



Sportti työllisti

Tony Sandström & Pasi Koski



Sisältö

Tiivistelmä

1. Johdanto	6
2. Hankkeen kuvaus	7
3. Arvioinnin toteutus	9
4. Tuen kohteet.....	10
4.1 Tuetut työnantajat	10
4.2 Työllistetyt nuoret	13
5. Mitä tuella saatiin aikaan?	16
5.1 Hankkeen tulokset nuorten näkökulmasta	16
5.2 Hankkeen tulokset työnantajien näkökulmasta	21
6. Pohdintaa ja johtopäätöksiä	24
Lähteet.....	25
Liite 1.	26
Liite 2.	27

Tiivistelmä

Nuorisotyöttömyys on yksi merkittävistä yhteiskunnallisista ongelmista Suomessa. Valtiovalta on etsinyt keinoja ongelman lievittämiseksi ja erilaisia hankkeita on käynnistetty. Yhdeksi keinoksi hillitä nuorisotyöttömyyden kasvua luotiin Sportti työllistää -hanke.

Hankkeen tarkoituksena oli noin puolentoista vuoden aikana vuosina 2010–2011 luoda määraikaisia työpaikkoja palkkaustuen avulla liikunta-alalle 16–29-vuotiaille työttömille tai työttömyysuhan alaisille nuorille. Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi 7,5 miljoonaa euroa hankkeen toteuttamiseen. Hanke rahoitettiin kokonaisuudessaan veikkausvoittorahoilla. Hanketta koordinoivat Urheiluopistojen Yhdistys, SLU ja Nuori Suomi. Käsillä olevassa raportissa kuvataan hanke ja sen osapuolet sekä arvioidaan hankkeen antia.

Arvioinnin tietopohjana toimi hankkeen sähköinen tietokanta, johon kirjattiin kaikki hakemukset ja tukipäätökset sekä työnantajille ja työllistetyille suunnatut kyselyt. Kyselylomakkeet lähetettiin kaikille tukea saaneille työnantajille sekä kaikille tuen avulla töitä saaneille nuorille. Työnantajista 69 prosenttia ja työllistetyistä 39 prosenttia vastasi kyselyyn.

Tuella työllistettiin 830 nuorta keskimäärin 5,6 kuukauden pituisiin työsuhteisiin. Työnantajina toimi 426 liikunta-alan eri organisaatiota. Tukea saivat liikunta- ja urheiluseurat, liikunnan alue- ja piirijärjestöt, lajiliitot, urheiluopistot, yksityiset yritykset sekä Nuori Suomi ja SLU. Hanke kattoi liikunta-alan laaja-alaisesti ja pystyi tarjoamaan nuorille suuren kirjon erilaisia työtehtäviä.

Keskeisiä kysymyksiä, joihin arvioinnissa pyrittiin vastaamaan olivat: 1) millaiset nuoret ja työnantajat tuen piiriin pääsivät? ja 2) mitä antia tällaisella tukimuodolla on yhtäältä työnantajien näkökulmasta ja toisaalta kohderyhmänä olevien nuorten näkökulmasta?

Tuen pariin pääsi hyvin erilaisia ja erikokoisia liikunta-alan toimijoita. Tämä oli vahvuus, sillä näin pystyttiin tarjoamaan erilaisia työtehtäviä niin liikunta-alan ammattilaisille kuin myös muiden alojen osaajille. Työllistetyissä oli niin liikunta-alan koulutettuja kuin muiden alojen koulutuksen saaneita. Palkattujen nuorten keski-ikä oli 23 vuotta. Heistä suurin osa oli tuen myötä ottamassa ensiaskeleita työelämään. Sportti työllistää -hanketta pidettiin sekä työnantajien että työllistettyjen keskuudessa onnistuneena ja tarpeellisena tukena. Työnantajat kokivat tuen helppona ja hallinnollisesti kevyenä tapana työllistää nuoria. Kyselyyn vastanneista nuorista 18 prosenttia ilmoitti olleensa ennen tukea työttömänä, tuen jälkeen vastaava osuus oli 13 prosenttia. Työllistetyistä huomattava osa siirtyi tuen aikana opiskeluista työelämään, joten tuki helpotti sujuvaa siirtymistä elämänvaiheesta toiseen.

Arvioinnin perusteella voidaan väittää, että liikunta-alalla on tarvetta tämänkaltaiselle tukimuodolle. Sopivia nuoria on löydettävissä liikunnan eri työtehtäviin, ja työnantajat ovat tyytyväisiä palkkaamiinsa nuoriin. Tuen ensisijaisena tarkoituksena oli lyhytaikaisten työsuhteiden luominen, mutta myös pidempiaikaisia työsuhteita onnistuttiin luomaan tuen avulla. Tuetuista työsuhteista neljännes jatkui päätoimisena tuen jälkeen ja jos sivutoimisetkin lasketaan mukaan, työsuhte jatkui noin 40 prosentissa tapauksista. Hanke osoitti, että liikunta-alalle on luotavissa sopivia uusia työpaikkoja nuorille.

1. Johdanto

Yhteiskunnan taloudelliset suhdanteet näkyvät nuorten työllistymisessä (esim. Hämäläinen 2002). Nuorten (15–24-vuotiaiden) työttömyys nousi 1990-luvun laman myötä Tilastokeskuksen käyttämän laskentatavan mukaan alle kahdeksan prosentin tasolta lähes 40 prosenttiin (37 %) noin neljässä vuodessa. Suomi onkin eurooppalaisessa vertailussa ollut suhteellisen korkean nuorisotyöttömyyden maa jo viimeiset parikymmentä vuotta. Suomen alle 25-vuotiaiden työttömyysaste on jatkuvasti EU-maiden keskitasoa korkeampi (Eurostat 2011). Vuoden 1994 tasosta nuorten työllisyystilanne on kohentunut vähitellen. Vuosituhannen vaihteessa työttömyysasteessa oltiin päästy 20 prosentin tietämille ja vuoden 2008 alkupuolella jo alle 15 prosentin. Suhdannekäänteen myötä 2009-2010 vuodenvaihteessa osuus oli kivunnut jyrkästi ylöspäin yli 23 prosentin. Vuoden 2010 lopulla oltiin taas 20 prosentin tuntumassa. Riippuen työttömyyden mittaamistavasta ja määrittelystä puhutaan 15–24-vuotiaiden ryhmässä noin 70 000 tai 35 000 työttömästä. (Keinänen & Sinivuori 2010) Syyskuussa 2011 näiden nuorten työttömyysaste oli vajaa 17 prosenttia, kun se vuotta aiemmin oli prosenttiyksikön alempi (Tilastokeskus 2011). Vaikka nuorten työttömyys on laskenut, aiheuttaa epävarma taloudellinen tilanne huolta nuorten työttömyyden kasvamisesta jälleen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011). Suoran nuorisotyöttömyyden

lisäksi on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota myös työelämästä ja opiskeluista syrjäytyneisiin nuoriin, joita on enemmän kuin nuorisotyöttömiä (Myrskylä 2011). Yhtä kaikki nuorisotyöttömyys on Suomessa tällä hetkellä merkittävä yhteiskunnallinen ongelma.

Liikuntakulttuurin toimijat päättivät tarttua yhdessä valtiohallan kanssa omalta osaltaan asiaan. Liikunta-alalla on runsaasti tilaa erilaisille toimijoille ja tekemistä riittää. Ala on siinä mielessä otollinen myös nuorten kohderyhmälle, että sitä pidetään pääsääntöisesti kiinnostavana ja toisaalta monilla nuorilla on siitä myös jonkin verran käytännön kokemusta, jos ei muuten niin vaikkapa seuratoimintaan osallistumisen myötä. Opetus- ja kulttuuriministeriön johdolla alettiin hakea toimintamallia, joka hyödyntäisi niin liikuntakulttuuria kuin nuoriakin. Huhtikuussa 2010 käynnistettiin niin sanottu 'Sportti työllistää' -hanke.

Tässä raportissa kuvataan ensin hanke prosessina. Sen jälkeen esitellään arvioinnin tavoitteet, käytetyt materiaalit ja menetelmät. Sitten kerrotaan perustiedot niin hankkeen osallistuneista työnantajista kuin palkatuista työntekijöistäkin. Lopuksi pureudutaan hankkeen antiin niin työnantajien kuin työntekijöidenkin näkökulmasta.

2. Hankkeen kuvaus

Sportti työllistää on hanke, jossa veikkausvoittovaroilla työllistettiin työttömiä tai työttömyysuhan alla olevia nuoria (16–29-vuotiaita) ympäri maata. Tukea oli haettavissa vuoden 2010 kesäkuusta vuoden 2011 maaliskuun puoleen väliin. Tuki aika ylsi vuoden 2011 loppuun. Työnantajina saattoivat toimia urheilun lajiliitot, urheiluopistot, liikunta- ja urheiluseurat, SLU-alueet ja muut liikunnan piirijärjestöt sekä yritykset. Lisäksi tukea sai SLU ja Nuori Suomi. Jälkimmäinen ennen kaikkea nuorten Your Move -suurtahtuman järjestämiseen. Kaikkiaan varoja kokonaisuuteen oli käytettävissä 7,5 miljoonaa euroa. Hanketta koordinoitiin Urheiluopistoyhdistyksen, SLU:n ja Nuoren Suomen (NS) yhteistyönä.

Urheiluopistojen ja yritysten tuen hallinnointi oli Urheiluopistojen Yhdistyksen vastuulla. Alue- ja piirijärjestöjen, lajiliittojen ja seurojen tuki oli SLU:n hallinnoimaa. Nuori Suomi koordinoi lajiliittojen Your Move -suurtahtuman kokonaisuutta. Tuo tapahtumahan toteutettiin suurelta osin Sportti työllistää -tuen avulla palkattujen nuorten turvin.

Tuen piiriin oli mahdollista päästä oppivelvollisuutensa suorittaneilla 16–29-vuotiaat nuorilla, jotka olivat työttömiä tai työttömyysuhan alaisia. Varsinaista työttömyyttä hakuhetkellä ei siis edellytetty. Tuetun työsuhteen kesto määritettiin lajiliitoille ja yksityisille yrityksille työntekijää kohden kahdesta yhdeksään kuukauteen. Alue- ja piirijärjestöille ja seuroille myönnettiin tukea työntekijää kohden enintään puolen vuoden jaksolle. Urheiluopistoille ja Nuorelle Suomelle tukea myönnettiin työntekijää kohden enintään vuoden jaksolle.

Tukea haki yhteensä 466 työnantajaa 983 hakemuksella, 903 eri työntekijälle, yhteensä 5735 kuukauden verran (ks. taulukko 1). Hakemuksista valtaosa (89 %) hyväksyttiin. Hyväksytyjen hakemusten ja työntekijöiden lukumäärien ero johtuu siitä, että lisätukea samalle nuorelle haettiin ja myös myönnettiin. Mukana on myös tapauksia (12 kpl), joissa sama henkilö oli tuen piirissä kahdella eri työnantajalla. Sportti työllistää -tukea sai 426 eri työnantajaa. Työnantajat puolestaan palkkasivat tuella yhteensä 830 eri nuorta. Tukea jaettiin 4704 tukikuukauden verran. Keskimäärin yhden nuoren tukikauden pituus oli 5,6 kuukautta, mutta koko kirjo (2–12 kuukautta) oli käytössä.

TAULUKKO 1. Sportti työllistää -hankkeen hakemusten ja tukea saaneiden tunnuslukuja

	Hakeneet	Tuetut	Tuettujen osuus %
Hakemukset	983	871	89
Työnantajia	466	426	91
Työntekijöitä	903	830	92
Tukikuukaudet	5735	4704	82

Tuki myönnettiin 40,7 prosentissa tapauksista haettua tukikautta lyhyempänä, yleensä kuukauden lyhyempänä. Tällä tavoin tukea pystyttiin jakamaan useammalle taholle ja nuorelle, vaikka tukikausi ei ollut aivan toivotun pituinen. Monessa tapauksessa yritettiin myös hakea pitempää tukikautta kuin mitä oli mahdollista. Haettujen tukikausien keskimääräinen pituus oli kuusi kuukautta, kun myönnettujen tukikausien pituus oli keskimäärin 5,6 kuukautta.

Reilu kymmenes (11 %) hakeneista ei yltänyt tuen piiriin. Pääosin hakemukset täyttivät muodolliset kriteerit. Yleisimmät syyt, ettei tukea myönnetty, olivat työtuntien riittämättömyys, työsuhte ei täyttänyt päätoimisuuden kriteeriä tai sitten työnantaja arvioitiin kykenemättömäksi hoitamaan riittävän tasokkaasti työnantajavelvollisuuksia ja työnohjausta.

Hakulomakkeet olivat samat kaikille työnantajaluokille. Hakuajat ja hakemusten käsittelyn aikataulut olivat kuitenkin erilaiset SLU:n ja Urheiluopistojen Yhdistyksen hallinnoimissa tuissa. SLU:n ja Nuoren Suomen hallinnoimissa liikunta- ja urheiluseurojen, lajiliittojen sekä alue- tai piirijärjestöjen tuissa oli käytössä kaksi hakuerää. Ensimmäisen erän hakuaika päättyi 19.6.2010 ja toisen hakuaika päättyi 19.9.2010. Haku näihin tukiin avattiin 10.6.2010. Urheiluopistojen Yhdistyksen hallinnoimissa urheiluopistojen ja yritysten tuissa oli käytössä jatkuva haku. SLU:n molempien hakukierrosten päätökset tehtiin keskimäärin kuusi päivää hakuajan päättymisen jälkeen. Urheiluopistojen Yhdistyksen jatkuvan haun osalta päätökset tehtiin keskimäärin seitsemän päivää hakemuksen jättämisen jälkeen. Sekä jatkuvan haun että erillisten hakukierrosten päätökset tehtiin melko nopeasti, eikä näiden kahden eri menetelmän välillä ollut tässä suhteessa mainittavaa eroa. Hyväksytyjen osuus Urheiluopistojen Yhdistyksen seudessa oli hieman suurempi (ks. liite 1). SLU:n järjestämien hakujen suunnitelmat muuttuivat tuen suuren suosion takia. Kriteerit täyttävien hakemusten suuri määrä ja tuen tarkoitettu etupainotteisuus johtivat siihen, että kaavail-

tujen kolmen hakuerän sijaan SLU jakoi seurojen, alue- ja piirijärjestöjen sekä lajiliittojen tuet kahdessa hakuerässä. Tämä herätti jonkin verran hämmennystä sekä kritiikkiä. Kaikilla työnantajaluokilla oli sama tukihakemus, mutta tuen myöntämisen kriteerit vaihtelivat hieman.

Palkattujen työntekijöiden, työnantajien ja myös tukikuukausien määrän mukaan liikunta- ja urheiluseurat olivat suurin työnantajaluokka Sportti työllistää -hankkeessa

(ks. taulukko 2). Seurojen lisäksi urheiluopistot työllistivät nuoria runsaasti. Näissä kahdessa työnantajaluokassa palkatuista nuorista työskenteli noin neljä viidestä (78 %). Yritysten osuus palkatuista oli noin kymmenesosa (11 %). Lajiliittojen, alue- ja piirijärjestöjen, Nuoren Suomen sekä SLU:n yhteenlaskettu osuus palkatuista nuorista oli 11,3 prosenttia. Seurat palkkasivat tuella keskimäärin 1,5 työntekijää per seura. Urheiluopistot palkkasivat keskimäärin 15 nuorta per urheiluopisto.

