



Palkkatuetusta työstä tuetusti palkkatyöhön? Kolmannelle sektorille työllistymisen vaikutuksia koettuun osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn

Sari Jurvansuu, Taina Heinonen & Jouni Tourunen
27.6.2025

Palkkatuetusta työstä tuetusti palkkatyöhön? Kolmannelle sektorille työllistymisen vaikutuksia koettuun osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn

Sari Jurvansuu, Taina Heinonen & Jouni Tourunen

Tiivistelmä

Palkkatuetussa työssä työnantaja saa taloudellista tukea työttömän henkilön palkkaamiseen. Palkkatuen tavoitteena on edistää erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. Aiempi tutkimus on kohdistunut lähinnä palkkatuetun työn taloudellisiin vaikutuksiin ja uudelleentyöllistymiseen. Artikkelissa tarkastellaan sen vaikutuksia koettuun osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn.

Tutkimusaineisto koostuu kahdenkymmenen palkkatuella työllistetyn työntekijän haastattelusta päihde- ja mielenterveysyhdistyksissä. Tutkimus perustuu laadulliseen sisällönanalyysiin, jossa kartoitettiin koetun osallisuuden, hyvinvoinnin ja työkyvyn muutoksia palkkatukijakson aikana sekä niihin vaikuttavia tekijöitä, kuten työyhteisön tarjoamia tukitoimia.

Palkkatuetettu työ paransi haastateltujen työntekijöiden taloudellista hyvinvointia ja arjen hallintaa, vahvisti työllistymisodotuksia, tuki työssä kuntoutumista sekä kartutti ammatillisia ja työelämätaitoja. Keskeisiä tukikeinoja olivat työtehtävien mukauttaminen, selkeä palvelupolku, vertaistuki, myönteinen palaute sekä inklusiiviset työyhteisökäytännöt. Palkkatukijaksosta hyötyivät erityisesti kuntoutujataustaiset ja oppisopimuskoulutuksella tutkintoa suorittavat työntekijät.

Palkkatuetettu työ voi edistää työntekijöiden koettua osallisuutta, hyvinvointia ja työkykyä merkittäväällä tavalla. Myönteisten vaikutusten aikaansaamiseksi palkkatukijaksojen tulee olla riittävän pitkiä ja tukitoimien huomioida työntekijöiden yksilölliset tarpeet.

Ydinviestit

- Palkkatuetettu työ voi vahvistaa osallisuutta, hyvinvointia ja työkykyä etenkin silloin, kun siihen liitetään ammatillisia ja sosiaalisia valmiuksia parantavia elementtejä.
- Palkkatuen vaikuttavuutta vahvistaa yksilöllinen tuki, johon sisältyy esimerkiksi työtehtävien mukauttamista, ryhmätoimintaa, vaiheittaista etenemistä, urasuunnittelua, kannustavaa palautetta sekä yhteiskehittämisen mahdollistavia työyhteisökäytäntöjä.
- Työkyvyn edistäminen edellyttää usein pitkäkestoista toimintaa ja tukea. Palkkatuen kehittämisessä tulee huomioida sen riittävä kesto

Johdanto

Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien, kuten osatyökykyisten, vammaisten, maahanmuuttajien, ikääntyneiden ja matalan koulutustason omaavien henkilöiden työllistyminen ja työelämäosallisuuden vahvistaminen on ollut keskeinen teema useissa hallitusohjelmissa. Heidän työllistymistään vaikeuttavat tutkimusten mukaan muun muassa heikko tai yksipuolinen osaaminen, sosiaaliset ja terveydelliset rajoitteet, päihteiden käyttö, työnantajien luottamuspuula, työllistämiseen liittyvät riskit, mielenterveys- ja päihdeongelmiin liittyvät ennakkoluulot sekä epäselvyydet tarvitusta tuesta ja ohjauksesta (esim. Kumlander 2022; Rissanen ym. 2021; Terävä ym. 2011). Suomessa terveydelliset ongelmat ovat työllistymisen esteenä poikkeuksellisen yleisiä (OECD 2020). Eläketurvakeskuksen (2025) tilastoinnin mukaan vuonna 2024 yleisimmät syyt siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (33 %) sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (31 %). Alle 35-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeet johtuvat pääosin mielenterveyden häiriöistä (Ilmarinen 2025).

Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien sekä rikostaustaisten ihmisten terveyden ja elämäntilanteiden vaikeudet sekä työnantajien kielteiset asenteet kaventavat heidän mahdollisuuksiaan osallistua työelämäänsä. Työttömyys puolestaan lisää riskiä vaikeuksien kasautumiseen ja erilaisiin terveysongelmiin. Työnantajat ja kuntoutuspalveluja tarjoavat tahot tarvitsevat tutkimusten mukaan lisää tietoa osatyökykyisten työllistämisestä ja tuen tarpeista (esim. Paakkanen ym. 2023; Ala-Kauhaluoma ym. 2017). Artikkelissa tarkastelemme yhtä aktiivisen työvoimapolitiikan keinoa eli palkkatuetta työtä. Tutkimus asemoituu mielenterveys- ja päihdeyhdistyksiin, joissa työllistymisen tukeminen on usein keskeinen osa toimintaa: viime vuosina noin kolmanneksessa päihde- ja 15 prosentissa mielenterveysyhdistyksistä on kyselyjen mukaan ollut palkkatuella työllistettyjä työntekijöitä (Jurvansuu ym. 2023, 8; Peltosalmi ym. 2022, 49-51).

Palkkatuetun työn hyvinvointivaikutuksista tarvitaan lisää tietoa

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu harkinnanvarainen rahallinen tuki. Tutkimuksen aikaan TE-toimisto tai työllisyyden kuntakokeilu myönsi sen työnantajalle palkkakustannusten kattamiseksi joko kokonaan tai osittain. Vuoden 2025 alusta kunnat ovat ottaneet TE25-uudistuksen myötä suuremman roolin tukien myöntämisessä ja maksamisessa. Palkkatukea voidaan myöntää toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaaiseen kokoaikaaiseen työsuhteeseen, oppisopimuskoulutukseen tai osa-aikaaiseen työsuhteeseen, jos tuen myöntäjä pitää tukea tarkoituksenmukaisena ja tuen katsotaan edistävän työnhakijan mahdollisuuksia työllistyä. Palkkatuetun työn tarkoitus on edistää erityisesti sellaisten työnhakijoiden työllistymismahdollisuuksia, joiden työmarkkina-asemaa heikentävät esimerkiksi terveydelliset tai sosiaaliset syyt. Palkkatuella kompensoidaan työntekijän alentunutta tuottavuutta ja se on korvausta siitä, että työnantaja käyttää tavanomaista enemmän aikaa työntekijän ohjaamiseen. (Deuchert ym. 2017.)

Palkkatuetun työn tavoitteena on parantaa työnhakijoiden mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille, mutta sille voidaan määritellä myös muita tavoitteita, kuten toimintakyvyn, osallisuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen. Laki ei määritä tarkasti palkkatuettuun työhön osallistuvalla henkilöllä tarjottavaa tukea, mutta tuen saamiselle voidaan asettaa työnhakijan ja tuen tarkoituksen toteuttamisen kannalta tarpeellisia ehtoja. Palkkatuki voi täten olla osa laajempaa tuetun työllistämisen strategiaa, jossa työntekijälle tarjotaan työpaikalla tukimuotoja kuten opastusta, ammatillista ohjausta, kuntoutusta, koulutusta, sosiaalista tukea ja erilaisia sopeuttamistoimia.

Palkkatuetun työn vaikutuksia on tarkasteltu lähinnä uudelleentyöllistymisen ja taloudellisen toimeentulon näkökulmista. Sillä on todettu olevan pääosin vähäisiä vaikutuksia avoimille työmarkkinoille työllistymiseen, työllisenä pysymiseen, ansiotuloihin, työkuukausiin ja palkkatukijaksoa seuranneeseen työttömyysriskiin (Aho ym. 2018; Asplund ym. 2018; Card ym. 2018; Kluve ym. 2017). Joissain tutkimuksissa näiden suhteen on havaittu myönteisiä vaikutuksia (esim. Bernhard ym. 2008), jotka ovat kuitenkin jääneet lyhytaikaisiksi (Hamersma 2008; Kaiser & Kuhn 2016). Cummingsin ja Bloomin (2020) tutkimuksessa seurattiin tuetun työn ohjelmiin osallistumisen vaikutuksia työllisyyteen, tuloihin ja muihin lopputulemiin viisi vuotta ohjelmaan osallistumisen jälkeen. Tutkimuksessa havaittiin myönteisiä vaikutuksia, mutta tulosten pohjalta ei voitu tarkentaa millaiset ohjelmat ovat toimivimpia ja mille osallistujaryhmille. Kansalliset ja ohjelmakohtaiset erot vaikeuttavat palkkatukiohjelmien ja niiden vaikutusten vertailua (Cronert 2019).

Palkkatuetun työn vaikutusten on todettu olevan heterogeenisiä (Kluve & Schmidt 2002; Chatri ym. 2021; Cummings & Bloom 2020; Caliendo & Tübbicke 2022) ja eroavan sektoreittain ja kohderyhmittäin (esim. Jimenez-Martin ym. 2019). Kolmannelle tai kuntasektorille kohdistuvan palkkatuen vaikutus tukijakson jälkeisiin ansiotuloihin tai työllisyyteen on todettu vähäiseksi verrattuna yrityksiin kohdistuvaan palkkatukeen (Asplund ym. 2018). Kluven ja kumppanien (2017) meta-analyysissä tuloksekkaimmiksi osoittautuivat toimenpiteet, jotka kohdistuvat heikoimmassa asemassa oleviin nuoriin. Joillain ryhmillä palkkatuen kaltaisten tukien on todettu lisäävän yhteydenottoja työnhakutilanteessa, joillain vähentävän. Lisäksi on esitetty huolta siitä, että palkkatuen kaltaisiin taloudellisiin tukiin saattaa yhdistyä tulkinta henkilön alentuneesta tuottavuudesta ja näin kielteinen vaikutus minäkuvaan. (Deuchert ym. 2017.)

