

Toimintaohjelmat ja hankkeet vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistämiseksi

Sofia Nevakivi¹

Tässä selvityksessä tarkastellaan ministeriöiden toimintaohjelmia ja hankkeita, joilla on edistetty vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. Lisäksi tarkasteluun on nostettu joitakin muita tärkeitä hankkeita kokonaiskuvan saamiseksi sekä ESR-rahoituskautena 2014–2020 tehtyjen hankkeiden katsauksia ryhmittäin. Katsauksen ulkopuolelle on jätetty ennen 2010-lukua tehdyt hankkeet, sillä työelämä on vuosien saatossa muuttunut ja hankkeiden toimenpiteet voivat olla vanhentuneita tai vastaavia on suoritettu myöhemmin edelleen kehitettyinä. Tarkastelu keskittyy hallituskausien tärkeimpiin ohjelmiin ja hankkeisiin, jotka on mainittu ryhmien työllistymistä koskevissa asiakirjoissa, kuten hallitusohjelmissa, hallitusten toimintasuunnitelmissa ja vuosikertomuksissa sekä kansallisissa reformiohjelmissa. Apuna on myös käytetty asiantuntijoiden haastatteluja.

Ohjelmat ja hankkeet maahan muuttaneiden työllistymiseksi

Parin viimeisen hallituskauden aikana on tehty erilaisia maahan muuttaneiden työllistymistä edistäviä toimenpideohjelmia. Lisäksi maahan muuttaneiden työllistymistä on edistetty kotouttamislain edellyttämällä, kerran hallituskaudessa tehtävillä valtion kotouttamisohjelmilla, jotka asettavat kotoutumiselle tavoitteet ja sisältävät esimerkiksi työllistymisen edistämistä koskevia toimenpiteitä.

¹ Sofia Nevakivi, sosiaalipsykologian maisteriopiskelija, korkeakouluharjoittelija, työ- ja elinkeinoministeriö

Taulukko 1. Ohjelmat ja hankkeet, joilla on edistetty maahan muuttaneiden työllistymistä.

Vuosi/ hallitus	Ohjelma/ hanke	Rahoitus milj. €	Ohjelman tavoite	Ohjelman tuotos
2019–2023 Rinne-Marin	Työelämän monimuotoisuusohjelma (TEM)	0,8	Vahvistaa yritysten ja organisaatioiden tietoa monimuotoisuuden hyödyistä sekä edistää maahan muuttaneiden pääsyä osaamistaan vastaavaan työhön ja uralla etenemistä.	Lisättiin viranomaisten, yritysten ja järjestöjen tietoisuutta monimuotoisuudesta ja työkaluista sen tueksi.
	Talent Boost -ohjelma (TEM & OKM)	2020–2023 TEM hallinnon alalla kv. rekrytoinnin kehittämiseen 26 + Talent Hub rahoitus kunnille 7	Lisätä osaajien työperäistä maahanmuuttoa ja parantaa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden mahdollisuuksia työllistyä Suomeen. Vahvistaa Suomen veto- ja pitovoimaa.	Sujuvoitettiin työ- ja opiskeluperusteisia oleskelulupamenetelmiä. Ohjelma jatkuu uudistettuna 2023–2027.
2015–2019 Sipilä	Kotoutumisen SIB -hanke (TEM)	14,2 (sijoitusrahasto)	Auttaa työnantajia saamaan työvoimaa sekä maahanmuuttajia kotoutumaan koulutuksen ja työllistymisen kautta.	Maahanmuuttajien työllistyminen nopeutui, heidän maksamansa verotulot kasvoivat ja heidän saamansa tulonsiirrot vähenivät.
2018–2020	Pakolaistaustaisten ohjaus -hanke (Kaakkois-Suomen ELY-keskus)	2,15 (AMIF)	Sujuvoittaa kiintiöpakolaistaustaisten tai muiden maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkuja	Kehitettiin palveluiden henkilöstön osaamista ja verkostotyötä.
2015–2016	Kotouttamisen tsemppari -hanke (TEM ja Vantaan kaupunki)	0,62	Parantaa maahanmuuttajien kotoutumista Hakunila-Länsimäen alueella	Jalkautuvalla työllä saavutettiin heikoimmassa asemassa olevia ja tarjottiin heille kokonaisvaltaista palvelua.

