



PAIKKA AUKI -TYÖNANTAJIEN HAASTATTELUT - kevät-kesä 2020

Taustaa

Teimme 10 kpl työnantajien teemahaastattelua 25.5. - 17.6. 2020 välisenä aikana. Halusimme kuulla kokeneiden, useampia vuosia Paikka auki -avustusohjelmassa mukana olleiden työnantajien kokemuksia ja näkemyksiä ohjelman toimivuudesta ja mahdollisesta jatkokehittämisestä.

Haastateltavat työnantajat valittiin eri puolilta Suomea ja toteutettiin etänä Teams-sovelluksen avulla. Järjestöt toimivat sote-alan eri sektoreilla ja edustivat laaja-alaisesti järjestökenttää STEAn kohdeluokitusten mukaisesti, lähes kaikki eri kohdeluokituksista. Haastateltavissa oli mukana sekä tällä hetkellä mukana olevia järjestöjä, että aiemmin mukana olleita. Muutama haastateltavista järjestöistä on ollut mukana lähes vuosittain vuodesta 2014 alkaen. Järjestöissä töissä olleiden Paikka auki -työntekijöiden kokonaislukumäärä vaihteli kahdesta viiteen/järjestö.

Haastateltujen henkilöiden asema järjestöissä vaihteli: mukana oli sekä toiminnanjohtajia että työntekijöiden esihenkilöitä ja mentoreita. Osa haastatteluista toteutettiin ryhmähaastatteluina, joissa mukana oli 2-3 haastateltavaa samasta järjestöstä.

Koordinaatitiimin tutkija Hans Mäntylä ja ohjelmapäällikkö Marjo Riitta Tervonen toimivat haastattelijoina, osin yhdessä. Haastattelun teemat ja kysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen, haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Haastattelut kestivät keskimäärin noin tunnin.

Haastattelujen teemat ja kysymykset käsittelivät työnantajien kokemuksia Paikka auki – ohjelman toimivuudesta, työsuhteiden sujumisesta ja onnistumisesta eri vuosina, miten mentorointi toteutettiin, millaisia työntekijöiden jatkopolut ovat olleet ja miten niiden löytäminen on järjestöissä tuettu. Haastattelujen lopuksi pyysimme kaikkia työnantajia kertomaan myös kuinka tarpeellisenä he Paikka auki -ohjelmaa pitävät ja miten sitä olisi hyvä kehittää, mikäli ohjelma jatkuu myös vuoden 2021 jälkeen.

Kokemukset Paikka auki -ohjelmasta

Vuoden mittainen työllistymisjakso avaa monille kohderyhmiin kuuluville henkilöille ainutlaatuisen mahdollisuuden päästä tavoittelemaan omia mahdollisuuksiaan työelämässä. Aika on riittävän pitkä myös sille, että vaikeasta asemasta tuleva henkilö ehtii työnteon rinnalla nousta ja toipua omista henkilökohtaisista vaikeuksistaan, löytää ja koetella omaa osaamistaan ja kiinnostuksen alueita. Ohjelman kautta **työnantajalle myönnettävä taloudellinen tuki on sekä hallinnollisesti joustava että määrällisesti merkittävä**: se mahdollistaa keskittymisen huolelliseen ja tarpeen mukaiseen työskentelyn ohjaamiseen: työntekijälle voi antaa riittävästi aikaa työn opetteluun, työyhteisöön ja alan ammattilaisiin tutustumiseen sekä oman tulevaisuuden suunnitteluun. Siirtymä vaikeasta asemasta itsenäisempään palkkatyöhön on harvoin yksinkertainen ja vuoden mittainen



työsuhte mahdollistaa työnteon erilaisten vaiheiden läpikäymisen (työnteon ja levon rytmittäminen, elämäntilanteen asettuminen, omien rajojen koettelu innostumisen ja/tai väsähtämisen kautta).