Palkkatuen kaltaisista aktivointitoimenpiteistä onkin toivottu tietoa laaja-alaisemmin koetun työkyvyn, hyvinvoinnin, osallisuuden ja syrjäytymisen ehkäisyn sekä eri kohderyhmien näkökulmista (Crépon & van den Berg 2016; Lainsäädännön arviointineuvosto; Pehkonen-Elm ym. 2015). Tuula Pehkonen-Elmi ja kumppanit (2015) ovat valottaneet hyvinvointivaikutuksia välillisesti tutkiessaan palkkatuen taloudellisten hyötyjen syntymistä, josta he erottivat neljä vaikutuspolkua: 1) työllistyminen ja sitä seuraava työttömyysetuuksien korvautuminen palkalla, 2) tulevaisuudensuunnitelmien selkiytyminen (esim. koulutuksen aloittaminen, 3) sosiaali- ja terveystaloudellisten palvelujen tarpeen ja kustannusten väheneminen hyvinvoinnin ja terveyden lisääntyä sekä 4) arjen hallinnan, osallisuuden ja aktiivisen kansalaisuuden vahvistuminen. Saksalaisessa tutkimuksessa palkkatuetun työn todettiin lisäävän onnellisuutta, mikä ei selittynyt vain työllistymisen taloudellisilla vaikutuksilla (Crost 2011; myös Williams & Hendra 2018).

Artikkelissamme tarkastelemme palkkatuetusti työllistyneiden haastattelujen pohjalta, miten palkkatuella työllistetyt työntekijät kokevat työnsä ja sen vaikutukset osallisuuteensa ja työkykyynsä. Kysymme myös, millaisiin tulevaisuuden näkymiin palkkatuetettu työ johtaa ja millaisin keinoin työyhteisöt voivat työntekijöitä tukea.

Osallisuus ja työkyky ovat yhteydessä toisiinsa

Nojaudumme tutkimuksessa laaja-alaisen työkyvyn käsitteeseen, joka viittaa kokonaisvaltaiseen ja voimavaralähtöiseen näkemykseen yksilön kyvystä osallistua työelämään. Perinteiset työkyvyn käsitteet ovat painottaneet sairaus- ja vammaerusteista näkemystä työkyvystä (Järvikoski ym. 2018). Laaja-alaisesti tarkasteltuna työkykyä ei nähdä vain terveydentilaan liittyvänä yksilön ominaisuutena, vaan siihen vaikuttavat työpaikan olosuhteet, elämäntilanne sekä ympäristö- ja rakenteelliset tekijät. Laaja-alaisesti nähtynä työkyky koostuu fyysisen ja psyykkisen terveydentilan ja toimintakyvyn lisäksi koulutuksesta, osaamisesta, motivaatiosta, arvoista ja asenteista. Työkyvyn perustana on tasapaino työntekijän resurssien ja voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. (Ilmarinen 2009, 132; Gould ym. 2006.) Laaja-alainen työkyvyn käsite soveltuu hyvin palkkatuettua työtä koskevaan tutkimukseen, koska se ohjaa pohtimaan sitä, millaiset työolosuhteet ja tukitoimet mahdollistavat osatyökykyisten, pitkäaikaistyöttömien ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työelämäosallisuutta.

Työ on tärkeä osallisuuden tekijä. Työttömien ja työkyvyttömien osallisuuden kokemuksen tiedetään olevan merkittävästi heikompi kuin työssäkäyvien (Hedman ym. 2021). Osallisuutta on määritelty monin tavoin. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohankkeessa (SOKRA) osallisuus on määritelty ”kuulumiseksi sellaiseen kokonaisuuteen, jossa pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin ja elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin” (Isola ym. 2017, 5). Osallisuus hyvinvoinnin lähteistä tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta kohtuulliseen toimeentuloon, koulutukseen ja harrastuksiin, mutta myös aineettomia asioita, kuten luottamus, turva ja itsensä toteuttaminen. Keskitymme tutkimuksessa osallisuuden erilaisia määrittelyjä yhdistäviin osa-alueisiin: mahdollisuuden toimia ja olla aktiivinen, kokemukseen yhteisöön kuulumisesta sekä autonomiaan ja mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan elämään ja tärkeisiin yhteisöihin (esim. Mäntyneva & Hiilamo 2018; Luhtasela 2009; Leeman & Hämäläinen 2016; Isola ym. 2017). Tutkimuksemme taustalla on myös Minna Mattila-Aallon (2009, 21-23) ajatus osallisuuden dynaamisuudesta ja suhteellisuudesta. Yksilö ei ole täydellisen osallinen tai osaton, vaan osallisuus voi muuttua ja vaihdella eri elämäntilanteissa tai ympäristöissä.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimusaineisto koostuu palkkatuetussa työssä olevien työntekijöiden haastatteluista, jotka tehtiin vuoden 2024 helmi- ja toukokuun välisenä aikana. Tutkimus tehtiin osana A-klinikkasäätiön koordinoimaa Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelmaa (MIPA 2.0), jonka tavoitteena on tuottaa käytännönläheistä tietoa järjestöjen työhön liittyvistä teemoista. Tutkimusohjelmassa on mukana 11 näiden alojen järjestöä. Järjestöjen yhteyshenkilöt välittivät

haastattelukutsun palkkatuella työllistetyille työntekijöille järjestössään ja sen paikallisyhdistyksissä. Kriteeriksi asetimme, että työntekijän palkkatukijakso oli kestänyt vähintään viisi kuukautta. Tällöin katsoimme hänelle kertyneen riittävästi kokemusta työstä ja sen vaikutuksista hyvinvointiin ja tulevaisuuden näkymiin.

Haastateltavaksi ilmoittautui 20 työntekijää. Tavoitimme heidät seuraavista toiminnoista: viisi yhdistysten ylläpitämää kohtaamispaikkaa tai päiväkeskusta, yksi monialajärjestö, yksi ruoka-apukentän toimija ja yksi sosiaalialan palveluja tarjoava yhdistys. Haastateltujen työhön kuului ruuanlaittoa, siivoamista, ohjausta ja neuvontaa (palveluohjaus, tukiryhmät, jalkautuva työ, työpajatoiminta, kuntouttava työtoiminta), hävikkiruuan jakoa, yhteisötalonmiehen ja työkykykoordinaattorin tehtäviä sekä viestinnällisiä ja hallinnollisia tehtäviä. Moni kuvasi tehtäviään sanomalla ”teen sitä mitä tarvitaan”. Työaika oli pääosin kuusi tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa, joillain vähemmän.

Kartoitimme väljästi strukturoiduissa teemahaastatteluissa haastateltavien polkua palkkatuettuun työhön sekä heidän kokemuksiaan työstä ja sen vaikutuksista työkykyynsä, arkeensa, hyvinvointiinsa ja tulevaisuusodotuksiinsa. Kysyimme myös työn epäkohdista ja kehittämistarpeista. Teimme haastattelut pääosin kasvokkain haastateltujen työpaikoilla, kaksi haastateltujen toiveesta videopuheluna. Kerroimme heille ennen haastattelua tutkimuksen tavoitteista ja tulosten hyödyntämisestä, osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä siitä, että kieltäytymisestä ei aiheudu heille minkäänlaisia seuraamuksia. Painotimme, että tutkimusta tekevä taho ei ole sidoksissa työnantajatahoon, haastattelut ovat luottamuksellisia ja tulokset raportoidaan nimettömästi. Pyysimme suostumuksen haastatteluun kirjallisena, videopuhelujen osalta suullisesti haastattelunauhalle. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin sanatarkasti. Haastattelut kestivät keskimäärin 48 minuuttia (20–75 min, yhteensä 16 tuntia). Haastatellut suhtautuivat haastatteluihin myönteisesti ja kertoivat elämäntilanteistaan avoimesti.

Haastatellut olivat 31–63-vuotiaita (keskimäärin 50-vuotiaita) ja asuivat pääkaupunkiseudulla, Varsinais-Suomessa ja Pirkanmaalla. Yksitoista heistä oli naisia ja yhdeksän miehiä. Neljä haastateltua oli maahanmuuttajataustaisia ja yhtä heistä haastattelimme englanniksi (aineisto-otteet suomennettu). Yleisimmin haastatelluilla oli toisen asteen tutkinto (n=13), viisi oli suorittanut korkeakoulututkinnon tai osan siitä, kahdella oli peruskoulu suoritettuna tai jäänyt kesken. Useimpien taustalla oli pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömyyttä sekä erilaisia työllistämistoimenpiteitä. Kuusi haastatelluista oli ollut aiemmin kuntouttavassa työtoiminnassa ja yhdeksän työkokeilussa, moni useita kertoja. Neljä oli ollut aiemmin palkkatuetussa työssä. Olemme poistaneet aineisto-otteista haastateltujen tunnistetiedot ja organisaatioiden nimet sekä nimenneet heidät uudelleen tunnistamisen ehkäisemiseksi.

