

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Toikkanen, J., Salmi, E., Kostilainen, H., & Lindberg, J. (2023).
Osatyökykyisten työllistymistä edistävien palveluiden yhteiskehittäminen ja
skaalaaminen. Teoksessa J. Helminen (toim.), DiakHub tutkii, kehittää ja
vaikuttaa - Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022 (s. 82–91). (Diak
Vuosikirja – Diak Yearbook 2). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-414-5>

PLEASE NOTE: This is a self-archived version of the original article.

Please cite the original version:

Toikkanen, J., Salmi, E., Kostilainen, H., & Lindberg, J. (2023).
Osatyökykyisten työllistymistä edistävien palveluiden yhteiskehittäminen ja
skaalaaminen. In J. Helminen (ed.), DiakHub tutkii, kehittää ja vaikuttaa -
Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2022 (s. 82–91). (Diak Vuosikirja –
Diak Yearbook 2). Diakonia-ammattikorkeakoulu.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-414-5>

Jaana Toikkanen, Eeva Salmi, Harri Kostilainen ja Jukka Lindberg

OSATYÖKYKYISTEN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVIEN PALVELUIDEN YHTEISKEHITTÄMINEN JA SKAALAAMINEN

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO) yhtenä tehtävänä on lisätä osatyökykyisten työllistymistä. Sitä varten se on kerännyt ja arvioinut 80 osatyökykyisten työllisyyttä tukevaa Suomessa kokeiltua mallia viimeisten kymmenen vuoden ajalta. Kuvaamme tässä artikkelissa tarkemmin kolme yhteiskehittämällä luotua mallia ja arvioimme niiden skaalautuvuuden mahdollisuuksia ja rajoituksia.

Työkykyohjelmalla ratkaisuja osatyökykyisten työllisyyteen

Osana Sipilän hallituksen Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanketta vuonna 2018 selvitettiin osatyökykyisten tilannetta työmarkkinoilla. Selvityksessä arvioitiin erityisesti palveluja, joiden avulla edistetään työllistymistä. Raportissa Suomeen ehdotettiin perustettavaksi kokonaisvaltainen, yli hallituskausien ulottuva strateginen kokonaisuus, jota nimitettiin työkykyohjelmaksi (Oivo & Kerätär, 2018). Ohjelman tarkoituksena on osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työelämäosallisuuden lisääminen ja heidän tarvitsemiensa palveluiden ja etuuksien varmistaminen. Työkykyohjelma siirtyi selvitysraportista Rinteen (myöhemmin Marinin) hallituksen hallitusohjelmaan, ja sen toteutus käynnistyi vuonna 2019 (Valtioneuvosto, 2019).

Työkykyohjelmasta vastaa ja sitä toteuttaa työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) yhteistyössä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (STM) kanssa. Näiden hallinnonalojen toimenpiteet tukevat ja täydentävät toisiaan. Niitä toteutetaan vuosina 2019–2023. TEM:n toimet keskittyvät osatyökykyisten työllistymisen esteiden purkamiseen ja työllistymistä vauhdittaviin toimiin. Samalla ehkäistään työttömyyden pitkittymistä. STM:n hallinnonalan toimilla kehitetään osatyökykyisten työkyvyn tuen palveluja. (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.)

Sanna Marinin hallituksen (2019–2023) tavoitteena on saavuttaa 75 prosentin työllisyysaste vuosikymmenen puoliväliin mennessä. Se edellyttää, että myös osatyökykyisillä on mahdollisuus tehdä työtä ja rakentaa yhteiskuntaa kykyjen-

sä mukaan. (Valtioneuvosto, 2019.) Työelämän ulkopuolella arvellaan olevan 65 000 osatyökykyistä, joilla olisi tahtoa ja kykyä työskennellä (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.). Heidän työllistymistään ja työssä jaksamistaan voidaan edesauttaa tarjoamalla heille tarkoituksenmukaisia työpaikkoja ja työkyvyn tuen palveluja. Sen lisäksi haetaan uusia keinoja kokeiluhankkeista vaikuttavien palvelujen ja toimintamallien käyttöön ottamiseksi. Näitä hallitusohjelmassa ovat työnvälitys- ja rekrytointipalvelujen uudelleenmuotoilu, yhteiskunnallisten yritysten strategian luominen ja hankinnoilla työllistämisen vauhditusohjelman käynnistäminen. Seuraavaksi kuvataan tarkemmin yhteiskunnallisten yritysten strategian toteutumista.