Maahan muuttaneiden työllistymistä tukevissa hankkeissa kotoutuminen ja sen edistäminen koulutuksen ja työn kautta ovat olleet keskeisiä. Hankkeiden toimenpiteet ovat keskittyneet kotoutumista ja työllistymistä edistävien palveluiden kehittämiseen sekä niiden saavutettavuuden parantamiseen esimerkiksi Pakolaistaustaisten ohjaus -hankkeessa henkilöstöä kouluttamalla (Kotoutuminen.fi) sekä Kotouttamisen tsemppari -hankkeessa jalkautumalla asiakkaiden pariin (Jauhola ym., 2016). Lisäksi esimerkiksi Pakolaistaustaisten ohjaus -hankkeessa kiinnitettiin huomiota maahan muuttaneiden osaamisen tunnistamiseen digitaalisilla työkaluilla (Hagman, 2020). Myös monimuotoisuuden edistämiseen ja syrjinnän vähentämi-

seen tähtääviä toimenpiteitä on käytetty, kuten tiedon lisääminen monimuotoisuuden hyödyistä työyhteisölle ja anonyymi rekrytointi Työelämän monimuotoisuusohjelmassa (Bruun, 2023). Tiedon lisäämisen ohella työnantajien suuntaan tehtyjä toimenpiteitä ovat olleet esimerkiksi Talent Boost-ohjelman yritysten, TKI-toimijoiden ja kansainvälisten osaajien kohtaamisia edistävät toimintamallit sekä kansainvälisen rekrytinnin malli (työ- ja elinkeinoministeriö & opetus- ja kulttuuriministeriö, 2023). Toisenlaista näkökulmaa kotoutumiseen, työllistymiseen ja kouluttautumiseen kokeiltiin KOTO-SIB-hankkeessa, jossa työllistymistoimenpiteistä vastasivat yksityiset palveluntuottajat tulospäätteisesti (työ- ja elinkeinoministeriö).

Hankkeissa on kehitetty kotoutumisen ja työllistymisen palveluita esimerkiksi kehittämällä henkilöstön osaamista ja verkostotyötä eri toimijoiden välillä (Kotouttaminen.fi). Kotouttamisen tsemppari -hankkeessa onnistuttiin tavoittamaan jalkautuvalla työllä palveluihin heikoimassa asemassa olevia maahan muuttaneita, joille pystyttiin tarjoamaan henkilökohtaista ja kokonaisvaltaista palvelua (Jauhola ym., 2016). Osaamisen tunnistamista on kehitetty henkilöstön koulutuksen lisäksi mm. digitaalisilla osaamisen tunnistamisen työkaluilla (Hagman, 2020). Hankkeissa on onnistuttu myös lisäämään viranomaisten, yritysten ja järjestöjen tietoisuutta monimuotoisuudesta ja sen tueksi tarjolla olevista työkaluista (Bruun, 2023). Rekrytinnin saralla Talent Boost-ohjelmassa on esimerkiksi edistetty kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden Suomeen työllistymistä sekä luotu kansainvälisen rekrytinnin palvelukokonaisuus (työ- ja elinkeinoministeriö & opetus- ja kulttuuriministeriö, 2023). Työllistymistä nopeutettiin myös KOTO-SIB-hankkeessa räätälöimällä kotoutumiskoulutusta työnantajien tarpeiden mukaan (työ- ja elinkeinoministeriö).

Suurimmasta osasta hankkeita ei ole tai ei ole vielä tehty arviointia. Hankkeiden loppuraporteissa on kuitenkin tuotu esille joitakin suosituksia toimenpiteiden kehittämiseksi jatkossa. Esimerkiksi Kotoutumisen tsemppari -hankkeessa tuotiin esille, että jatkossa tulisi panostaa työnantajakontaktien luomiseen työllistymisen edistämiseksi (Jauhola ym., 2016).

