



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# ESR-PROJEKTIN LOPPURAPORTTI

Ohjelmakausi 2007 - 2013



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

## Viranomaisen merkintöjä

### 1. PROJEKTIN PERUSTIEDOT

Projektin nimi	Open Ways-projekti
Aloituspäivämäärä	1.10.2011
Päätymispäivämäärä	31.12.2013

### 2. PROJEKTIN TOTEUTTAJAN TIEDOT

Toteuttajan nimi	Jyväskylän katulähetys		
Projektin vastuuhenkilön nimi	Usko Hintikka		
Sähköpostiosoite	usko.hintikka@jkl.fi	Puhelinnumero	Uskon nro 0400 656613

### 3. LOMAKKEEN TÄYTTÄJÄN TIEDOT

Täyttäjän nimi	Laura Luukko		
Sähköpostiosoite	<a href="mailto:laura.luukko@jkl.fi">laura.luukko@jkl.fi</a>		040-502 9933

## 4. PROJEKTIN LÄHTÖKOHTA, TAVOITTEET JA KOHDERYHMÄ

Projektin lähtökohtana olivat kasvavat odotukset, jotka yhteiskunnan taholta kohdistuvat 3. sektorin sosiaalisen työllistämisen vaikuttavuuden osoittamiseen. 3. sektorin sosiaalista työllistämistä on arvosteltu siitä, että harvoin yhdistysten tukityöllistetyt sijoittuvat avoimille työmarkkinoille. Projektin tarkoituksena olikin tehostaa yhdistyksiin työllistettyjen jatko-ohjautumista avoimille työmarkkinoille. Projektin toivottiin myös parantavan yhdistysten tukityöllistettyjen elämänlaatua katkaisemalla kierre, jossa yhdistyksiin työllistetyt työttömyysjakson jälkeen työllistyvät uudelleen palkkatuella yhdistyksiin.

Projektin päätavoite oli luoda malli Jyväskylän yhdistyksiin työllistettyjen tehokkaasta jatko-ohjautumisesta avoimille työmarkkinoille. Määrällisenä tavoitteena oli 20 ihmisen työllistyminen vuosittain avoimille työmarkkinoille. Tavoitteena oli myös avata niitä pullonkauloja, mitä yhdistyksiin työllistettyjen jatko-ohjautumisessa avoimille työmarkkinoille on.

Projektin kohderyhmäksi valittiin Jyväskylän 3. sektorin yhdistyksistä Jyväskylän Katulähetysten lisäksi Jyvässeudun Työttömät ry, Jyväskylän Setlementti ry, SPR Länsi-Suomen piiri ja Autosynergia. Projektin välittömänä kohderyhmänä olivat erityisesti edellä mainittujen yhdistysten palkkatukilaiset ja työkokeilijat sekä välillisenä kohderyhmänä heidän ohjausprosessiinsa osallistuvat työ- ja yksilövalmentajansa.

## 5. PROJEKTIN TOTEUTUS JA YHTEISTYÖ

Idea projektista syntyi Jyväskylän Katulähetyksessä ja hankesuunnitelma tehtiin sekä rahoitus haettiin projektiin Jyväskylän Katulähetysten nimissä. Muiksi yhteistyöyhdistyksiksi valittiin ne Jyväskylän 3. sektorin yhdistykset, jotka työllistävät eniten vaikeasti työllistyviä, kuten pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, maahanmuuttajia ja nuoria. Näitä yhdistyksiä olivat Jyvässeudun Työttömät ry, Jyväskylän setlementti, SPR Länsi-Suomen piiri ja Autosynergia. Rahoitus saatiin, valittiin projektipääällikkö ja sen jälkeen projekti eteni suunnitelman mukaisesti. Sekä yhteistyöyhdistysten että Katulähetysten työntekijöiden kanssa sovittiin työn- ja vastuunjaosta. Yhteistyö ja työnjako projektissa toimi niin, että Katulähetysten ja yhteistyöyhdistysten työ- ja yksilövalmentajat valitsivat tukityöllistetyistään ja työkokeilijoistansa ne, joilla oli motivaatiota, kykyä ja voimavaroja työllistyä avoimille työmarkkinoille ja lähettivät heidät projektin asiakkaaksi. Tarkoituksena oli, että yhdistysten yksilö- ja työvalmentajat käyttäisivät asiakkuuden kriteerinä OsaajaPlus-arviointeja. Joissakin yhdistyksissä OsaajaPlus-arviointeja käytettiin, mutta joissakin yhdistyksissä valmentajilla oli itse kehittelemänsä omat arviontiperusteensa. Autosynergia jäi pois projektista jo alussa. He kokivat, että heillä on

työllistetyillensä omat jatkotyöllistämiskanavansa (suhteita muihin autokorjaamoihin), eivätkä tarvinneet projektin palveluja.

