarvittavia taitoja. Toisaalta erityisesti sosiaali- ja terveysalan järjestöissä voidaan yksilöidä tietty koulutusvaatimus.

Maaliskuussa 2023 hakusana ”järjestöjen työpaikat” tarjoaa esimerkiksi Indeed.com -sivustolla 32 järjestöalan työpaikkaa. Työntekijöitä haetaan muun muassa nimikkeillä toiminnanjohtaja, järjestökoordinaattori, lähihoitaja, sairaanhoitaja ja ohjaaja. Koulutusvaatimuksina on usein yleisesti soveltuva korkeakoulututkinto tai hoitotehtävissä alan soveltuva koulutus. (Indeed, 2023) Suomen sosiaali ja terveys ry:n kotisivuilla ilmoitetaan maaliskuussa 2023 tarjolla olevista työpaikoista muun muassa seuraavilla nimikkeillä: assistentti, toiminnanjohtaja, ohjaaja, viestintävastaava, asiantuntija, projektityöntekijä, koordinaattori. Tehtävien koulutusvaatimuksina ovat soveltuva koulutus tai korkeakoulututkinto. (SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, n.d.)

Oheinen kuva havainnollistaa tehtävänimikkeitä:

Kuva 3. Järjestöalan työtehtäviä (Indeed, 2023; SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, n.d.)



Voidaankin todeta, että yleisesti järjestöalan työntekijöiltä edellytetään korkeakoulututkintoa tai hoidollisissa tehtävissä tehtävään soveltuvaa hoitoalan koulutusta. Edellä mainitut vaatimukset koskevat järjestöjä tai yhdistyksiä, joilla on palvelutuotantoa. Järjestöt tarjoavat työpaikkoja myös osatyökykyisille tai palkkatuetta työtä, joissa koulutusvaatimus voi olla matalampi. Suurimmalla osalla järjestöihin luokitelluista yhdistyksistä ei ole palvelutuotantoa. Ne toimivat hyvin pienillä, esimerkiksi muutaman tuhannen euron vuosibudjetilla. Tällaisilla yhdistyksillä on rajatut mahdollisuudet tai ei lainkaan mahdollisuutta työntekijän palkkaamiseen paitsi palkkatuella.

Harju (2003) näkee, että nimenomaan työtehtävien moninaisuus järjestöissä tarjoaa monenlaisia, erilaisia työmahdollisuuksia. Myös Harju toteaa, että työtehtävät edellyttävät monipuolista osaamista, lisäksi elämäkokemuksella ja sosiaalisilla taidoilla on suuri merkitys. Järjestöt voivat tarjota työtehtäviä, joissa ei edellytetä erityisosaamista, vaan enemmänkin on hyötyä laaja-alaisesta osaamisesta, kokemuksesta ja harkinnasta, joita ei välttämättä opi kouluissa. Näistä edellä mainituista syistä järjestöillä olisi mahdollisuus

tarjota työtä sekä varttuneille että nuorille työntekijöille, joilla ei ole erityiskoulutusta johonkin tiettyyn ammattiin. Paitsi työllistämistöihin voi järjestötyö tarjota hyvin erilaisia työmahdollisuuksia ja tekemistä: itsensä toteuttaminen tai uuteen ammattiin kouluttautuminen. Projektityö voi olla vaihtoehto pitkälle työuralle tai tulosvastuulliseen työhön halutaan eri vaihtoehto. Järjestötyö voi omaleimaisuutensa takia tarjota erilaisen työkuulttuurin, työilmapiirin ja mahdollisuuksia muita sektoreita enemmän henkilökohtaisten toiveiden toteuttamiseen. (Harju, 2003, ss. 132–133) Järjestöt tarjoavat siis hyvin moninaisia ja monipuolisia työtehtäviä. Työpaikat voivat edellyttää korkeaa osaamista ja koulutustasoa, toisaalta järjestöt tarjoavat paljon tukityöpaikkoja palkkatukityönä. Järjestöjen palkkatukityö voi olla vaihtoehto erityisesti iäkkäälle pitkäaikaistyöttömälle.

Eduskunta on helmikuussa 2023 hyväksynyt palkkatukea koskevat uudet lakimuutokset. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien asemaa on laissa pyritty huomioimaan siten, että työnantajille, jotka palkkaavat 55 vuotta täyttäneen pitkäaikaistyöttömän 10 kuukauden ajaksi, tarjotaan 70 % palkkakustannuksista kattavaa työllistämistukea. 60 vuotta täyttäneelle pitkäaikaistyöttömälle tuki voi olla jopa 24 kuukauden mittainen. Yhdistykset huomioidaan jopa 100 %:n tukimahdollisuudella. (Eduskunta, 2023)

3.3 Tukityöjärjestelmä

Sosiaalialan järjestöissä henkilötövuosiin perustuen kasvu oli nopeinta aikavälillä 1995 – 2005 ja 2000-luvun puolivälissä työnantajana toimivia sosiaalialan järjestöjä oli enimmillään lähes 1500. Yhdistelmätukityöjärjestelmä otettiin käyttöön 1990-luvun lopulla. Sen tarkoituksena oli tukea kolmannen sektorin työllistämistä. Sosiaali- ja terveydenhuollon lisääntynyt palvelujen kysyntä sekä lisääntyneet rahoitusmahdollisuudet tarjosivat sosiaalialan järjestöille uusia tehtäviä aiemmin tarjottujen lisäksi. Kunnille tehtiin 1990-luvun alkupuolella valtiosuusuudistus, joka mahdollisti hyvinvointipalvelujen ulkoistamisen ja kunnat alkoivat ostaa lakisääteisiä palveluja kolmannen sektorin järjestöiltä. Tämä kasvatti järjestöissä palkkatyöntekijöiden tarvetta. Keskeisenä tukijana toiminnassa oli raha- automaattiyhdistys. Tuottoa toimintaan saatiin myös asiakaspalvelumaksuilla. (Ruuskanen ym., 2020 ss. 36–39)

Järjestöbarometri 2022 -tutkimuksessa pääosa paikallisesti toimivista sosiaali- ja terveysyhdistyksistä toimi ainoastaan vapaaehtoistyöllä. Henkilöstömäärät olivat yhdistyksissä yleensä pieniä, mutta erityisesti erilaisia palveluja tuottavissa yhdistyksissä saattoi olla paljonkin työntekijöitä. Viidesosassa yhdistyksiä työskenteli yksi työntekijä ja noin 68 %:lla työntekijöitä oli enintään viisi. Joka kymmenennessä yhdistyksessä työntekijöiden määrä vaihteli 40:stä 400:aan. Järjestöbarometri 2022 kyselyyn vastanneista yhdistyksistä palkkatukea hyödynnettiin vaihtelevasti 2 prosentista 100 prosenttiin asti työvoimassa. Vähiten palkkatukea hyödynsivät potilasyhdistykset, eniten työttömien yhdistykset. (Peltosalmi ym., 2022, s. 51)

3.4 Vapaaehtoisena vai palkattuna?

Järjestöjen on ratkaistava tiettyjä kysymyksiä ja haasteita, kun työntekijää tai työntekijöitä tarvitaan yhdistyksen työmäärän kasvaessa. Tilanteessa, jossa yhdistys tarvitsee esimerkiksi toimistotyöntekijän huolehtimaan pitkäaikaisesti yhdistyksen säännöllisistä rutiinitehtävistä, voi olla hyödyllistä palkata osa- tai kokoaikainen työntekijä toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella, mikäli järjestön taloudellinen tilanne sen sallii. Työsuhteessa olevalta työntekijältä edellytetään, että hän tekee työnantajan valvonnassa määrätyt työtehtävät, joista hänelle maksetaan palkkaa. Kun yhdistys palkkaa työntekijän, tulee järjestöstä samalla työnantaja, jolle kuuluu tiettyjä työnantajavelvoitteita. Yhdistys saa parhaimmillaan sitoutuneen ja pitkäaikaisen työntekijän, joka ei tarvitse alun jälkeen työn opettelua ja työt sujuvat. Työsuhteessa noudatetaan työsopimuksessa sovittuja ehtoja. Yhdistykseltä edellytetään tuntemusta työlainsäädännöstä sekä siihen tulevista muutoksista, työehtosopimuksista, työstä maksettavista lisistä ja korvauksista.

On mahdollista löytää täysin vapaaehtois pohjalta tai pienellä palkkiolla työskentelevä vapaaehtoistyöntekijä hoitamaan rutiinitehtävät säännöllisesti. Tällöin työnantajavelvoitteista ei tarvitse huolehtia eikä ole taloudellista rasitetta yhdistykselle, mutta vapaaehtoistyöntekijällä ei ole samanlaista velvollisuutta kuin palkkatyöntekijällä huolehtia työtehtävistään. Saattaa olla lisäksi mahdollista, että vapaaehtoinen sitoutuu työhönsä vain hyvin lyhyeksi ajaksi, kun motiivina ei toimi rahallinen korvaus.

Vapaaehtoistyöntekijän motiivit ovat erilaiset, toki aatteellinen motivaatio voi olla hyvinkin vahva. Palkkatyöntekijän motivaationa ovat ulkoiset tekijät kuten työsuhde ja palkka, mutta

vapaaehtoistoimijan motivaatio on sisäinen eli jokin henkilökohtainen motivaatiotekijä (Harju, 2003, s. 134). Kun ottaa huomioon, että vapaaehtoistoimijat ovat yleisesti vähenemässä ja yhdistyksillä on nykyisin yhä enemmän vaikeuksia löytää pitkäaikaisia ja sitoutuneita vapaaehtoisia, saattaa olla epätodennäköistä nykyisin löytää sitoutunutta ja aatteelle niin omistautunutta työntekijää, että hän jaksaa hoitaa tunnollisesti työtehtäviään vapaaehtois pohjalta kovin montaa vuotta. Edelleenkin useimmat pienet yhdistykset toimivat vapaaehtois pohjalla, mikä on toki hyvä ja toimiva tapa, jos työmäärä on pieni ja toimijat ovat yhdistyksen ideologialle ja toiminnalle omistautuneita.

3.5 Palkkatuki

Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) käsitellään esimerkiksi palkkatukea. Palkkatuki tarkoittaa, että työnantaja voi saada työntekijän palkkakuluihin harkinnanvaraisesti taloudellista apua palkkatukena, jota haetaan työ- ja elinkeinotoimistosta. Kyseiseen lakiin oli hallitus esittänyt tehtäväksi lakimuutoksia, jotka eduskunta on hyväksynyt valiokuntakäsittelyn jälkeen helmikuussa 2023 (Eduskunta, 2023). Palkkatukea voidaan edelleen myöntää työnantajille työntekijän ammatillisen osaamisen parantamiseen tietyillä edellytyksillä, joita voivat olla esimerkiksi palkkatuetettavan työntekijän alle 24 vuoden tai yli 50 vuoden ikä, puutteet ammatillisessa osaamisessa tai vähintään puolen vuoden poissaolo ansiotyöstä. Työ- ja elinkeinotoimisto arvioi, onko työttömyydessä kyse ammatillisen osaamisen puutteesta sekä olisiko palkkatuetusta työstä hyötyä työllistettävälle henkilölle. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, 916/2012, 7. luku § 2)

Palkkatuen tarkoitus on auttaa työtöntä edistämään työllistymistään avoimille työmarkkinoille tai auttaa esimerkiksi ikääntyneen henkilön mahdollisuuksia saada työtä. Tukea voidaan myöntää myös alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen. Yhdistyksissä, säätiöissä tai rekisteröidyissä uskonnollisissa yhdyskunnissa palkkatuki voi olla jopa 100 %. Yhdistyksellä on siis tietyin edellytyksin mahdollisuus edelleenkin lakimuutoksen jälkeen saada palkkatukityöntekijä 100 %:n palkkatuella. Tukea voidaan korottaa kertoimella 1,23, jos palkattava on ollut ainakin kaksi vuotta työttömänä edellisen 28 kuukauden aikana. Palkkakustannuksiin lasketaan enintään 65 % työajan kustannukset alan enimmäistyöajasta ja tuki myönnetään 10 kuukauden ajaksi. Palkkatuki ei kata kaikkia palkkakustannuksia,

kuten esimerkiksi lomarahaa, lomakorvausta, lisä- tai ylityökorvauksia tai kustannusten korvauksia. Lakisääteisistä työnantajavelvoitteista huolehtimista edellytetään yhdistystyönantajalta samoin kuin muillakin sektoreilla. (Eduskunta, 2023)