ESR-hankkeiden toimenpiteet ja tulokset ovat olleet saman suuntaisia kuin ministeriöiden hankkeissa. ESR-hankkeissa kaudella 2014–2020 maahan muuttaneiden työllistymistä edistettiin mm. työllistymisen ohjauksella, kotoutumisen tukemisella, neuvonnalla, kielikoulutuksen järjestämisellä sekä lisäopintojen tarjoamisella. Työyhteisöjen valmiudet kohdata maahan muuttaneita paranivat, ja työnantajille tarjottiin tietoa kansainvälisistä osaajista alueella. Lisäksi hankkeissa perustettiin maahanmuuttajavanhemmille vertaistukiryhmiä, jotka tukevat asioinnissa, työpaikan löytämisessä ja lastenhoidossa. (Parviainen, 2023.) Hyvänä esimerkkinä ESR-hankkeista on Kotona Suomessa -hanke, jonka kautta kehitettiin kotoutumista tukevia palveluita ja prosesseja sekä toimijoiden osaamista (Kotona Suomessa, 2019).

Ohjelmat ja hankkeet NEET-nuorten työllistymiseksi

Pääasiassa hallituskausien työ NEET-nuorten työllistymiseksi on tapahtunut Nuorisotakuun alla. Lisäksi vuodesta 2017 hallituskausittain tehtävässä Valtakunnallinen nuorisotyön ja –politiikan ohjelmassa (VANUPO) hallitus määrittelee nuorisotyön ja nuorisopolitiikkansa tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö).

Taulukko 2. Ohjelmat ja hankkeet, joilla on edistetty NEET-nuorten työllistymistä.

Vuosi/ hallitus	Ohjelma/ hanke	Rahoitus milj. €	Ohjelman tavoite	Ohjelman tuotos
2015–2019 Sipilä	Nuorisotakuun kehittäminen yhteisötakuun suuntaan (OKM, TEM & STM)	10 + ohjaamojen vakiinnuttaminen 20 milj.	Tukea nuorten elämänhallintaa, kouluttautumista ja työllistymistä sekä syventää yhteistyötä nuorten tukemisessa ja koota hyvät toimintatavat valtakunnallisesti hyödynnettäväksi	Kehitettiin toimintoja ja palveluja vastaamaan paremmin erityisesti nuorten psykososiaalisen tuen tarpeisiin.
2011–2015 Katainen-Stubb	Nuorisotakuu (TEM & OKM)	180	Tarjota kaikille nuorille mahdollisuus suorittaa perusasteen jälkeinen tutkinto ja työllistyä sekä estää pitkittynyttä toimeentuloa tarjoamalla yksilöllistä tukea ja ohjausta	Lisättiin nuorten mahdollisuuksia päästä koulutukseen ja työhön sekä parannettiin nuorten palveluiden saatavuutta ja toimivuutta. Asetettuihin työllistymistavoitteisiin ei päästy.
STM (2014-)	Paikka auki	2014–2017 n. 2-4 /vuosi + 2017–2021 n. 32 (STEA-rahoitus)	Tarjota nuorelle tai osatyökykyiselle työsuhte sosiaali- ja terveysalan järjestössä sekä edistää heidän työelämävalmiuksiin ja jatkotyöllistymismahdollisuuksiaan	Toteutettiin tavoitteet. Järjestötyöntekijien näkökulmasta ohjelma koettiin helpoksi ja joustavaksi. Todettiin vastaavia työllistämismalleja tehokkaammaksi.

NEET-nuorten työllistymiseksi tähtäävät hankkeet pyrkivät yleensä nuorten tehokkaaseen siirtymään peruskoulusta koulutukseen ja työelämään, sekä osallisuuden ja elämänhallinnan lisäämiseen. Nuorten kouluttautumista on pyritty edistämään esimerkiksi koulutustakuulla (Savolainen ym., 2015). Toimenpiteitä nuorten pääsemiseksi työhön ovat olleet mm. Paikka auki -ohjelman suoraan työsuhteeseen palkkaaminen (Kesä, 2023), Nuorisotakuun työssäoppimis- ja oppisopimusuudistukset (Savolainen ym., 2015), sekä Nuorisotakuu -kärkihankkeen nuorten tuloperustaisten hankintojen lisääminen ja palkkatuen kehittäminen (opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö & sosiaali- ja terveysministeriö, 2019). Hankkeissa on myös kiinnitetty huomiota nuorten tavoittamiseen, neuvontaan opiskelu- ja työpäivän suhteen sekä palveluihin pääsyyn matalalla kynnyksellä. Näistä hyviä esimerkkejä ovat etsivä nuorisotyö ja palvelut yhdelle luukulle kokoavat Ohjaamot (esim. Savolainen ym., 2015). Lisäksi erityisesti Nuorisotakuun kehittäminen yhteisötakuun suuntaan -kärkihankke