Poimimme ensin haastatteluaineistosta kuvauksia palkkatuetun työn vaikutuksista ja luokittelimme niitä teoriaohjautuvasti osallisuuden ja työkyvyn yläteemojen alle. Aineistossa oli paljon mielen hyvinvointiin, mielialaan, mielenterveys- ja päihdekuntoutumiseen sekä arjen hallintaan liittyviä kuvauksia, jotka eivät luontevasti sijoittuneet näihin yläteemoihin, vaan kuvasivat laajemmin kuntoutumisen ja hyvinvoinnin edistymisen keskeisyyttä haastateltujen

kokemuksissa. Muodostimme niille kolmannen hyvinvointia ja kuntoutumista kuvaavan yläteeman. Teemoittelimme ja tiivistimme vaikutuskuvaukset näiden kolmen yläteeman alle tarkemmiksi alateemoiksi. Lopuksi erottelimme aineistosta keinoja ja toimenpiteitä, jotka olivat johtaneet vaikutusten aikaansaamiseen. Tulokset on tiivistetty Taulukossa 1. Taulukko on yksinkertaistus ja yläteemoissa, vaikutuksissa ja vaikuttavissa tekijöissä on päällekkäisyyttä: osallisuus, hyvinvointi ja työkyky olivat yhteydessä toisiinsa ja niiden taustalla oli myös samoja vaikutusmekanismeja.

Tulokset

Palkkatuetun työn vaikutukset osallisuuteen ja hyvinvointiin

Seuraavat aineisto-otteet kuvaavat sitä, kuinka kokonaisvaltaisina palkkatuetun työn vaikutukset osallisuuteen ja hyvinvointiin näyttäytyivät:

Minä olen voinut hyvin, kun on tämä työ. Terveys on parempi, kun ihminen on töissä ja kaikki on tässä. Kun täytyy joka päivä mennä töihin, niin minä menen. Kun ihminen koko ajan liikkuu ja tekee, puhuu ihmisten kanssa, niin on hyvä olo. (Joel)

Mä sanoisin, että tämä on ollut mulle hyvin merkittävä vuosi elämänrytmin ja henkisen hyvinvoinnin kannalta. [...] Jos palkkatukea ei olisi ollut, niin mä en olisi täällä ja todennäköisesti en olisi niin hyvinvoiva kuin mitä nyt olen. (Veikko)

Tarpeesta osallisuuden ja hyvinvoinnin vahvistamiseen kertoi myös se, että kuuden haastatellun polku palkkatuettuun työhön oli alkanut heidän hakiessaan yhdistyksen asiakkaana tukea elämäntilanteeseensa: yksinäisyyteen, vähävaraisuuteen, päihteidenkäyttöön, syrjäytyneisyyteen. Seitsemän oli toiminut yhdistyksen vapaaehtoisena ennen palkkatuettua työtä. Viisi oli ohjautunut työhön TE-toimiston kautta.

Palkkatuettu työ toi haastateltujen arkeen kaivattua ennakoitavuutta, rutiineja ja päivärytmin, mikä tuki elämänhallintaa ja itsestä huolehtimista sekä motivoi hoitamaan arjen asioita (myös Pehkonen-Elmi ym. 2015). Lassi kuvasi arjen vakautumisen ja rutiinien tuoneen elämäänsä *selkärangan*.

Työttömänä sitä menee päivästä toiseen vähän silleen, että mitähän taas tänäänkin keksisi ja tekisi. Nyt ei tarvitse hirveästi miettiä, kun on 10 kuukaudeksi selvä ohjelma mitä tehdä, on selkäranka elämässä, kun on rutiini mennä aamulla töihin, sieltä harrastuksiin, sitten kotiin syömään ja nukkumaan. Se ohjelma voi kuulostaa jostain tylsältä, mutta mun mielestä, kun mä olen kokenut päihdejutut ja muut, niin parasta on, kun on oikeasti tasainen arki. (Lassi)

Palkkatuettu työ tyydytti työntekijöiden sosiaalisia ja yhteisöön kuulumisen tarpeita, jotka ovat keskeisiä osallisuuden osa-alueita. Aiemmissa työpaikoissa ja aktivointitoimissa haastatellut kertoivat työtehtävien olleen usein yksitoikkaisia ja yksin suoritettavia, mikä ei ollut tukenut kuntoutumista tai yhteisöön integroitumista, vaan aiheuttanut lähinnä kokemuksen

työyksinäisyydestä (Wright & Silard 2021) ja ulkopuolisuudesta. Haastattelun aikaisessa työssä heille oli avautunut sosiaalinen yhteisö, johon voi samaistua ja kuulua.

Yhteisöön kuulumisen kokemusta vahvisti mahdollisuus jakaa työyhteisössä omia vaikeita elämäkokemuksia ja saada niille ymmärrystä ja hyväksyntää. Tässä auttoi työyhteisön ammatillinen osaaminen mielenterveyden, päihderiippuvuuksien, neuropsykiatristen häiriöiden ja työllistymisen ongelmista. Vertaistukea pystyi sekä saamaan että antamaan, ja omaa kokemustaan pystyi hyödyntämään asiakastyössä. Tämä kertoo uudenlaisesta tunnistetuksi tulemisesta työelämässä: kokemustaan tuli tunnistetuksi työn voimavarana, ei vain työllistymisen vaikeuttajana. Yhteisöllisyyden merkitystä korostaa se, että moni toivoi voivansa jatkaa samassa työyhteisössä palkkatukijakson jälkeen. Tämä voidaan toisaalta nähdä riskitekijänä, joka estää siirtymää avoimille työmarkkinoille.

Osallisuuden toiminnalliseen ulottuvuuteen liittyvät palkkatuetun työn merkityksellisyys ja mahdollisuus kehittyä siinä olivat tärkeitä sekä oman elämän mielekkyyden että yhteiskunnan odotusten täyttämisen näkökulmasta. Haastatellut eivät nähneet palkkatuettua työtään ”tempputyöllistämisenä”, jollaisena muut aktivointitoimet usein näyttäytyvät, vaan pitivät sitä itsensä, yhteisön ja yhteiskunnan kannalta hyödyllisenä työnä. Mahdollisuus auttaa muita ja toimia omien arvojen mukaisesti toivat työhön sisällöllistä merkityksellisyyttä (myös Tedre & Perälä 2010). Joissain haastatteluissa kuvattiin myös käsityksen työn merkityksestä muuttuneen: työn sisällöllinen merkitys oli alkanut korostua, kun työelämän ulkoiset puitteet olivat epävarmoja. Auttamistyöstä oli tullut monelle kutsumus.

Enhän mä tätä haluaisi tehdä, ellen mä tykkäisi tästä. Mulla on palava halu auttaa ihmisiä, kun mä olen itse ollut semmoisessa jamassa, että mikään ei kiinnosta. Mä olen jäänyt sängyn pohjalle makoilemaan. On ollut päihdeongelmaa tuolla menneisyydessä ja mä tiedän, mitä se on. Ja sieltä on välillä todella vaikea päästä itsekseen ylös. Niin pystyy just auttamaan omalla tavallansa. (Eero)

Autonomian kokemus kytkeytyi aineistossa pidempiaikaiseen toimeentulon turvaan, joka vahvisti taloudellista hyvinvointia, toimintakykyä ja yleistä aktiivisuutta. Repaleinen työhistoria oli johtanut monen kohdalla pitkään jatkuneeseen taloudelliseen niukkuuteen. Toimeentulon vakautuminen toi heidän arkeensa hallinnan, itsenäisyyden ja riippumattomuuden tunnetta. Maahanmuuttajataustainen Katja näki työn ylipäättään olevan keskeisin mielenterveyden ongelmien ja yhteiskunnasta syrjäytymisen ehkäisijä:

Kun tuli tämä [työ], mä olin todella iloinen. Olet riippumaton, kun olet töissä. Olin riippuvainen ennen, mulla ei ollut palkkaa, mä en voinut tehdä sitä ja tätä. Se nostaa itsevarmuutta todella. Ja vammaisena henkilönä voisin sanoa, että on todella hyvä, kun valtio antaa mahdollisuuksia osallistua nimenomaan työelämään. Se on tärkeää, että ei tule masennus, mielenterveys ja muu: ”miksi minä en pysty, miksi minä olen olemassa?” Jos emme pysty osallistua, olemme syrjäytyneitä. (Katja)

Palkkatukijakso vahvisti monen haastatellun taloudellista hyvinvointia, vaikka sen vaikutus

vaihteli erilaisissa elämäntilanteissa. Työn taloudellinen merkitystä kuvattiin muun muassa ”tervetulleeksi lisäksi”, ”todella tärkeäksi”, ”vähän tilannetta helpottavaksi” ja ”minimaaliseksi”. Osa myös kritisoi osa-aikaisesta työstä pieneksi jäävää palkkaa. Toisaalta taloudellinen hyöty erotti Lassin mukaan palkkatuetun työn muista aktivointitoimista:

Raha on se tärkein motivaatio. En mä ilmatteeks. Mä olen tehnyt niin paljon vapaaehtoistyötä, voi herranjumala, tai sillä 9 euroa/päivä. Mä olen ollut työkokeiluissa, kuntouttavissa varmaan 3-4 vuotta ja koulukin oli työmarkkinatuella. Mä olen tehnyt viisi vuotta ilmaista työtä. Kyllä se riittää. (Lassi)

Osa haastatelluista oli tullut palkkatuettuun työhön sairauslomalta, kuntoutustuelta tai eläkkeeltä. Taustalta löytyi usein diagnosoitu tai diagnosoimaton masennus, joka näyttäytyi sekä työllistymistä vaikeuttaneena sairautena että pitkittyneen työttömyyden seurauksena. Aineistosta ilmeni työn mielialaa kohentava ja kuntouttava vaikutus. Palkkatukijakson kuvattiin muun muassa ”voimaannuttavan” ja ”vaikuttavan ihmisen psyykeen positiivisella tavalla”. Marjut rinnasti sen terapiaan:

Musta tuntuu, että mä olen saanut täällä kaiken tällä hetkellä. Se on jotenkin poikkeuksellista, koska kyllä mäkin olen ollut terapiassa ja mä koen, että tämä on paras terapia, missä mä olen koskaan ollut. (Marjut)

Venlalle stressittömämpi ja joustavampi tapa tehdä työtä antoi aikaa toipua monin tavoin kuormittuneessa elämäntilanteessa:

Jos mä olisin jossain, missä multa vaadittaisiin ihan hirveästi, niin mä olisin varmaan kolme kuukautta ja sairauslomalla, ymmärrätkö? Mulla on ollut nyt aikaa tähän omaan surutyöhönkin. (Venla)

Palkkatukijakson kerrottiin myös auttaneen päihteidenkäytön hallinnassa. Joissain haastatteluissa tuotiin esiin toive kattavammasta työterveyshuollosta, sillä monilla oli hoitoa vaativia somaattisia vaivoja.