3.6 Palkkatukityön haasteet, mahdollisuudet ja hyödyt

Järjestöissä työskentelevien noin 70 000 henkilön joukossa on työntekijöitä erilaisilla koulutustaustoilla. Osa toimii asiantuntija- tai ammatillisissa tehtävissä ja osa toimii tehtävissä, joissa ei ole vaatimuksena tiettyä ammattiosaamista. Tästä syystä yhdistyksissä on varsin hyvät mahdollisuudet tarjota palkkatukityötä. (Kaunismaa & Lind s. 110, 2014)

Palkkatukityössä voi tulla ongelmaksi, että työllistettävien osaamistaso ja työkyky voivat olla alentuneita johtuen esimerkiksi pitkästä työttömyysjaksosta. Tutkimuksissa on havaittu, että järjestötyölle on tyypillistä mahdollisuus tai ainakin oletus korkeaan itseohjautuvuuteen ja autonomiaan sekä työtehtävät voivat olla moninaisia. Se voi aiheuttaa työllistettävien tarpeiden ja tilanteen kanssa ristiriitaa ja työnkuvaa voi olla vaikea muuttaa itseohjautuvaksi eikä mahdollista erityisosaamista ehkä kyetä huomioimaan. Mikäli järjestössä on muutakin henkilöstöä, heillä ei välttämättä ole työllistetyn ohjaamiseen paljoo mahdollisuuksia. On huomioitava, että työllistämistyön tarkoitus on työkyvyn vahvistaminen, mutta järjestötyöhön sisältyvä oletus itseohjautuvuudesta ja työn laaja-alaisuus ja moninaisuus voi olla ristiriidassa työllistämistöiden tarkoituksen ja tavoitteen kanssa. Oletuksena olisi kuitenkin työntekijän ammattitaidon vahvistaminen ja mahdollisuus työn ohjaamiseen. (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 22) Ellei palkkatukityöntekijöiden ohjaamiseen ole riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia, se voi aiheuttaa hankaluuksia sekä järjestössä jo työskenteleville ammattilaisille ja tukityöllistettävälle. Se korostuisi erityisesti järjestöjen itsenäisten asiantuntijatöiden ja työllistetyn mahdollisesti kapea-alaisen työn erojen välillä. Työllistetyn ammattitaito ja oppimiskyky ovat tällöin merkittäviä. Työllistetty voi olla osaava tai oppivainen tai hän voi olla hyvin ulkoa ohjautuva, joka rasittaa muita työntekijöitä. (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 50)

Järjestöjen yleensä rauhallisempi työtahti voi olla hyvä vaihtoehto laaja-alaisen ja pitkän työkokemuksen omaavalle osatyökykyiselle, toki nuorellekin osatyökykyiselle henkilölle järjestötyö voi olla yksi vaihtoehto työkokeiluun osapäivätyössä. Jatkossakin järjestöjen

tarjoama palkkatukityö on tärkeää hyödyttäen sekä järjestöä että työntekijää. Tämä edellyttää, että TE-toimistot saavat käyttöönsä riittävästi määrärahoja, jotka on tarkoitettu järjestöille tukityöllistämiseen. Palkkatuen tarkoitus on hyödyttää työllistettävää henkilöä ja parantaa hänen mahdollisuuksiaan löytää töitä avoimilta markkinoilta. Sen tarkoitus ei ole olla raha-automaatti, joka hyödyttää työnantajia käyttämään ilmaista tai lähes ilmaista työvoimaa vailla velvoitteita ohjata ja tukea palkkatuettavaa työntekijää.

Aaro Harju (2003) toteaa kirjassaan Yhteisellä asialla, että järjestöillä on pitkäaikainen kokemus tukityöllistämisestä. Järjestöt ovat tarjonneet oman auttavan kätensä auttaakseen työttömiä työnhakijoita, joilla esimerkiksi on koulutus vanhentunut tai työkyky alentunut. Samalla toki ne ovat hyötäneet itsekin saadessaan edullista, jopa ilmaistakin työvoimaa käyttöönsä helpottaen vapaaehtoistojen työtaakkaa sen lisäksi, että toimenpiteet ovat saattaneet auttaa työttömiä. He ovat parhaimmillaan aktivoituneet sekä kehittyneet ammattitaidoltaan ja työmarkkinavalmiuksiltaan. Harjun mukaan kokemukset ovat olleet myönteisiä sekä työllistettyjen että työnantajien mielestä. (Harju, 2003, ss. 128–129)

Monelle kolmannen sektorin organisaatiolle palkkatukityövoima on merkittävä tuki, jotta ne kykenisivät tuottamaan palveluitaan. Ilman palkkatukityöntekijöitä toiminta vaikeutuisi. (von Hertzen-Oosi ym., 2010, s. 60)

Valtioneuvoston toteuttamassa tutkimuksessa tarkasteltiin vuosina 2015 ja 2017 palkkatuen vaikuttavuutta. Raportissa todetaan, että kolmannelle sektorille kohdistuvan palkkatuen vaikuttavuus palkkatukijakson jälkeisiin ansiotuloihin on keskimääräisesti hyvin pieni eikä vaikutusta työllisyyteen olisi juuri havaittavissa, mutta pitkäaikaistyöttömille tuen vaikuttavuus on aavistuksen merkittävämpi (Asplund ym., 2018, ss. 103–104). Vuonna 2006 järjestöjen palkkatukityöntekijöinä työskennelleistä havaittiin, että vaikka palkkatukijakson henkilökohtainen työkokemus olisi myönteinen, kokemuksesta ei olisi ollut hyötyä työllistymisessä avoimille työmarkkinoille. Tukijakson merkitys oli lähinnä työntekijän työ- ja toimintakykyä säilyttävä. Myöhempään työllistymiseen vaikuttivat esimerkiksi työntekijän ikä, koulutustausta ja työttömyysjaksojen pituudet. (von Hertzen-Oosi ym., 2010, ss. 61–62)

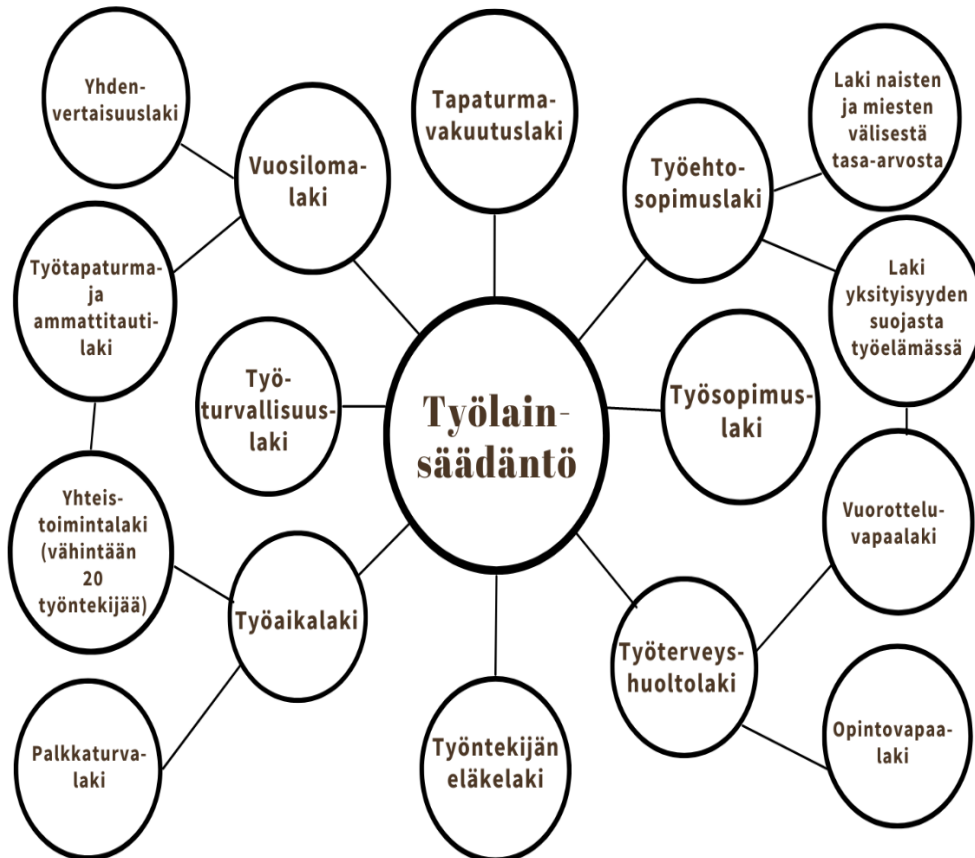
Työntekijän palkkakulut sivukuluineen ovat suuri kuluerä mille tahansa sektorille, mutta erityisesti niukalla rahoituksella toimiville järjestöille työntekijän palkkakustannukset olisivat usein kulu, jota ne eivät joko kykene maksamaan tai palkkakulut aiheuttavat liian suuren

rasitteen. Työtä yhdistyksissä kuitenkin olisi, ja yhdistys tarvitsisi työntekijän huolehtimaan säännöllisistä työtehtävistä ja yhdistyksen rutiineista, mutta rahaa ei ole osa-aikaisenaan työntekijän sinänsä pieneen palkkaan. Tällaisille yhdistyksille palkkatuen mahdollisuus on oiva apu, mikäli muut edellytykset täyttyvät, mutta palkkatuen hyödyntäminen edellyttää yhdistyksiltä resursseja työntekijän tukemiseen ja ohjaamiseen sekä mahdollisuuksien tarjoamista palkkatyöntekijälle osallistua koulutuksiin, jotta työntekijä voisi saada tulevaisuutta varten hyötyä ja uutta osaamista työrupeamastaan yhdistyksessä.

3.7 Työnantajavelvoitteet

Kun yhdistys on päättänyt palkata työntekijän, tulee yhdistyksestä työnantaja ja sillä on työnantajaa koskevia velvoittavia lakeja, joista työnantajan pitäisi olla tietoinen ja tuntee pääpiirteissään niiden sisältö. Tärkeimmät työlait ovat tiivistetysti oheisessa kuvassa.

Kuva 4. Työntekijää koskeva keskeinen työlainsäädäntö (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.; Yhteistoimintalaki 1333/2021; Manka ym., 2010, s. 20)



Yhdistyksen hallitus on työntekijän työnantaja. Mikäli yhdistyksellä on toiminnanjohtaja tai johtoryhmä, voivat he edustaa työnantajaa. Jos hallitus toimii esimiehenä, on joku jäsenistä lähiesimies, yleensä puheenjohtaja. Hallituksen jäsenet vastaavat päätöksistä ja työnantajavelvoitteista huolimatta siitä, että toiminnanjohtaja tai puheenjohtaja hoitaisi käytännön esimiestehtävät. (Ylemmät toimihenkilöt YTN, 2022, ss. 4–5) Yhdistys päättää joko säännöissään tai hallituksen päätöksellä, kuka toimii työnantajan edustajana. Pientä yhdistystä koskevat samat työoikeuden säännöt kuin muitakin työnantajia. Samoin työntekijää koskevat työoikeuden säännöt, esimerkiksi työsopimuslain mukaan työntekijä tekee huolellisesti työnsä noudattaen työnantajan määräyksiä. (SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, 2015). Opintokeskus Sivis on pitkään kouluttanut järjestötoimijoita ja Siviksen koulutuksia voi hyödyntää myös työnantajatehtäviin liittyen. Koulutuksia on verkossa, webinaareina ja on myös mahdollista tilata yksilöllinen koulutus omalle yhdistykselle Siviksen asiantuntijakouluttajalta. (Opintokeskus Sivis, n.d.)

Työnantajalle kuuluu pakollisia vakuutuksia, joita työntekijälle on otettava. Nämä kulut lisäävät työnantajakuluja työntekijälle maksettavan palkan lisäksi. Keskimääräinen pakollisten vakuutusten aiheuttama kulu on yhteensä noin 20 prosenttia palkasta ja työeläkevakuutusmaksu muodostaa suurimman osuuden siitä. Yli 17-vuotiaat työntekijät on vakuutettava. Työntekijälle kertyy eläkettä hänen tekemästään työstä. Muita pakollisia vakuutuksia työeläkevakuutuksen (TyEL) lisäksi ovat tapaturmavakuutus, työttömyysvakuutus ja sairausvakuutus. (Ilmarinen, 2023-a).

