

Paikka auki -TYÖNANTAJIEN JATKOKYSELY (10/2019)

Hans Mäntylä, tutkija, p. 044 734 1546
 Paikka auki II -koordinaatiohanke
 Nuorten Ystävät, Yliopistonkatu 5, Helsinki
hans.mantyla@nuortenystavat.fi
www.paikka-auki.fi



KYSELYN TOTEUTUS

Kysely lähetettiin lokakuun 2019 lopussa 165:een työnantajajärjestöön, jotka olivat saaneet Paikka auki -rahoitusta vuonna 2018. Vastauksia saatiin 21.11. mennessä 133 kpl (viidestä järjestöstä tuli kaksi vastausta). **Järjestökohtainen vastausprosentti on erinomainen 78%¹.**

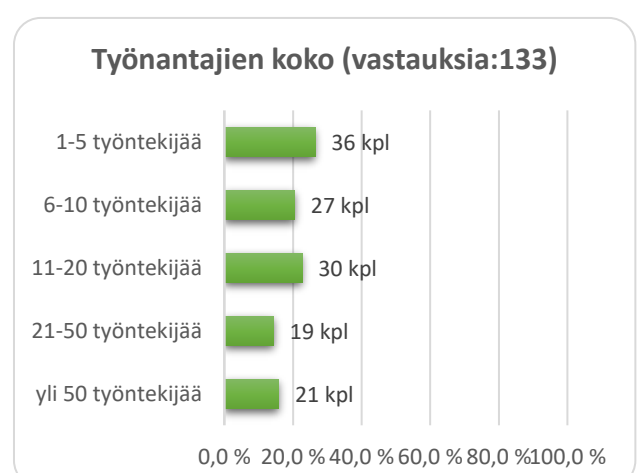
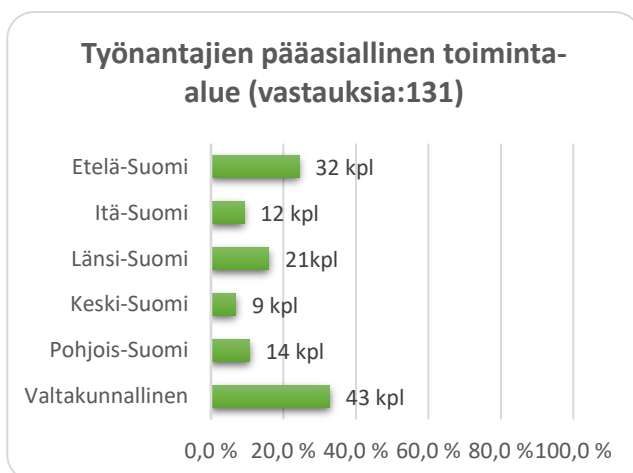
Työnantajien jatkokyselyssä kartoitettiin järjestötyönantajien kokemuksia ja tietoja:

- Paikka auki -työsuhteista ja niihin liitetystä oppisopimuskoulutuksista
- Paikka auki -työntekijöistä ja heidän tekemän työn merkityksestä
- työntekijöiden jatkosuunnitelmista ja -poluista Paikka auki -työsuhteiden jälkeen ja miten heitä on tuettu itse kullekin sopivan jatkopolun löytämisessä
- kokemuksia yhteistyöstä Paikka auki -koordinaatiotiimin kanssa sekä palautetta STEA:lle, kun se hallinnoi ja tekee avustusehdotuksia nuorten ja/tai osatyökykyisten työllistämiseksi tulevana vuosina.

Vastaajien taustatiedot:

Kysely lähetettiin kaikille Paikka auki -avustusta vuonna 2018 saaneiden työnantajajärjestöjen yhteyshenkilöille ja mentoreille. Osa kysymyksistä koski kaikkia vastaajia ja yksittäisiä Paikka auki -työsuhteita koskevat tiedot pyysimme vain yhdeltä vastaajalta per järjestö.

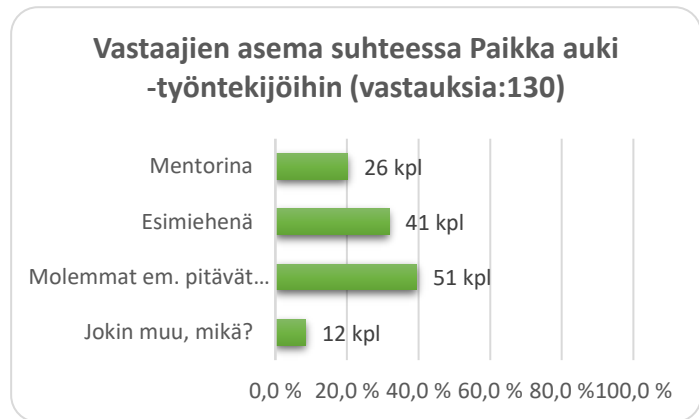
Vastauksia saimme kattavasti koko Suomen alueelta ja eri kokoisista järjestöistä.



Kyselyyn vastanneista henkilöistä lähes kolmannes on toiminut sekä työntekijän mentorina että esimiehenä, joka neljäs esimiehenä ja joka viides mentorina. 12 vastaajaa ilmoitti asemakseen jonkin muun kuin esimies tai mentori. Näitä olivat:

¹ Edellisessä Työnantajakyselyssä 04/2019 se oli myös 78%

- järjestön kehittämispäällikkö; hallinto- ja kehittämispäällikkö; hallituksen puheenjohtaja/ esimies; johtoryhmän jäsen; hallinnollinen johtaja; Organisaation hallinnon edustaja;
- työnantajan edustaja; järjestösihteeri; ICT ohjaaja; apumentorin talousasioissa; kollega.
- Yksi järjestöistä kertoi vastaavansa ryhmänä, johon kuuluivat: mentori, yksikön johtaja, lähiesimies ja tiimin asiantuntijajäsen

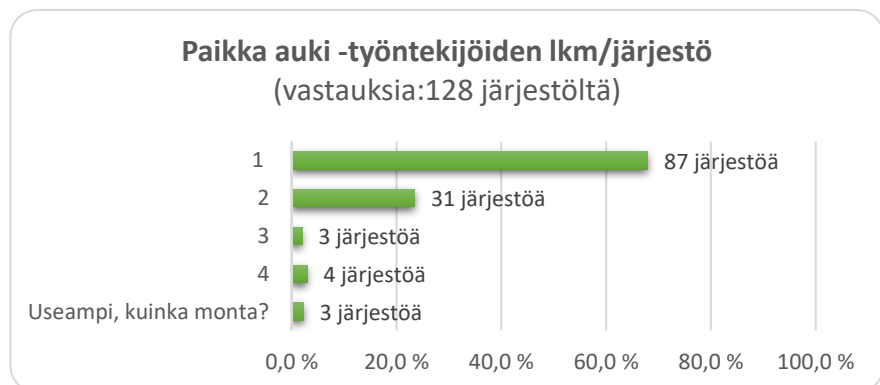


Vuoden 2018 Paikka auki -avustuksella palkattujen TYÖNTEKIJÖIDEN LUKUMÄÄRÄ

Pyysimme järjestötyönantajia kertomaan, kuinka monta Paikka auki -työntekijää heillä on (ollut) palkattuna vuonna 2018 saadun Paikka auki -rahoituksen avulla ja millaisesta asemasta työntekijät aloittivat Paikka auki -työsuhteensa ("alle 30-vuotias nuori"; "nuori JA osatyökykyinen"; "osatyökykyinen 30-vuotias tai vanhempi"). Mikäli yksi työsuhte keskeytyi ja samalla rahoituksella palkattiin toinen työntekijä edellisen tilalle, tämä merkitsee kahta työsuhdetta. Järjestöille annettiin myös mahdollisuus tarkentaa omia vastauksiaan.

Saatujen vastausten perusteella laskettu Paikka auki -työntekijöiden lukumäärä on 185². STEA:lta saamien tietojen ja keskeytyneiden tilalle palkattujen uusien työntekijöiden lukumäärät huomioiden järjestöjen vastaukset koskevat noin **83 prosenttia** kaikista vuoden 2018 avustuksella palkatuista työntekijöistä³.

Valtaosassa järjestöistä työskenteli **yksi** Paikka auki -työntekijä, lähes joka viidennessä kaksi **työntekijää** (tässä mukana myös keskeytyneitä työsuhteita) ja muutamissa järjestöissä myös **useampia** (kolme tai enemmän, näissä mukana myös keskeytyneiden tilalle palkattuja työntekijöitä).

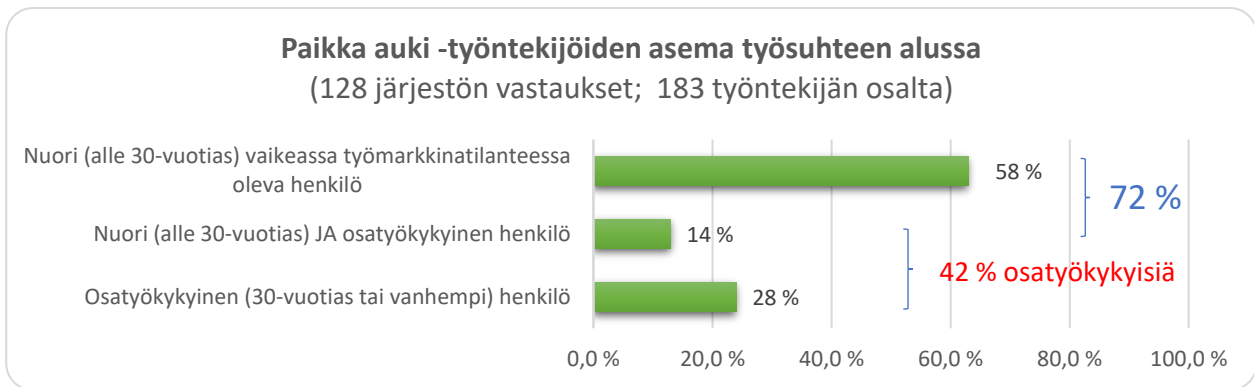


Paikka auki -työntekijöiden asema työsuhteen alussa on esitetty seuraavassa kuvassa. Työnantajien antamien vastausten perusteella 72% työntekijöistä oli nuoria (alle 30-vuotiaita) vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevia henkilöitä ja osa heistä (14%) myös osatyökykyisiä. 80 järjestöä ilmoitti palkanneensa vain nuoria henkilöitä (yhteensä 106 työntekijää). 28% työntekijöistä oli 30-vuotiaita tai vanhempia ja osatyökykyisiä työsuhteen alkaessa. **Yhteensä osatyökykyisten määrä on 42%, joka vastaa koko ohjelman tavoitteita erinomaisesti⁴.**

² Lukumäärään sisältyy pieni virhemarginaali, koska kaikki annetut vastaukset eivät olleet kaikilta osin ihan täsmällisiä. Osa vastaajista on huomioinut keskeytyneiden työsuhteiden tilalle palkatut uudet työntekijät ja osa ei, yhden henkilön tilalle on voitu palkata kaksikin uutta ja yksi henkilötyövuosi on voitu jakaa kahdelle tai useammalle osa-aikaiselle työntekijälle. Joillekin vastaajille oli myös hieman epäselvää, ketkä useammista Paikka auki -työntekijöistä oli palkattu minkäkin vuoden rahoituksella (esimerkiksi oppisopimuskoulutuksella työskentelevien työntekijöiden työsuhte voi kestää 1-3 vuotta).

³ STEA:n vuonna 2018 myöntämiä avustuskohteita 166 järjestöön oli 213 henkilölle + keskeytyneiden tilalle palkattiin 8 uutta työntekijää = 221 työntekijää. Järjestöjen vastausten perusteella laskettu lukumäärä on (korjattuna) 185 + puuttuvat vastaukset 37 = 222. **185/222 = 83,3%.**

⁴ 37 työnantajakäytön vastaukset puuttuvat.



Paikka auki -työsuhteisiin yhdistettyjen OPPISOPIMUSKOULUTUSTEN määrä:

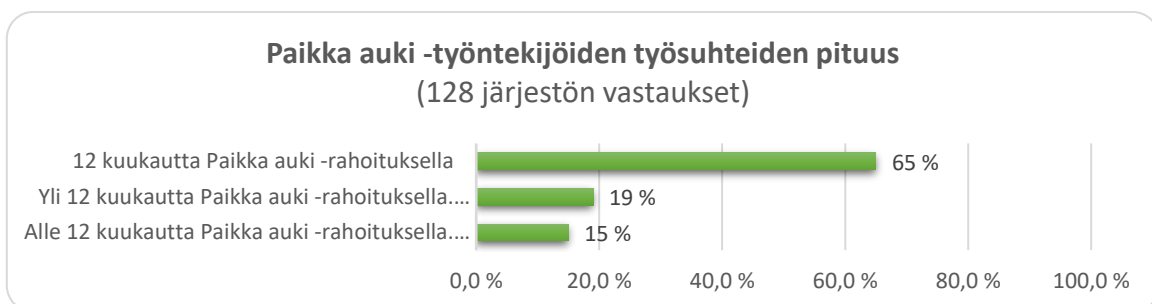
Kyselyssä 20 työnantajajärjestöä kertoo, että yhden tai useamman Paikka auki -työntekijän työsuhteeseen on yhdistetty oppisopimuskoulutus⁵. Näistä 15 järjestöä kertoo, että oppisopimuskoulutukset etenevät/sujuvat suunnitelmien mukaisesti. Työnantajien kokemukset oppisopimuskoulutuksista ovat pääosin hyvin myönteisiä, kuten esimerkiksi seuraavassa vastauksessa kerrotaan⁶:

"Onnistunutta toimintaa. Nuori on motivoitunut, työ tukee oppimista ja oppi työtä, näyttöjen osalta kaikki sujunut hyvin. Oppisopimus on syventänyt nuoren halua sekä jatko-opintoihin että kiinnittänyt työelämään paremmin. Työhön tulee vaihtelua ja toisaalta koulutuksessa voi myös arvioida työminäänsä ja ammatillisuutensa kehittymistä. Haastavinta on ollut koulutuksen opettajien suuri työmäärä; aikaisempina vuosina tapasimme oppisopimuksen tiimoilta enemmän ja saimme "henkistä" tukea ja käytännön neuvoja; nyt mennään aika tavalla yksin. Onneksi meillä on kokemusta oppisopimuskoulutuksista aiemmilta vuosilta."

Muutamit työnantajat kertovat, että yhteistyössä koulujen suuntaan on ollut isompiakin haasteita. Kolme järjestöä kertoo, että oppisopimuskoulutus on keskeytynyt työntekijän irtisanouduttua. Näistä kahden työntekijän tilalle palkattiin uusi työntekijä myös oppisopimuksella. Yhdellä työntekijällä on opintoalan vaihto ja muutto toiselle paikkakunnalle suunnitteilla ja yksi suorittaa oppisopimuskoulutuksen loppuun kotoaan käsin (ei ollut tyytyväinen oppisopimuskoulutuksen takia alennettuun TES-palkkaan).

Paikka auki -TYÖSUHTEIDEN PITUUS, "KESTÄVYYS" ja TYÖAIKA

Työnantaja pyydettiin kertomaan Paikka auki -työsuhteiden pituudesta, mahdollisista ennenaikaisesti päättyneistä työsuhteista ja niihin liittyvistä syistä. Saatujen vastausten perusteella noin 65% työsuhteista on noin vuoden mittaisia, 19% tätä pidempiä ja 15% alle vuoden mittaisia⁷.



⁵ Työntekijä-kyselyssä 04/2019 24 työntekijää kertoo opiskelevansa oppisopimuskoulutuksella.

⁶ Raporttiin valitut vastaukset ovat [suoria lainauksia työnantajien kertomista asioista](#). Sanamuotoja ja kieliä on paikoin tarkistettu; muutokset merkitty hakasulkeiden avulla.

⁷ Annettuihin vastauksiin liittyy pientä epätarkkuutta aiemmin kerrotuista syistä johtuen.

Vuoden pituisista työsuhteista valtaosa on kokoaikaisia, jotkut osa-aikaisia, yksi työsuhde keskeytyi kahdeksi kuukaudeksi, yhdessä työntekijä siirtyi pitemmälle sairauslomalle ja yksi siirtyi äitiysvapaalle⁸. Vuotta pidempien työsuhteiden syyksi työnantajat ilmoittivat oppisopimuskoulutuksen (27 kpl), lyhennetyn työajan (13 kpl), isyysloman (1 kpl), kaksi ”vakinaistettiin 12 kuukauden jälkeen” ja neljän työsuhteen osalta ”muu rahoitus⁹”.