Projektipäällikkö haastatteli projektiin ohjatut asiakkaansa ja alkoi yhdessä asiakkaan kanssa etsiä hänelle sopivia työllistymisen mahdollisuuksia. Tarvittaessa asiakkaiden työnhakuasiakirjoja päivitettiin ja harjoiteltiin työhaastatteluisia käyttäytymistä. Yleensä asiakkaat olivat kuitenkin saaneet jo apua työnhakuasiakirjojensa päivitykseen sekä käyneet jonkinlaisessa työnhakukoulutuksessa yhdistyksissä. Työpaikkojen etsimisessä avoimilta työmarkkinoilta projekti teki tiivistä yhteistyötä Sovatek-säätiön alaisuudessa olleen Töihin!palvelutiimin kanssa. Vaikka projektipäällikön oli tarkoitus ottaa yhteyttä yrityksiin, niin yrityskontakteissa hyödynnettiin Sovatekin Töihin!palvelun yrityskoordinaattorien luomia suhteita yrityksiin ja keskitettiin kontaktien luominen sitä kautta. Kesken projektin toimintakauden Töihin!palvelu siirtyi Sovatekin alaisuudesta Jyväskylän kaupungin uuden hankkeen Työllisyyden kuntakokeilun alaisuuteen. Sen myötä Töihin!palvelun resurssit uusien yrityskontaktien luomiseen ja työpaikkojen löytymiseen vain lisääntyivät ja siitä hyötyi myös Open ways. Samassa yhteydessä myös Open ways-projektin vetäjä vaihtui. Edellinen vetäjä Sari Peitsenheimo-Viitanen siirtyi Töihin!palvelun 3. sektorin työhönvalmentajaksi ja uudeksi projektipäälliköksi tuli Laura Luukko. Projektipäällikön vaihdoksen myötä Open Ways-projektin yhteistyö Töihin!palvelun kanssa tiivistyi entisestään. Projektin vetäjän fyysinen työpistekin siirtyi Kankitieltä Töihin!palvelun tilojen yhteyteen Matarakadulle.

Open ways`n asiakkaille haettiin työtä kahta reittiä. Ensimmäiseksi asiakasta autettiin löytämään töitä ns. normaalien työnsaantikanavien kautta, kuten mol:n sivut, lehtien ilmoitukset, henkilöstövuokrasfirmojen kautta yms. Tätä sanottiin asiakkaan ohjaus- ja aktivoitinvaiheeksi. Jos se ei tuottanut tulosta, niin asiakkaalle yritettiin löytää töitä Töihin!palvelun yrityskontakteja hyödyntäen. Jos asiakkaalla oli yhtään kiinnostusta yrittäjyyteen, niin projektipäällikkö ohjasi asiakkaan Sovatekin TeMo-projektiin, joka tarjoaa matalan kynnyksen yrittäjyysvalmennusta. Kahden vuoden ja kolmen kuukauden toimintakautensa aikana projektin asiakkaana oli 93 henkilöä. Töitä löytyi avoimilta työmarkkinoilta 37 henkilölle ja pysyvämmiin 16 henkilölle. Osa asiakkaista sai töitä yhdistyksistä, osa lähti koulutuksiin ja joidenkin asiakkuus keskeytettiin elämäntilanteen, terveyden tai motivaation puutteen vuoksi. Kesän 2013 jälkeen projekti ei ottanut enää uusia asiakkaita. Projektin loppuessa 2013 vuoden lopussa asiakkaita oli vielä 12, jotka siirtyvät Töihin!palvelun 3. sektorin lohkon työhönvalmentajien asiakkaiksi.

Projektilla oli teemaryhmä, joka kokoontui n. 4 kertaa vuodessa, mikä tuki yhteistyön tekemistä ja kehittämistä. VälittäjäPlussan projektipäällikön, -työntekijän ja -tiedottajan lisäksi teemaryhmässä oli Katulähetyksen edustaja, Töihin!palvelutiimin palveluvastaava sekä kaikki yhteistyöyhdistyksien edustajat Autosynergiaa lukuun ottamatta.