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on vakuutus, jolla työntekijä vakuutetaan ammattitaudin tai tapaturmien varalta työssä tai työmatkalla. Tapaturmavakuutukseen sisältyy tavallisesti ryhmähenkivakuutus, jonka kustannus on noin 0,06 %. Sairausvakuutus korvaa työntekijän sairaudesta aiheutuvia kuluja ja lisäksi lyhytaikaisen työttömyyden, raskauden tai lapsen hoidon aiheuttamia ansionmenetyksiä. Sairausvakuutusmaksu peritään 16–67-vuotiaista työntekijöistä. Sairausvakuutusmaksu maksetaan Verohallinnolle palkansaajan ennakonpidätyksen tilityksen yhteydessä ja työnantaja laskee pidätysprosentin kokonaispalkasta. Vuonna 2023 pidätysprosentti on 1,53 %. Vakuutusyhtiöt laskuttavat työnantajaa TyEL- ja työtapaturmavakuutuksista, mutta eivät sairausvakuutuksesta. (Ilmarinen, 2023-a)

Työnantaja voi olla joko sopimustyönantaja tai tilapäinen työnantaja. Sopimustyönantajan on otettava TyEL-vakuutus, jos työsuhteessa on jatkuvasti ainakin yksi työntekijä tai maksettava palkka ylittää 9 348 euroa puolen vuoden aikana vuonna 2023. Tilapäisen työnantajan määritelmä täyttyy, jos työnantaja maksaa palkkaa työsuhteessa olevalle työntekijälle, palveluksessa ei ole jatkuvasti yhtä tai useampaa työntekijää ja työntekijän palkka on ollut alle 9 348 euroa puolen vuoden aikana vuonna 2023. Tilapäistyönantajan määritelmän täyttyminen ei kuitenkaan tarkoita, ettei työntekijä tarvitsisi TyEL-vakuutusta, mutta työnantajan ei tarvitse ottaa vakuutusta erikseen. TyEL-maksun maksaminen riittää. (Ilmarinen, n.d.-b)

TyEL-vakuutusmaksua maksavat sekä työnantaja että työntekijä. Keskimääräinen TyEL-maksu on noin 25–26 prosenttia sisältäen työnantajan ja työntekijän osuuden. Työntekijät maksavat TyEL-vakuutuksesta 7,15 % tai 8,65 % vuonna 2023. Suurempaa maksua maksavat 53–62-vuotiaat työntekijät. Eläkevakuutusmaksu pidätetään työntekijän kokonaispalkasta. Työeläkeyhtiö saa tulorekisteristä palkkatiedot. TyEL-maksu määräytyy sen mukaan ja vakuutusyhtiö laskuttaa työnantajaa. (Ilmarinen, n.d.-c; Ilmarinen, n.d.-d)

Työttömyysvakuutusmaksulla katetaan muun muassa työttömyysturvaa ja aikuiskoulutustukea. Työttömyysvakuutusmaksu on pakollinen vakuutusmaksu 18–64 vuotiaista työntekijöistä, mutta vuosittaisen palkkasumman alittaessa 1 400 euroa vuonna 2023 työttömyysvakuutusmaksu jää työnantajalle. (Työllisyysrahasto, 2022)

Työturvallisuuslakia on tunnettava pääpiirteissään. Laissa määrätään työnantajaa ja työntekijää koskevista velvollisuuksista sekä työolosuhteista, jotka koskevat muun muassa ergonomiaa sekä työn fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002) Työ ja työympäristö on järjestettävä työntekijälle turvalliseksi. Työntekijän työhyvinvoinnin kannalta voi pohtia esimerkiksi seuraavia asioita:

- soviiko kirjallisesti mahdollisuudesta tehdä etätöitä
- millainen työtila työntekijällä on työpaikalla
- onko työhyvinvoinnin seurantaan ohjeistusta
- huolehditaanko työntekijän virkistyksestä
- miten huomioidaan työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

- onko toimintamallia tai -ohjeistusta mahdolliseen epäasialliseen kohteluun puuttumiselle
- miten matka-aika ja viikonlopputyöt korvataan
- työajanseurantamenetelmät

(Ylemmät toimihenkilöt YTN, 2022, s. 10)

Työterveyshuollon järjestäminen on lakisääteistä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001).

Työterveyshuollon tarkoitus on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja- ja haittoja sekä edistää työntekijöiden turvallisuutta työkykyä ja terveyttä

(Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 4). Työterveyshuollon järjestämisen laiminlyönnistä voidaan tuomita sakkorangaistukseen (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 23).

Työterveyshuoltoon kuuluvat vähintään työntekijän terveystarkastukset, työpaikkaselvitys, työkyvyn tukeminen sekä työhön liittyvien sairauksien tai oireiden selvittäminen. Laki ei velvoita järjestämään sairaanhoitopalveluita työntekijälle, vaan se on vapaaehtoista.

Työterveyshuollon järjestämiseksi työnantaja tekee työterveyshuoltosopimuksen jonkin työterveyshuollon palveluntarjoajan kanssa. Sopimukseen kirjataan, mitä palveluita sopimukseen sisältyy. Lisäksi on laadittava työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työnantaja voi hakea Kelasta korvauksia lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisestä koituvista kuluista. (Työsuojeluhallinto, 2022-a)

Ehkäisevästä työterveyshuollosta Kela korvaa 60 % ja sairaanhoidon kustannuksista 50 %.

Korvauksissa on työntekijäkohtainen enimmäismäärä, joka vahvistetaan vuosittain. (Kela, 2022-a) Mikäli yhdistys palkkaa yhden työntekijän järjestäen lakisääteisen

työterveyshuollon, johon ei kuulu sairaanhoidon järjestäminen, ovat vuosittaiset kulut yhdistykselle varsin kohtuulliset, erityisesti kun Kela korvaa merkittävän osan kuluista.

Työntekijästä maksetaan pientä, muutaman euron perusmaksua kuukausittain, vaikka sairaanhoitoa ei olisikaan sisällytetty työterveyshuoltosopimukseen.

Yleensä työpaikoilla on käytössä työehtosopimukset. Niissä sovitaan alan

vähimmäistyöehdoista kuten esimerkiksi alan vähimmäispalkat, palkkaluokat, työajat, lomat, loma- ja arkipyhäkorvaukset. Työehtosopimukset ovat työntekijä- ja työnantajaliittojen välisiä sopimuksia, jotka ovat työsuhteiden yksityiskohtaisempia työsuhteiden ehdoista.

Vaikka työnantaja ei kuuluisikaan työnantajaliittoon, velvoittaa työehtosopimusten yleissitovuus heitä siten, että huonommista työehdoista ei saa sopia työntekijän

työsopimuksessa. Velvoittava työehtosopimus koskee toimialaa, millä työnantaja toimii. (Työsuojeluhallinto, 2022-b) Työntajaksi ryhtyvän yhdistyksen pitää aluksi selvittää käytettävä työehtosopimus. Jos yhdistys kuuluu suurempaan liittoon, niin yhdistys noudattaa tällä liitolla käytössä olevaa työehtosopimusta. Jos alalla on työehtosopimus, on kaikkien alan työnantajien noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta. (Työsuojeluhallinto, 2022-c)

On aloja, joilla ei ole mitään työehtosopimusta. Mitään yleistä työehtosopimusta ei ole olemassa ja osa järjestöistä noudattaa jotakin työehtosopimusta, mutta osalla ei sitä lainkaan ole. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN, 2022, s. 6) Tällöin henkilökohtainen työsopimus on hyvin merkityksellinen. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta julkaisee Finlexissä olemassa olevat yleissitovat työehtosopimukset (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.-b; ks. myös Finlex/viranomaiset/työehtosopimukset, n.d.). Mikäli yhdistykselle ei ole olemassa alan työehtosopimusta, tulee sen noudattaa työlainsäädännön asettamia määräyksiä.

On ymmärrettävää, että niukkojen resurssien takia sopimuksia ei voi yhdistystyössä soveltaa liian tiukasti. Järjestöjen työehtosopimuksissa onkin huomioitu kolmannen sektorin erityisyys, ja niihin on jätetty runsaasti paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. (Ruuskanen ym., 2013, s. 25) Toimihenkilöliitto ERTO ry on monialainen liitto, joka tarjoaa työehtosopimuksia ja palkkasuosituksia muun muassa järjestöille. Esimerkiksi sosiaalialan järjestöt voivat noudattaa sosiaalialan järjestöjä koskevaa työehtosopimusta. (Erto, n.d.-a, -b) ETRY ry on yksi ERTO ry:n jäsenyhdistyksistä. Erityistoimihenkilöt ETRY ry on erityisesti aatteellisissa järjestöissä työskenteleville tarkoitettu yhdistys. (Erto, n.d.-c) ETRY tarjoaa runkosopimuksen aloille, joilla ei ole työehtosopimusta (Erityistoimihenkilöt ETRY, n.d.).

Viime aikoina on jonkin verran tehty sopimuksia paikallisesti tai yrityskohtaisesti. Yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa sopimuksen osapuolina ovat työnantajayritys ja rekisteröity työntekijäyhdistys. Luottamusmies tai henkilöstö voivat olla mukana neuvotteluissa, mutta sopimuksen allekirjoittavana työntekijöiden edustajana tulee olla ammattiliitto tai muu rekisteröity työntekijöiden yhdistys. (Teknologiateollisuus, 4.10.2022) Paikallinen sopiminen tarkoittaa, että työehtosopimuksessa määrätty osapuolet voivat tehdä työpaikalle paikallisen sopimuksen. Paikallinen sopiminen tarjoaa mahdollisuuden sopia

kyseiseen työpaikkaan sopivista työn järjestelyistä ja lisäeduista, mutta se ei voi olla työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa. Paikallisen sopimisen tarkoitus on hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää. (Erto, n.d.-d)

Osalla yhdistyksistä ei välttämättä ole noudatettavaa työehtosopimusta. Voiko yhdistyksessä tehdä paikallista sopimusta, ellei noudatettavaa työehtosopimusta ole? Näin itse asiassa joudutaankin tekemään, ellei työehtosopimusta ole käytössä. Työntekijä ja työnantaja sopivat keskenään työehdoista, mutta niiden on noudatettava vähintään lainsäädännön asettamia minimiehtoja ja paikallinen sopiminen on rajoitetumpaa. Työlainsäädäntöä paremmista ehdoista voidaan sopia, mutta sopiminen koskee vain yksilöä.

(Omaluottamusmies/Ylemmät Toimihenkilöt YTN, n.d.)

Yhdistyksissä voidaan sopia joustotyöajan käytöstä. Jos yhdistyksen työ edellyttää pääsääntöistä läsnäoloa työnantajan tiloissa, joustotyöaika ei voida sopia. Vähintään puolet työajasta tulee tapahtua niin, että työn sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itse päättää. Sopimuksessa sovitaan päivä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika, viikkolevon sijoittamisaika tai mahdollisesti kiinteä työaika, jonka tulee olla klo 6–22 välillä.

Joustotyöajassa ei makseta sunnuntaityön korvausta, jos sunnuntaityö on ollut työntekijän oma valinta. Tällöin sunnuntaityöstä maksetaan peruspalkka. Mikäli sunnuntaityö tapahtuu työnantajan määräämänä, siitä tulee maksaa sunnuntaityökorvaus. Joustotyöaikasopimus laaditaan kirjallisesti ja työaikakirjanpitoa on ylläpidettävä. (Erto, n.d.-e)

Laki ei määrittele minimipalkkaa, ellei työehtosopimusta ole. Työsopimuslain mukaan työstä on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka (Työsopimuslaki 55/2001 § 10). Kelan määrittelemä työssäoloehdon täyttävä vähimmäispalkka on 7,74 euroa tunnissa tai kokoaikatyössä vähintään 1 331 euroa kuukaudessa vuonna 2023 (Kela, 2023-b).