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus

Marinin hallitus hyväksyi keväällä 2021 yhteiskunnallisten yritysten strategian. Yksi strategian tärkeimmistä tavoitteista on työllistää osatyökykyisiä ja muuten vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021.) Yhteiskunnallinen yritystoiminta on yksi hallituksen keinoista rakentaa luottamukseen ja tasa-arvoisuuteen perustuvia työmarkkinoita sekä nostaa työllisyysastetta.

Suomessa on noin 2 500 yhteiskunnallista yritystä, joiden yhteenlaskettu liikevaihto on lähes kuusi miljardia euroa. Pääosa yrityksistä toimii sosiaali- ja terveysalan palveluissa, työllistämisen sekä ympäristö- ja kierrätystoimialoilla. Työpaikkoja yhteiskunnallisissa yrityksissä on yli 60 000. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus, i.a.-b.) Yhteiskunnallinen yritys harjoittaa liiketoimintaa yhteiskunnallisen tavoitteensa toteuttamiseksi ja käyttää suurimman osan voitostaan tai ylijäämäänsä tämän ensisijaisen tavoitteensa edistämiseen. Tavoite on vahvistettu yhteisön yhtiöjärjestyksessä tai säännöissä. Lisäksi yhteiskunnallinen yritys korostaa toiminnassaan vastuullisuutta, avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä hallintomallissaan osallisuutta ja demokratiaa (Kostilainen, 2020).

Strategian toimeenpanon varmistamiseksi hallitus päätti perustaa verkostomaisesti toimivan yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen (YYO). Sen tavoitteena on saada Suomeen lisää yhteiskunnallisia yrityksiä ja edistää samalla osatyökykyisten työllisyyttä. Kuuden organisaation (Yhteiskunnallisten yritysten liitto Arvo, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Kuntoutussäätiö, Osuustoimintakeskus Pellervo, Silta-Valmennusyhdistys ja Vates-säätiö) muodostama konsortio aloitti toimintansa TEM:n myöntämän valtionavustuksen turvin lokakuussa 2021. Toisiaan täydentävät osaamisalueet kattavat koko suomalaisen yhteiskunnallisen yritystoiminnan ja yrittäjyyden kirjon. Näin ollen osaamiskeskus tarjoaa valtakunnallista neuvontaa ja ohjausta verkostomaisesti toimivana asiantuntijapalveluna. Lisäksi osaamiskeskus edistää vaikuttavuusperusteisten liiketoimintamallien käyt-

töönottoa, sosiaalisia innovaatioita, tutkimusta, tiedonkeruuta ja koulutusta. (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus, i.a-a.)

Toimivia malleja kokoamassa

YYO:ssa on kerätty ja arvioitu osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja osamista lisääviä toimintamalleja. Toimintamalli on käsitteenä tässä yhteydessä väljä: se voi olla valmis liiketoimintaidea tai yksittäinen hyvä työllisyyttä edistävä käytäntö – tai kaikkea niiden väliltä. Toimintamalleja on kerätty useilla tavoilla. Osittain keruutyö on kohdistunut valmiisiin, julkisesti saatavilla oleviin materiaaleihin. Toimintamalleja on kerätty myös avoimella haulla osaamiskeskuksen nettisivujen ja somesivustojen kautta sekä toimijoiden verkostojen kautta. Tätä artikkelia kirjoitettaessa keruutyö on kesken. Koossa on tällä hetkellä noin 80 mallia.

Mallien tarkastelua varten YYO:n asiantuntijaryhmä rakensi arviointikehikon, jonka avulla malleja voi arvioida eri näkökulmista. Asiaa kuvataan tarkemmin vuonna 2023 julkaistavassa erillisessä artikkelissa. Arvioinnin perusteella valitaan malleja ja käytänteitä, joita tullaan levittämään eri tavoin. Tavoitteena on, että hyvät mallit otetaan käyttöön, niitä jatkjalostetaan ja ne leviävät sosiaali- ja työllisyyspalveluja tuottaviin yhteiskunnallisiin yrityksiin, kolmannen sektorin toimijoille sekä julkisille, erityisesti hankintoja tekeville toimijoille.