Palkkatuetun työn vaikutukset työkykyyn ja työllisyysodotuksiin

Koettu työkyky ja työelämävalmiudet

Pyysimme haastatteluissa työntekijöitä arvioimaan senhetkistä työkykyään. Arviot vaihtelivat täysin työkykyisestä erittäin huonoon työkykyyn. Palkkatuetun työn he kokivat pääosin parantaneen tai vähintään ylläpitäneen työkykyään. Mervi kuvasi osa-aikaista palkkatuettua työtä lottovoitoksi elämäntilanteessaan, jossa psyykinen sairaus ei mahdollistanut kokoaikaista työtä. Hän kertoi työkykynsä parantuneen palkkatukijaksolla ja toivoi pystyvänsä kokoaikaiseen työhön myöhemmässä vaiheessa kuntoutumistaan. Kuntoutujataustainen Lassi kuvasi palkkatuetun työn mahdollistaneen ”työelämän kokeilemisen turvallisesti”. Alla he kuvaavat kokemustaan vahvistuneesta työkyvystä.

Mun mielestä mulla on parantunut työkyky. Kun on ollut joskus niitä sairaalajaksoja, niin sen jälkeen ei ole oikein ollut sellainen, että ois jaksanut niin paljon. Nyt, vaikka en pysty kokopäiväiseen työhön, mutta on mun mielestä koko ajan parempaan suuntaan mennyt. (Mervi)

Mun työkykyni ei ole varmaan koskaan ollut parempi. Mä olen fyysisesti kondiksessa, mä olen henkisesti enemmän kuin onnellinen siitä, että mä saan olla töissä. (Lassi)

Mervin ja Lassin tavoin monella haastatellulla pysyvämpi siirtymä työelämään oli viivästynyt hahmottumattomien urasuunnitelmien, psyykkisen sairastumisen, päihdeongelmien tai rikostaustan takia. Tällöin työkokemus oli vähäistä ja haastatellut tunnistivat puutteita työelämävalmiuksissaan. Palkkatuetussa työssä he kertoivat yleisten työelämätaitojensa parantuneen: he olivat oppineet sosiaalisia taitoja, omatoimisuutta, toimimista osana työyhteisöä sekä keinoja käsitellä työhön liittyviä ongelmia. Osa haastatelluista oli kokenut aiemmin työssä ja opinnoissa uupumista ja pelkäsi sen uusiutuvan. He kertoivat tulleen tietoisemmiksi jaksamisensa rajoista sekä oppineensa välttämään liiallista kuormitusta. Tässä auttoi työn osa-aikaisuus, mutta myös johtamisella ja työyhteisön inhimillisiksi koetuilla toimintatavoilla oli suuri merkitys:

Olen välillä miettinyt sitäkin, että jos joutuisi uudelleen vaikka semmoiseen työpaikkaan, missä kiusattaisiin tai olisi jotenkin ikävä ilmapiiri, niin kyllä mä uskon, että pystyisin sielläkin reagoimaan eri tavalla nyt, kun on tässä nähnyt sen, että miten asioiden pitäisi olla. Se on iso juttu. (Virpi)

Yleinen haastatteluissa esiin noussut teema oli ammatillinen itsetunto ja itseluottamus, joita työttömyys ja lannistavaksi koettu työnhaku olivat haurastuttaneet. Moni kertoi löytäneensä palkkatuetussa työssä itsestään uudenlaisia vahvuuksia ja taitoja. Minäpystyvyyttä olivat vahvistaneet onnistumisen kokemukset sekä työyhteisöltä ja asiakkailta saatu myönteinen palaute, jotka kompensoivat aiempia kielteisiä työelämäkokemuksia. Myös Atte Vieno (2023) on korostanut osatyökykyisyyttä koskevassa selvityksessään positiivisen ja kannustavan työilmapiirin merkitystä.

Mä en ole missään työpaikassa kokenut tällaista yhteisöä. Täällä otetaan huomioon työntekijä ja kannustetaan ja saa tukea ja ohjausta [...] Ainakin kerran toiminnanjohtaja on sanonut, että ”sä olet meidän työntekijä, me ei anneta sua mihinkään enää”. Se kuvastaa sellaista, että miten he ovat kokeneet minut, että minä olen antautunut tähän työhön ja he ovat arvostaneet mun työpanosta hyvin korkealle. [...] Se on todella ollut tukevaa, kun ihmistä arvostetaan ihmisenä ja saa hyvää palautetta työstä, mitä on saanut pitkin matkaa, niin se on ollut suuri tekijä tässä työssä. On jaksanut paremmin tehdä töitä. (Markku)

Työyhteisöjen tarjoamien tukitoimien merkitys

Työntekijöiden saamat tukikäytännöt vaihtelivat. Osa kertoi saaneensa yksilöllistä tai ryhmämuotoista ohjausta, neuvontaa, valmennusta tai mentorointia liittyen esimerkiksi tuleviin

työ- ja opintomahdollisuuksiin, työnhakuun, digitaitoihin tai mielenterveys- ja päihdeteemoihin. Tällainen tuki koettiin hyödylliseksi sekä ammatillisesti että oman hyvinvoinnin kannalta. Työntekijät arvostivat lisäksi säännöllisiä työyhteisökokouksia ja palaverreja, joissa työstä voidaan keskustella ja kehittää sitä yhdessä. Tällaista yhteiskehittämistä toivoivat nekin työntekijät, joiden työyhteisössä näitä käytäntöjä ei ollut. Tämän lisäksi kritiikkiä esitettiin ajoittaisista perehdytyksen ja ohjauksen puutteista, jotka aiheuttivat turhautumista. Työnantajalta odotettiin joissain haastatteluissa enemmän tällaista tukea, jonka katsottiin kuuluvan osaksi palkkatuella työllistämistä.

Työkyvyn vahvistamisessa tärkeää oli työtehtävien mukauttaminen työntekijän osaamisen, työkokemuksen, mielenkiinnon sekä psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn mukaan. Työnantajan tunnistettua työntekijöiden osaamisen ja vahvuudet heidän työnkuvaansa oli saatettu muuttaa, vastuuta lisätä tai vähentää tai heitä oli kannustettu aloittamaan oppisopimuskoulutus. Työntekijät, joilla oli paljon terveydellisiä vaikeuksia, kuvasivat työn myös väsyttävän. Tällöin oli tärkeää, että työyhteisössä annettiin mahdollisuus tarpeen mukaan tauottaa työtä ja työskennellä yksin tai ryhmässä.

Johdannossa esiin tuotu tuetun työn kielteinen vaikutus minäkuvaan korostui pidemmän työhistorian omaavien haastateltavien puheessa. Osa heistä piti työtehtäviään liian yksinkertaisina, eivätkä he kokeneet pystyvänsä hyödyntämään tai kehittämään niissä ammatillista osaamistaan. Tällöin työn kuvattiin olevan ”parempi kuin ei mitään” tai ”edes jotain” tilanteessa, jossa osaamista vastaavaa kokoaikatyötä ei ollut yrityksistä huolimatta löytynyt avoimilta työmarkkinoilta (myös Haikkola ym. 2017; Aaltonen ym. 2015). Korkeasti koulutettu maahanmuuttajataustainen Reetta ei nähnyt työtään päiväkeskuksen asiakastyössä ”oikeana työnä” eikä itseään ”normaalina työntekijänä”. Palkkatukijakso auttoi häntä kuitenkin vaikeassa taloudellisessa tilanteessa ja lyhyempi työaika mahdollisti omaishoivan velvoitteiden hoitamisen.

Moni haastatelluista oli edennyt yhdistyksessä palkkatuetettuun työhön erilaisten vaiheiden kautta polkua asiakas - vapaaehtoinen - kuntouttava työtoiminta – työkokeilu - palkkatuetettu työ. Joskus työllistymispolkua oli alettu suunnitella yhdistyksen työntekijöiden kanssa jo asiakkuuden alkuvaiheessa. Poluttamista ja sen merkitystä kuvasi itse työllistämistoiminnan organisoinnissa työskentelevä Suvi:

Kun ihminen on vaikka kadulla ja sitten ne pääsee vaikka etsivän työn kautta tällaisen palvelun piiriin, ja niitä kannetaan ja tuetaan ja ne pääsee vaikka kuntouttavaan tai tulee tänne työkokeiluun, ja sitten ne saakin nostetta siihen, että ”hei, mä osaan, mä pystyn tekemään jotakin”. Ja sitten ne pääsee tänne palkkatuelle ja sitä kautta vaikka oppisopimuskoulutukseen. [...] Sitten niillä onkin yhtäkkiä vaikka lähihoitajakoulutus ja ihan erilaiset lähtökohdat. Sitä mä en tiedä miten hyvin ne työllistyy, mutta sanotaan, että kyllä mun mielestä tämä on ihan, että... [pitkä tauko] Missä ne ihmiset olis ilman tätä? En mä nyt väitä, että niistä tulee toimitusjohtajia kahdessa vuodessa, mutta ne on työmarkkinoiden käytettävissä ja ihan tavallaan hyvä elämäntilanne. Että monta ihmistä pelastuu

tavallaan. Ihan olen yllättynyt itsekin, että olen tosiaan kääntänyt kelkkani näitten suhteen. (Suvi)

Suvi oli aiemmin kyseenlaistanut työllistämistoimien järkevyyttä, mutta oli nähnyt tehtävissään niiden johtavan hyvinvoinnin ja työllistymislähtökohtien paranemiseen. Alla Virpi kuvaa vaiheittaisen etenemisen työssä luovan pohjaa terveemmälle työelämäosallisuudelle. Työnantaja oli ehdottanut hänelle siirtymistä kuntouttavasta työstä palkkatuelle jo aiemmin, mutta hän ei kokenut olleensa siihen valmis. Palkkatukijakson ajoittumista sopivaan kuntoutumisen vaiheeseen pidettiin tärkeänä. Moni kertoi kuntouttavan työtoiminnan tai työkokeilun olleen tarpeellisia askelia ennen sitä.