Open ways-projekti oli VälittäjäPlus-hankkeen yksi kuudesta alahankkeesta. VälittäjäPlussan projektipäälliköltä ja projektityöntekijältä sai paljon apua projektin hallinnointiin liittyviin kirjallisiin töihin. VälittäjäPlus-hankkeen tiedottaja auttoi projektin esitteen ja käyntikortin suunnittelussa sekä projektin suunnitteleman mallin yhdistykseen työllistettyjen jatko-ohjautumisesta graafisessa luomisessa. Myös VälittäjäPlussan ohjaukspäivissä Open ways`n vetäjä tapasi muita projektin vetäjiä ja sai vertaistukea toisilta projektilaisilta. Katulähetyksen talouspäällikkö taas oli suurena apuna projektin budjettiin liittyvissä asioissa..

## 6. JULKISUUS JA TIEDOTTAMINEN

Projektille tehtiin omat sivut Katulähetyksen www-sivujen yhteyteen: osoite [www.jkl.fi/Openways-projekti](http://www.jkl.fi/Openways-projekti). Myös Katulähetyksen nettisivulla ja facebookprofiilissa kerrottiin projektin kuulumisia. VälittäjäPlussan projektitiedottajan kanssa projektityöntekijälle suunniteltiin käyntikortti ja projektille esite. Projektityöntekijän vaihduttua painatettiin uusi esite ja käyntikortit vuoden 2013 alussa. Katulähetyksen ry:n omaan Vapautetut-lehteen tehtiin juttu projektista. Open Ways-projektia esiteltiin TE-toimiston edustajille heidän vieraillessa tutustumassa Katulähetyksen työhön. Myös muille Katulähetyksen vierailijoille kerrottiin Open Ways-projektista Katulähetyksen muun työn esittelyn yhteydessä. Katulähetyksen kerran kuussa pidettävässä työntekijäpalaverissa ja kerran viikossa pidettävässä valmennuspalaverissa Open Ways`in vetäjä kertoi projektin sen hetkiset kuulumiset Katulähetyksen muille työntekijöille.

Uuden hankkeen, Jyväskylän kaupungin työllisyyden kuntakokeilun Töihin!-palvelun esitteissä ja nettisivuilla on Open Waysin projektityöntekijän yhteystiedot 3. sektorin lohkon yhteydessä. Työllisyyden kuntakokeilun Töihin!palvelun henkilöstön kehittämissäpäivillä Muuramen ja Jämsän työllisyyden kuntakokeilun työntekijöille esiteltiin myös Open Ways-projektia osana Jyväskylän Töihin!palvelutiimin 3. sektorin lohkoa. Lisäksi Open ways`ia koskevia uutisia on Jyväskylän kaupungin Työllisyyden kuntakokeilun omilla facebookisivuilla. Open ways`in vetäjä osallistui Töihin!palvelun kerran viikossa pidettävään tiimipalaveriin kertoen siellä projektin kuulumiset Töihin!palvelun työntekijöille.

Projektin omassa ohjausryhmässä projektia ja sen etenemistä ja tuloksia myös esiteltiin. Ohjausryhmä kokoontui n. 4 kertaa vuodessa. Projektin ohjausryhmässä oli VälittäjäPlus-hankkeen projektipäällikkö ja -työntekijä sekä projektitiedottaja, Jyväskylän Katulähetyksen edustaja, Töihin!palvelun edustaja sekä kustakin yhteistyöyhdistyksestä oma edustajansa, paitsi Autosynergiasta. Open ways-projektia esiteltiin myös projektin yhteistyöyhdistyksen Jyväskylän

Setlementin opiskelijoille yhdessä Töihin!palvelun ja TeMo-projektin esittelyn kanssa. Lisäksi Open Ways-projektia esiteltiin VälittäjäPlus-hankkeen ja sen osahankkeiden yhteisessä seminaarissa ja ohjelmalehtisessä, joka jaettiin kaikille osallistujille. Myös VälittäjäPlus-hankkeen ohjauspäivissä osahankkeet kertoivat hankkeidensa kuulumisista muille hanketyöntekijöille.