Tätä artikkelia varten aineistoa tarkasteltiin yhteiskehittämisen näkökulmasta, koska yhteiskehittäminen on saamassa jalansijaa työllisyys- ja sosiaalipalveluissa. Yhteiskunnallisten kysymysten yhä monimutkaistuessa ratkaisuja haetaan perinteisen suunnittelun lisäksi – tai sen rinnalla – yhteiskehittämällä ja kokeilemalla yhdessä palveluja käyttävien ja niistä hyötyvien kanssa. (Ks. yhteiskehittämisestä tarkemmin esim. Keskitalo, 2021.)

Artikkelin seuraavissa luvuissa kuvataan kolme mallia, joissa yhteiskehittäminen on ollut keskeisessä roolissa. Mallit ovat KEIJO-kokemusasiantuntijakoulutus, Tuettu keikkatyö sekä Paikka auki.

KEIJO-kokemusasiantuntijakoulutus

Ehkäpä pisimmälle yhteiskehittäminen oli viety KEIJO-mallissa, joka tähtää rikos- ja päihdetaustaisten henkilöiden työllistymiseen kokemusasiantuntijakoulutusta kehittämällä. Kyseisen toimintamallin idea perustuu yhdessä tekemiseen (koulutuksesta valmistuneet toimivat esimerkiksi julkisissa palveluissa kokemusasiantuntijoina), mutta myös itse mallin kehittämisessä on käytetty yhteiskehittämisen eri tapoja monipuolisesti (erityisesti rikostaustaisten henkilöiden rooli koulutuksen kehittämisessä). Mallin kehittämisen taustalla ovat Valo-Valmennusyhdistys, Laurea-ammattikorkeakoulu ja

Silta-Valmennusyhdistys, jotka myös ovat rekisteröineet koulutuksen tavaramerkiksi. Laurea-ammattikorkeakoulu vastaa Suomessa rikosseuraamusalan korkeakoulutuksesta. Mukana olevat yhdistykset ovat järjestömuotoisia yhteiskunnallisia yrityksiä, jotka toimivat rikostaustaisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden osallisuuden, osaamisen ja työllisyyden edistämisen parissa.

Toimintamalli kehitettiin Euroopan sosiaalirahasto (ESR) -rahoitteisessa hankkeessa vuosina 2018–2020. Mallia ja sen taustaa on kuvattu teoksessa *Maailma tarvitsee Keijoja. Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta* (Salmi ym., 2020).

Yhteiskehittäminen kohdentuu tällä hetkellä varsin vahvasti julkisten palvelujen sekä osin yritysten toiminnan muutokseen. Kehitystyössä on keskeistä, että kansalaisen asema on muuttunut passiivisesta vastaanottajasta aktiiviseksi palvelun muotoilijaksi (ks. Keskitalo, 2021, s. 15). Tämä lähestymistapa on oleellista KEIJO-mallissa, joka perustuu kokemusasiantuntijuuteen ja sen ammatilliseen hyödyntämiseen laaja-alaisesti. Tavoitteena on edistää työllisyyttä mahdollisimman monin tavoin. Mallin perusidean on kehittänyt rikostaustainen henkilö, ja sen kaikki kehitysvaiheet on tehty mukana olevien organisaatioiden ja rikostaustaisten henkilöiden yhteistyönä. Konkreettisesti tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että koulutuksen valintakokeissa on mukana rikostaustainen henkilö ja että hankkeen viestinnästä ja tapahtumista vastasivat pääosin osallistujat itse. Tämä on merkittävää, sillä yhteiskehittämisessä kansalaiset yhä edelleen lähinnä ”otetaan mukaan” kehittämään – ei siis niin, että palveluja kehitettäisiin yhteistyössä heidän aloitteestaan. Asiakkaiden roolin muutos on Suomessa tapahtunut hitaasti, ja näyttääkin siltä, että asiakas on prosessissa usein vain tukena. (Ks. esim. Pohjola, 2017.)

