



Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät

Koordinaatiohankkeen tutkimuksia

Työntekijäkysely (5) 11/2020

Jaana Toikkanen, FT, tutkija
p. 044 734 1546
Paikka auki II -koordinaatiohanke
Nuorten Ystävät, Yliopistonkatu 5, Helsinki
jaana.toikkanen@nuortenystavat.fi
www.paikka-auki.fi

TIIVISTELMÄ

Kysely lähetettiin Paikka auki -työntekijöille 211 Paikka auki -järjestön kautta marraskuussa 2020 ja saimme 145 vastausta. Arvioitu vastausprosentti 69 on erinomainen ja samaa suuruusluokkaa (67–77 %) kuin aiemmissa työntekijäkyselyissä.

Neljä vastaajaa kymmenestä oli työsuhteensa alkupuolella ja kuusi kymmenestä loppupuolella. Nuorien, alle 30-vuotiaiden osuus on pysynyt noin 70 prosentissa, mutta nyt 40-vuotiaita ja sitä vanhempia työntekijöitä oli aiempaa enemmän. Kolme neljäsosaa vastaajista oli naisia ja heidän osuutensa on kasvanut koko ohjelmakauden ajan. Osatyökykyisten vastaajien osuus oli noin kolmannes. Ohjelma tavoittaa kohderyhmäänsä laajasti etenkin sähköisten rekrytointikanavien kautta: vain vajaalla viidenneksellä työntekijöistä oli työ- tai vapaaehtoistyökokemusta sote-järjestöstä ja noin kymmenesosa tunsi nykyisen työnantajansa entuudestaan.

Paikka auki -työntekijöistä useampi kuin yhdeksän kymmenestä oli tyytyväinen työhönsä ja suosittelisi järjestöä työpaikkana. Hyvä perehdytys, selkeät työtehtävät sekä työyhteisön lämmin vastaanotto vaikuttivat työsuhteen alkupuolella olevien mielipiteisiin. Työsuhteen loppupuolella olevat kertoivat puolestaan työyhteisön lämminhenkisestä ilmapiiristä, kannustuksesta, tuesta sekä riittävänä koetusta palautteesta työstään. Kokemus joukkoon kuulumisesta, tasavertaisesta kohtelusta sekä taitojen arvostaminen olivat osaltaan vaikuttaneet työntekijöiden myönteisiin kokemuksiin. Yhä useammalla työntekijällä (83 %) oli myös mentori.

70 % työsuhteen loppupuolella olevista vastaajista kertoi myönteisistä muutoksista elämässään. Useimmiten kerrottiin elämänlaadun parantuneen mielekkään tekemisen myötä ja että elämään oli tullut selkeyttä, stressi oli vähentynyt ja usko tulevaisuuteen kasvanut. Sen lisäksi taloudellinen toimeentulo oli parantunut. Merkittävää on, että huonoista elämänmuutoksista tai negatiivisista asioista kertoi edelleen vain neljä vastaajaa (5 %) työsuhteen loppupuolella, vaikka kyselyn aikaan koronasta johtuvia poikkeusoloja oli eletty jo yli puoli vuotta.

Paikka auki -työntekijöiden tulevaisuus nykyisen työsuhteen jälkeen näyttää edelleen valoisalta. Reilu kolmasosa tietää mitä tulee tekemään tulevaisuudessa, ja heistä yli puolet menee töihin ja vajaa puolet opiskelemaan. Neljä kymmenestä ei vielä varmuudella tiedä tulevaisuuttaan, mutta heillä on suunnitelmia ja tahto mennä eteenpäin. Useampi kuin kuusi kymmenestä työsuhteen loppupuolella olevasta vastaajasta suuntaa kohti työtä ja useampi kuin neljä kymmenestä kohti opintoja. Vajaa viidennes pelkää jäävänsä työttömäksi, mutta edelleen vain kaksi prosenttia kertoo jäävänsä työelämän tai koulutuksen ulkopuolelle. Heidän osuutensa on pysynyt näin pienenä vuodesta 2019 alkaen ja laskenut neljäsosaan vuoden 2018 osuudesta (8 %).

Sisällysluettelo

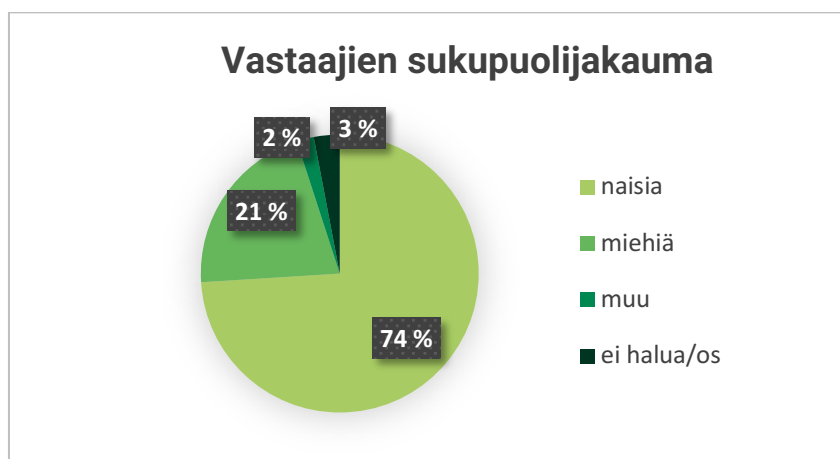
TIIVISTELMÄ.....	2
KYSELYN TOTEUTUS	4
TYÖNTEKIJÖIDEN TAUSTATIEDOT	4
ELÄMÄNTILANNE ENNEN NYKYISTÄ PAIKKA AUKI -TYÖSUHDETTA	9
NYKYISTÄ PAIKKA AUKI -TYÖSUHDETTA KOSKEVAT KYSYMYKSET	10
TYÖSUHTEEN ALKUPUOLELLA OLEVAT TYÖNTEKIJÄT	10
<i>Paikka auki -työntekijöiden tehtävänimikkeet (n=56)</i>	11
<i>Työvälineet</i>	11
<i>Työtehtävien sisältö ja työntekijään kohdistuvat odotukset työsuhteen alkupuolella</i>	11
<i>Kokemukset työn aloittamisesta ja alkuvaiheiden sujumisesta</i>	12
<i>Perehdytys työtehtäviin Paikka auki -työsuhteen alkupuolella</i>	13
<i>Kokemukset uutena työntekijänä työyhteisössä</i>	13
<i>Odotukset ja toiveet Paikka auki -työsuhteen alkupuolella</i>	13
KOKEMUKSET PAIKKA AUKI -TYÖSUHTEEN JÄLKIPUOLELLA	14
<i>Asema työyhteisössä</i>	14
<i>Työtehtävät ja niiden mahdollinen muutos työsuhteen aikana</i>	15
<i>Oma elämäntilanne työsuhteen jälkipuolella</i>	16
<i>Verkostoituminen</i>	18
KAIKKIA VASTAAJIA KOSKEVAT KYSYMYKSET	19
<i>Oppisopimus</i>	19
<i>Mentorointi</i>	21
<i>Tyytyväisyys työhön</i>	22
<i>Työhön liittyvät onnistumisen kokemukset</i>	23
TYÖNTEKIJÖIDEN TULEVAISUUS PAIKKA AUKI -TYÖSUHTEEN JÄLKEEN	25
<i>Työ- ja/tai opiskelupaikkojen hakeminen</i>	25
<i>Mitä Paikka auki -työsuhteen jälkeen?</i>	26
<i>Paikka auki -työsuhteen merkitys työntekijöiden tulevaisuuden suunnittelussa</i>	30
PALAUTTEET.....	31
<i>Palaute ja kehitysideat ohjelmalle</i>	31
<i>Palaute ja kehitysideat koordinaatiohankkeelle</i>	32
JATKOKYSELY NOIN 6 KK PAIKKA AUKI -TYÖSUHTEEN JÄLKEEN	32
LIITE 1 KORONARAPORTTI	34
YHTEYSTIEDOT	39

KYSELYN TOTEUTUS

Kysely lähetettiin 23.11.2020 Paikka auki -työntekijöille 211 Paikka auki -järjestön kautta. Saimme 145 vastausta 11.12. mennessä. Arvioitu vastausprosentti 69 on erinomainen ja samaa suuruusluokkaa (67–77 %) kuin aiemmissa työntekijäkyselyissä.

Työntekijöiden taustatiedot

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 74 % oli naisia ja miehiä oli 21 %. Kaksi prosenttia kertoi olevansa muunsukupuolisia ja kolme prosenttia ei osannut tai tahtonut kertoa sukupuoltaan. (Kuva 1.)



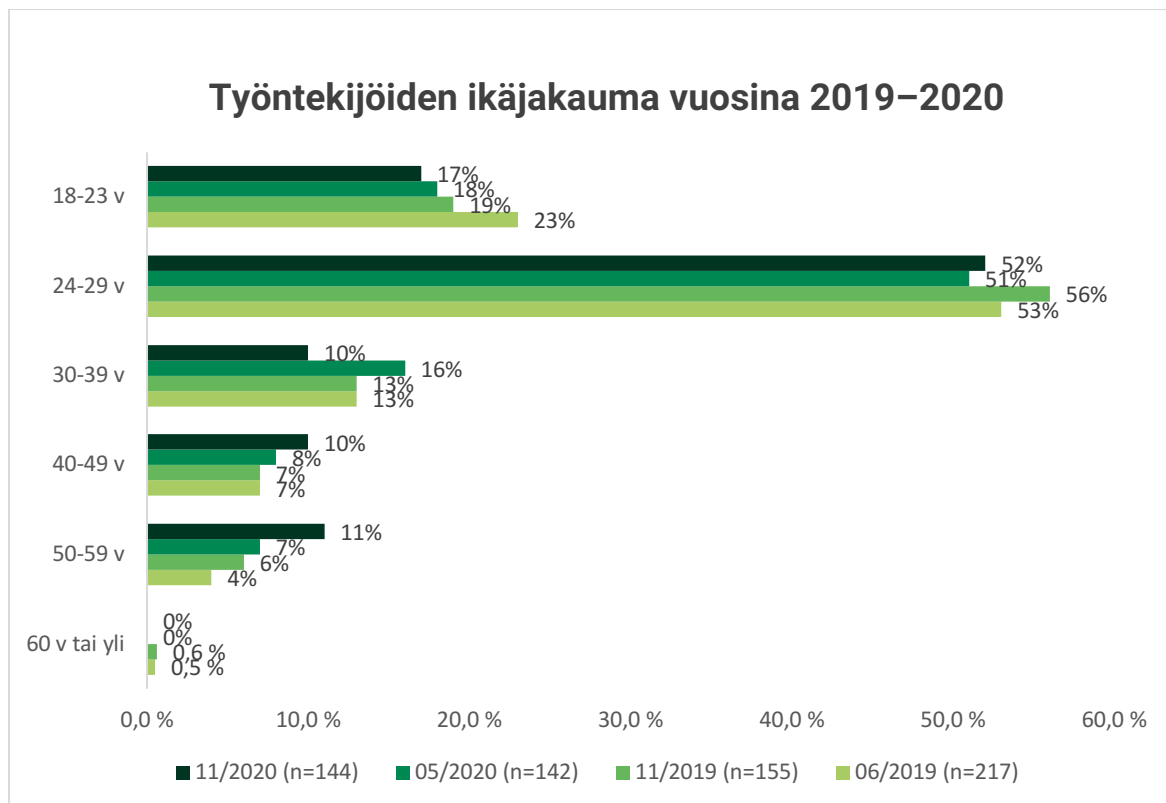
Kuva 1. Vastaajien sukupuolijakauma (n=142).

Edellisiin työntekijäkyselyihin verrattuna naisten osuus on hieman kasvanut ja miesten osuus puolestaan pienentynyt. Muunsukupuolisten osuus on pysynyt samankaltaisena sekä heidän, jotka eivät tahdo tai osaa sukupuoltaan kertoa. (Taulukko 1.)

	12/2018	06/2019	11/2019	05/2020	11/2020
nainen	65 %	69 %	65 %	70 %	74 %
mies	31 %	28 %	30 %	25 %	21 %
muunsukupuolinen	–	2 %	3 %	3 %	2 %
ei osaa/tahdo sanoa	4 %	1 %	3 %	3 %	3 %

Taulukko 1. Paikka auki -työntekijöiden sukupuolijakauma vuosina 2018–2020.

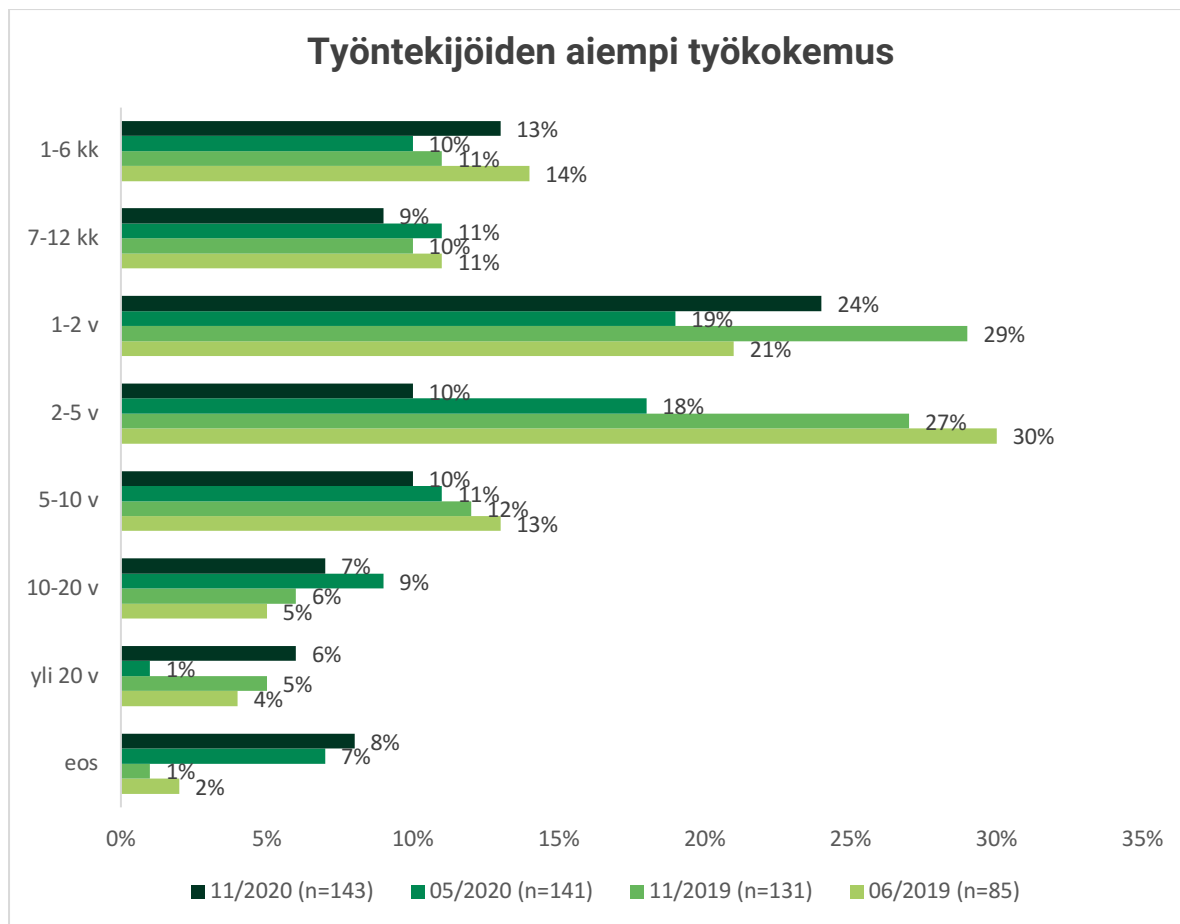
Valtaosa (69 %) kyselyn vastaajista oli nuoria, alle 30-vuotiaita ja 31 % oli vähintään 30-vuotiaita osatyökykyisiä. 40-vuotiaiden ja sitä vanhempien työntekijöiden osuus on kasvanut. (Kuva 2.)



Kuva 2. Vastaajien ikäjakauma vuosina 2019–2020

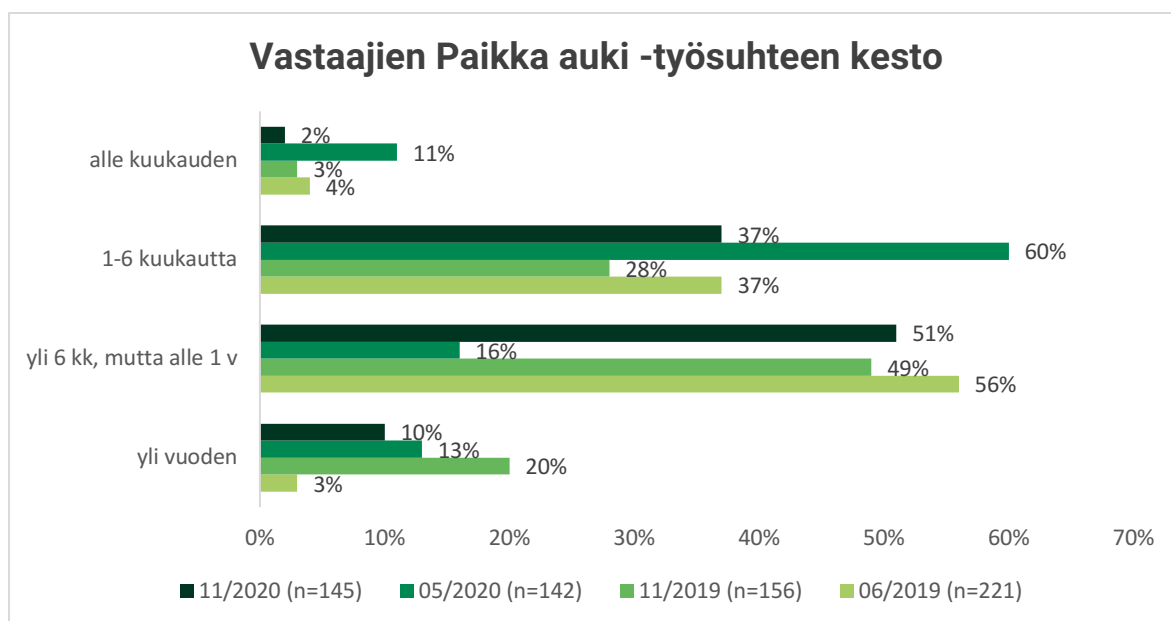
Joka toisella vastaajalla oli keskiasteen tutkinto (esim. YO-tutkinto tai 1–3 vuoden mittainen ammatillinen perustutkinto). Neljänneksellä vastaajista oli ammattikorkeakoulu- tai alempi korkeakoulututkinto ja 13 prosentilla ylempi korkeakouluasteen koulutus. Nämä vastaajien ilmoittamat koulutustiedot ovat samankaltaisia kuin edellisissä työntekijäkyselyissä.

Kyselyyn vastanneista 19 henkilöä kertoi, että Paikka auki -työ oli heidän ensimmäinen työpaikkansa. Muilla vastaajilla oli ollut yksi tai useampi työpaikka aiemmin, ja yleisimmin heillä oli 1–2 vuoden työkokemus. Neljällä vastaajalla oli työkokemusta jopa 30–40 vuotta. Muutokset aiempiin kyselyihin eivät ole suuria, paitsi 2–5 vuoden työkokemuksen omaavien osuus oli nyt aiempaa selvästi pienempi. (Kuva 3.)