Ehkä se on just sitä, että aika varovasti kuitenkin sitä omaa työelämää luon. Just kun on ollut semmoinen historia, että on ollut tosi huonossa kunnossa, niin mä en halua joutua siihen enää. Sen takia olen aika tietoinen siitä, että minkälaiset riskit voi olla ja yritän niitä välttää. (Virpi)

Ammatillisten taitojen ja työllisyysoptimismin vahvistumisesta kertoivat erityisesti ne kahdeksan työntekijää, jotka suorittivat ammatillista tutkintoa tai sen osaa palkkatuettuna oppisopimuskoulutuksena. Itsensä kouluttaminen loi uudenlaista uskoa tulevaan. Peruskoulun keskeyttämisen jälkeen pääosin työelämän ulkopuolella ollut Reijo totesi, ettei olisi saanut yli 50-vuotiaana ammattia itselleen muulla tavalla. Neuropsykiatrisen diagnoosin saanut Eero piti työssä saatua tukea ja joustavuutta edellytyksenä opinnoista suoriutumiselleen:

Mä en oikein perusta siitä, että koulunpenkillä pitäisi istua ja lukea kirjasta kaikkea, kun se on vaan se mustavalkoinen puoli. Täällä pystyy konkreettisesti tekemään asioita ja mä pystyn oppimaan tässä paremmin kun mä teen, kun se ei olekaan silleen, että kirjassa on neuvottu näin, mitä mun pitäisi tehdä, vaan sen oikeasti oppii. [...] Ja sitten kun mä voin tehdä näyttöä koko aika. Jos mä vaikka olen jonkun asiakkaan kanssa tekemisissä, niin mä voin sanoa että hei, mä teen tästä muuten nyt sitten näytön. Ei ole sellaista hirveätä painetta koko ajan. (Eero)

Mitä palkkatuetun työn jälkeen?

Palkkatuetussa työssä moni alkoi miettiä tulevaisuuttaan uudella tavalla. Taustalla oli opintoja vääreksi osoittautuneelle alalle, toteutumattomia urasuunnitelmia, vanhentunutta osaamista ja odottamatta katkenneita työuria. Palkkatukijakso oli saanut miettimään alanvaihtoa, opintojen aloittamista tai työn hakua. Moni oli kiinnostunut työstä sosiaali- ja terveysalalla ja kolmannella sektorilla.

Miten haastatellut sitten näkivät palkkatukijakson jälkeisen tulevaisuutensa? Hannele oli jo saanut avoimilta työmarkkinoilta koulutustaan vastaavan työn, Mervi uuden palkkatukijakson, jonka hän näki tarpeelliseksi kuntoutumiselleen. Neljä haastateltua toivoi työllistyvänsä samaan yhdistykseen palkkatuella tai ei-tuetusti. Kaksi heistä piti terveysongelmiensa takia myös kuntouttavaa työtoimintaa sopivana vaihtoehtona. Virpi oli hakenut sosiaalialan opiskelupaikkaa ja kolme muuta suunnitteli opintoihin hakeutumista. Sanna toivoi voivansa edistää haavettaan yrittäjyydestä. Antti haki koko ajan työtä avoimilta työmarkkinoilta, ja kertoi

palkkatuetun työn pitävän hänet sillä välin kiinni työelämässä. Kahdeksan muuta aikoi hakea työtä avoimilta työmarkkinoilta palkkatukijakson päätyttyä. Näkemys työllistymisen todennäköisyydestä vaihteli toiveikkaasta pessimistiseen. Jo pitkään työllistymisen eteen kovasti ponnistellut Venla epäili, parantaako palkkatuettu työkään työllistymisen todennäköisyyttä:

En mä sitten tiedä onko tää mulle mikään ponnahduslauta mihinkään. Jotenkin mä olen menettänyt toivoni täällä, että mä en enää jaksata tää. Pitäisi olla työura, niin mä olen menettänyt 10 vuotta mun elämästä: oon niin paljon hakenut ja laittanut ja kouluttautunut ja tehnyt kaiken näköisiä ihme kursseja ynnä muuta. Vuodet menee ja sitten rupeaa pelkäämään, että kohta mä en ole missään. (Venla)

Lisäksi häntä huolestutti, että työnantajat saattavat nähdä tuetun työn päihdeyhdistyksessä negatiivisesti leimaavana. Aineistossa oli myös muita viitteitä tutkimuksissa esiin tuodusta ”locked in” -efektistä (esim. Wolff & Stephan 2023): palkkatuetun työn pelättiin lukitsevan tulevaisuuden välityömarkkinoiden lyhyisiin, vaihtuviin ja taloudellista niukkuutta ylläpitäviin työsuhteisiin ja työllisyystoimiin, ilman näkymiä vakaammasta työelämäosallisuudesta. Tulevan työn suhteen esitettiin myös varauksia. Sen tulisi olla taloudellisesti järkevää sekä tarjota tarpeeksi työtunteja ja jonkinlaista pysyvyyttä. Yhteistä pohdintaa jatkopoluista yhdistyksen työntekijöiden kanssa kaivattiin, etenkin koska TE-palveluista saatu tuki koettiin usein riittämättömäksi tai väärin kohdentuneeksi.

Yhteistä haastatelluille oli tyytyväisyys siihen, että palkkatuettu työ katkaisi työttömyyden ja työnhaun lannistavan kierteen sekä vapautti TE-palvelujen ja Kelan sanktioiviksi koetuista työttömyyden hallinnan käytännöistä (myös Näre & Näre 2022). Työllistyminen oli pitkän työttömyyden jälkeen merkittävä statussiirtymä, joka muuttaa asennetta elämään, kuten Lassi totesi:

Täytyy sanoa, että se henkinen asetelma, kun sanoo kaverille joskus illalla, että mä taidan mennä kotiin, mulla on työpäivä huomenna. Siinä on niin kova ero sanoa, että mä olen työtön tai mä olen työssä, se asenneilmapiiri. Itse elämänasennekin on ihan eri, kun on töissä. (Lassi)

	Vaikutuksia	Vaikuttavia tekijöitä	Esimerkkejä haastatteluista
Osallisuus	- arkeen mielekästä toimintaa - aktiivisuus lisääntyy - kuuluu tärkeään yhteisöön - yksinäisyys vähenee - voi saada ja antaa vertaistukea - tulee tunnistetuksi uudella tavalla - kokee itsensä hyödylliseksi - hallinnan tunne ja vaikutusmahdollisuudet paranevat - tulevaisuuden toiveikkuus vahvistuu	- arki- ja päivärytmi - toimeentulon vakautuminen - merkitykselliseksi koettu työ - omien kokemusten hyödyntäminen - mukaan ottavat työyhteisökäytännöt - myönteinen palaute - hyväksyvä työilmapiiri	<i>"Mä haluan käyttää tätä tilaisuuttani hyväksi, koska mä haluan kuulua yhteiskuntaan ja haluan laittaa korteni kekoon. Ja tämä työ mihin mä opiskelen, niin mä rakastan sitä."</i> <i>"Kun on tämä palkkatuki, että on se taloudellinen turva kanssa, niin mä koen, että siitä ei tule murheita turhaan."</i> <i>"Mä olen täällä oikeastaan voimaantunut ja tuntuu, että on päässyt elämään uudelleen kiinni, tähän normaalielämään. Kun mä olen täällä töissä, niin mä keskityn siihen, että en ajattele niitä vaikeita asioita sillä tavalla. Tämä on antanut minulle paljon ja antaa."</i>
Hyvinvointi	- arjen hallinta paranee - kuntoutuminen jatkuu - mielen hyvinvointi kohenee - päihteidenkäyttöön hallintaa - taloudellinen hyvinvointi paranee - parempi itsestä huolehtiminen - tulevaisuushorisontti laajenee	- arki- ja päivärytmi, rutiinit - toimeentulon vakautuminen - tuki asioiden hoitoon - mukaan ottavat työyhteisökäytännöt - myönteinen palaute - hyväksyvä työilmapiiri	<i>"Ehkä mä lasken jossain mielessä tuon palkkatuenkin siihen kuntouttavaan hommaan, että sitä tehdään kuitenkin etupäässä itseä varten."</i> <i>"Kun on työtä, niin silloin jää väliin turhat kauppareissut, mistä haetaan kaljaa ja juodaan yksin kotona, ihmetellään, masennutaan, ahdistutaan. Se on mua tukeva asia."</i> <i>"Pitkään tulevaisuuden ajattelua välttelin tosi kovasti, kun siinä aina lähti hirveän vahva ahdistus tulemaan. Kyllä se on sitä vähän kirkastanut, että pystyn nykyään miettiä tulevaisuutta ja se ei ole täysin sokea piste elämässä."</i>
Työkyky	- yleiset työelämätaidot paranevat - ammatilliset taidot paranevat - uudenlainen ammatillinen identiteetti muotoutuu - löytyy uusia vahvuuksia - urasuunnitelmat selkeytyvät - työllistymisoptimismi vahvistuu	- myönteinen palaute - monipuoliset työtehtävät - työtehtävien ja vastuun mukauttaminen - oppisopimuskoulutus - koulutukset, mentorointi, ryhmätoiminta - urasuunnitelmia tukeva tieto - yhteiskehittäminen - poluttaminen - verkostoituminen - ymmärrys työllistymistä vaikeuttavista tekijöistä	<i>"Olen saanut hyvää palautetta, joka taas antaa onnistumisen tunnetta ja positiivista kierrettä aiheuttaa." "Se on ollut sellainen positiivinen yllätys, mitä on nähnyt itsestänsä, että hetkinen, todella pystyn tämän tekemään, en olisi heti alkuun uskonutkaan."</i> <i>"Palkkatukijakso antoi mulle hyvän näkemyksen siitä mikä mun jaksaminen on tällä hetkellä, opetti pyytämään apua ja tunnistamaan omaa jaksamista ja mihin mä pystyn, milloin mun pitää ottaa taukoa. Itsetuntemusta se toi."</i> <i>"Ensin oli tietysti kauhea näyttämisen tarve, kun ollut monta vuotta pois työelämästä, että pystyykö ylipäättään, pääseekö sinne työpaikalle, ja miten oma terveys sen kestää. Niin sitten sen syksyn aikana tuntui, että tähän sujuu hyvin, että mähän olen ihan kurko!"</i>