TAULUKKO 2. Tuettujen työntekijä, työnantaja ja tukikuukausien määrät ja osuudet työnantajaryhmittäin (tilanne 10.10.2011)

	Työntekijät	Osuus työntekijöistä %	Työnantajat	Osuus työnantajista %	Tuki-kuukaudet	Osuus tuki-kuukausista %
Seurat	452	54,5	297	69,7	2192	46,6
Urheiluopistot	194	23,4	13	3,1	1275	27,1
Yritykset	90	10,8	62	14,6	641	13,6
Lajiliitot	39	4,7	31	7,3	299	6,4
Alue- ja piirijärjestöt	31	3,7	21	4,9	133	2,8
NS/SLU	24	2,9	2	0,5	164	3,5
Yhteensä	830	100	426	100	4704	100

3. Arvioinnin toteutus

Hankkeen kokeiluluonteeseen liittyen oli oleellista, että kokonaisuuteen kytkettiin seuranta ja arviointi. Hankkeen opit pyrittiin ottamaan talteen ja selvittämään, mitä sillä saatiin aikaan. Tässä loppuraportissa vastataan kysymyksiin: 1) millaiset nuoret ja työnantajat tuen piiriin pääsivät? ja 2) mitä antia tällaisella tukimuodolla on yhtäältä työnantajien näkökulmasta ja toisaalta kohderyhmänä olevien nuorten näkökulmasta?

Raportin tietopohjana käytetään Sportti työllistää -hankkeen sähköistä tietokantaa sekä työnantajille ja työntekijöille suunnattuja kyselyjä (kyselylomakkeet liitteessä 2). Tietokanta sisältää kaikki hakemukset ja päätökset. Hakemustiedot koostuvat työnantajien perustiedoista, nuoren perustiedoista sekä lyhyestä kuvauksesta työtehtävästä. Tiedot sähköisestä järjestelmästä otettiin 10. lokakuuta 2011, hankekauden loppupuolella. Työnantajat pystyivät raportoimaan tuen käytöstä 15.12.2011 saakka, joten arvioinnissa käytetyt tiedot eivät ole lopullisia. Valtaosa työnantajista oli lokakuun alkuun mennessä raportoinut tuen käytöstä.

Kyselyt toteutettiin ajanjaksolla 9. elokuuta – 2. syyskuuta. Kyselyt lähetettiin kaikille Sportti työllistää -tuen avulla sekä työnantajina toimineille että tuen avulla palkatuille. Työnantajien kyselyyn saapui 292 vastausta ja työntekijöiden kyselyyn 321 vastausta. Tämä tarkoittaa sitä, että 69 prosenttia kaikista tukea saaneista työnantajista vastasi

kyselyyn ja työntekijöistä 39 prosenttia. Työnantajakysely kohdistui pitkälti työnantajien mielipiteeseen tuesta ja palkatusta nuoresta sekä tuen käytäntöihin. Nuorten kysely keskittyi pitkälti nuoren tilanteeseen ennen tukea ja tuen jälkeen sekä nuoren mielipiteeseen työnantajasta ja työsuhteesta.

Työnantaja- ja työntekijäkyselyn tietoja sekä hakemustietoja verrattiin toisiinsa, jolloin voitiin tarkastaa, että annetut tiedot vastasivat toisiaan. Vaikka työntekijöiden kyselyn vastausprosentti oli alhainen, antaa vertailu työnantajien kyselyn kanssa aihetta pitää myös työntekijöiden kyselyn tuloksia luotettavina. Esimerkiksi työnantajalla tuen jälkeen päätoimisena jatkamisesta saatiin samantyyppiset luvut sekä työnantajakyselystä että työntekijöiden kyselystä (24 % ja 27 %). Yksi suhteellisen yleinen ristiriitaisuus nousi esiin. Työnantajan oli hakemuksessaan kuvaillut nuoren tilanne. Niistä nuorista, jotka työnantajat olivat kirjanneet työttömäksi ennen tukea, vastasi vain reilu kolmannes olleensa työttömänä. Epäjohdonmukaisuus saattaa johtua määritelmällisistä eroista. Vastaajilla voi olla esimerkiksi erilainen käsitys siitä, mitä esimerkiksi työttömyydellä tässä yhteydessä tarkoitetaan. Tämänkaltaisissa hakemuksissa olisikin selvästi ilmaistava, mitä eri termeillä tarkoitetaan. Työnantajista monet olivat tässä tapauksessa luokitelleet opiskelijat työttömäksi. Muilta osin tiedot eivät olleet ristiriitaisia ja näin olleen raportissa käytettyjä tietoja voi pitää luotettavina.

4. Tuen kohteet

4.1 Tuetut työnantajat

Tukea saattoivat hakea liikunta- ja urheiluseurat, liikunnan piiri- ja alueelliset järjestöt, lajiliitot, urheiluopistot sekä yritykset. Tämän lisäksi tukea sai SLU sekä Your Move -tapahtuman järjestämiseen Nuori Suomi. Urheiluopistoihin on laskettu kaikki tukea saaneet Suomen 11 urheiluopistoa, Urheiluopistojen Yhdistys sekä yksi tukea hakenut ja saanut liikuntaopisto. Yritykset pystyivät hakemaan tukea, mikäli ne olivat liikunta-alan yrityksiä, tai muun alan yrityksiä, jotka tuella palkkasivat nuoren liikunnan ohjausta sisältävään henkilöstön hyvinvointia edistävään työsuhteeseen. Yrityksistä pääosa oli liikunta-alan yrityksiä, mukana oli kolme muun alan yritystä, jotka palkkasivat nuoren kehittämään henkilöstön hyvinvointia liikunnan avulla. Nuoren työtehtäviä ei rajattu sen tarkemmin, mutta tukea ei voitu käyttää ammattiuurheilijan palkkaamiseen. Seurojen, yritysten ja alue- ja piirijärjestöjen tuki oli enintään 1500 euroa tukikuukautta kohden ja lajiliittojen ja urheiluopistojen tuki enintään 1800 euroa tukikuukautta kohden. Tukisummalla saattoi maksaa kaikkia työnantajan palkkakuluja (mukaan lukien työnantajan sivukulut), mikäli palkka pidettiin tukisummaa pienempänä. Palkkaa sai myös maksaa tukea enemmän.

Tuettavan työsuhteen oli oltava päätoiminen. Pituudeltaan yksi tukikausi oli työnantajaluokasta riippuen kahdesta kahteentoista kuukautta. Seurojen ja alue- ja piirijärjestöjen yhden tukikauden maksimipituus oli kuusi kuukautta. Lajiliittojen, Nuoren Suomen, yritysten ja urheiluopistojen yhden tukikauden maksimipituus oli alkujaan yhdeksän kuukautta, mutta urheiluopistot ja Nuori Suomi saivat mahdollisuuden hakea lisätukea, mikä nosti tukikauden maksimipituuden kahteentoista kuukauteen. Seurojen ja alue- ja piirijärjestöjen työnantajakohdainen tuen maksimimäärä oli 18 kuukautta, neljälle seuralle tukea myönnettiin harkinnanvaraisesti 1-8 kuukautta työnantajakohdaisesta maksimimäärästä enemmän. Muilla työnantajaluokilla ei ollut työnantajakohdaisia rajoituksia tukikuukausien määrästä. Tuettujen nuorten määrää ei työnantajakohdaisesti rajattu hankkeessa. Tukea saaneet työnantajat palkkasivat tuen avulla keskimäärin 1,9 työntekijää per työnantaja. Tukea saaneista työnantajista noin kaksi kolmesta (65 %) sai tukea yhden nuoren palkkaamiseen, vajaa kolmannes (29 %) työnantajista palkkasi tuen avulla kahdesta kolmeen nuorta ja loput (6 %) työnantajista palkkasi yli kolme nuorta tuen avulla.

Työnantajalla oli oltava työntekijä tiedossa jo hakemusta tehdessä. Tukea pystyi hakemaan nuorille, joiden työsuhde oli päättymässä, mistä johtuen tuettujen joukossa oli myös tapauksia, joissa nuori oli jo aikaisemmin ollut työsuhteessa

sa kyseiseen työnantajaan. Työsuhteista pääosa (90 %) oli täysin uusia, työsuhteita, jotka alkoivat tuen hakemisen jälkeen. Työsuhteista viisi oli entuudestaan kestänyt yli vuoden, pääosin aikaisemmin alkaneet työsuhteet olivat alle puoli vuotta kestäneitä. Tukea saattoi hakea myös takautuvasti. Enintään kolme kuukautta ennen tuenhakua alkaneet työsuhteet voitiin laskea tukijaksoon mukaan. Tukijaksojen oli päättyttävä viimeistään 31.12.2011.

Työsuhteista kymmenesosa alkoi yli kolme kuukautta tuen myöntämisen jälkeen. Pääosin työsuhteet olivat joko voimassa tuen myöntämisen aikana tai alkoivat kolmen kuukauden sisällä tuen myöntämisestä. Näin ollen tässä suhteessa tuen etupainotteisuus toteutui.

Tuen saannille asetettiin muutama kriteeri. Nuoren piti olla 16–29-vuotias, elämäntilanteensa vuoksi kohderyhmässä, eli työtön, työttömyysuhan alla tai vastaavassa tilanteessa. Työnantajaorganisaation oli pystyttävä huolehtimaan työnohjauksesta ja työnantajavelvollisuuksista. Työnantajalla ei saanut olla verovelkaa. Yrityksillä oli de minimis -sääntö, eli valtion antama tuki elinkeinolle ei saa ylittää 200 000 euroa kolmen vuoden ajanjaksolla. Yrityksille, joilla oli irtisanomisprosessi käynnissä, ei tukea voitu myöntää. Tämän lisäksi Nuoren Suomen ja lajiliittojen tuen oli liityttävä Your Move -suur tapahtuman järjestämiseen. Yritysten tuessa oli alkuvaiheessa vaatimus, että nuorella oli oltava liikunta-alan tutkinto tai liikunta-alan opiskelut, mutta tämä vaatimus poistettiin syksyllä 2010.

Tuesta viestittiin työnantajille monen eri kanavan kautta. SLU lähetti tietoa omille jäsenjärjestöilleen, tämän lisäksi SLU markkinoi hanketta seuroille muun muassa SLU:n pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen tukea antavan Työhön Kutsu -hankkeen hankepäälliköiden kautta. Viesti välitettiin myös SLU-alueiden ja lajiliittojen toimesta heidän jäsenseuroilleen. Urheiluopistojen Yhdistykseen palkattu hankekoordinaattori viestitti tukimahdollisuudesta suoraan urheiluopistoille sekä yrityksille eri tavoin, mikä on myös ollut näiden kahden työnantajaluokan pääasiallinen tiedonsaantikanava. Tietoa on myös välittynyt muita teitä pitkin, esimerkiksi Nuorelta Suomelta, nuorelta itseltään, lehtiartikkeleiden kautta sekä "viidakkorummun" avulla. Urheiluopistoista sekä liikunta- ja urheiluseuroista neljännos sai tietoa tukimahdollisuudesta useammalta taholta, mikä osoittaa, että tuen tiedottamisessa hyödynnettiin usean eri organisaation tiedotuskanavia (ks. taulukko 3). Nämä eri tiedotusväylät kattavat suurimman osan kohdeorganisaatioista. Ongelmaksi nousi liikuntayritysten löytäminen, sillä niistä ei ollut käytettävissä kattavaa listaa, eikä millään organisaatiolla ole kattavaa tiedotuskanavaa yrityksiin.

TAULUKKO 3. Tiedotuskanavat, joita pitkin eri työnantajaluokat saivat tietoa tuesta (%) (n=285)

	Lajiliitto	Liikunnan ja urheilun alue- tai piirijärjestö	Liikunta- ja urheiluseura	Yritys	Urheiluopisto
SLU:lta	81,8	66,7	31,8	29,3	0
Aluejärjestöltä	0	0	11,6	2,4	12,5
Jostain muualta	9,1	13,3	5,1	56,1	62,5
Useammalta taholta	9,1	13,3	24,2	4,9	25
Yhteensä	100	100	100	100	100

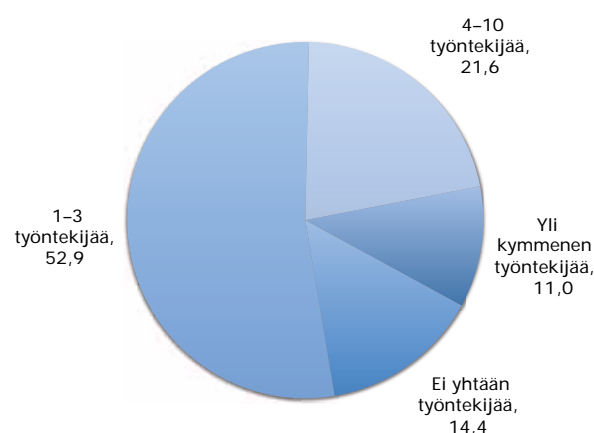
Työnantajista suurin osa (73 %) piti tuesta saatua informaatiota riittävänä. Vain alle kymmenesosa (7 %) piti saatua informaatiota riittämättömänä. Huomattava on, että yrityksistä joka viides ei kokenut saaneensa riittävästi informaatiota tuesta, mikä on noin nelinkertainen osuus muihin työnantajaluokkiin verrattuna. Urheiluopistot olivat työnantajaluokista tyytyväisimpiä saamansa informaation. Alue- ja piirijärjestöjen, seurojen sekä lajiliittojen kokemukset tuen tiedottamisesta ovat keskenään samantyyppiset, valtaosa oli tyytyväisiä saatuun informaatioon. Tämä tukee olettamusta, että luonnollisten tiedotuskanavien puuttuminen yritysten suuntaan vaikeutti tiedottamista tälle kohderyhmälle oleellisesti. Muiden osalta valmiit tiedotuskanavat ja -käytännöt tekivät tuesta informoinnin luontevaksi ja viesti meni myös perille.

Viestinnän sisältöä kritisoitiin lähinnä tiedon epävarmuudesta. Esimerkiksi sitä, että ensin tiedotettiin SLU:n järjestävän kohderyhmilleen kolme hakua, mutta suuresta suosiosta johtuen määrärahat ehtivät loppua jo ennen kolmatta hakua, jota ei siis järjestetty. Työnantajat pitivät myös ongelmallisena sitä, ettei ollut varmaa tietoa, voiko jo tukea saaneelle hakea jatkotukea. Monella oli myös vaikeuksia hahmottaa eri työnantajaluokkien välisiä eroja, esimerkiksi tukikausien maksimipituuksissa. Tältä osin toivottiin selkeämpää tiedotusta tai sitä että eri työnantajaluokkien haut erotettaisiin selvästi toisistaan.