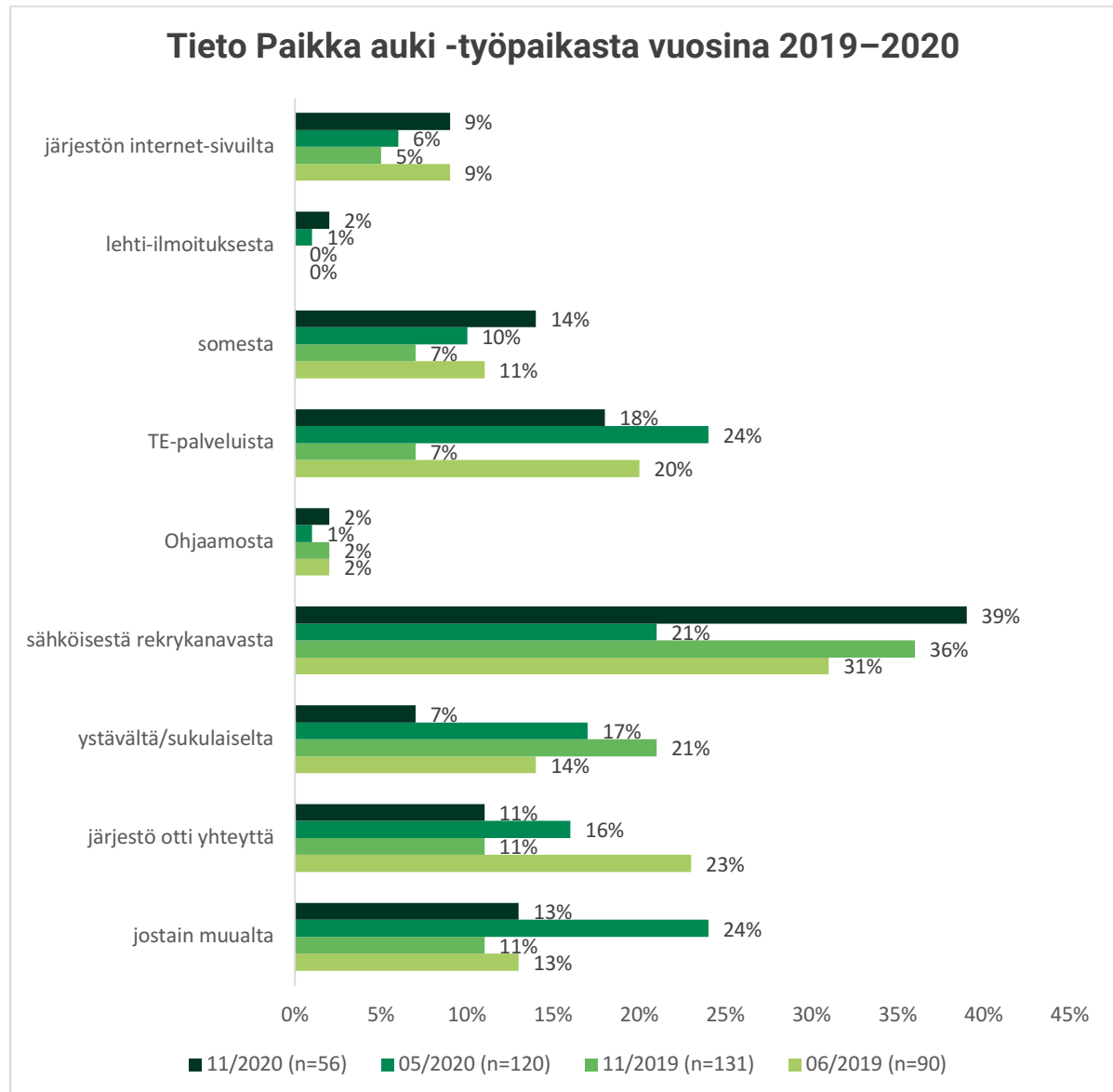
Kuva 3. Paikka auki -työntekijöiden aiempi työkokemus

Tässä työntekijäkyselyssä neljä vastaajaa kymmenestä oli työsuhteen alkupuolella ja kuusi kymmenestä loppupuolella. 15 vastaajan työsuhde oli jatkunut vuoden tai pidempään. (Kuva 4.)



Kuva 4. Työntekijäkyselyyn vastanneiden työsuhteen kesto.

Hiljattain työnsä aloittaneista vastaajista useimmat (39 %) olivat saaneet tiedon Paikka auki -työpai-
kasta sähköisistä rekrytointikanavista (te-palvelut.fi, Oikotie, Monster, tms.). Viidesosa uusista työntekijöistä oli saanut työpaikasta tietoa TE-palveluiden kontaktien kautta ja 14 % oli tutustunut siihen so-
siaalisessa mediassa. Sen lisäksi kymmenesosa uusista työntekijöistä oli löytänyt työpaikkansa joko
järjestöjen suorana yhteydenottona tai niiden verkkosivujen kautta. Sähköisten palveluiden runsaaseen
hyödyntämiseen on voinut vaikuttaa vallitsevat koronapandemiasta johtuvat poikkeusolot. (Kuva 5.)

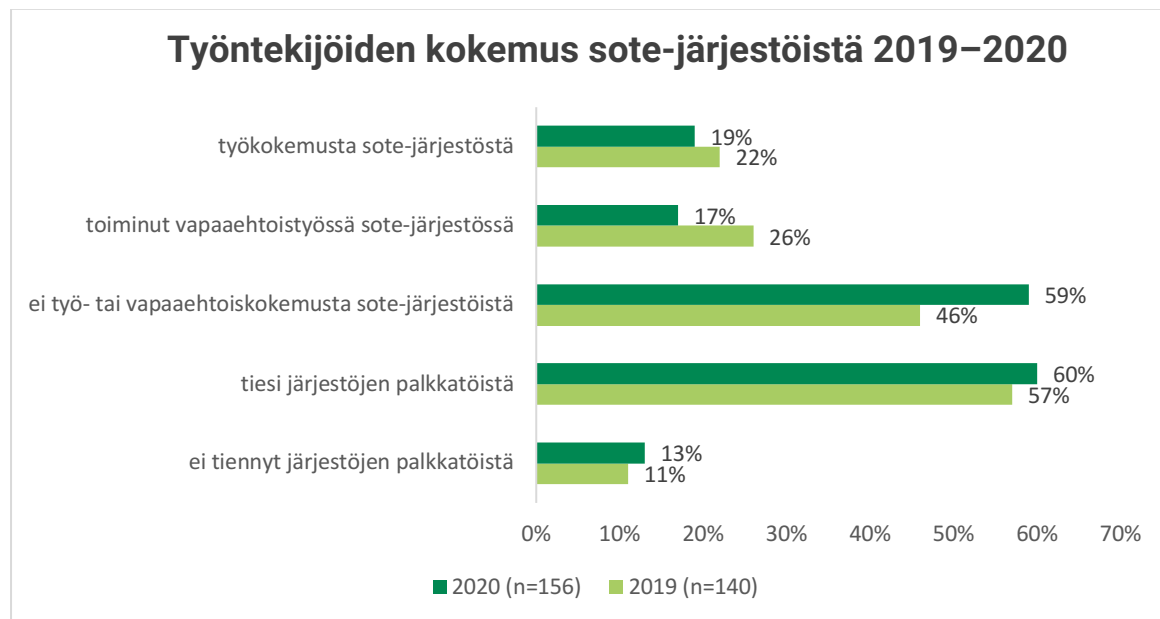


Kuva 5. Työntekijöiden tietolähteet Paikka auki -työpaikasta vuosina 2019–2020.

Kyselyn ajankohtana koronasta johtuvat poikkeusolot olivat jatkuneet jo yli puoli vuotta. Siksi liitimme tähän kyselyyn samanlaisen, ajankohtaisen lisäkysymyksen poikkeusolojen vaikutuksesta kuin edellisessä työntekijäkyselyssä oli ollut. Olemme raportoineet tähän koronakysymykseen saamistamme vastauksista erillisessä raportissa 02/2021 (liite 1).

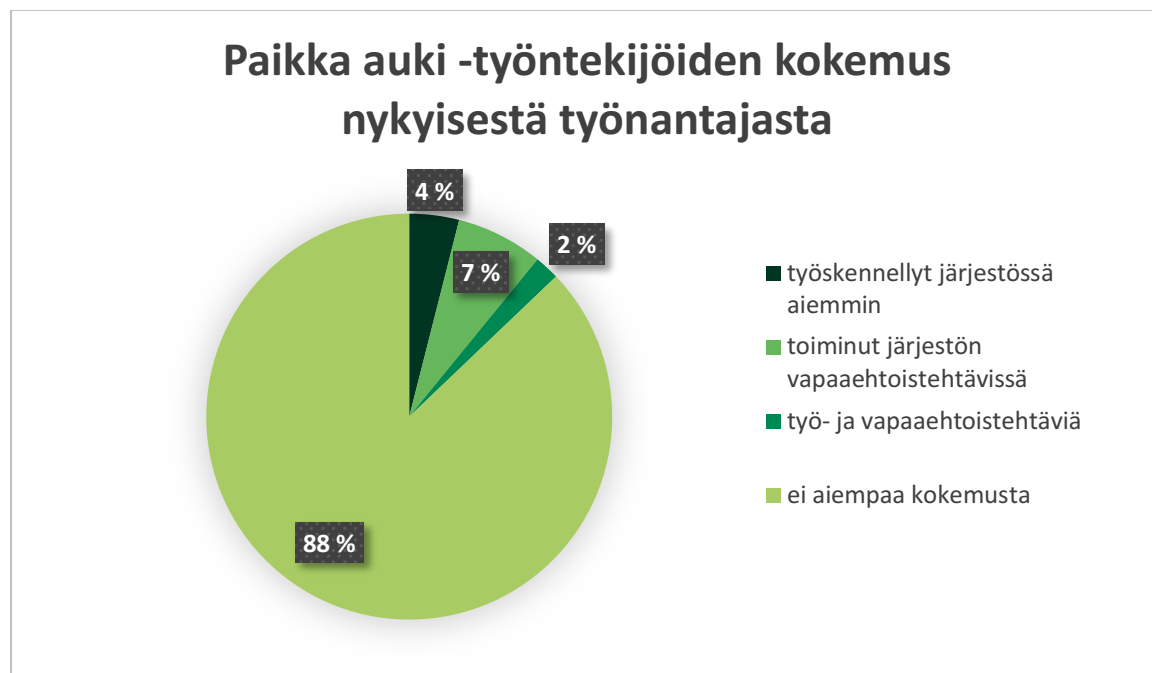
Paikka auki -työntekijöiden kokemus sosiaali- ja terveysalan järjestöistä oli vuonna 2020 vähäisempi vuoteen 2019 verrattuna. Tämän kyselyn vastaajista (n=56) viidesosa oli työskennellyt aiemmin sote-

järjestössä. Vapaaehtoistyöstä sote-järjestössä kokemusta omaavien määrä oli laskenut kolmanneksella edelliseen työntekijäkyselyyn verrattuna. Kuten keväällä 2020, kuusi vastaaja kymmenestä ei ollut työskennellyt tai toiminut vapaaehtoisena sote-järjestössä ennen Paikka auki -työsuhdettaan. (Kuva 6.)



Kuva 6. Paikka auki -työntekijöiden aiempi kokemus sote-järjestöistä vuosina 2019–2020 esitetynä kummankin vuoden kyselyiden osuuksien keskiarvoina.

Entistä suurempi osa kyselyyn vastanneista uusista Paikka auki -työntekijöistä ei ollut työskennellyt tai toiminut nykyisessä työnantajajärjestössään aiemmin. Heidän osuutensa oli kasvanut noin neljänneksellä edellisestä työntekijäkyselystä ja oli nyt jo 88 % (kuva 7).



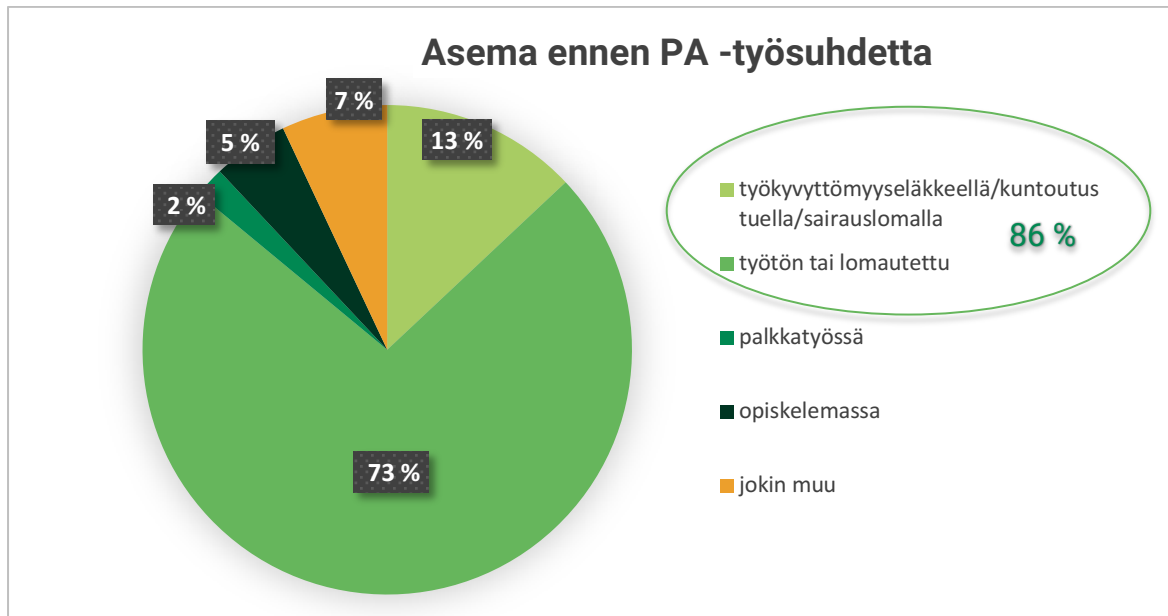
Kuva 7. Paikka auki -työntekijöiden kokemus nykyisestä työnantajastaan ennen työsuhdetta (n=56).

Aiemmin työnantajajärjestössä työskennelleiden vastaajien osuus oli laskenut edellisen kyselyn 16

%:sta vain neljään prosenttiin. Myös vapaaehtoistehtävissä työnantajajärjestössään toimineiden osuus oli pudonnut noin kolmanneksella. Ainoastaan yksi vastaajista oli sekä työskennellyt että toiminut vapaaehtoisena järjestössään ennen Paikka auki -työsuhteen aloittamista siellä. Tulokset viittaavat siihen, että Paikka auki -ohjelma tavoittaa kohderyhmäänsä entistä laajemmin ja etenkin heitä, joille järjestöt eivät ole tuttuja entuudestaan.

Elämäntilanne ennen nykyistä Paikka auki -työsuhdetta

Valtaosa työsuhteensa alkupuolella olleista vastaajista kertoi olleensa juuri ennen nykyistä työsuhdettaan työttömänä, kuntouttavassa työtoiminnassa, sairauslomalla, kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä (kuva 8). Heidän osuutensa oli kasvanut 10 % kevään 2020 työntekijäkyselyn vastauksiin verrattuna. Useimmat työttömistä, jotka kertoivat työttömyysjaksonsa pituuden, tulivat työsuhteeseensa 4–12 kuukauden työttömyyden jälkeen (taulukko 2). Palkkatyössä tai opiskelemassa oli ollut vain yhteensä seitsemän prosenttia vastaajista. ”Jokin muu” -vaihtoehdon valinneista vastaajista kaksi teki osa-aikatöitä tai keikkatöitä, yksi oli oppisopimuskoulutuksessa, yksi oli palannut ulkomailta ja yksi oli hoitovapaalla. (Kuva 8.)



Kuva 8. Vastaajien asema ennen Paikka auki -työsuhdetta (n=56).

	06/2019	11/2019	05/2020	11/2020
0–3 kk	19 %	42 %	20 %	33 %
4–12 kk	56 %	33 %	45 %	52 %
1–2 vuotta	20 %	12 %	22 %	12 %
yli 2 vuotta	6 %	12 %	14 %	3 %
yhteensä	54 henkilöä	33 henkilöä	51 henkilöä	33 henkilöä

Taulukko 2. Työttömyyden kesto ennen Paikka auki -työsuhdetta

Paikka auki -työsuhteensa alkupuolella olevia vastaajia (n=56) pyydettiin myös kertomaan elämäntilanteestaan ennen nykyisen työsuhteen alkua. 89 % vastasi tähän avoimena esitettyyn kysymykseen. Ti-

lannekuvauksissa toistuivat koulutuksesta valmistuminen ja sen jälkeinen epätietoisuus tulevaisuudesta tai työttömyys, lomautus koronapandemiasta johtuen, vaikeus löytää oman alan tai koulutusta vastaavaa työtä, alanvaihtajan haasteet, osatyökykyisyys ja somaattisen tai psyykkisen terveyden haasteet. Monesti kerrottiin myös niukasta toimeentulosta.

Nämä tekijät aiheuttivat vastaajissa kuormitusta ja he kuvailivatkin usein elämäntilannettaan rasakaksi. Henkinen jaksaminen oli koetuksella, elämästä puuttui merkityksellisyyttä ja osallisuutta. Mielen nousi epävarmuus oman osaamisen riittävydestä, etenkin jos työkokemus oli vähäistä tai se puuttui kokonaan. Työttömyydestä koettiin häpeää ja elämä saattoi tuntua vuoristoradalta. Arkeen ja elämään kaivattiin säännöllisempää rytmiä.

Voimia vastaajat kertoivat saaneensa itselleen vapaaehtoistyön tai keikkatyön tekemisestä. Työn puuttumista lukuun ottamatta vakaan elämäntilanteen kerrottiin kannattelevan. Parisuhde, perhe-elämä, kiva koti ja turvallinen taloudellinen tilanne kerrottiin hyvinä asioina ennen työsuhteen alkua. Läheisten tuen lisäksi harrastukset ja fyysinen terveys mainittiin voimavaroina. Jotkut vastaajat kertoivat myös käyttäneensä aikaansa uusien taitojen opetteluun ja lepoon, kun odottelivat sopivan työtilaisuuden löytymistä. Tyypillisiä kuvauksia omasta elämäntilanteesta ennen Paikka auki -työsuhdetta olivat seuraavat esimerkit:

"Elämäntilanteeni oli vuoristorataa ennen Paikka auki -työsuhdetta, koska elin tiukasti ja se oli väsyttävää. Hyvä puoli oli se, että tein vapaaehtoistöitä [- -] ja neuvoin osallistujille, miten käytetään sosiaalisia kanavia jne. Olin myös [- -] -hankkeessa tekemässä lehtijuttuja. Olen luonteeltani aktiivinen ja elämänmyönteinen ihminen. Tämä Paikka auki -työsuhde toi elämäni tasapainoa."

"Vastavalmistuneena kiire löytää töitä, ettei työttömyys pitkity liiaksi. Oman alan viestintä / markkinointi / media alalta vaikeaa löytää sitä mitä haluaisi tehdä. Paljon oli auki viestinnästä vastaavien henkilöiden paikkoja auki. Mutta onko näin valmistuneena siihen pestiin vielä valmis. Miettii aina liikaa, onko työhön osaamista, rohkeutta, sosiaalisuutta yms."

"Kohdallani todella suuri haaste oli päästä ja löytää itselleni sopiva palkkatyö, jota hankala ahdistuneisuushäiriö oli vaikeuttanut. [- -] opiskelun jälkeen olen ollut oikeastaan vain työttömänä tai työharjoittelun kierteessä ja parissa ammatillisessa kuntoutuksessa. Olin edelleen Kelan kuntoutuksessa, kun sain tiedon työpaikkaani pääsystä, joten menin keskeyttämään kuntoutuksen, että pääsisin aloittamaan työt. Tosin sitten tapahtui Korona ja töiden alku viivästyi."