Taulukko 1. Palkkatuetun työn vaikutukset osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn, vaikuttavat tekijät sekä aineisto-otteita haastatteluista.

Johtopäätökset ja pohdinta

Tarkastelimme artikkelissa haastatteluaineiston pohjalta mielenterveys- ja päihdeyhdistyksissä palkkatuetussa työssä olevien työntekijöiden kokemuksia työstään. Tutkimuksemme mukaan palkkatuetulla työllä voi olla monenlaisia myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden koettuun työkykyyn, osallisuuteen, hyvinvointiin ja työllisyysodotuksiin. Se kartuttaa työmarkkinoilla tarvittavaa työkokemusta sekä yleisiä työelämätaitoja ja -valmiuksia (myös Ylistö 2024) ja auttaa löytämään itsestä uudenlaisia vahvuuksia. Työehtosopimusten mukainen palkka lisää taloudellista hyvinvointia ja vakauttaa arkea. Palkkatuetussa työssä avautuneet uudenlaiset tulevaisuuden näkymät realisoituivat tutkimuksessamme esimerkiksi ammatillisen tutkinnon suorittamisena ja uudelle alalle suuntautumisena (myös Kesä, ei pvm.). Näin se tarjoaa aineksia uudenlaisen ammatillisen identiteetin muotoutumiselle (myös Vieno 2023). Vaikka tutkimuksemme ei perustunut seuranta-asetelmaan, oli siinä pieniä viitteitä palkkatuettua työtä seuraavista myönteisistä siirtymistä tai ainakin niiden mahdollisuuksista.

Palkkatuettu työ ei kuitenkaan näyttäytynyt vain siirtymävaiheena, jonka odotetaan johtavan uudelleentyöllistymiseen. Se oli myös mielekästä, omien arvojen ja voimavarojen mukaista työtä sinänsä, ja edusti usein käännekohtaa paremman arjen rakentamisessa. (myös Tedre & Perälä 2010.) Tutkimuksemme mukaan palkkatuettu työ vahvistaa laaja-alaisesti koettua osallisuutta ja hyvinvointia (myös Pehkonen-Elmi ym. 2015), jotka ovat tärkeitä myös työkyvyn kannalta (Hedman ym. 2021). Arjen ja talouden vakautuminen vahvistaa autonomian tunnetta, mahdollistaa uudenlaisen aktiivisuuden ja motivoi huolehtimaan itsestä paremmin. Merkityksellinen tekeminen ja kiinnittyminen työyhteisöön tukevat mielen hyvinvointia.

Erityisen tärkeänä palkkatuettu työ näyttäytyi työntekijöille, joilla pysyvämpi siirtymä työmarkkinoille oli viivästynyt esimerkiksi psyykkisen sairastumisen, päihteidenkäytön ongelmien tai urasuunnitelmien puutteen takia. Heille se oli usein ensimmäinen merkittävämpi askel työelämään (myös Furlong & Cartmel 2007) ja mahdollisti työelämäosallisuuden kuntoutumista tukevalla tavalla (myös Ylistö 2024). Lisäksi palkkatukijakson aikana voi kokeilla voimavarojen riittävyttä palattaessa työelämään sairauslomalta, kuntoutusjaksolta tai työkyvyttömyyseläkkeeltä. Ikääntyneillä työntekijöillä palkkatukijakso ylläpitää työ- ja toimintakykyä sekä auttaa pidentämään työuraa eläkeikää lähestyttäessä, maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä tukee kielenoppimista ja yhteiskuntaan integroitumista. Vähimmillään se katkaisee pitkittyneen työttömyyden ja ehkäisee täydellistä syrjäytymistä työmarkkinoilta.

Työpaikan tukitoimet ja yhteisölliset käytännöt ovat haastattelujemme perusteella olennaisia myönteisten vaikutusten aikaansaamisessa (myös Paakkanen ym. 2023; Vieno 2023). Keskeisiä niistä ovat työtehtävien mukauttaminen, työn opinnollistaminen sekä poluttamisen käytännöt. Työtehtävät tulee sovittaa työntekijän osaamisen, kiinnostuksen sekä psyykkisten ja fyysisten voimavarojen mukaan ja muokata niitä työkyvyn vahvistuessa. Näin ne tukevat paremmin työntekijän omia tulevaisuuden tavoitteita. Myös muiden tutkimusten mukaan heikossa

työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen tukemisen tulee perustua heidän yksilöllisten tilanteidensa huomioimiseen (Paakkanen ym. 2023; Sadeghi ym. 2024). Tutkimuksessamme työllistymisodotuksia vahvasti erityisesti ammatillisen tutkinnon suorittaminen palkkatuetussa työssä. Tämä antaa mahdollisuuden oppia työllistymistä edistäviä täsmällisiä ammattitaitoja, mikä ei aina muuten toteudu työttömien aktivointitoimenpiteissä (myös Paju ym. 2020). Oppisopimuskoulutuksella on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia sekä työllistymiseen että taloudelliseen toimeentuloon (Alasalmi ym. 2019). Tämä edellyttää riittävän pitkiä palkkatukijaksoja.

Palkkatuetettuun työhön oli tutkimuksessamme kuljettu usein vaiheittaisesti vapaaehtoistyön, kuntouttavan työtoiminnan ja työkokeilujen kautta. Yhdymme näkemykseen siitä, että palkkatuetun työn myönteiset vaikutukset toteutuvat todennäköisemmin organisaatioissa, joissa tukityöllistäminen on osa ydintoimintaa ja asiakkaita polutetaan systemaattisesti palvelusta toiseen (Cummings & Bloom 2020). Tällaiset yhdistykset pystyvät toimimaan sosiaali- ja työllisyyspalvelujen rajapinnalla ja ketjuttamaan palveluja siten, ettei siilojen väliin pääse putoamaan (myös Sadeghi ym. 26). Päihde- ja mielenterveysyhdistykset tavoittavat tukipalvelujensa kautta pitkäaikaistyöttömiä, joiden työllistymisen vaikeudet ovat monimutkaisia ja yhteys TE-palveluihin ohut. Selkeä, yhdessä mietitty palvelupolku asiakkuudesta lähtien motivoi ja sitouttaa työhön. Sami Ylistö (2024) on käyttänyt tutkimuksessaan nuorten pitkäaikaistyöttömien aktivointitoimista liukuportaiden metaforaa kuvaamaan sellaista työvoimapolitiittisten toimenpiteiden muodostamaa etenevää jatkumoa, joka johtaa myönteiseen kehitykseen. Omaankin aineistoomme soveltuu ponnahduslautaa paremmin metafora liukuportaista, joilla voi edetä vähitellen työllistymistä kohti (myös Højbjerg ym. 2025) ja viipyä tarpeen mukaan kuntouttavammissa palveluissa.

Myönteisten palautekäytäntöjen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Myönteisen palautteen ja onnistumisten positiivinen kierre vahvistaa käsitystä omasta työkyvystä ja minäpystyvyydestä sekä kohentaa mielen hyvinvointia. Myös Ylistön (2024) mukaan työllistämistoimien työllistymisvaikutukset ja sosiaalipoliittiset vaikutukset liittyvät kiinteästi toisiinsa ja pohjautuvat eritoten kasautuviin onnistumisen kokemuksiin. Muita hyviä käytäntöjä työyhteisöissä ovat tutkimuksemme mukaan ammatillisia taitoja ja hyvinvointia edistävät koulutukset, ryhmätoiminta ja mentorointi sekä yhteisökokoukset ja -palaverit, joissa yhteiskehittäminen avaa vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja työyhteisöön. Työntekijät toivoivat lisäksi enemmän tukea urasuunnitteluun, verkostoitumista potentiaaliin työnantajiin ja panostamista jatkopolkujen löytämiseen (myös Ruottunen 2024).

Näkemyksiin palkkatuetusta työstä liittyi tutkimuksessamme myös jännitteitä. Sen pelättiin voivan leimata ja vaikeuttaa uudelleentyöllistymistä (myös Chatri ym. 2021; Ylikännö & Jolkkonen 2013; Paakkanen ym. 2023; Wolff & Stephan 2023). Tällöin se näyttäytyy pääasiassa työnantajia hyödyttävänä työn muotona ja sen legitimizeetti työntekijöiden uudelleentyöllistymistä aidosti tukevana palveluna heikkenee. Tutkimuksessamme moni epäili mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Kritiikkiä esitettiin ajoittain myös toimeentulon pienuudesta, työ- ja toimintakykyyn nähden liian yksinkertaisista työtehtävistä

tai vähäisestä ohjauksesta sekä työterveyshuollon puutteesta. Toivomme muiden tutkijoiden (esim. Ylistö 2023; Vieno 2023) tavoin vastuullisuutta palkkatukijärjestelmän kehittämiseen ja palkkatuetun työn järjestämiseen, jotta se todella johtaisi myönteisiin siirtymiin. Kysymme artikkelin otsikossa, johtaako polku palkkatuetusta työstä palkkatyöhön. Otsikossa on myös tutkimuksemme vastaus: todennäköisyys paranee, kun se tehdään tuetusti.