Työntekijöiden osuus oli suurempi kuin tukikuukausien osuus seuroissa ja alue- ja piirijärjestöissä. Muissa työnantajaluokissa palkattujen nuorten määrä oli pienempi suhteutettuna tukikuukausien määrään. Seuroissa ja alue- ja piirijärjestöissä olivat yksittäiset tukikaudet muita lyhyempiä, mikä tarkoitti sitä, että tukikuukausiin suhteutettuna seuroissa ja alue- ja piirijärjestöissä oli yhtä tukikuukautta kohden enemmän työllistettyjä nuoria kuin muissa työnantajaluokissa.

Tukea saivat erilaiset työnantajat, joiden koon arvioiminen yhteismitallisesti ei luontevasti onnistu jäsenistön, asiakkaiden tai vastaavien määrän mukaan. Työnantajaorganisaatioiden kokoa kuvastaa tosin hyvin päätoimisten määrä. Esimerkiksi seuroista, joilla ei entuudestaan ollut yhtään päätoimista, oli valtaosa (80 %) alle 500 jäsenen seuroja ja suurin osa (71 %) niistä, joilla oli enemmän kuin kymme-

nen päätoimista oli yli tuhannen jäsenen seuroja. Yleensä myös yritysten päätoimisten palkallisten määrä korreloi asiakkaiden määrä kanssa, mutta tietysti eri palveluissa tämä suhde on erilainen.

**KUVIO 1. Päätoimisten työntekijöiden määrän jakauma työnantajaorganisaatioissa (%) (n=292)**

Yli puolella tukea saaneista organisaatioista oli entuudestaan yhdestä kolmeen päätoimista työntekijää (ks. kuvio 1). Työnantajista reilu kymmenesosa (14 %) palkkasi Sportti työllistää -tuen avulla ensimmäisen päätoimisen työntekijänsä. Näistä useimmat (83 %) olivat liikunta- ja urheiluseuroja, reilu kymmenes (12 %) yrityksiiä ja loput (5 %) ensimmäisen päätoimisen työntekijänsä palkanneista oli lajiliittoja. Päätoimisten määrällä mitattuna valtaosa tukea saaneista organisaatioista oli pieniä, noin kaksi kolmesta (67 %) tukea saaneesta työllisti entuudestaan enintään kolme päätoimista. Työnantajaluokittain tarkasteltuna liikuntaseurat olivat päätoimisten määrällä mitattuna pienimpiä ja urheiluopistot suurimpia. Seuroista noin neljä viidestä (79 %) oli alle neljän päätoimisen organisaatioita. Myös tukea saaneet yritykset olivat pääasiassa pieniä. Yli puolet (59 %) niistä oli alle neljän päätoimisen organisaatioita. Urheiluopistoissa valtaosassa (80 %) työskentelee yli kymmenen päätoimista työntekijää. Alue- ja piirijärjestöistä yli puolet oli 4-10 päätoimisen organisaatioita. Lajiliitoissa työskentelee tyypillisesti yli kolmen päätoimista, tukea saaneista lajiliitoista suurin osa (71 %) kuului tähän ryhmään. Eri työnantajaluokkien koon profiili vaihteli siis

hyvinkin paljon, mikä on syytä pitää mielessä hankkeen tuloksia tarkasteltaessa.

Yksittäisten tukikausien pituus vaihteli kahdesta kahteentoista kuukauteen. Yli viidennes (23 %) tukikausista oli enintään kolmen kuukauden pituisia. Hieman yli puolet (56 %) tukikausista oli neljästä kuuteen kuukautta kestäviä ja viidennes (21 %) kesti yli puoli vuotta. Vain harva (6 %) tukikausista ylsi maksimipituuteen, eli koko vuoden mittaan.

Tukikausien keskimääräinen kesto oli pisin lajiliitoissa, 7,7 kuukautta (ks. taulukko 4). Alue- ja piirijärjestöjen sekä liikunta- ja urheiluseurojen tukikausien pituus vaihteli kahdesta kuuteen kuukauteen, minkä takia näiden kahden tukikausien keskimääräiset pituudet ovat muita lyhyempiä. Lajiliittojen ja yritysten tukikausien pituus vaihteli kahdesta yhdeksään kuukauteen. Nuoren Suomen tukikausien pituudet vaihtelivat kahdesta yhteentoista kuukauteen ja urheiluopistojen tukikausien pituudet vaihtelivat kahdesta kahteentoista kuukauteen. Urheiluopistojen tukikausien pituuksissa oli enintään vaihtelua, lajiliitoilla oli yhtenäisimmät tukikausien pituudet.

TAULUKKO 4. Eri työnantajaorganisaatioiden tukikausien keskimääräinen pituus kuukausina

Lajiliitto	7,7
Yritys	7,1
Urheiluopisto	6,6
Seura	4,9
Alue-/piirijärjestö	4,3

Tukikaudet olivat keskimäärin pidempiä mitä enemmän ikää työllistetyllä oli. Alle 20-vuotiaiden tukikauden keskimääräinen pituus oli 4,5 kuukautta, 20–24-vuotiaiden tukikauden keskimääräinen pituus oli 5,4 kuukautta ja vanhimman ryhmän eli 25–29-vuotiaiden tukikauden keskimääräinen pituus oli 6,5 kuukautta.

Tukea saaneita organisaatioita oli 108 kunnassa eri puolilla maata. Toisin sanoen melkein joka kolmannessa kunnassa oli ainakin yksi tukea saanut organisaatio. Alueellinen jakauma ei ollut tukipäätöstä ohjanneiden kriteerien joukossa, vaan alueellinen jakauma tuli luonnollisesti hankkeeseen. Manner-Suomen jokaisessa maakunnassa oli tukea saaneita organisaatioita (ks. taulukko 5). Uusimaa on selvästi kärkisijalla, melkein kolmannes (31 %) tukikuukausista keskittyi Uudellemaalle. Paikkakunnista Helsinki nousee vahvasti esille, 74 työnantajaorganisaatioita toimi Helsingissä. Tämä johtunee osin siitä, että lajiliitot ovat vahvasti keskittyneet Helsinkiin. Yhteensä kymmenellä paikkakunnalla oli kymmenen tai useampia Sportti työllistää -tukea saaneita organisaatioita. Näistä kymmenestä paikkakunnasta yhdeksän kuului Suomen kymmenen suurimman kaupungin joukkoon. Suuret kaupungit ovat tukikausissa mitattuna vahvasti edustettuina. Urheiluopistojen saama tuki nostaa joidenkin maakuntien, esimerkiksi Lapin, Päijät-Hämeen ja Etelä-Pohjanmaan, osuutta tukikuukausista huomattavasti.

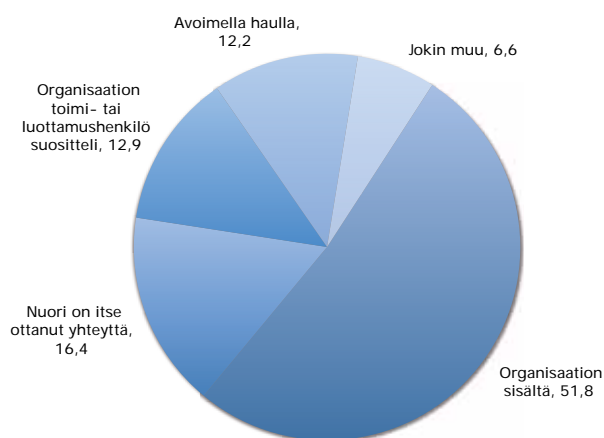
TAULUKKO 5. Tukikuukausien jakautuminen maakunnittain (%)

Maakunta	Osuus tukikuukausista
Uusimaa	30,8
Pirkanmaa	9,3
Päijät-Häme	8,8
Etelä-Pohjanmaa	7,4
Lappi	6,4
Satakunta	4,8
Etelä-Savo	4,5
Varsinais-Suomi	4,2
Pohjois-Savo	4,1
Keski-Suomi	3,7
Pohjois-Pohjanmaa	3,6
Kainuu	3,1
Kanta-Häme	2,2
Kymenlaakso	2,2
Pohjanmaa	1,9
Pohjois-Karjala	1,8
Etelä-Karjala	1,1
Keski-Pohjanmaa	0,3

Seurojen tuki jakautui eri puolille maata, kattaen kaikki Manner-Suomen 18 maakuntaa. Lajiliittojen saama tuki keskittyi Uudellemaalle. Urheiluopistojen tuki keskittyi eri puolille maata luonnollisesti paikkakunnille, missä oli urheiluopisto. Alue- ja piirijärjestöjen saama tuki hajaantui ympäri Suomea, vaikkakin melkein viidennes tästä keskittyi Uudellemaalle.

Yritysten tuen jakaumassa on huomattavissa mielenkiintoinen seikka, Pirkanmaalle tukea jaettiin enemmän kuin Uudellemaalle. Tämä voi johtua tuen markkinoinnista, Sportti työllistää -hanke oli esillä Aamulehdessä, jonka levikkialueena on Pirkanmaa ja tuki oli myös esillä Tampereella pidetyssä seminaarissa. Myös Urheiluopistojen Yhdistyksen palkkaama hankekoordinaattori toimi Pirkanmaalla. Muuten yritysten tuki hajaantui ympäri maata. Kaiken kaikkeaa tuki jakautui ilman erityistä ohjausta ympäri maata.

Yli puolessa (52 %) tapauksista työllistettävä nuori löytyi organisaation sisältä (ks. kuvio 2). Nämä nuoret olivat toimineet aikaisemmin työnantajallaan esimerkiksi osa-aikaisina työntekijöinä, harrastajina, vapaaehtoisina tai opiskelijoina. Nuorista osa (16 %) oli itse ottanut yhteyttä työnantajaan työsuhteen tiimoilta. Tämä on yllättävän suuri osuus, sillä tuesta informoitiin ennen kaikkea mahdollisia työnantajaorganisaatioita, ei niinkään nuoria. Tämä osoittaa tuen saaneen paljon huomiota liikunnan toimijoiden parissa, tavoittaen näin myös nuoria. Reilu kymmenesosa työllistetyistä nuorista löytyi työnantajaorganisaation toimi- tai luottamushenkilön suosituksen kautta ja suunnilleen sama osuus nuorista löytyi avoimen haun kautta. Avointa hakua rajoitti se, että työntekijä piti olla tiedossa tukihakemusta laatiessa. Toisin sanoen työnantajat eivät voineet olla varmoja tuen saannista, kun he laittoivat työpaikan avoimeen hakuun. Tämän takia on luonnollista, että valtaosa nuorista löytyi muita kanavia pitkin.



KUVIO 2. Miten työnantajat löysivät työntekijän (%) (n=285)

Nuoret ovat pääosin olleet työnantajalle entuudestaan tuttuja, viidennes (21 %) nuorista oli tuntemattomia organisaatiolle ennen tukea. Niissä tapauksissa, joissa työntekijä oli entuudestaan tuntematon, melkein yhdeksän kymmenestä (87 %) oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä henkilöalintaan (taulukko 6). Tapauksissa, joissa työntekijä oli jollain tapaa tuttu ennen työsuhdetta, oli suurin osa (96 %) vastaajista joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä henkilöalintaansa. Tyytyväisimpiä olivat ne, joiden työntekijät olivat aikaisemmin olleet heillä harjoittelijoina, näistä kaikki olivat tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Työntekijän tunteminen entuudestaan on ollut työnantajien vastausten perusteella myönteinen asia. Työnantajat kommentoivat työntekijän tuttuuden myös helpottaneen työn tekemistä. Tyytyväisyys henkilöalintaan oli ylipäätään hyvin yleistä. Työnantajista yli puolet (55 %) oli erittäin tyytyväisiä ja lisäksi yli kolmannes (39 %) oli tyytyväisiä henkilöalintaansa. Henkilöalintaan tyytymättömiä oli vähän (2 %).

TAULUKKO 6. Henkilöalintaan erittäin tyytyväisten tai tyytyväisten työnantajien osuus sen mukaan, miten hyvin työllistetty etukäteen tunnettiin (%) (n=283)

	%
Nuori ollut harjoittelijana organisaatiossamme	100,0
Nuori ollut aktiivinen harrastaja organisaatiossamme	96,7
Nuori ollut palkattuna organisaatiossamme	93,7
Nuori oli organisaatiollemme tuntematon ennen Sportti työllistää -työsuhdetta	86,7

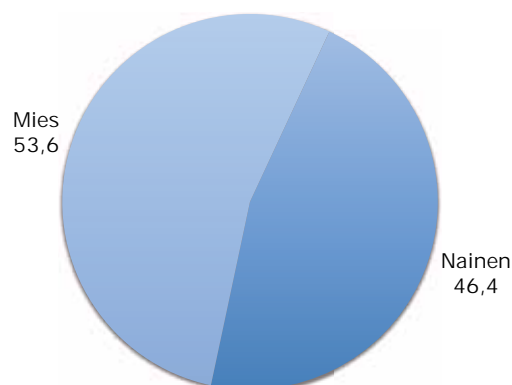
Työnantajista suurin osa (83 %) piti työntekijän tai työntekijöiden työpanosta hyvänä odotuksiin nähden. Harvat työnantajista olivat asiasta eri mieltä (6 %). Työnantajat olivat tyytyväisiä henkilöalintaansa ja työntekijän työpanokseen. Tapauksissa, joissa työntekijä oli työnantajalle entuudestaan tuntematon, oli hieman alle kymmenesosa (8 %) täysin eri mieltä tai eri mieltä työntekijän työpanoksen tasosta odotuksiin nähden. Vastaava osuus niiden keskuudessa, jotka tunsivat työntekijän entuudestaan, oli reilusti alle kymmenesosan (5 %). Tämä osaltaan vahvistaa työn-

tekijän etukäteen tuntemisen merkitystä. Kun melkein kaikki (94 %) piti henkilöalintaa oikeana, koki harvempi (83 %) työpanoksen odotuksiin nähden hyvänä. Tämä ero osoittaa sen, että työnantajat olivat tulleet hyvin toimeen työntekijöiden kanssa, myös tapauksissa, joissa työpanos ei ollut aivan odotusten mukainen.

4.2 Työllistetyt nuoret

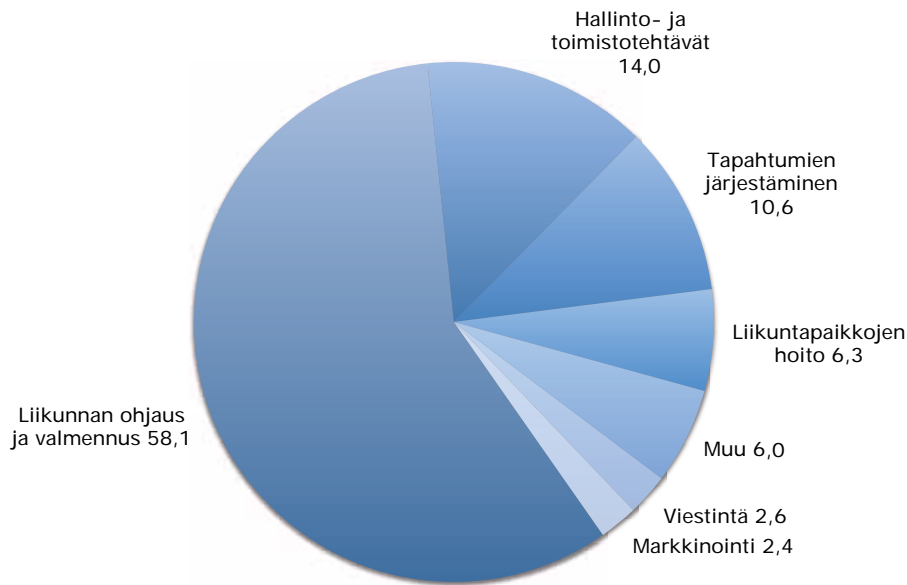
Tuki oli kohdistettu 16–29-vuotiaiden työllistämiseen. Tukea saaneiden keski-ikä oli 23 vuotta. Yli puolet tuen avulla töitä tehneistä oli 20–24-vuotiaita, kolmannes oli 25–29-vuotiaita ja 15 prosenttia oli 16–19-vuotiaita. Naiset olivat miehiä keskimäärin puoli vuotta nuorempia. Työnantajaluokittain oli havaittavissa lieviä eroja nuorten iän mukaan. Liikunta- ja urheiluseuroissa työskenteli nuorimmat henkilöt. Heidän keski-ikänsä oli hieman alle 23 vuotta. Urheiluopistoissa ja yrityksissä töissä olleiden keski-ikä oli yli vuoden korkeampi, lähemmäs 24 vuotta.