sisälsi nuoria vahvemmin tukevia toimenpiteitä, kuten Ohjaamojen psykososiaalisen tuen palvelujen (ONNI) ja Kelan nuorten ammatillisen kuntoutuksen kehittäminen (NUOTTI-valmennus) sekä Vamoksen valmennukset syrjäytyneille nuorille (opetus- ja kulttuuriministeriö ym., 2019).

Nuorisotakuun avulla on lisätty nuorten mahdollisuuksia päästä koulutukseen ja työhön sekä on parannettu nuorten palveluiden saatavuutta ja toimivuutta. Nuorisotakuun toimenpiteiden myötä nuoria on tavoitettu aiempaa enemmän palveluiden piiriin. Koulutustakuun ansiosta yhä useampi peruskoulun päättänyt nuori siirtyi jatkokoulutukseen. Etsivän nuorisotyön tavoittamien nuorten määrä kasvoi, ja yhä useampi nuori sai pitkäaikaista tukea. Myös ammatillista kuntoutusta saavien nuorten määrä kasvoi (Tuusa ym., 2014). Vuosien aikana nuorisotakuun yhteydessä on kehitetty toimintoja ja palveluja, joilla voitaisiin vastata myös nuorten psykososiaalisen tuen tarpeisiin nopeammin ja paremmin (opetus- ja kulttuuriministeriö ym., 2019). Nuorisotakuun alaisista toimenpiteistä etenkin Ohjaamotoiminta on ollut tehokasta nuorten tavoittamiseksi.

Vaikka nuorisotakuun myötä tavoitettiin palveluiden ja koulutuksen piiriin yhä enemmän nuoria, ei se onnistunut vähentämään nuorten työttömyyttä ensimmäisinä vuosinaan. Syynä tähän on pidetty vaikeaa taloudellista tilannetta ja julkisen talouden säästöpainetta (Savolainen ym., 2015).

Kauden 2014–2020 ESR-hankkeisiin osallistuneet nuoret aloittivat koulutuksen tai työllistyivät todennäköisemmin kuin ne, jotka eivät osallistuneet hankkeisiin. Nuoria onnistuttiin ohjaamaan koulutukseen kohtalaisen hyvin, ja opintojen keskeyttämistä ehkäistiin mm. ammatikoululaisille, opinto-ohjaajille, opettajille ja työpaikkojen työvalmentajille suunnatulla tuella. Nuorten työllistymisen edistämisessä ei kuitenkaan saavutettu tavoitetasoa. Tämän katsottiin johtuvan siitä, että hankkeissa on mukana yhä enemmän moniongelmaisia, paljon tukea tarvitsevia nuoria (Parviainen, 2023). Yksi merkittävä ESR-hanke on ollut Kohtaamo -hanke, jossa koordinoitiin Ohjaamotoimintaa (Kautto ym.).

Ohjelmat ja hankkeet ikääntyneiden työllistymiseksi

Ikääntyneiden työllistymiseksi ei ole hallituskausina juurikaan toteutettu omia erillisiä isompia ohjelmia tai hankkeita, vaan ennemminkin yksittäisiä toimenpiteitä, kuten eläkeuudistus, työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden eli ns. eläkeputken lyhentäminen ja poistaminen sekä palkkatuen uudistaminen ikääntyneille sopivaksi. Ikääntyneiden työllistymistä koskevat hankkeet ovat keskittyneet ennemminkin ikääntyneiden työssä pysymiseen, kuin työttömien ikääntyneiden työllistymiseen. Lisäksi on tehty valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön (2019) ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelevan työryhmän loppuraportti, jossa tuotiin esille suosituksia toimenpiteistä ikääntyneiden työllistymiseksi.