Mallin kehityshankkeen aikana toiminnalle rakennettiin hyvin laajat verkostot, jonka jäsenillä oli erilaisia tehtäviä. Keskeisiä yhteistyökumppaneita olivat tietty julkisen palvelun toimijat, kuten sosiaalivirasto, koulut ja Rikosseuraamuslaitos. Näissä verkostoissa tehtiin pieniä kehittämisprojekteja, joissa hyödynnettiin rikostaustaisten henkilöiden osaamista. Näin *quadruple helix* -mallia rakennettiin kohti julkista sektoria, ei sieltä käsin (ks. tarkemmin *quadruple helix* -mallista esim. Määttä ym., 2021). Työnantajayhteistyö oli erittäin tiivistä, minkä ansiosta pyrittiin varmistamaan harjoittelupaikkojen ja jatkotyöllistymisen mahdollisuuksia. Koulutuksen alusta asti osallistujat olivat mukana myös erilaisissa ammatillisissa verkostoissa kokemusasiantuntijoina. Tämä mahdollisti työelämä- ja vuorovaiikutustaitojen harjoittamisen käytännössä sekä uudenlaisten verkostojen luomisen, jotka parhaimmillaan tukivat yhteiskuntaan kiinnittymistä ja työllistymistä. (Schellhammer-Tuominen & Salmi, 2020.)

Mallin kehittämishankkeen työllistymistulokset olivat hyvät. Koulutukseen osallistui 70 henkilöä, joista työllistyi yhteensä 44 prosenttia: 38 prosenttia suoraan ja 6 prosenttia oppisopimuskoulutuksen kautta. Lisäksi koulutukseen ja muille jatkokoluille siirtyi 39 prosenttia osallistuneista. Tulokset ovat merkittäviä verrattuna muiden kyseisen kohderyhmän hankkeiden tuloksiin, joiden tavoitteena on ollut rikos- ja päihdetaustaisten henkilöiden työllisyyden parantaminen. Niissä työllistymisprosentti on useimmiten ollut korkeintaan 10. (Rantanen & Lindström, 2020.)

Osallistujien arvion mukaan se, että heidän omille kokemuksilleen ja tarinoilleen tuli käyttöä, loi heihin uskoa siitä, että yhteiskuntaan osallistuminen olisi mahdollista. Myönteisiin tuloksiin voidaan arvioida vaikuttaneen myös yhteistyön työnantajien kanssa ja oppimisen työelämäympäristöissä. (Schellhammer-Tuominen & Salmi, 2020.)

Tuettu keikkatyö – yhteiskehittämisellä rakennettu malli työhön integroivalle yhteiskunnalliselle yritykselle

Mielenterveysongelmia kokevat henkilöt ovat suurin työllistymisessään vaikeuksia kohtaava ryhmä. Kohderyhmässä on paljon jäljellä olevaa työkykyä ja osaamista sekä halua päästä työmarkkinoille. Monien haasteena on työkyvyn ajallinen vaihtelu: täysiaikainen työ ja sitoutuminen pitkäaikaiseen työsuhteeseen luovat korkean kynnyksen edetä työmarkkinoille. Madaltunut luottamus omaan osaamiseen ja jaksamiseen voi edellyttää rauhallista etenemistä työnteon suhteen. Toisaalta on havaittu, että oikeanlaisella ja -aikaisella tuella ja selvästi määritellyissä työtehtävissä usealla on mahdollisuus onnistua ja samalla kasvattaa sekä osaamistaan että itseluottamustaan.

Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ja Metropolia-ammattikorkeakoulu kehittivät tuetun keikkatyön toimintamallia yhdessä eri työnantajien, työpaikkojen ja työntekijöiden kanssa ESR:n rahoittamassa Puuttuva pala – Tuetun keikkatyön malli -hankkeessa (2019–2021). Kohderyhmänä olivat heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat, keikkatyöhön tahtovat henkilöt. Erityistä huomiota kiinnitettiin syrjäytymisvaarassa oleviin ja työmarkkinoilla syrjintää kohtaaviin ryhmiin, kuten mielenterveyskuntoutujiin, pitkäaikaissairaisiin, maahanmuuttajiin ja vammaisiin.