Työllistetyistä miehiä oli hieman naisia enemmän (ks. kuvio 3). Tukikuukausien määrät olivat myös jakautuneet samalla tavoin sukupuolten välillä kuin työllistyneiden määrä. Toisaalta tukikausien pituuksien jakauma on hieman erilainen naisten ja miesten kesken. Miehistä melkein kaksi kolmasosaa oli 4–6 kuukauden tukijaksossa, kun naisista vain puolet oli samanpituisissa tukijaksossa. Naiset ovat miehiä useammin olleet sekä pidemmissä että lyhyemmissä tukijaksossa.



KUVIO 3. Palkattujen nuorten sukupuolijakauma (%) (n=830)

Koska tukea saivat kovin erilaiset organisaatiot, oli myös nuorten työtehtävien kirjo laaja. Työtehtävät luokiteltiin seitsemään eri pääluokkaan, joista liikunnan ohjaus ja valmennus oli ylivoimaisesti tavallisin päätehtävä työllistetyille (ks. kuvio 4). Tuen avulla töitä tehneistä nuorista yli puolet (58 %) ohjasi ja valmensi päätehtävänä. Nuorista useampi kuin joka kymmenes (14 %) teki päätehtävänä hallinto- ja toimistotehtäviä ja noin kymmenesosa (11 %) teki töitä tapahtumien järjestämisen parissa.



KUVIO 4. Työllistetyt päätehtävän mukaan (%) (n=799)

Työnantajaluokan mukaan päätehtäviä tarkasteltaessa, nousevat yritykset ja urheiluoopistot esiin liikunnan ohjauksen ja valmennuksen korkean osuuden myötä. Molemissa lähemmäs kolme neljästä työllistetystä keskittyi ohjaukseen ja valmentamiseen. Lajiliitoissa sekä alue- ja piirijärjestöissä toimistotehtävien lisäksi tapahtumien järjestäminen nousi vahvasti esiin, ohjauksen ja valmennuksen jäädessä huomattavasti vähemmälle.

Naisten ja miesten välillä oli joitakin eroavaisuuksia päätehtävien yleisyydessä. Naiset olivat useammin keskittyneet hallinnollisiin tehtäviin, kun miehille tarjotut tehtävät painottuivat yleisemmin liikuntaan liittyviin käytännön toimiin. Naisista joka viides teki päätyönään hallinto- ja toimistotehtäviä, kun miehistä noin joka kymmenennellä oli päätehtävänään kyseiset toimet. Naiset keskittyivät myös miehiä useammin tapahtumien järjestämiseen. Naisten keskuudessa useampi kuin joka kymmenes (12 %) ja miesten keskuudessa alle kymmenesosa (9 %) oli päätyönään mukana tapahtumien järjestämisessä. Vastaavasti miehillä oli naisia useammin päätehtävänään liikunnan ohjausta ja valmennusta. Miehillä oli naisia selvästi useammin päätehtävänä liikuntapaikkojen hoito, miehistä kymmenesosa (10 %) hoiti liikuntapaikkoja päätehtävänään, kun naisten keskuudessa osuus oli huomattavasti alempi (2 %). Viestinnän ja markkinoinnin osalta miesten ja naisten jakaumat ovat hyvin samanlaiset, eli näitä tehtäviä tehtiin suunnilleen yhtä useasti naisten ja miesten keskuudessa. Miehillä oli naisia hieman useammin luokkaan ”Muu” kuuluva päätehtävä.

Palkatuista nuorista useampi kuin joka kymmenes (14 %) teki Your Move -tapahtumaan liittyviä tehtäviä. Kaikki lajiliittojen tuetut työsuhteet ja Nuoren Suomen tuetut työsuhteet liittyivät Your Move -tapahtuman järjestämiseen. Tämän lisäksi alue- ja piirijärjestöjen tuetuista työsuhteista

yli kolmannes (39 %) liittyi Your Move -alueellisten tapahtumien tai suur tapahtuman järjestämiseen. Myös joissakin seuroissa oli Your Move -tapahtumaan liittyviä työsuhteita.

Nuorista kaksi kolmasosaa ilmoitti hakeutuneensa tai oli päättänyt hakeutua liikunta-alalle jo ennen Sportti työllistää -työsuhdetta. Nuorista reilu kymmenesosa ilmoitti, että he eivät ennen tukijaksoa olleet suuntautuneissa liikunta-alalle, mutta että työjakso saisi heidät vastaisuudessa hakeutumaan alalle. Nuorista reilu viidennes vastasi pysyvänsä liikunta-alan ulkopuolella työsuhteesta riippumatta.

Liikunta-alalle suuntautuneista huomattava osuus (42 %) opiskeli tai oli valmistunut muulla kuin liikunta-alalla. Toisin sanoen liikunta-alalle suuntaaminen ei näyttänyt olevan alan koulutuksesta kiinni. Liikunta-alan opiskelijoista tai siltä valmistuneista alle kymmenesosa (8 %) ei ole suuntaamassa liikunta-alalle työsuhteesta huolimatta. Näistä usealla oli jonkin muun alan tutkinto liikunta-alan tutkinnon lisäksi.

Työllistettyjen kuukausipalkka vaihteli 833 eurosta 3053 euroon kuukaudessa, keskimäärin kuukausipalkka oli 1521 euroa. Palkatuista yli puolet oli tyytyväisiä palkkaansa. Yli 2000 euroa kuukaudessa saaneista lähes yhdeksän kymmenestä oli tyytyväisiä palkkaansa. Vähiten tyytyväisiä löytyi 1301–1500 euroa kuukaudessa saaneista. Heistä alle puolet (43 %) oli tyytyväisiä palkkaansa. Yllättävästi alle 1300 euroa kuukaudessa ja 1501–2000 euroa kuukaudessa saaneet olivat yhtä yleisesti tyytyväisiä palkkaansa. Molemmista yli puolet (55 %) oli tyytyväisiä. Pienintä palkkaa saaneet olivat muita nuorempia, joten tyytyväisyys palkkaan selittynee iällä.

Kuukausipalkan keskiarvo oli korkein urheiluopistoissa töissä olleilla (ks. taulukko 7). Ero matalimpaan palkkakeskiarvoon, eli seuroissa töissä olleiden palkkoihin oli 366 euroa. Lajiliittojen ja urheiluopistojen maksimitukimäärä oli 1800 euroa kuukautta kohden, kun muiden työnantajaluokkien maksimituki kuukautta kohti oli 1500 euroa, mikä tietysti osaltaan vaikutti työntekijöiden palkkaeroihin. Huomattava on, että yrityksissä töissä olleiden keskimääräinen kuukausipalkka oli 1555 euroa, kun yritysten saama tuki oli enintään 1500 euroa kuukaudessa. Yritykset ovatkin maksaneet nuorille muita työnantajaluokkia yleisemmin saamansa tukea korkeampaa palkkaa. Sukupuolten välinen keskimääräinen palkan ero kuukaudessa oli 3,6 euroa naisten hyväksi, joten tässä suhteessa eroa ei juuri ollut. Selvempiä eroja on nähtävissä iän mukaan. Nuorimmat, eli 16–19-vuotiaat, saivat keskimäärin 1331 euroa, 20–24-vuotiaat 1468 euroa ja 25–30-vuotiaat 1672 euroa kuukaudessa. Tämä selittyy osin myös sillä, että urheiluopistoissa nuorten keski-ikä oli hieman seuroissa töissä olleita korkeampi.

TAULUKKO 7. Työllistettyjen keskipalkka työnantajaorganisaatioittain (n=784)

	Kuukausipalkka, €
Urheiluopistot	1785
Lajiliitot	1662
Yritykset	1555
Alue- ja piirijärjestöt	1417
Seurat	1391
Kaikki	1521

Sportti työllistää -työsuhde oli kesätyö joka viidennelle hankkeen avulla töitä tehneelle. Tässä on huomattavissa ero eri ikäluokkien välillä. Yli 25-vuotiaiden keskuudessa tuettu työ oli kesätyö vain reilulle kymmenesosalle, kun 16–19-vuotiaiden työsuhteista yli kolmasosa oli kesätyösuhteita (ks. taulukko 8). Kesätyösuhteet keskittyivät opiskelijoille, melkein 90 prosenttia (87 %) kesätyösuhteista oli henkilöillä, jotka ennen työsuhdetta olivat joko pää- tai sivutoimisia opiskelijoita. Kesätyömäiset työsuhteet olivat keskimäärin kolmen kuukauden pituisia. Myönnettyistä alle neljän kuukauden tukikausista melkein kolme neljästä (72 %) oli kesätyösuhteita.

TAULUKKO 8. Työsuhteen kesätyömäisyys palkatun iän mukaan (%) (n=310)

Ikä	Kesätyö
–19	37,5
20–24	28,4
25–	11,7
Kaikki	20,3

5. Mitä tuella saatiin aikaan?

5.1 Hankkeen tulokset nuorten näkökulmasta

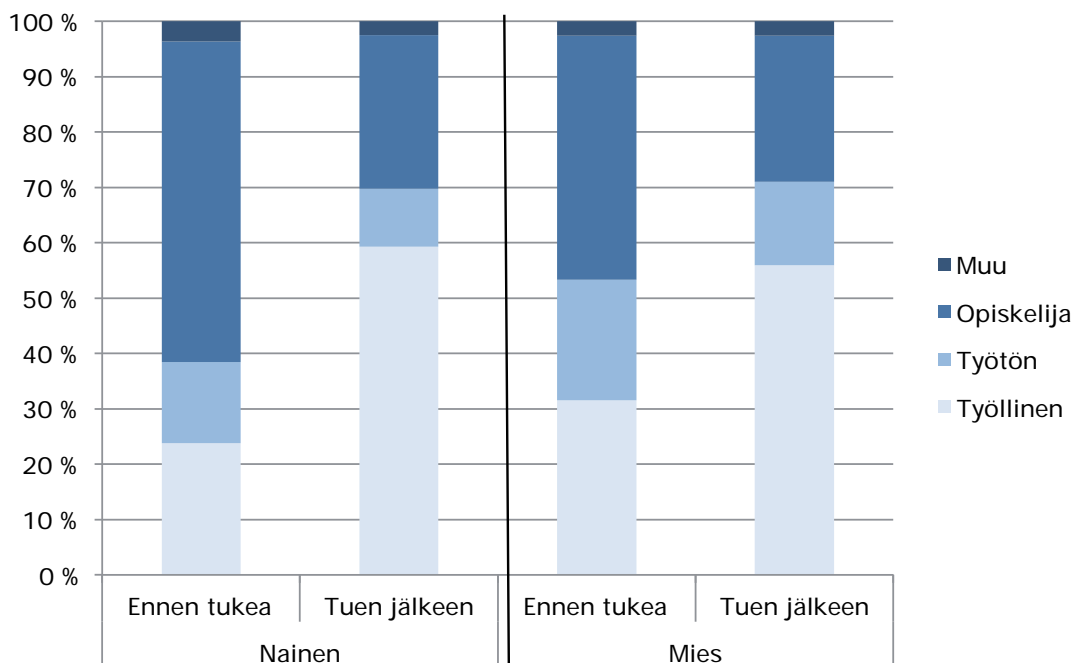
Sportti työllistää -hankkeen tarkoitus oli nopeasti työllistää nuoria liikunnan alan tehtäviin. Hankkeen avulla palkattiin 830 nuorta vähintään väliaikaisesti, ja tulokset näyttävät hankkeen auttaneen nuoria kiinnittymään työelämään pysyvämminkin. Työllisten osuus Sportti työllistää -hankkeen nuorten parissa kaksinkertaistui, kun katsotaan nuorten tilannetta ennen tukijaksoa ja tukijakson jälkeen (ks. taulukko 9). Samalla tavoitettujen nuorten työttömyysaste laski 18 prosentista vajaan 13 prosenttiin. Sportti työllistää -hanke on tulosten perusteella profiloitunut työelämään siirtymisen helpottajana. Ennen tukea yli puolet (51 %) nuorista oli päätoimisia opiskelijoita, tuen jälkeen reilu neljännes (27 %) nuorista oli päätoimisia opiskelijoita. Työllisiksi laskettiin kaikki ne, jotka ilmoittivat tekevänsä pää- tai sivutoimista työtä. Sivutoimista tekevät opiskelijat luokitettiin opiskelijoiksi.

Nuorista yli neljännes (27 %) jatkoi työsuhdettaan päätoimisena samalla työnantajalla. Toisin sanoen hanke onnistui useammassa kuin joka neljännessä työsuhteessa luomaan tilanteen, jossa työsuhde jatkui tuen loputtuakin päätoimisena.

TAULUKKO 9. Työllistetyn nuorten tilanne ennen tukea ja tuen jälkeen (%) (n=312)

	Työllinen	Työtön	Opiskelija	Muu
Ennen tukea	27,5	18,0	51,3	3,2
Tuen jälkeen	57,6	12,7	27,1	2,5

Sportti työllistää -hankkeen avulla työskennelleiden naisten tilanne oli tukijakson jälkeen parempi kuin miesten (ks. kuvio 5). Naisten ja miesten välinen ero työttömyysasteessa oli kuusi prosenttiyksikköä. Ero on hieman pienempi kuin suomalaisten nuorten miesten ja naisten välinen ero työttömyysasteessa yleensä (Tilastokeskus 2011). Ero nuorten miesten ja naisten työttömyydessä on yleisesti suurimmillaan 20–24-vuotiailla. Vuonna 2010 naisilla oli 6,3 prosenttiyksikköä miehiä alempi työttömyysaste. Ero tilanteessa ennen tukea oli suurempi, 7,1 prosenttiyksikköä (Tilastokeskus 2011). Miesten työllisyystilanne on parantunut hieman naisia yleisemmin tuen aikana. Tämän voi nähdä myönteisenä kehityksenä, sillä erityisesti nuorten miesten työttömyystilanteesta on oltu yleisesti huolissaan (esim. Somero 2009, 21–26; Keinänen & Sinivuori 2010 7–9).