Palkkatuen kestoa on haastattelujemme jälkeen lyhennetty, eikä palkkatuettu työ pääsääntöisesti enää kerrytä ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan oikeuttavaa työssäoloehdotusta entiseen tapaan (Työ- ja elinkeinoministeriö, ei pvm.). Tämän vuoksi se ei myöskään vakauta yksilön taloutta pitkällä aikavälillä samalla tavoin kuin aiemmin. Uuden palkkatukijakson ketjuttamista samalle työnantajalle on rajoitettu, vaikka mahdollisuus työllistyä uudelleen tuttuun työyhteisöön oli tutkimuksessamme tärkeää kuntoutumisen näkökulmasta. Työntekijöiden yksilölliset tarpeet tulisi ottaa huomioon palkkatuetun työn tulevaisuutta pohdittaessa. Palkkatukijaksojen tulisi olla riittävän pitkiä myönteisten vaikutusten aikaansaamiseksi. Työkyvyn vahvistaminen vaatii usein pitkäkestoista toimintaa ja tukea, jossa huomioidaan työntekijöiden vaihteleva ja muuttuva työkyky ja tuen tarpeet. Jo 20 haastatteluamme toivat esiin näiden moninaisuuden ja työn yksilölliset vaikutukset.

Vuoden 2025 alusta työvoimapalvelut, palkkatuki mukaan lukien, siirtyivät kuntien järjestämisvastuulle, kun taas kuntouttava työtoiminta on toistaiseksi pääosin hyvinvointialueiden vastuulla. Rahoitusmallin muutosten on pelätty heikentävän kuntien kannustimia myöntää palkkatukea järjestöille ja näin vaikeuttavan niiden mahdollisuuksia tarjota tuettua työtä ja ohjata asiakkaita työllisyyttä edistävien palvelujen polulla (esim. Kiiskinen 2024). Mielenterveys- ja päihdeyhdistyksissä on kyselyn (Jurvansuu ym. 2023) mukaan työllistämishalukkuutta, mutta sitä vaikeuttavat resurssien puute ja raskas byrokratia. Näitä esteitä tulisi purkaa, etenkin kun pitkäaikaistyöttömyyden ennustetaan jatkavan kasvuaan lähivuosina (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024).

Tutkimuksemme osoittaa kolmannelle sektorille kohdistuvan palkkatuen hyödyt erityisesti paljon tukea tarvitseville, sillä yhdistyksissä yhdistyvät luontevasti sekä työkykyä edistävät että osallisuutta luovat ja kuntouttavat elementit. Tuloksemme kuvaavat pienen työntekijäjoukon kokemuksia mielenterveys- ja päihdeyhdistyksissä, minkä vuoksi tuloksia ei voi suoraan yleistää muihin konteksteihin. Haastatteluihin on myös saattanut ilmoittautua työllistymisestä eniten hyötyneitä työntekijöitä, mikä saattaa ylikorostaa positiivisia vaikutuksia. Tutkimusta tarvitaan edelleen palkkatuetun työn pitkäaikaisvaikutuksista, merkityksistä marginalisoitumisen ehkäisemisessä, erityisryhmien näkökulmasta, vaikuttavista tukikeinoista sekä suhteesta muihin työllistämistoimiin.

Kiitokset

Lämmin kiitos haastatelluille työntekijöille tutkimukseen osallistumisesta. Kiitos myös Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskukselle (STEA), joka rahoittaa Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelmaa (MIPA 2.0).

Kirjoittajat ja julkaisun tiedot

Sari Jurvansuu, YTM, tutkija, A-klinikkasäätiö, Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelma (MIPA 2.0)

Taina Heinonen, KT, tutkija, A-klinikkasäätiö, Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelma (MIPA 2.0)

Jouni Tourunen, YTT, dosentti, tiimipäällikkö, A-klinikkasäätiö, Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelma (MIPA 2.0)

Avainsanat: palkkatuki, osallisuus, hyvinvointi, työkyky, kuntoutuminen, järjestöt
ISSN: 2954-3061

Copyright: © Jurvansuu, Heinonen & Tourunen. Julkaisu on vapaasti käytettävissä ja levitettävissä, kunhan kirjoittaja ja alkuperäinen lähde mainitaan.

Lähteet

Aaltonen, S., Berg, P. & Ikäheimonen, S. (2015): Nuoret luukulla. Kolme näkökulmaa syrjäytymiseen ja nuorten asemaan palvelujärjestelmässä. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/ Nuorisotutkimusverkosto.

Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K. & Mäkiäho, A. (2018): Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018.

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehtikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. (2017): Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 42:2017.

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, VV., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, OP. & Vuori, L. (2019): Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asplund, R., Kauhanen, A., Päällysaho, M. & Vanhala, P. (2018): Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018.

Bernhard, S., Gartner, H. & Stephan, G. (2008): Wage Subsidies for Needy Job-Seekers and Their Effect on Individual Labour Market Outcomes after the German Reforms. IZA Discussion Paper No. 3772.

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1293544>

Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2018): What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. Journal of the European Economic Association 16(3): 894–931.

Caliendo, M. & Tübbicke, S. (2022): Do Start-Up Subsidies for the Unemployed Affect Participants' Well-Being? A Rigorous Look at (Un-)Intended Consequences of Labor Market Policies. Evaluation Review, 46(5), 517-554. <https://doi.org/10.1177/0193841X20927237>

Jurvansuu, S., Heinonen, T. & Tourunen, J. (2025): Palkkatuetusta työstä tuetusti palkkatyöhön? Kolmannelle sektorille työllistymisen vaikutuksia koettuun osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn. A-klinikkasäätiö: Katsauksia ja näkökulmia 3/2025: 1–22.

Chatri, A., Hadeef, K. & Samoudi, N. (2021): Micro-econometric evaluation of subsidized employment in Morocco: the case of the "Idmaj" program. *Journal of Labour Market Research* 55(17).

<https://doi.org/10.1186/s12651-021-00300-5>

Crépon, B. & van den Berg, G. (2016): Active labor market policies, *Annual Review of Economics* 8: 521–546.

Cronert, A. (2019): Varieties of Employment Subsidy Design: Theory and Evidence from Across Europe. *Journal of Social Policy* 48(4): 839–859. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000126>

Crost, B. (2011): The Effect of Subsidized Employment on Happiness. June 1, 2011. SOEPpaper No. 384. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1868897>

Cummings, D. & Bloom, D. (2020): Can subsidized employment programs help disadvantaged job seekers? A synthesis of findings from evaluations of 13 programs, OPRE report, no. 2020-23, February 2020, Office of Planning, Research and Evaluation, Washington, viewed 12 Jan 2024.

<https://www.mdrc.org/publication/can-subsidized-employment-programs-help-disadvantaged-job-seekers>

Deuchert, E. & Kauer, L. (2017): Hiring subsidies for people with a disability: Evidence from a small-scale social field experiment. *International Labour Review* 156(2): 269–285.

Eläketurvakeskus (2025): Suomalaisia työkyvyttömyyseläkkeelle yhä vähemmän. Eläketurvakeskuksen verkkosivut. Ajankohtaista. 7.3.2025 [Haettu 28.5.2025]

<https://www.etk.fi/ajankohtaista/suomalaisia-tyokyvyttomyyselakkeelle-yha-vahemman/>

Furlong, A. & Cartmel, F. (2007): *Young People and Social Change*. Berkshire: Open University Press. Open University Press.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (2006) (toim.): *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia*. Eläketurvakeskus (ETK). Hakapaino Oy: Helsinki.

Haikkola, L., Näre, L. & Lähteenmaa, J. (2017): Tunnistamisen institutionaaliset kontekstit. Nuoret työttömät aktivointitoimenpiteissä. Teoksessa Aaltonen, S. & Kivijärvi, A. (toim.): *Nuoret aikuiset hyvinvointipalvelujen käyttäjinä ja kohteina*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry & Nuorisotutkimusverkosto: 53–77.

Hamersma, S. (2008): The effects of an employer subsidy on employment outcomes: A study of the work opportunity and welfare-to-work tax credits. *Journal of Policy Analysis and Management* 27(3): 498–520.

Hedman, L., Ikonen, J., Leemann, L., ... Parikka, S. (2021): Osallisuuden kokemus ja positiivinen mielenterveys työmarkkina-aseman ja kotitalouden rakenteen mukaan – FinSote 2019 -tutkimuksen tuloksia. THL – Tutkimuksesta tiiviisti 5/2021.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140993/TUTI2021_005.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Højbjerg, A., Jakobsen, V., Thuesen, F., ... Mesiäislehto, M. (2025): Increasing employment among vulnerable groups – Summary of insights and recommendations for the Nordic countries: Toward a more inclusive labour market in the Nordics Countries. *TemaNord* 2025:533.