“Heitä ei ole ihan yksin... heitetty syvään päätyyn, vaan siinä on ollut joku aina lähellä. Ja sitten sitä vastuun määrää on pystytty aika nopeastikin muokkaamaan.”
(PA-työnantaja 29.5.2020)

Osa työnantajista oli sitä mieltä, että joissain tilanteissa hieman vuotta lyhyempikin aika voisi riittää. Osa oli sitä mieltä, että vuosi on vielä lyhyt aika kestävän työuran luomiselle, kun haastavassa elämäntilanteessa erilaisten asioiden ja yksityiskohtien järjestely voivat viedä totuttua enemmän aikaa.

Työnantajat olivat myös yhtä mieltä siitä, että avustusohjelman mahdollistama **työntekijän ohjaus ja mentorointi** on yksi tärkeimmistä onnistuneen työsuhteen osatekijöistä. Mentoroinnin toteutustavat vaihtelevat sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan.

“Hyvä esimies itsellä ja hyvä tuki, koska kun se keskusteluyhteys on avoin ja sellainen että me, me tehdään tätä yhdessä, niin se [...] heijastuu meihin kaikkiin työntekijöihin myöskin niin, että kävi tässä miten vaan, niin me ei jätetä teitä [...] että teidän pitää täysin yksin selviytyä, vaan me halutaan kattoo se jatkopolku.” (PA-työnantaja 10.6.2020)

Huolellisesti toteutettu ja tilanteen mukainen mentorointi mahdollistaa työtehtävien räätälöinnin työntekijän osaamista ja kokemusta vahvistavaksi toiminnaksi. Luottamuksellisen ja toimivan mentorointisuhteen luominen on tilannekohtaista “käsityötä”, joka edellyttää aikaa, kärsivällisyyttä ja kykyä reagoida asianmukaisesti työntekijän ja työyhteisön muuttuviin tilanteisiin. Parhaimmillaan se vahvistaa sekä Paikka auki -työntekijän että työyhteisön toimintaedellytyksiä.

“Ei lähdetä ollenkaan revittelemään mihinkään suuntaan, koska se ei ole todellakaan tarkoitus erityisesti hänen kohdallaan, vaan pyritään sellainen tasainen kokonaisuus saamaan aikaiseksi. [...] Se pitää sisällään aika monta juttua, se ei ole vaan pikkujuttu, että tuu duuniin ja tee duuni, vaan siinä on näitä ulottuvuuksia, jotka on myös työntekijän oman oikeusturvan ja muun kannalta aika oleellisia, jos niitä ei huomioida.” (PA-työnantaja 25.5.2020)

“[Mentorointisuhte] rauhoittaa tätä kaikkea ihan valtavasti, ja tietenkin auttaa varmaan siihen työyhteisöön liittymistäkin, kun siellä on joku luottotyyppi. Meille muille se antaa työrauhan olla työkavereita.” (PA-työnantaja 28.5.2020)



Avustusohjelman keskeisimpiä tavoitteita on Paikka auki -työntekijöiden työelämävalmiuksien vahvistaminen siten, että heille löytyy kiinnostava ja kestävä **jatkopolku myös määräaikaisen työsuhteen jälkeen**. Kaikki työnantajat kertoivat, että tähän pyritään erilaisin keinoin ja tulokset ovat hyviä. Yksi tavoitteellisimmista lähtökohdista on se, että jatkopoluista puhuminen aloitetaan jo rekrytointivaiheessa kysymällä työnhakijoilta mihin he tähtäävät Paikka auki -työn jälkeen, jos tulevat valituiksi.

“Me koettiin merkitykselliseksi myös se koko rekrytointiprosessi siinäkin mielessä, että siellä oli ihmisiä, jotka eivät ole koskaan päässeet työhaastatteluun. Pelkästään sen tilanteen antaminen jollekin, että pääset siihen kohtaan, että sinua haastatellaan, sinusta ollaan kiinnostuneita, sinun työelämästäsi, mitä sulla on annettavaa...” (PA-työnantaja 10.6.2020)