Ikääntyneille suunnattujen ohjelmien vähäisyyden vuoksi tässä kappaleessa on esitelty myös kaksi ESR-hanketta. Katsauksessa kauden 2014–2020 ESR-hankkeiden toimenpiteistä (Parviainen, 2023) todettiin, että ikääntyneiden työllistymistä on edistetty, mutta muista ryhmistä poiketen toimenpiteitä ei mainittu.

Taulukko 3. Ohjelmat ja hankkeet, joilla on edistetty ikääntyneiden työllistymistä.

Vuosi/ hallitus	Ohjelma/ hanke	Rahoi- tus milj. €	Ohjelman tavoite	Ohjelman tuotos
2019–2023 Rinne-Marin	Kansallinen ikäohjelma (TEM & STM)	TEM 0,135 (+ STM 1,85)	Ikääntyvien työikäisten toimintakyvyn parantaminen ja työurien pidentäminen.	Luotiin työvoima- ja osaamistarpeiden ennakoinnin toimintamalli työ- ja elinkeinoministeriön käyttöön. Kyseenalaistettiin, ovatko toimenpiteet riittäviä toimintakyvyn parantamiseksi ja työurien pidentämiseksi vuoteen 2030. Vaikuttavuutta ei voida vielä arvioida.
	55–64-vuotiaiden työttömien kuntoutuksen kehittämisprojekti (Kela)	n. 0,22*	Edistää ikääntyvien työttömien työllistymistä, työ- ja toimintakykyä, yhteiskunnallista osallisuutta ja työurien pidentämistä.	Valmennus koettiin toimivaksi ja tarpeelliseksi. Haasteina oli kokeiluun ohjautuminen, avointen työmarkkinoiden työpaikkojen löytäminen ja palveluiden päällekkäisyys.
2015–2018	Työkaari kantaa (Teknologiaeollisuus ry)	n. 0,37**	Ehdyttää työuria ja nostaa keskimääräistä eläkkeelle jäämisikää, sekä muuttaa työelämässä ja yhteiskunnassa vallitsevia työntekijöiden ja työnantajien asenteita työuraan ja työn tekemiseen.	Yritykset tekivät toimia työhyvinvoinnin ja työkaarijohtamisen kehittämiseksi, ja muutokset koettiin positiivisiksi.
2015–2018	lällä ei ole väliä (Tampereen ammattikorkeakoulu)	n. 1**	Työurien pidentäminen kaikissa ikäryhmissä työhyvinvointia kehittämällä.	Työhyvinvointi edistyi: mm. yksittäisten työntekijöiden asenteet kehittyivät ja erikäisten työntekijöiden arvostus toisiaan kohtaan parani. Syntyi työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä ideoita, ohjeistuksia, malleja ja prosesseja yritysten ja organisaatioiden käyttöön.

*Toteutuneet kustannukset **Toteutunut julkinen rahoitus

Ikääntyneiden hankkeissa keskitytään työuran pidentämiseen tähtääviin toimiin, kuten työhyvinvoinnin edistämiseen ja toimintakyvyn ylläpitämiseen. Toimenpiteet ovat suuntautuneet palveluihin ja työpaikoille. Palveluiden kehittämisen toimenpiteitä ovat olleet esimerkiksi Ikäohjelman työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointi sekä työkyvyn vahvistaminen (Uusikylä ym., 2023). Työpaikoille suuntautuvia toimenpiteitä ovat olleet työhyvinvoinnin ja työkaarijohtamisen kehittämiseen tähtäävät toimet kuten toimintamallien kehittäminen, koulutukset sekä tiedon tuottaminen, joita on toteutettu ESR-hankkeissa (Työkaari kantaa, 2014; lällä ei ole

väliä, 2014). Ikääntyneiden varsinaisena työllistymistoimena on toteutettu työpaikalla tapahtuvaa kuntouttavaa valmennusta (Lepistö & Rouvinen, 2023).