KUVIO 5. Hankkeessa työllistettyjen naisten ja miesten tilanne ennen ja jälkeen tukijakson (%) (n=314)

Verrattuna maan yleiseen nuorten työttömyysasteeseen, on Sportti työllistää -hanke osoittanut olevansa tehokas työllistämiskeino. Vuoden 2010 työttömyyslukuihin (Tilastokeskus 2011) verrattuna hankkeen nuorten tilanne on keskimääräistä parempi alle 25-vuotiaiden keskuudessa (ks. taulukko 10). Hankkeen 25–29-vuotiaista kymmenesosa (10 %) oli työttömänä tuen jälkeen. Suomessa yleisesti 25–29-vuotiaista harvempi kuin joka kymmenes

(9 %) oli työttömänä vuonna 2010 (Tilastokeskus 2011), joten hankkeen 25–29-vuotiailla oli heidän ikätovereitaan hieman korkeampi työttömyysaste. Toisaalta hankkeen 25–29-vuotiaiden työttömyysaste melkein puolittui, kun verrataan tukea edeltävää ja tuen jälkeistä tilannetta. Huomioitavaa on erityisesti 16–19-vuotiaiden ja 25–29-vuotiaiden työttömyysasteen selvä lasku.

TAULUKKO 10. Nuorten työttömyysaste ennen ja jälkeen tukijaksoa iän mukaan (%) (n=312)

	Tuen nuorten työttömyysaste ennen tukea	Tuen nuorten työttömyysaste tuen jälkeen	Työttömyysaste Suomessa 2010 (stat.fi)
16–19 v.	37,5	25,0	31,6
20–24 v.	15,5	14,5	17
25–29 v.	19,2	10,2	9,2

Työllistettyjen tuenjälkeistä tilannetta tarkemmin tarkasteltaessa, nähdään, että yli neljännes (27 %) vastanneista nuorista jatkoi päätoimista työsuhdetta samalla työnantajalla kuin tuen aikana (ks. taulukko 11). Sivutoimisesti työlleen jatkoa sai yli kymmenes nuorista (13 %), joista puolet opiskeli sivutoimen ohella. Yrityksillä töitä tehneistä runsas neljännes (26 %) teki tuen jälkeenkin samalle työnantajalle joko muun työn tai opiskeluiden ohessa sivutoimisesti töitä, mikä oli selvästi suurin osuus eri työnantajaryhmissä työskennelleistä. Nuorista 40 prosenttia (41 %) jatkoi pää- tai sivutoimisessa työsuhteessa samalla työnantajalla kuin tuen aikana. Tämä osoittaa sen, että tuki on mahdollistanut monessa tapauksessa muutakin kuin lyhytaikaisen tukijakson työsuhteen. Eri työnantajaryhmillä työssä olleilla nuorilla oli myös erilaiset tilanteet tuen jälkeen. Urheiluopistot ovat pystyneet parhaiten tarjoamaan tue-

tulle nuorelle päätoimista työtä myös tukijakson jälkeen. Yli 40 prosenttia (41 %) urheiluopistoissa töitä tehneistä sai tukijakson jälkeen jatkoa päätoimiselle työlleen. Alue- ja piirijärjestöissä sekä yrityksissä töitä tehneistä noin kolmannes sai jatkoa työlleen. Lajiliitoissa töissä olleista reilu neljännes sai työlleen jatkoa ja seuroissa töissä olleista viidennes sai työlleen jatkoa. Täysin työttömäksi jääminen tuen jälkeen oli tavallisinta seuroissa työskennelleiden keskuudessa, joista reilu 17 prosenttia (17,1 %) oli työttömänä tuen jälkeen. Täysin ilman töitä oli tuen jälkeen suhteellisesti vähiten urheiluopistoissa työskennelleistä. Heistä vain harvat (2,8 %) olivat vailla minkäänlaista työtä. Tässä on muistettava paitsi eri työnantajaluokkien organisaatioiden kokoerot, myös erot eri työnantajaluokkien saamissa tukisummissa ja tukikausien pituuksissa, jotka vaikuttivat työnantajien mahdollisuuksiin jatkaa työsuhdetta.

TAULUKKO 11. Nuorten tilanne tuen jälkeen työnantajaorganisaation mukaan (%) (n=312)

	Lajiliitto	Liikunnan ja urheilun alue- tai piirijärjestö	Liikunta- ja urheiluseura	Yritys	Urheiluopisto
Opiskelen	20,6	16,7	20,7	9,7	22,5
Töissä samalla työnantajalla kuin tukiaikana (päätoimisesti)	26,5	33,3	20,1	32,3	40,8
Töissä samalla työnantajalla kuin tukiaikana (sivutoimisesti)	0	8,3	7,3	12,9	5,6
Töissä muulla liikunta-alan työnantajalla	14,7	0	7,3	9,7	14,1
Töissä muulla alalla kuin liikunta-alalla	14,7	25,0	18,9	9,7	4,2
Työtön	14,7	8,3	17,1	12,9	2,8
Opiskelen ja sivutoiminen samassa paikassa kuin tukiaikana	2,9	8,3	2,4	0	2,8
Jokin muu	5,9	0	6,1	12,9	7,0
Yhteensä	100	100	100	100	100

Kun katsotaan nuorten pääasiallista tilannetta tukijakson jälkeen verrattuna tukijakson pituuteen, nousee muutama asia selvästi esiin. Lyhyimmistä tukijaksoista lähemmäs puolet (46 %) on päättynyt opiskeluun ja yli kymmenes (15 %) opiskeluun ja sivutoimiseen työhön samalla työnantajalla (ks. taulukko 12). Tämä on luonnollista ottaen huomioon, että alle neljän kuukauden pituisista työsuhteista suuri osa oli kesätyösuhteita. Kun katsotaan, kuinka suuri osa oli töissä päätoimisesti samalla työnantajalla kuin tukiaikana, nousee esille selvä ero tukijaksojen pituuden mukaan. Lyhyimmistä, alle neljän kuukauden tukijaksoista, harvempi kuin joka kymmenes (7 %) oli jatkunut päätoimisena samalla työnantajalla, kun 4–6 kuukauden tukijaksoista alle neljännes (23 %) ja yli puolen vuoden tukijaksoista puolet oli jatkunut päätoimisena samalla työnantajalla.

TAULUKKO 12. Työllistettyjen nuorten tilanne tuen jälkeen tukijakson pituuden mukaan (%) (n=312)

	1–3 kk	4–6 kk	7–12 kk
Opiskelen	45,7	18,1	9,8
Töissä samalla työnantajalla kuin tukiaikana (päätoimisesti)	6,5	22,6	50,0
Töissä samalla työnantajalla kuin tukiaikana (sivutoimisesti)	2,2	7,3	8,5
Töissä muulla liikunta-alan työnantajalla	10,9	9,0	7,3
Töissä muulla alalla kuin liikunta-alalla	8,7	18,6	8,5
Työtön	6,5	18,1	6,1
Jokin muu	4,3	1,7	2,4
Opiskelen ja sivutoiminen samassa paikassa kuin tukiaikana	15,2	4,5	7,3
Yhteensä	100	100	100

Yli puolet (51 %) kaikista tuetuista oli tukijakson jälkeen päätoimisessa työsuhteessa, joko samalla työnantajalla tai muulla työnantajalla. Lyhyimmistä tukijaksoissa olleista neljännes oli päätoimisesti töissä, 4–6 kuukauden pituisissa tukijaksoissa olleista puolet oli päätoimisesti töissä ja yli puolen vuoden pituisissa tukijaksoissa olleista kaksi kolmasosaa oli tuen jälkeen päätoimisesti töissä. Pidemmässä tukikausissa olleet olivat myös siirtyneet muita harvemmin muille työnantajille. Näitä tuloksia ajatellen voi vetää johtopäätöksen, että pidemmät tukijaksot ovat nuoren työllisyyden ja uusien työpaikkojen osalta lyhyitä parempia. Tosin on huomioitava, että suurin osa lyhyimmistä tukijaksoista ei tähännytkään nuoren jatkamiseen samalla työnantajalla päätoimisesti. Työnantajien avoimet kommentit tukevat tätä johtopäätöstä. Suuri osa kommentteja antaneista koki, että pidempi tukikausi olisi antanut paremmat mahdollisuudet rakentaa nuorelle pysyvä työpaikka.

Tärkeää on nähdä, mitä mahdollisia eroja työttömiksi jääneiden ja työn saaneiden välillä oli. Työttömäksi jääneistä kolme neljästä (75 %) oli ennen tukea ilman päätoimista työtä tai työsuhde loppumassa. Tuen jälkeen työllisinä olevista alle kaksi kolmannesta (61,9 %) oli ennen tukea ilman päätoimista työtä tai työsuhde loppumassa. Työttömiksi jääneistä alle puolella (40 %) oli aikaisempaa kokemusta yli kolme kuukautta kestävästä työsuhteesta. Tuen jälkeen päätoimisissa töissä olevista yli puolet (56 %) omasi ennen tukea kokemusta yli kolme kuukautta kestäneistä työsuhteista. Tämä ero osoittaa aikaisemman työkokemuksen luonnollisesti auttaneen työn saamisessa.

Kaikista liikunta-alan opiskelijoista ja alalta valmistuneista melkein kaksi kolmasosa (61 %) oli päätoimisessa työssä tuen jälkeen ja alle kymmenesosa (9 %) oli täysin vailla

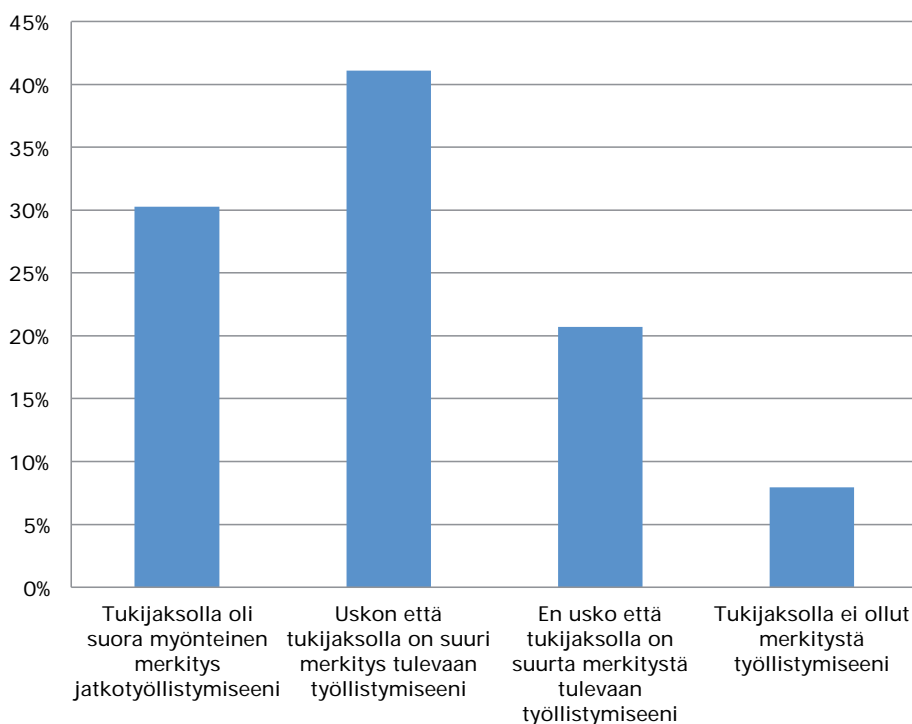
työtä. Muiden alojen taustan omaavien keskuudessa alle puolet (44 %) oli päätoimisessa työssä ja 15 prosenttia (16 %) oli täysin vailla työtä. Tämä antaa ymmärtää, että liikunta-alan opiskelijat ja valmistuneet saivat Sportti työllistää -tuen jälkeen helpommin päätoimisen työsuhteen kuin muiden alojen taustan omaavat.

Nuoren tilanteessa tukijakson jälkeen löytyi eroavaisuuksia nuorten eri koulutusasteiden kesken. Eroa löytyi myös liikunta-alan koulutusasteiden ja muiden alojen koulutusasteiden välillä. Liikunta-alan koulutuksen saaneista tai opiskelijoista työttömäksi jäi helpoiten liikunnan ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneet. Työttömyyttä välttivät parhaiten liikunnan ammattitutkinnon suorittaneet ja liikunta-alan opiskelijat. Muiden alojen tilanne oli melkein päinvastainen. Muun kuin liikunta-alan tutkinnon suorittaneista työttömäksi jäi helpoiten ammattitutkinnon suorittaneet. Parhaiten töitä löysivät ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneet. Tämä näyttää osoittavan liikunta-alan työvoiman tarpeen rakenteen eroavan muiden alojen työvoiman tarpeen rakenteesta.

Nuorten aikaisempaa työkokemusta kysyttäessä selvisi, että puolella nuorista oli aikaisempaa kokemusta yli kolme kuukautta kestäneistä työsuhteista. Nuorista yli kymmenesosa (13 %) ilmoitti tehneensä aikaisemmin vain osaaikatöitä ja 38 prosentilla työkokemus rajoittui alle kolmen kuukauden työsuhteisiin, lähinnä kesä- ja sesonkitöihin. Työkokemus ja ikä kulkevat käsi kädessä, yli kolmen kuukauden työsuhteita oli ollut ennen tukijaksoa alle 20-vuotiaista vain kymmenesosalla kun yli 24-vuotiailla samaa kokemusta oli ollut melkein kolmella neljästä (70 %). Niistä nuorista, joilla ei ollut kokemusta yli kolmen kuukauden työsuhteista ennen tukijaksoa, oli yli 80 prosenttia (81 %)

yli kolmen kuukauden tukijaksossa. Näin ollen Sportti työllistää oli antanut monelle nuorelle arvokasta kokemusta hieman pidemmistä työsuhteista ja toiminut ladunavaajana näiden nuorten työuralla.

Kyselyyn vastanneista nuorista melkein kolmasosa (30 %) ilmoitti tukijaksolla olleen suora merkitys työllistymiselle ja yli 40 prosenttia (41 %) uskoi, että tukijaksolla on suuri merkitys tulevaan työllistymiseen (ks. kuvio 6). Näin ollen melkein kolme neljästä nuoresta koki hankkeen merkityksen tulevalle työllistymiselle tärkeäksi.



KUVIO 6. Työllistettyjen nuorten käsitys hankkeen vaikutuksesta tulevaan työllistymiseen (%) (n=314)

Liikunta-alalle suuntautuneet kokivat hankkeen työllistymisen kannalta tärkeämmäksi kuin muille aloilla suuntautuneet. Liikunta-alalle suuntautuneista vajaa neljännes (23 %) ei kokenut hankkeen merkitystä tulevalle työllistymiselle suurena, muille aloille suuntautuneista puolet (49 %) ei kokenut hankkeen merkitystä työllistymisenä suurena. Tämä tukee ajatusta siitä, että Sportti työllistää -hankkeen avulla erityisesti liikunta-alalle suuntautuneet ovat saaneet tärkeää oman alansa työkokemusta ja kontakteja työelämään, jota he myös arvostavat.