"Työnhaku turhautti, sillä koin, että koronakeväänä oli paljon työttömiä työnhakijoita ja tosi vähän työpaikkoja tarjolla. Alanvaihtajana en nähnyt, että minulla on mitään mahdollisuutta työllistyä. Rahatilanne turhautti ja koin häpeää työttömyydestäni. En koe, että tilanteessani oli kauheasti mitään hyvää. Toimettomuus ei sovi minulle ja tuntuu, että passivoitin hiukan. Ehkä hyvää oli se, että ehdin kuitenkin myös opetella uusia taitoja, nukkua ja käydä koiran kanssa pitkillä lenkeillä."

Nykyistä Paikka auki -työsuhdetta koskevat kysymykset

Työsuhteen alkupuolella olevat työntekijät

Paikka auki -työntekijöiden nykyistä työtä kartoittavat kysymykset koskivat työsuhteen alkupuolella tehtävännimikkeitä, kokemuksia työn aloittamisesta, mielikuvaa työtehtävien sisällöstä ja työntekijään kohdistuvista odotuksista. Kysyimme myös työvälineistä, perehdytyksestä sekä kokemuksia siitä, millaista oli tulla uutena työntekijänä työyhteisöön.

Paikka auki -työntekijöiden tehtävänimikkeet (n=56)

- järjestöavustaja/järjestöassistentti 17 henkilöä
- viestintäassistentti 4 henkilöä
- järjestötyöntekijä 11 henkilöä
- avustava ohjaaja 3 henkilöä
- kohtaamispaikkatyöntekijä 1 henkilö
- järjestökoordinaattori 2 henkilöä
- nuorisosihteeri 1 henkilö
- järjestösihteeri 1 henkilö
- markkinointisihteeri 1 henkilö
- yhteisöohjaaja 1 henkilö
- asumisohjaaja 2 henkilöä
- ohjaaja/ryhmäohjaaja 2 henkilöä
- toimistotyöntekijä 5 henkilöä
- assistentti 2 henkilöä
- toimistoassistentti 1 henkilö
- vahtimestari 1 henkilö
- siivooja 1 henkilö

Työvälineet

Paikka auki -työn hiljattain aloittaneilta työntekijöiltä kysyttiin heillä käytössä olevista työvälineistä ja niiden tarkoituksenmukaisuudesta. Valtaosalla oli käytössään oma tietokone ja puhelin. Osa kertoi ergonomisista lisävarusteista kuten sähkösäätöisestä työpöydästä, seisomamatosta ja useammasta tuolista, joiden käyttöä voi vaihdella työpäivän aikana. Lähes kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä työvälineisiinsä. Vain kaksi vastaajaa kertoi puutteista työvälineissä, mutta hekin kertoivat alun haasteiden jälkeen saaneensa tarkoituksenmukaiset työvälineet.

”Olen saanut oman puhelimen, tietokoneen ja sille laukun, kuulokemikrofonin ja suuren repun, millä saan kuljetettua esim suuria määriä muualla tulostettuja papereita. Välineet ovat palvelleet minua hyvin ja tulemme vielä todennäköisesti hankkimaan minulle yhden lisänäytön ja lisenssin Adobe Photoshoppiin.”

Työtehtävien sisältö ja työntekijään kohdistuvat odotukset työsuhteen alkupuolella

Mielikuvia työtehtävien selkeydestä ja työntekijään kohdistuvista odotuksista kysyttiin numeerisella (0–10) asteikkokysymyksellä, jonka saavutettavuus oli varmistettu. Edellisessä työntekijäkyselyssä nämä asteikkokysymykset oli jätetty pois, koska niiden saavutettavuutta kaikille ei silloin ollut mahdollista toteuttaa. Siksi tämän kyselyn tulosten vertailukohteenä käytetään edellistä numeerista arviointia näihin kysymyksiin, joka on tehty vuotta aikaisemmin 11/2019. Aineistokoot ovat keskenään samankaltaiset.

	11/2019*	ka*	11/2020*	ka*
a. tehtävien selkeys	74 %	7,7	91 %	8,1
b. työntekijään kohdistuvat odotukset	71 %	7,0	83 %	7,7

Taulukko 3. *prosenttiosuudet vastaajista, jotka vastanneet 7-10 (=selkeä tai erittäin selkeä). *Vastauksen keskiarvo kyselyssä. Vastauksen lukumäärä oli 47 (2019) ja 55 (2020) kysymykseen a, ja 45 (2019) ja 54 (2020) kysymykseen b.

Kolme neljästä vastaajasta työntekijäkyselyssä oli 11/2019 pitänyt mielikuvaansa työtehtävistään selkeänä. Vuotta myöhemmin tehdyssä kyselyssä jo yhdeksän kymmenestä vastaajasta kertoi näin. Samansuuntaisesti selkeä käsitys työntekijään kohdistuvista odotuksista oli lisääntynyt edelliseen numeriseen arviointiin verrattuna ja nyt hieman useampi kuin neljä viidestä piti itseensä kohdistuvia odotuksia selkeinä. (Taulukko 3.)

Kokemukset työn aloittamisesta ja alkuvaiheiden sujumisesta

Avoimeen kysymykseen työntekijöiden kokemuksista työn aloittamisesta ja sen sujumisesta vastasi 55 Paikka auki -työntekijää, joista valtaosa kertoi työn aloituksen sujuneen hyvin. Vastaavasti touku-kuussa 2020 kaksi kolmesta tähän kysymykseen vastanneesta kertoi työn aloituksen sujuneen hyvin. Kymmenesosalla vastaajia oli ollut työn aloituksessa sekä haasteita että hyviä kokemuksia, kun keväällä näin oli viidesosalla vastaajista. Ainoastaan hankaluuksista kertoneita vastauksia (4 %) oli nyt syksyllä yli puolta vähemmän kuin kevään kyselyssä. (Taulukko 4.)

	05/2020		11/2020	
	vastausmäärä	%	vastausmäärä	%
hyvin	66	67 %	47	85 %
hyvin ja haasteita	22	22 %	6	11 %
haasteita	11	11 %	2	4 %
yhteensä	99	100 %	55	100 %

Taulukko 4. Työn aloittamisen ja tekemisen sujuminen työsuhteen alkuvaiheessa.

Positiiviseen kokemukseen mainittiin johtaneen muun muassa hyvänä pidetty perehdytys ja työyhteisön lämmin vastaanotto. Perehdytyksellä on suuri vaikutus työn alkuvaiheeseen ja sen merkitys korostuu, kun koronapandemian aiheuttamat poikkeusolot ovat pakottaneet työt tehtäväksi paljolti etänä. Samoin työyhteisön tuki on ollut merkityksellinen Paikka auki -työntekijöille niin tähän kysymykseen kuin koronapandemian vaikutuksia kartoittavaan kysymykseen saamiemme vastausten (liite 1) perusteella.

"Alkuvaihe on sujunut minusta todella hyvin, koska olen oppinut uusia taitoja ja asioita itsestäni. En koe mitään vaikeuksia olla töissä, koska työkaverit muistuttavat minua olemaan ihan rauhassa, koska kaikki tulee pikku hiljaa. Työyhteisö on todella hyvä, ja se on ollut minulle ihana huomata."

"Olen tykännyt työporukasta ihan hirveästi. Kaikki ovat ottaneet minut hyvin vastaan ja olleet innoissaan siitä että ajanjakso on kaksi vuotta. Aluksi etätyöt tuntuivat inhottavilta, sillä en ollut vielä oikein päässyt tekemisen makuun, mutta nyt olen jo innoissani siitä että saan tehdä töitä pyjamassa. Käydään kerran viikossa toimistolla työtiimin kanssa suunnittelemassa ja sosialisoimassa, ja ne päivät antavat puhtia etätyöskentelyyn ihan eri tavalla."

"Työn aloitus oli helppo. Minulta ei vaadittu liikaa, vaan annettiin oppia asiat asia kerrallaan. Työn kulkuun oli täten mielekästä päästä mukaan. "

He, joilla oli ollut hyvin sujumisen lisäksi työn aloituksessa haasteita, kertoivat niiden ylittämistäkin:

"Aluksi kaikki oli sekavaa, mutta nyt kuukauden jälkeen työtehtävät alkavat jo sujua ja alkaa olla tunne, että tietää mitä tekee. Vertaistoimintaa kaipaisin enemmän, että voisi vaihtaa ajatuksia ja suunnitella yhdessä."

"Alku oli haastava, sillä koronatilanne vaikutti suuresti työhön perehtymiseen. Kipuilin paljon myös ammatti-identiteettini ja sekä itsetunnon kanssa. Työyhteisö onneksi tuki suuresti ja on ollut kärsivällinen kanssani, mistä heitä olenkin kovasti kiitellyt. Nyt työhön on tullut jo jonkinlainen rutiini ja työnteko sujuu paljon paremmin."

Huomattavaa on, että vain kahdessa vastauksessa kerrottiin yksistään työn aloitukseen liittyvistä hankaluuksista. Silloinkin vastauksista välittyi motivaatio tehdä työtehtävät hyvin.

"Työ tuntuu vaikealta, kaikki on niin uutta. Haastetta ainakin riittää. Toivon, että tämä lähtisi sujuumaan."

"Aluksi oli turhauttavaa, kun koin, ettei työtehtävillä ollut niin "väliä". Esim. jos minulta jäi toimeksianto liittyen kysyttävää, niin vastauksen saaminen kesti epämääräisen ajan."

Perehdytys työtehtäviin Paikka auki -työsuhteen alkupuolella

Paikka auki -työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä olivat pääosin vähintäänkin hyviä. Perehdytystä kuvailtiin usein sanoilla hyvä, kattava, monipuolinen ja laaja. Osalle perehdytys oli ollut erinomaista, jopa parasta työrullaan kokemaansa, ja osalle riittävää. Huomattavaa on, että vastaajista (n=55) vain 5 % oli tyytymättömiä saamaansa perehdytykseen, vaikka vastaajien työsuhteet olivat alkaneet koronapandemiasta johtuvien poikkeusolojen aikana. Perehdytykseen tyytyväiset vastaajat kertoivat tiedon omaksumista helpottaneen perehdytyksen jaksottaminen osiin, sen rauhallinen tahti sekä tieto jatkuvasta tuen saamisen mahdollisuudesta sitä tarvitessaan. Muina työn aloittamista helpottavina asioina mainittiin esimiehen tuki ja kannustus.

Tämän työntekijäkyselyn vastaukset perehdytyksestä koskevaan kysymykseen ovat huomattavasti myönteisempiä kuin edellisessä kyselyssä saadut. Myös koronakysymyksen vastaukset olivat nyt myönteisempiä kuin aiemmin (liite 1). Edellisen kyselyn aikaan koronapandemia oli kestänyt vasta muutaman kuukauden, millä on voinut olla merkitystä kokemuksiin työn aloittamisesta. Vaikuttaakin siltä, että työskentelyyn vallitseissa olosuhteissa on sopeuduttu.

Kokemukset uutena työntekijänä työyhteisössä

Lähes poikkeuksetta Paikka auki -työntekijät (n=55) olivat kokeneet vastaanottonsa uuteen työyhteisöön hyvänä (47 %) tai erittäin hyvänä (49 %). Ainoastaan kaksi vastaajaa kuvaili vastaanottoaan mielmoin käyttäen sanoja "ok" tai "suhteellisen hyvin". He kertoivat kaivanneensa lisää työntekijöiden välisiä kohtaamisia tai suurempaa arvostusta omalle työpanokselle. Tyytyväiset ja erittäin tyytyväiset työntekijät mainitsivat vastauksissaan muun muassa, että heidän näkemyksiään arvostetaan, heihin luotetaan ja heille annetaan vastuuta. Muut työntekijät koettiin ymmärtäväisinä, kannustavina ja auliina auttamaan uusien asioiden kanssa. Työpaikan lämmin, ystävällinen ilmapiiri ja toisten työntekijöiden kiinnostus uutta työntekijää kohtaan olivat tuntuneet hyvältä.

Odotukset ja toiveet Paikka auki -työsuhteen alkupuolella

Avoimeen kysymykseen nykyiseen työhön liittyvistä odotuksista vastasi 54 työntekijää. Heidän vastauksensa olivat samankaltaisia edellisessä työntekijäkyselyssä saatujen kanssa. Tälläkin kertaa toivottiin eväitä tulevaisuuden työtä varten: työkokemusta, ammattitaidon, työelämätaitojen sekä verkostojen kasvattamista. Jotkut toivoivat myös nykyisen työsuhteen jatkuvan. Vastaajilla oli halua oppia tuntemaan järjestötyötä ja sosiaalialaa paremmin, ja työvuoden toivottiin selkeyttävän tulevaisuuden

suunnitelmia. Vastauksissa kerrottiin myös toiveesta kehittää itseään ja oppia tuntemaan oma potentiaalinsa paremmin. Niissä kerrottiin tahdosta olla osa yhteisöä ja antaa oma panoksensa sen hyväksi. Lisäksi työtehtävien sisältöön ja työyhteisön toimintaan liittyviä toiveita ilmeni. Muutama vastaaja kertoi toivovansa pandemian jälkeisten normaaliolojen palaavan pian ja mahdollistavan lähityön asiakkaiden parissa.

"Odotan työkokemusta, uuden oppimista, verkostoitumista, ammatillista kasvua."

"Saada kokemusta varsinaisesta työelämästä, mitä kohdallani on ollut vain lähinnä työharjoittelujen merkeissä. Toiveena olisi saada itselleni lisää rohkeutta, oppia uutta ja tuntemaan paremmin rajani, että mihin kykenen ja mihin välttämättä en."

"Odotan, että opin uusia taitoja ja tietoja sosiaalialasta työnä ja vielä vahvistusta siihen että tätä alaa voisin tulevaisuudessa opiskella."

"Toivon oppivani työelämän kannalta hyödyllisiä taitoja ja tietoja seuraavan vuoden aikana. Odotan myös pääseväni kokeilemaan paljon erilaisia tehtäviä myös oman työnkuvani ulkopuolelta, ja kehittämään osaamistani laaja-alaisesti. Toivon saavani itsevarmuutta omasta osaamisestani, työskentelytavoistani ja persoonastani. Haluan myös päästä haastamaan itseäni, jotta kehittyisin mahdollisimman paljon."

"En osaa toivoa enempää kuin mitä olen tämän kautta jo saanut. :) Kaikki on hyvin täällä. Olen saanut mahtavia työkavereita, työni on monipuolista ja saan kokea työssäni merkityksellisyyden tunnetta. Lisäksi saan tehdä sellaisia asioita, joissa olen hyvä ja se palkitsee."

Kokemukset Paikka auki -työsuhteen jälkipuolella

Jokainen Paikka auki -työntekijä saa työntekijäkyselyn vastattavakseen kahdesti. Osa kysymyksistä on samoja molemmilla kerroilla, ja osa riippuu työsuhteen kestosta vastaushetkellä. Yli puoli vuotta työsuhteessa olleita Paikka auki -työntekijöitä (89 vastaajaa) pyydettiin kertomaan kokemuksistaan päästä osaksi työyhteisöä. Tiedustelimme työtehtäviä, niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia kuluvan työvuoden aikana ja sitä, onko työ vastannut omia odotuksia. Selvitimme avoimilla kysymyksillä työntekijöiden elämäntilannetta, siinä tapahtuneita muutoksia ja työsuhteen mahdollista vaikutusta. Kysyimme myös työntekijöiden keskinäisestä verkostoitumisesta työsuhteen jälkipuolella.

Asema työyhteisössä

Kolme neljästä työsuhteen jälkipuolella olleesta työntekijästä kertoi kokevansa asemansa työyhteisössä vähintään hyväksi. Vajaa kolmasosa kaikista vastaajista (n=85) kuvaili kokemustaan erittäinkin hyväksi. Myönteiseen kokemukseen oli vaikuttanut työyhteisön lämminhenkinen ilmapiiri, kannustus, tuki sekä työntekijän riittävänä kokema palaute työstään. Kokemus joukkoon kuulumisesta, tasavertaisesta kohtelusta sekä työtaitojen arvostaminen olivat myös osaltaan vaikuttaneet työntekijöiden kokemuksiin.

"Olen saanut paljon positiivista palautetta työstäni ja siitä, kuinka hyvin olen tullut mukaan työyhteisöön. Koen olevani arvostettu työyhteisön jäsen. Olen päässyt käyttämään omia vahvuuksiani työssäni."

"Olen tasavertainen työyhteisön jäsen ja viihdyn meidän työporukassa, joten töihin on kiva tullakin. Työpaikkani on hyvin avoin ja keskusteleva, joten saan (ja annan) myös rakentavaa palautetta työnjäljestä. Olen osaamisen karttuessa saanut erilaisia työtehtäviä ja kiitoksia jaellaan, kun työt on tehty hyvin."

Koronapandemian aiheuttamat muutokset työskentelyyn näkyivät muutamassa vastauksessa, mutta poikkeusolojen vaikutus ei ollut välttämättä vain kielteinen.

"Oma fiilis on, että osaksi työyhteisöä pääseminen on vienyt aikaa. Minut otettiin kyllä ilolla vastaan, kun aloitin. Teams-aikana ollaan niin tehokkaita ja tiiviisti usein asiassa, niin vapaampi keskustelu jää pois. Osastokahvitkin usein ajautuvat työasiaan, toki sekin on ollut hyödyllistä ja oppinut samalla uuttakin, kun suullisesti käydään porukalla asioita läpi ja jos ollaan mielipiteitä vailla tai joku asia ihmetyttää. Olen saanut osakseni hyvää kohtelua ja työtäni arvostetaan. Ainakin viisutuohtoksiani on keuhuttu kovasti. Ja pari kollegaa myös usein soittaa mulle, jos on joku tekninen ongelma tai tarvii vaikka Facebookissa saada tehtyä jotain. Sekin on tosi kivaa, kun voi olla avuksi tai työkaverille tulee tunne kenen puoleen kääntyä tietyn ongelman kohdatessaan. Yleensä aina mulla on ollut aikaa auttaa. ☺ Toki sitä kasvokkaista kanssakäymistä kaipaun hurjasti. Teamsissa olen nähnyt työkavereita, eli rinnasta ylöspäin ja aina ei sitäkään, kun kameroita pidetään kiinni verkkoyhteyksien takia."

"Minut otettiin heti mukaan ja osaksi työyhteisöä. Myös korona tilanne on vaikuttanut siihen, että työyhteisöstä on tullut entistä tiiviimpi. Olen saanut positiivista palautetta työstäni."

Noin kuudesosalla (16 %) vastaajista oli ollut myönteisten kokemusten ohella myös haasteita työyhteisöön mukaan pääsemisessä ja päivittäisessä työssään. Kielteisinä kokemuksina kerrottiin, että työntekijän taitoja ei hyödynnetty tarpeeksi eikä mielipiteitä otettu huomioon. Saadun palautteen kerrottiin olleen riittämätöntä, työn arvostusta ei koettu ja työntekijä oli saattanut tuntea itsensä ulkopuoliseksi työyhteisössä. Vain harvempi kuin yksi kymmenestä vastaajasta (8 %) oli kokenut työyhteisön jäsenenä olemisen lähinnä haasteellisenä. He kertoivat ongelmista esimiehen tuessa, palautteen keskittymisestä epäonnistumisiin, eriarvoisuuden kokemuksesta sekä työyhteisön ilmapiiriin kireydestä. Näissä tilanteissa jaksamista oli auttanut työkavereiden välittäminen.