## 6.1 Projektin mahdollinen internet-osoite

[www.jklkl.fi/Openways-projekti](http://www.jklkl.fi/Openways-projekti)

<http://www.kyt.fi/index.php/valittajaplus-valittajaorganisaatiohanke>

## 7. ONGELMAT JA SUOSITUKSET

**Työnhakija-asiakkaat:** Projektityöntekijän aikaa ja turhaa työtä säästi, kun yhteistyöyhdistysten työ- ja yksilövalmentajat osasivat etukäteen arvioida, oliko projektiin ohjatuilla asiakkailla oikeasti kiinnostusta ja kykyä/voimavaroja sillä hetkellä työllistyä avoimille työmarkkinoille. Toisaalta on luonnollista ohjaustyössä, että ihmisen mieli ja tilanteet voi muuttua. Tärkeää oli myös projektityöntekijän kyky asiakastyössä saada selville asiakkaan rehellinen mielipide ja motivaatio, halusiko hän todella hakea hänelle tarjottuun työpaikkaan. Jotkut asiakkaat eivät miellyttämisenhalusta kertoneet rehellistä mielipidettään tai tunteitaan heille tarjottujen työpaikkojen suhteen. Jatkossa asiakastyössä kannattaa kannustaa asiakasta sanomaan aina oma rehellinen mielipiteensä. Open Waysin palvelut olivat asiakkaalle vapaaehtoisia, eikä niistä seurannut karenssia asiakkaalle, vaikkei hän olisikaan ollut halukas ottamaan vastaan hänelle tarjottua paikkaa. Monet 3. sektorin yhdistysten työntekijät viihtyivät itse niin hyvin nykyisessä työssään yhdistyksessä ja halusivat käyttää kaikki työkokeilu- ja palkkatukikuukautensa yhdistyksessä, eivätkä olleet halukkaita lähtemään avoimille työmarkkinoille, vaikka siellä olisikin voinut olla paremmat jatkomahdollisuudet työllistymiseen. Jos he olivat käyttäneet kaikki palkkatukikuukautensa yhdistyksessä, heidän oli myös vaikeampi työllistyä avoimille työmarkkinoille, kun palkkatukea ei voinut käyttää porkkanana yrityksen työnantajalle työntekijän palkkaukseen

**Katulähetys ja muut yhteistyöyhdistykset:** Jo projektia käynnistettäessä oli selvillä se, että yhdistyksiin työllistettyjen ohjautumisessa avoimille työmarkkinoille on erilaisia pullonkauloja. Näitä pullonkauloja pyrittiin projektissa tiedostamaan ja avaamaan. Yhdistyksissä eri toiminnoista vastaavien työntekijöiden ei ollut aina ongelmatonta päästää hyviä työntekijöitään, ts. siirtää toisen työnantajan palvelukseen johonkin yritykseen tai kannustaa heitä vaihtamaan työpaikkaa avoimille työmarkkinoille. Hyvän työntekijän menettäminen jätti luonnollisesti yhdistykseen aukon, ennen kuin uusi sopiva työntekijä löytyi. Työntekijän siirto toisen työnantajan palvelukseen järjestyi käytännössä vain Katulähetyksen ja Jyvässeudun Työttömät ry:n työntekijöille. Jyvässeudun Työttömien siirtosopimus kesti vain 2 viikkoa, joka voi olla liian lyhyt aika työnantajalle arvioida uuden työntekijän sopivuutta työpaikkaan. Katulähetyksen tarjoama siirtosopimus kesti kuukauden. Se on jo pituudeltaan parempi ajanjakso arvioida työntekijän sopivuutta uuteen työhön. Katulähetyksen kaikista yksiköistä ei kuitenkaan ollut ollut "varaa" päästää edelleensijoitukseen hyviä työntekijöitä, joiden varassa yksikön toiminta ja työn laatu oli. Onko köyhillä 3. sektorin yhdistyksillä ylipäätään varaa päästää hyviä työntekijöitään 2 vkoa – 1 kk töihin muualle ja silti maksaa heidän palkan? Myös yhteistyö Katulähetyksen ja yhteistyöyhdistysten yksilövalmentajien kanssa ei aina toiminut. Ei niin, että yhteistyössä olisi ollut mitään kitkaa, mutta tuntui, että tehdään ehkä päällekkäistä työtä saman asiakkaan kanssa. Enemmän olisi pitänyt olla vuorovaikutusta yksilövalmentajien kanssa asiakkaan asioissa. Katulähetyksessä Open waysin vetäjää pyydettiin mukaan kerran viikossa pidettyyn valmennuspalaveriin, mikä oli hyvä.