Hankkeessa oli mukana yli 150 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä seitsemältä Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n Klubitalolta. He osallistuivat valmennuksiin, koulutuksiin, tuetuille keikoille ja yhteiskehittämisen prosesseihin yhdessä työnantajien, asiantuntijoiden sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden kanssa. (Vehkaperä ym., 2021.)

Tuettu keikkatyö – työvalmentajan tuella tapahtuva lyhykestoinen työsuoritus – on koettu hyväksi vaihtoehdoksi silloin, kun henkilö on ollut pitkään poissa

työelämästä tai hänellä on vain vähän kokemusta työssä käymisestä. Tuen avulla hän pystyy keräämään työkokemusta. Toimintamallissa työvalmentaja auttaa keikkatyön tekijää ja tilaajaa prosessin eri vaiheissa. Hän kartoittaa keikkatyöhön haluavan henkilön kanssa tämän elämäntilannetta sekä keikkatyössä kiinnostavia ja mietittyviä asioita. Tapaamisessa kartoitetaan henkilön omia toiveita työn suhteen sekä hänen osaamistaan, vahvuuksiaan ja resurssejaan. Samalla mietitään henkilölle sopivia työtehtäviä ja erilaisten keikkatöiden vaatimaa, todistuksia edellyttävää osaamista, kuten hygieniapassia. Oman tilanteen, osaamisen ja työkyvyn arvioinnissa hyödynnetään useita työkaluja. Keikkatyöhön haluavalla on myös mahdollisuus syventää ymmärrystään omasta osaamisestaan muutaman kerran kokoontuvassa, luottamuksellisessa vertaispienryhmässä.

Paikka auki -avustusohjelma edistää nuorten ja osatyökykyisten työllisyyttä

Paikka auki on STM:n avustusohjelma, joka edistää vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymistä tarjoamalla työpaikkoja sosiaali- ja terveysalan järjestöissä. Vuodesta 2014 jatkunut ohjelma työllistää vuosittain noin 200 henkilöä. Ensimmäisellä nelivuotiskaudella kohderyhmänä olivat työelämän ulkopuolella olevat nuoret. (Paikka auki, i.a-a.) Toisella hankekaudella, 2018–2022, ohjelman kohderyhmäksi tulivat nuorten lisäksi kaikenikäiset osatyökykyiset henkilöt. Heidän osuutensa kauden loppupuolella oli jo lähes 40 prosenttia. (Toikkanen, 2022.)

Ohjelmaan liitettiin toisella nelivuotiskaudella koordinaatiohanke, josta on vastannut Nuorten Ystävät. Koordinaatiohanke tarjoaa tietoa ja tukea ohjelmaan osallistuville työntekijöille ja työnantajille sekä tekee vaikuttamistyötä. Koordinaatiohankkeessa on myös systemaattisesti tehty seurantatutkimusta, jonka perusteella ohjelman toimivuutta on voitu arvioida ja kehittää edelleen. (Paikka auki, i.a-c.)

STM myöntää sadan prosentin avustuksen sote-järjestöille, jotka toimivat ohjelmassa työnantajina. Avustus kattaa työntekijän palkkauksesta ja mentoroinnista aiheutuvat kulut. Sotejärjestöt ovat osoittautuneet hyviksi työnantajiksi useista syistä. Ne tuntevat hyvin kohderyhmänsä, joista useat ohjelman työntekijöistä tulevat. Moni järjestötoimija kokee Paikka auki -työnantajana toimimisen arvomaailmansa toteuttamisena käytännössä, ja tämä näkyy vahvana sitoutumisena työntekijään. Jo rahoitusta hakiessaan työnantajan pitää kuvata, miten hän tulee tukemaan työntekijäänsä työelämää kiinnittymisessä. Tärkeä menestystekijä on psykologisesti turvallinen työyhteisö, jossa työntekijä voi olla oma itsensä ja kasvaa taidoissaan. Pääsääntöisesti työntekijät kokevat, että perehdytykseen ja ohjaukseen on panostettu riittävästi ja työyhteisöltä on saanut tukea ja kannustusta. Valtaosalle

työntekijöistä on lisäksi nimetty ohjaaja, mentori, jonka kanssa voi pohtia omaa ammatillisuuttaan ja suunnitella mielekkäitä jatkopolkuja säännöllisissä tapaamisissa. (Mäntylä, 2020; Toikkanen, 2021a, 2021b, 2022.)