Työkokemus nousi vahvasti esiin, kun työntekijät asettivat työsuhteen eri merkityksiä tärkeysjärjestykseen (taulukko 13). Melkein puolet nuorista (47 %) asetti työkokemuksen annetuista vaihtoehdoista tärkeimmäksi työsuhteen anniksi. Muita nuorten tärkeiksi kokemia asioita olivat omien taitojen kehittäminen ja työtehtävän saaminen harrastuksen parista. Kun katsottiin työllistettyjen tekemiä valintoja heidän koulutustaustansa suhteutettuna, huomattiin, että liikunta-alan opiskelijat ja koulutetut kokivat työkokemuksen useammin tärkeimmäksi asiaksi (50 %) kuin muiden alojen opiskelijat ja koulutetut (45 %). Niillä, joilla oli ennen tukea kokemusta yli kolme kuukautta kestäneistä työsuhteista, oli työkokemus hieman muita harvemmin työsuhteen tärkein anti. Riippumatta nuorten taustateki-

jöistä, nousi työkokemus tärkeimmäksi työsuhteen anniksi. Tämä kävi ilmi myös nuorten kommentteista, joista suuri osa nosti esiin työkokemuksen tärkeyden, varsinkin nykyisessä taloussuhdanteessa.

TAULUKKO 13. Työsuhteen tärkeimmät annit nuorten mielestä (%) (n=315)

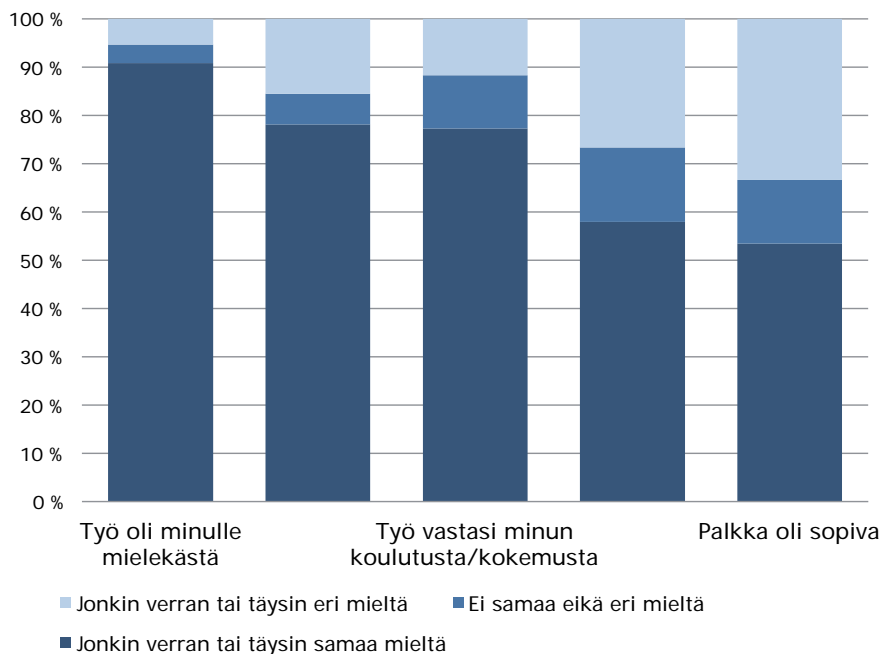
Työkokemus	46,8
Omien taitojen kehittäminen	16,1
Saada työtehtävä harrastuksen parista	13,6
Kontaktien luominen	8,5
Palkka	8,5
Liikunta-alaan tutustuminen	2,8
Työelämään tutustuminen	2,2
Saada jotain tekemistä	1,3

Työllistetyt olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä työsuhteeseensa (ks. kuvio 7). Heistä yli 90 prosenttia (91 %) piti työtään mielekkäänä ja lähemmäs 80 prosenttia (78 %) koki työnantajansa toiminnan hyväksi. Vastanneista nuorista useampi kuin kolme neljästä (77 %) piti työtään koulutustaan ja/tai kokemustaan vastaavana. Liikunta-alaa opiskelevista tai koulutetuista suuri osa (86 %) piti työtehtäviään koulutustaan/kokemustaan vastaavina. Muun kuin

liikunta-alan opiskelijoista ja koulutetuista jonkun verran harvemmat (71 %) kokivat työtehtävät koulutustaan/kokemustaan vastaavina. Myös erot työn koetussa mielekkyydessä olivat samansuuntaiset, eli liikunta-alaa opiskelleet kokivat työtehtävänsä mieluisemmaksi kuin muut. Ohjaus- ja valmennustehtävissä toimineiden joukossa työtehtäviään sopivina koulutukseen ja kokemukseen nähden pitäviä oli eniten, 81 prosenttia. Toisena ääripäänä olivat liikuntapaikkojen hoidon parissa työskennelleet. Heidän joukossaan vastaava osuus oli 56 prosenttia. Muuten huomattavia eroja eri työtehtävissä työskennelleiden välillä ei ollut.

Palkan riittävyys ja työsuhteen pituus jakoivat nuorten mielipiteet. Työsuhteen pituuden koki sopivaksi 58 prosenttia ja palkan koki riittäväksi 53 prosenttia nuorista. Työsuhteen pituus koettiin sopivaksi yleisimmin alle neljän kuukauden tukijaksoissa olleiden keskuudessa. Heistä noin neljä viidestä (81 %) koki työsuhteen pituuden riittäväksi.

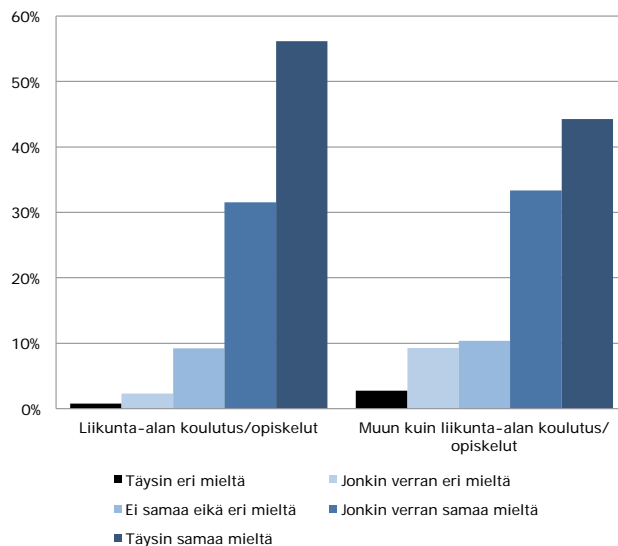
Yleisimmin työsuhteen pituuteen löytyi kriittisesti suhtautuvia niiden joukossa, joilla työsuhde kesti 4–6 kuukautta. Heistä vain puolet piti työsuhteen pituutta sopivana. Tämä osoittaa myös, etteivät pidemmät tukijaksot automaattisesti lisää tyytyväisyyttä, myös lyhyimmillä tukijaksoilla voi olla kysyntää ja tarvetta nuorten keskuudessa.



KUVIO 7. Työllistettyjen nuorten mielipiteitä työsuhteeseen liittyvistä väittämistä (%) (n=316)

Työllistetyistä valtaosa (93 %) piti itseään sopivana liikunta-alan työtehtäviin. Tämä osaltaan osoittaa, miten hanke onnistui tavoittamaan liikunnasta kiinnostuneita nuoria ja ehkä myös luomaan ja ylläpitämään nuorten kiinnostusta alaa kohtaan. Samalla tämä vahvistaa työnantajien onnistuneen rekrytoinneissa ja että on löydetty alasta kiinnostuneita nuoria.

Työsuhde nähtiin pääosin luontevana jatkumona omalle liikunnassa toimimiselle (ks. kuvio 8). Varsinkin liikunta-alan opiskelijat ja alalle koulutetut pitivät työsuhdetta vahvasti luontevana jatkumona. Muille aloille kouluttautuneiden keskuudessa mielipiteissä oli enemmän vaihtelua. Kaikista vastanneista melkein puolet (48 %) oli täysin samaa mieltä ja kolmannes (33 %) jonkin verran samaa mieltä työsuhteesta luontevana jatkumona liikunnassa toimimiselle.



KUVIO 8. Työllistettyjen nuorten käsitykset siitä, oliko työsuhde luonteva jatkumo liikunnassa toimimiselle koulutusalan mukaan (%) (n=313)

5.2 Hankkeen tulokset työnantajien näkökulmasta

Työnantajista yli kolmannes (37 %) ilmoitti jatkaneensa työsuhdetta joko pää- tai sivutoimisena, mikä on samaa suuruusluokkaa kuin nuorten ilmoittamissa tiedoissa (41 %). Työnantajista vajaa puolet (47 %) ilmoitti, etteivät he pysyneet jatkamaan työsuhdetta tuen jälkeen taloudellisista syistä.

Kun tarkastellaan työnantajaorganisaatioiden päätoimisten työntekijöiden määrää ja nuoren työtilannetta tuen jälkeen, on selviä johdonmukaisuuksia nähtävissä (ks. taulukko 14). Organisaatioilla, joilla ei ennen Sportti työllistää -hanketta ollut yhtään päätoimista, kolme neljästä (74 %) näki palkatun työsuhteen jatkamisen mahdollisena taloudellisista syistä. Samalla vain alle kolmannes (29 %) organisaatioista, joilla oli 11 tai enemmän päätoimista piti huonoja taloudellisia edellytyksiä syynä työsuhteen päättymiselle. Työsuhde jatkui päätoimisena yli kymmenesosassa (12 %) organisaatioista, joissa ei ollut päätoimista ennen tukea. Organisaatioissa, joissa oli 4–10 päätoimista ennen tukea, jatkui työsuhte päätoimisena reilussa kolmanneksessa (35 %) tapauksista. Mikäli katsotaan pelkästään työsuhteen jatkumista tuen jälkeen, pystyivät pienimmät organisaatiot tarjoamaan nuorelle jatkoa huomattavasti harvemmin kuin suuremmat organisaatiot. Työsuhteen jatkuminen osa-aikaisena tai tuntityönä oli myös selvästi todennäköisempää, mitä enemmän päätoimisia organisaatioissa oli ennen tukea.

Vastaukset osoittavat, ettei työsuhteiden jatkumisen esteenä ollut työntekijöiden tarpeen puuttuminen. Kaikista työnantajista harvat (3 %) vastasivat, että työsuhdetta ei jatkettu, koska heillä ei ollut tarvetta työntekijälle tukijakson jälkeen. Syyt työsuhteen päättymiseen olivat muualla, suurimmalta osin taloudellisissa edellytyksissä. Alle kymmenesosassa (9 %) tapauksista työnantaja tarjosi nuorelle mahdollisuutta jatkaa työnantajalla joko pää- tai sivutoimisesti, mutta nuori ei syystä tai toisesta halunnut jatkaa. Harvassa tapauksessa (4 %) työnantaja ei kokenut työntekijää sopivaksi henkilöksi, eikä jatkanut työsuhdetta tämän takia. Tämä huomioiden useampi työsuhte olisi voinut jatkua joko pää- tai sivutoimisesti resurssien ja tarpeen mukaan, mutta joko työntekijä ei halunnut jatkaa tai työnantaja ei kokenut nuorta sopivaksi jatkamaan tehtävässä.

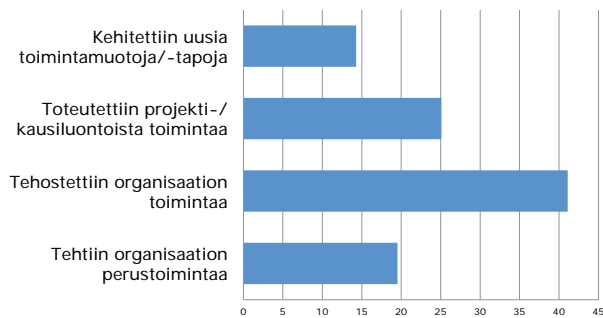
TAULUKKO 14. Työnantajan näkökulma nuoren tuen jälkeiseen tilanteeseen työnantajaorganisaation päätoimisten määrän mukaan (%) (n=284)

Työntekijöitä	Ei yhtään	1–3	4–10	Yli 10
Ei ollut tarvetta työntekijälle tuen jälkeen	4,8	2,7	3,2	3,2
Ei ollut taloudellisia mahdollisuuksia jatkaa päätoimista palkkausta ilman tukea	73,8	49	32,3	29
Palkattu henkilö ei ollut sopiva organisaatiomme tulevaisuutta ajatellen	2,4	5,4	1,6	0
Palkattu ei itse halunnut jatkaa organisaatiossamme	2,4	10,7	9,7	9,7
Jatkoimme nuoren työsuhdetta kokopäiväsenä tuen jälkeen	11,9	18,1	35,5	32,3
Jatkoimme työsuhdetta osa-aikaisena/tuntityönä	4,8	14,1	17,7	25,8
Yhteensä	100	100	100	100

Työsuhteiden jatkumisessa löytyi myös eroja, kun katsottiin nuorten työpanoksen suuntaamista. Niistä työyhteisöistä, jossa nuoren työpanos kohdennettiin organisaation perustoimintaan, jatkoi yli kolmannes (36 %) työsuhdetta päätoimisena, kun projekti- ja kausiluontoiseen toimintaan keskittyneistä jatkoi harvempi kuin joka kymmenes (9 %) työsuhdetta päätoimisena. Organisaation toiminnan tehostamiseen ja uusien toimintamuotojen ja -tapojen kehittämiseen keskittyneistä noin neljännes jatkoi työsuhdetta päätoimisena. Projekti- ja kausiluontoiseen toimintaan keskittyneiden työsuhteiden työnantajat ilmoittivat taloudellisten mahdollisuuksien estävän työsuhteen jatkamisen huomattavasti useammin kuin muuhun panostaneet työnantajat. Organisaatioiden koko ei näytä selittävän kaikkea, sillä organisaation tehostamiseen keskittyneiden työnantajien sekä projekti- ja kausiluontoiseen toimintaan keskittyneiden työnantajaorganisaatioiden koot olivat samaa luokkaa, mutta erot työsuhteen jatkamisessa olivat suuret.

Nuorten työpanoksesta viidesosa käytettiin organisaatioiden perustoimintaan (ks. kuvio 9). Eniten, 41 prosenttia, yhteenlasketusta työpanoksesta käytettiin organisaation toiminnan tehostamiseen. Neljännes työpanoksesta käytettiin projekti- ja kausiluontoiseen toimintaan ja 14 prosenttia uusien toimintamuotojen ja -tapojen kehittämiseen. Eri työnantajaluokissa keskityttiin eri asioihin. Lajiliittojen ja Nuoren Suomen tuki oli jokseenkin sidottu Your Move -suur tapahtuman järjestämiseen, mikä nosti tämän ryhmän sisällä projekti- ja kausiluontoisen toiminnan osuuden 68 prosenttiin. Organisaation perustoimintaan keskityttiin eniten yrityksissä ja urheilupuistoissa, joissa neljännes työntekijöiden työpanoksesta käytettiin perus-

toimintaan. Yrityksissä keskityttiin muita enemmän uusien toimintamuotojen ja -tapojen kehittämiseen. Vajaassa neljänneksessä yrityksissä pääpaino oli uusien toimintamuotojen ja -tapojen kehittämisessä, kuin se muissa työnantajaluokissa oli kymmenesosan (7-14 %) mittaluokkaa. Organisaation toiminnan tehostaminen näkyi selvimmän alue- ja piirijärjestöissä sekä seuroissa. Molemmissa vajaa puolet (45 %) työnantajista keskitti nuoren työpanoksen tähän.