Hankkeiden toimenpiteistä Kelan ikääntyneille työikäisille suunnattu valmennus koettiin toimivaksi ja tarpeelliseksi työllistymisen keinoksi. Se rohkaisee työtöntä palaamaan työelämään ja madaltaa työnantajan kynnystä palkata ikääntynyt työtön (Lepistö & Rouvinen, 2023). ESR-hankkeissa työhyvinvoinnin kehittämisen koettiin onnistuneen ainakin lyhyellä aikavälillä. Työhyvinvoinnin edistyminen näkyi esimerkiksi muuttuneina asenteina ja eri ikäisten työntekijöiden lisääntyneenä arvostuksena toisiaan kohtaan (lällä ei ole väliä, 2014) sekä positiivisena kehityksenä työkaarimallin mukaisilla osa-alueilla, kuten poissaolojen hallinnassa ja terveydentilassa ja toimintakyvyssä (Työkaari kantaa, 2014).

Esiin tuotuja haasteita hankkeissa ovat olleet esimerkiksi Ikäohjelman tavoitteiden heikko resurssointi ja toimenpiteiden riittävyys suhteessa tavoitteeseen, sekä seuranta ja arviointia tukevien indikaattorien puuttuminen vaikuttavuuden seurannasta (Uusikylä ym., 2023). Kelan 55 plus -valmennuksen kehittämishankkeessa taas suurimpina haasteina pidettiin kokeiluun ohjautumista työkyvyn arvioinnin perusteella sekä avointen työmarkkinoiden työpaikkojen löytymistä valmennuksen ajalle (Lepistö & Rouvinen, 2023).

Ohjelmat ja hankkeet osatyökykyisten työllistymiseksi

Osatyökykyisten työllistymistä on edistetty pitkäjänteisesti usealla hallituskaudella. Vaikka ohjelmissa puhutaan osatyökykyisten työllistymisestä, sisältävät ne myös vammaisten työllistymisen edistämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Osatyökykyisten ja vammaisten määritelmät sekä niiden suhde on esitelty luvussa 3.5. Lisäksi on tehty osatyökykyisten työllistymiseen liittyviä selvityksiä, kuten työ- ja elinkeinoministeriön tilaama ”Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa” (Ala-Kauhaluoma ym., 2017), jossa tarkasteltiin osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja rekrytointia työnantajien näkökulmasta. Toinen tärkeä selvitys on ollut sosiaali- ja terveysministeriön ”Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet” (Oivo & Kerätär, 2018), jossa selvitettiin osatyökykyisten tilannetta työmarkkinoilla, siirtymiä työkyvyttömyysetuuksille ja työllistymistä edistäviä palveluita, sekä arvioitiin toimeentulon erilaisia vaihtoehtoja.

Taulukko 4. Ohjelmat ja hankkeet, joilla on edistetty osatyökykyisten työllistymistä.