**Töihin!palvelu** Vaikka Open waysin vetäjä oli yksi Töihin!palvelun työhönvalmentajista, niin hänen ensisijainen tehtävä oli kuitenkin projektityö. Välillä meni sekaisin eri roolit ja projektipäällikkö ei aina tiennyt koskivatko kuntakokeilun ja Töihin!palvelun asiat häntä vai ei. Projektipäällikön työnkuva myös muuttui hieman kesken projektin, mutta Töihin!palvelu on kuntakokeilu ja siinä mielessä samanlainen kuin projektitkin, että toimintaa kehitetään koko ajan ja luodaan uutta. Se edellyttää työntekijöiltä ja Open ways`inkin vetäjältä joustavuutta tarvittaessa vaihtaa suuntaa, kun jo valmiiksi valmista toimintamallia ei ole, vaan sitä koko ajan luodaan ja kehitetään.

**Työnantajat:** Open Ways`issa hyödynnettiin Töihin!palvelun yrityskoordinaattorien luomia suhteita työnantajiin. Open ways`in projektipäällikön kohtaaminen työnantajien kanssa rajoittui siten asiakkaan kanssa työhaastattelussa käymiseen ja työkokeilu- ja palkkatukisopimusten kirjoittamiseen. Yksi harmittava kohtaaminen kuitenkin sattui projektipäällikön käydessä asiakkaansa kanssa eräässä yrityksessä työhaastattelussa. Asiakas olisi saanut kyseisen työpaikan, mutta hän ei kaikkien yllätykseksi halunnutkaan sitä, vaan kieltäytyi työstä. Yrittäjää harmitti asiakkaan asenne niin paljon, että hän soitti jälkepäin projektipäällikölle tästä ja toivoi asiakkaalle karenssia ja kyseenalaisti myös Töihin!palvelun työn. Yrittäjä saatiin lepytettyä, mutta Töihin!palvelun yrityskoordinaattorien kanssa keskustellessa jälkikäteen tilanteesta opittiin, että yrittäjän tarjoama työ ja siihen liittyvät työtehtävät pitää jatkossa kuvailla tarkemmin työhönvalmentajille ja työtä hakeville asiakkaalle. Tässä kyseisessä tapauksessa vasta työhaastattelussa työnkuva todellistui työtä hakevalle

asiakkaalle ja hän ei halunnutkaan sitä. Jos työn sisältö olisi tiedetty paremmin, niin olisi välttytty kiusalliselta työstä kieltäytymisestä ja pahalta mieleltä.

**Muu toiminta/yhteistyö:** TE-toimiston uudistukset vuoden 2013 alussa vaikeuttivat yhteistyötä TE-toimiston virkailijoiden kanssa siten, että heitä oli vaikeampi saada kiinni. Myös työkokeiluun liittyvät uudistukset vaikuttivat 3. sektorilla työskentelevien mahdollisuuksiin päästä avoimille työmarkkinoille. Esimerkiksi työkokeilun kriteerit tiukkenivat ja työelämävalmennus jäi kokonaan pois. Työkokeiluun pääsemisen uusina kriteereinä oli joko uuden alan kokeileminen tai työelämään palaaminen työttömyyden jälkeen. Yhdistyksiin työllistetyt eivät olleet työttömiä, joten jos he halusivat työkokeiluun, niin heidän olisi pitänyt valita uusi ala, jota kokeilla. Etenkin Töihin!-palvelun yrityskontaktien kautta saadut työpaikat alkoivat usein työkokeilulla ja tämä heikensi yhdistyksiin työllistettyjen mahdollisuuksia saada töitä Töihin!-palvelun yrityskontaktien kautta juuri siksi, että heillä ei ollut aina mahdollista päästä työkokeiluun.