Laki velvoittaa työaikakirjanpidon pitämiseen. Siihen merkitään työtunnit sekä niistä suoritettut korvaukset. (Työaikalaki 2019/872 § 32). Laki mahdollistaa, että työntekijä ja työnantaja voivat sopia keskenään esimerkiksi joustotyöajasta, jolloin vähintään puolet työajasta on sellaista työtä, jonka ajallisesta sijoittamisesta ja työntekopaikasta työntekijä voi itse päättää. Keskinäisessä sopimuksessa sovitaan työpäivät ja viikkolepojen sijoittaminen tietyin rajoituksin. (Työaikalaki 2019/872 § 13)

Työsuhteen aikana työntekijä saattaa sairastua lyhyt- tai pitkäkestoisesti. Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada palkka sairastumispäivää seuranneelta yhdeksältä arkipäivältä, kun työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden ajan. (Työsopimuslaki 55/2001 § 11). Työntekijällä on oikeus perhevapaisiin, mutta palkanmaksuvelvollisuutta työnantajalla ei näistä ole (Työsopimuslaki 55/2001 § 8).

Työaikalaisissa on useita velvoittavia kohtia. Työlainsäädäntöä on noudatettava työajan suhteen. Lisä- ja ylitöistä sekä sunnuntaityöstä on maksettava korvaus. Yhdistyksissä saattaa olla esimerkiksi viikonloppu- ja sunnuntaitöitä. Sunnuntaityöstä kuuluu maksaa 100 prosentilla korotettu palkka, jos sunnuntaityö tapahtuu työnantajan määräyksestä. Jos sunnuntaityö on myös ylityötä, siitä maksetaan lisäksi ylityökorvaus. Sunnuntaityön korotusosa sekä lisä- ja ylitöiden korvaukset voidaan sopia vaihdettavaksi vapaaseen työntekijän säännöllisenä työaikana. (Työaikalaki 2019/872 § 20 § 21) Lakisääteistä velvollisuutta ei ole ilta- ja lauantailisien maksamiseen. Nämä sovitaan työehtosopimuksessa, työsopimuksessa tai toimitaan työpaikan käytäntöjen mukaan. Lakisääteistä velvollisuutta ei ole myöskään esimerkiksi palkalliseen lapsen äkillisen sairastumisen hoitoon. (Erto, n.d.-f)

Työntekijälle kertyy vuosilomaoikeutta työskentelynsä aikana. Jos työtunteja on niin vähän kuukaudessa, että 14 työpäivää tai 35 tuntia kuukaudessa ei täyty, työntekijälle ei kerry täysiä lomanmääräytymiskuukausia. Hänellä on kuitenkin oikeus saada lomakorvaus. Lomakorvaus on alle vuoden kestäneessä työsuhteessa 9% ja yli vuoden kestäneessä 11,5 %. Lomakorvaus lasketaan kokonaispalkasta lukuun ottamatta ylityökorvausten korotusosia. Lomakorvauksen voi lisätä jokaiseen palkanmaksuun, jos työntekijän kanssa niin sovitaan. Jos työntekijän tekemä työ jää alle 14 työpäivän tai alle 35 tuntia kuukaudessa, vuosilomaa ei kerry, mutta työntekijällä on oikeus kahden arkipäivän vapaaseen jokaiselta työkuukaudelta. (Erto, n.d.-g)

3.8 Palkkaus ja perehdytys

Kun yhdistys on tehnyt päätöksen palkata työntekijä, sen pitää päättää, miten työpaikasta ilmoitetaan. Omien vapaaehtoistyöntekijöiden keskuudestakin saattaa löytyä työntekijä vaivattomasti. Yhdistys voi aloittaa etsinnän jäsentensä keskuudesta ilmoittamalla

työpaikasta omilla verkkosivuillaan sekä jäsenkirjeessä. Työpaikasta voi ilmoittaa veloituksetta esimerkiksi TE-palveluissa tai oppilaitoksissa. TE-palveluista on mahdollista pyytää erikseen etsimään rekistereistään sopivia ehdokkaita. Työntekijä saattaa löytyä myös omien tuttavien, verkostojen tai sosiaalisen median kautta. Ilmoittamiseen voi käyttää lisäksi maksullisia rekrytointikanavia.

Tarve voi ilmaantua esimerkiksi henkilölle, joka hoitaisi toimistotyöntekijän tai sihteerin tehtävät. Kun yhdistys kasvaa ja henkilökuntaa tarvitaan, on ensimmäinen työllistettävä työntekijä usein sihteeri. Sihteeri ei yleensä työskentele toiminnan sisällön kanssa, vaan hoitaa käytännön asiat ja luottamushenkilöt työskentelevät aatteellisten päämäärien parissa. Yhdistyslaissa ei ole määräyksiä sihteerin tehtävistä. (Loimu, ss. 188–189)

Sihteeri työskentelee yhteistyössä puheenjohtajan kanssa. Sihteeri voi hoitaa esimerkiksi seuraavia tehtäviä:

- kokousten valmistelu ja järjestelyt
- puheenjohtajan avustaminen kokouksissa
- pöytäkirjojen laadinta puheenjohtajan hyväksyttäväksi
- toimintakertomusten ja toimintasuunnitelmien valmistelu ja luonnokset
- toimintakertomusten ja toimintasuunnitelmien puhtaaksikirjoitus
- anomusten ja tiedotteiden laadinta ja yhteydenpito sidoskumppaneihin
- tiedotus, ellei erillistä tiedottajaa
- jäsenrekisterin ylläpito
- arkiston hoito
- tilastojen hoitaminen

(Rosengren ym., 2018, ss. 32–33)

Muitakin sihteerin tehtäviä voidaan sopia yhdistyksen tarpeen ja toimialan mukaan. Yhdistyksellä on usein palvelutoimisto ja sihteeri voi hoitaa asiakaspalvelutehtävät sekä mahdollisen puhelinpäivystyksen tiettyinä aikoina.

Työsopimus voidaan tehdä suullisestikin, mutta se kannattaa tehdä kirjallisesti. Mikäli työsopimusta ei tehdä kirjallisesti, tulee työnantajan antaa kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Työsopimukseen on vähintään merkittävä:

- sopimuksen osapuolet ja kotipaikka
- työnteon alkamispäivä
- mahdollisen määräaikaisuuden kesto ja peruste
- mahdollisesti sovittava koeaika
- työntekopaikka
- pääasialliset työtehtävät
- palkka, määräytymisperuste ja palkanmaksukausi
- työaika ja työajan sijoittelu
- vuosiloma
- irtisanomisaika
- päiväys ja allekirjoitukset

Lisäksi voidaan sopia oikeudesta työnantajan tarjoamaan maksuttomaan koulutukseen, sovellettavasta mahdollisesta työehtosopimuksesta ja mahdollisista muista ehdoista. Ehdoista voidaan sopia suhteellisen vapaasti, mutta niiden tulee noudattaa voimassa olevaa työlainsäädäntöä. (Erto, n.d.-h)

Työsopimuksessa sovitut asiat ovat sitovia esimerkiksi sovitun määräaikaisuuden osalta, jolloin työsopimus on voimassa sovitun määräajan loppuun asti. Määräajalle on oltava peruste, kuten esimerkiksi sijaisuus, projektityö, tukityöllistäminen, kausiluonteisuus ja peruste tulee ilmoittaa työsopimuksessa. Sijaisjaksoissa on mahdollista tehdä erillinen määräaikainen työsuhde jokaisesta sijaisjaksosta. Työsopimuksen ehtoja voi muuttaa uudelleen sopimalla tai mikäli työnantajalla on irtisanomisperuste. On mahdollista kuitenkin sopia niin sanottu sekamuotoinen määräaikainen työsopimus, joka on irtisanottavissa sekä työntekijän että työnantajan puolelta kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimuskin. (SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, 2015)

Vaihtelevan työajan työsopimus on mahdollista sopia työnantajan tai työntekijänkin toivomuksesta. Vaihtelevan työajan työsopimuksessa sovitaan vähimmäis- ja enimmäistuntimäärästä ja työntekijä on käytettävissä työnantajan tarpeen mukaisesti.

Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Työnantajan velvollisuutena on vuosittain tarkistaa ehdon toteutuminen, ja jos työtunnit ovat osoittautuneet sovittua minimimäärää korkeimmiksi, on työntekijän vähimmäistuntimäärää nostettava vastaamaan todettua tasoa. Työnantajan tulee huomioida 1.8.2022 voimaan tulleet lakimuutokset liittyen vaihtelevan työajan sopimuksiin. (Erto, n.d.-i)

Kun työntekijä on löytynyt ja työsopimus laadittu, alkaa työntekijän perehdytysvaihe työhön ja yhdistyksen toimintaan. Perehdytys tarkoittaa työsuhteen aloittamiseen liittyvää ohjausta, tärkeimpiä materiaaleja, työpaikan käytäntöjen kertomista, turvallisuusasioita, työntekijän perehdyttämistä hänen oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa, työvelvollisuuksia, työturvallisuutta, työyhteisöön tutustuttamista sekä asiakkaiden ja sidosryhmien tunnistamista. Perehdytys alkaa jo ennen työntekijän ensimmäistä työpäivää. (Humalto, 2018). Työntekijän voi perehdyttää edellinen työntekijä tai työntekijän tuleva esimies – mielellään molemmat vuorotellen, jos mahdollista. Perehdytys on syytä hoitaa huolellisesti. Työntekijällä ei ole välttämättä mitään aiempaa tietoa työstä, työtehtävistä, yhdistyksestä tai muutenkaan yhdistystoiminnasta.

Uuden työntekijän aiempi ammattiosaaminen vaikuttaa jonkin verran; jos hänellä on kokemusta alalta tai saman tyyppisistä tehtävistä, hänellä on jo ennestään käsitys tehtävien sisällöstä. On silti huomioitava, että työpaikat tavoitteineen ovat erilaisia ja tapa työskennellä on joka työyhteisössä erilainen. (Joki, 2021, s. 86) Uuden työn oppiminen kestää oman aikansa. Oppimiseen vaikuttavat sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet että millainen henkilön aiempi työkokemus ja osaaminen on. Onkin hyödyllistä laatia yhdistykselle kirjalliset ja säännöllisesti päivitettävät selkeät ohjeistukset eri työtehtävistä ja työvaiheista.

Juhani Kauhanen (2012) jakaa perehdyttämisen kolmeen osioon: työyhteisöön perehdytys, työpaikkaan perehdytys ja omaan työhön perehdytys. Perehdytyksessä työyhteisöön työntekijä oppii tuntemaan esimerkiksi työn toiminta-ajatuksen, tavat ja arvot. Työpaikkaan perehdytyksessä työntekijä tutustuu työpaikkansa työtovereihin ja sidosryhmään. Omaan työhönsä perehdyttämisessä työntekijä oppii työtehtäviensä lisäksi työhön liittyvät odotukset. (Kauhanen, 2012, s. 150) Perehdyttämisohjelma kannattaa tehdä perusteellisesti. Se on jatkossa helppo ottaa aina käyttöön ja päivittää tarvittaessa, kun uusi työntekijä astuu

tehtäväänsä ja se on työkaluna kaikille, jotka ovat perehdytyksessä mukana. (Joki, 2021, s. 88)

On hyvä jo etukäteen laatia tehokas perehdytysuunnitelma, joka toteutetaan kohtuullisen nopealla aikataululla. Mitä useammin työntekijät vaihtuvat, sitä tehokkaampi ja huolellisemmin valmisteltu perehdytysohjelman kannattaa olla. Työntekijälle voi jo ennen työn aloittamista lähettää etukäteen tietopaketti ja perehdytysmateriaali ensimmäisestä kohdasta, työyhteisöön perehdyttäminen, jossa työntekijää informoidaan järjestön toiminnasta, toiminta-ajatuksesta ja -tavoista. Materiaalissa voi olla esimerkiksi järjestöä koskevia aineistoja, kuten toimintakertomus, esitteitä, jäsenlehtiä sekä työtä koskevia ohjeistuksia, eri toimenkuvia ja yhteystietoja. Työpaikalla tehdään tarvittavat työjärjestelyt valmiiksi sekä sovitaan mahdollisista työhön perehdyttämismistä työyhteisön kesken, jotta perehdytys saadaan tehokkaasti käyntiin. Perehdytys aloitetaan työntekijän vastaanottamisella, keskinäisellä tutustumisella ja perehdyttämishojelman esittelyllä. Jokaisesta osa-alueen toteutuksesta on hyvä miettiä työnjaot. Perehdyttämishojelma voidaan jakaa eri päiville suunnitellusti. Ennen työntekijän saapumista on perehdyttäjät valittu, työvälineet ja työtila ovat valmiina sekä käyttöoikeudet tietojärjestelmiin ja perehdyttämishojelma on laadittu tai päivitetty sekä käyty läpi. (Joki, 2021, s. 91–92)