Vuotta lyhyempien työsuhteiden syiksi työnantajat kertoivat seuraavat:

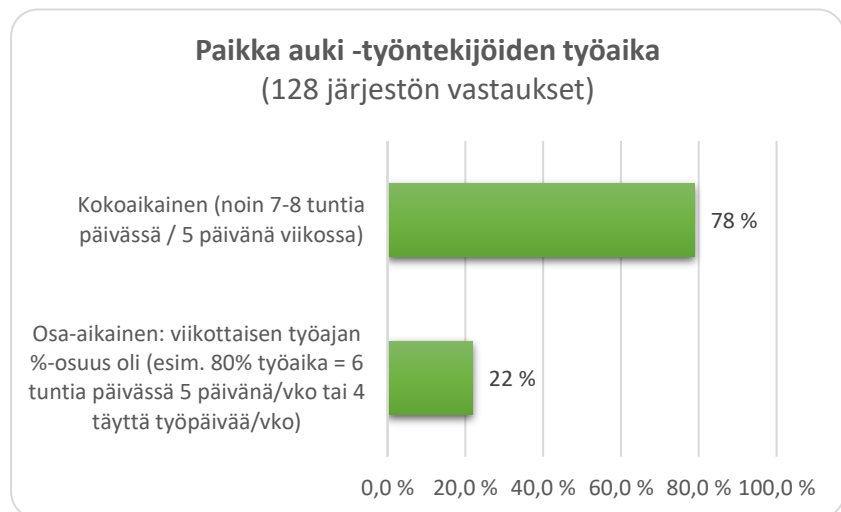
- 16 työsuhdetta keskeytyi suunniteltua aiemmin **työntekijän omasta toiveesta**. Näistä
 - o viisi löysi pidemmän työsuhteen muualta,
 - o kaksi pääsi opiskelemaan,
 - o yksi muutti toiselle paikkakunnalle,
 - o yksi menehtyi ja seitsemän osalta syytä ei kyselyssä kerrottu
- Kahdella **rekrytointiprosessin** viive lyhensi 12 kuukauden rahoitussuunnitelmaa
- Yksi **työsuhde irtisanottiin työnantajan aloitteesta** (6,5 kuukauden jälkeen työyhteisöön sopeutumattomuuden ja epäasiallisen käytöksen vuoksi).
- Muutama työsuhde purettiin **koeajalla työntekijän aloitteesta** ja useimmat suunniteltua aiemmin päättyneistä työsuhteista irtisanottiin **yhteisymmärryksessä työntekijän ja työnantajan kesken**.

14 järjestöä kertoi, että ennenaikaisesti päättyneeseen työsuhteeseen palkattiin uusi työntekijä jäljellä olevalla rahoituksella (hyvin vaihtelevan mittaisiksi ajoiksi: lyhin 2 kk, pisin 24 kk oppisopimuskoulutukseen).

Paikka auki -työntekijöiden työaika ja niissä tapahtuneet muutokset

Lähes **neljä viidestä** vuoden 2018 rahoituksella palkatusta Paikka auki -työntekijästä työskenteli järjestöissä **pääsääntöisesti kokoaikaisesti**.

Lyhyempää työaika tekevien (42 kpl) työajat vaihtelivat 90-prosenttisesta alle 40-prosenttiseen työaikaan. Tyypillisiä työaikoja lyhennettyä työaika tekevillä oli joko 75-90-prosenttinen työaika (16 kpl) tai 40-60-prosenttinen (13 kpl). Muutama henkilö teki tätäkin lyhyempää päivää ja lyhyin työaika oli 2 tuntia viikossa.



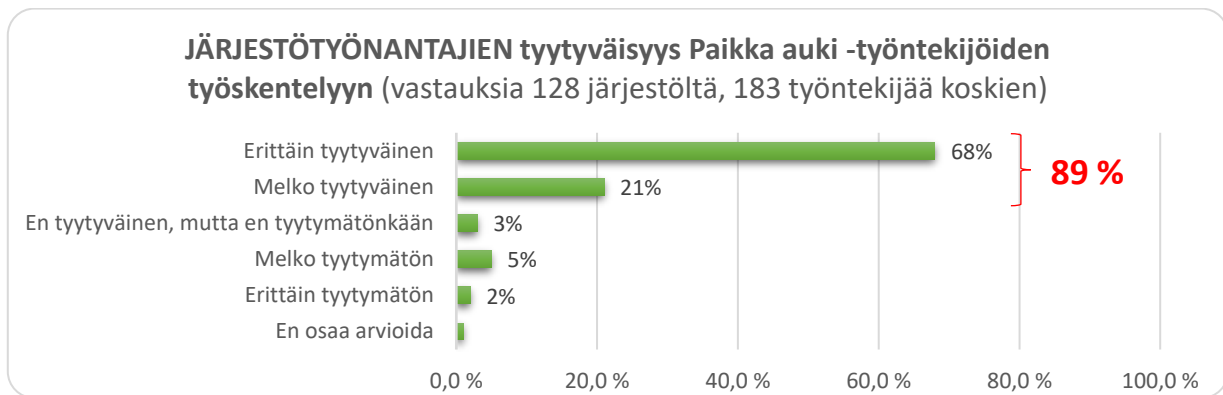
Työnantajilta kysyttiin myös mahdollisista työajan muutoksista Paikka auki -työsuhteiden aikana. Tyypillinen muutos oli sellainen, jossa täyttä 100 % työaika lyhennettiin 60-80 prosenttiin pääosin työntekijän toiveesta. Lyhyempi työaika sopii monille osatyökykyisille työntekijöille erittäin hyvin. Muutama työntekijä oli aloittanut 60-70 % työajalla, joka nostettiin työsuhteen aikana 90-100 prosenttiin.

⁸ Näissä työsuhteen päättyminen ei ollut vielä tiedossa.

⁹ Kuusi viimeksi mainittua on laskettu vuoden mittaisiksi ”Paikka auki -työsuhteiksi”, joita on jatkettu jollain muulla rahoituksella.

TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSET Paikka auki -työsuhteista

Järjestötyönantajia pyydettiin arvioimaan, kuinka tyytyväisiä he olivat Paikka auki -avustuksella palkattujen työntekijöiden työskentelyyn ja kertomaan millaisin perustein he arvionsa tekivät¹⁰.



Vastausten perusteella näyttää siltä, että Paikka auki -työntekijöiden työllistäminen on onnistunut erinomaisesti: 9 kymmenestä työnantajasta on vähintään tyytyväinen ja 68% on erittäin tyytyväinen palkattujen henkilöiden työskentelyyn. Tyytymättömien osuus on vain 7 % (13 työntekijää 183:sta).

Kaikkein tyytyväisimmät työnantajat kertoivat arviointinsa perusteluissa, että heidän Paikka auki -työntekijänsä osoittautuivat mm. erinomaiseksi työntekijäksi, erittäin motivoituneeksi, innostuneeksi, aktiiviseksi, rohkeaksi, osaavaksi, avuliaaksi ja ihmisläheiseksi. Monet työnantajat olivat valmiita palkkaamaan heidät määräaikaisen työsuhteen jälkeenkin. Parhaimmillaan heitä luonnehdittiin ”aivan loistavaksi”, ”todelliseksi helmeksi” ja ”kultakimpaleeksi”.

”Työntekijä on motivoitunut, innostunut, nopea oppimaan työpaikan pelisäännöt, työntekijän velvollisuudet ja vastuut sekä antanut omaa tietotaitoa hyödyntäen suuren panoksen yhdistyksen hyväksi.”

”Paikka auki -työntekijä kasvoi vuoden aikana tehtävässä niin, että hänelle voitiin räätälöidä loppuvaiheessa jo haastavampia ja itsenäisempiä työtehtäviä. Olimme myös erittäin tyytyväisiä voidessamme tarjota hänelle järjestösämme muita työtehtäviä määräajaisesti Paikka auki -työsuhteen päättymisen jälkeen.”

”Yksi työntekijöistä oli todellinen helmi. Häneen saattoi luottaa ja hän teki koko ajan enemmän kuin olisi tarvinnut.”

”Olimme molempiin työntekijöihin erittäin tyytyväisiä. He kehittivät työyksikköme toimintaa paljon. Siksi olemme nyt hakeneet uutta rahoitusmahdollisuutta myös osatyökykyisten työllistämiseen. Osatyökykyiset työntekijät toimivat kannustavana esimerkkinä muille työttömänä oleville henkilöille.”

”Palkkasimme nuoren, joka sopi kohderyhmään todella hyvin. Nuorella oli ollut itsellä aiemmin haasteita mm. asunon, päihteiden kanssa. Hänellä ei ollut mennyt kaikki niin sanotusti putkeen. Hän osoittautui kuitenkin kultakimpaleeksi, joka oli tarvinnut vain mahdollisuuden. Nuorelle on jo tiedossa jatkotyöpaikka, kun työsuhde meillä päättyy.”

”Nuori oli aivan loistava. Olimme häneen hyvin tyytyväisiä, ja hän oppi paljon alasta ja itsestään. Nuoren asenne oli ennen kaikkea mallillaan. Hänelle selkiytyi ajatus, että hän haluaa suuntautua lasten ohjaajaksi.”

Tyytyväiset työnantajat kehuivat työntekijäänsä hieman loivemmin ilmaisuin mm. tunnollisiksi, oma-aloitteisiksi, vastuuntuntoisiksi ja oppimiskykyisiksi. Myönteisten adjektiivien rinnalla työnantajat kertoivat usein myös työsuhteen aikana esiintyneistä haasteista (esim. oma-aloitteisuus) sekä työkokemuksen karttumisen myötä tapahtuneesta oppimisesta, kehittymisestä ja itsetunnon vahvistumisesta.

¹⁰ 46 työnantajaa kertoi arvionsa perusteista.

"Henkilö on työskennellyt tunnollisesti, luotettavasti ja hänelle on ollut helppo antaa ja on voinut luottaa, että tehtävät tulee hoidetuksi."

"Työntekijä on osoittanut oma-aloitteisuutta ja hyödyntänyt osaamistaan avustavissa tehtävissä monipuolisesti. Työntekijällä on syvää ymmärrystä yhdistyksen tehtävää kohtaan ja hän on omaksunut yhdistyksen arvot."

"Jos arvioisin työpanosta muutaman viimeisen kuukauden ajalta ja voisin huomioida sen aikana löytyneen itsevarmuuden, oma-aloitteisuuden ja kokonaisuuksien hahmottamisen kyvyn, voisin vastata erittäin tyytyväinen. Alussa aika pitkään meni, että henkilö pääsi ns. sisälle tehtäviin, sekava työkenttä ja uusialue vei pitkään omaksua. Lopussa todella otti spurtin henkisesti ja laittoi menemään omilla vahvuuksillaan, jolloin suorituksetkin yllättivät!"

"Alussa n. 3-4 kk työntekijä oli arka työskentelemään itsenäisesti ja suorittamaan itsenäisesti työtehtäviä. Työsuhteen jatkuessa hänelle kasvoi itseluottamusta, oma-aloitteisuutta ja itsenäistä työskentelyotetta samoin hän rohkeni toimia työparina ryhmissä ja antoi tietokone, tabletti ja älypuhelinopetusta asiakkaille."

"Melko tyytyväinen, koska työntekijä on oppimishaluinen ja persoonaltaan rauhallinen ja turvallisuutta huokuva henkilö asiakkaita kohtaan. Hän on motivoitunut työn tekemiseen. Kehittämiskohteena on saada lisää rohkeutta olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa."

Tyytyväisten ja tyytymättömien välimaastoon asettuvat luonnehdinnoissa työnantajat kertoivat enemmän joidenkin työntekijöiden työskentelyyn liittyvistä pulmista ja/tai jaksamisen vaihteluista. Muutama työnantajista kertoi myös, että työtehtävien suunnittelussa ja mentoroinnissa oli ollut puutteita, jotka hankaloittivat työntekijän työskentelyä. Osatyökykyisten työntekijöiden suhteellisen suureen määrään nähden (42 % kaikista Paikka auki -työntekijöistä), näitä arvioita oli kuitenkin vähän.

"Nuori oli erinomainen työntekijä ensimmäisen puoli vuotta, mutta sen jälkeen hänen psyykinen vointinsa huononi ja hän alkoi olla tyytymätön työpaikkaan ja kokea myös työyhteisön sosiaalisesti kuormittavaksi."

"Työtehtävien suorittaminen tapahtui osin viiveellä tai jäi kokonaan muiden työntekijöiden tehtäväksi, se kuormitti muuta työryhmää. Työntekijä pyrki kuitenkin tekemään parhaansa."

"Työntekijä oli oman alansa asiantuntija ja osaava henkilö, joka teki hyvin työnsä erityisesti silloin kun se liittyi hänen taustakoulutukseensa. [...] Uusien työtehtävien vastaanottaminen, mikäli ne eivät kuuluneet omaan koulutuksen mukaiseen osaamisalaan oli hänen kanssaan haastavaa. Järjestötehtäville ominainen moninaisuus ja toimintaympäristöstä johtuvat äkkinäiset muutokset eivät soveltuneet hänen tapaansa työskennellä."

"[Työntekijän] Oma sitoutuminen ja vuorovaikutus jäivät vähäiseksi. Ehkä hänen oma työkuuntensa ei vielä ollut riittävällä tasolla työsuhteeseen työhön. Työkunto vaihteli kovasti työsuhteen aikana."

"Työntekijä tuli kyllä töihin sovitusti ja teki useimmiten, mitä pyydettiin, mutta asenne (esim. asiakkaita kohtaan) ei ollut kohdallaan."

Tyytymättömät työnantajat toivat esiin työntekijöiden motivaatio-ongelmat, puutteelliset työelämätaidot, myöhästelyt, poissaolot sekä erilaisia käyttäytymiseen tai elämänhallintaan liittyviä pulmia.

"Motivaation kanssa oli suuria ongelmia, jonka vuoksi myös työntekovelvoitteessa ja työaikojen noudattamisessa oli suuria ongelmia."

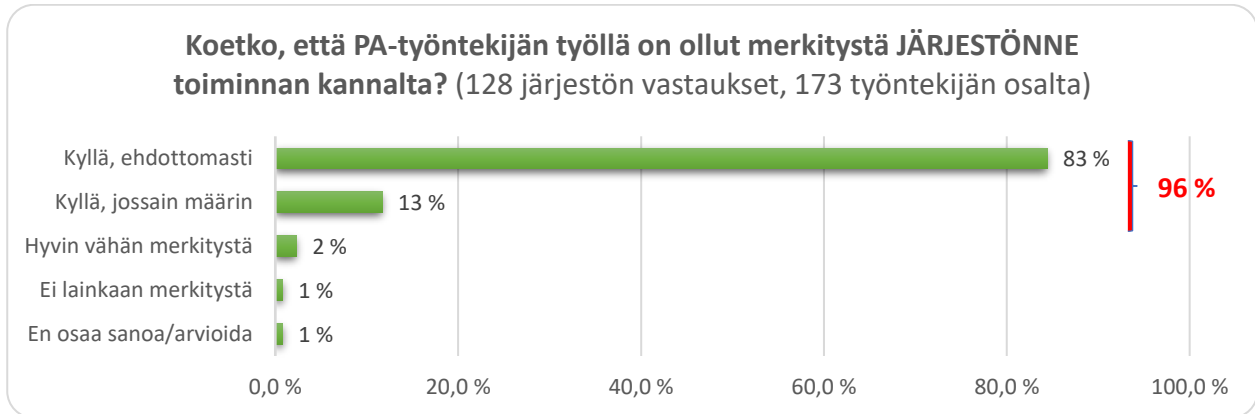
"Itse työstä, jota työntekijä palkattiin [tekemään], suoriutui kohtuullisen hyvin. Työelämätaidot työntekijällä olivat todella heikot, ja päivittäin häntä niihin liittyen "valmennettiin". Paljon poissaoloja (myös kyseenalaisia)."