Työntekijöille sopivien jatkopolkujen etsimisen, työstämisen ja tunnistamisen tavat vaihtelevat. Mielekkäät ja joustavasti räätälöidyt työtehtävät, asianmukainen ohjaus, kannustus ja työnantajan usko työntekijän kykyihin auttavat kiinnostavan jatkopolun löytämisessä. Osalle järjestyy rahoitus, jonka varassa työskentelyä voi jatkaa saman työnantajan palveluksessa, osa löytää uuden työn järjestöjen verkostojen kautta, osa lähtee täydentämään osaamistaan opintojen kautta, osa jää odottamaan mahdollista ratkaisua vireillä olevaan rahoitushakemukseen. Vuoden mittainen työsuhde tuo pitkäjänteisyyttä myös jatkopolkujen työstämiseen ja järjestösektorilla verkostoitumismahdollisuudetkin koetaan hyväksi.

Ohjelman jatkuminen vuoden 2021 jälkeen

Haastateltujen työnantajien kokemukset ohjelmasta olivat varauksettoman myönteisiä. Kaikki olivat sitä mieltä, että **“ohjelmaa pitää ehdottomasti jatkaa”** myös vuoden 2021 jälkeen. Nuorten ja osatyökykyisten työllisyystilanne on hyvin haastava ja koronapandemian myötä tilanne on muuttunut entistä vaikeammaksi. Monet nuoret ja useimmat osatyökykyiset tarvitsevat osaavaa, erityistä ja riittävän pitkäkestoista tukea työllistymisen eri vaiheisiin. Paikka auki –avustusohjelma tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden juuri tähän. Yksi haastateltavista halusi välittää kiitoksensa ohjelman keksijälle STEAan:

“Mä haluaisin antaa kiitokset tälle Paikka auki –ohjelmalle, kuka sen on ikinä keksinykään. [...] et tavallaan tässä kasvatetaan pieni puu, joka tuottaa sitten hedelmää toivottavasti, että pienestä lähetään ja siitä sitten vuoden aikana ehkä kehkeytyy sellaista, joka onkin tälle yhteiskunnalle ihan hyödyllistä ja muuta. Tässä ei oo suuri tavoite ensimmäisenä, vaan lähdetään pienestä, ja minusta se on jotenki kauheen salliva ja ihana tapa tehdä tätä työtä. Tämä on hyvin rakennettu ohjelma.” (PA työnantaja 28.5.2020)



Kaikki haastatellut työnantajat pitivät avustusohjelmaa sekä toimivana että erittäin tarpeellisena nykyisille kohderyhmille. Ohjelma on toiminut jo vuodesta 2014 ja työnantajat pitivät sitä hyvin suunniteltuna. Nykyisten kohderyhmien (nuoret ja osatyökykyiset) rinnalla harkitsemisen arvoisina kohderyhminä esitettiin varttuneita 50+ työttömiä, työelämään palaavia henkilöitä (esim. pitkät sairauslomat, mutta osatyökykyisyyden kriteerit eivät kuitenkaan täyty), sekä omaishoitajia.

“[Paikka auki] -ohjelma on tuonut näkyväksi sitä osaamista, mitä ihmisillä on ja se voisi parhaimmillaan vielä lisätä sitä. Jos miettii muitakin kohderyhmiä, [...] myös niitä aika pitkään työttömänä olleiden henkilöiden osaamista, niin ihan fakta on, että Suomessa tarvitaan työvoimaa, työntekijöitä, ja tärkeää on se osaaminen ja se halu tehdä töitä. Ja jos miettii vaikka järjestöjen roolia kaiken kaikkiaan, niin kyllähän tämä nyt mitä parhaimmillaan on sitä syrjäytymisen ehkäisemistä kaikin puolin.” (PA-työnantaja 28.5.2020)

Keskustelua käytiin myös ohjelman avulla palkattavien henkilöiden mahdollisten työterveyskulujen merkityksestä ja kohdentumisesta ohjelman toimijoiden kesken. Joissakin yksittäistapauksissa työterveyskulut voivat nousta varsin merkittäviksi, joka voi vähävaraiselle järjestölle olla haasteellista. Työntekijöiden yhdenvertaisuuden näkökulmasta olisi hyvä, jos näihin kuluihin olisi tarvittaessa varattu enemmän pelivaraa. Toisaalta työnantajat olivat myös hyvin tietoisia siitä, että mikäli avustusohjelman suuruus ei kasva, jonkin tietyn kuluerän kasvattaminen voi vähentää ohjelman avulla palkattavien henkilöiden lukumäärää.