Useimmat työntekijät tulevat Paikka auki -työhön työttömyydestä. Noin 15 prosentille kyseessä on ensimmäinen työ. (Toikkanen, 2021b.) Järjestön työtehtävät ovat moninaisia, ja työnkuvaa voidaan räätälöidä työntekijän kiinnostuksen mukaan. Erilaisia tehtäviä kokeilemalla tulevaisuuden suunnitelmat voivatkin löytyä tai vahvistua. Rahoitus kattaa vuoden työsuhteen. Jos työaika on täysiaikaista lyhyempi, rahoitus riittää pidempään. Riittävän pitkä työsuhde antaa aikaa vakauttaa elämäntilannetta, kasvaa taidoissa ja miettiä jatkopolun suuntaa. Työajan räätälöinti puolestaan mahdollistaa sopivan kuormituksen ja lepoajan tasapainon löytämisen. Työsuhteeseen on mahdollista liittää oppisopimuskoulutus. Tätä hyödynnetäänkin noin 14 prosentissa työsuhteita (Toikkanen, 2021b).

Koordinaatiohanke kerää systemaattisesti tietoa ohjelmaan osallistuvien kokemuksista. Se on keräämänsä palautteen perusteella tuottanut työyhteisöjen tueksi monenlaista materiaalia, kuten toimintamalleja (Paikka auki, i.a.-b). Työnantajia tuetaan jo rahoituksen hakuvaiheessa, ja koordinaatiohanke vähentää heidän hallinnollista työtään raporttoimalla kyselytulosten perusteella käytetyn rahoituksen tuloksellisuudesta. Se tarjoaa matalan kynnyksen tukea puhelimitse ja sähköpostitse sekä järjestämällä tilaisuuksia verkossa ja lähitapaamisina niin työntekijöille, työnantajille kuin mentoreillekin. Ryhmätapaamisissa osallistujilla on mahdollisuus keskinäiseen verkostoitumiseen ja kokemusten jakamiseen. Koordinaatiohanke välittää palautetta rahoittajalle, ja sen avulla ohjelmaa on kehitetty edelleen.

Seurantatutkimuksen perusteella ohjelmaan osallistuvat ovat hyvin tyytyväisiä. Yhdeksän työntekijää kymmenestä (n = 1 035) on tyytyväinen työsuhteeseensa. Yhtä usein työnantajat (n = 431) ovat tyytyväisiä Paikka auki -työntekijänsä työhön ja kokevat sen merkitykselliseksi sekä järjestölleen että sen kohderyhmälle. Työnantajista 80 prosenttia suosittelisi työntekijää mielellään vaativuudeltaan vähintään vastaaviin tehtäviin toiselle työnantajalle. Työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja viihtyvät työyhteisössään. Kyselyihin työvuotensa jälkipuoliskolla vastanneista työntekijöistä (n = 449) 70 prosenttia kertoo kokeneensa positiivisia muutoksia hyvinvoinnissaan ja elämäntilanteessaan. He kertovat taloudellisen tilanteensa parantuneen, mielen hyvinvoinnin ja uskon tulevaisuuteen kasvaneen sekä elämänhallinnan ja itsetunnon vahvistuneen. (Paikka auki, i.a.-c.) Työntekijöiden jatkopolut ovat lupaavia: kaksi kolmesta jatkaa Paikka auki -työn jälkeen työssä tai opinnoissa. Lisäksi työttömyys puolittuu Paikka auki -työtä edeltäneestä tasosta. (Toikkanen, 2021c.)