"Työkaverit kohtelevat minua hyvin ja lämpimästi. Ainoastaan toinen esimiehistäni ignooraa minua tasaisin väliajoin, jättää vastaamatta viesteihin, joskus jopa aamutervehdyksiin. En ole saanut työstäni montaakaan kertaa kiitosta, mutta olen itse tyytyväinen työhöni ja arvostan osaamistani. En tosin ole saanut moitteitakaan. Olen täällä ollessani hankkinut yhteistyökumppaneita ilmaiseksi etuja yhdistyksellemme, mutten ole niistä saanut kiitosta, esimies ei ole edes kommentoinut asiaa. Tähän olisin odottanut heiltä edes huomioimista. Turhauttaa sellainen, mitä ei huomata, ei huvittaisi ehkä enää tehdä tällaisia "avunpyyntöjä" yrityksiin."

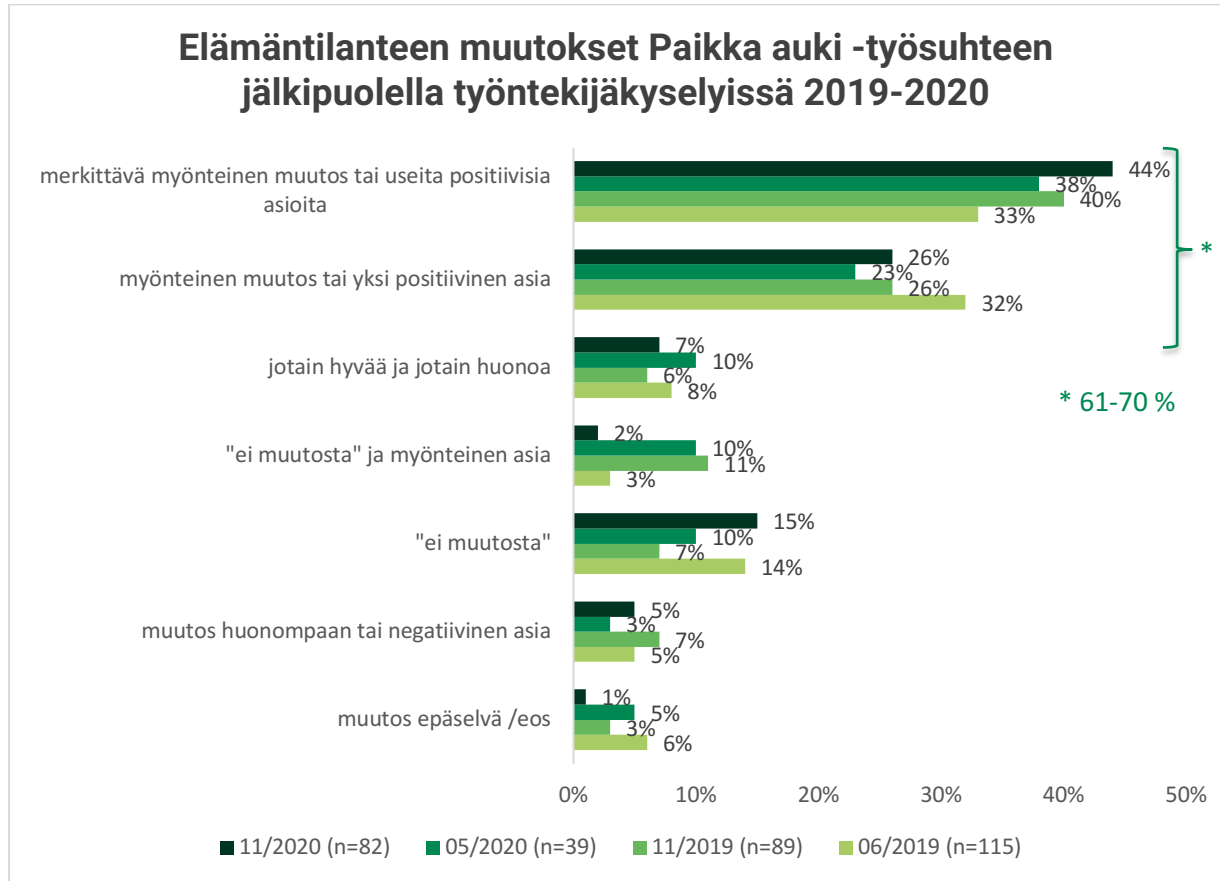
Työtehtävät ja niiden mahdollinen muutos työsuhteen aikana

Paikka auki -työntekijöiden työtehtävät olivat useimmiten muuttuneet ja kehittyneet työsuhteen edessä. Osan muutoksista oli aiheuttanut vallitseva koronapandemia ja sen tuomat rajoitteet työnteon tapaan. Moni vastaaja kertoi työtehtävien laajentuneen ja kehittyneen vaativammiksi. He kertoivat saaneensa ja ottaneensa suurempaa vastuuta. Vain noin kuudesosa kaikista vastaajista (n= 83) kertoi työtehtäviensä pysyneen samana. Lähes poikkeuksetta he, jotka kertoivat työvihiytyvyydestään, olivat tyytyväisiä työtehtäviinsä riippumatta niiden muutoksesta tai muuttumattomuudesta. Työn kerrottiin vastanneen odotuksia tai ylittäneen ne.

"Olen saanut tehdä hyvin laajasti monenlaista enemmän kuin tehtävänimike antoi ymmärtää. Osaamiseeni on luotettu ja työtehtävät ovat tuntuneet hyviltä. "

Oma elämäntilanne työsuhteen jälkipuolella

92 % työsuhteensa jälkipuolella olevista Paikka auki -työntekijöistä (n=89) vastasi avoimeen kysymykseen elämäntilanteestaan ja nykyisen työsuhteen mahdollisesta vaikutuksesta siihen. Vastaukset luokiteltiin samaan tapaan kuin edellisissä työntekijäkyselyissä vertailtavuuden vuoksi. Tulokset eri vastausluokissa on esitetty kuvassa 9.



Kuva 9. Paikka auki -työntekijöiden kertomat, työsuhteensa loppupuolella kokemat elämänmuutokset työntekijäkyselyissä 2019–2020. Eos = ei osaa sanoa.

Kuten aiemmissa kyselyissä, suurin osa vastaajista (70 %) kertoo myönteisistä elämänmuutoksista. Heidän osuutensa on kasvanut edellisen työntekijäkyselyn osuuksiin verrattuna noin 15 %:a. Vaikka molemmat vuoden 2020 työntekijäkyselyt on toteutettu koronapandemian aiheuttamien poikkeusolojen aikana, tuloksissa ei nähdä merkittävää eroa vuoden 2019 kyselyihin verrattuna.

Useampi kuin neljä kymmenestä vastaajasta kuvaili itse myönteisiä elämänmuutoksiaan merkittävinä tai kertoi useammasta myönteisestä asiasta. Esimerkkejä näistä kuvauksista ovat seuraavat vastaukset:

"Olen saanut paljon lisää itseluottamusta omaan itseeni ja tekemiseeni. Ennen tätä Paikka auki -työsuhdetta, en uskonut ikinä työllistyväni minnekkään. Nyt tulevaisuuden näkymäni ovat paljon

positiivisemmat ja uskon olevani hyvä työntekijä ja työyhteisön jäsen. Olen myös saanut hyvää näkemystä järjestötyöstä ja uskon sopivani alalle.”

”Olen uskaltanut muuttaa puolisoni kanssa yhteen rahatilanteeni vakiinnuttua Paikka auki-työsuhteen alettua. Paikka auki-työsuhde on myös mahdollistanut sen, että olemme lähitulevaisuudessa siirtymässä meille sopivampaan asuntoon. Olen päässyt lopettamaan psykoterapian ja mielialälääkityksen; voin henkisesti paljon paremmin. Olen uskaltanut alkaa sitoutumaan liikuntaan hankkimalla kuntosalikortin.”

”Elämänlaatuni on parantunut huomattavasti tasaisten tulojen ja varmuuden ansiosta. Olen saanut itsevarmuutta osaamistani kohtaan ja minulla on vahva aikomus hakeutua alan korkeakouluopintoihin työsuhteeni päätyttyä.”

”Työ on tuonut minulle paljon kokemusta ja osaamista ja onnistumisen tunteita. Olen suorittanut työn ohessa loppu peruskoulu opintoja ja saan ne pian päätökseen. Työ on vahvistanut myös sitä mitä haluan tulevaisuudessa tehdä.”

”Olen tehnyt päätöksen lähteä opiskelemaan. Säännöllinen ja turvallinen työtilanne on varmasti edesauttanut päätöksen syntymistä. Lisäksi nostaisin erinomaisen mentoroinnin sekä työssä tapahtuneen oppimisen itsestäni sekä sosiaalialaan tutustumisen tärkeinä pointteina.”

Joka neljäs vastaaja kertoi vastauksessaan myönteisestä elämänmuutoksesta ilman yhtä voimakkaita ilmauksia kuin edellä tai kuvasi (vain) yhden myönteisen asian nykyisestä elämäntilanteestaan:

”Oma hyvinvointi on selvästi parantunut hyvän työyhteisön ja päivärytmin ansiosta.”

”Olen luonteeltani melko introvertti. Työsuhde kuitenkin mahdollistaa minulle ”ihmisten ilmoilla” olon sopivasti. Olen tyytyväisempi elämään nyt.”

”Tällä hetkellä paikka auki sopimusta on jäljellä enää noin 4 kk. Tästä johtuen olen tilanteessa jossa koetan selvittää jatkamahdollisuuksiani. Paikka auki ohjelman kautta olen saanut hyvin kivan millaista työtä ja työtehtäviä voin jatkossa tehdä, fyysisistä rajoitteistani huolimatta.”

”Yksityiselämäni tilanne on säilynyt samanlaisena. Työ on koronakriisin keskellä auttanut ankkuroimaan arkea ja toiminut tärkeänä osana sosiaalista elämää ulkopuolisten kontaktien rajoituksissa.”

Kuusi vastaajaa kertoi elämäntilanteensa sisältävän sekä hyviä että huonoja muutoksia tai asioita. Työ oli tuonut taloudellista turvaa ja vakautta, osallisuuden kokemuksia, sisältöä päiviin, työkokemusta ja selkeyttä tulevaisuuden suunnitelmiin. Samaan aikaan oli kuitenkin ollut myös kiirettä ja väsymystä, oma tai puolison terveys oli heikentynyt, yhden vastaajan parisuhde kariutunut ja toisella vastaajalla aiemmasta pienentynyt palkka tuonut taloushuolia. Kaksi työntekijää kertoi, ettei muutosta ollut tapahtunut ja mainitsivat kuitenkin työn helpottaneen taloutta tai saaneensa apua henkilökohtaisten asioiden hoitoon. 12 vastaajaa (15 %) kertoi, ettei olleet kokeneet muutoksia elämäntilanteessaan. Edelliseen kyselyyn verrattuna näin vastanneiden osuus oli kasvanut 50 %.

Merkittävää on, että huonoista elämänmuutoksista tai negatiivisista asioista kertoi vain neljä vastaajaa (5 %), vaikka kyselyn aikaan koronasta johtuvia poikkeusoloja oli eletty jo yli puoli vuotta. Kahden henkilön vastaukseen vaikutti puhjennut tai uudelleen alkanut masennus. Kolmas vastaaja kertoi henkisen vointinsa olevan huonompi ja neljäs kertoi koronapandemian estäneen vapaa-ajan ihmissuhteita ja harrastuksia ja siksi hänen elämäntilanteensa oli heikentynyt.

	06/2019	11/2019	05/2020	11/2020
Parantunut taloudellinen tilanne/toimeentulo	30 %	29 %	18 %	22 %
Vahvistunut työkokemus, verkostoituminen, kiinnittyminen yhteiskuntaan	22 %	10 %	23 %	10 %
Elämänlaatu/sisältö, itsenäinen elämä, mielekäs tekeminen	21 %	21 %	10 %	29 %
Itsevarmuuden, itsetunnon, itsearvostuksen vahvistuminen	19 %	22 %	13 %	15 %
Mielen hyvinvointi, stressin vähentyminen, toipuminen, usko tulevaisuuteen, onnistumisen kokemukset	18 %	20 %	18 %	27 %
Elämänhallinta, päivärytmi, elämän selkeys	13 %	18 %	15 %	28 %
Oman tulevaisuuden löytyminen/kirkastuminen	8 %	9 %	13 %	16 %
Ammattitaidon/osaamisen lisääntyminen, oppiminen	8 %	13 %	8 %	12 %
Muutto sopivampaan/omaan asuntoon	6 %	7 %	13 %	4 %
Uudet ystävät, uudet tuttavuudet	3 %	2 %	–	5 %
(Fyysisen) terveyden kohentuminen	2 %	–	5 %	–
Perheenlisäys/perhesuhteen muutos	2 %	–	8 %	4 %
Vastaajia yhteensä	115	89	39	82

Taulukko 5. Hyvät asiat ja muutokset Paikka auki -työntekijöiden elämäntilanteessa työsuhteen loppupuolella. Taulukossa on esitetty prosentuaaliset osuudet vastaajista, jotka kertoivat yllä mainituista muutoksista kyselyvastauksissaan vuosina 2019–2020. Useimmiten mainittu asia /muutos on merkitty lihavoinnilla.

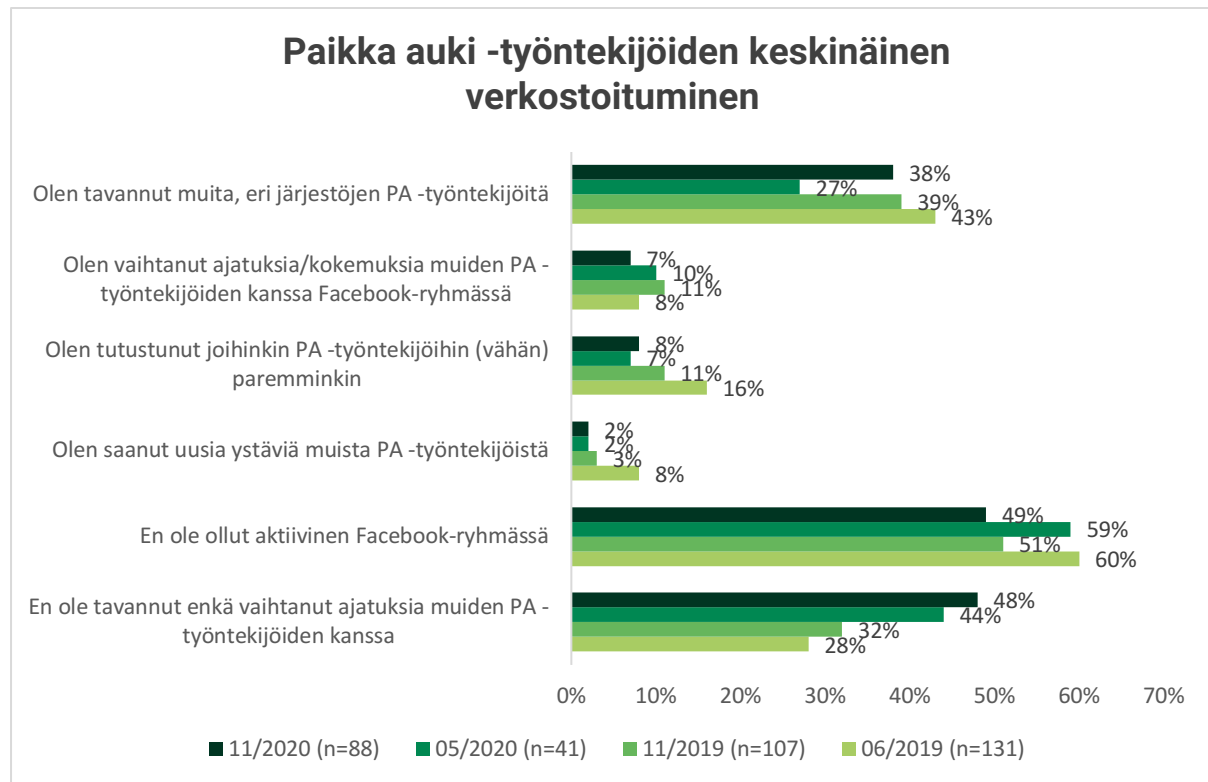
Lähes kolmasosa tämän kyselyn vastaajista kertoi työssäolon aikana elämänlaadun ja sisällön lisääntymisestä sekä mahdollisuudesta itsenäiseen elämään. He kertoivat myös elämään tulleen selkeyttä ja suurempaa elämänhallinnan kokemusta. Lähes yhtä monet, 27 % vastaajista, kertoi mielen hyvinvoinnin ja tulevaisuuden uskon kasvaneen. Stressi oli myös vähentynyt, toipuminen oli edennyt ja työssä oli koettu onnistumisia. (Taulukko 5.)

Verkostoituminen

Paikka auki -työntekijöiltä kysyttiin työsuhteen jälkipuolella heidän keskinäisestä verkostoitumisestaan monivalintakysymyksen avulla ja sen lisäksi heillä oli mahdollisuus kertoa verkostoitumisen kokemuksestaan avoimessa vastauksessa. Monivalintakysymykseen vastasi 92 % kyselyyn vastanneista. Vaikka kyselyn aikana vallitsi koronapandemian aiheuttamat poikkeusolot, saadut vastaukset eivät oleellisesti poikkea aiemmissa kyselyissä saaduista (kuva 10). Esimerkiksi vastaajat kertoivat tavanneensa muissa järjestöissä työskenteleviä Paikka auki -työntekijöitä lähes yhtä usein kuin edellisen vuoden vastaajat. Noin puolella vastaajista ei ollut mitään kontaktia muihin Paikka auki -työntekijöihin, ja heidän osuutensa oli hieman kasvanut edellisiin työntekijäkyselyihin verrattuna. (Kuva 10.)

Noin neljä kymmenestä verkostoitumiskysymykseen vastanneesta kertoi kokemuksistaan myös avoimessa vastauksessa, joita saimme 56 kappaletta. Vastaajien kokemukset verkostoitumisen tarpeesta ja hyödystä vaihtelivat. Vertaistuelle koettiin usein tarvetta ja pääsääntöisesti sekä verkossa toteutetut että lähitapaamiset oli koettu antoisina. Muutama vastaaja ei pitänyt keskinäistä verkostoitumista tarpeellisenä ja pari vastaajaa ei ollut tiennyt mahdollisuudesta olla yhteydessä muihin Paikka auki -työntekijöihin. Kahdella vastaajalla oli mahdollisuus jakaa kokemuksia omassa työpaikassaan työskentelevän Paikka auki -työntekijän kanssa ja siksi he eivät kokeneet tarvetta laajempaan verkostoitumiseen.

Eräs vastaaja kertoi Paikka auki -työntekijöiden alueellisen keskusteluryhmän perustamisesta Facebookissa. Tulevaisuus pohditutti muutamia vastaajia ja he kaipasivatkin kuulla aiempien Paikka auki -työntekijöiden jatkopoluista työvuoden jälkeen. Myös tulevaisuuteen liittyviä treffejä, joissa saisi tukea jatkokyölylistymiseen, toivottiin enemmän.