Yhdessä haastattelussa nousi esille, että paikallisen TE-toimiston kanssa oli vaikeuksia, kun rekrytoitavan kriteereissä oli ikä ja osatyökykyisyys. TE-toimistossa ei ymmärretty positiivisen erityiskohtelun mahdollisuutta rekrytointitilanteessa. Koordinaatiohankkeelle on tullut myös muutamia yhteydenottoja tähän aiheeseen liittyen.

Yksi työnantajien esittämistä ohjelman kehittämiskohteista koski Paikka auki -työsuhteen päättymistä ja sitä välittömästi seuraavia kuukausia. Tähän olisi hyvä luoda eri tavoin tuettu “nivelevaihe”, jossa työntekijän mukana seuraisi jonkinlaista ohjausta ja tukea esimerkiksi 3-6 kk määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeen.

“Voisiko se olla vaikka tällöinen yhteistyönantajuuus hetken aikaa, että meillä vähenee työaika, vaikka tietty prosenttimäärä ja siirtyy sinne uuteen paikkaan, joka on löydetty niin, et se uusi työpaikka tietää, että siinä on tavallaan rinnalla nämä tietyt palvelut ja työkykykoordinaattorit tai mitkä nimikkeet ikinä onkaan. [...] tavallaan se ihminen saatellaan aina nivelevaiheesta toiseen.” (PA-työnantaja 4.6.2020)

Yhteenveto



Haastattelut vahvistivat Paikka auki -työnantajien jatkokyselyn 10/2019 tuloksia ohjelman toimivuudesta ja vaikutuksista. Aiemmassa kyselyssä yhdeksän kymmenestä järjestötyönantajasta on vähintään tyytyväinen ja 68% on erittäin tyytyväinen palkattujen henkilöiden työskentelyyn ja 96 % piti Paikka auki -työntekijöiden tekemän työn merkitystä järjestöjen toiminnan kannalta merkityksellisenä.

“Minusta ne hetket, kun on esimerkiksi pyytänyt tätä Paikka auki –työntekijää johonki juttuun mukaan, ja sit siitä on tullu jotenki ihan priimaa siitä hommasta. Ja sit varsinkin, ku siihen liittyy vielä asiakkaita, jotka ovat olleet tyytyväisiä [...] niin siitähän tulee niinku, en mä tiiä, kumpi siinä enemmän tuulettaa, minä vai hän.” (PA-työnantaja 28.5.2020)

Järjestöille on tärkeää ja palkitsevaa myös se, että he voivat olla mukana tukemassa ja vahvistamassa Paikka auki -työntekijöiden ammatillista kasvua. Tyytyväisyyden takana saattaa olla vaikeitakin hetkiä, mutta niistä on selvitty ja päästy eteenpäin.

[...] tää on ollut tosi hyödyllinen ja hyviä tyyppejä ollaan saatu mukaan. Haasteitakin on ollut, mutta sehän on työelämässä ihan normaali asia, ja niitä on saatu hoidettua tavalla tai toisella.” (PA työnantaja 25.5.2020)

Paikka auki –koordinaatiohanke jatkaa tutkimusta työnantajien kokemuksista. Seuraava työnantajille tehtävä kysely toteutetaan alkuvuodesta 2020, jolloin kysytään vuonna 2019 rahoituksen saaneiden järjestöjen kokemuksia. Tutkimustuloksia hyödynnetään ohjelman toimivuuden arvioinnissa sekä mahdollisen uuden ohjelmakauden suunnittelussa.

Oulussa ja Helsingissä 21.8.2020

Marjo Riitta Tervonen
Ohjelmapäällikkö
Paikka auki –koordinaatiohanke/Nuorten Ystävät ry

Hans Mäntylä
tutkija
Paikka auki –koordinaatiohanke/Nuorten Ystävät ry