<https://pub.norden.org/temanord2025-533>

Ilmarinen, J. (2009). *Towards a Longer Worklife! Ageing and the Quality of Worklife in the European Union*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ilmarinen (2025): Mielenterveyssyistä päädyttiin työkyvyttömyyseläkkeelle keskimäärin 44-vuotiaana. Tiedote 16.1.2025. <https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2025/mielenterveyssyista-paadyttiin-tyokyvyttomyyselakkeelle-keskimaarin-44-vuotiaana/>

Jurvansuu, S., Heinonen, T. & Tourunen, J. (2025): Palkkatuetusta työstä tuetusti palkkatyöhön? Kolmannelle sektorille työllistymisen vaikutuksia koettuun osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn. A-klinikkasäätiö: Katsauksia ja näkökulmia 3/2025: 1–22.

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L. ym. (2017): Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 33/2017.

Jimenez-Martin, S., Mestres, A. & Vall Castello, J. (2019): Hiring subsidies for people with a disability: do they work? The European Journal of Health Economics 20(5): 669–689 .
<https://doi.org/10.1007/s10198-019-01030-9>

Jurvansuu, S., Takala, J. & Tourunen, J. (2023): Järjestökysely 2023. Perusraportti. Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelma (MIPA 2.0). <https://a-klinikkasaaatio.fi/wp-content/uploads/MIPA-2.0-Jarjestokysely-2023-Perusraportti.pdf>

Järvikoski, A., Takala, E-P., Juvonen-Posti, P. & Härkäpää, K. (2018): Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja, 13. Helsinki: Kela.

Kaiser, U. & Kuhn, J. M. (2016): Worker-level and firm-level effects of a wage subsidy program for highly educated labor: Evidence from Denmark. Research Policy 45 (9): 1939–1943.
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.05.008>.

Kesä, M. (ei pvm.): Paikka auki -avustusohjelma tarjoaa tuloksekkaita ja tehokkaita työllistämiskäytäntöjä sekä lisää kokonaishyvinvointia. Julkaisematon. [Haettu 19.5.2025] https://paikka-auki.fi/wp-content/uploads/2023/03/Vaikuttavuusanalyysi_Mikko-Kesa.pdf

Kiiskinen, P. (2024): Palkkatuettu työ järjestöissä voi olla nyt uhattuna – askeleet kohti avoimia työmarkkinoita pysähtyisivät. Kaleva. Lukijalta - Mielipidekirjoitus 10.8.2024. [haettu 26.5.2025]
<https://www.kaleva.fi/palkkatuettu-tyo-jarjestoissa-voi-olla-nyt-uhattun/11284147>

Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., ... Witte, M. (2017): Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services and subsidized employment interventions. Campbell Systematic Reviews 13(1): 1-288.
<https://doi.org/10.4073/csr.2017.12>

Kluge, J. & Schmidt, C. M. (2002): Can training and employment subsidies combat European unemployment? Economic Policy 17(35), 1 October 2002: 409–448. <https://doi.org/10.1111/1468-0327.00093>

Kumlander, K (2022): Työllistymisedellytysten parantaminen, hyvät toimintamallit. Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. [Haettu 28.5.2025]
https://yhteisomedia.fi/assets/files/2022/11/kumlander_Tyollistamismallit_171122.pdf

Lainsäädännön arviointineuvosto (2022): Palkkatuen taloudelliset vaikutukset arvioitu perusteellisesti. Valtioneuvoston viestintäosasto. Uutinen. Julkaisuajankohta 16.8.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/palkkatuen-taloudelliset-vaikutukset-arvioitu-perusteellisesti>

Leemann, L. & Hämäläinen, R-M (2016): Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut. Pohdintaa käsitteiden sisällöstä. Yhteiskuntapolitiikka 81 (5): 586-594.

Luhtasela, U. (2009): Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatintutkimus. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta: Helsingin yliopisto.

Mattila-Aalto, M. (2009): Kuntoutusosallisuuden diagnoosi. Tutkimus entisten rappiokäyttäjien kuntoutumisen muodoista, mekanismeista ja mahdollisuuksista. Väitöskirja. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 81. Helsinki 2009.

Mäntyneva, P. & Hiilamo, H. (2018): Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä. Yhteiskuntapolitiikka 83 (1): 18-28.

Näre, S. & Näre, L. (2022): Työttömyys sattuu. Arjen kamppailuja työllistämistoimien rattaissa. Gaudeamus Oy, Tallinna Raamatutrükikoja OÜ, Tallinna 2022.

Jurvansuu, S., Heinonen, T. & Tourunen, J. (2025): Palkkatuetusta työstä tuetusti palkkatyöhön? Kolmannelle sektorille työllistymisen vaikutuksia koettuun osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn. A-klinikkasäätiö: Katsauksia ja näkökulmia 3/2025: 1–22.

OECD (2020): Faces of joblessness in Finland. A people-centered perspective on employment barriers and policies. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/els/soc/OECD-2020-FoJ-Finland.pdf> [luettu 24.5.2024].

Paakkanen, E., Heikkilä, M., Ilomäki, T. & Shemeikka, R. (2023): Osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä edistävät keinot – katsaus viimeaikaisiin tutkimuksiin. Kirjallisuuskatsaus. Kuntoutussäätiön työselosteita 68/2023.

Peltosalmi, J., Eronen, A., Haikari, J. ... Suoknuuti, J. (2022): Järjestöbarometri 2022. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Helsinki.

Paju, E., Näre, L., Haikkola, L. & Krivonos, D. (2020): Human capitalisation in activation. Investing in the bodies, selves and skills of unemployed youth in Finland. European Journal of Cultural and Political Sociology 7 (1): 7-28.

Pehkonen-Elmi, T., Kettunen, A., Surakka, A. & Piirainen, K. (2015): Vaikeasti työllistyville suunnattujen aktivointitoimenpiteiden taloudellinen analyysi – esimerkkeinä korkein korotettu palkkatuki ja kuntouttava työtoiminta. Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsinki 2015. A TUTKIMUKSIA 42.

Rissanen, P., Martin, M. & Jurvansuu, S. (2021): Henkilöstöjohtajien asenteet ja mielenterveysongelmien vuoksi alentuneen työkyvyn tukemisen toimenpiteet suomalaisilla työpaikoilla. Kuntoutus, 44(3): 21–35. <https://doi.org/10.37451/kuntoutus.111699>

Ruottunen, S. (2024): Activation Policies and Sustainable Well-Being: An Analysis of Long-Term Unemployed Jobseekers' Subjective Well-Being Experiences. THL. ESPAnet2024. Presentation. [haettu 18.3.2025] <https://espanet2024.exordo.com/programme/presentation/279>.

Sadeghi, T., Høydal, Q. S., Bjerger, B., ... Sohlberg, T. (2024): Labour market integration of adults with alcohol and substance use problems in the Nordic countries. Nordic Welfare Centre. <https://nordicwelfare.org/en/publikationer/labour-market-integration-of-adults-with-alcohol-and-substance-use-problems-in-the-nordic-countries/>

Tedre, S. & Perälä, R. (2010): Työllistetyt – uudet hoivatyön näkymättömät? Työelämän tutkimus 3/2010: 298-304.

Terävä, E., P. Virtanen, P. Uusikylä & L. Köppä. (2011): Vaikeasti työllistyvien tilannetta ja palveluita selvittävä tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö: Työ ja yrittäjyys 23/2011.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2024): Työmarkkinaennuste: Työllisyys kääntyy kasvuun vuoden 2025 aikana. Tiedote 19.11.2024. <https://tem.fi/-/tyomarkkinaennuste-tyollisyys-kaantyy-kasvuun-vuoden-2025-aikana>

Työ- ja elinkeinoministeriö (ei pvm.): Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. Haettu 7.1.2025. <https://tem.fi/palkkatuki>

Vieno, A. (2023): Osatyökykyisten moninaisuus ja eletty työkyky. STTK:n julkaisusarja 1/2023. STTK. ISBN 978-952-69624-4-3 (PDF)

Williams, S. & Hendra, R. (2018): The Effects of Subsidized and Transitional Employment Programs on Noneconomic Well-Being (February 28, 2018). OPRE Report 2018-17. Washington, DC: Office of Planning, Research and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3167503>

Wolff, J. & Stephan, G. (2013): Subsidized work before and after the German Hartz reforms: design of major schemes, evaluation results and lessons learnt. IZA J Labor Policy 2(16): 1-24. <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-16>

Wright, S., & Silard, A. (2021): Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. Human Relations 74(7): 1060–1081. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>

Jurvansuu, S., Heinonen, T. & Tourunen, J. (2025): Palkkatuetusta työstä tuetusti palkkatyöhön? Kolmannelle sektorille työllistymisen vaikutuksia koettuun osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn. A-klinikasäätiö: Katsauksia ja näkökulmia 3/2025: 1–22.

Ylikännö, M. & Jolkkonen, R. (2013): Nuorten työllistyminen. Teoksessa R.-L. Kokko, T. Nenonen, T. Martelin & S. Koskinen (toim.) Työllisyys, terveys ja hyvinvointi – Paltamon työllistämismallin vaikutusten arviointitutkimus 2009–2013. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Helsinki: 167–175.

Ylistö, S. (2024): Liukuportaat, karuselli vai kummitusjuna? Aktivointitoimenpiteiden tarkoitetut ja tarkoittamattomat seuraukset pitkäaikaistyöttömien nuorten haastattelupuheessa. Työelämän tutkimus 22(3): 316–341.

Ylistö, S. (2023): Työttömyys, nuoret ja aktivointi: Tutkimus pitkäaikaistyöttömien nuorten elämänhallinnallisista valinnoista työmarkkinoilla. Väitöskirja. JYU Dissertations 717. Jyväskylän yliopisto, Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, sosiaalityö. ISBN (PDF): 978-951-39-9822-6.

Jurvansuu, S., Heinonen, T. & Tourunen, J. (2025): Palkkatuetusta työstä tuetusti palkkatyöhön? Kolmannelle sektorille työllistymisen vaikutuksia koettuun osallisuuteen, hyvinvointiin ja työkykyyn. A-klinikkasäätiö: Katsauksia ja näkökulmia 3/2025: 1–22.