KUVIO 9. Miten nuoren työpanosta organisaatiossa ensisijaisesti käytettiin (%) (n=287)

Sportti työllistää toteutettiin hallinnollisesti kevyenä hankkeena. Työnantajille tämä näkyi siinä, että tuen kannalta heidän velvollisuuksiksi tuen myöntäjien suuntaan jäi hakemuksen teko sekä työntekijän työsopimuksen ja työtodistuksen kopion lähettäminen. Työnantajien voimavarat oli siis mahdollista kohdistaa itse työnhjaukseen ja työnantajavelvollisuuksiin erilaisten raportointien ja tilitysten sijaan. Tätä on pidetty työnantajien näkökulmasta tuen yhtenä vahvuutena.

Hankkeen parissa työnantaja työllisti eniten työnhjauksen. Noin kolmannes koki työnhjauksen työllistäneen paljon tai erittäin paljon (ks. taulukko 15). Myös tukihakemuksen suunnittelu ja laatiminen työllistivät jonkin verran. Työnantajavelvollisuudet työllistivät yhtä työnantajaa kymmenestä paljon tai erittäin paljon. Työnantajista 61 prosenttia koki tuen hallinnon työllistäneen vähän tai erittäin vähän.

Työnantajavelvollisuudet ja työnhjauksen tuntuivat työllistävänsä pieniä organisaatioita enemmän kuin suuria. Toisaalta rekrytointi aiheutti eniten päänvaivaa niille, joilla oli jo enemmän kuin kymmenen päätoimista työntekijää entuudestaan.

Työnantajista joka viides (21 %) ei kokenut tukea ollenkaan hallinnollisesti raskaana ja reilusti yli puolet työnantajista (58 %) ei pitänyt hanketta raskaana. Työnantajista alle viisi prosenttia (4 %) koki tuen jonkin verran raskaaksi. Tämä osoittaa, että Sportti työllistää -hanke onnistuttiin toteuttamaan hallinnollisesti kevyenä ja työnantaja vähän kuormittaneena.

TAULUKKO 15. Miten paljon työnantajien mielestä eri tukeen liittyvät velvoitteet työllistivät (%) (n=285)

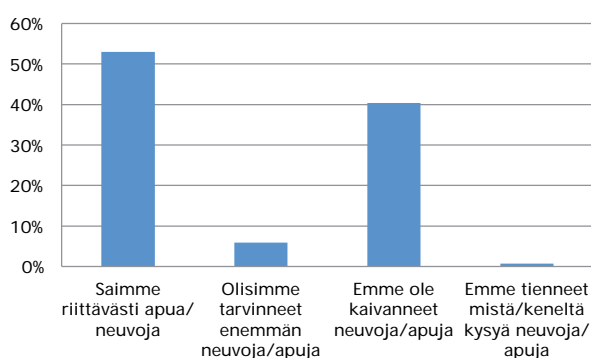
	Tuen hallinto	Työnantajavelvollisuudet	Tukihakemuksen suunnittelu ja laatiminen	Työnhjauksen
Erittäin vähän	13,6	5,3	2,8	1,0
Vähän	47,7	42,5	38,9	19,2
Ei vähän eikä paljon	31,4	42,1	42,1	47,7
Paljon	7,0	9,8	15,1	28,6
Erittäin ongelmallista	0,3	0,4	1,1	3,5
Yhteensä	100	100	100	100

Työnantajat eivät kokeneet tukeen liittyvien asioiden olleen kovin ongelmallisia (ks. taulukko 16). Työnantajista harvat kokivat tuen hallinnon (5 %) tai tuen ajankohdan (8 %) ongelmallisiksi. Tukikriteereitä kukaan ei pitänyt erittäin ongelmallisina, mutta yli kymmenesosa työnantajista koki ne ongelmallisina. Esitetyistä asioista sopivan henkilön löytäminen nousi suurimmaksi haasteeksi. Työnantajista yksi kahdeksasta (13 %) koki sopivan nuoren löytämisen vaikeaksi. Toisaalta yli kolmannes työnantajista piti sitä erittäin ongelmattomana. Työllistettävän löytäminen oli näistä asioista se, joka koettiin yleisimmin sekä ongelmalliseksi sekä ongelmattomaksi. Aiemmin organisaatiolle tuntemattoman nuoren palkanneet kokivat ymmärrettävästi muita hieman useammin sopivan nuoren löytämisen haasteelliseksi. Kaiken kaikkiaan työnantajien käsitykset tuesta olivat myönteisiä. Harva työnantaja oli kokenut tukeen liittyvien asioiden työllistäneen liikaa tai aiheuttaneen muita ongelmia. Itse työnhjauksen nousi monella esiin töitä teettäneenä asiana.

TAULUKKO 16. Työnantajien näkemys tukeen liittyvien asioiden ongelmallisuudesta (%) (n=285)

	Ajan-kohta	Tukikriteerit	Tuen hallinto	Nuoren löytäminen
Erittäin ongelmattonta	23,2	15,4	17,1	33,7
Ongelmattonta	40,0	35,1	37,4	29,9
Ei ongelmallista tai ongelmattonta	31,2	38,2	40,6	23,6
Ongelmallista	4,6	11,2	4,5	11,5
Erittäin ongelmallista	1,1	0,0	0,3	1,4
Yhteensä	100	100	100	100

Kysyttäessä työnantajilta neuvojen ja koulutuksen tarpeesta koskien työnantajavelvollisuuksia, piti yli puolet (53 %) jo saatua apua riittävänä (ks. kuvio 10). Työnantajista suuri osa (40 %) ei kaivannut neuvoja, alle kymmenesosa (6 %) olisi tarvinnut enemmän neuvoja ja muutama työnantaja (1 %) ei tiennyt mistä tai keneltä olisi voinut kysyä. Pääosin työnantajat ovat saaneet tarvitsemansa avun ja lähes kaikki ovat tienneet, kenen puoleen kääntyä kysymysten ja ongelmien kanssa, tältä osin kaikki hankkeessa mukana olleet osapuolet ovat onnistuneet työnantajien tukemisessa. Moni työnantaja ei tarvinnut apua, mikä kertoo työnantajavelvollisuuksien olevan suurella osalla hyvin hallussa. Tarve neuvoihin oli suurin niissä organisaatioissa, joissa ei entuudestaan ollut päätoimista työntekijää. Neuvojen tarve oli pienempi niissä organisaatioissa, joissa oli enemmän kuin kolme päätoimista entuudestaan. Tämä on luonnollista: mitä enemmän kokemusta työnantajana toimimisesta, sitä vähemmän neuvoja ja apua tarvitaan.



KUVIO 10. Työnantajien kokema neuvojen ja avun tarve ja saanti (%) (n=287)

Valtaosa työsuhteista toteutui hakemuksen mukaisesti. Noin joka kymmenennessä työsuhteessa työntekijä vaihtui ja joka kymmenessä työsuhteessa työnkuva muuttui.

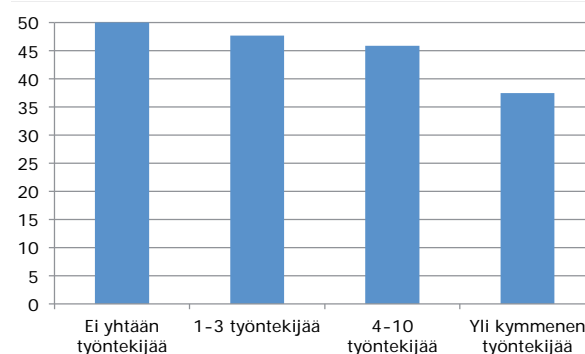
Suurimmassa osassa työsuhteista työntekijä siis pysyi samana koko tukikauden ajan. Työnantajalla oli mahdollisuus siirtää yhdelle työntekijälle myönnetty tuki toiselle nuorelle, joka täytti kriteerit, mikäli ensimmäisen nuoren työsuhde päättyi esimerkiksi opiskeluiden tai muun työn takia. Noin viidessä prosentissa työsuhteista alkuperäinen työntekijä vaihtoi toiseen työpaikkaan tukikauden aikana. Näissä tapauksissa tuki siirrettiin toiselle nuorelle melkein jokaisessa tapauksessa. Tämän lisäksi reilut kaksi prosenttia tapauksista päättyi joko irtisanomiseen tai työntekijän opiskeluun.

Työntekijän työnkuva pysyi myös valtaosalla hakemuksen mukaisena. Vajaassa kymmenesosassa tapauksista koettiin tarvetta muuttaa nuoren työnkuvaa. Suurin osa muutoksista tehtiin tukikauden aikana, vain harvassa tapauksessa työnkuvaa muutettiin heti tukikauden alussa. Syitä työnkuvan muuttamiseen oli muun muassa työllistetyn kehittyminen vastuullisempiin tehtäviin, toiminnan painopisteiden muuttuminen, organisaation henkilöstömuutokset ja työtarpeen tarkentuminen. Suurin osa työnantajista pystyi etukäteen suunnittelemaan työnkuvan niin, ettei

suurempia muutoksia siihen ollut tarvetta tehdä.

Sportti työllistää -tuen osalta oli periaatteena, että tuki maksetaan jälkikäteen. Tukea oli myös mahdollista saada erissä takautuvasti, esimerkiksi kolmen tai neljän kuukauden välein. Tuen maksatus jälkikäteen toimi melko selvästi vedenjakkajana. Työnantajista lähes puolet (47 %) piti mahdollisena, että tuen jälkikäteen maksaminen voi olla este palkkaamiselle, toisen puolikkaan ollessa eri mieltä. Tuen jälkikäteen maksaminen sai myös osakseen paljon kommentteja sekä puolesta että vastaan. Työnantajat kokivat hyvänä sen, että tukea voitiin myös maksaa erissä, jolloin koko palkkasummaa ei tarvinnut olla etukäteen koossa. Jälkikäteen maksatus helpotti hallinnoitsijan työtä ja samalla varmisti sen, että tukea maksettiin vain niille, joilla työsuhde oli alkanut ja päättynyt hakemuksen mukaisesti ja tarvittavat todistukset asiasta oli toimitettu. Työnantajille tämä merkitsi sitä, että heillä oli oltava vähintään osa palkkasummasta koossa, jotta työntekijä sai palkkansa ajallaan

Vastauksista kävi ilmi, että mitä enemmän päätoimisia organisaatiolla oli entuudestaan, sitä ongelmattomana pidettiin tuen maksatusta jälkikäteen (ks. kuvio 11). Myös avoimissa kommentteissa kävi ilmi tuen maksatuksen jälkikäteen olevan ongelma erityisesti pienille organisaatioille.



KUVIO 11. Osuus työnantajista, jotka kokivat tuen maksatuksen jälkikäteen voivan olevan este tukityöllistämiseksi työnantajaorganisaation päätoimisten määrän mukaan (%) (n=284)

6. Pohdintaa ja johtopäätöksiä

Valtionvarainministeriössä palkkatuki on yleisesti arvioitu melko hyväksi tavaksi työllistää (Valtiovarainministeriö 2010). Palkkatuki nähdään hyvänä lisänä lisätyille koulutusmahdollisuuksille nuorisotyöttömyyden alentamisessa (Valtion nuorisosiain neuvottelukunta 2009, 86). Tietopohja erityisesti nuorille kohdistetuista palkkatuista on valtiovarainministeriön raportin mukaan heikko. Sportti työllistää -hankkeesta saadut tulokset osoittavat omalta osaltaan nuorten palkkatuen olevan varteenotettava vaihtoehto pohdittaessa keinoja nuorisotyöttömyyden alentamiseksi. Työllistetyn nuoren olivat erittäin tyytyväisiä työsuhteisiinsa. He kokivat saaneensa kokemustaan ja koulutustaan vastaavia työtehtäviä. Muutokset hankkeen nuorten työttömyysasteessa osoittavat tuen pystyneen auttamaan nuoria työuransa alkuvaiheessa. Samalla hanke mahdollisti myös kesätyömahdollisuuksien tarjoamisen. Tämänkaltaisen tuen soveltamisessa liikunta-alalle nuoret osoittautuivat hyväksi kohderyhmäksi. Ala voi tarjota ikäryhmälle, niin liikunta-alan koulutetuille kuin muiden alojen nuorille, monenkaltaisia työtehtäviä.

Sportti työllistää -hankkeen lisäksi samoihin aikoihin oli vastaavia hankkeita käynnissä myös muilla aloilla. Esimerkiksi nuorisotalon Työtä Nuorille 2010 -hanke oli pitkälti Sportti työllistää -hankkeen kaltainen tukimuoto (Räsänen 2011). Myös Työtä Nuorille -hanke onnistui tavoitteissaan. Molemmista saadut positiiviset kokemukset kertovat nuorille suunnattujen palkkatukien onnistuneen hyvin tavoitteissaan.

Sportti työllistää -hankkeen hallinnollinen keveys keräsi kiitosta. Asia kannattaa pitää mielessä jatkossakin vastaavia hankkeita luotaessa. Kun työnantajan ei tarvitse käyttää kovinkaan paljon aikaa tuen byrokraattisiin velvoitteisiin, pystyy hän keskittymään organisaationsa toimintaan ja palkatun tukemiseen ja ohjaamiseen.

Työnantajat kokivat saaneensa hyvin tukea ja neuvoja, joten työnantajien tukeminen onnistui tässä hankkeessa. Lisähuomiota on kyselyiden perusteella kohdistettava erityisesti viestintään, varsinkin viestinnän selkeyttämiseen. Hankkeen eri kriteerit, hakuajat, tukimäärät ja tukikausien pituudet eivät tulleet selväksi kaikille, mikä aiheutti jonkin verran hämmennystä. Samalla nuorten suunnalta tuli toiveita, että myös heihin olisi voinut olla viestinnällisesti

yhteydessä. Moni olisi halunnut työsuhteen alussa tietää tarkemmin, millä ehdoilla he olivat palkattuja. Erityisesti palkka-asiat aiheuttivat epä tietoisuutta. Moni työllistetty ei tiennyt, että työnantaja pystyi käyttämään tukea kaikkiin palkkakuluihin. Tästä johtuen jotkut nuoret epäilivät jopa tuen väärinkäyttöä, kun heidän palkkansa jäi tukisummaa pienemmäksi. Tämänkaltaiset tilanteet olisi vältetty, mikäli hankkeen nuoretkin olisivat saaneet jonkinlaisen infopakettin tuesta etukäteen tai alkuvaiheessa.

Vaikka tuen pääasiallinen tarkoitus oli nopealla aikataululla luoda määrä-aikaisia työsuhteita, sai noin 40 prosenttia myös jatkoa työsuhteelleen. Päätoimisesti työssä jatkoi yli neljännes työllistetyistä. Tämä osoittaa, että nuorille työntekijöille oli kysyntää liikunta-alalla ja että liikunta-alalla on mahdollisuuksia myös uusien työpaikkojen luomiseen. Työnantajilta tuli selvää viestiä siitä, että mikäli haluttaisiin panostaa uusien pysyvien työpaikkojen luomiseen nuorille, olisi tukikausien oltava pidempiä.