## 8. PROJEKTIN TULOKSET

Projektin päätavoite oli kehittää ja testata uudenlaisia käytäntöjä Jyvässeudun suurimpien 3. sektorin yhdistysten tukityöllistettyjen ja työkokeilijoiden tehokkaasta jatko-ohjautumisesta avoimille työmarkkinoille. Projektin tärkein tulos olikin tämän tavoitteen saavuttaminen. Projektin aikana luotiin keskitetty malli, jossa yhdistysten yksilö- ja työvalmentajat valitsivat projektin asiakkaiksi ne työllistettynsä, joilla oli kykyjä, voimavaroja ja motivaatiota työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työpaikkojen etsimisessä projekti teki tiivistä yhteistyötä Jyväskylän kaupungin Töihin!-palvelutiimin kanssa. Kehitetyt toimintatavat avattiin ja mallinnettiin muiden toimijoiden ja yhteistyöverkoston hyödynnettäväksi. Kun projekti loppuu, tämä keskitetty malli yhdistysten työllistettyjen jatko-ohjautumisesta avoimille työmarkkinoille sulautuu pysyväksi käytännöksi Jyväskylän kaupungin Töihin!-palvelun 3. sektorin lohkon työhönvalmentajien työhön. Näin tällä projektin luomalla mallilla on välitöntä vaikutusta Jyväskylän 3. sektorin yhdistysten tukityöllistettyjen ja työkokeilijoiden jatko-ohjautumiseen avoimille työmarkkinoille.

Määrällisenä tavoitteena oli 20 henkilön työllistyminen avoimille työmarkkinoille vuosittain. Tämä tavoite saavutettiin ensimmäisenä vuonna, jolloin 22 henkilöä pääsi aloittamaan avoimilla työmarkkinoilla. Varsinaiseen työllistämiseen se johti 10 henkilön kohdalla. Projektin toisena vuotena 15 henkilöä pääsi aloittamaan avoimilla työmarkkinoilla ja 6 henkilön kohdalla se johti varsinaiseen työllistämiseen. Projektin aikana on siis toteutunut kymmeniä ohjautumisia avoimille työmarkkinoille ja sen kautta syntynyt pysyviä työpaikkoja. Sekin oli kuitenkin hienoa, kun asiakkaat työllistyivät myös yhdistyksiin tai lähtivät koulutuksiin, vaikkei se projektin varsinainen tavoite ollutkaan. Projektin välittömät vaikutukset yksilötasolla kohdistuivat siis näihin yhdistyksiin työllistettyihin, jotka saivat työnhakuvalmennusta ja tukea jatkopolkujensa etsintään sekä omien yhdistysten yksilövalmentajilta että Open Ways-projektin työhönvalmentajalta. Parhaiten projekti vaikutti niihin asiakkaisiin, jotka onnistuivat pääsemään kokeilemaan siipiään avoimille työmarkkinoilla ja varsinkin työllistyivät sinne pidemmäksi aikaa.

Projektin tavoitteena oli myös avata niitä pullonkauloja, mitä yhdistyksiin työllistettyjen ohjautumisessa avoimille työmarkkinoille on. Näihin pullonkauloihin törmättiin. Projektin avulla saatiin vaikutettua hieman sekä yhdistysten työnantaja- ja johtoasemassa oleviin työntekijöiden että siellä työskentelevien tukityöllistettyjen ja työkokeilijoiden asenteisiin. Yhdistysten johtoasemassa olevat ymmärsivät päästää irti hyvistä työntekijöistään ja ajatella, mikä on työnhakijan kannalta parasta, eikä vain yhdistyksen kannalta. Toisaalta yhdistyksiin työllistettyjä rohkaistiin yrittämään työllistyä avoimille työmarkkinoille, vaikka työllistetyn itsensä mielestä olisi ollut turvallista jäädä yhdistykseen töihin.

## 9. PROJEKTIN INNOVATIIVISUUS

Yhteistyöyhdistysten kanssa sovittiin yhteistyöstä työpaikkojen etsimisessä avoimilta työmarkkinoilta niille, jotka ovat työllistettynä yhdistyksiin. Tämä keskitetty Open Ways-projektin luoma malli on selkeämpi yritysten kannalta, kuin se, että jokainen järjestö olisi erikseen yhteydessä heihin. Open Ways-projektin luomaan malliin kuului myös läheinen yhteistyö työpaikkojen etsinnässä avoimilta työmarkkinoilta Jyväskylän kaupungin Työllisyyden kuntakokeilun Töihin!-palvelutiimin kanssa heidän työhönvalmennusta ja yrityskontakteja hyödyntäen. Projektin innovatiivisuus oli siis verkostoitua ja yhdistää Jyväskylän 3. sektorin yhdistysten voimavarat yrityskontaktien luomisessa ja keskittää ne Töihin!-palvelun kautta tapahtuvaksi. Tästä synnergiasta hyötyivät sekä yhdistykset että Töihin!-palvelu.