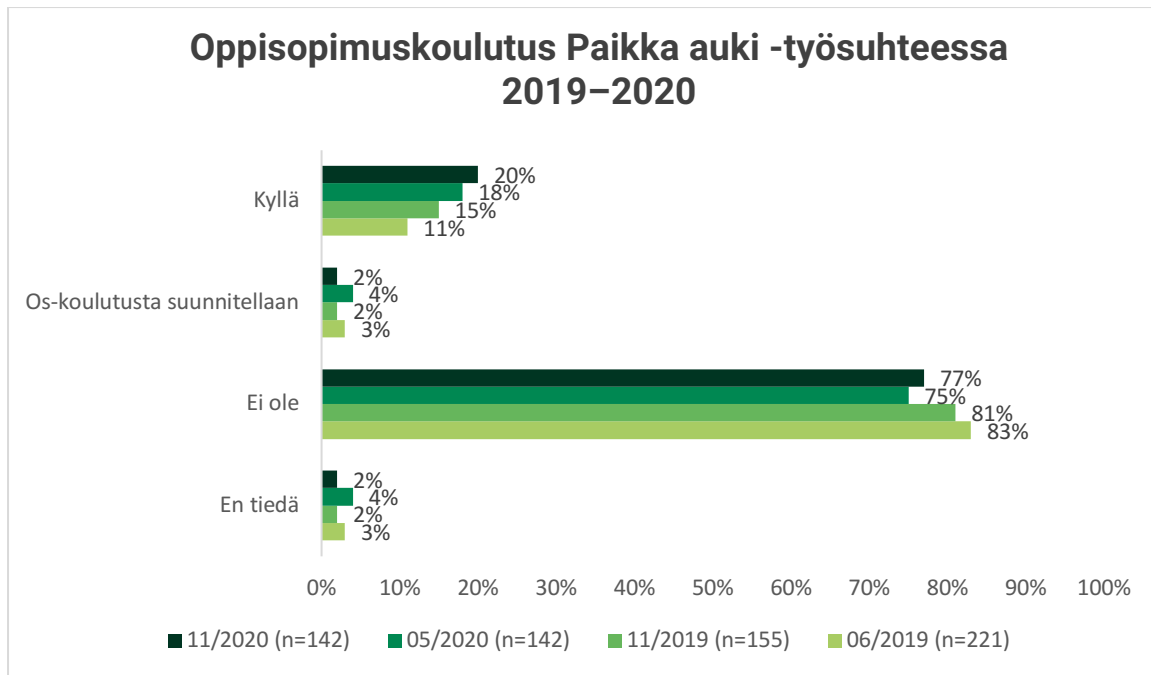


Kuva 10. Paikka auki -työntekijöiden keskinäinen verkostoituminen työsuhteen jälkipuoliskolla vuosina 2019–2020.

Kaikkia vastaajia koskevat kysymykset

Oppisopimus

Kyselyyn vastanneista Paikka auki -työntekijöistä 28:lla on oppisopimus. Kolmelle työntekijälle oppisopimuskoulutusta suunniteltiin ja kaksi ei tiennyt onko heillä oppisopimusta. Useammalla kuin kolmella neljästä oppisopimusta ei ollut. (Kuva 11.)



Kuva 11. Prosentuaalinen osuus vastaajista, joiden työsuhteeseen on liitetty oppisopimuskoulutus vuosina 2019–2020.

Pyysimme heitä, joilla oppisopimus on, kertomaan mitä tutkintoa tai sen osaa he suorittavat. Menossa olevat oppisopimuskoulutukset suuntautuvat seuraaville aloille:

- Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto: Nuoriso- ja yhteisöohjaaja (15 kpl)
- Liiketoiminnan ammattitutkinto/liiketalouden perustutkinto (5 kpl)
- Liiketalouden ammattitutkinnon osa, markkinointiviestintä
- Merkonomi
- Lähihoitaja (2 kpl)
- Yhteisö- ja vapaa-ajanohjaaja
- Aulavahtimestari
- Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto (työvalmentaja)
- Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto

Suunnitteilla olevissa oppisopimuskoulutuksissa on tarkoitus opiskella nuoriso- ja yhteisöohjaajaksi (2 vastaajaa) tai media-alan ammattitutkinto.

Oppisopimuskoulutuksessa olevia vastaajia pyydettiin kertomaan heidän kokemuksiaan. Kaikki vastasivat tähän avoimeen kysymykseen ja kuusi kymmenestä vastaajasta oli tyytyväinen oppisopimuskoulutukseensa.

"Pelkästään positiivisia kokemuksia. Pidän opiskelusta kun sen voi toteuttaa työpaikalla ja työtä tehden."

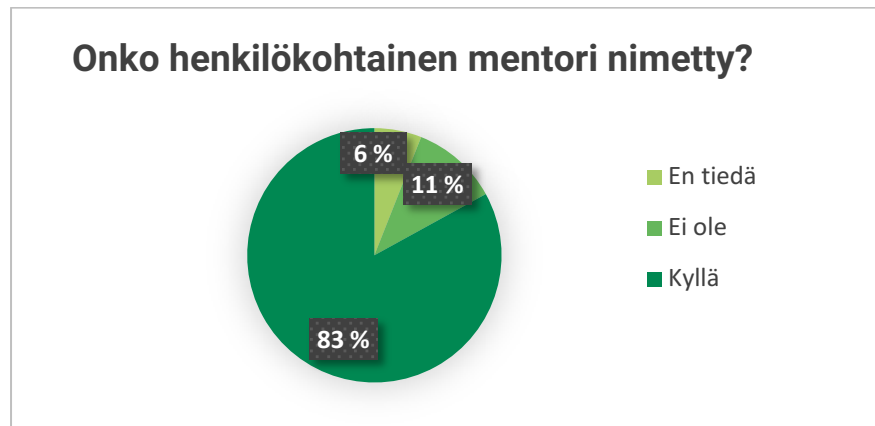
"Opiskelu on ollut mieluista ja opintoni ovat edenneet tasaisesti. Se että saan oppia työni tekemällä on ollut minulle ensiarvoisen tärkeä ja helpottanut opiskelujani suuresti."

Vajaalla viidenneksellä oppisopimuslaisilla oli tyytyväisyyden lisäksi ollut myös haasteita. Niitä olivat aiheuttaneet työnteon ja opiskelutehtävien yhdistäminen, mikä oli välillä tuntunut raskaalta. Itsenäisen

työn rytmittämisen ja aloitteellisuuden mainittiin myös olevan hankalaa. Neljällä vastaajalla oppisopimuskoulutus ei vastannut odotuksia. Pettymystä oli aiheuttanut etenkin heikkona tai sekavana koettu yhteydenpito oppilaitoksen kanssa.

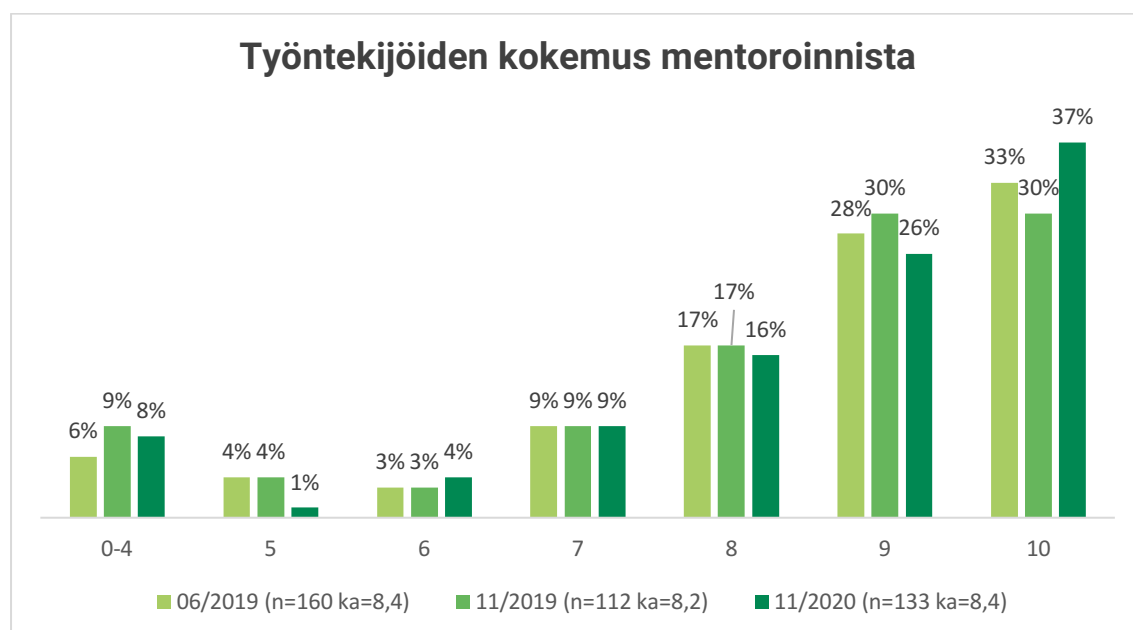
Mentorointi

Työntekijöiden mentorointiin, tukeen ja työtehtävien ohjaukseen liittyviä kokemuksia kartoitettiin kaikilta työntekijöiltä (n=145). Henkilökohtainen mentori oli nimetty lähes yhdeksälle kymmenestä vastaajasta (kuva 12). 16 vastaajalla ei ollut omaa mentoria ja kahdeksan vastasi, että he eivät tiedä.



Kuva 12. Työntekijöiden osuudet, joilla on henkilökohtainen mentori, se puuttuu tai jonka nimeäminen on työntekijälle epäselvää (n=143).

Mentoroinnin toimivuudesta kysyttiin numeerisella (0–10) asteikkokysymyksellä, jonka saavutettavuus oli varmistettu. Edellisessä työntekijäkyselyssä tämä asteikkokysymys oli jätetty pois, koska sen saavutettavuutta kaikille ei silloin ollut mahdollista toteuttaa. Siksi tämän kyselyn tuloksia vertaillaan edellisiin numeerisiin arviointeihin, jotka on tehty vuonna 2019 (kuva 13). Tulokset ovat samankaltaiset edellisten kanssa ja niiden keskiarvo on pysynyt korkeana (8,2–8,4).



Kuva 13. Miten mentorointi on vastaajien mielestä toiminut? (0=huonosti, 10=hyvin)

Kolme työntekijää neljästä (109 kpl) kertoi avoimissa vastauksissa kokemuksistaan ja toivomuksistaan mentorointiin/ohjaukseen liittyen. Mahdollisuus saada apua ja tukea uuden tehtävän oppimisessa, omien taitojen tunnistamisessa ja kasvun kohtien huomaamisessa oli koettu arvokkaana. Mentoroitavia oli ilahduttanut heidän kokemansa välittäminen ja palautteen saaminen. Mentorointia oli toteutettu monilla tavoilla. Säännölliset tapaamiset oli koettu hyödyllisiksi. Riittävää aikaa ja rauhaa asioiden ääreen pysähtymiselle sekä kärsivällisyyttä etenemisessä painotettiin mentoroinnissa tärkeinä tekijöinä.

"Parasta on se, että minulla on tunne siitä, että voin kertoa avoimesti tuntemuksistani, ajatuksistani, mielipiteistäni mentorilleni. Minua on perehdytetty rauhassa, eikä minua olla painostettu tekemään tuloksia tms. kun en ole vielä perillä kaikesta."

"Mentorointi on ollut minulle todella tärkeää oman jaksamisen ja kehittymisen kannalta. Olen saanut paljon tukea mentoriltani ja mentorointi suhde on minusta toiminut erinomaisesti. Se on lisännyt itsetuntemusta ja selkiyttänyt omia heikkouksia ja vahvuuksia itselleni. Aluksi mentorointi keskittyi voimakkaammin työhön liittyviin konkreettisiin juttuihin, joka alussa oli minulle todella tärkeää. Pelkään virheiden tekemistä paljon, mutta avun ja neuvojen kysyminen on ollut ajoittain haastavaa. Oli oman jaksamisen kannalta helpottavaa tietää, että omalta mentorilta sai kysyä mihin tahansa apua. Kun työtehtävät alkoivat olla hallussa mentorointi muuntautui enemmän keskusteluvammaksi ja pohdiskelevammaksi. Vaikka mentoroinnit ovat liittyneet koko ajan työhön, aiheet ovat olleet alun jälkeen laajempia esim. itsetuntemukseen, oman arvon tunteeseen, suorittamiseen ja jaksamiseen liittyviä. Nämä kaikki kuitenkin vaikuttavat vahvasti työssä käymiseen muun elämän ohella."

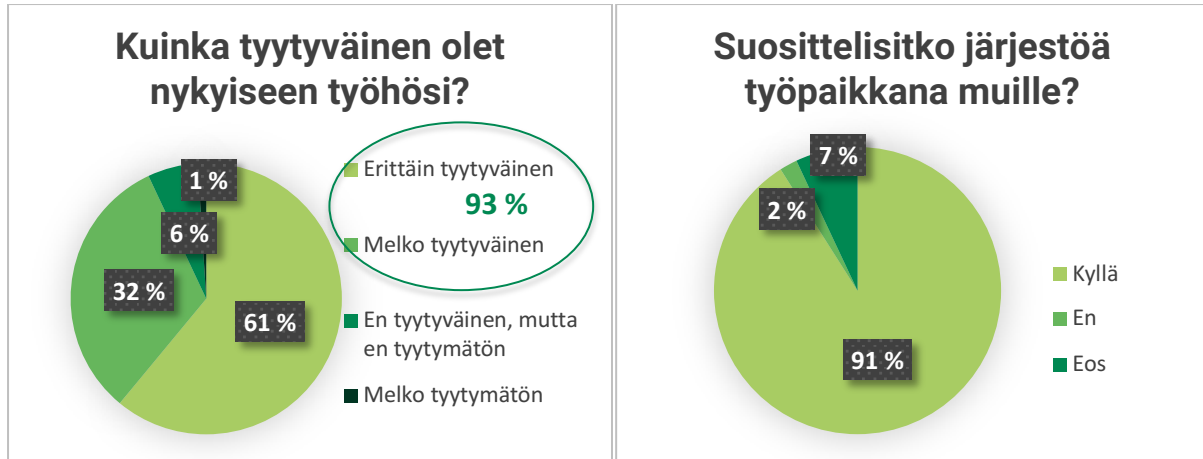
Monia mietitytti tulevaisuuden järjestäminen. He kaipasivat niin ymmärrystä sille, että suunnitelmat eivät vielä olleet selkeytyneet kuin toisaalta peilausta ja tukea tulevaisuuden suunnitelmien kirkastamiseen. Mentoroinnista toivottiin apua tulevaisuuden työnhakuunkin ja työpaikan löytymiseen.

"Ja ihan suurimpana toiveena on, että hän pystyisi olemaan apuna, kun aletaan miettimään aikaa työsuhteeni jälkeen ja miten sekä minne siitä jatkan, etten vain jumahtaisi taas siihen samaan pisteeseen, missä monta vuotta jo sain olla."

Oppisopimuskoulutuksessa olevat toivoivat lisää tukea ohjaajalta/mentorilta. He kaipasivat opintoihin ja niihin vaadittuihin työtehtäviin liittyvää selkeyttävää keskustelua.

Tyytyväisyys työhön

Paikka auki -työntekijöiden tyytyväisyyttä työhön kartoitettiin kahdella kysymyksellä. Vastaaajia pyydettiin arvioimaan omaa tyytyväisyyttään nykyiseen työhön viisiportaisella asteikolla. Heiltä myös kysyttiin, suosittelisivatko he järjestöä työpaikkana muille.



Kuva 14. Paikka auki -työntekijöiden (n=144) tyytyväisyys nykyiseen työhön.

Kuva 15. Paikka auki -työntekijöiden suositus järjestöstä työpaikkana muille (n=143).

Useampi kuin yhdeksän vastaajaa kymmenestä oli erittäin tai melko tyytyväinen nykyiseen työhönsä (kuva 14). Vuodesta 2018 lähtien tyytyväisten vastaajien osuus on ollut kasvusuunnassa (88 % -> 93 %) ja pysynyt koko ajan erinomaisena. Melko tyytymättömien osuus on koko hankekauden työntekijäkyselyissä, vuosina 2018–2020, ollut pieni (4 % tai pienempi) ja oli tässä kyselyssä pienentynyt entisestään ollen nyt vain yhden prosentin. Valtaosa vastaajista myös suosittelisi järjestöä työpaikkana esimerkiksi ystäville tai tuttaville. Vain 2 % ei suosittelisi ja kymmenen vastaajaa ei osannut sanoa (kuva 15). Suositelijoiden määrä on aiempaa (80–88 %) suurempi ja vastaavasti kielteisten sekä epävarmojen vastausten osuudet aiempaa pienemmät.

Työhön liittyvät onnistumisen kokemukset

Avoimeen kysymykseen työhön liittyvistä onnistumisen ja/tai epäonnistumisen kokemuksista, jotka tuntuivat tärkeiltä, vastasi 123 Paikka auki -työntekijää. Vastauksissa kerrottiin onnistumisista, jotka liittyivät niin omaan kokemukseen itsestä, omiin kasvaviin taitoihin kuin rooliin työyhteisössä. Näitä olivat esimerkiksi:

- tehtävissä onnistuminen, uuden oppiminen ja ratkaisukyky pulmatilanteissa
- osallisuus, kokemus siitä, että on tarpeellinen
- kokemus olemisesta tärkeä osa työyhteisöä, tasavertaisuus toisten työntekijöiden kanssa
- uskallus ottaa puheeksi vaikea asia
- itseluottamuksen kasvaminen
- kokemus onnistumisesta asiakastyön kohtaamisissa ja asiakkaiden palaute
- oman ammatillisuuden (niin asenteen kuin taitojen) kasvaminen
- luottamuksen ja vastuun saaminen
- vaikuttamisen mahdollisuus
- työn merkityksellisyys
- itsensä ylittäminen haastavilta tuntuneissa tilanteissa
- muilta saatu arvostus itseä, taitoja ja tehtyä työtä kohtaan

Vastauksista kävi ilmi, kuinka tärkeässä osassa onnistumisten huomaamisessa oli esimieheltä, kollegoilta ja asiakkailta saatu palaute. Onnistumisia olivat edesauttaneet myös kokemus tasavertaisuudesta työyhteisössä sekä työyhteisön avoimuus.

"Olen kokenut itseni tärkeäksi työyhteisön jäseneksi joka on ollut tärkeää minulle. Olen saanut erittäin paljon hyvää palautetta ja kokonaisuudessaan työvuosi on ollut todella antoisa, vaikka korona tuli ja teki siitä haasteellisempaa. Oli myös tärkeä kokemus ottaa puheeksi oma heikko jaksaminen mentorin ja esimiehen kanssa, vaikka sen tietyllä tavalla koin epännistumiseksi. Mutta puheeksi ottaminen oli onnistuminen."

"Oppinut uusia asioita ja voinut jakaa oppimani asiat muille."

"Olen päässyt ylittämään itseni asioissa ja tehtävissä, jotka ovat mukavuusalueeni ulkopuolella. Olen saanut paljon tunnustusta työyhteisöltä työpöytäni ja työmoraalistani."

"Tuntuu, että olen tärkeä osa työyhteisöä ja saan edistää toimintoja omalla panoksellani. Minua ja työpanostani arvostetaan. Tuntuu, että jokainen työtehtävä on onnistuminen, koska saan niin usein hyvää palautetta."

"Onnistumisia on tullut, kun on saanut auttaa työyhteisöä erilaisten laitteiden parissa ja he ovat saaneet niistä neuvoista hyötyä työhönsä."

Epännistumisina kerrottiin pieniäkin unohduksia sekä oman epävarmuuden ja itsekritiikin vaikutusta työhön. Vastaajista välittyi kuva tunnollisina työntekijöinä, jotka tahtovat lunastaa saamansa näytön paikan ja menestyä tehtävissään. Kun työyhteisöistä löytyy psykologista turvaa, kuten kyselytutkimuksemme perusteella voisi sote-järjestöissä päätellä useimmiten löytyvän, myös epännistumisina koetut asiat voivat kääntyä hyödyllisiksi opeiksi ja uuden harjoittelua voi tehdä omaan tahtiinsa.