Mallien skaalaaminen ja levittäminen

Osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi on kehitetty paljon erilaisia toimintamalleja, mutta niiden skaalaamisessa ja levittämisessä on vielä haasteita. Malleja kehitetään paljon esimerkiksi hankerahoituksella. Tällöin malli saadaan kehitettyä ja osittain testattuakin, mutta sen juurrutus- ja levitystyö jää usein kesken. Skaalaamista voi tapahtua usealla tavalla, ei esimerkiksi vain mallin kehittäneen toimijan mahdollisen liiketoiminnan kasvuna. Skaalaamista voi olla esimerkiksi hyvinkin pitkällä aikavälillä tapahtuva toimintamallin leviäminen (esim. opinnollistaminen) tai se, että julkinen toimija ottaa kehittämishankkeessa tuotetun toimintamallin osaksi palveluvalikoimaansa ja kilpailuttaa sen. Olennaista on, että malli leviää käyttöön kehittäjäorganisaation ulkopuolelle.

KEIJO-mallia on sen kehittämisvaiheen jälkeen toteutettu eri rahoituskanavia hyödyntäen. Malli on herättänyt kansainvälistä kiinnostusta, ja sitä on esitelty useassa maassa. Mallin kansainvälistä kehittämistä suunnitellaan. YYO:ssa arvioitiin, että malli on sinänsä skaalautuva mutta markkinat ovat sille rajalliset pienen kohderyhmän vuoksi. Lisäksi KEIJO-malli soveltuu vain osalle rikostaustaisista henkilöistä. Tuettu keikkatyö -toimintamallia on kehitetty edelleen ja testattu muun muassa Työkykyohjelman Työkykyisempi Stadi -hankkeessa. Malli on otettu käyttöön syksyllä 2022 aloittaneessa yhteiskunnallisessa yrityksessä EskoTyössä, ja tässä muodossa se on otettavissa käyttöön laajemminkin.

Paikka auki -mallin rahoitus päätettiin muuttaa toistaiseksi jatkuvaksi vuodesta 2023 alkaen. Sadan prosentin avustus kohdennettuna noin 200 työntekijän palkkaukseen vuodessa voi herättää ajatuksen kulujen suuruudesta tuloksiin nähden. Siksi ohjelman vaikuttavuuden arvioimiseksi teetettiin analyysi. Sen mukaan ohjelma maksaa siihen sijoitetut varat takaisin 1,6–2,7 kertaa nopeammin kuin vastaavantyyppinen julkisen työvoima- ja yrityspalvelulain mukainen työllistäminen – tätä voi pitää vaikuttavana julkisten varojen käyttönä (Kesä, 2021). Huomioitavaa on, että laskelmassa ei ole otettu huomioon työntekijöiden kokemia hyvinvointimuutoksia eikä heidän antamansa työpanoksen merkitystä järjestöille ja niiden asiakkaille.

Näiden esimerkkien valossa hyvien mallien ja käytänteiden skaalaaminen on mahdollista. Se edellyttää kuitenkin kehittäjäorganisaatiolta osaamista ja ennakointikykyä. Lisäksi tarvitaan rahoitusinstrumentteja kehittämistyön jälkeisiin skaalautumisen vaiheisiin.