## 10. PROJEKTIN TASA-ARVOVAIKUTUKSET

Yhdistyksiin työllistetyt ovat pääasiassa pitkäaikaistyöttömiä, osa myös vajaakuntoisia, nuoria, maahanmuuttajia yms. sellaisia ryhmiä, joilla on vaikeuksia työllistyä varsinkin avoimille työmarkkinoille. Heidän työllistymistä avoimille työmarkkinoille tuettiin projektin toimenpitein. Näin pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten yms. tasa-arvo työmarkkinoilla parani suhteessa muihin avoimilla työmarkkinoilla työssä käyviin ja terveisiin työntekijöihin. Pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten yms. kierre työllistyä vain kolmannelle sektorille saatiin toisinaan katkaistua ja hekin saattoivat työllistyä avoimille työmarkkinoille. Sukupuolten tasa-arvon toteutui siinä, että projektiin ohjatuista henkilöstä naisia on ollut 51 ja miehiä 42. Open Ways`n taustajärjestössä Jyväskylän Katulähetyksessäkin pyritään rekrytoimaan sekä miehiä että naisia tasapuolisesti. Open Ways`n asiakkaana oli myös kaiken ikäisiä eli eri-ikäisten välinen tasa-arvo toteutui myös projektissa ja sen taustajärjestössä Katulähetyksessä.

## 11. HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Asiakastyössä tuli ilmi, että yhdistyksiin työllistetyillä oli usein epävarmuutta, miten työhaastattelutilanteissa tulisi käyttäytyä. Hyväksi käytännöksi havaittiin, että heitä pyrittiin aktivoimaan osallistumaan lyhyeen työnhakukoulutukseen, jossa harjoiteltiin mm. haastattelutilanteita etukäteen. Työnhakukoulutuksia järjestettiin sekä yhteistyöyhdistyksissä että Töihin!-palvelun kautta. Työnhakukoulutuksissa opetettiin myös muita työnhaun kannalta tärkeitä taitoja, kuten työelämä tietoutta, mistä hakea töitä, piilotyöpaikoista sekä työnhakuasiakirjoista. Hyvänä käytäntönä oli myös Töihin!palvelutiimin palveluvastaavan viljelemä positiivinen ajattelu meihin työhönvalmentajiin. Helposti synkässä työllisyystilanteessa sekä työhönvalmentajat että työtä hakevat asiakkaat saattoivat kyynistyä, kun töitä ei näyttänyt lukuisista yrityksistä huolimatta löytyvän. Työhönvalmentajien oli silti yritettävä valaa asiakkaisiinsa positiivista asennetta sekä toivon ja onnistumisen näköaloja.

## 12. TOIMINNAN JATKUVUUS

Open Ways`ssa luotu malli 3. sektorin yhdistyksiin työllistettyjen tehokkaasta jatko-ohjauksesta avoimille työmarkkinoille jää elämään sekä projektin yhteistyöyhdistyksiin että osaksi Jyväskylän kaupungin työllisyyden kuntakokeilun Töihin!palvelutiimin 3. sektorin lohkoa. Projektin loputtua yhteistyöyhdistysten työ- ja yksilövalmentajat voivat jatkossa ohjata työllistettynsä suoraan Töihin!-palvelutiimin 3. sektorin lohkon työhönvalmentajille, jotka tekevät samaa työtä kuin Open Ways`n työntekijäkin, eli jatko-ohjaa työllistettyjä avoimille työmarkkinoille. Luotua mallia voidaan jatkossa laajentaa projektin yhteistyöyhdistysten lisäksi muihinkin Jyväskylän kolmannen sektorin yhdistyksiin ja mallia saa levittää myös muualle Suomen kaupunkeihin.

## 13. PROJEKTIN RAHOITUS

Hankesuunnitelman mukainen Open Ways-projektin kustannusarvio oli 101 618 €, johon projekti sai Välittäjä Plus-hankkeesta välittäjärahaa Euroopan Sosiaalirahastosta (ESR) 86 375 € (85 % kaikista kustannuksista) ja kuntarahoitusta Jyväskylän kaupungilta 15 243€ (15 % kaikista kustannuksista). Projektin muista kustannuksista huolehti projektin taustajärjestö Jyväskylän Katulähetys. Lisärahoitusta projektille saatiin vielä kolmeksi lisäkuukaudeksi 11 232 €. Open Ways-projektin kokonaiskustannukset ovat siis 112 850€, johon on varattu VälittäjäPlus-hankkeen välittäjärahaa ESR-rahoituksesta 97 051 € (86%) ja kuntarahoitusta Jyväskylän kaupungilta 15 799€ (14 %).