Perehdyttämishojelman sisältö vaihtelee jonkin verran työtehtävien sisällöistä, työpaikan koosta, toimintaympäristöstä ja toimintamuodosta riippuen. Perehdyttämishojelmaan voi sisällyttää vähintään seuraavat perusasiat järjestötyöhön sovellettuna:

- järjestö, jäsenet, toiminta, toiminta-ajatus, missio, arvot, palvelut
- yhdistyksen hallitus jäsenineen, esimies, sidoskumppanit, keskeiset yhdyshenkilöt, mahdolliset työtoverit, vapaaehtoiset
- tilat, oma työpiste, kulunvalvonta, hätäpoistumistiet
- työajat, ruoka- ja kahvitauot, poissaolokäytännöt
- palkanmaksupäivä ja muut palkka asiat, mahdolliset luontoisedut
- turvallisuussuunnitelma, menettely häiriötilanteissa, työterveyshuolto
- työntekijän oma tehtävä, vastualueet, työn tavoitteet, työn merkitys kokonaisuuteen, palautekeskustelut
- toimintatavat, asiakaspalvelu, vaitiolovelvollisuus

- koneet, puhelin ja niiden käyttö ja tietoturva-asiat
- perehdytysaineisto ja sen käyttäminen

(Joki, 2021, ss. 89–90)

Perehdytysprosessiin liittyy lisäksi työntekijän oma palaute perehdytyksestä. Palautteen ja mahdollisten kehittämisehdotusten perusteella sitä voidaan kehittää ja parantaa jatkokäyttöön. (Humalto, 2018)

4 Tutkimusosio

4.1 Haastattelu ja tapaustutkimus tutkimusmenetelminä

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä haastattelu voi olla lomake-, teemahaastattelu tai avoin haastattelu. Haastateltavat kannattaa valita tutkittavaa asiaa koskevan kokemuksensa perusteella. Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa valitaan tietyt aiheet, joita haastattelussa on tarpeellista käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Tavoitteena on, että vastaaja kertoo oman kuvaksensa aiheista. (Vilka, 2021, tutkimushaastattelun muodot -luku, viides kappale: Laadullinen tutkimusmenetelmä käytännössä)

Strukturoidussa haastattelussa kysymysten muotoilu ja vastausvaihtoehdot ovat valmiit. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat myös jokaiselle samat ja sillä on edelleen tietyt rajat, mutta vastausvaihtoehdot eivät ole valmiita, vaan haastateltavalla on mahdollisuus vastata omin sanoin kysymyksiin. (Eskola & Suoranta, 1998, haastattelu ja ryhmähaastattelu -luku, kolmas kappale: Aineiston hankinta) Kun tutkimusmenetelmäksi valitaan tapaustutkimus, tulee valinnan kohteen olla asiaankuuluva kohteen ja tavoiteltavan tiedon kanssa. Tutkimuskohde voidaan valita esimerkiksi niin, että kohde on mahdollisimman tyypillinen esimerkki, jotta tulokset voitaisiin siirtää muihinkin samankaltaisiin kohteisiin. (Vilka ym., 2018).

Tapaustutkimusta suositellaan menetelmäksi, jos jokin tai useampi määritelmä seuraavista täyttyy: Kysymysasettelut ovat muotoa mitä, miten ja miksi sekä tutkijalla ei ole juurikaan kontrollia tapahtumiin, aiheesta ei ole paljoa empiiristä tutkimusta tai kohteena on jokin

ajankohtainen tosielämän ilmiö (Eriksson & Koistinen, 2014, s. 5). Tapaustutkimuksen yhdistys edustaa varsin tyypillistä sosiaali- ja terveysalan yhdistystä: Se toimii pääasiassa vapaaehtoisvoimin ja paikallisesti. Yhdistys on kooltaan kohtalaisen suuri potilasyhdistykseksi noin 500 jäsenellään. Järjestöbarometri 2022 -kyselyyn vastanneilla keskimääräinen jäsenmäärä potilasyhdistyksissä oli 218 (Peltosalmi ym., 2022, s. 54).

4.2 Toteutustapa

Haastattelun kohteena oli noin 500 jäsenen sosiaali- ja terveysalan pirkanmaalainen paikallisyhdistys, tarkemmin potilasyhdistys, joka on perustettu 1960-luvulla. Yhdistyksen toimintaan kuuluvat vertaistuen tarjonta sekä jäsentapahtumien, yleisöluentojen, kerhotoimintojen ja vertaistapaamisten järjestäminen. Yhdistys kuuluu yhtenä paikallisyhdistyksenä valtakunnalliseen liittoon. Yhdistys on toiminut pääasiassa vapaaehtoisvoimin, mutta on käyttänyt palkattuakin osa-aikaista työvoimaa toimistonhoidon ja sihteerin tehtävien sekä puhelin- ja toimistopäivystysten hoitoon pisimmillään 19 vuotta yhtäjaksoisesti. Viimeisen vuoden ajan yhdistyksellä on ollut palkkatukityöntekijä hoitamassa sihteerin työt ja puhelinpäivystystehtävät.

Haastattelukysymyksissä kysyttiin kahdelta kyseisen yhdistyksen työnantajaa edustavalta vapaaehtoistoimijalta kokemuksia ja mielipiteitä ensimmäisen kerran työllistamisestä palkkatuella sekä yhdistyksen palkkatukityöntekijän omia kokemuksia ja mielipiteitä hänen ensimmäisestä palkkatukityöstään työskenneltyään hieman yli vuoden verran yhdistyksessä. Haastattelija ja haastateltavat olivat etukäteen sopineet haastattelusta ja haastateltavat olivat antaneet suostumuksensa. Haastattelija on kertonut, että haastateltavien anonymiteetti säilytetään. Haastateltavien valinnan perusteena oli heidän asiantuntemuksensa ja kokemuksensa erityisesti kyseisestä aiheesta.

Haastattelututkimuksen joukon kasvattaminen ei olisi ollut relevanttia, sillä kyseisessä yhdistyksessä toimivilla muilla henkilöillä ei ole tutkimuksen aiheista kokemus- tai asiantuntijatietoa kyseisessä yhdistyksessä. Haastattelumenetelmänä käytettiin pääosin puolistrukturoitua menetelmää, sillä se antaa vastaajalle mahdollisuuden kertoa laajemmin omakohtaisesta kokemuksestaan aiheesta. Haastattelulomakkeessa oli lisäksi yksi strukturoitu kysymys, jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Haastattelukysymykset lähetettiin sähköpostitse ja niihin vastattiin myös sähköpostitse. Sähköpostikysely valittiin

haastattelutavaksi, sillä menetelmä antoi haastateltaville riittävästi aikaa kysymysten ja vastausten pohtimiseen. Vastausten litterointi on sanatarkkaa. Tutkimusmenetelmänä haastattelu antaa subjektiivisia tuloksia, joten se ei sovellu eri ilmiöiden yleistämiseen (Kymäläinen, ym. 2019).

4.3 Tulokset

Työnantajan edustajilta kysyttiin, millainen kokemus heillä on kuluneen vuoden jälkeen palkkatukityöntekijän työllistamisestä. Työnantajan edustajat olivat tyytyväisiä ja rekrytointi vaikutti onnistuneen erittäin hyvin.

Saatiin hyvä sihteeri ja 100 % palkkatuella ei voi olla kuin tyytyväinen. Nyt jatketaan sopimusta vielä 4 kk 50 % palkkatuella, vaikka se onkin yhdistykselle taloudellisesti raskasta.

Voi olla, että meillä on liiankin positiivinen kuva, koska saimme henkilön, joka on hyvin omatoiminen, opetellut uudet asiat nopeasti ja käyttänyt aikaansa yhdistyksen toiminnan kehittämiseen. Osallistunut aktiivisesti liiton koulutuksiin. Hallinnut kaikki sähköiset tietojärjestelmät hyvin. Halunnut omatoimisesti vetää esim. liiton järjestämiä "leikkitreffejä". Ollut OLKA-pisteellä TAYS:ssa esittelemässä yhdistyksen toimintaa.

Rekrytointi vaikutti onnistuneen jopa yli odotusten, koska työntekijä on toiminut ja työskennellyt erittäin aktiivisesti ja kehittänyt lisäksi yhdistyksen toimintaa.

Työnantajilta tiedusteltiin aikovatko he jatkaa käytäntöä eli hakea yhdistykselle palkkatukea myöhemminkin ja suosittelivatko he oman kokemuksensa perusteella palkkatuen hakemista muillekin yhdistyksille. He olivat tyytyväisiä, että yhdistyksille on tarjolla tällainen mahdollisuus ja aikovat myöhemminkin palkkatukea hakea, jos se on mahdollista.

100 % palkkatuella työllistetään jatkossakin, mikäli mahdollista. Suosittelen muillekin, joille se vain on mahdollista, vaatii esim. 18 viikkotuntia. Toki vuosi on lyhyt aika ja ikävä luopua hyvästä sihteeristä ja alkaa opettamaan uutta.

Nyt meillä kävi hyvä säkä sihteerin suhteen. Saa nähdä minkälainen sihteeri saadaan ensi syksynä, jos päätetään hakea palkkatuella.

Uskon, että tulemme jatkossakin palkkaamaan palkkatuen kautta. Onhan se yhdistykselle edullista. Voimme suositella sitä muillekin yhdistyksille.

Koska yhdistyksen työnantajien kokemus oli ollut myönteinen, he aikovat jatkossakin hakea palkkatukea, erityisesti koska palkkatuki on niin suotuisa yhdistyksille tuen kattaessa palkkakustannukset lähes kokonaan. Pientä huolta herättää se, että palkkatukityöntekijän työllistäminen sisältää pienen riskitekijän, ja seuraava palkkatukityöntekijä ei välttämättä soviakaan yhdistyksen tarpeisiin. Työnantajan edustajat myöntävät, että heillä oli nyt tällä ensimmäisellä palkkatukijaksolla onnea ja yhdistys sai juuri tarpeisiinsa sopivan hyvän ja oma-aloitteisen sihteerin. Kysymyksissä ei ollut tiedusteltu, oliko työntekijän valinta onnistunut tai kysymyksiä työntekijän sopivuudesta tai osaamisesta vaan työnantajan edustajat kertoivat oma-aloitteisesti tyytyväisyydestään palkkatukityöntekijään.

Työnantajien edustajilta tiedusteltiin, kokivatko he palkkatukityöllistämisen hankalana, työläänä tai liikaa byrokratiaa vaativana. Tuen hakeminen vaikutti olleen hankalin asia.

TE-toimiston kanssa sujui tosi hyvin. He vastaavat puhelimeenkin hyvin.

Palkkatuen maksatus laahasi alkuun jopa 2–3 kk myöhässä ja yksi palkkatuki jäi saamatta, kun hakemus ei kuulemma ollut mennyt perille (postitse lähetettiin) ja 2 kk sisään sitä piti hakea. Ei tiedetty ajoissa, ettei ollut mennyt perille ja valitukset eivät auttaneet, sama käsittelijä käsitteli valituksen, joka oli tehnyt ensimmäisen hylkäävän päätöksen. Sähköisen hakemuksen teko taas vaati Suomi.fi ym. rumban, joka oli hankalaa, kun säännötkin vielä uusittiin. Nyt meillä toimii sähköisesti sekä TE, että palkkatukihakemukset. Jos palkkatuki myönnetään esim. vuodeksi, niin tuki pitäisi voida maksaa joka kuukausi automaattisesti, ettei aina erikseen tarvitse tehdä hakemusta. Jonkun verran työllistää ja tarkkana pitää olla palkanmaksun verojen ja palkkatuen hakemisen kanssa. Ei sinänsä kauhean hankalaa. Mielestäni palkkatuki pitäisi tulla automaattisesti sopimuskauden ajan, ettei hakemusta tarvitsisi joka kuukausi tehdä erikseen, ellei tilanne muutu.