"Tärkeää on ollut, ettei ole painostettu tai hoputettu liian nopealla aikataululla tekemään asioita. On saanut näyttää omaa osaamistaan ja kertoa omia mielipiteitään asioista. Onnistumisen kokemus on ollut myös hyvä työyhteisö, jonka kanssa on voinut jutella kaikenlaisista asioista."

"Epännistumiset ovat olleet myös yksittäisiä pieniä asioita, mutta suurimpana mainittakoot yleinen työtehtävien ajallinen organisointi. Otan epännistumiset melko raskaasti, mikä on kehittämisen kohde minussa työntekijänä."

"Epännistumiset opettaa ja täällä olen oppinut, ettei epännistumistakaan tarvitse pelätä. Minua ei tuomita siitä ja voin yrittää uudelleen."

"Onnistumisen kokemukset ovat olleet pieniä juttuja arjen töissä. Niistä tulee hyvä mieli. Asioista, joissa koen epännistuneeni voin keskustella esimieheni kanssa ja usein ne keskustelun jälkeen kääntyvät ihan kokemuksen arvoiseksi jutuksi. Saan niihin toisenkin näkökulman."

Palautteen vähyyks tai haasteet vuorovaikutuksessa saattoivat olla syynä tilanteisiin, joissa vastaajat kokivat, ettei heitä kuultu tai arvostettu. Näistä kokemuksista vastauksissa kerrottiin vain harvoin, mikä on yhtenäistä vastaajien kokeman korkean työtyytyväisyyden kanssa.

"Onnistumisia: kun olen saanut tehdä osaamistani vastaavia töitä, ja saanut niistä positiivista palautetta. Epännistumisia: kun olen pyytänyt neuvoa ja työ on opastuksen sijaan tehty puolestani (on tullut olo, ettei minua arvosteta/minuun luoteta), tai kun minulta on kysytty/pyydetty asioita, jotka eivät ole vahvuus/tietoalueettani, ja vaikka olen sanonut asiasta, niin tuntuu, että se joko unohdetaan tai ei välitetä eli pyydetään minua silti tekemään vastaavaa jatkossakin samoin, ja vielä jos samalla joku toinen taas on tehnyt tehtäviä, missä kokisin olevani vahvuusalueellani. Näistä syistä toisinaan tuntuu, että olikohan virhe rekrytoida minut."

"Pitkähkön työsuhteen jälkeen tuntuu, että olen aika huomaamaton. Ehkä työtehtävät ovat sellaisia, että minua kaivataan vasta sitten kun minua ei täällä enää ole."

Työntekijän onkin tärkeää saada riittävästi palautetta työstään, että hänen kokemuksensa omasta riittävydestä työntekijänä kasvaa, etenkin silloin, jos edeltävää työkokemusta on vain vähän. Eräissä vastauksessa kiteytyykin hyvän työsuhdekokemuksen resepti näin:

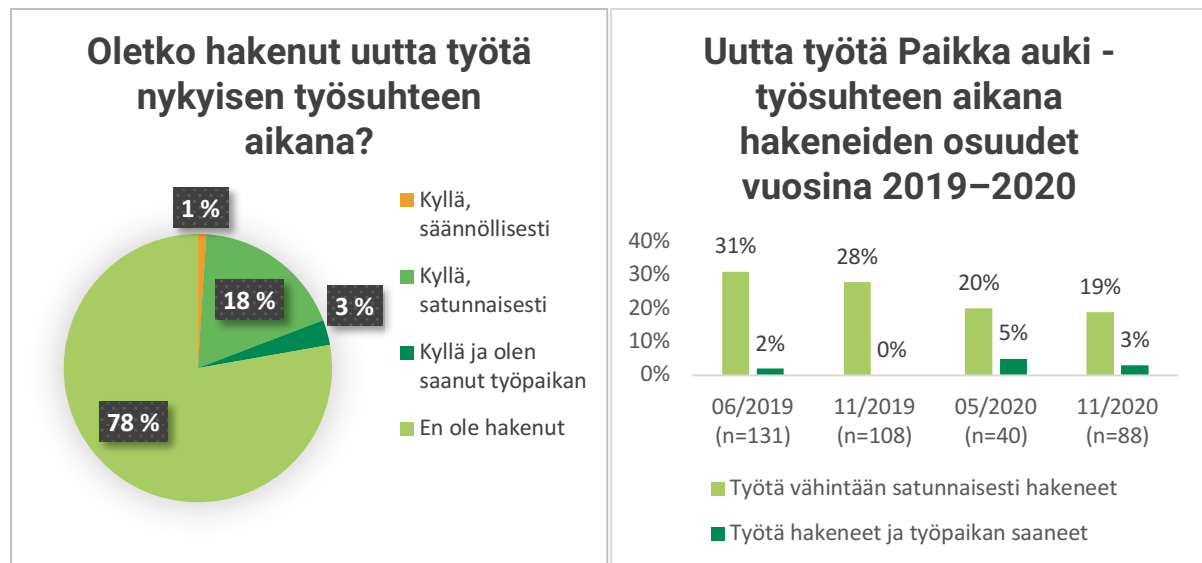
"Tärkeää:

- *luotettu heti alussa asti*
- *pääsee mukaan työpaikan seminaareihin/koulutuksiin*
- *otettu mukaan porukkaan*
- *annetaan tehdä oma työ rauhassa, ei ns. hengitetä niskaan.*
- *tärkeintä on kun täällä on helppo olla omana itsenä."*

Työntekijöiden tulevaisuus Paikka auki -työsuhteen jälkeen

Työsuhteen jälkipuolella olevien työntekijöiden (n=89) tulevaisuuden suunnitelmia kartoitettiin neljällä kysymyksellä. Kysyimme työ- ja opiskelupaikan hakemisesta nykyisen työsuhteen aikana ja sitä, tietääkö vastaaja jo mitä tekee työsuhteen päättymisen jälkeen. Kysyimme myös, miten Paikka auki -työsuhte on mahdollisesti vaikuttanut tulevaisuuden suunnitelmien syntymiseen tai muuttumiseen.

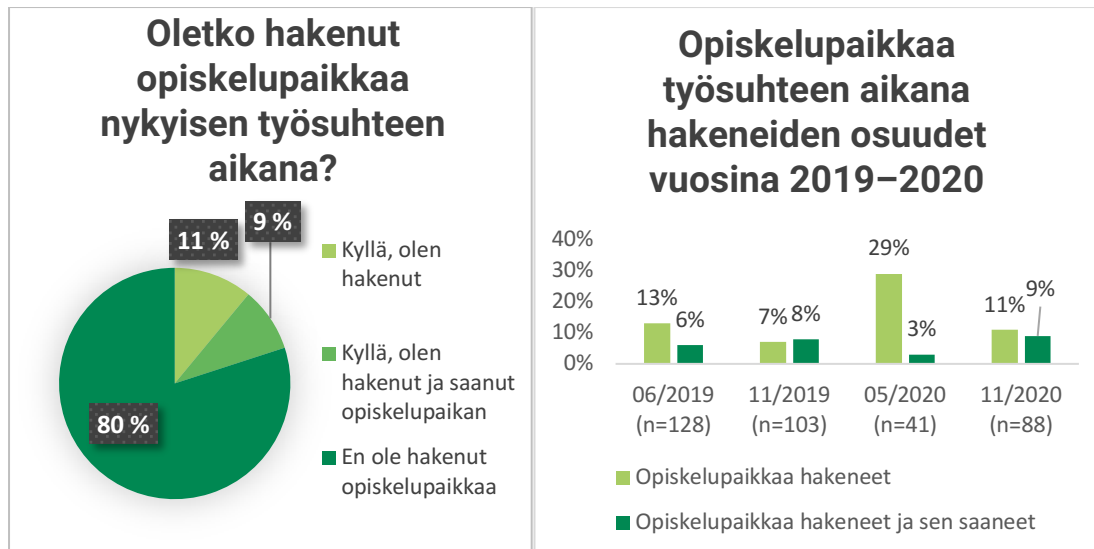
Työ- ja/tai opiskelupaikkojen hakeminen



Kuva 16. Työpaikan hakeminen nykyisen työsuhteen aikana (n=88).

Kuva 17. Uutta työtä Paikka auki -työsuhteen aikana hakeneiden työntekijöiden osuudet vuosina 2019–2020. TT = työntekijäkysely.

Työn hakemista koskevaan kysymykseen saimme vastaukset 88 työntekijältä, joista noin viidennes kertoi hakeneensa töitä vähintään satunnaisesti Paikka auki -työsuhteen aikana. Näiden vastaajien lisäksi 3 % kertoi hakeneensa ja myös saaneensa työn. Neljä viidestä vastaajasta ei ollut hakenut uutta työtä vielä Paikka auki -työsuhteen aikana (kuva 16). Uutta työtä jo voimassa olevan työsuhteen aikana hakeneiden osuus on pienentynyt Paikka auki työntekijäkyselyissä vuonna 2020 (kuva 17), mihin on voinut osaltaan vaikuttaa koronapandemiasta johtuvat poikkeusolot.



Kuva 18. Opiskelupaikan hakeminen nykyisen työsuhteen aikana (n=88).

Kuva 19. Opiskelupaikkaa Paikka auki -työsuhteen aikana hakeneiden työntekijöiden osuudet vuosina 2019–2020. TT = työntekijäkysely.

Paikka auki -työsuhteen loppupuolella olevista vastaajista viidennes oli hakenut opiskelupaikkaa, ja heistä melkein puolet oli myös saanut opiskelupaikan (kuva 18). Nämä osuudet ovat samankaltaisia kuin vuoden 2019 työntekijäkyselyissä ilmoitetut (kuva 19).

Haetut opiskelupaikat olivat:

- sosionomiopinnot (amk)
- kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto
- Diakoniaopisto
- lähihoitajaopinnot
- Helsingin yliopisto
- Oikeustieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto
- yhteishaku, tuntematon koulutus

Kahdeksan Paikka auki -työntekijää oli saanut opiskelupaikan vielä työsuhteessa ollessaan. Heidän opintonsa suuntautuivat seuraavasti:

- sosionomiopinnot, 2 henkilöä
- graafisen viestinnän diplomikoulutus, Savonia-AMK
- sairaanhoitaja/kättilö (AMK)
- ammattikoulu oppisopimusta varten
- Stadin ammattiopisto
- Diakoniaopisto
- avoin yliopisto

Mitä Paikka auki -työsuhteen jälkeen?

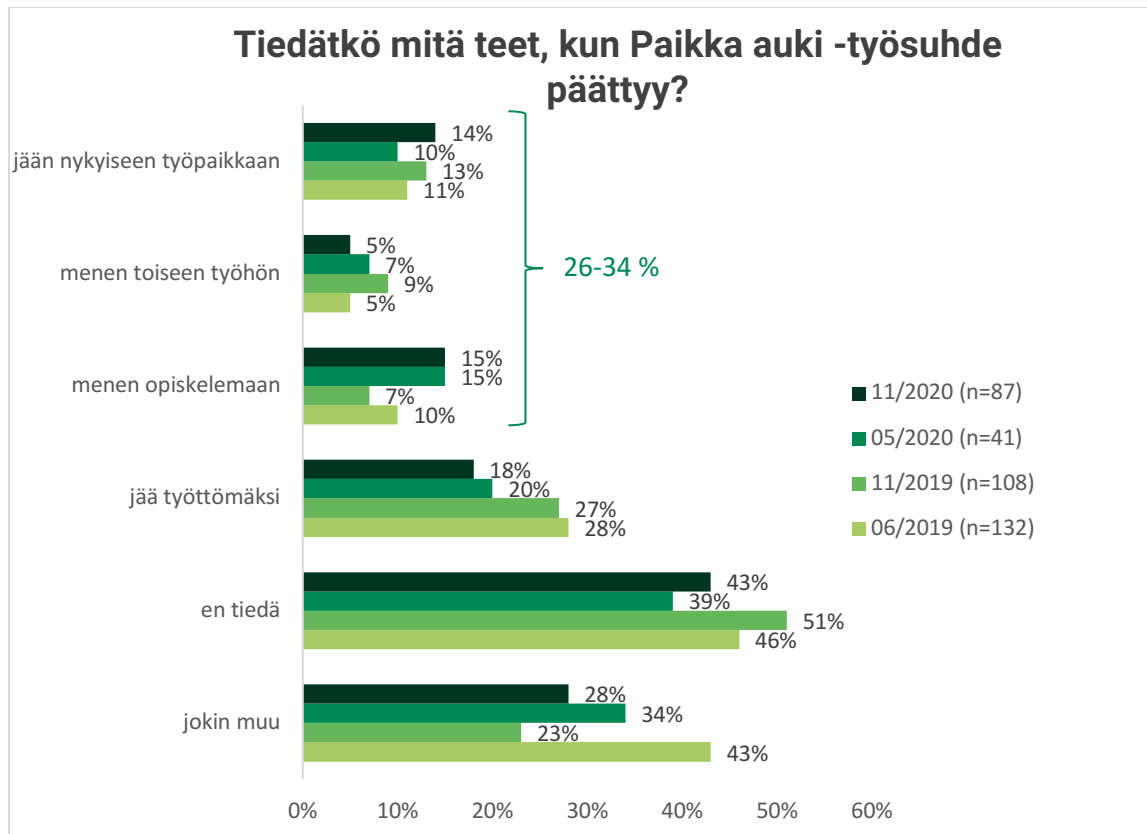
Kysyimme työsuhteen loppupuolella olevilta vastaajilta tietävätkö he mitä tulevat tekemään nykyisen Paikka auki -työsuhteen jälkeen ja pyysimme vastaamaan monivalintojen avulla (kuva 20). Toiseen työhön tai opiskelemaan meneviä sekä ”jokin muu” -vaihtoehdon valinnoita pyysimme tarkentamaan vastaustaan avoimessa vastauskohdassa.

12 vastaajaa (14 %) kertoi jäävänsä nykyiseen työpaikkaansa ja neljä (5 %) menevänsä toiseen työhön. Yhdellä näistä neljästä oli työnantaja jo tiedossa, mutta muilla siitä ei vielä ollut tietoa. Yksi heistä aikoi jatkaa kevytyrittäjänä samalla kun hakee töitä muualta ja toisella työn saanti välivuodeksi oli toissijainen tavoite, jos opiskelupaikka jäisi saamatta.

13 vastaajaa kertoi hakevansa/menevänsä erilaisiin opintoihin. Lukio, hoitotieteet, psykologia ja viestintätieteet kutsuivat vastaajia, ja useampi kertoi suuntaavansa sosiaalialan opintoihin. Opiskelemaan suuntaavien osuus vastaajista (15 %) on kasvanut vuonna 2020 verrattuna edelliseen vuoteen (kuva 20).

Hieman useampi kuin neljä kymmenestä ei vielä tiennyt mitä tekee Paikka auki -työvuoden jälkeen, ja vajaa viidennes (18 %) vastasi jäävänsä työttömäksi. Työttömäksi jäävien osuus on laskusuunnassa vuoden 2020 työntekijäkyselyissä verrattuna vuoden 2019 työntekijäkyselyiden osuuksiin. ”Jokin muu” -vaihtoehdon valitsi reilu neljännes (28 %) vastaajista. He tarkensivat vastaustaan joko yhdellä tai useammalla vaihtoehdoisella toiveella, aikomuksella tai suunnitelmalla:

- seitsemän vastaajaa aikoo/toivoo voivansa jatkaa nykyisellä työnantajallaan. Jos tämä ei toteudu, he hakevat uutta työtä tai opiskelemaan
- kahdeksan henkilöä kertoo etsivänsä/hakevansa töitä ja/tai opiskelupaikkaa
- kaksi henkilöä toivoo opiskelua oppisopimuksella
- kaksi henkilöä aloittaa yrittäjänä
- Yksi vastaaja tekee opintonsa loppuun ammattikorkeakoulussa
- Yksi vastaaja selvittelee mahdollisuuksia opiskella uusi ammatti
- Yksi vastaaja jää puolisonsa omaishoitajaksi ja toivoo samalla opiskelevansa osa-aikaisesti
- Yksi vastaaja aktivoi eläkkeensä uudelleen ja hakee samalla osa-aikatöitä
- Yksi vastaaja jää sairauslomalle
- Yksi vastaaja aloittaa yhdistystoiminnassa

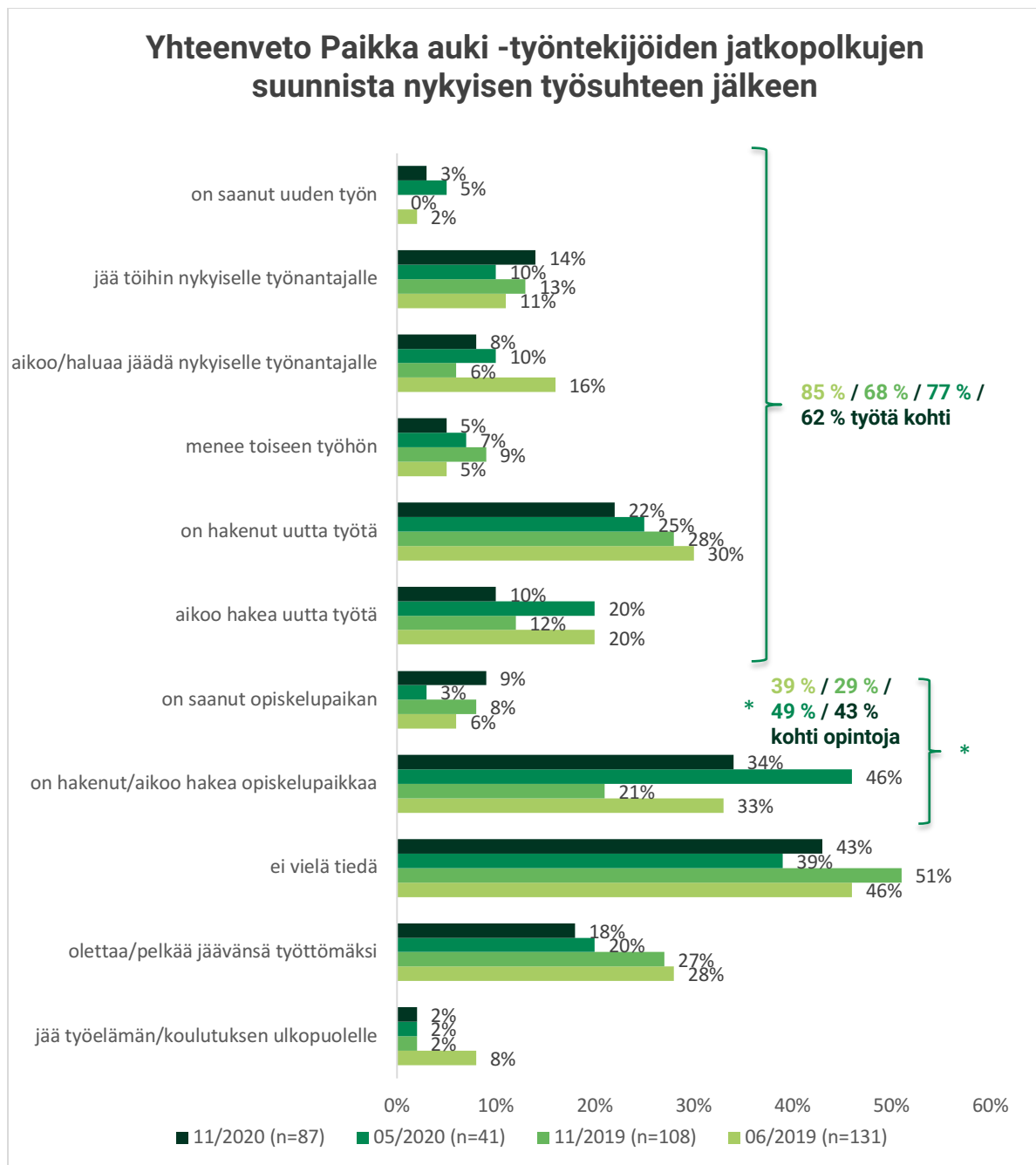


Kuva 20. Mitä Paikka auki -työsuhteen jälkeen? Prosentuaaliset osuudet vastauksista monivalintakysymykseen, jossa vastaaja saattoi valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

	06/2019	11/2019	05/2020	11/2020
On saanut uuden työn jo PA -työsuhteen aikana	2 %	0 %	5 %	3 %
Jää töihin nykyiselle työnantajalle	11 %	13 %	10 %	14 %
Aikoo/pyrkii/haluaa jäädä töihin nykyiselle työnantajalle	n. 16 %	n. 6 %	n. 10 %	n. 8 %
Menee toiseen työhön	5 %	9 %	7 %	5 %
On hakenut uutta työtä PA -työsuhteen aikana	31 %	28 %	25 %	22 %
Aikoo hakea uutta työtä PA -työsuhteen jälkeen	n. 20 %	n. 12 %	n. 20 %	n. 10 %
On saanut opiskelupaikan jo PA -työsuhteen aikana	6 %	8 %	3 %	9 %
On hakenut/aikoo hakea opiskelupaikkaa nykyisen työsuhteen jälkeiseksi ajaksi	n. 33 %	n. 21 %	n. 46 %	n. 34 %
Ei vielä tiedä mitä tekee PA -työn jälkeen	46 %	51 %	39 %	43 %
Olettaa tai pelkää jäävänsä työttömäksi	28 %	27 %	20 %	18 %
Jää työelämän/koulutuksen ulkopuolelle	8 %	2 %	2 %	2 %
Vastaajien lukumäärä	131	108	41	87

Taulukko 6. Vuonna 2019 ja 2020 työntekijäkyselyihin työsuhteensa loppupuolella vastanneiden Paikka auki -työntekijöiden suuntautuminen tulevaisuuteen.