	Varsinainen toteutusaika	Jatkoaika	Yhteensä	Toteutuneet kustannukset (+arvio marras-jouluu):
Henk.kulut	84 118	9 600	93 718	89265,99+6782
Palvelujen ostot	2 500	0	2 500	365
Muut kulut	700	0	700	0
Flat rate	14 300	1 632	15 932	15 640+1152
Yhteensä:	101 618	11 232	112 850	113204,99

## 14. YHTEENVETO PROJEKTIN TOTEUTUKSESTA JA TULOKSISTA

Open Ways-projektilla oli kolme tavoitetta: 1) Pää tavoite oli luoda malli Jyväskylän suurimpien 3. sektorin yhdistyksien tukityöllistettyjen ja työkokeilijoiden tehokkaasta jatko-ohjautumisesta avoimille työmarkkinoille. 2) Määrällisenä tavoitteena saada vähintään 20 ihmistä vuositason sijoittumaan avoimille työmarkkinoille. 3) Tavoitteena oli myös avata niitä pullonkauloja, mitä yhdistyksiin työllistettyjen jatkosijoittumisessa on avoimille työmarkkinoille.

Kaksi vuotta ja kolme kuukautta kestäneen toimintakauden aikana projektipäällikkö suunnitteli yhteistyössä yhteistyöyhdistysten ja Jyväskylän Töihin!-palvelun kanssa keskityn mallin, jossa yhdistyksien työ- ja yksilövalmentajat valitsivat tukityöllistetyt ja työkokeilijat, joilla oli kykyjä, voimavaroja ja motivaatiota työllistyä avoimille työmarkkinoille ja ohjasivat heidät projektin asiakkaiksi. Projektipäällikkö haastatteli asiakkaat ja alkoi yhdessä asiakkaan kanssa etsiä hänelle sopivia työllistymisen mahdollisuuksia. Työpaikkojen etsimisessä projekti teki tiivistä yhteistyötä Jyväskylän kaupungin Töihin!-palvelun kanssa. Tarvittaessa asiakkaiden työnhakuasiakirjoja päivitettiin ja harjoiteltiin työhaastatteluissa käyttäytymistä.

Open Ways saavutti sille asetetut tavoitteet: 1) Projektin tärkein tulos oli luotu, keskitetty malli yhdistyksiin työllistettyjen jatko-ohjautumisesta avoimille työmarkkinoille. Projektin loppuessa tämä malli jää osaksi Jyväskylän kaupungin Töihin!-palvelun 3. sektorin lohkoa. 2) Määrälliset tavoitteet saavutettiin ensimmäisenä vuotena, kun 22 ihmistä pääsi aloittamaan avoimilla työmarkkinoilla. Heistä 10 työllistyi pidemmäksi aikaa avoimille työmarkkinoille. Projektin toisena vuotena 15 ihmistä pääsi aloittamaan avoimilla työmarkkinoilla ja heistä 6 työllistyi pidemmäksi aikaa avoimille työmarkkinoille. 3) Myös yhdistysten sekä työntäjä- ja johtoasemassa olevien työntekijöiden että yhdistyksiin työllistettyjen asenteissa tapahtui positiivista muutosta suhtautumisessa yhdistyksiin työllistettyjen työllistymiseen avoimille työmarkkinoille.

## 15. AINEISTON SÄILYTYS

Projektin asiakirjoja (kirjanpitoaineistoa, toiminnan tarkastuksen kannalta tarpeellisia asiakirjoja, tietoja toiminnasta ja osallistujista, ohjausryhmän pöytäkirjoja yms.) säilytetään

Jyväskylä Katulähteyksen tiloissa osoitteessa: Kankitie 14, 40320 Jyväskylä.  
Yhteystiedot: Usko Hintikka puh 0400- 656 613.

Hallinnoijan Keski-Suomen Yhteisöjen tuki osk:n tilitoimistossa, Matarankatu 4, 40100 Jyväskylä

20.12.2013

---

allekirjoittajan nimi (allekirjoitusoikeuden omaava)  
asema organisaatiossa