"Ensimmäinen palkattu henkilö omasi hieman puutteelliset alaistaidot. Hänelle vaihdettiin esimiestä, jotta esimiehellä olisi mentorin lisäksi enemmän aikaa nuoren ohjaamiseen. Asenne ei kuitenkaan muuttunut, eikä palkattu nuori ottanut palautetta vastaan. Hän irtisanoutui myöhemmin."

"Toisen työntekijän kanssa on ollut vähän enemmän haasteita sillä työntekijällä on ollut erittäin raskas henkinen kuormitus ja olisi tarvinnut vielä vahvempia tukitoimia työssä pärjäämiseen."

Paikka auki -työntekijöiden tekemän TYÖN MERKITYS JÄRJESTÖJEN TOIMINNALLE

Työnantajia pyydettiin myös arvioimaan ja kuvailemaan Paikka auki -työntekijöiden tekemän työn merkitystä järjestön toiminnan kannalta. **Valtaosa, 96 % piti työtä merkityksellisenä ja peräti 83 % vastasi alla esitettyyn kysymykseen "Kyllä, ehdottomasti".**



Saatujen vastausten perusteella näyttää siltä, että työnantajat pitävät avustusohjelmaa hyvin merkittävänä sekä Paikka auki -työntekijöiden että työnantajana toimivien järjestöjen kannalta. Yli 80 järjestön vastauksissa kerrottiin siitä, miten Paikka auki -työntekijät toivat omalla panoksellaan järjestöön **hyvin tarpeellisen ja hyödyllisen lisäresurssin erilaisiin tehtäviin**. Tämän työpanoksen avulla järjestöt pystyivät täydentämään ja vahvistamaan esimerkiksi seuraavia toiminnan osa-alueita:

- järjestämään ryhmiä paremmin kahden ohjaajan kanssa, vahvistamaan kerhotoimintaa ja auttamaan ryhmien kokonaisuuksien hallinnassa; vahvistaa koulutusten valmistelua ja hanketyötä
- auttamaan piiritoimiston ohjelmatyöntekijöitä ja järjestösihteeriä käytännön asioiden organisoimisessa; hoitamaan monia toimistotyön eri osa-alueita
- jakamaan, painottamaan ja uudelleenorganisoimaan työntekijöiden työtehtäviä ja näin myös keventämään työntekijöiden työkuormaa, tasoittamaan ajoittaisia työruuhkia ja lieventämään kiireen aiheuttamia paineita; **pelastamaan** yllättäviä tilanteita ja parantamaan arjen sujuvuutta
- suunnittelemaan koko lukuvuoden toimintaa pitkäjänteisemmin
- vahvistamaan, laajentamaan ja täydentämään järjestöjen tiedottamiseen ja viestintään liittyviä töitä, tuottamaan enemmän visuaalista aineistoa ja kehittämään järjestöjen graafista ilmettä ja some-kanavien toimivuutta
- tekemään tehtäviä, johon pienissä yhdistyksissä ei muutoin olisi aikaa; perata arkistoja ja digitoida säilytettäviä asiakirjoja
- mahdollistaa toimintaa järjestön ympäristökunnissa ja monipuolistaa jäsenyhdistysten palvelua; toimia järjestöjen vapaaehtoistyön tukena
- vastaanottamaan asiakkaita ja kohtaamaan paremmin järjestöön asioimaan tulevia ihmisiä
- edistämään vammaisten ihmisoikeuksien toteutumista

Jotkut Paikka auki -työntekijät keskittyivät selkeämmin johonkin edellä mainituista tehtävistä, toiset osallistui-
vat tilanteen ja osaamisensa mukaan useampiin. Erilaisten työtehtävien ja toimintojen vahvistumisen lisäksi useat Paikka auki -työntekijät ovat myös osallistuneet järjestöjen toimintojen kehittämiseen ja kokonaan uusien toimintojen käynnistämiseen.

Paikka auki -työntekijöiden mukanaan tuoma erityisosaaminen on toinen teema, jolla on ollut paljon merkitystä järjestöjen toiminnalle. Yli 60 työnantajaa kuvailivat ja kehuivat omia Paikka auki -työntekijöitään ja heidän työpanoksen merkitystä järjestöille monin eri tavoin¹¹:

¹¹ Seuraava luettelo on koottu yhdistelemällä ja ryhmittelemällä suoria lainauksia työnantajien vastauksista.

- **Tuoretta asiantuntijuutta ja osaamista**, itsenäistä, omatoimista innostunutta toimeen tarttumista, **raikkaita ja uusia näkemyksiä ja näkökulmia** työhön; monin verroin lisää ainutlaatuista laadukasta ja lämmintä kohtaamista
- **nuoren "ääntä" ja näkemystä** "keski-ikäiseen" järjestöön, positiivista ilmapiiriä työyhteisöön, uusi ideoita ja osaamista, jota järjestöllä ei entuudestaan ollut; nuori työntekijä pitää meidät aikuiset :-)) elämässä kiinni ja saamme yhdessä oppia toinen toisiltamme ja kehittää järjestöämme eteenpäin; tietoa, johon me muut emme pääse; **työyhteisön monimuotoisuuden lisääminen**.
- Mentorointi, esimiestyö saavat uuden ulottuvuuden jokaisen uuden nuoren kohdalla; perehdytyksen ja työtehtäviin ohjauksen terävöittäminen ja täsmentäminen,
- **Oman kokemuksen, vertaisuuden ja kohderyhmien näkökulmaa** toiminnan järjestämiseen:
 - ymmärrystä siihen, mitä tarkoittaa osatyökykyinen tai työelämän ulkopuolella oleva.
 - ensiarvoisen tärkeää vertaisuutta ja kokemusasiantuntijuutta järjestöme asiakaskohtaamisiin; **toiminnan kriittinen arviointi nuoren näkökulmasta**
 - näkökulmaa siihen, miten useamman erilaisen työkykyä alentavan tekijän kanssa työskentelevä nuori hakee työuraansa ja minkälaista tukea hän tarvitsee
 - enemmän kosketuspintaa kehitysvammaisten elämään ja työntekijät oppivat ruohonjuuritasolla kehitysvammaisten kohtaamista ja ohjaamista
 - vammaisen nuoren toteuttama projekti sai vammaisia nuoria toimintaan mukaan paremmin kuin ns. asiantuntijavetoinen toteutus
 - **syvyyttä työhön ja työelämän hahmottamiseen** erityistä tukea tarvitsevien näkökulmasta
 - oman monikulttuurisen taustansa kautta toimintaan mukaan uusia monikulttuurisen taustan omaavia nuoria, jotka ei välttämättä muuten olisi hakeutunut toiminnan pariin.
- Nuoret työntekijät ovat vahvistaneet yhdistyksemme **somenäkyvyyttä** ja heillä on ollut raikkaita uusia ajatuksia tilaisuuksista ja tapahtumista, joita olemme sittemmin järjestäneet.
- Hyvin paljon, vankkaa **it-osaamista**, joita muut työntekijät eivät hallitse ja jota koko työyhteisö, yhdistykset ja jäsenistö on voinut hyödyntää. Erittäin iso apu uusien ICT-ratkaisujen sisäajossa ja jäsenistön opettamisessa.
- Heillä on taitoja, joita tarvittiin esim. yhdistyksemme **lasten ryhmätoiminnassa**

Sen lisäksi, että valtaosa vastaajista kehui Paikka auki -työntekijöiden osaamista ja työpanosta, hyvin monet vastaajat pitivät tärkeänä myös sitä, että voivat järjestönä olla **mukana tukemassa, vahvistamassa ja mahdollistamassa Paikka auki -työntekijöiden ammatillista kasvua**. Se on järjestötyönantajille monin tavoin merkityksellistä ja palkitsevaa. Noin kolmannes vastaajista kuvaili järjestön oman toiminnan vahvistumista tältä osin esim. seuraavasti:

"On jouduttu katsomaan työn suunnittelua ja ohjausta siitä ikkunasta, jota yritämme myös muille toimijoille tuoda näkyväksi. Nuoren kasvu työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä on ollut voimaannuttava ja itseä kehittävä kokemus. Järjestötoimijana on tullut tunne, että nyt eletään niin kuin opetetaan. Nuori on esimerkillään antanut paljon kohderyhmällemme."

"Työntekijä on ollut esimerkkinä yhdistyksemme jäsenille. Työntekijänä hän on edustanut yhdistyksen suvaitsevia arvoja ja nostanut esiin erilaisuuden hyväksymistä. Olemme työyhteisössä konkreettisesti saaneet käsityksen [siitä], millaista on toimia yhdessä erityistä tukea tarvitsevan kanssa."

"Paikka auki palkattujen henkilöiden työpanoksella on ollut korvaamaton merkitys yhdistyksen perustoiminnalle. Vaikeasti työllistyvien palkkausmahdollisuus on ollut tärkeä osa yhdistyksen arvopohjan noudattamista, tasaverisuuden edistämisenä sekä kokemusasiantuntijuuden toteutumisena yhdistyksen toiminnan ytimessä."

"Työntekijä antoi työllään oman hyvän panoksensa järjestön toimintaan [ja] toimi päättäväsyydellään ja rohkeudellaan esimerkkinä toimintaan osallistuville muille epävarmoille nuorille. Myös työyhteisö arvosti hänen hyväntuulisuuttaan ja reipasta suhtautumistaan työntekoon."

"Monet toimintamuotomme tulivat näkyvämmäksi ja yhteydenotot lisääntyivät. Näkyvyydellä on varmasti ollut vaikutusta myös vapaaehtoisten saatavuuteen ja pidemmällä aikajänteellä näkynee myös jäsenien määrässä. Lisäksi näkyvyyden parantuminen vaikutti varmasti myös perheiden ohjautumiseen enemmän palvelujen piiriin."

Näiden edellä kuvattujen kokemusten lisäksi kaksi järjestöä kuvaili myös epäonnistunutta rekrytointiaan lyhyesti. Näissä *"aikaa meni enemmän epäselvyyksien selvittämiseen kuin siihen, että hänen työpanoksestaan olisi oikeasti ollut hyötyä."*

Työnantajien kertomat haasteet Paikka auki -työsuhteisiin liittyen

Järjestötyönantajia pyydettiin kertomaan, millaisia haasteita Paikka auki -työsuhteisiin on liittynyt esimerkiksi toimenkuviin, rekrytointiin, työaikoihin, perehdytykseen, ohjaukseen, mentorointiin tai työhyvinvointiin liittyen. 116 järjestöä vastasi ja selvästi eniten vastauksia tuli mentorointia sekä työhyvinvointia ja jaksamista koskien.

Toimenkuviin ja työtehtävien suunnitteluun liittyvistä haasteista osa vastaajista kertoi työtehtävien vaativuuden, työntekijän kyvykkyyden ja tuen tarpeen välisestä tasapainoilusta. Miten toimenkuva suunnitellaan, muotoillaan ja kerrotaan työntekijälle niin, että se on työsuhteen eri vaiheissa mahdollisimman mielekäs? Kokeenemat työnantajat tunnistavat tämän haasteen merkityksen hyvin ja osa kertoi onnistuneensa toimenkuvan muotoilussa aiempien kokemustensa pohjalta. **Parhaimmillaan toimenkuva laajenee ja elää työntekijän osamisen, jaksamisen ja avoimen keskustelun myötä.**

"Työtehtävät on sovitettava työkykyisyyteen sopivaksi. Koko työsuhteen ajan löytyi tilanteita, joissa mietittiin yhdessä erilaisia tapoja tehdä työ turvallisesti. Mutta prosessi oli varsin opettavainen kaikille työyhteisön jäsenille."

"...Työnkuva piti rakentaa pikkuhiljaa ja työntekijän voimavaroja ja varmuutta kasvattaen. Pienessä työyhteisössä pitää ennakoita ja varata tälle aikaa. Työelämätaidot olivat olemattomat ja niitäkin piti opettaa rauhassa ja hermostumatta. Mentoroinnin kuormittavuudesta huolimatta, kokonaistilanne oli positiivinen ja työyhteisöä rikastuttava. Tärkeintä oli nuoren oma asenne, jos se oli kohdallaan, ei vaikeudet kaada koko kuormaa :-)."

"Nuori oli odotuksiin (jotka perustuivat rekrytointissa/työhaastattelussa esiin tulleisiin haasteisiin) nähden yllättävän pystyvä ja aikaansaava. Jo alkuvaiheessa osoittautui, että hänelle varatut työtehtävät olivat turhan vaatimattomia ja hän myös suoriutui niistä huomattavasti odotettua nopeammin. Siten haasteeksi muodostui löytää hänelle riittävästi sopivia tehtäviä ja riittävästi aikaa sellaiselle ohjaukselle, jota vaativimmat tehtävät olisivat edellyttäneet. Tämä haaste korostui noin puolen vuoden työssäolon jälkeen. Lisäksi nuoren psyykkisessä voinnissa tapahtui muutos huonompaan suuntaan. Tämän jälkeen oli entistä vaikeampaa löytää nuorelle sellaisia tehtäviä, jotka hän olisi kokenut mielekkäiksi, mutta ei liian vaativiksi. Voinnin huononemisen jälkeen hän myös koki työyhteisön sosiaalisesti ahdistavaksi."

Rekrytointiin liittyvät haasteet olivat järjestöillä hyvin erilaisia. Joillakin oli vaikeuksia löytää riittävästi hakijoita (esim. kesäaikaan) tai sopivia (avustusohjelman kriteerit täyttäviä) hakijoita; jotkut toiset kertoivat suuresta hakijamäärästä, joka on haastavaa missä tahansa rekrytointitilanteessa. Muutamat järjestöt joutuivat uuden rekrytointihaasteen pariin, kun palkattu nuori siirtyi toisiin tehtäviin.

"Kriteerit täyttävän työnhakijan löytäminen oli osittain vaikeaa. Vaikean työelämätilanteen määrittäminen työntekijää valittaessa oli osin haastavaa. Mietinnässä oli, kuinka haastavassa työelämätilanteessa hakijan tulee olla. Toisaalta hakemuksia selatessa ja haastatteluja toteuttaessa valinta oli loppujen lopuksi helppo. Oli helposti nähtävissä työelämään ja opiskelu-elämään liittyvät haasteet palkatun henkilön kohdalla ja näin ollen valinta oli perusteltu. Oli hyvä, ettei työelämätilannetta oltu määritelty liian vaativaksi."

"Rekrytointi kestää, koska työnhakijat ovat hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Esim. nuoret lähettävät hakemuksen ja tulevat haastatteluun, mutta eivät olekaan vielä valmiita aloittamaan työelämässä. - Jotkut on valmiita jatkamaan jo ennen kuin vuosi on tullut täyteen, jolloin joudutaan aloittamaan uusi rekrytointi."

"Työsuhteisiin ei ole liittynyt suuria haasteita. Yhden työntekijän siirtyminen uuteen työpaikkaan aiheutti rekryntosalta lisätyötä järjestölle, mutta toisaalta oli hyvä, että nuori työntekijä pystyi löytämään itselleen työpaikan."

Työaikaan liittyvissä vastauksissa muutamat työnantajat kertoivat osatyökykyisille sopivan työajan, sopivien työskentelyaika- ja työtehtävien suunnittelun haasteista.

”Työllistettyjen työhyvinvointi on ollut ensisijainen, mutta siihen olisi voinut vielä paremmin valmistautua. Työaika olisi kannattanut kaikilla [järjestön Paikka auki -työntekijöillä] aloittaa pienemmällä työaikaprosentilla tai työkokouksella/palkkatuella. Kuntoutuksesta suoraan 100% työajalle on ollut osalle liian rankkaa.”

”Osatyökykyiselle sopivan työajan ja työtehtävien suunnittelu on haasteellista. Lyhyt työaika (2 tuntia viikossa) ei motivoi riittävästi ja on haasteellista henkilön toimeentulon kannalta (tukien yhdistäminen jne.) Haasteita on ollut myös työyhteisöön kuulumisessa, ainakin lyhyttä työaikaan tehneellä.”

”Työajan pituus nousi haasteeksi, silloin kun se painottui iltaan. Haasteet liittyivät tiedossa oleviin terveydellisiin asioihin, työn rasittavuus tuli työntekijälle kuitenkin yllätyksenä. Yhdistystyö on luonnostaan iltapainotteista.”