Uskon, että seuraavalla kerralla on helpompi hakea palkkatuen kautta henkilöä töihin, koska tiedämme, miten täytyy menetellä. Palkkarahan hakeminen helpottui, kun siirryimme sähköiseen hakemukseen (suuri apu sihteerimme). Tämä helpotti taloudenhoitajan työtä sekä tiedämme, missä vaiheessa hakemuksen käsittely on. Yhdistys menetti postissa kadonneen kirjeen takia 1 kuukauden palkkatuen. Aluksi ehkä (oli hankalaa), kun oli paljon opittavaa. Sähköinen järjestelmä (sekä allekirjoitukset) helpottavat paljon.

Alkuvaiheessa oli ollut enemmän hankaluuksia, koska sähköinen järjestelmä ei ollut käytössä. Erittäin ikävä tapahtuma oli ollut palkkatukihakemuksen katoaminen postissa ja kuukauden palkkatuen menetys. Sähköinen hakemus helpotti työtä. Järjestelmä vaikuttaa kankealta siksi, että hakemus pitää tehdä joka kuukaudelta erikseen, eikä sitä myönnetä kerrallaan koko ajaksi.

Työnantajan edustajilta tiedusteltiin lopuksi, miten kyseisessä yhdistyksessä heidän mielestään olisi toimivin tapa järjestää toimistotyöntekijän työt huomioiden myös kulut. Vaihtoehtoiksi tarjottiin a) vakituinen, työsuhteinen työntekijä, b) 12–24 kuukauden välein vaihtuvat palkkatukityöntekijät tuen ollessa eräissä tapauksissa jopa 24 kk, c) palkkiota vastaan työskentelevä vapaaehtoistyöntekijä.

Molemmat työnantajan edustajat vastasivat kohdan b) eli vaihtuvat palkkatukityöntekijät ja tähän vastaukseen vaikuttivat nimenomaan yhdistykselle aiheutuvat palkkakustannukset.

b), koska meidän yhdistyksellä ei ole varaa palkata tai maksaa kunnon korvausta sihteerille. Ilman palkkatukea sihteeri toimisi ainakin osittain vapaaehtoistyöntekijänä pientä korvausta vastaan.

Nykyinen sihteerin työ on yhdistyksissä tosi vaativaa eli se vie paljon aikaa ja opettelua. Ei se ole enää mielestäni mikään ylimääräinen työnä hoidettava homma. Tämä palkkatuella palkkaaminen tuntuu tällä hetkellä hyvältä. Tietenkin kaikki riippuu siitä, millainen henkilö tulee valittua ja miten motivoitunut hän on työtehtäviensä suorittamiseen ja opettelemiseen. Palkkatuella sihteerin hankkiminen on yhdistykselle edullista. Ainut huono puoli on, että työsuhde kestää vain 1 vuoden. Tämänhetkinen sihteerimme lupautui

jatkamaan puoli vuotta puolella palkalla, joka saatiin palkkatuesta eli valitsen kohdan "b". Me emme saaneet työntekijää palkkatuella kuin 12 kk eli 24 kk olisi todella hyvä aika. Varsinkin, jos valittavaa joudutaan perehdyttämään kauan.

Pieniä varauksia voidaan havaita vastauksissa. Toisaalta korostui edelleenkin, kuten muissakin vastauksissa, palkkakustannukset syynä miksi yhdistys suosisi palkkatukityön hyödyntämistä. Riskitekijänä tiedostettiin ja huomioitiin se tosiasia, että joka kerta ei käy yhtä hyvä onni työntekijän suhteen kuin tämän ensimmäisen palkkatukijakson aikana. Kielteisinä asioina mainittiin työsuhteen lyhyys ja että perehdytys vie aikaa. Toiveena tuotiin esille, että 24 kuukauden palkkatukijakso olisi kyseisen yhdistyksen tarpeisiin parempi.

Työntekijältä kysyttiin, miten hän on kokenut palkkatuetun työn kuvaillen esimerkiksi työn hyviä ja huonoja puolia sekä uskooko hän hyötyvänsä jaksosta jatkotyöllistymisen kannalta.

Palkkatuki tarjosi työnantajalle mahdollisuuden työllistää minut, joten palkkatuki edisti työllistymistäni, mikä on hyvä asia. Muuten sen, että työ on palkkatuettu, en koe vaikuttavan työssä verrattuna työhön, jossa ei olisi palkkatukea.

Kyllä. Tämä työ antoi työkokemusta, jota voin hyödyntää jatkossa.

Työntekijä kokee palkkatukityön hyvänä ja työllistymistä edistävänä, lisäksi hän uskoo hyötyvänsä työkokemuksestaan työssä.

Työntekijältä kysyttiin, miten hän on kokenut työn tekemisen kolmannella sektorilla.

Antoisana. Vapaaehtoiset työntekijät toimivat yhdistyksessä omasta halustaan, jolloin heiltä löytyy motivaatio työskenntelyyn. Motivoituneiden ihmisten kanssa työskentely on mielekästä. Myös asiakkaat eli yhdistyksen jäsenet ovat omasta halustaan mukana toiminnassa, jolloin suhtautuminen yhdistykseen on positiivista. Tämä näkyy myös omassa työssäni. Työtehtävät ovat olleet monipuolisia ja niihin on voinut itse vaikuttaa. Työhön liittyviin kysymyksiini olen saanut aina vastaukset, joten yhteistyö eri toimijoiden kanssa ollut sujuvaa.

Työntekijä oli ilahtunut motivoituneista vapaaehtoistyöntekijöistä ja asiakkaista sekä toimivasta yhteistyöstä. Kolmannen sektorin tapaan työtehtävät ovat olleet monipuolisia sekä työntekijä on voinut vaikuttaa omaan työhönsä. Työntekijän vastaukset kuvaavat hyvin tyyppillisesti järjestösektorin työtä.

Työntekijältä tiedusteltiin tarkemmin, onko hän havainnut tiettyjä erityispiirteitä tai eroja kolmannen sektorin työssä verrattuna muiden sektoreiden työhön.

Työajat ovat tässä työssä olleet joustavimmat, suuntaan ja toiseen. Myös muutoin työ on ollut joustavampaa verrattuna esim. julkisen sektorin työhön, mitä pidän hyvänä puolena. Taloudellinen tilanne kolmannella sektorilla vaikuttaa työssä niin, että pitkät työsuhteet eivät ole mahdollisia, mikä on huono puoli.

Työntekijän vastaus kuvaa tässäkin tapauksessa kolmatta sektoria hyvin: joustavuus työn ja työaikojen suhteen. Kielteisenä puolena hän näkee taloudellisen tilanteen, jolloin pitkään työsuhteeseen hänen mukaansa ei olisi mahdollisuutta.

5 Johtopäätökset

Työnantajien vastauksissa korostui, että palkkatuki on erittäin edullinen tapa yhdistyksille palkata tarpeellinen työntekijä yhdistyksen säännöllisten tehtävien hoitamiseen. Kokemus vaikutti olleen odotettua parempi ja he suosittelivat palkkatuen hakemista muillekin yhdistyksille. Työntekijä osoittautui hyvin sopivaksi yhdistyksen tarpeisiin, esimerkkejä työntekijän oma-aloitteisuudesta ja tehokkuudesta tuotiin esille, vaikka kysymysasetteluissa ei käsiteltykään työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia. Kielteisinä asioina tuotiin esille tuen hakemisen hankaluudet: Tuki on haettava erikseen joka kuukaudelle sekä postissa oli hukkunut hakemus, josta ei saatu korvausta. Pientä huolta aiheuttivat palkkatukityöntekijöiden vaihtuvuus ja ymmärrettävästi myös se, että uusi työntekijä on koulutettava uudelleen joka vuosi ja työntekijät eivät välttämättä ole joka kerta yhtä sopivia yhdistyksen tarpeisiin nähden. Työntekijä vaikutti olevan tyytyväinen työkokemukseensa ja oli pyrkinyt hyödyntämään ajan mahdollisimman tehokkaasti tulevaisuuden kannalta. Työntekijän kokemukset työstä kertoivat erittäin hyvin, millaista työ ja työympäristö on

kolmannen sektorin epämuodollisessa ja varsin itsenäisessä järjestötyössä, joka toimii pääosin vapaaehtoistyöllä. Työntekijän oma-aloitteisuudella, organisointitaidoilla ja itseohjautuvuudella on suuri merkitys ja miten hän järjestää oman työnsä. Työnkuva on mahdollista myös laajentaa halutessaan. Haastattelututkimuksissa on mahdollista, että haastateltavat antavat sosiaalisesti suotavia vastauksia, jotka heikentävät luotettavuutta (Kymäläinen, ym., 2019). Kyseisen tutkimuksen tulosten perusteella vaikutti kuitenkin siltä, että palkkatukijakso sujui pääsääntöisesti varsin hyvin, mistä kertovat konkreettiset esimerkit, mikä meni hyvin ja missä asioissa voisi olla kehitettävää.

Tulosten perusteella yhdistys onnistui erittäin hyvin palkkatuella työllistämässä, ja työnantajan edustajat suhtautuivat myönteisesti palkkatukityökokeiluunsa. He aikovat jatkossa käyttää toimistotyöntekijän työllistämiseen palkkatukea ja suosittelevat sitä muillekin yhdistyksille. Myös työntekijä suhtautui myönteisesti palkkatukityöjaksoonsa ja uskoo hyötyvänsä tukityöjaksosta tulevaisuudessa.

Monilla järjestöillä on pitkäaikainen kokemus tukityöllistamisestä. Osalle järjestöistä palkkatukityöllistetyt ovat välttämättömiä, jotta voittoa tavoittelematon toiminta saadaan järjestettyä riittävän monipuolisesti. Toisaalta itsenäiseen työntekoon kykeneviä palkkatukityöntekijöitä ei ole ollut saatavilla, eikä kaikilla työnantajilla ole ollut resursseja tukea työntekijää. (von Hertzen-Oosi ym., 2010, ss. 35, 52). Myös tutkimuksen kohteena olleen yhdistyksen vastauksista ilmenee, että palkallinen toimistotyöntekijä on tarpeellinen, ja tulevaisuudessakin nimenomaan palkkatuettua työntekijää tarvitaan yhdistyksen taloudellisen tilanteen takia. Suurehko viikkotuntimäärä palkkatukityössä mahdollistaa monipuoliset työtehtävät yhdistyksessä. Epävarmuustekijänä ilmenee tutkimuksen kohteessa olleessa yhdistyksessäkin se, onko aina saatavilla itsenäiseen työntekoon kykenevää, oma-aloitteista työntekijää vai ei. Palkkatukityön hyödyntämismahdollisuus on yhdistykselle taloudellinen ja yhdistysten usein suosima ratkaisu, joskin palkkatukityöntekijät vaihtuvat kohtalaisen usein ja yhdistyksen vapaaehtoisten on sitouduttava työntekijän opettamiseen ja tukemiseen sekä aloitettava alusta joka kerta, kun työntekijä vaihtuu. Riskitekijöitä voi ilmaantua, kuten esimerkiksi työntekijän sopimattomuus kyseiseen työhön, runsaat poissaolot tai muut työn tekemiseen liittyvät haasteet. Lisäksi vapaaehtois pohjaltakin toimivien yhdistysten tulisi muistaa, että palkkatuen tarkoitus ei ole

ainoastaan tukea yhdistystä, vaan yhdistyksen on myös tuettava palkkatukityöntekijää työllistymään jatkossa avoimille työmarkkinoille.

Mahdollisuus hakea palkkatukea ja oikeus jopa 100 % tukeen säilyvät yhdistyksillä vuonna 2023 tehtyjen lakimuutosten jälkeenkin. Haastattelun kohteena olevan yhdistyksen sekä työnantajaa edustavien vapaaehtoisten että työntekijän mielestä tuore kokemus ensimmäisestä palkkatukityöjaksosta oli positiivinen ja rohkaiseva. Lisäksi työnantajan edustajat suosittelivat palkkatukityön hyödyntämistä muillekin yhdistyksille. Palkkatuen hakeminen joka kuukausi vaikutti hieman hankalalta ja kankealta, mutta siirtyminen sähköiseen järjestelmään helpotti yhdistyksen työtä.