Vuonna 2019 ja 2020 Paikka auki -työntekijäkyselyihin työsuhteensa loppupuolella vastanneiden työntekijöiden tulevaisuuteen suuntautumisesta on tehty yhteenveto (taulukko 6). Nämä tulokset ovat suuntaa antavia, koska osa vastauksista on monivalintakysymyksistä, joissa vastaaja on voinut valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Samat tulokset ovat nähtävissä graafisessa muodossa (kuva 21).



Kuva 21. Yhteenveto Paikka auki -työntekijöiden jatkolukujen suunnista nykyisen työsuhteen jälkeen. Osuudet on koottu vuosien 2019–2020 Paikka auki -työntekijäkyselyistä.

Paikka auki -työsuhteen merkitys työntekijöiden tulevaisuuden suunnittelussa

Työsuhteen jälkipuolella olevia henkilöitä (89 vastaajaa) pyydettiin kertomaan, miten Paikka auki -työsuhde on vaikuttanut heidän tulevaisuutensa suunnitelmiin. Heistä 90 % vastasi ja kuvaili oman itsetuntonsa ja itsevarmuutensa vahvistumista, tulevaisuuden kirkastumista sekä työllistymiseen ja/tai opintoihin liittyviä suunnitelmia ja toiveita.

Itsetunnon ja itsevarmuuden vahvistumisesta sekä tulevaisuuden selkiytymisestä kertovissa vastauksissa, joita oli neljännes (21 kpl) kaikista vastauksista, Paikka auki -työntekijät kertoivat oppineensa itsestään, vahvuuksistaan ja mielenkiinnon kohteistaan. He kertoivat löytäneensä alan, joka sopii heille ja huomanneen taitonsa sekä pärjäämisensä työssä.

"Olen saanut vahvistuksen sille, että ihmisläheinen ala on minun juttuni. Olen saanut uutta pontta opiskeluun eivätkä korkeakouluopinnotkaan tunnu niin isolta möröltä enää. Olen alkanut uskaltaa unelmoida omasta kodista ja pysyvämmästä tulevaisuudesta."

"Paikka auki -työ selkeytti ajatukseni ja löysin uuden suunnan elämässäni. Lähdän opiskelemaan ja olen luottavainen tulevaisuuden suhteen. Voin tällä hetkellä todella hyvin! Myös oma itsetuntoni on kasvanut valtavasti."

"Olen vaan tässä työn ohessa tajunnut enemmän mikä mua kiinnostaa, ja huomannut että musta onkin johonkin. Että mä voisinkin olla työelämässä ja ehkä jopa käydä korkeakoulutuksen."

"Olen huomannut mikä on oikeasti kiinnostuksen kohteeni, mitä työtä haluan tehdä, miten ja minikälaisten ihmisten kanssa. Arvostus itseä ja omaa osaamista kohtaan noussut. Rohkeutta saanut rutkasti ilmaista omat mielipiteet, vaikka tarkoittaisi että olen eri mieltä."

Omaa työllistymistä, työnhakua sekä niihin liittyviä suunnitelmia ja toiveita kuvailevien vastauksien osuus oli 40 % kaikista. Niissä kerrottiin mihin ja mille alalle vastaajat tahtoivat työllistyä, jo aloitetuista tai suunnitteilla olevista työnhauista, ja siitä miten Paikka auki -työkokemus oli vahvistanut alan löytymistä tai työelämässä olemisen tahtoa. Osalla vastaajista oli työnhauksen lisäksi suunnitelmissa tai haaveissa opinnot.

"Työssä on kyllä kirkastunut ajatus siitä, että haluan tehdä viestintää ja myös oma osaamiseni sillä alalla on kasvanut työsuhteen aikana paljon. Viestintätyöt ovat siis todennäköisin suunta tulevaisuudessakin, tosin todennäköisesti jollain muulla kuin sote-alalla."

"Olen saanut lisäsuunnitelmia jatko-opiskelujen sekä mahdollisen työllistymisen näkökulmaan. Olen kiinnostunut kauppatieteistä sekä etenkin markkinoinnin suunnittelusta ja toteuttamisesta, sekä näen tämän alan eräänä potentiaalisena vaihtoehtona tulevaisuuden työllistymiselleni. Myös yrittäjäyys markkinoinnin mainonnan alalla on alkanut erityisesti kiinnostamaan."

"Tämä työ on vahvistanut haluani jatkaa järjestöalan töissä. Voisin kehittää lisää vielä viestintätaitojani ja hakea viestintäassistentin tehtäviä järjestöassistentin lisäksi. Uraohjaajan kanssa ollaan ahkerasti mietitty kuvioitani ja kehitetty hakemustani ja cv:täni."

"Olen kokenut että ensimmäistä kertaa minulla on vankka polku jota kulkea. Aion jatkaa työskentelyä alallani ja muutaman vuoden päästä jatkokouluttautua ja erikoistua työni korkeakoulupohjaiseen työn kuvaan. Olen saanut myös ohjeistusta miten toimia oppisopimusjaksoni päätyttyä."

Paikka auki -työsuhteen merkitys työntekijöiden opiskeluihin suuntautumisessa ja tahdossa täydentää omaa osaamistaan kävi ilmi neljänneksestä (21 kpl) vastauksista. Kuten aiemmissa työntekijäkyselyissä, vastaajat kertoivat, että mieleisen alan löytymisen myötä halu opiskella oli löytynyt tai herännyt uudelleen. Joillekin oli kirkastunut ajatus, että he tahtovat kouluttautua lisää jossain osa-alueessa tai oppia kokonaan uutta alaa. Toisilla tahto valmistua aiemmista opinnoista vahvistui, ja yhdellä vastaajalla työsuhteen aikainen voinnin kohentuminen mahdollisti toiveen opintojen aloittamisesta.

"Olen saanut apua ja kannustusta. Hain kouluun, johon en uskonut pääseväni ja 510 hakijan joukosta pääsin 35 parhaan joukkoon ja sain koulupaikan. Lisäksi saan melko varmasti jatkaa tässä työpaikassa verkostokoordinaattorin sijaisena Paikka auki -työn jälkeen."

"Aikomukseni on hakea ammattikorkeakouluun opiskelemaan sosionomiksi, sillä haaveeni on työskennellä koulukuraattorina ennalta ehkäisevän työn parissa. Aijon kuitenkin hakea samalla töitä esimerkiksi nuorisopalveluilta."

"Minulle on vahvistunut se, että haluan opiskella lisää sosiaalialaa. Toivon että pääsen opiskelemaan sosionomiksi."

"Olen päättänyt hakea opiskelemaan viestintätieteitä, ja en edes voisi uskoa, että olisin näin kiinnostunut siitä. Olen niin kiitollinen siitä, että Paikka auki -työsuhde on kirkastanut ajatuksiani näin paljon."

Vain kuusi vastaajaa ei ollut vielä työsuhteen aikana miettinyt tulevaisuuden jatkosuunnitelmia, mutta yksi heistäkin arveli, että *"työsuhteessa saatu työkokemus ja työsuhteet auttavat varmasti tulevaisuudessa monella tavalla."* Kolmella vastaajalla oma jaksaminen tai terveydentila vaikeutti tulevaisuuden suunnitelmien tekoa.

Yhdeksän kymmenestä vastaajasta koki Paikka auki -työsuhteen olleen merkityksellinen oman tulevaisuuden polun hahmottamisessa tai löytymisessä, vaikka vain alle puolet heistä kuvaili, millaista apua tulevaisuuden suunnitteluun olivat saaneet. Apu, josta kerrottiin, oli ollut monimuotoista: kannustusta ja palautetta esimieheltä tai työyhteisöltä sekä keskustelua mentorin, työnohjaajan ja uraohjaajan kanssa. Vain yksi seitsemästä vastaajasta kertoi, ettei ollut pyytänyt tai saanut apua tai ohjausta oman tulevaisuutensa suunnitteluun.

Palautteet

Palaute ja kehitysideat ohjelmalle

Kyselyn lopuksi pyysimme Paikka auki -työntekijöiltä palautetta ja kehittämisideoita koordinaatiotiimillemme. Sata vastaajaa kertoi meille kokemuksistaan ja toiveistaan. Kuten aiemmissa työntekijäkyselyissä, monet heistä kertoivat tässäkin kohtaa tyytyväisyydestään Paikka auki -työhönsä sekä kommentoivat koko Paikka auki -avustusohjelmaa (hanke-sana vastauksissa) ja sen merkitystä itselleen näiden esimerkkien tapaan:

"Sen ainakin tahdon sanoa, että itse olen tästä Paikka auki -hankkeesta hurjan onnellinen, sillä sen avulla pääsin vihdoin ja viimein edes vuodeksi työelämään. Ihana, että on olemassa tällaisia avustuksia osatyökykyisille ja hankalasti työllistyville henkilöille. Mieliä on tämän ansiosta ollut nyt ihan eri luokkaa, kuin tätä ennen ja toivon, että tämän avustuksen ansiosta saisini itselleni lisäpotkua tulevaisuudessa, kun työsuhteeni tulee päättyään."

"Tämä paikka auki hanke on paras tähänastisista yhteiskunnan ulkopuolelle ulottuvista turvaverkostoista joihin olen törmännyt."

"Teette huikeaa työtä ja mahdollistatte nuorille hyviä kokemuksia ja muistoja. Te annatte nuorelle mahdollisuuden todistaa sen, että ihminen ei ole pelkästään sitä mitä hänen papereissaan lukee."

Toiveina esitettiin, että ohjelma jatkuisi ja työsuhte voisi olla pidempi kuin vuoden. Eräissä vastauksissa painotettiin osatyökykyisten ja yli 30-vuotiaiden työntekijöiden palkkaamisen tärkeyttä. Niissä tuotiin esiin sitäkin, että joillain vastaajilla tiedonkulussa ohjaajan, esimiehen tai koulun taholta oli vielä parantamisen varaa. Enemmän tukea kaivattiin myös sen pohtimiseen, mitä tehdä tämän työpaikan jälkeen.

Palaute ja kehitysideat koordinaatiohankkeelle

Kahdeksan vastaajan, jotka ottivat kantaa koordinaatiotiimin toimintaan, viesti oli, että *"jatkakaa samaan tapaan."* Muissa vastauksissa kehuttiin työntekijätapaamisia niin verkossa kuin kasvotusten. Koordinaatiotiimin asiantuntemusta ja palvelualltiutta, hankkeen nettisivujen materiaaleja ja säännöllisesti lähetettyjä kirjeitä pidettiin hyvinä.

"Kaikki on toiminut hyvin. Olen vasta hiljattain tullut mukaan joillekin PA -treffeille ja ne antavat kyllä mukavasti vertaistukea ja rohkaisua. Myös Facebook-ryhmä on hyvä!"

"Asiantuntevaa porukkaa ja koen, että teihin saa nopeasti yhteyden ja vastaatte nopeasti."

Kiitosten ja kehujen lisäksi saimme myös kritiikkiä ja kehitysehdotuksia:

- lisää tiedottamista, etenkin työsuhteen alussa oleville
- lisää tapaamisia niin verkossa kuin kasvotusten (etenkin Pohjois-Suomessa)
- toive työntekijöiden alueellisista ryhmistä ja viestintäkanavista
- verkkotapaamisia voisi toteuttaa vaihtelevina aikoina (aamu/iltapäivä, viikonpäivä)
- työntekijän tuen saamisen väylien selkeyttäminen työnantajille
- lisää tukea tulevaisuuden suunnitelmien tekemiseen
- lisää tukea oppisopimuskoulutuksessa oleville
- hankkeen markkinointia lisää, etenkin osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuutena
- lisää henkilökohtaisia yhteydenottoja

Koordinaatiotiimi on käsitellyt saamaansa palautetta ja osaan kehitysehdotuksista on jo tartuttu. Nettisivuillemme on lisätty tiedote uusille Paikka auki -työntekijöille. Käyttöön saatu asiakashallintajärjestelmä mahdollistaa jatkossa suoran yhteydenpidon työntekijöihin. Koronapandemiasta johtuvat poikkeusolot ovat estäneet ja rajoittaneet tapaamisia, ja siksi useita tapaamisia on muutettu etätapaamisiksi. Lisäksi uudenlaisia verkkotapaamisia aloitetaan keväällä 2021. Työntekijöitä puhutelleista teemoista tullaan myös järjestämään teematapaamisia verkossa.

Jatkokysely noin 6 kk Paikka auki -työsuhteen jälkeen

Paikka auki -työntekijöille lähetetään kerran jatkokysely, jonka avulla kartoitetaan työntekijöiden jatko-
polkuja. Kysely lähetetään noin puoli vuotta nykyisen työsuhteen päättymisen jälkeen niille henkilöille, jotka antavat siihen luvan ja kertovat henkilökohtaisen sähköpostiosoitteen, johon kyselyn voi tuolloin lähettää.

Vuonna 2019 Paikka auki -työsuhteen jälkipuolella olevista työntekijöistä 69 % (165 henkilöä) antoi luvan ja sähköpostiosoitteensa jatkokyselyä varten. Ensimmäinen Paikka auki -työntekijöiden jatkokysely lähetettiin 11.2.2020 (159 henkilölle). [Raportti](#) työntekijöiden jatkokysely 1:stä, jonka avulla kartoitettiin vastaajien työllistymistä, opintoja ja/tai muita jatkopolkuja, on julkaistu keväällä 2020.

Vuonna 2020 Paikka auki -työsuhteen jälkipuolella olevista työntekijöistä yhteensä 90 % (111 henkilöä) antoi luvan ja sähköpostiosoitteensa jatkokyselyä varten. 05/2020 kyselyssä luvan antoi 37 henkilöä ja tässä 11/2020 kyselyssä 74 henkilöä. Tulemme lähettämään heille työntekijöiden jatkokysely 2:n kevään 2021 aikana.

Liite 1 Koronaraportti

Korona-ajasta tuli uusi normaali Paikka auki -työntekijöille vuonna 2020

Paikka auki -avustusohjelmassa (www.paikka-auki.fi) seurataan hankkeen rahoituksella sosiaali- ja terveysalan järjestöihin palkattujen työntekijöiden kokemuksia kyselytutkimuksilla, joita työntekijät saavat vastattavaksi kaksi kertaa työsuhteensa ajan; kerran työsuhteensa alkupuolella ja toisen kerran työsuhteensa loppupuolella. Vuonna 2020 kyselytutkimukseen liitettiin ajankohtainen lisäkysymys liittyen koronapandemian aiheuttamiin poikkeusoloihin:

Kerro, miten maaliskuussa alkaneet koronan aiheuttamat poikkeusolot ovat mahdollisesti vaikuttaneet sinun työtilanteeseesi: Onko töiden aloittaminen / työtehtäväsi / työaikasi muuttuneet jotenkin koronapandemian takia? Millainen tilanne työyhteisössäsi on ollut poikkeusolojen aikana? Miten työn tekeminen on sujunut silloin ja miltä se on tuntunut?

Toukokuussa 2020 tehdyn kyselyn koronakysymyksen tuloksista on raportoitu jo [aiemmin](#). Tässä raportissa kerrotaan marraskuussa 2020 tehdyn työntekijäkyselyn vastaajien kokemuksista. Marraskuun työntekijäkyselyyn vastasi 145 Paikka auki -työntekijää ja vastausprosentti oli 69. Yhdeksän marraskuun työntekijäkyselyn vastaajaa kymmenestä vastasi koronakysymykseen ja saimme siihen vastauksia 130 Paikka auki -työntekijältä.

Työntekijäkyselyn (11/2020) vastaajista kolme vastaajaa neljästä oli naisia, viidesosa oli miehiä, kaksi prosenttia muunsukupuolisia ja kolme prosenttia ei osannut tai tahtonut kertoa sukupuoltaan. Valtaosa, 70 %, vastaajista oli nuoria, alle 30-vuotiaita ja noin kolmasosa vähintään 30-vuotiaita osatyökykyisiä. Neljä kymmenestä vastaajasta oli työsuhteen alkupuolella ja kuusi kymmenestä loppupuolella. Noin kolmasosalla vastaajista oli aiempaa työkokemusta alle vuoden verran. Yli vuoden aiemmin työskennelleitä oli vastaajista kaksi kolmasosaa.

Sote-alan järjestöt olivat jossain määrin entuudestaan tuttuja vastaajille: viidesosa heistä oli työskennellyt aiemmin sote-alan järjestössä, ja kuudesosa oli toiminut niissä vapaaehtoistyöntekijänä. Paikka auki -työsuhdetta ennen yhteensä kolme vastaajaa neljästä oli ollut työkyvyttömyyseläkkeellä, työttömänä tai lomautettuna. Vain muutama vastaajista oli ollut palkkatyössä tai opiskelemissa juuri ennen Paikka auki -työsuhdetta. Vastaajat olivat kuitenkin koulutettuja, puolella heistä oli keskiasteen tutkinto ja kolmasosalla vähintään alempi korkeakoulututkinto.

Muutoksissa on tarvittu joustavuutta, sopeutumiskykyä ja luovuutta

Koronapandemian aikana Paikka auki -työsuhteessa olleet ovat kokeneet **monia muutoksia**. Vajaa kymmenesosa vastaajista kertoi kokemistaan aikataulumuutoksista: järjestöt olivat lykänneet rekrytointeja tai työpaikasta sopimisen jälkeen vielä työn aloittamista.

"Alun perin minun piti aloittaa keväällä työt, mutta koronapandemian vuoksi se on siirtynyt elokuulle."