”Ohjauksessa ja mentoroinnissa on ollut asioita, jotka liittyivät työssä jaksamiseen, pitkiin työpäiviin ja matkustamiseen (toiminta tiistaisin on klo 20 saakka ja torstaisin klo 18 saakka). Kaikista selvittiin puhumalla ja sopimalla selkeitä toimenpiteitä. Jaksamista ylläpidettiin useilla virkistys- ja tiimipäivillä, säännöllisillä viikkopalavereilla ja yhdellä kehityskeskustelulla. Työyhteisö on ollut avoin ja ilmapiiri myönteinen. Haasteita ei ollut vaikeaa ottaa esille.”

Perehdytykseen ja työsuhteen alkuvaiheen haasteissa korostuu siihen **käytettävän ajan tarve**. Useampi järjestö kertoo, että *”perehdytykseen menee yllättävän paljon aikaa”* ja että, siihen *”täytyi panostaa enemmän ja palata samaan asiaan”* toistuvasti.

”Uuden työntekijän tullessa menee aina oma aikansa ennen kuin tilanteeseen tottuu, mutta kokonaisuutena työntekijän palkkaaminen oli todella hyvä asia, [...]. Itseä välillä kuormitti se, kun podin huonoa omaa tuntoa ohjauksen riittävyydestä. Haittana koen sen, ettei toimintamme kokonaisuus ehtinyt kunnolla avautua hänelle määräaikaisessa työtehtävässä. Itseäni harmittaa myös se, etten pystynyt paneutumaan perehdytykseen niin paljon kuin olisin halunnut. Toimintamme on ajoittain erittäin hektistä, ja silloin olen kokenut, ettei uusi työntekijämme ole hahmottanut ja pystynyt odottamalla tavalla ottamaan koppia ja nopeaa työrytmiä hankaansa...”

”Panostimme ja panostamme jatkossakin paljon perehdytykseen ja ohjaukseen. Silti opimme niistä itsekkin koko ajan lisää, erityisesti vielä paikkaansa hakevien nuorten osalta. Olemme onnistuneet löytämään hyvän asenteen omaavia nuoria, ja meillä ei ole ollut juuri suurempia ongelmia.”

”Osaamiskartoituksen tekeminen melko pian työsuhteen alkamisen jälkeen oli tärkeää. Siinä havaittiin selkeä epätasapaino työyhteisön tarpeiden ja työntekijän tarpeiden ja osaamisen välillä. Työsuhteen aikana tätä epätasapainoa pyrittiin tasoittamaan monin keinoin.”

Ohjauksen ja mentoroinnin osalta saimme vastauksia noin joka neljänneltä järjestöltä. Näissäkin korostuu mentorointiin käytettävän **ajan, resurssien ja panostamisen tarve sekä sen tärkeys**. Paikka auki -työntekijöiden elämäntilanteet vaihtelevat paljon ja sen myötä myös mentoroinnin tarpeet ja painopisteet ovat järjestöjen arjessa yhtä lailla moninaisia.

*”Nuori oli innokas oppija, motivaatio oli kohdillaan. Haasteena olikin lähinnä nuoren pitäminen sovitussa tehtävässä eikä liiallinen lupautuminen useisiin tehtäviin yhtä aikaisesti. **Nuoren oman jaksamisen tukeminen** oli mentorin yksi tehtävistä. Tilanne rauhoittuikin viimeisten työkuukausien aikana. Mentorin rooli osoittautui tärkeäksi työsuhteen aikana sekä nuoren että järjestön näkökulmasta.”*

*”**Mentorointirakenteen** aikaansaamisessa ollut haasteita. Mentorin, työllistetyn ja esimiehen välisten tehtävien jakaminen on ollut haastavaa suunnitella etukäteen...”*

*”Mentoroinnissa on ollut haasteena toisen työntekijän osalta **sitoutuminen mentorointiin**, jonka työntekijä näki melko lailla tarpeettomana. Haasteena ollut ajoittain myös työntekijän asenne työtehtäviin tai työyhteisössä toimimiseen johtuen lähinnä sosiaalisista taidoista ja [...] joihin ollut haastavaa saada muutosta, jos työntekijä ei itse näe mitään ongelmaa”*

*”Työntekijällä oli ikäänsä nähden varsin vähän työelämäkokemusta, mikä näkyi suurempana tuen tarpeena. Työelämän pelisäännöt, kommunikaatiotaidot työyhteisössä ja joustavuus olivat osa-alueita, joissa työntekijä koki haasteita. Näissä kaikissa hän kuitenkin selkeästi kehittyi vuoden aikana. Mielestäni näin esimiehen ja mentorin näkökulmasta näiden **työelämätaitojen kehittäminen** oli haastavampi tehtävä kuin itse työtehtäviin perehdyttäminen.”*

*”Työntekijä vaati enemmän ohjausta kuin alun perin oli suunniteltu. Mentorointi vie paljon aikaresurssia. Työntekijän haasteet vaikuttivat **koko työyhteisöön** ja myös muu henkilökunta piti huomioida. Koko henkilökunnan*

perehdytykseen pitää varata aikaa, kun joukkoon liittyy erityistä tukea tarvitseva nuori...” tai ”...aiemmin yhdistykseemme asiakassuhteessa ollut henkilö. Osalle työntekijöistä suhtautuminen [Paikka auki] -työntekijään nimenomaan työkaverina (eikä enää asiakkaana) on ollut selvästi haastavaa.”

*”Haasteena on ollut jatkuvan mentoroinnin sujuminen ja hetkittäin kokemus omasta riittämättömyydestä tuen antajana. **Sopivan vaatimustason määrittäminen** ei ole aina tuntunut helpolta, kun on kuitenkin pyrkinyt toimimaan tietynlaisena puskurina sille, ettei avustuksella palkattu henkilö kuormitu työssään liikaa.”*

*”Nuori tarvitsi paljon ohjausta ja tukea työntekijän roolista, työntekijän tehtävissä (esim. työn aikataulutus, rahan käyttö, erilaiset paperiasiat) sekä itsetunnon vahvistamisessa monien huonojen kokemusten jälkeen. **Ohjaukseen satsattiin ja se kannatti.** Keskustelut ja kädestä pitäen ohjaaminen alkoi pian tuottaa tulosta ja näkyi nuoren vahvistumisena. Hän oppi ottamaan vastuuta työntekijänä omien asioiden hoitamisesta ja sai itsevarmuutta ihmisten kohtaamiseen ja toisten nuorien ohjaamiseen. Nuori osallistui täysivaltaisena työyhteisön jäsenenä työhönsä, palaveriin ja työhyvinvointia tukeviin toimiin (etuisuudet, yhteiset tapahtumat ja juhlat). Tästä saimme paljon hyvää palautetta ja se vahvisti nuoren itsetuntoa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta työryhmässämme.”*

Lähes yhtä moni järjestö kertoi myös **työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvistä haasteista**, jotka osaltaan liittyvät runsaaseen (42 %) osatyökykyisten määrään. Työntekijöiden moninaiset elämäntilanteet aiheuttavat poissaoloja, sairauslomia ja palkattomia vapaapäiväpyyntöjä, joihin työnantajien on varauduttava/reagoitava kulloinkin tilanteeseen sopivin tavoin.

*”[...] Työsuhteeseen liittyi palkatun työntekijän omaan työhyvinvointiin liittyviä haasteita, jotka vaativat työnantajan ja mentorin näkökulmasta erityistä selvittelyä, **muihin palveluihin ohjaamista sekä myös sairausloman järjestämistä.** Toisaalta näitä ei koettu niinkään haasteeksi, vaan osaksi mentorointia ja henkilöstöhallintoa. Työsuhte oli kuitenkin puolin onnistunut.”*

*”Palkatun henkilön työssäjaksamisen ja terveydentilan (erityisesti mielenterveys) [osalta] oli haasteita läpi koko työllistämisaikan. Myös mentoroinnin kanssa oli haasteita, koska se oli nimetty vain yhdelle henkilölle, jonka oma jaksaminen ja työaikaresurssit eivät riittäneet tarpeeksi kattavaan mentorointiin (paikattiin tiimin avulla). **Työterveyskuluja** kertyi suunniteltua enemmän, koska palkattu henkilö joutui käyttämään palveluita paljon oman terveydentilansa vuoksi (esim. psykologi, lääkäri).”*

*”Osatyökykyisen **työssäjaksaminen on vaihdellut**, mutta tämä on ollut tiedossa jo alusta alkaen. Näin ollen tähän on osattu suhtautua ymmärtäväisesti.”*

*”Toisen työntekijän kohdalla on ollut haasteita, suuressa henkisessä kuormituksessa (mielenterveystoipuja), jaksamisessa [ja] siinä työntekijä olisi kaivannut huomattavasti **vahvempia tukitoimenpiteitä** sekä työvalmentajaa. Meillä oli mahdollista järjestää työ siten että työaikojen ja työntekotapojen suhteen pystyimme olemaan **hyvin joustavia**, josta oli iso apu hankkeen onnistumisen kannalta.”*

*”Työntekijän työkokemuksen puute tietysti tuo joitain haasteita käytännön arkityöhön, kuten myös työhyvinvoinnin korostuminen. Työntekijä, jolle kaikki työelämässä on uutta, on **alttiimpi liialliselle kuormittumiselle** ja työssäjaksaminen täytyisi huomioida erityisesti.”*

Työnantajien mainitsemia **muita haasteita** olivat heidän oma kokemattomuus osatyökykyisen työnantajana, erilaiset kielikysymykset, ”vaikeaan työmarkkina-asemaan” liittyvät puhutavat ja työntekijän turhan leimaamisen välttäminen, henkilökohtaisten avustajien saamiseen liittyvät pulmat, erilaiset palkkaan ja palkanmaksuun liittyvät kysymykset sekä kokemukset vuoden mittaisen työsuhteen niukkuudesta/lyhydestä.

”12 kk on lyhyt aika, kun on kyse uudesta työntekijästä, mikä myös välillä vaikuttaa työhyvinvointiin (epävarmuus jatkosta). Olemme pystyneet jatkamaan työsuhdetta vuoden loppuun omalla rahoituksella, mutta lisärahoitusta on vaikeata saada.”

Edellä kuvailtujen haasteiden vastapainoksi joka kolmas vastanneista järjestötyönantajista kertoi, että heillä ei ole ollut (suurempia) Paikka auki -työsuhteisiin liittyviä haasteita.

*”Tällä kertaa ei ollut mitään haasteita muuta, kun ehkä nuorelle **oppia heräämään aamulla** ja tulla ajoissa töihin. Mutta kyllä lähti sitten sujumaan ihan hyvin. Olimme kaikki erittäin tyytyväisiä toimintaan.”*

*”Järjestössämme on pystytty huomioimaan aikaisemman Paikka auki-kokemuksen myötä monia työsuhteeseen liittyviä asioita. Ensiarvoisen tärkeänä on pidetty sitä, että työntekijälle on pystytty tarjoamaan **riittävä tuki ja mento-rointi** työskentelyyn liittyen. Toimenkuvaa ja työtehtäviä on laajennettu pikkuhiljaa osaamisen ja itseluottamuksen karttuessa.”*

*”Nuoren **kokemattomuus** tuli usein esille, mutta sehän oli jo tiedossa nuorta palkattaessa. Esimerkiksi työajan suunnittelu ja omien ideoitten toteuttaminen ei vielä ollut kehittynyt. Uskallusta keksiä uutta, puuttui. Jonkin verran oli persoonaan liittyvää epävarmuutta, mutta siihen oltiin varauduttu.”*

*”Vuonna 2018 ei ilmennyt erityisiä ongelmia työsuhteessa. Jokaisella työntekijällä on tietenkin omat piirteensä, joiden huomioon ottaminen on tärkeää ja jokaisen henkilön kanssa **oikeiden toimintatapojen löytäminen** vie vähän aikaa. Mutta niinhän se on kaikkien ihmisten kanssa. Vuonna 2018 työntekijä oli erityisen motivoitunut ja tunnollinen hänelle annetuissa tehtävissään.”*

*”Ei erityisiä syitä, harmitti kovasti, että työsuhde purkaantui kesken kaiken, mutta työntekijän kannalta **elämä kulki rakkauden perässä** ja niinhän sen nuorena toisinaan kuuluukin mennä.”*

*”Kaikki on sujunut **loistavasti**, vain se harmittaa, ettei työsuhde voi jatkua.”*

*”Meillä ei oikeastaan ole muita haasteita ollut. Hyvänä käytäntönä voin mainita sen, että meillä on **työnohjausta** tarjolla 3-5 kertaa/vuosi myös paikka auki työntekijöille sekä 1-3 X yhteinen **koko työyhteisön työnohjaus**, joissa käsitellään työnkuvia, organisaation ja vuorovaikutuksen haasteita yms. muita työhön liittyviä haasteita. Erinomaisen hyödyllistä, voin suositella.”*

*”Pääsääntöisesti kaikki on sujunut hyvin. **Työpaikan kulttuurin omaksuminen** vie toki vähän aikaa mutta niin se voi viedä keneltä tahansa. Ehkä asiantuntijoista koostuvassa työyhteisössä nuori, joka kuitenkin on ensimmäisessä ns. oikeassa työpaikassa, tarvitsee enemmän ohjausta kuin esimerkiksi muualta siirtyvä aikuinen....”*

TYÖNTEKIJÖIDEN JATKOPOLUT Paikka auki -työsuhteen jälkeen

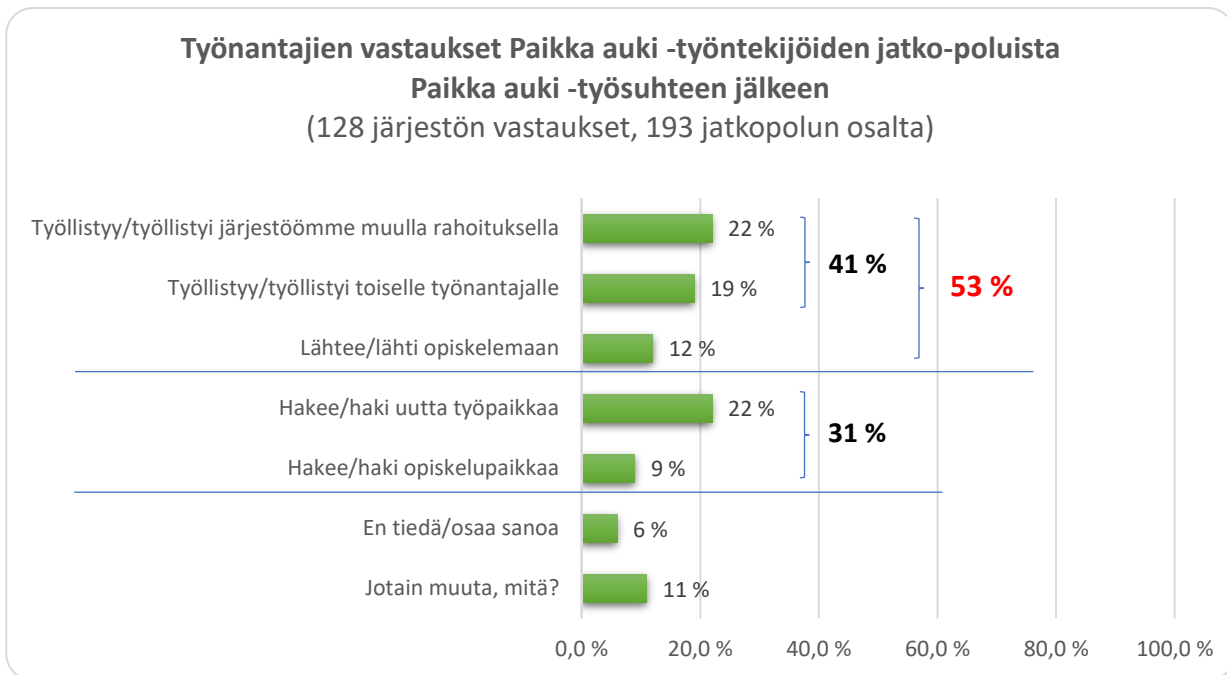
Paikka auki -rahoituksella palkattujen työntekijöiden jatkopolkuja kartoitimme kysymällä työnantajilta **mitä heille vuoden 2018 rahoituksella palkatut työntekijät tekevät/tekivät Paikka auki -työsuhteen jälkeen**. Pyy-simme työnantajia valitsemaan ”työllistymiseen”, ”opiskeluun” tai ”johonkin muuhun” liittyvistä vaihtoehdoista sopivimmat¹². Avoimella vastausvaihtoehdolla ”Jotain muuta, mitä?” annoimme työnantajille myös mahdollisuuden tarkentaa/täydentää heidän eri vaihtoehtoihin liittyviä vastauksia. Kuten monissa aiemmissakin kysymyksissä, pyysimme työnantajia kertomaan jatkopolkuja koskevat tiedot kaikkien työntekijöiden osalta erikseen (monissa järjestöissä on palkattu useampia Paikka auki -työntekijöitä vuonna myönnetyllä 2018 rahoituksella).