Johtopäätöksenä palkkatukityö voisi olla yhdistyksille taloudellisesti hyvin edullinen tapa käyttää tarpeellista lisätyövoimaa vapaaehtoisten lisäksi kohtalaisen suurillakin työtuntimäärillä kustannusten kattaessa enintään 65 % alan enimmäistyöajasta. Ilman palkkatukea nämä palkkakustannukset, vähintään 25 työtuntia viikossa, olisivat monelle yhdistykselle liian suuri kuluerä. Lisäksi vaikutti siltä, että kokemus palkkatukityöstä oli myönteinen sekä yhdistyksen että työllistetyn näkökulmasta. Palkkatukijakso voi työkokemuksena olla työntekijälle parhaimmillaan mukava, virkistävä ja antoisa kokemus erityisesti, jos työntekijällä on paljon vaikuttamismahdollisuuksia työhönsä ja työtahti on rauhallisempi kuin yksityisellä sektorilla. Järjestöt ovat työpaikkana omaleimaisia ja moninaisia, joten palkkatukityöntekijän kokemus saattaa olla erilainen jossakin toisessa järjestössä. Palkkatukijakson hyödytä työllistetyille kyseisessä yhdistyksessä työnhaun kannalta tulevaisuudessa ei pysty arvioimaan; asiaa voi tarkastella vasta huomattavasti myöhemmin.

Paras hyöty näyttäisi tulevan sekä työnantajalle että työntekijälle, jos tukityöllistetty olisi itseohjautuva ja oma-aloitteinen työntekijä. Eduksi on, että työntekijä omaksuu työtehtävät varsin nopeasti. Tutkimuksen kohteena oleva yhdistys näyttää onnistuneen hyvin, sillä he löysivät juuri kyseisen yhdistyksen tarpeisiin sopivan työntekijän. Yhdistystä edustavat työnantajat myönsivät, että heillä kävi hyvä onni tällä kerralla, mutta sitä ei välttämättä ole tulevaisuudessa. Palkkatuen hyödyntäminen sisältää riskin. Epäsopiva työntekijä aiheuttaa rasitetta muille toimijoille ja työnantajalle. Työntekijän kokemus työn sisällöstä vastaa erittäin hyvin kolmannen sektorin työn erityispiirteitä: joustavuus, yhteistyö

vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa, monipuoliset työtehtävät ja hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Haittapuolena hän näkee yhdistyksille tyypillisen niukan budjetin, joka ei mahdollista pidempää työsuhdetta ainakaan toimeentulon kannalta riittäväillä työtunneilla.

Tarkemman tiedon saamiseksi voisi olla hyödyllistä kerätä suuremmalla otannalla ja kvantitatiivisella tutkimustavalla järjestöiltä ja niiden palkkatukityöntekijöiltä tarkempaa ja uutta tietoa, millaisia kokemuksia heillä on järjestöissä tehtävästä palkkatukityöstä ja sen hyödyistä sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta.

6 Pohdinta

Minulla ei ollut toimeksiantajaa opinnäytetyölleni, mutta olin alustavasti keskustellut yhdistyksen puheenjohtajan kanssa edellisenä vuonna, että mielelläni tekisin opinnäytetyön kyseisestä yhdistyksestä anonymisti, koska yhdistys ei toimi toimeksiantajana.

Opinnäytetyön aihe ei ollut vielä selvillä. Aluksi tarkoitukseni oli tehdä toiminnallinen opinnäytetyö ja käsitellä opinnäytetyössäni ainoastaan työntekijän palkkaamista ja työnantajatehtäviä pienen yhdistyksen näkökulmasta. Koska yhdistys oli edellisenä vuonna työllistänyt työntekijän palkkatuella ja palkkatukijakso alkoi olemaan loppupuolella, päätin lisätä työhön tutkimuksellisenkin osuuden tekemällä pienimuotoisen haastatteluosuuden, joka käsittelee palkkatukityön kokemuksia työnantajan ja työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyön aihe valikoitui henkilökohtaisen mielenkiintoni takia. Olen työskennellyt kahdessa, toimintamuodoltaan hyvin erilaisessa yhdistyksessä – palvelutuotantoa järjestävässä yhdistyksessä lyhyen ajan sekä pääasiassa vapaaehtoistyövoimin toimivalla, tutkimuksen kohteena olleessa pienessä yhdistyksessä 19 vuotta palkattuna osa-aikaisena sihteerinä toisen työn ohella. Päätin työsuhteeni vuonna 2022. Tämän jälkeen yhdistys palkkasi palkkatuella seuraajani. Olin kiinnostunut kuulemaan yhdistyksen työnantajien sekä palkkatukityöntekijän kokemuksia asiasta.

Pienimuotoinen tutkimukseni onnistui mielestäni hyvin, ja haastateltavat olivat erittäin yhteistyökykyisiä ja vastasivat asianmukaisesti kysymyksiin. Haastattelututkimuksen tarkoituksena oli tarjota työntekijän palkkaamista harkitseville yhdistysten toimijoille jotakin

hyötyä ja vinkkejä. Teoriaan ja lähteisiin perehtyminen tuotti uuttakin tietoa kolmannesta sektorista itselleni. Perehtymisessä tuli vastaan myös paljon tutuksi tulleita asioita, jotka vastasivat kokemaani vahvistaen käsityksiäni ja työkokemuksiani kolmannesta sektorista. Järjestöala on kiinnostava ja omaleimainen alue. Pidin järjestöalalla työskentelystä ja arvostin työn kohtalaisen suurta itsenäisyyttä ja joustavia mahdollisuuksia työn järjestämiseen.

Lähteet

Alaniska, H., Ilvonen, A., Kestilä, M., Ketola, T., Laukkanen, P., Leskinen, L., Nummi A., Päivike, M., Rantanen, U., Viitala, A. & Ylönen, A.-L. (n.d.). *Mitä yhdistystoiminta on?* Opintokeskus Sivis. Haettu 7.1.2023 osoitteesta <https://www.ok-sivis.fi/media/ryhdista-yhdistysta/treffii1.pdf>

Asplund, R., Kauhanen, A., Päällysaho, M. & Vanhala, P. (2018). *Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi*. Valtioneuvosto.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161235/75-2018-Palkkatuki.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eduskunta. (21.2.2023) *Eduskunnan vastaus EV 288/2022 vp – HE 175/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi sekä laiksi sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamisesta*.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/EduskunnanVastaus/Sivut/EV_288+2022.aspx

Eriksson, P. & Koistinen, K. (2014). *Monenlainen tapaustutkimus*. Kuluttajatutkimuskeskus.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153032/Tutkimuksia%20ja%20selvityksi%c3%a4%2011%202014%20Monenlainen%20tapaustutkimus%20Eriksson%20Koistinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Erytistoimihenkilöt ETRY. (n.d.). *Yleinen runkosopimus*. Haettu 4.2.2023 osoitteesta
<https://www.etry.fi/jasenedut/tyokalut-toihin/runkosopimus/>

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685047>

Finlex. (n.d.) *Työehtosopimukset*. Haettu 29.1.2023 osoitteesta
<https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

Harju, A. (2003). *Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet*. Kansanvalistusseura.

Humalto, J. (3.7.2018). *Onnistunut perehdytys*. Finfami. <https://finfamilaatu.fi/onnistunut-perehdytys/>

Ilmarinen. (2.1.2023.-a). *Työnantajamaksut – työnantaja, tiedätkö työntekijän palkan sivukulut?* <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2020/tyonantajamaksut-tiedatko-palkan-sivukulut/>

Ilmarinen. (n.d.-b). *Sopimustyönantaja vai tilapäinen työnantaja*. Haettu 28.1.2023 osoitteesta <https://www.ilmarinen.fi/tyonantaja/tyel-vakuutus/sopimus-vai-tilapainen-tyonantaja/>

Ilmarinen. (n.d.-c). *Työeläkemaksut eli TyEL-maksut ja alennukset*. Haettu 28.1.2023 osoitteesta <https://www.ilmarinen.fi/tyonantaja/tyel-maksut/>

Ilmarinen. (n.d.-d). *Työnantajan eläkevakuutus eli TyEL*. Haettu 29.1.2023 osoitteesta <https://www.ilmarinen.fi/tyonantaja/tyel-vakuutus/>

Indeed. (2023). *Etsi työpaikkoja*. <https://fi.indeed.com/J%C3%A4rjest%C3%B6-jobs?vjk=59d7b6d5d2cdb6df>

Joki, M. (2021) *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsingin Kamari Oy. Hämeen ammattikorkeakoulu. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.hamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.hamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja)

Kauhanen, J. (2012). *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. 10.–11 painos. Alma Talent Oy. Hämeen ammattikorkeakoulu. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.hamk.fi/teos/EAEHBXBTGDG#kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOIMAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)/piste:b140](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.hamk.fi/teos/EAEHBXBTGDG#kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOIMAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20)/piste:b140)

Kaunismaa, P. & Lind, K. (2008) *Generalisteja vai spesialisteja? Ammatillisen järjestötyön kvalifikaatioiden tarkastelua*. Julkaisussa A. Holopainen, K. Lind, J. Niemelä. (toim.) *Ammattikorkeakoulut kansalaistoiminnassa*. (ss. 110–123). Humanistinen

ammattikorkeakoulu, Diakonia-Ammattikorkeakoulu.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76149/omju_2008_7_206s.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kaunismaa, P. & Lind, K. (2014). *Työhyvinvointi kolmannella sektorilla*. Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88900/978-952-456-187-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kela. (12.12.2022-a). *Työterveyshuollon korvauksen määrä*. <https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto-korvauksen-maara>

Kela. (24.2.2023-b). *Mikä on työssäoloehto?* <https://www.kela.fi/mika-on-tyossaoloehto>

Kymäläinen, M., Salomäki M., Sokero, S., Sorsa R. & Vazquez Tuisku, P. (2019). Haastattelu tutkimusmenetelmänä – Nohevat. Hämeen ammattikorkeakoulu.

https://kaltura.hamk.fi/media/Haastattelu+tutkimusmenetelm%C3%A4n%C3%A4+-+Nohevat/0_0oai4oso

Laaksonen, H. & Helander, V. (11.11.2020). *Kolmas sektori Suomessa*. Kansalaisfoorumi.

<https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/kolmas-sektori-suomessa/>

Lahti, I. (2018). Verotus. Teoksessa K. Lydman, S. Kempainen, L. Laaksonen & I. Lahti (toim.) *Yhdistys ja säätiö. Oikeudelliset kysymykset, tilinpäätös, verotus ja hallinto* (ss. 434–575). Tietosanoma Oy.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>

Laki valtiontalouden tarkastusvirastosta 676/2000.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000676#L1P2>

Lehtola-Donner, A. (2017). Mistä on tehty hyvinvoiva järjestö? Julkaisussa K. Vesama, K. Autio & E. Anttonen (toim.), *Voi paremmin, osaa enemmän järjestötyössä!* (ss. 42–70). Humanistinen Ammattikorkeakoulu.