"Kyseisen työn työnhaku siirtyi alkuvuodesta syksyyn koronan takia. Myös paikan saatuani työn aloitusta piti siirtää kuukaudella eteenpäin."

"Töiden aloittaminen viivästyí reilulla kuukaudella."

Työtehtävien muutoksista kertoi vajaa kolmasosa (40 vastaajaa) avoimissa vastauksissaan.

"... Rekrytoinnin yhteydessä puhutut työtehtävät muuttuivat lähes täysin ja työn alkaessa toimenkuvaa täytyi miettiä uudelleen."

"Suuri osa toiminnasta ja töistä siirtyi verkkoon, ja työtehtävät ovat vaihdelleet tilanteen mukaan. Lisäksi työnkuva hakee vielä muotoaan ja kehittyy tilanteen edetessä, kun pitää sopeutua rajoituksiin ym. Koronan edellyttämä uusi toiminta on uutta kaikille työyhteisössä, ja on pitänyt kokeilla paljon mikä toimii ja mikä ei. On oltava joustava ja innovatiivinen, sillä vastaavia toimintoja ja työtehtäviä ei ole ollut ennen koronapandemiaa."

"Työtehtäväni muuttuivat keväällä sulkujen ollessa käytössä etätyöksi. Silloin soittelin asiakkaille, jota ennen en ollut tehnyt, sekä pidin keskusteluryhmää discordissa sekä levyraatia facebookissa."

Työmäärissäkin oli koettu muutoksia. Niistä kertoi kymmenen vastaajaa. Työt vähentyivät esimerkiksi, kun lähitapaamisia ja muuta toimintaa asiakkaiden kanssa oli jouduttu koronan takia perumaan. Kaksi vastaajaa kertoi kahden tai kolmen kuukauden mittaisista lomautuksista. Pääsääntöisesti työaika pysyi muuttumattomana. Yksi vastaaja kertoi töitä tehtävän *"joustavasti tilanteen mukaan välillä enemmän ja välillä vähemmän"*. Useampi työmäärästä kertonut vastaaja koki, että työtahti oli rauhoittunut, mutta myös kiireestä kerrottiin:

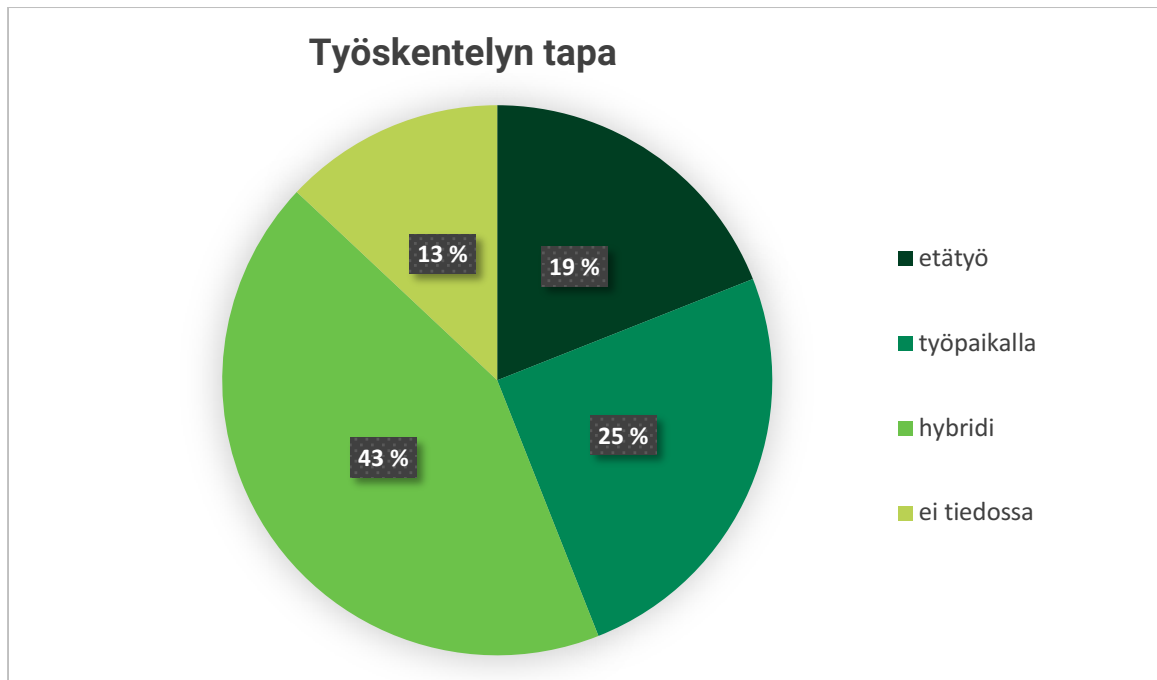
"Töitä on loppujen lopuksi ollut paljon, ylitöiksi asti. Työtehtävät ovat koostuneet pitkälti muiden poissaolon paikkaamisesta ja toiminnasta, jota muokataan ja suunnitellaan viimeinkin."

Osalle poikkeusolot eivät tulleet kuitenkaan uusina ja odottamattomina. Jos koronapoikkeusolot olivat vallinneet jo ennen työsuhteen alkua, odotukset työn tekemisen olosuhteista olivat erilaiset kuin heillä, joilla poikkeusolot olivat alkaneet kesken työsuhteen.

"Aloitin työt korona epidemian aikana, joten minulle nämä työpaikan poikkeusolot ja menettelytavat ovat normaalia. Omaan työhöni korona ei siis juurikaan ole tuonut mitään muutoksia."

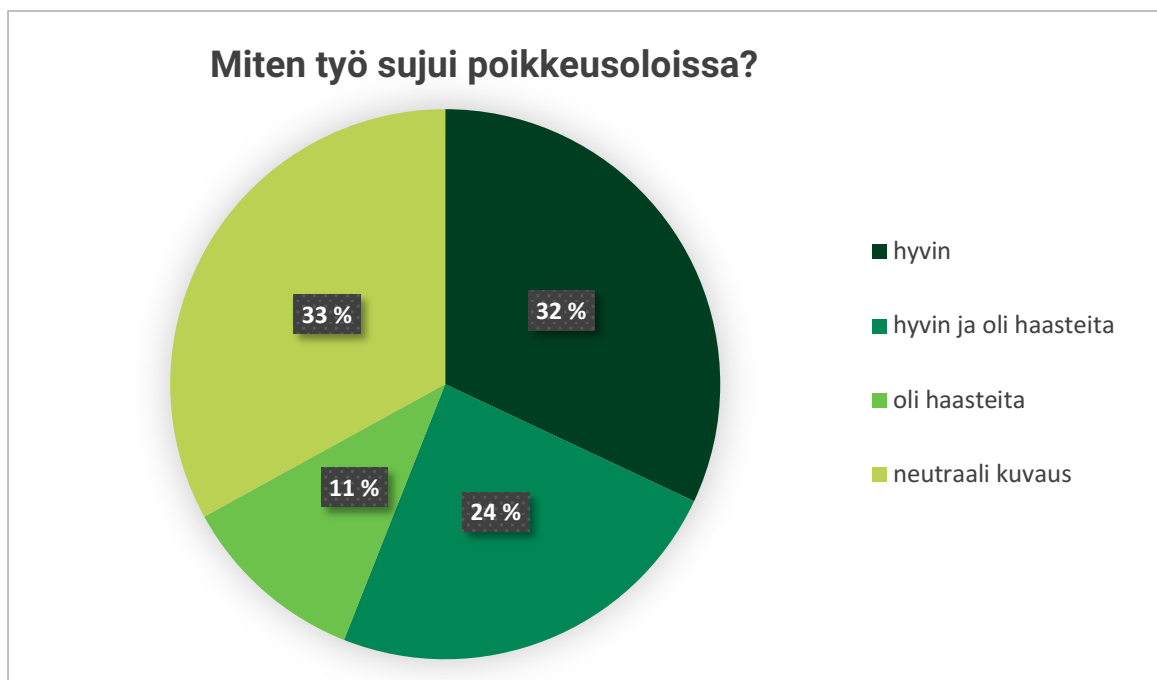
Onnistuneita digiloikkia ja haastavia etätöitä

Koronapandemian jatkuttua vastausajankohtaan mennessä jo yli puoli vuotta, vain neljännes kaikista vastaajista (n = 130) kertoo jatkaneensa työn tekemistä työpaikalla. Vajaa viidennes, 19 %, vastaajista kertoi työskentelevänsä etänä ja useimmat vastaajista, 43 %, kertoivat työskentelevänsä osittain etätöissä ja osittain työpaikalla (hybridi). Reilusta kymmenesosasta vastauksia ei käynyt ilmi, missä vastaajat työskentelivät. (Kuva 1).



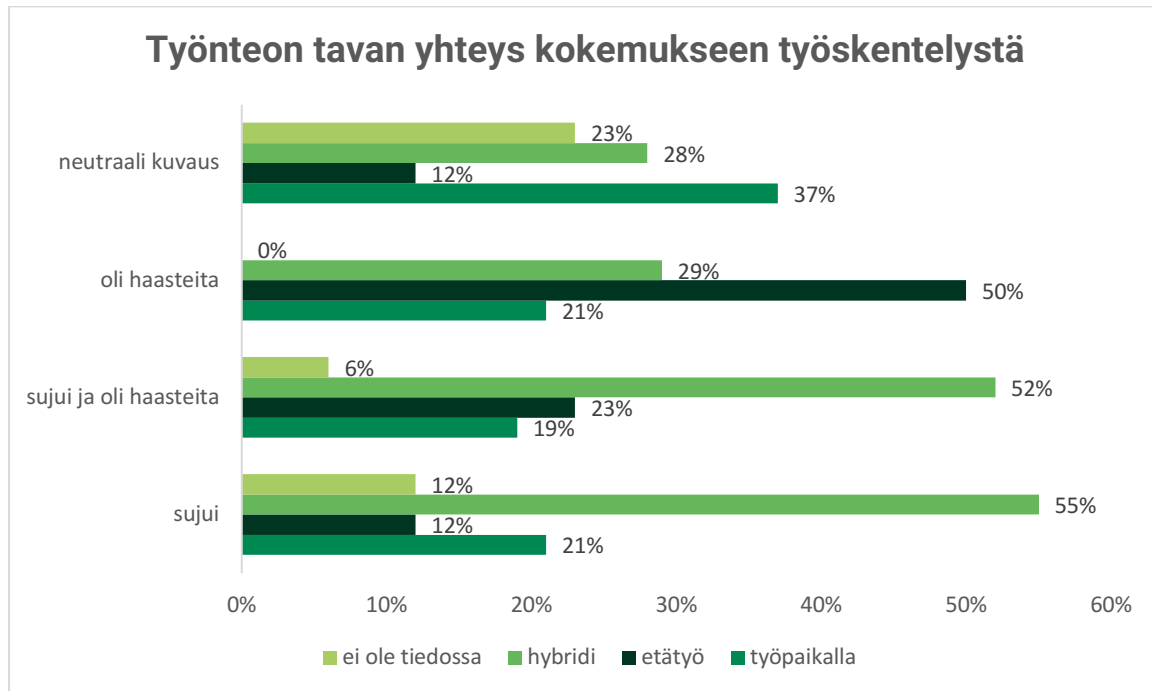
Kuva 1. Vastaajien työskentelyn tapa prosentteina (n = 130).

Avoimista vastauksista analysoitiin myös koettua tyytyväisyyttä ja työn sujuvuutta (kuva 2). **Noin kolmasosa vastaajista kertoi työn tekemisen sujuneen hyvin** tai vastaavasti kuvasi neutraalilla tavalla työtehtävien tekemistä. Joka neljännellä vastaajalla työnteko sujui, mutta haasteitakin oli ollut. Runsas kymmenesosa vastaajista kertoi vastauksissaan lähinnä haasteista, joita olivat kokeneet työssään poikkeusoloissa.



Kuva 2. Työn sujuvuus poikkeusoloissa (n = 130).

Kun työnteon tapaa vertailtiin kerrottuun kokemukseen työskentelyn sujuvuudesta (kuva 3), **etätyöskentelyn yhteys koettuihin haasteisiin kävi ilmeiseksi**. Lähinnä työnsä haasteista kertoneista 50 % työskenteli etänä. Työn sujuvuudesta kertoneista ja neutraalisti työtehtäviään kuvanneista pienin osa, vain 12 %, työskenteli etänä. Sekä työn haasteista että sujuvuudesta kertoneista 23 % oli etätyöläisiä.



Kuva 3. Kokemus työnteosta vertailtuna työnteon tapaan (n = 130).

Etätyön haittoina koettiin muun muassa yksinäisyyttä, itsenäisen työn aloitteellisuuden hankaluutta, työskentelyrauhan saamisen vaikeutta perhearjen keskellä sekä työn ja vapaa-ajan selkeän rajan hämärtymistä. Etätyö myös vaikeutti pääsemistä mukaan työyhteisöön ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. **Teknisistä ongelmista tai taitojen puutteista ei näissä vastauksissa kerrottu.**

"Sen sijaan, että olisin päässyt näkemään ympäri Suomen työskenteleviä työtovereita ja samalla reissaamaankin jonkin verran, niin nyt olen nähnyt vain yhden työkaverin livenä ja loput Teamsissa. Työyhteisöni on pysynyt kiireisenä. Ns. loikkaaminen digitaalisiin välineisiin ja verkkokoulutuksen järjestämiseen on toki kuormittanut, mutta onnistunut kuitenkin varsin hyvin."

"... Perehtyminen ja työyhteisöön mukautuminen vei mielestäni etänä enemmän aikaa. Tällä hetkellä tuntuu, että tämä on "vain työ", vaikka usein juuri se työyhteisö on se suuri suola työn ohessa."

"Olen tehnyt paljon töitä etänä, ja se toisaalta väsyttää kun ketään ei näe ja rutiinit menevät. Kuitenkin korona-aika on mahdollistanut digitaalisten taitojeni hyödyntämistä, mikä on ollut mukava ja kannustava kokemus."

Hyvinä puolina etätyöskentelyssä mainittiin itsenäisen työskentelyn mahdollisuus, keskittymisrauha ja kuormittavan työmatkan puuttuminen. Oppisopimuslaiset kertoivat, että opinnot olivat sujuneet etätöissä paremmin.

Toimivasta työyhteisöstä saa tukea ja iloa etätyössäkin

Ne vastaajat, jotka kertoivat työn sujuneen hyvin, työskentelivät useimmiten työpaikalla vähintään osan työajastaan. Heistä viidesosa työskenteli kokoaikaisesti työpaikalla ja yli puolet sekä etänä että työpaikalla. Huomattavaa on, että he, jotka työskentelivät ainoastaan etänä tai eivät kertoneet työskentelypaikastaan, kertoivat paljon harvemmin tyytyväisyydestä työssään. Heitä oli yhteensä vain neljännes tästä joukosta.

Jos vastaaja koki, että työyhteisössä oli rakentava ja hyväntahtoinen ilmapiiri, silloin hänen työskentelynsäkin sujui ja oli mukavaa. Se, että vastaaja tunsu kuuluvansa joukkoon, lisäsi hänen työhyvinvointiaan. Vastausten perusteella ilmapiirin kireys, puheet lomautuksista ja vaikeus kysyä apua kuormittivat jaksamista.

"... koko työyhteisön työhyvinvointi on kärsinyt sosiaalisten tilanteiden puutteesta. Myös avun pyytäminen on vaikeampaa kun ei voi vain kävellä toisen työhuoneeseen ja kysyä, vaan pitää soittaa tai laittaa viestiä."

"Etäaika oli raskasta kotoa käsin ilman työyhteisön tukea."

Hyvää työn sujuvuutta edesauttoi vastausten perusteella riittävä ohjaus, tuki ja avun saatavuus kollegoilta. **Työyhteisön tuella oli suuri merkitys riippumatta siitä, työskentelikö vastaaja etänä vai työpaikalla.** Etätyössä korostuikin riittävä yhteydenpito työyhteisön kesken sekä työtä tukevat, selkeät käytännöt.

"Työyhteisöön on ollut yllättävän helppo päästä mukaan, vaikka onkin tavannut ihmisiä enemmän Teams-kokousten kautta. Etätyö on vaatinut totuttelua, mutta koen että minulla on kuitenkin työyhteisön tuki."

"... strukturen hur vi arbetar på distans är välutvecklade efter våren. Jag har inte upplevt det som svårt att arbeta på distans eftersom det finns ganska tydliga regler för hur man praktiskt arbetar på distans. Jag tycker också att vi bra nu under hösten lyckats ha kontakt med varandra på arbetsplatsen även om vi alla varit på distans, bland annat genom våra teams möten varje vecka och online evenemang. Eftersom jag hann arbeta en månad på [namnet av föreningen] innan vi fick börja arbeta på distans ... har jag även fått en bra bild av hur det är att arbeta fysiskt på kontoret och med mina kollegor. Jag anser att det gått lika bra att både arbeta fysiskt på plats som på distans."

"Työyhteisö kuitenkin tuntui jopa lähentyvän entuudestaan etätöiden aikana."

Neljällä viidestä (83 %) työntekijäkyselyyn vastanneista Paikka auki -työntekijöistä oli työyhteisön tuen lisäksi mahdollisuus saada kannustusta ja neuvoja myös mentorilta tai ohjaajalta. He, joilla tämä lisätuki oli, olivat siihen pääsääntöisesti (87 %) tyytyväisiä. Yksi vastaajista kertoo kokemuksestaan näin:

"Olen kuitenkin saanut mentoriltani todella paljon tukea ja aina, kun olen itse uskaltanut ottaa vaikeuksia puheeksi, olen saanut sekä mentorin ja esimieheni tuen. Tämä on ollut todella tärkeää minulle ja ilman tukea en olisi välttämättä pysynyt työkuuntoisena."

Marraskuussa 2020 tehdyssä työntekijäkyselyssä kartoitettiin työsuhteensa alkupuolella olevien työntekijöiden kokemuksia työn aloittamisesta ja sen sujumisesta. Tähän kysymykseen saatiin 55 vastausta, joista valtaosassa (85 %) kerrottiin työn aloituksen sujuneen hyvin. Vastaavassa kysymyksessä toukokuussa 2020 kaksi kolmesta vastaajasta kertoi työn aloituksen sujuneen hyvin. Kymmenesosalla

vastaajia oli ollut työn aloituksessa sekä haasteita että hyviä kokemuksia, kun keväällä näin oli viidesosalla vastaajista. Myös ainoastaan hankaluuksista kertoneita vastauksia (4 %) oli nyt syksyllä yli puolta vähemmän kuin kevään kyselyssä. **Poikkeusaika onkin saattanut mahdollistaa kaikessa erikoisuudessaan onnistuneemman työn aloituksen.** Positiiviseen kokemukseen mainittiin johtaneen muun muassa hyvänä pidetty perehdytys ja työyhteisön lämmin vastaanotto. Samanlainen työyhteisön valmius auttaa ja tukea sekä välittäminen jäsenestään vaikuttaa kantaneen Paikka auki -työntekijöitä myös poikkeusoloissa.

"Työtiimimme on onneksi pelannut hyvin yhteen ja toisiamme tukien. Olemme olleet samassa veneessä ja yhdessä miettineet miten kulloisessakin tilanteessa toimitaan."

Yhteystiedot

Jaana Toikkanen FT, tutkija
Paikka auki II -koordinaatiohanke
Nuorten Ystävät
p. 044 734 1546
jaana.toikkanen@nuortenystavat.fi

Marjo Riitta Tervonen, ohjelmapäällikkö
Paikka auki II -koordinaatiohanke
Nuorten Ystävät
p. 040 700 5163
marjoriitta.tervonen@nuortenystavat.fi