Tähän kysymykseen saadut vastaukset koskevat noin 193 jatkopolkua¹³.

Työnantajien antamien tietojen ja myös aiempiin kysymyksiin annettujen vastausten perusteella näyttää siltä, että Paikka auki -avustusohjelma vastaa sille asetettuja tavoitteita erinomaisesti. **Yli puolet (53 %) Paikka auki -työntekijöistä työllistyy tai lähtee opiskelemaan määräaikaisen työsuhteen jälkeen**.

¹² Työnantajilla oli mahdollisuus valita myös useampi vaihtoehto.

¹³ Luku on hieman tässä raportissa aiemmin esitettyä suurempi ja siihen sisältyy pieni virhemarginaali: kaikki annetut vastaukset eivät olleet kaikilta osin täysin yksiselitteisiä. Muutamat vastaajista valitsevat annetuista vaihtoehdoista useamman (esim. työllistyy järjestöön ja hakee lyhytaikaisen työsuhteen takia myös uutta työtä). Näitä ei ole laskettu kahteen kertaan. Joillekin vastaajille oli myös hieman epäselvää, ketkä heillä työskentelevistä useammista Paikka auki -työntekijöistä oli palkattu minkäkin vuoden rahoituksella. Esimerkiksi oppisopimuskoulutuksella työskentelevien työntekijöiden työsuhde voi kestää 1-3 vuotta ja muutama vuonna 2019 työsuhteessa ollut henkilö saattoi olla ennen vuotta 2018 saadulla rahoituksella palkattu.



- **22 % (42 hlöä) Paikka auki -työntekijöistä työllistyy nykyiselle järjestötyönantajalle;** osa jatkuvaan ja osa lyhytaikaisempaan työsuhteeseen. Useampi järjestö kertoi, että olisivat mielellään työllistäneet Paikka auki -työntekijän jatkossakin, jos olisivat onnistuneet järjestämään siihen sopivan rahoituksen. Muutamien henkilöiden kohdalla jatko(rahoitus) oli vielä epävarma ja sen takia he hakivat myös muuta (pitempiaikaista) työtä tai opiskelupaikkaa.
- **19 % (36 hlöä) työllistyy toiselle työnantajalle.** 13 järjestöä täsmensi vastaustaan kertomalla myös toisen työnantajan tyypin, joita olivat: 'yhdistys/järjestö' 4 kpl, 'kunta' 3 kpl, 'oppilaitos' 2 kpl, 'yksityinen' 2 kpl, 'henkilökohtainen avustaja' ja 'osa-aikatyöhön'
- **12 % (23 hlöä) lähtee opiskelemaan.** Näistä viisi henkilöä opiskelee työn ohella.

Lähes kolmannes (31 %) Paikka auki -työntekijöistä hakee/haki uutta työ- ja/tai opiskelupaikkaa määräaikaisen työsuhteen jälkeen.

- **22 % (42 hlöä) haki uutta työtä** Paikka auki -työsuhteen jatkoksi (3 haki myös opiskelupaikkaa¹⁴)
- **9 % (17 hlöä) haki opiskelupaikkaa** Paikka auki -työsuhteen jatkoksi (9 haki myös työpaikkaa¹⁴)

Edellä laskettujen vastausten perusteella voidaan todeta, että **84 % Paikka auki -työntekijöiden jatkopoluista suuntautuu työn ja/tai opiskelujen pariin.** Näiden lisäksi työnantajat kertoivat, että:

- 8 työntekijän oppisopimuskoulutus jatkuu edelleen nykyisellä työnantajalla
- 1 ryhtyi kevytyrittäjäksi ja 1 harkitsee freelancetoimintaa
- 1 haluaa pitää väli vuoden ennen uutta työllistymistä
- 3 henkilöä jäi äitiyslomalle/-vapaalle
- 5 henkilöä palasi kuntoutukseen tai jäi sairauden takia työelämän ulkopuolelle, 1 menehtyi
- 1 ilmoittautui työttömyyskassaan
- 10 järjestöä vastasi, että he eivät tiedä tai osaa sanoa, mitä heillä työskennelleet 12 Paikka auki -työntekijää tekevät/tekevät määräaikaisen työsuhteen jälkeen.

¹⁴ Näitä ei ole laskettu kahteen kertaan. Useimmista vastauksista kävi ilmi, kumpaa haettiin "ensisijaisesti".

Aiempien Paikka auki I -ohjelman työntekijöiden jatkolot (vuosilta 2014 - 2017)

Vuonna 2018 Paikka auki -rahoitusta saaneilta järjestöjä pyydettiin myös kertomaan mahdollisten aiempien Paikka auki I – avustusohjelman (2014 - 2017) rahoituksella heillä työskennelleiden työntekijöiden jatkololuista: **mitä he tekivät / mihin päätyivät Paikka auki I -työsuhteen jälkeen?** 82 järjestötyöntekijää kertoi aiemmista Paikka auki -työntekijöistä (lähes 200 henkilöä) seuraavaa:

- **Noiin 36 henkilöä¹⁵ työllistyi saman työnantajan palvelukseen Paikka auki I -työsuhteen jälkeen.**
 - Osa on saanut vakituisen työn, osa määräaikaisen ja jotkut osa-aikaisen työn (järjestön muulla rahoituksella). Muutama näistä jatkavat myös opintojaan työn ohessa.
- **Kahdeksan henkilöä työllistyi määräajaksi saman järjestön palvelukseen, jonka jälkeen toisen työnantajan palvelukseen.**
 - Osa vakituisen työsuhteeseen toiseen järjestöön, osa yksityiselle¹⁶, yksi julkiselle sektorille ja loput ”muualle”.
- **Noiin 90 henkilöä¹⁷ on työllistynyt PA-työsuhteen jälkeen toiselle työnantajalle** (valtaosa yksityiselle sektorille).
 - Osa heistä on työllistynyt toiselle jo ennen PA-työsuhteen päättymistä, osa heti PA-työsuhteen jälkeen, osa lyhyen työttömyyden ja/tai erilaisten välivaiheiden jälkeen.
 - Osa on saanut vakituisen ja osa määräaikaisen työn.
 - Useiden kerrotaan työllistyneen samankaltaisiin tehtäviin kuin Paikka auki -työssään tekivät ja jotkut työllistyneet kokonaan toiselle alalle.
 - Monet järjestöt kertovat myös erikseen, että vuoden mittaisella PA-työkokemuksella on ollut hyvin suuri merkitys jatkotyöllistymisen kannalta. Monet olisivat myös halunneet pitää PA-työntekijän palveluksessaan, jos siihen vain olisi löytynyt muuta rahoitusta.
- **Noiin Kolme henkilöä¹⁸ on työllistynyt omaan yritykseen.**
 - Kaksi henkilöä ”perusti yrityksen” ja kolmas ”jatko i mikroyrittäjänä”.
- **10 henkilöä meni PA-työsuhteen jälkeen opiskelemaan ja on sen jälkeen työllistynyt.**
 - Kaksi henkilöä opiskeli lähihoitajaksi, 3 sosiaalialaa, muiden opiskelualat eivät käy ilmi.
- **Noiin 25 henkilöä³ meni PA-työsuhteen jälkeen opiskelemaan.**
 - Erikseen kerrottuja aloja olivat sosionomikoulutus 2 henkilöä, lastentarhanopettajaksi, yhteisöpedagogiksi, järjestöihin liittyvää AMK:ssa, lukioon, yliopisto-opintoja, ammattikorkeakouluun¹⁹.
- **Noiin kahdeksan henkilöä³ haki Paikka auki -työsuhteen jälkeen opiskelupaikkaa ja uutta työtä.**
- **Seitsemän henkilöä jäi Paikka auki -työsuhteen jälkeen äitiyslomalle/vanhempainvapaalle.**
- **Edellä mainittujen lisäksi saimme myös seuraavat vastaukset:**
 - *”Osa on lähtenyt opiskelemaan, muuttanut ulkomaille tai työllistyneet. Kaikki ovat pitäneet jollain tavalla yhteyttä jälkeenpäin, joku on tullut tekemään lyhyitä vapaaehtoistehtäviä tai on tullut auttamaan jossain työtöhtävissä.”*
 - *”Heitä on ollut useampia ja kaikki ovat sijoittuneet joko opiskelujen pariin tai työelämään.”*
 - *”Yhden jatkolot vei vapaaehtoistoimintaan.”*
 - *”Osa päätyi työttömäksi.”*
 - *”Työntekijä keskeytti itse työsuhteen (ulkomaalaistaustainen ja haasteita mm. oppisopimusopiskelussa).”*
- **Viisi järjestöä vastasi, että eivät tiedä aiempien Paikka auki -työntekijöiden jatkolotua.**

Kokonaisuutena järjestöjen tässä kyselyssä antamat vastaukset myös aiempien Paikka auki I -työntekijöiden jatkololuista ovat erittäin myönteisiä. **Valtaosa on joko työllistynyt tai päässyt opiskelemaan.** Näiden vastausten perusteella vain erittäin pieni osa haki tai etsi itselleen uutta työtä/opiskelupaikkaa PA-työsuhteen jälkeen. Vain muutamien yksittäisten henkilöiden tulevaisuus jää epäselväksi²⁰.

¹⁵ Kolme järjestöä puhuu työntekijöistä monikossa ja lukumäärä jää epäselväksi (2 x ”osa heistä” on laskettu neljäksi).

¹⁶ Osa vastaajista tarkoittaa ”yksityisellä” yrityksiä, osa saattaa tarkoittaa myös järjestöjä.

¹⁷ Viisi järjestöä puhuu työntekijöistä monikossa ja lukumäärä jää epäselväksi (”useita” + ”kaikki” + ”osa” + ”työllistyneet”= 8).

¹⁸ Yksi järjestövastaaja puhuu henkilöistä monikossa (laskettu tässä kahdeksi).

¹⁹ 16 henkilön osalta ei tarkempaa tietoa opintojen alasta/laadusta.

²⁰ Tarkempien prosentti-osuuksien laskeminen ei tämän kyselyn tietojen/vastausten perusteella ole mielekästä.

Paikka auki -työntekijöiden tukeminen heille sopivien jatkopolkujen löytämisessä

Järjestötyönantajia pyydettiin kertomaan **miten** he ovat auttaneet/tukeneet heidän Paikka auki -työntekijöitään löytämään itse kullekin sopivan jatkopolun Paikka auki -työsuhteen jälkeen. Työnantajilta kysyttiin myös **mikä** heidän mielestä **on auttanut** Paikka auki -työntekijöitä löytämään uuden työn tai opiskelupaikan tai muuten selkiyttämään oman elämänsä suuntaa?

Vastauksia saimme 124 työnantajalta koskien sekä vuoden 2018 rahoituksella palkattuja että mahdollisia aiempia Paikka auki I -työntekijöitä. Kaikki työnantajien vastauksissa mainitut teemat/keinot on ryhmitelty seuraavien otsikoiden alle:

- ✓ Paikka auki -työkokemuksen tarjoaminen, järjestäminen, organisoiminen ja mahdollistaminen
- ✓ Jatkokyölyistyminen nykyiselle työnantajalle Paikka auki -työsuhteen jälkeen
- ✓ Mentorointi ja siihen liittyvä työskentely
- ✓ Opiskelun / opintojen tukeminen
- ✓ Yleisempi keskustelu ja jatkopolkujen pohtiminen yhdessä
- ✓ Työhaun tukeminen ja "avittaminen" erilaisin keinoin ja toimintatavoin
- ✓ Yleisemmät vastaukset jatkopolkujen tukemisen tärkeydestä

Näiden esittelyn jälkeen kaikki työnantajien vastauksissa kuvatut keinot/toimintatavat on koottu yhteen taulukkoon.

Hyvin konkreettinen keino tukea vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä oman jatkopolun löytämiseen on **tarjota heille mielekäs työkokemus SOTE-alan järjestössä**. Ottamalla uusi työntekijä osaksi työyhteisöä hänelle avautuu vuoden aikana runsaasti mahdollisuuksia tutustua uuteen organisaatioon, uusiin ihmisiin, konkreettisiin työtehtäviin ja työelämän pelisääntöihin. Monille Paikka auki -ohjelman nuorille työpaikka on ensimmäinen opiskelun ja ammattiin valmistumisen jälkeen. Joillekin se on omien ammatillisten toiveiden täyttymys; toisille välivaihe, joka auttaa hahmottamaan mitä haluaa tehdä seuraavaksi. **Hyvin suunniteltu ja tekijälle sopiva toimenkuva/työn sisältö auttaa löytämään omia vahvuuksia ja ajattelemaan omaa uraa/elämää eteenpäin**. Konkreettiset onnistumisen kokemukset järjestötyön arjessa vahvistavat kenen tahansa ammatillista itsetuntoa, varsinkin silloin, kun niistä saa myös kannustavaa palautetta. Riittävän pitkä työsuhte avaa myös lukuisia mahdollisuuksia tutustua alan ihmisiin, toisiin järjestöihin ja verkostoitumiseen.

"Vuosi on antanut työkokemusta, joka on tarjonnut tarkentavaa ymmärrystä omasta kiinnostuksesta esim. sote-alaan, kansalaistoimintaan, nuorisotyöhön, järjestötyöhön, hanketyöhön. Vuosi on tarjonnut tukea, mentorointia ja mahdollisuutta reflektointiin erityisesti oman uran suunnittelun näkökulmasta. [Järjestömme] on monipuolinen, monialainen työnantaja, josta voi vuoden jälkeen (tai sen aikana) löytää jatkokyöskentelyn mahdollisuuksia."

"[M]eillä Paikka auki -nuoret ovat aina olleet yhdenvertaisia työntekijöitä ja he ovat saaneet osallistua eri seminaareihin, koulutuksiin ja yhdistyksen eri tapahtumiin oman työtehtävänsä puitteissa, kuten muutkin meidän työntekijät. Tämä mahdollistanut uuden oppimisen sekä edesauttanut verkostoitumista ja itsensä tunnetuksi tekemistä myös muille mahdollisille työnantajille. Meillä panostetaan jatkuvaan kouluttautumiseen ja oman osaamisen kehittämiseen..."

"Olemme tarjonneet monipuolisia, oikeita työtehtäviä, joita työn kannalta on täytynyt tehdä JA joita henkilö on itsekin halunnut tehdä. Olemme tarjonneet mahdollisuuden oppia uutta [...] ja sanoittaneet jo olemassa olevaa ja uutta osaamista työn lomassa. [...] Olemme kannustaneet - ja olleet työtovereita :)"

"Järjestömme toimii samanlaisen kohderyhmän kanssa kuin Paikka-Auki nuoret, joten käytämme osittain samoja menetelmiä. Työntekijä pääsee osallistumaan kanssamme esim. työpaikkavierailuille tai muille tutustumiskäynneille, lisäksi hänen kokemustaan työnhakijana voidaan hyödyntää vertaistoiminnassa. Työyhteisössä pyrimme muokkaamaan työnkuvan yksilöllisesti sellaiseksi, että se parhaiten tukisi työntekijää, että hän saa riittävästi haasteita ja onnistumisen kokemuksia työssään. Onnistumisen kokemusten myötä saa rohkeutta ja motivaatiota päästä elämässä eteenpäin. Työntekijällä on mahdollisuus toimia myös vertaisena osallistujillemme."

Osa järjestötyönantajista **tarjoaa Paikka auki -työntekijöilleen jatkotyöpaikan samasta organisaatiosta** heti määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen. Parhaissa tapauksissa Paikka auki -työntekijät saavat pysyvän/toistaiseksi voimassa olevan työpaikan ja monille tarjotaan lyhyempiä sijaisuuksia, osa-aikaista työtä tai tuntityötä. Moni työnantaja kertoi myös, että haluaisivat tehdä näin, mutta rahoitusjärjestelyt eivät hyvästä tahdosta huolimatta aina onnistu.