On riski, että tuen maksaminen jälkikäteen rajaa pienimpiä organisaatiota tämänkaltaisten tukien ulkopuolelle. Tuen maksaminen jälkikäteen onkin ongelmallista pienille organisaatioille. Jonkin verran tuen maksaminen takautuvasti vaiheittain helpotti erityisesti pienten organisaatioiden mahdollisuuksia käyttää tukea. Tällä tavoin heillä ei tarvinnut olla koko tukiajan palkkasummaa valmiina kassassaan. Tästä käytetty menettelytapa sai myös kiitosta. Itse tukisummaan työnantajat olivat tyytyväisiä. Myös työntekijöiden tyytyväisyys palkkaansa oli kohtuullinen, joten yhden kuukauden tukisumma oli oikealla tasolla. Tosin monet ihmettelivät kahta eri tukisummaluokkaa, 1800 euroa kuukaudessa, jota lajiliitot ja urheiluoipistot pystyivät hakemaan ja 1500 euroa kuukaudessa, joka oli tarjolla muille työnantajille. Tämä on myös viestinnällinen haaste.

Hanke osoitti liikunta-alan yritysten tavoittamisen vaikeuden. Tuesta informointi ilman kattavia tiedotuskanavia on ongelmallista. Muiden työnantajaryhmien tavoittaminen kävi helposti luonnollisten tiedotuskanavien kautta, mutta yritysten suuntaan ei luonnollista yhtenäistä tiedotuskanavaa ole. Hankkeessa tämä näkyi ennen kaikkea alkuvaiheen vaikeuksissa saada yrityksiä kiinnostumaan tuesta, mutta myös siinä, että yritysten tyytyväisyys toteutettuun viestintään oli muita huomattavasti vähäisempää.

LÄHTEET

Eurostat, Labour Force Survey, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction. (luettu 20.09.2011)

Hämäläinen, U. (2002) Koulutuksesta työelämään. Nuorten työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Keinänen, P. & Sinivuori, K. (2010) Nuorten työllisyys ja työttömyys taantumassa. Työpoliittinen Aikakausikirja, 4/2010, 5–13.

Myrskylä, P. (2011) Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Räisänen, M.(toim.) (2011) Työtä Nuorille 2010 -hankkeen loppuraportti. Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry.

Somero, R.(toim.) (2009) Nuoret miehet työelämään. Mitä palveluja ja toimenpiteitä tarvitaan TE-toimistoissa. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Tilastokeskus, Työvoimatutkimus <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html> (luettu 20.09.2011).

Työ- ja elinkeinoministeriö (2011) Tiedote 25.10.2011 Työministeri Ihalainen: Etenkin nuorten työttömyys vaarassa lähteä nousuun.

Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta (2009) Muistio nuorten työelämäasenteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten-työllisyyden edistämiseksi. Helsinki: Yliopistopaino.

Valtiovarainministeriö (2010) Nuoret työmarkkinoilla – miten nuorten työllistämistä tulisi edistää? Valtiovarainministeriön julkaisuja 14/2010.

LIITE 1. Hakemusten ja hyväksytyjen määrät hankkeen hallinnointitahon perusteella

	SLU	Urheiluopistojen Yhdistys	Kaikki
Hakemuksia	640	341	983
Hyväksytyjä	552	319	871
Hyväksytyjen hakemusten osuus (%)	86	93	89

LIITE 2. Kyselylomakkeet

Sportti Työllistää -palkattu

1. Vastaajan sukupuoli
 1. Nainen
 2. Mies

2. Vastaajan syntymävuosi: _____

3. Olin töissä
 1. Seurassa
 2. Alue- /piirijärjestössä
 3. Liikunta-alan yrityksessä
 4. Urheiluopistossa
 5. Lajiliitossa/Nuoressa Suomessa

4. Aikaisempi työkokemus
 1. Kokemusta osa-aikatyöstä
 2. Yksittäisiä noin 1-3 kk kestäneitä työsuhteita lähinnä kesäaikaan
 3. Tämä työsuhde on ensimmäinen yli 3 kk kestänyt kokopäivätyö
 4. Yksi tai useampia yli 3 kuukautta kestäneitä kokopäiväisiä työsuhteita

5. Sain tietää työpaikasta
 1. Organisaation johdolta
 2. Muulta henkilöltä organisaation sisältä
 3. Henkilöltä organisaation ulkopuolelta
 4. Internetistä
 5. Lehdestä/tiedotusvälineistä
 6. Muualta, mistä: _____

6. Tilanne ennen työjaksoa (voit valita useamman vaihtoehdon)
 1. Opiskelin
 2. Töissä samalla työnantajalla kuin tukiaikana (päätoimisesti)
 3. Töissä samalla työnantajalla kuin tukiaikana (sivutoimisesti)
 4. Töissä muulla liikunta-alan työnantajalla
 5. Töissä muulla alalla kuin liikunta-alalla
 6. Työtön
 7. Työsuhteeni oli päättymässä
 8. Muu, mikä: _____

7. Tilanteesi työjakson jälkeen (jos olet vielä tällä hetkellä Sportti Työllistää tuella, arvioi tulevaisuutesi suhteen).(voit valita useamman vaihtoehdon)
 1. Opiskelen
 2. Töissä samalla työnantajalla kuin tukiaikana (päätoimisesti)
 3. Töissä samalla työnantajalla kuin tukiaikana (sivutoimisesti)
 4. Töissä muulla liikunta-alan työnantajalla
 5. Töissä muulla alalla kuin liikunta-alalla
 6. Työtön
 8. Muu, mikä: _____

Kommentteja koskien tilannetta ennen ja/tai työsuhteen jälkeen

9. Alanvalinta

1. Olin päättänyt hakeutua liikunta-alalle ennen työllistymistä
2. Olin päättänyt hakeutua muualle kuin liikunta-alalle, eikä työllistämiskaus ole vaikuttanut päätökseen
3. Työllistämiskaus on saanut minut hakeutumaan tulevaisuudessa liikunta-alalle

Vapaita kommentteja alanvalinnasta ja työsuhteen merkityksestä siihen

10. Sportti työllistää -työsuhte oli minulle kesätyö

1. Kyllä
2. Ei

11. Arvioi seuraavien väittämien paikkansapitävyyttä omasta näkökulmastasi

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä	
Organisaation toiminta					
työnantajana oli hyvää	1	2	3	4	5
Työ oli minulle mielekästä	1	2	3	4	5
Työ vastasi minun					
koulutusta/kokemusta	1	2	3	4	5
Työ oli minulle luonteva jatkumo					
liikunnassa toimimilliseni	1	2	3	4	5
Palkka oli sopiva	1	2	3	4	5
Työsuhteen pituus oli sopiva	1	2	3	4	5
Työsuhte on lisännyt					
kiinnostustani liikuntaan yleisesti	1	2	3	4	5
Olen mielestäni sopiva					
liikunnan työtehtäviin	1	2	3	4	5

12. Valitse sopivin vaihtoehto hankkeen vaikutuksesta työllistymiseesi

1. Tukijaksolla oli suora myönteinen merkitys jatkotyöllistymiseeni
2. Uskon että tukijaksolla on suuri merkitys tulevaan työllistymiseeni
3. En usko että tukijaksolla on suurta merkitystä tulevaan työllistymiseeni
4. Tukijaksolla ei ollut merkitystä työllistymiseeni

13. Valitse mielestäsi kolme (laita tärkeysjärjestykseen 1-2-3) tärkeintä asiaa kannaltasi työsuhteessasi

- Työkokemus
- Liikunta-alaan tutustuminen
- Kontaktien luominen
- Saada jotain tekemistä
- Palkka
- Työelämään tutustuminen
- Omien taitojen kehittäminen
- Saada työtehtävä harrastuksen parista

Otamme mielellämme vastaan kommentteja/avointa palautetta koskien Sportti Työllistää -hanketta, sen arviointia, tai liikunta-alan parissa työskentelemisestä

Sportti Työllistää -työllistäjät

1. Mitä työnantajaryhmää edustatte
 1. Liikunta- ja urheiluseura
 2. Liikunta-alan yritys
 3. Alue- tai piirijärjestö
 4. Urheiluopisto
 5. Lajiliitto tai Nuori Suomi

2. Oliko Sportti työllistää tuen avulla työllistetty ensimmäinen päätoiminen työntekijä?
 1. Kyllä
 2. Ei

3. Oliko Sportti Työllistää tuen avulla työllistetty ensimmäinen päätoiminen työntekijä
 1. Kyllä
 2. Ei

4. Kuinka monta henkilöä olette palkanneet Sportti Työllistää -tuella: _____
 Moniko heistä on jatkanut/jatkaa päätoimisesti: _____
 Moniko heistä on jatkanut/jatkaa sivutoimisesti/tuntiperusteisesti: _____

5. Mistä saitte tiedon Sportti työllistää -tuen mahdollisuudesta?
 1. Lajiliitolta
 2. SLU:lta
 3. Aluejärjestöltä
 4. Jostain muualta, mistä: _____

Seuraavat kysymykset koskevat organisaationne Sportti Työllistää-tuen avulla palkattua. Mikäli teillä on ollut enemmän kuin yksi tällä tuella palkattu, vastatkaa sen työntekijän mukaan, jonka sukunimi on aakkosjärjestyksessä ensimmäisenä (voitte avoimissa kommentointikentissä halutessanne kertoa muiden tuella palkattujen tukijaksosta).

6. Palkatun suhde organisaationne ennen tukijaksoa
 (voitte valita useamman vaihtoehdon)
 1. Nuori ollut aikaisemmin päätoimisena organisaatiossamme
 2. Nuori ollut aikaisemmin sivutoimisena/tuntiperusteisena organisaatiossamme
 3. Nuori on ollut harjoittelijana organisaatiossamme
 4. Nuori on ollut aktiivinen harrastaja organisaatiossamme
 5. Nuori oli organisaatiollemme tuntematon ennen Sportti Työllistää -työsuhdetta

7. Miten löysitte työntekijän?
 1. Organisaation sisältä
 2. Organisaation toimi- tai luottamushenkilö suositteli
 3. Nuori on itse ottanut yhteyttä
 4. Avoimella haulla
 5. Jokin muu, mikä _____

Kommentointimahdollisuus koskien palkatun suhdetta organisaationne ja työntekijän löytymistä

8. Oletteko tyytyväisiä tekemäänne henkilövallintaan (tuella palkattuun)

1. Erittäin tyytyväisiä
2. Tyytyväisiä
3. Ei tyytymättömiä eikä tyytyväisiä
4. Tyytymättömiä
5. Erittäin tyytymättömiä

9. Pysyikö työntekijän työkuva samana koko tukikauden aikana?

1. Kyllä, työntekijän työkuva oli sama kuin hakemuksessa
2. Ei, työkuva muuttui työn alkuvaiheessa
3. Ei, työkuva muuttui tukikauden aikana

10. Pysyikö työntekijä samana kuin alkujaan oli ajateltu

1. Kyllä
2. Ei, alkuperäinen työntekijä aloitti opiskelun/jatkoi opiskelua
3. Ei, alkuperäinen työntekijä vaihtoi toiseen työpaikkaan, emmekä palkanneet uutta
4. Ei, alkuperäinen työntekijä vaihtoi toiseen työpaikkaan, ja palkkasimme uuden
5. Ei, lopetimme työntekijän työsuhteen

Kommentointimahdollisuus koskien tyytyväisyyttä työntekijään ja mahdollisia muutoksia työnkuvassa/työntekijässä

11. Tuetun avulla

1. Tehtiin organisaation perustoimintaa
2. Tehostettiin organisaation toimintaa
3. Toteutettiin projekti-/kausiluontoista toimintaa
4. Kehitettiin uusia toimintamuotoja/-tapoja

12. Tuen jälkeen

1. Ei ollut tarvetta työntekijälle tuen jälkeen
2. Ei ollut taloudellisia mahdollisuuksia jatkaa päätoimista palkkausta ilman tukea
3. Palkattu henkilö ei ollut sopiva organisaatioomme tulevaisuutta ajatellen
4. Palkattu ei itse halunnut jatkaa organisaatiossamme
5. Jatkoimme nuoren työsuhdetta kokopäiväsenä tuen jälkeen
6. Jatkoimme työsuhdetta osa-aikaisena/tuntityönä

Kommentointimahdollisuus koskien nuoren asemaa organisaatiossanne tuen jälkeen

Kysymykset koskien Sportti Työllistää -hanketta yleisellä tasolla jatkuvat

13. Kuinka todennäköistä on että työllistätte etenkin nuoria tulevaisuudessa?

1. Erittäin todennäköistä
2. Todennäköistä
3. Ei todennäköistä tai epätodennäköistä
4. Epätodennäköistä
5. Erittäin epätodennäköistä

14. Kuinka paljon teitä työllisti tukeen liittyen

	Erittäin vähän			Erittäin paljon	
Tuen hallinto (tiliöinnit yms.)	1	2	3	4	5
Työnantajavelvollisuudet	1	2	3	4	5
Työnohjaus	1	2	3	4	5
Rekrytointi	1	2	3	4	5
Hakemuksen suunnittelu ja tekeminen	1	2	3	4	5

15. Olisitteko kaivanneet koulutusta, neuvoja tai muuta apua työnantajavelvollisuuksiin liittyen?

1. Saimme riittävästi apua
2. Olisimme tarvinneet enemmän neuvoja/apua
3. Emme ole kaivanneet
4. Emme tiedeet mistä/keneltä kysyä neuvoja

Vapaa kommentointimahdollisuus koskien työnantajavelvollisuuksia ja koulutuksen/neuvojen tarvetta

16. Arvioikaa seuraavia väittämiä

	Täysin eri mieltä			Täysin samaa mieltä	
Onnistuimme työohjauksen järjestämisessä	1	2	3	4	5
Tuen hakeminen oli vaivatonta	1	2	3	4	5
Onnistuimme työnantajana toimimisessa	1	2	3	4	5
Tuki oli hallinnollisesti raskas	1	2	3	4	5
Tuesta informoitiin riittävästi	1	2	3	4	5
Tukijakso oli liian lyhyt	1	2	3	4	5
Työntekijän/-öiden työpanos oli hyvä odotuksiin nähden	1	2	3	4	5
Nuoret sopivat liikunta-alalle	1	2	3	4	5

17. Jos tulevaisuudessa olisi samankaltaisia tukimuotoja, mitä parannettavaa/kehitettävää olisi teidän mielestänne tuessa:

18. Kuinka ongelmallisia seuraavat asiat olivat tukeen liittyen

	Erittäin ongelmallista			Erittäin ongelmaton	
Tuen maksaminen jälkikäteen	1	2	3	4	5
Tuen hallintoon liittyvät asiat	1	2	3	4	5
Tukikriteerit	1	2	3	4	5
Sopivan henkilön löytäminen	1	2	3	4	5
Tuen aikataulu/ajankohta	1	2	3	4	5

19. Voiko tuen jälkikäteen maksaminen olla mielestänne este tukityöllistämiseksi?

Kyllä
Ei

Otamme mielellämme vastaan avointa palautetta koskien Sportti Työllistää -hanketta, sen arviointia, nuorten työllistämistä tai työllistämistukia liikunta-alalla ylipäätään



***Kokonaisten
ihmisten
Suomi.***

VEIKKAUS
Iloa elämään.



Opetus- ja
kulttuuri-
ministeriö



Pohjola

www.slu.fi