<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2017/06/kristiina-vesama-kirsi-autio-ja-erja-anttonen-voi-paremmiin-osaa-enemman-jarjestotyossa-humak.pdf>

Loimu, K. (2013). *Yhdistystoiminnan käsikirja*. Alma Talent Oy. Hämeen ammattikorkeakoulu. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.hamk.fi/teos/EACBBXTBGADC#/kohta:1/piste:b3641>

Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. (2010). *Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto. http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. (2022). *Toiminnantarkastus vai tilintarkastus*. <https://vapaaehtoisnetti.mll.fi/toimiva-yhdistys/yhdistyksen-taloushallinto/toiminnantarkastus-vai-tilintarkastus>

Nuutinen, T. (2017). Toimintaympäristö muuttuu – muuttuuko yhdistys? Teoksessa K. Vesama, K. Autio & E. Anttonen (toim.), *Voi paremmin, osaa enemmän järjestötyössä! Kokemuksia ja käytänteitä työhyvinvoinnin ja osaamisen vahvistamiseen*. (ss. 130–135). Humanistinen ammattikorkeakoulu. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2017/06/kristiina-vesama-kirsi-autio-ja-erja-anttonen-voi-paremmiin-osaa-enemman-jarjestotyossa-humak.pdf>

Nahkuri, M. (11.9.2020). *Mitä sote-järjestöt tekevät*. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/mita-sote-jarjestot-tekevat/>

Omaluottamusmies/Ylemmät Toimihenkilöt YTN. (n.d.). *Paikallinen sopiminen ilman TES:a*. Haettu 18.2.2023 osoitteesta <https://omaluottamusmies.fi/paikallinen-sopiminen/paikallinen-sopiminen-ilman-tesa/>

Opintokeskus Sivis. (n.d.) *Järjestötoimijoiden kouluttaja*. Haettu 26.2.2023 osoitteesta <https://www.ok-sivis.fi/koulutukset.html>

Parkkinen, M., Shemeikka, R., Saares, A. & Rinne, H. (2016). Vaihtelevaa, autonomista ja sisällöltään tärkeää työtä määräaikaissa työsuhhteissa. *Kuntoutus*, 39(1), 36–43. <https://journal.fi/kuntoutus/issue/view/8010/1351>

Patentti- ja rekisterihallitus. (1.2.2023-a). *Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät*. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdistysrekisterissa.html>

Patentti- ja rekisterihallitus. (20.9.2022-b). *Yhdistysten määrät tarkoituksittain (pääluokittain) eri maakunnissa*. https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/yhdistysten_maarat_maakunnittain.html

Patentti- ja rekisterihallitus. (10.12.2019-c). *Yhdistysrekisterin esittely*. https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterin_esittely.html

Patentti- ja rekisterihallitus. (7.11.2019-d). *Sääntömallit eli mallitekstit yhdistyksen säännöiksi*. https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/rekisteroidylle_yhdistykselle/saantojen_muutosilmoitus/saantomallit.html

Peltosalmi, J. (2022). *Järjestöbarometri 2022*. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/ajankohtaista/tutkimus/jarjestobarometri/jarjestobarometri-2022/>

Peltosalmi, J., Eronen, A., Haikari, J., Inkinen, A., Litmanen T., Londén, P., Ruuskanen, P. & Suoknuuti, J. (2022). *Järjestöbarometri 2022*. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2022/10/SOSTE-julkaisut-2022-10-05-Jarjestobarometri-2022.pdf>

Peltosalmi, J. (3.9.2020). *Sosiaali- ja terveystoimintatilat Suomessa*. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/sosiaali-ja-terveysjarjestot-suomessa/>
Perintö- ja lahjaverolaki 378/1940.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1940/19400378#L1P2>

Pieni ele. (n.d.). *Lahjoituksia lähes 500 000 euroa vammaisten ja sairaiden hyväksi*. Haettu 8.1.2023 osoitteesta <https://www.pieniele.fi/lahjoituksia-lahes-500-000-euroa-vammaisten-ja-sairaiden-hyvaksi/>

Pirkanmaan hyvinvointialue. (30.11.2022). *Järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö ja avustustoiminta Pirkanmaalla*. https://pirha.fi/w/j%C3%A4rjest%C3%B6jen-kanssa-teht%C3%A4v%C3%A4-yhteisty%C3%B6-ja-avustustoiminta-pirkanmaalla?p_l_back_url=%2Fsearch%3Fq%3Dtoiminta-avustukset

Rosengren, P., Törrönen, A. & Iso-Markku, P. (2018). *Yhdistystoiminnan avaimet*. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry ja KSL-opintokeskus. https://www.ksl.fi/app/uploads/2022/01/Yhdistystoiminnan-avaimet_verkkoversio_FINAL.pdf

Ruuskanen, P., Jousilahti, J., Faehnle M., Kuusikko, K., Kuittinen, O., Virtanen J., Strömberg L. (2020). *Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus 2020-luvun Suomessa*. Valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTEAS_2020_47.pdf

Ruuskanen, P., Selander, K. & Anttila, T. (2013). *Palkkatyössä kolmannella sektorilla*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Edita Publishing Oy. <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>

Selander, K. (2018). *Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä*. (JYU dissertations 13). [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA). (n.d.). *Tietoa STEAsta: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA)*. Haettu 8.1.2023 osoitteesta

<https://avustukset.stea.fi/about>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (27.1.2022-a). *Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen toimintaan 362,44 miljoonaa euroa vuonna 2022*. <https://stm.fi/-/sosiaali-ja-terveysalan-jarjestojen-toimintaan-362-44-miljoonaa-euroa-vuonna-2022>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.-b) *Yleissitovat työehtosopimukset*. Haettu 18.2.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyosuojelu/tes>

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. (n.d.). *Avoimia työpaikkoja sote-järjestöissä*. Haettu 11.3.2023 osoitteesta <https://www.soste.fi/tietoa-jarjestoista/sosiaali-ja-terveysjarjestot/>

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. (11.2.2015). Toimitusjohtaja Tuomas Mänttari/Sosiaalialan Työnantajat ry: *Pieni yhdistys työnantajana*. [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=IxSSffWP15k>

Sote-uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. (7.10.2022). *Hyvinvointialueet*. <https://soteuudistus.fi/hyvinvointialueet->

Strohm, E. (11.9. 2020). *Sote-järjestöt palveluntuottajina*. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/sote-jarjestot-palveluntuottajina/>

Teknolohiateollisuus (4.10.2022). *Ketkä voivat solmia yrityskohtaisen työehtosopimuksen?* <https://teknolohiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/ketka-voivat-solmia-yrityskohtaisen-tyoehtosopimuksen>

Toimihenkilöliitto Erto (n.d.-a). *Tietoa ERTOsta*. Haettu 14.1.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/tietoa-ertosta>

Toimihenkilöliitto ERTO. (n.d.-b) *Työehtosopimus*. Haettu 14.1.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/palvelut/tyoehtosopimukset>

Toimihenkilöliitto Erto (n.d.-c). *Säätiössä, yhdistyksessä tai järjestössä työskentelevä*. Haettu 14.1.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/liity-jaseneksi/jarjestotyö>

Toimihenkilöliitto ERTO. (n.d.-d). *Paikallinen sopiminen – mitä se oikein tarkoittaa?* Haettu 21.1.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/3825-paikallinen-sopiminen-mitae-se-oikein-tarκοittaa>

Toimihenkilöliitto Erto. (n.d.-e). *Joustotyöaika*. Haettu 21.1.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyoaika/joustotyoeaika>

Toimihenkilöliitto ERTO. (n.d.-f). *Työaikakorvaukset*. Haettu 22.1.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/palkka/tyoaikakorvaukset>

Toimihenkilöliitto ERTO. (n.d.-g). *Vuosiloman ansaitseminen*. Haettu 22.1.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/vuosiloma/vuosiloman-ansaitseminen>

Toimihenkilöliitto (Erto, n.d.-h). *Työsopimuksen tekeminen*. Haettu 11.2.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosopimus/tyosopimuksen-tekeminen>

Toimihenkilöliitto Erto (n.d.-i). *Vaihteleva työaika eli ns. nollasopimus*. Haettu 11.2.2023 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyoaika/nollatuntisopimus>

Tuloverolaki 1535/1992. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.) *Työlainsäädäntö*. Haettu 15.1.2023 osoitteesta <https://tem.fi/tyolainsaadanto>

Työllisyysrahasto. (22.6.2022). *Työttömyysvakuutusmaksut*. <https://www.tyollisyysrahasto.fi/tyottomyysvakuusmaksut/>

Työmarkkinatori. (22.11.2022). *Järjestötyö.*

<https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/hallinnollinen-tyo/jarjestotyo>

Työaikalaki 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojeluhallinto. (15.12.2022-a). *Työterveyshuolto.* <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työsuojeluhallinto. (15.12.2022-b). *Työehtosopimus.*

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>

Työsuojeluhallinto. (22.6.2022-c). *Mistä saan selville pitääkö alalla, jossa työskentelen, noudattaa työehtosopimusta?* <https://www.tyosuojelu.fi/-/mista-saan-selville-pitaako-alalla-jossa-tyoskentelen-noudattaa-tyoehtosopimusta->

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtionavustuslaki 688/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010688>

Valtioneuvosto. (19.9.2022-a). *Palkkatuki uudistus yksinkertaistaa sääntelyä ja edistää heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä.* <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/palkkatuki-uudistus-yksinkertaistaa-saantelya-ja-edistaa-heikommassa-tyomarkkina-asemassa-olevien-tyollistymista>

Valtioneuvosto. (8.2.2022-b). *Rahapeleillä rahoitetuille toiminnoille uusi rahoitusmalli vuoden 2024 alusta alkaen – esityksen yksityiskohdat julki.* <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/rahapeleilla-rahoitetuille-toiminnoille-uusi-rahoitusmalli-vuoden-2024-alusta-alkaen-esityksen-yksityiskohdat-julki>

Verohallinto. (22.12.2020-a). *Yritykset ja yhteisöt. Milloin yhdistys tai säätiö on yleishyödyllinen?* <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yhdistys-ja-saatio/yleishyodyllisyyden-edellytykset/>

Verohallinto. (3.1.2022-b). *Yritykset ja yhteisöt. Oma-aloitteiset verot.* <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/omaaloitteiset-verot/>

Verohallinto. (3.1.2023-c). *Yleishyödyllisen yhteisön tuloverotus.* <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yhdistys-ja-saatio/yleishyodyllisen-yhteison-tuloverotus/>

Hämeen ammattikorkeakoulu. (2018). Vilkka, H. Saarela, M. & Eskola, J. (2018). Riittääkö yksi? Tapaustutkimus kuvaajana ja selittäjänä. Teoksessa R. Valli (toim) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. (Osa 2: Useaan aineistonkeruuseen perustuvat tutkimusotteet). PS-kustannus. Hämeen ammattikorkeakoulu. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524515160>

Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>

von Hertzen-Oosi, N., Vaittinen, E., Ruoppila, S. & Virtanen, P. (2010). *Kolmannen sektorin työ- ja elinkeinohallinnolle tuottamien palveluiden ja järjestettyjen työtilaisuuksien vaikutukset*. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://kylat.ekarjala.fi/wp-content/uploads/2011/03/TEM_13_2010_nettti.pdf

Yhdistyslaki 503/1989. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>

Yhteistoimintalaki 1333/2021. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>

Ylemmät Toimihenkilöt YTN. (2022). *Järjestöstä parempi työpaikka. Opas järjestöalan työpaikoille*. https://ytn.fi/wp-content/uploads/2022/11/ytn_jarjestoalanopas_web.pdf

Haastattelukysymykset

Kysymykset työnantajaa edustaville:

- 1) Millainen kokemus teillä on kuluneen vuoden jälkeen työntekijän palkkaamisesta palkkatuella?
- 2) Hyödynnättekö jatkossakin palkkatukea? Suositteletteko sitä muillekin yhdistyksille?
- 3) Koetteko palkkatuella työllistämisen hankalana, työläänä tai liikaa byrokratiaa vaativana?
- 4) Mikä olisi yhdistyksellenne toimivin tapa järjestää (sihteerin) työtehtävät kustannukset huomioiden?
 - a) vakituinen työntekijä työsuhteessa
 - b) 12–24 kuukauden välein vaihtuvat palkkatukityöntekijät (tuki voi olla jopa 24 kk)
 - c) palkkiota vastaan työskentelevä, ei työsuhteinen työntekijä

Kysymykset palkkatyöntekijälle:

- 1) Millainen kokemus palkkatuettu työ on ollut kuluneen vuoden jälkeen, esimerkiksi hyvät ja huonot puolet?
- 2) Uskotko hyötyväsi työskentelyjaksosta jatkotyöllistymisen kannalta?
- 3) Millaisena olet kokenut työskentelyt kolmannen sektorin työssä?
- 4) Oletko havainnut tiettyjä erityispiirteitä tai eroavaisuuksia työssä pois lukien työtehtävät verrattuna muiden sektoreiden työhön, missä olet työskennellyt? – Jos olet havainnut, niin mitä eroja?

Aineistonhallintasuunnitelma

Tässä opinnäytetyössä on käytetty aineistona kirjallisuutta, tutkimustietoja, lainsäädäntöä, Internet-lähteitä ja haastatteluja. Opinnäytetyöstä on tehty opinnäytetyösopimus kahtena kappaleena, oppilaitokselle ja opiskelijalle molemmille samansisältöinen kappale.

Opinnäytetyön aineisto säilytetään ja muokataan henkilökohtaisessa tietokoneessa, joka on suojattu PIN-koodilla. Haastatteluvastaukset on esitetty opinnäytetyöntekijän henkilökohtaiseen sähköpostiosoitteeseen. Haastatteluvastaukset tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Lisäksi oppilaitoksen Wihi-järjestelmässä on opinnäytetyön tietoja. Työssä ei ole käsitelty henkilötietoja tai muita arkaluonteisia tietoja.