"Halusimme ehdottomasti tarjota hänelle jatkotyöpaikan yhdistyksessämme..."

"Toisen työntekijän kohdalla olemme pyrkineet siihen, että pystyisimme palkkaamaan työntekijän jatkossa, mutta rahoitusjärjestelyt ovat vielä kesken."

"Båda erbjöds möjlighet att fortsätta inom organisationen med tidsbundet arbetsförhållande och båda tackade ja."

Eriyinen toimintamuoto onnistuneen työsuhteen tukemiseksi ja jatkopolkujen löytämiseksi Paikka auki -työsuhteen jälkeen on työsuhteen aikana järjestetty **mentorointi**. Avustusohjelmassa on tätä varten varattu mahdollisuus myös erilliseen taloudelliseen tukeen, jota monet järjestöt myös hyödyntävät. Yhtä oikeaa tai yhteistä mentoroinnin toteutustapaa ei avustusohjelmassa ole ja sen toteutustavat vaihtelevat eri järjestöissä alla esitetyn mukaisesti:



"Mentoroinnissa (yksilö ja ryhmä) keskitytty heti oman urasuunnan löytämiseen. Alkuun 1-3 kk arjenhallintaa, virastoasioita ja sen jälkeen oman osaamisen/kiinnostuksen tunnistamista ja sitten heti työnhaun keinoja."

"Olemme myös kehittäneet PA-nuorten tukemiseksi mentorointimallin, jonka järjestötyöntekijänä työskennelleet nuoret ovat kokeneet erittäin toimivaksi, työelämävalmiuksia kehittäväksi ja jatkotyöllistymistä edistäväksi. Mallissa järjestön toiminnanjohtaja toimii nuoren mentorina, jolloin hän tukee, seuraa ja arvioi nuoren suoriutumista ja kehittymistä säännöllisissä mentorointipalaverissa. Toiminnanjohtaja hyödyntää mentoroinnissa työnohjauksellista työtettä. Lisäksi työpaikkaohjaajana toimii järjestösihteeri, jolla on tehtävään työpaikkaohjaajakoulutus."

Oma erityinen teema jatkopolkujen tukemisessa on **opiskelun ja erilaisten opintojen tukeminen**. Paikka auki -työntekijöiden koulutustaustat ja elämäntilanteet vaihtelevat paljon, jonka myötä opiskelun tukeminenkin on monimuotoista. Joidenkin osalta liikkeelle lähdetään omien toiveiden ja kiinnostuksen alueiden kartoittamisesta sekä osaamisen/vahvuuksien tunnistamisesta. Tämän jälkeen voidaan kartoittaa erilaisia kouluttautumismahdollisuuksia yhdessä, perehtyä hakuprosesseihin ja aikatauluihin, kannustetaan hakemaan ja tuetaan hakuprosessin eri vaiheissa tarpeen mukaan. Osa työntekijöistä motivoituu tekemänsä Paikka auki -työn kautta hakemaan esimerkiksi lähihoitajan tai nuoriso-ohjaajan ammatilliseen koulutukseen. Osa löytää yhteyden omiin kesken jääneisiin opintoihin, joita työnantajat kannustavat jatkamaan. Jotkut työnantajat kertovat

pienimuotoisen opiskelun mahdollistamisesta työn ohessa. Selkeästi vahvin opiskeluun liittyvä tuki toteutuu erilaisten työsopimukseen liitettyjen oppisopimuskoulutusten kautta.

”Nuoren oman mielenkiinnon mukaan selviteltiin opiskelumahdollisuuksia yhdessä nuoren ja mentorin kanssa. Asian tiimoilta käytiin jatkuvaa keskustelua mentorin ja nuoren välillä. Nuori ei tullut valituksi haluamalleen alalle. Vaihtoehtona oli työllistyä jäsenjärjestöön avustajan tehtäviin, mikä sitten toteutuikin. Nuori hakeutuu opiskelemaan seuraavassa yhteishaussa.”

”Henkilö ei olisi ilman mentorointia tai työskentelyä meillä uskaltanut ryhtyä opiskelijaksi, nyt hän opiskelee Nuoris- ja yhteisöohjaajan tutkintoa, jotta voisi jatkossa olla ohjaajana mm. käsityökerhoissa yms.”

”[...] työntekijä innostui itse järjestötyöntekijän tehtävässä aloittamaan ehdottamaan, josko hän voisi opiskella tässä työpaikassa oppisopimuksella [ammattillisen tutkinnon], selvittelimme asiaa tahoillamme; [...] ja se onnistui. Samoin nykyinen Paikka auki -työntekijämme kuultuaan, että aikaisempi työntekijä suoritti ammatillisen tutkinnon, esitti itse, josko hänkin voisi suorittaa tässä oppisopimuksella [...] tutkinnon. Olemme koko työryhmä tukeneet ja innostaneet työntekijöiden opiskelua...”

Monien työnantajien vastauksissa jatkopolkujen tukeminen tarkoittaa **yhteistä keskustelua**, jossa on paljon samoja elementtejä kuin edellä kuvatussa mentoroinnissakin. Osa kertoo ylläpitävänsä säännöllistä ja määrätietoista keskustelua tulevaisuuden erilaisista vaihtoehdoista. Toiset pyrkivät tähän mahdollisimman usein ja monen henkilön toimesta. Osa kertoo aloittavansa tulevaisuutta koskevat keskustelut hyvissä ajoin Paikka auki -työsuhteen aikana ja ylläpitävänsä tätä koko työsuhteen ajan. Toiset käynnistävät sen työsuhteen loppupuolella ja kertovat eri tavoin käytävistä loppukeskusteluista ja työkokemusten arvioinneista Toistuva ja tärkeäksi koettu tema hyvin monen työnantajan vastauksissa on kannustaminen, rohkaiseminen:

”Yhteisiä keskusteluja, suunnittelua, vaihtoehtoja, hakemusten tekoa yhdessä, suosituksia/vinkkejä muihin järjestöihin. Perehdyttämistä järjestökenttään ja julkiseen sektoriin. Koulutuksia. Itsetunnon kohotusta, osaamisen vahvistamista monin eri keinoin.”

”Työsuhteen aikana olemme yhdessä käyneet läpi nuoren toiveita ja ajatuksia tulevista opinnoista tai työllistymismahdollisuuksista sekä tarjonneet nuorelle kouluttautumismahdollisuuksia järjestötoiminnan puitteissa. Työsuhteen jälkeen olemme toimineet suosittelijoina, kun nuoret ovat hakeneet uutta työpaikkaa.”

”Hyvin pian työsuhteen alettua käydään ohjauskeskusteluja siitä mitä ajatuksia / toiveita Paikka Auki nuorella on jatkon suhteen. Tämän pohjalta yhdessä jokaiselle nuorelle tehdään suunnitelma, johon mahdollisuuksien mukaan tähdätään. Ensin kartoitetaan perusasiat: asunto, elämänhallinnan muut perusteet ja autetaan näissä asioissa mahdollisuuksien mukaan. (mm. velkajärjestelyitä toteutettu - asuntojen hankinnassa avustettu - hoitoon ohjausta jne.)”

”Vuoden aikana on käyty useampia keskusteluja tulevaisuuden suunnitelmista. On pohdittu yhdessä paikka auki työntekijän kanssa urapolku vaihtoehtoja, työkykyä ja omia resursseja sekä vahvuuksia ja heikkouksia. Lisäksi on mietitty, miten vuoden aikana saataisiin sellaisia kokemuksia, jotka auttaisivat tekemään jatkossa valintoja tai tukemaan valintoja, kun ne ovat selvillä.”

Yleisemmän keskustelun ja jatkopolkujen pohdinnan tukena työnantajat kertovat myös käyttävänsä erilaisia konkreettisia keinoja/toimintatapoja, joilla Paikka auki -työntekijöiden jatkotyöllistymistä pyritään helpottamaan. Näitä ovat esimerkiksi TE-palvelujen ja Ohjaamojen palvelujen käyttö, paikkakunnan ja työnantajan omien työhönvalmentajien ja työllisyyskoordinaattoreiden apu, erilaisten työnhakuun, rekrytointiin ja työhaastatteluihin liittyvien käyntien mahdollistaminen työajalla, erilaisten kurssien ja valmennusten hyödyntäminen, verkostoituminen järjestökentällä, kutsuminen erilaisiin verkostotilaisuuksiin ja työnantajan yhteistyökumppaneiden ja paikallisten toimijoiden tapaamisiin, jatkotyöllistymistä tukevien lausuntojen kirjoittaminen (esim. KELA / TE-palvelut), kannustaminen keikkatyöhön vastaavalle alalle ja työterveyshuollon palvelujen käyttäminen tarpeen mukaan. Näiden keinojen lisäksi työnantajat tietysti auttavat Paikka auki -työntekijöiden ansioluetteloiden kirjoittamisessa ja päivittämisessä, kirjoittavat työtodistuksia ja antavat suosituksia.

”Meillä on luotu hyvä harjoittelijaohjelma, jossa hiotaan perusvalmiuksia opiskeluun ja vahvistetaan työelämätaitoja. Siihen kuuluu myös käynti Ohjaamossa ja ammatinvalintatestit. Paikka auki ohjelmaan voi tulla sen kautta ja toisaalta siihen sovelletaan samoja menetelmiä: Ollaan kiinnostuneita nuoresta, keskustellaan ja tuetaan, tarjotaan

mahdollisuuksia osallistua kaikkeen työhön ja tapahtumiin ja koulutuksiin ja työnohjaukseen, mitä meillä on. Meillä on nuorisoprojekti ja nuoret myös ohjaavat toisiaan. Ja siihen liittyen muistetaan luottaa nuorten kykyyn kasvaa, esiintyä meidän edustajinamme ja sallitaan nuorten opettaa myös meille uusia asioita.”

”Työntekijöiden kanssa on käyty koko hankkeen ajan keskusteluja jatkosuunnitelmista. Työ- tai opiskelupaikan lisäksi on mietitty myös, miten oma talous kestää opiskelun tai muuton toiselle paikkakunnalle. Jos työntekijän kanssa on löydetty selkeästi kiinnostava ala tai aloja, niin opintoihin suuntaaminen on ollut helpompaa. Parille työntekijälle on löydetty järjestön yhteistyökumppaneiden kautta piilotyöpaikka, johon työntekijä on voinut hakea ja saanut sitä kautta uuden työpaikan.”

Edellä kuvatut toimintatavat kuvaavat kaikkien kyselyyn vastanneiden työnantajien toimintaa Paikka auki -työntekijöiden jatkopolkujen tukemisen osalta. Avustusohjelma on hyvin monimuotoinen niin työnantajien kuin työntekijöidenkin osalta. Kokeneemmat, usein jo useamman vuoden avustusohjelmassa mukana olleet yhdistykset, ovat luoneet omia toimintamalleja ja oppineet yhdistelemään useita erilaisia työskentelyn ja palvelun muotoja jatkotyöllistymisen vahvistamiseen. Joillakin jatkotyöllistyminen ja esimerkiksi juuri nuorten tukeminen kuuluu osana järjestön/yhdistyksen perustehtävään, joka luo hyvät edellytykset myös Paikka auki -työntekijöiden jatkopolkujen tukemiseen. Toinen merkittävä monimuotoisuuden lähde syntyy Paikka auki -työntekijöiden lähtökohdista: heidän elämäntilanne, osaaminen, kiinnostuksen kohteet ja kyky/halu oppia vaihtelevat paljon ja usein yllättävilläkin tavoilla.

Muutamit työnantajat kertoivat myös tilanteista, joissa auttaminen/tukeminen ei ollut onnistunut toivotulla tavalla. Tämän takia **jokainen työsuhde ja sen mahdollinen jatkuminen edellyttää tapauskohtaista harkintaa, tulkintaa, työskentelyä ja tilanteen mukaista joustavuutta**. Lopuksi vielä muutama esimerkki työnantajien vahvasta paneutumisesta ja pyrkimyksestä mahdollisimman hyvien jatkopolkujen löytämiseen:

”Olemme panostaneet tähän todella paljon toiminnassamme. Organisaatiomme työllisyyskoordinaattori on antanut käytännön vinkkejä ja ohjausta koulutus- tai työpaikan löytämiseen. Paikan esimies on taas antanut työnohjausta sekä jokapäiväistä ohjausta käytännön työhön. Mielestämme jatkuva dialogi nuoren kanssa, ei vain muutama ohjauskeskustelu, on tärkeää nuorelle, jotta hän saa lisää itseluottamusta ja -ymmärrystä. Jatkopolku hahmottuu sitä paremmin, mitä enemmän nuori pystyy refleктоimaan itseään ja tavoitteitaan.”

”Oman kokemuksemme mukaan ratkaisevin yksittäinen tekijä eteenpäin pääsemiselle tai oman elämän suunnan selkiytymiselle löytyy henkilöstä itsestään. Mutta jotta työntekijä voisi päästä ”jyvälle” omista mahdollisuuksistaan, tarvitaan usein ulkopuolista näkökulmaa asioihin. Sen vuoksi yksi mielestämme merkittävä tekijä edistymiselle on ollut työsuhteen aikana käydyt henkilökohtaiset mentorointikeskustelut ja vertaistuki. On tärkeää löytää työntekijän omia voimavaroja, kuten myös esteitäkin, jotka hidastavat tai jopa estävät kouluttautumisen tai työllistymisen. Kun henkilö itse tunnistaa vahvuutensa, hänen on helpompi pyrkiä eteenpäin, haasteista huolimatta.”

”Tärkeintä on mielestäni ollut, että nuori pääsee kokeilemaan työelämää, matalalla kynnyksellä, missä häneltä ei vaadita tuloksia. Hän pääsee kokeilemaan, rakentamaan omaa identiteettiä ja on aikaa miettiä, mitä haluaa tulevaisuudeltaan. Yksi nuori, joka jo haastattelussa kertoi, että hänellä on omia mielenterveysongelmia, kertoi myöhemmin, että hän oli päättänyt [tehdä jotain epätoivoista], jos hän ei saa paikkaa – me olimme hänen viimeinen oljenkorsi. Oli hienoa nähdä, kuinka hän kehittyi ja kuinka hänen itsetuntonsa kasvoi sinä aikana, kun hän meillä oli. Vaikka olihan se hänelle myös kriisi, kun tiesi että työt olivat päättymässä, mutta onneksi työllistyi heti Paikka auki -työn päätyttyä ja nyt elää hyvää elämää ja on edelleen meihin tiiviisti yhteydessä. Paikka auki työ voi yksittäiselle ihmiselle olla erittäin suuri asia ja tuki, joten pidän toimintaa erittäin tärkeänä.”