LÄHTEET

- Keskitalo, E. (2021). Yhteiskehittämisen tausta ja käsite. Teoksessa E. Keskitalo, & P. Vuokila-Oikkonen (toim.), *Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen* (s. 12–22). (Diak Työelämä 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>
- Kesä, M. (2021). *Paikka auki -avustusohjelma tarjoaa tuloksekkaita ja tehokkaita työllistämiskäytäntöjä sekä lisää kokonaishyvinvointia*. <https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000687-d0be4d0be6/Vaikuttavuusanalyysi%20Paikka%20auki%20-pohjalla.pdf?ph=c363daca65>
- Kostilainen, H. (2020). *Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:10). Työ- ja elinkeinoministeriö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162094/TEM_2020_10.pdf
- Mattila-Wirolahti, P., & Tiainen, R. (2019). *Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4056-7>
- Mäntylä, H. (2020). *Paikka auki -työnantajien jatkokysely (10/2019)*. <https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000434-5259a5259d/PA-TYO%CC%88NANTAJA-jatkokysely%2010-2019%20Raportti.pdf?ph=c363daca65>
- Määttä, A., Paananen, R., Kainulainen, S., & Kostilainen, H. (2021). DiakHub. Yhteiskehittämällä ratkaisuja moniulotteisiin haasteisiin. Teoksessa J. Helminen (toim.), *Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6* (s. 31–41). (Diak Työelämä 21). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-376-6>
- Oivo, T., & Kerätär, R. (2018). *Osatyökykyisten reitit työllisyyteen. Etuudet, palvelut, tukitoimet. Selviytymiskäytännön raportti*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>
- Paikka auki. (i.a.-a). *Mitä tämä kaikki tarkoittaa?* Saatavilla 24.11.2022 <https://www.paikka-auki.fi/mika-on-paikka-auki-ohjelma/>
- Paikka auki. (i.a.-b). *Toimintamallit*. Saatavilla 24.11.2022 <https://www.paikka-auki.fi/toimintamallit/>
- Paikka auki. (i.a.-c). *Tutkimustoiminta*. Saatavilla 24.11.2022 <https://www.paikka-auki.fi/tutkimustoiminta/>
- Pohjola, A. (2017). Asiakkaan pitkä tie palveluihin vaikuttajaksi. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly, & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa* (s. 308–325). Vastapaino.
- Rantanen, T., & Lindström, J. (2020). Rikostaustaisten työllistymisen haasteet ja näkökulmia kokemusasiantuntijuuteen. Teoksessa E. Salmi, J. Lindström, & M. Schellhammer-Tuominen (toim.), *Maailma tarvitsee Keijoja. Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta* (s. 22–30). (Laurea julkaisut 151), Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-591-7>
- Salmi, E., Lindström, J., & Schellhammer-Tuominen, M. (2020). *Maailma tarvitsee Keijoja. Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta*. (Laurea julkaisut 151). Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-591-7>
- Schellhammer-Tuominen, M., & Salmi, E. (2020). KEIJO-hanke työllistymistä edistämässä. Teoksessa E. Salmi, J. Lindström, & M. Schellhammer-Tuominen (toim.), *Maailma tarvitsee Keijoja. Näkökulmia rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuudesta* (s. 100–109). (Laurea julkaisut 151). Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-591-7>
- Toikkanen, J. (2021a). *Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät. Koordinaatiohankkeen tutkimusraportti*. *Työnantajien jatkokysely (2) 01/2021*. https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000758-c3b2cc3b2f/Tyo%CC%88nantajien%20jatkokysely%20%282%29_01_2021_raportti-8.pdf?ph=c363daca65

- Toikkanen, J. (2021b). *Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät. Koordinaatiohankkeen tutkimuksia. Työntekijäkysely (6) 05/2021*. https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000692-62c5d62c5f/TT6_raportti_011121.pdf?ph=c363daca65
- Toikkanen, J. (2021c). *Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät. Koordinaatiohankkeen tutkimuksia. Työntekijöiden jatkokysely (2) 08/2021*. https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000757-9e9659e967/TT%20JATKO2_raportti-2.pdf?ph=c363daca65
- Toikkanen, J. (2022). *Paikka auki II -ohjelma, Nuorten Ystävät. Koordinaatiohankkeen tutkimuksia. Työntekijöiden jatkokysely (3) 01/2022*. https://c363daca65.clvaw-cdnwnd.com/04d41e81ba3b1c6e118ca83a3876d90e/200000759-54a6f54a71/TA%20jatkokysely%203_raportti-1.pdf?ph=c363daca65
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Yhteiskunnallisten yritysten strategia*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:41). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-884-4>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Työkykyohjelma*. Saatavilla 28.11.2022 <https://tem.fi/tyokykyohjelma>
- Valtioneuvosto. (2019). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi. Sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Vehkaperä, U., Roivas, M., & Wallin, R. (2021). *Tuettu keikkatyö*. (TAITO-sarja 86). Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://tuettukeikkatyo.metropolia.fi/>
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. (i.a.-a). *Tulevaisuuden yhteiskunnan rakentajille*. Saatavilla 28.11.2022 <https://yyo.fi/>
- Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus. (i.a.-b). *Yhteiskunnallinen yrittäjyys Suomessa*. Saatavilla 28.11.2022 <https://yyo.fi/data/>