Taulukko/luettelo jatkokolujen tukemisen keinovalikoimasta

Paikka auki -työkokemuksen tarjoaminen, järjestäminen ja organisoiminen

- ✓ Ottaminen osaksi työyhteisöä; arvostus ja tasavertainen kohtelu
- ✓ Työelämätaitojen ja pelisääntöjen opettelu
- ✓ Mielekäs toimenkuva ja työn sisällön suunnittelu / tilannekohtainen mukauttaminen
- ✓ Uuden opetteluun ja työssä oppimisen tukeminen; sopivien haasteiden antaminen
- ✓ Oman osaamisen tunnistaminen, harjoittelu, kehittäminen ja vahvistaminen
- ✓ Osallistuminen, kouluttautuminen, verkostoituminen ja työkokemuksen karttuminen PA-työsuhteen aikana
- ✓ Oman tulevaisuuden ajatteleva, hahmottaminen ja tavoitteleva

Jatkotyöllistyminen nykyiselle työnantajalle Paikka auki -työsuhteen jälkeen

- ✓ Pysyvien jatkotyöpaikkojen tarjoaminen samassa organisaatiossa
- ✓ Määräaikaisten / osa-aikaisten jatkotyöpaikkojen tarjoaminen samassa organisaatiossa
- ✓ Tunti- ja vapaaehtoistöiden tarjoaminen samassa järjestössä
- ✓ Työmahdollisuuksien tarjoaminen järjestöjen omissa verkostoissa

Mentorointi ja siihen liittyvä työskentely

- ✓ Erikseen varatut ajat/mahdollisuudet henkilökohtaiseen keskusteluun
- ✓ Henkilökohtaisten tulevaisuuden suunnitelmien, urapolkujen ja -mahdollisuuksien säännöllinen käsittely
- ✓ Jatkuva, henkilökohtainen tuki jatkokolujen hahmottamiseen
- ✓ Aktiivinen työnhakuun rohkaiseminen, valmistautuminen ja sen etenemisen seuranta
- ✓ Täydennyskoulutustarpeen ja koulutusmahdollisuuksien kartoittaminen
- ✓ Kannustaminen, rohkaiseminen ja tavoitteiden asettaminen; itsetunnon vahvistaminen
- ✓ Järjestöjen parissa jo olevien työhönvalmennusosaamisen ja -palvelujen hyödyntäminen

Opiskelun / opintojen tukeminen

- ✓ Opiskelupaikkojen kartoittaminen ja etsiminen yhdessä
- ✓ koulutusmahdollisuuksien kartoittaminen, osaamisen täydentämiseen tähtäävien koulutusten esittely
- ✓ Jatkokoulutusmahdollisuuksien kartoittaminen
- ✓ Koulutusvaihtoehtoihin tutustuminen, yhteishaun tekeminen yhdessä ja pääsykokeisiin valmentaminen
- ✓ (pienimuotoisen) opiskelun mahdollistaminen työsuhteen aikana
- ✓ oppisopimuskoulutuksen järjestäminen/käynnistäminen työsuhteen aikana;
- ✓ ammattiin valmistumisen tukeminen oppisopimuksen avulla
- ✓ opintojen jatkamiseen kannustaminen

Yleisempi keskustelu ja jatkokolujen pohtiminen yhdessä

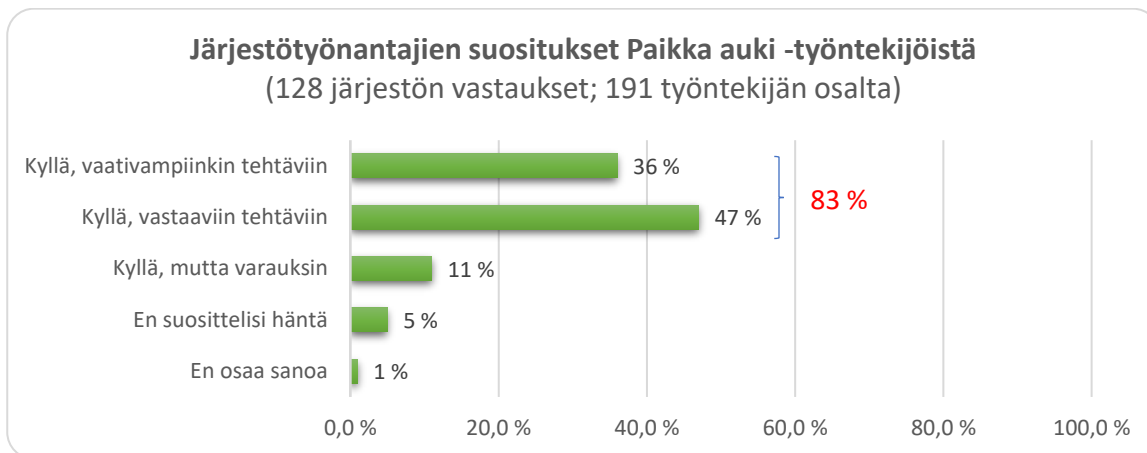
- ✓ elämän perusasioiden kartoittaminen (asunto, talous, tarpeelliset palvelut),
- ✓ Keskustelu henkilökohtaisen työkyvyn, resurssien, vahvuuksien ja heikkouksien osalta
- ✓ Jatkotyöllistymisen ”puheeksiotto” hyvissä ajoin ennen työsuhteen päättymistä
- ✓ Yleisiä työelämävalmiuksia koskevien teemojen esillä pitäminen PA-työsuhteen aikana
- ✓ Erilaisten vaihtoehtojen, toiveiden ja ajatusten kartoittaminen
- ✓ Kehityskeskustelut ja henkilökohtaisten, tunnistettujen valintojen tukeminen
- ✓ Monipuolinen perehdyttäminen järjestökenttään ja julkiseen sektoriin
- ✓ Jatkuva kannustus uuden oppimisen edetessä + antamalla vastuuta tilanteen mukaan
- ✓ Itsetunnon ja osaamisen vahvistamista ruokkivan keskustelun ylläpitäminen
- ✓ Paikka auki -työsuhteen ja kokemusten yhteinen loppuarviointi

Työhaun tukeminen ja ”avittaminen” erilaisin keinoin

- ✓ ohjaaminen TE-palvelujen ammatinvalinnan ohjaukseen ja/tai Ohjaamojen uravalmentajien luo
- ✓ työnantajan omien tai paikkakunnan työhönvalmentajien ja työllistämiskoordinaattoreiden palvelujen käyttö/hyödyntäminen
- ✓ Työnhaku ja rekrytointitapahtumissa ja työhaastatteluissa käynti työajalla
- ✓ Työtodistusten ja/tai suositusten antaminen, ansioluetteloiden työstäminen
- ✓ Ensiapukurssien järjestäminen PA-työntekijöille
- ✓ Liikkuminen ja verkostoituminen järjestökentällä, kutsuminen erilaisiin verkostotilaisuuksiin ja työnantajan yhteistyökumppaneiden ja paikallisten toimijoiden tapaamisiin
- ✓ Jatkotyöllistymistä tukevien lausuntojen kirjoittaminen (esim. KELA / TE-palvelut)
- ✓ Kannustaminen keikkatyöhön vastaavalle alalle
- ✓ Työterveyshuollon palvelujen käyttäminen tarpeen mukaan

Järjestöyönantajien suositukset Paikka auki -työntekijöistä

Kaikilta järjestöyönantajilta tiedusteltiin myös, voisivatko he suositella heille palkattua Paikka auki -työntekijää vastaaviin työtehtäviin toiselle työnantajalle, jos sitä heiltä kysyttäisiin.



Saatujen vastausten mukaan 83% järjestöyönantajista voisivat varauksetta suositella Paikka auki -työntekijöitä vähintään vastaaviin tehtäviin ja 36% myös vaativampiin tehtäviin. Vastausten perusteella voidaan todeta, että Paikka auki -avustusohjelma vastaa sille asetettuja tavoitteita erinomaisesti myös tältä osin: työnantajien mielestä **joka kolmas työntekijä pärjäisi vaativammassakin tehtävissä ja viidestä työntekijästä neljää voi suositella vähintään vastaaviin työtehtäviin**. 11% työnantajista esitti erilaisia varauksia suositellumahdollisuuteen ja useampi vastaajista täydensi vastauksiaan toteamalla, että *"päivittäinen ohjaus ja tuki on [oltava] riittävää"*, että *"on hyvä tarkentaa työtehtäväkokonaisuus hakijan kanssa ja käydä työsuhteen pelisäännöt läpi ennen palkkausta sekä sopia yhteiset säännölliset keskustelut esimiehen kanssa"* ja että *"varaus koskee nuoren psyykkistä vointia ja sosiaalisia voimavaroja"*.

Viisi prosenttia työnantajista ei suosittelisi heille palkattua Paikka auki -työntekijää vastaaviin tehtäviin ja neljä heistä täydensi vastaustaan kertomalla, että:

"Henkilö vaatisi valtavan paljon tukea ja jatkuvaa ohjausta. Sopisi ehkä tehtävään, jossa työtehtävät ovat melko toistuvia ja mekaanisia eikä vaadi paljon soveltamista."

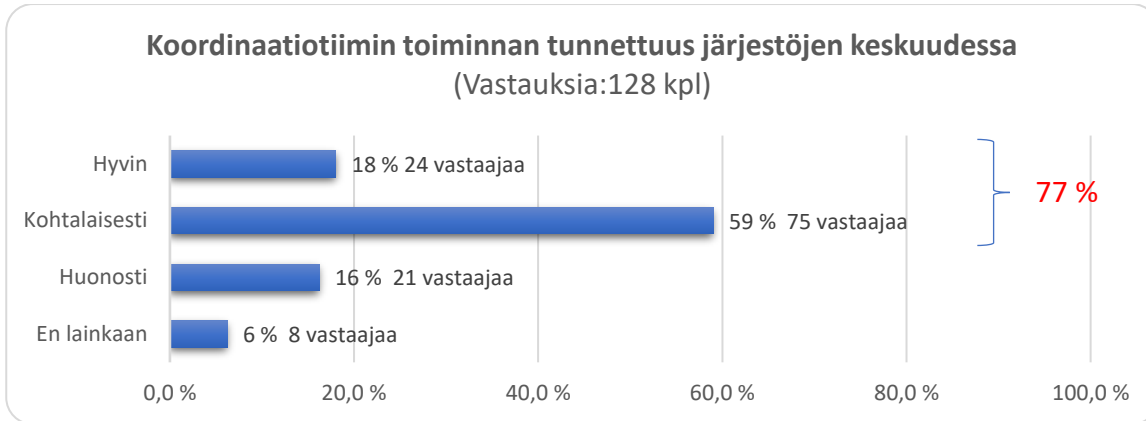
"Toisaalta hommat, jotka hänelle annettiin, suoritti näppärästi, mutta vaatii perään katsomista ja tarkkoja ohjeita ja joskus tuntui, että se muu työelämäohjaus oli aika rankkaa."

"Riittäväällä opiskelulla ja mikäli saa yksityiselämän asiat kuntoon, voisin häntä suositella. Nykyisellä näytöllä en."

"Työntekijä tarvitsee vielä toipumisaikaa, hyvää hoitosuhdetta sekä vahvoja yhteiskunnallisia tukirakenteita. Hänelle sopisi huomattavasti kevyemmällä rakenteella suoritettava yleishyödyllinen vastuualue, ei ehkä suoraan palkkatyö."

JÄRJESTÖTYÖNANTAJIEN YHTEISTYÖ PAIKKA AUKI -KOORDINAATIOTIIMIN KANSSA

Osana Paikka auki -työnantajakyselyä kartoitimme myös sitä, kuinka hyvin järjestöt tuntevat Nuorten Ystävillä toimivaa avustusohjelman koordinaatiotiimin toimintaa ja miten he kokemuksensa perusteella arvioivat koordinaatiotiimin yhteydenpitoa, tiedottamista, tuen antamista ja toiminnan hyödyllisyyttä.



Saatujen vastausten mukaan **noin kolme neljästä järjestöstä (77 %) tuntee koordinaatiotiimin toimintaa vähintään "Kohtalaisesti" ja lähes joka viides "Hyvin"**. Nykyisen Paikka auki -avustusohjelman koordinaatiotiimi on toiminut reilun vuoden²¹ ja 16 % järjestöistä kertoo tuntevansa sen toimintaa "Huonosti" ja 6 % vastaajista "Ei lainkaan"²². Näiden lisäksi kolme järjestöä valitsi vastausvaihtoehdon "Jokin muu, mikä?" ja kertoi, että: *"Osallistuminen työnantajatapaamiseen oli hyödyllinen", "Muutamassa tilaisuudessa käyty, kyselyihin vastattu, mutta viestintä jäänyt vieraammaksi"* sekä *"Jos olisin tarvinnut jotain apua, olisin varmasti saanut sitä."*

Järjestöjen antamat arviot koordinaatiotiimin toiminnasta

Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan koordinaatiotiimin yhteydenpitoa, tiedottamista, tuen antamista ja tiimin toiminnan hyödyllisyyttä numeerisella asteikolla 0-10. Annettujen vastausten **mukaan järjestöt ovat pääosin melko tyytyväisiä koordinaatiotiimin toimintaan**: vastausten keskiarvot vaihtelevat 7 pisteen molemmin puolin ja alle viiden pisteen osuus on pieni (6% - 14%) yhteydenpidon, tiedottamisen ja tuen/avun saamisen osalta. Tuen/avun saamisen osalta peräti 26% vastaajista antaa arvion 5 p, joka (asteikon keskivälillä) monille tarkoittaa myös "en osaa sanoa" -arviota ja/tai sitä, että eivät ole tarvinneet tai pyytäneet tukea tai apua²³. Koordinaatiotiimin toiminnan hyödyllisyyden osalta arviot jakautuvat tasaisemmin koko asteikolle: vastausten keskiarvo on 6,3 ja myönteisten arvioiden (5 – 10 p, 79%) rinnalla 21% vastaajista antaa tästä myös alle viiden pisteen arvioita.

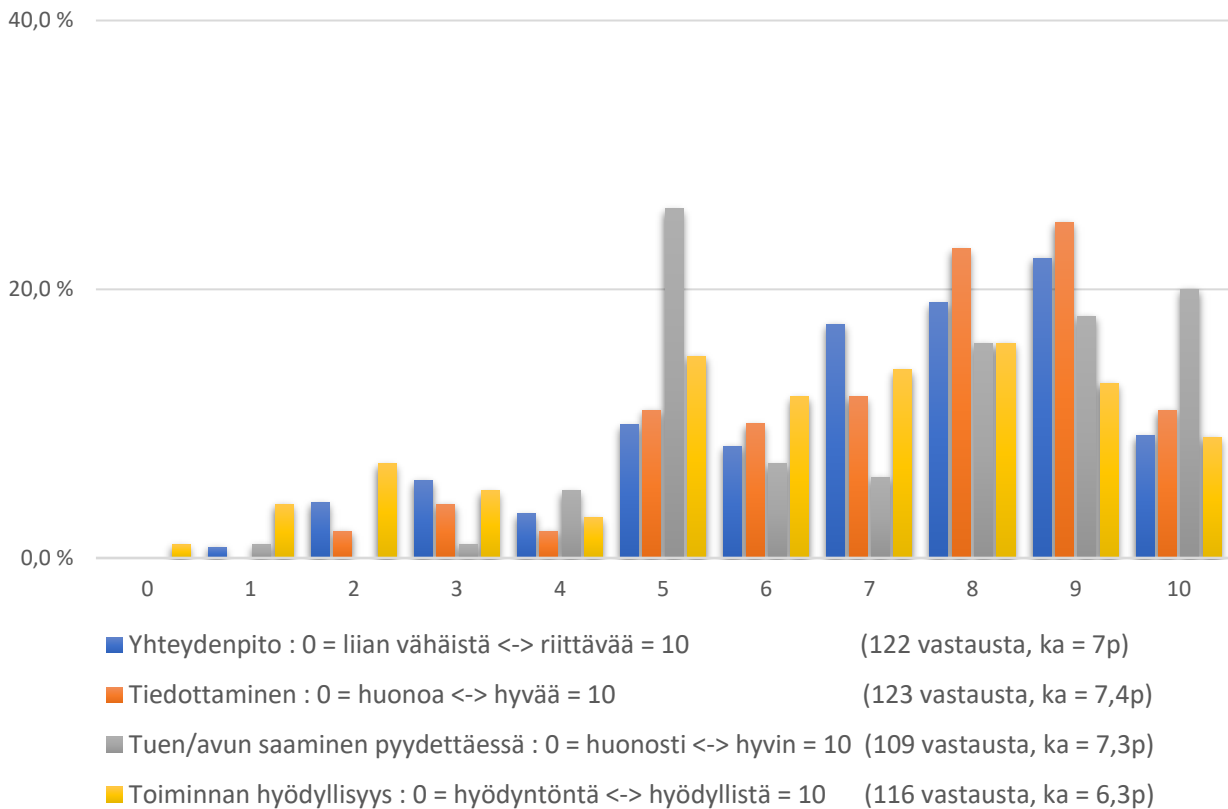
Järjestöille annettiin mahdollisuus myös täydentää/kommentoida numeerisia arvioitaan, johon saimme 47 vastausta. Näistä yli puolet (28 kpl) kertoivat, että eivät ole joko tarvinneet tai ehtineet pyytää apua koordinaatiotiimiltä. Jotkut kertoivat, että asiat ovat sujuneet hyvin ja apuja ei sen vuoksi ole pyydetty. Toiset harmittelivat, että eivät ole osallistuneet tapaamisiin tai tehneet yhteistyötä koordinaatiotiimin kanssa, vaikka tarvetta/haluja olisi ollutkin. Muutama kertoi, että aikovat tulevaisuudessa käyttää Paikka auki -nettisivuja enemmän hyödyksi.

²¹ Aiemmassa Paikka auki I -avustusohjelmassa (2014-2017) ei ollut vastaavaa koordinaatiotiimiä lainkaan. Kaikki avustusohjelman toimintaa koskevat kysymykset osoitettiin tällöin suoraan STEA:lle.

²² Näiltä ei pyydetty numeerisia arvioita koordinaatiotiimin yhteydenpidosta, tiedottamisesta, tuen antamisesta ja toiminnan hyödyllisyydestä.

²³ Monet järjestöt täydensivät vastaustaan tältä osin näin.

Järjestöjen antamat arviot (0-10 p) koordinaatiotiimin toiminnasta (109-123 vastaajaa)



Kymmenen järjestöä kertoi olevansa eri tavoin tyytyväinen koordinaatiotiimin toimintaan. Sekä työnantajille ja mentoreille että työntekijöille järjestettyjä tapaamisia kiiteltiin ja pidettiin hyödyllisinä. Saatuun palveluun, apuun ja erilaisiin neuvoihin oltiin tyytyväisiä: *"Tärkeää on, että saa apua pyydettyessä ja hyvä kun on olemassa paikka, mistä voi kysyä."*

Kuusi järjestöä (5 % kyselyyn vastanneista) esitti selkeästi kriittisempiä vastauksia koordinaatiotiimin toiminnasta. Näissä kritiikkiä esitettiin koordinaatiotiimin toiminnan näkyvyydestä/etäisyydestä ja ruotsinkielisen materiaalin vähäisyydestä²⁴. Yksi vastaaja oli pettynyt siihen, että tiimi ei ollutkaan ottanut uudelleen yhteyttä, vaikka oli syksyllä 2018 toiminnan alkuvaiheessa näin luvannut. Yksi vastaaja kertoi, että koordinaatio alkoi heidän kannalta aivan liian myöhään ja toinen vastaaja olisi kaivannut alkuun tukea mentoroinnin rakenteisiin ja sisältöihin, joita oletettavasti tässä vaiheessa ei vielä ollut esim. hankkeen kotisivuilla olemassa²⁵.

Kolme vastaajaa kertoi, että olisivat kaivanneet tiiviimpää yhteydenpitoa ja yhteistä (vertais)työskentelyä nimenomaan Paikka auki -työntekijöiden kesken: *"Näissä tilaisuuksissa tärkeää olisi vahvistaa työelämätaitoja ja mahdollistaa kokemusten vaihtaminen."*

Edellä mainittujen lisäksi yksi vastaaja toivoi, että koordinaatiotiimi voisi muistuttaa Paikka auki -ohjelmaan rahoitushakuihin liittyvistä määräpäivistä ja toinen vastaaja, että koordinaatiotiimi kiinnittäisi huomiota ongelmiin, jotka koskevat osatyöaikaan tekevien vammaisten palkkatyön ja sosiaaliturvan kannustinloukkuja²⁶.

²⁴ Nettisivujen materiaalia on valikoiden käännetty ruotsin kielelle.

²⁵ Ks. <https://www.paikka-auki.fi/mentorointi/>

²⁶ Järjestö kertoi käyneensä esittämässä huolensa myös työministeri Timo Harakalle.

Työnantajärjestöjen viestit STEA:lle

Työnantajakyselyssä järjestöille annettiin myös mahdollisuus kertoa näkemyksensä/toiveensa siitä, mitä STEA:n tulisi ottaa huomioon tulevina vuosina, kun se hallinnoi ja tekee ehdotuksia järjestöille kohdistuvista avustuksista nuorten ja/tai osatyökykyisten työllistämiseksi. Tähän kysymykseen saimme 104:ltä järjestöltä vastauksia, joiden sisältö on aihealueittain luokiteltu seuraavien otsikoiden alle:

- Ohjelman toimivuus (22 kpl)
- Ohjelman kohderyhmät, kriteerit ja rekrytointi (31 kpl)
- Mentorointi ja ohjaaminen (23 kpl)
- Oppisopimuskoulutus ja opinnot (8 kpl)
- Rahoituksen/kulujen kohdistaminen ja palkkaus (25 kpl)
- Ohjelman tulevaisuus (32 kpl)

Ohjelman toimivuutta koskevissa vastauksissa järjestöt kertoivat, että Paikka auki -ohjelman mukainen avustus on **erittäin hyvä, toimiva, tärkeä ja todella tarpeellinen**. Tyypillisiä vastauksia olivat esim. seuraavat:

"Paikka auki-avustuksella on erittäin merkittävä, työllistymistä edistävä vaikutus ja sitä pitää ehdottomasti jatkaa. Olemme erittäin tyytyväisiä tähän avustuslajiin."

"Paikka auki-ohjelma on ollut erityisen hyödyllinen sekä nuorille että järjestöille."

"Aivan mahtava tilaisuus tarjota nuorille ja osatyökykyisille työkokemusta! Kiitos mahdollisuudesta."

"Paikka auki-malli on loistava!"

Ohjelman kohderyhmiä, kriteerejä ja rekrytointia koskevissa vastauksissa järjestöt toivat esiin runsaasti erilaisia näkemyksiä ja toiveita. Palkattavien työntekijöiden ikärajoihin liittyen kaksi järjestöä esitti, että *"ikärajaa voisi nostaa 35 vuoteen, sillä moni nuori ei löydä opiskeluajan jälkeen työpaikkaa."* Muutama järjestö toivoi, että palkattaville henkilöille asetetut vaatimukset/kriteerit esimerkiksi osatyökykyisyyden tai "vaikeasti työllistyvän" suhteen pidetään edelleen joustavina. Se voi toki tuottaa erilaisia vaikeuksia rekrytointiin, mutta joustavuuden ja tilannekohtaisen harkinnan toivotaan edelleen olevan mahdollista ja toteutuvan ohjelman hengen mukaisesti²⁷.

Avustusohjelman kohderyhmistä vastaajat esittivät toiveita niin nuorten kuin myös osatyökykyisten, ikääntyvien ja maahanmuuttajien osalta. **Nuorten osalta** monet järjestöt pitävät Paikka auki -ohjelmaa hyvin merkittävänä, tärkeänä, turvallisena ja mahtavana mahdollisuutena päästä näyttämään osaamistaan, kartuttamaan työkokemusta ja kasvattamaan omia taitojaan.

"Paikka auki -rahoitus on merkittävä väylä työelämään ja varsinkin nuorelle, joka on saattanut olla jo muutaman vuoden työelämän ulkopuolella."

"Paikka auki 12kk on nuorelle pitkä työsuhde, jolla on suunnattomasti merkitystä työmarkkinoilla jatkossa. Paikka auki mahdollistaa monelle sen, että "kurotaan" kiinni niitä nuoria, joilla ei ehkä työllistymishaasteita ole ollut."

Osatyökykyisten kohderyhmää piti useampi järjestö myös erittäin tärkeänä. Osatyökykyisten työllistyminen Suomen työmarkkinoille on edelleen valitettavan vaikeaa ja hyvin monilla järjestöillä on juuri tähän kohderyhmään liittyvää kokemusta, kontaktipintaa ja erityisosaamista. Erityisenä toiveena muutama järjestö esitti myös, että *"ohjelman brändäyksessä tulisi huomioida se, ettei Paikka auki-ohjelma leimaa ketään, vaan se tulisi nähdä positiivisessa valossa"* ja että: *"Stea voisi omalta osaltaan yrittää vaikuttaa siihen, että työkyvyttömyyseläkeläisille toteutettaisiin lineaarinen malli palkan ja eläkkeen yhteensovittamiseen."*

Edellä mainittujen 'nuorten' ja 'osatyökykyisten' lisäksi muutama järjestö esitti myös toiveen 'ikäntyvien (50+)' ja 'maahanmuuttajien' kohderyhmien huomioimisesta jatkossa.

²⁷ Kaksi järjestöä korosti nimenomaan ohjelman hengen toteutumista nuorten rekrytoinneissa.

Mentorointia ja ohjaamista koskevat vastaukset koskivat sekä siihen myönnettävää taloudellista tukea että muuta tukea. Monet järjestöt korostivat mentoroinnin **tärkeyttä ja vaativuutta** ja pitivät siihen liittyvää taloudellista tukea hyvin tärkeänä. Rahallinen korvaus motivoi ja selkiyttää työnjakoa järjestöjen sisällä; joidenkin mielestä se pitäisi jatkossa sisällyttää ja kohdentaa automaattisesti osaksi myönnettävää avustusta. Osa toivoi lisää tukea ja yhteistyötä järjestöjen kesken nimenomaan mentoroinnin alueella, varsinkin työntekijöiden jatkopolkujen löytämiseen.

Oppisopimuskoulutuksen ja opiskelumahdollisuuksien osalta muutamat järjestöt kaipasivat lisää tietoa ja yksityiskohtaisempaa ohjeistusta. Muutama järjestö myös kehui nykyistä oppisopimusjärjestelmää ja joku toivoi myös, että *”oppisopimuksella palkattavien osalta avustus pitäisi myöntää koko oppisopimuksen ajaksi. Se säästäisi sekä järjestön että STEA:n resursseja²⁸.”*

Rahoitukseen ja avustusohjelman kulujen kohdistamiseen liittyvät viestit/toiveet STEA:lle koskivat Paikka auki -työntekijöiden palkkausta (16 kpl) ja työntekijöiden toimintaan/työhön liittyviä muita kuluja (9 kpl). Palkkausta koskevilla vastauksilla monet esittivät toiveita/kysymyksiä pitempien (18-24 kk) työsuhteiden mahdollisuudesta:

”Osatyökykyisten palkkaus: työsuhteen pituus on lyhyemmän työajan vuoksi helposti yli 12 kk. Olisi tärkeää, että olisi mahdollisimman vaivatonta saada siirrettyä avustusta myös 3. vuodelle. Varsinkin vaikeavammaisten työllistämässä eläkeraja saattaa asettaa esteitä siten, että työaika on lyhyt. Vammaiset henkilöt ovat vaikeasti työllistyviä ja tällä Paikka auki -avustuksella pystytään auttamaan tämän kohderyhmän työllistymistä. Tällöin olisi tärkeää, että rahoitusjärjestelmä olisi mahdollisimman joustava...”

”Onko vuosi joissakin tapauksissa liian lyhyt aika toimia ns. ponnahduslautana eteenpäin kohti avoimia työpaikkoja? On varmasti tapauskohtaista mutta pohdittavaksi.”

”Mielestämme yhden vuoden kierros on osoittanut liian lyhyeksi ajaksi sekä työnantajalle, että työntekijälle. Kun juuri ehtii tutustua ja perehtyä toimintaan ja tehtävään, niin on muutama kuukausi ja taas orientoituu uuteen työhön ja työn lopettamiseen. Puolitoista vuotta olisi oikein sopiva.”

Pitempien työsuhteiden lisäksi kaksi vastaajaa nosti myös harkittavaksi ideoita lyhyempien palkkasuhteiden mahdollistamisesta: *”matalan kynnyksen palkkaamista [...] potentiaalisten nuorten palkkaamiseen esim. puoleksi vuodeksi”* kuntouttavan työtoiminnan ja palkkatuetun työn jatkoksi.

”Lyhyempi jakso voisi olla hyvä sekä järjestöille että työntekijöille, ja silloin avustuksesta voisivat hyötyä useammat tahot. [...] Lyhyempi jakso voi myös olla riittävä jatkotyöllistymisen tukemiseksi esim. nuorilla, joiden ei ole mahdollista täyttää palkkatukea²⁹ saadakaan, jolloin myös työmahdollisuudet jäävät saamatta. ... Muita hankerahoituksia joustavampi hakuaika tai vaikka kahdesti vuodessa oleva hakuaika olisi hyvä, jolloin avustusohjelma tukisi järjestöjen tarpeita nopeammalla syklillä kuin nyt.”

Palkkausjaksojen pituuden lisäksi muutama toive esitettiin myös palkkatasosta: sen pitäisi olla ”työhön kannustavaa” ja jotkut toivoivat myös minimipalkkasuosituksia.

Työntekijöiden toimintaan/työhön liittyvien muiden kulujen osalta useat järjestöt toivoivat korotusta nykyiseen 10 % osuuteen. Monet pitävät sitä (liian) pienenä ja kaipasivat siihen korotusta esimerkiksi Paikka auki -työntekijän (ulkopuoliseen) koulutusmahdollisuuksiin, matkustamisen, ryhmätoiminnan järjestämiseen ja materiaaliin. Tämän lisäksi vastaajat esittivät yksittäisiä kommentteja/toivomuksia *”selkeistä ohjeista hakuprosessissa, lisätietoja osa-aikatyöllistämisestä, rahoituspäätösten loogisuudesta ja koordinaatiotiimiin käytettyjen varojen kohdentamisesta toisin.”*

Paikka auki -avustusohjelman tulevaisuutta koskien 32 järjestöä esitti vielä erikseen kyselylomakkeen lopussa vahvoja, omiin kokemuksiin perustuvia näkemyksiä ja toivomuksia ohjelman merkityksestä ja jatkumisesta nykyisen kaltaisena myös tulevina vuosina:

²⁸ Tällä tarkoitetaan ilmeisesti sitä, että jatkohakemusten tekemisestä STEA:lle voitaisiin luopua.

²⁹ ”Paikka auki -tehtävien vaihtoehtona saattavat olla työkokeilun tai palkkatuen käyttäminen työllistämiseen, ja ne ovat max 6 kk mittaisia vaihtoehtoja. Näiden muotojen kautta ei kuitenkaan työaika voi useinkaan olla kokoaikainen, mikä voi olla olennainen asia.”

"Toivottavasti Paikka auki-ohjelma saa jatkoa. Vuoden työkokemus turvallisessa työyhteisössä on monelle nuorelle silmiä avaavaa ja itseluottamusta rakentavaa."

"STEA mahdollistaisi tulevaisuudessakin yhdistyksille ja mahdollisimman monelle nuorelle ja osa-työkykyiselle mahdollisuuden saada työkokemusta järjestöissä Paikka auki -avustusohjelman tuella. Yhdistyksille, jolla on ollut Paikka auki -työntekijä, olisi hyvä jatkossakin saada tästä avustusohjelmasta avustusta työntekijän palkkaamiseen."

"Määrärahoja ko. toimintaan pitäisi olla enemmän."

"On tärkeää, että meille yleishyödyllisille yhdistyksille on keino osallistua työllisyystalkoihin."

"Ohjelmaa kannattaa ehdottomasti ylläpitää - se on työnantajalle ja työntekijälle erinomainen riskitön mahdollisuus saada työelämäkokemusta ja uutta apua ja näkemystä työhön."

"Itse toivoisin, että saamme jatkossakin nuoren/ osatyökykyisen työntekijän joukkoomme. Katson, että hyöty on molemminpuolinen. Toivoisin STEAn painottavan hyviä työnantajia, jotka aidosti panostavat nuoren hyvinvointiin ja työssäoppimiseen. Toki työllistettävä nuori on myös lisäkäden ja aidosti tukena muussa toiminnassa, mutta se ei ainakaan meillä ole ainoa syy työllistää nuoria vaan katsomme, että meillä on hyvin toimiva työyhteisö, jossa on hyvä opetella työelämää."

"Paikka-auki työntekijöiden tekemä työ on ollut myös merkittävää kansalais- ja järjestötyötä, josta on ollut useille ihmisryhmille ja ihmisille suurta käytännön hyötyä. Suuret hakijamäärät myös kielivät siitä, että tarvetta tälle toiminnalle on kovasti."

Avustusohjelman tutkimusta ja seurantaan tekevänä tahona **kiitämme kaikkia kyselyyn vastanneita järjestöjä arvokkaista tiedoista, näkemyksistä ja arvioista**³⁰. Ne edesauttavat sekä koordinaatiotiimin toiminnan että koko ohjelman kehittämistä tulevina vuosina. Vastauksista käy hyvin myös ilmi, että kaikkia ohjelmassa mukana olevia järjestöjä emme vielä ole tavoittaneet ja esimerkiksi tiedottamisen suhteen voimme edelleen kehittää toimintaamme useiden erityiskysymysten osalta.

³⁰ Tässä raportissa kaikkien järjestöjen vastaukset on esitetty tiivistäen ja kokonaisuus huomioiden. Kaikki yksittäiset koordinaatiotiimin toimintaa koskevat vastaukset ja STEA:lle tarkoitetut viestit/toiveet olemme toimittaneet STEA:lle myös erikseen (anonymisti) lyhentämättöminä, vastausten sisällön mukaan ryhmiteltyinä.