Vuosi/ hallitus	Ohjelma/ hanke	Rahoitus milj. €	Ohjelman tavoite	Ohjelman tuotos
2019–2023 Rinne-Marin	Työkyky- ohjelma (TEM & STM)	TEM 19 + STM 17	Edistää osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jaksamista. Tunnistaa nykyistä paremmin osatyökykyisten työkyvyn tuen tarve, tarjota yksilöllisiä ja oikea-aikaisia työkyvyn ja työllistämisen palveluja sekä edistää työpaikkojen syntymistä.	Osatyökykyisyys tunnistetaan paremmin, ja osatyökykyisten asema työmarkkinoilla ja palvelujärjestelmissä kehittyi myönteisesti. Osatyökykyisiä koskeva tilannekuva jäi hajanaiseksi. Työpaikkojen syntymistä tukevat toimenpiteet jäivät odotuksia vähäisemmiksi ja työnantajien suuntaan tehty konkreettinen työ vajaaksi.
	IPS-Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke (STM)	5 milj.	Mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden työllistymisen, työllisyyden, osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen, ammattilaisten osaamisen vahvistaminen sekä IPS-toimintamallin laajemman käyttöönoton tukeminen Suomessa.	Saatiin hyviä työllistymistuloksia ja osallistujien psykososiaalinen hyvinvointi parani. Työhönvalmentajien osalta työnantajien tiivis kasvokkainen kontaktointi tuotti haasteita. Työ jatkuu IPS-kehittämishankkeen laajennuksessa 2023–2024.
2015–2019 Sipilä	Osatyökykyisille tie työelämään (STM & TEM)	(STM 130) + TEM 1 vammaisten yrittäjyyden kehittämiseen ja rekrytointikynnyksen madaltamiseen	Kehittää vammaisten ja muiden osatyökykyisten mahdollisuuksia yrittäjyyden suhteen. Muodostaa kokonaiskuva osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksista ja lisätä työnantajien ja viranomaisten tietoisuutta toimivista ratkaisuista ja malleista.	Vammaisten ja osatyökykyisten yrittäjyyden haasteet ja tilanne tunnetaan paremmin. Työnantajanäkökulmasta ymmärrys osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksista ja esteistä lisääntyi, vaikkakin osa toimista jäi toteuttamatta. Mallinnettiin työnantajayhteistyötä ja kehitettiin työkykykoordinaattoritehtävää.
2011–2015 Katainen-Stubb	Työpankkikokeilun laajentaminen (STM)	Kulut yht. 6,3	Integroida heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä työmarkkinoille ja löytää heille väylä työelämään vuokraamalla heitä omasta alihankinnasta yrityksiin.	Työllistyneet kiinnittyivät työmarkkinoille merkittävästi paremmin kuin verokkir ryhmä, ja toiminta oli julkiselle taloudelle kannattavaa. Määrällisestä työllistymistavoitteesta jäätin hieman, ja Työpankin tunnettuus jäi huonoksi.
	Osatyökykyiset työssä (STM)	-	Parantaa osatyökykyisten mahdollisuuksia jatkaa työssä tai työllistyä sekä vähentää osatyökykyisyyteen liittyviä ennakkoluuloja.	Lisättiin asiakkaiden osallisuutta, tunnistettiin paremmin osatyökykyisiä, jolloin he pääsivät palveluihin varhaisemmassa vaiheessa, lisättiin organisaatioiden yhteistyötä sekä vaikutettiin myönteisesti asenteisiin osatyökykyisiä kohtaan.

Hankkeille on yhteistä keskittyminen osatyökykyisten työllistymiseen ja työssä jatkamiseen. Tyypillisesti ne ovat sisältäneet osatyökykyisten palveluiden kehittämiseen tähtääviä toimenpiteitä, kuten Työkykyohjelmassa ja OTE-kärkihankkeessa palvelumuotoilua, asiantuntijoiden osaamisen vahvistamista, osatyökykyisen työkyvyn tarpeiden tehokkaampaa tunnistamista ja erilaisten toimintamallien luomista (Oosi ym., 2023; KPMG, 2019). Työpankit, Työkanava ja hankinnoilla työllistäminen ovat esimerkkejä työpaikkojen syntymistä edistävästä toimenpiteistä (Kuusi, 2017; Oosi ym., 2023). Työnantajiin suuntautuvia toimenpiteitä puolestaan ovat olleet mm. tiedon lisääminen osatyökykyisistä, heidän palveluistaan ja työkyvyn tuen tarpeesta, pyrkimys asenteiden muuttamiseen myönteisemmäksi osatyökykyisiä kohtaan sekä yritys yhteistyön lisääminen (esim. KPMG, 2019). Lisäksi osatyökykyisten työllistymistä on pyritty edistämään työpaikoilla tapahtuvalla tuella ja muokkaamalla työtä työkykyyn sopivaksi (Sipilä & Appelqvist-Schmidlechner, 2024.).

Hankkeiden kautta on edistetty osatyökykyisten työllistymistä. Esimerkiksi OTE-kärkihankkeen myötä osatyökykyisten työllisyysaste nousi ja osatyökykyisten työttömien työnhakijoiden määrä laski (KPMG, 2019). Hankkeissa on onnistuttu kehittämään osatyökykyisten työllistymisen ja työkyvyn tuen palveluita asiakaslähtöisemmiksi ja oikea-aikaisemmiksi, ja tehostamaan työkyvyn tuen tarpeen tunnistamista. Erityisen onnistunutta on ollut työkykykoordinaattoritoiminnan kehittäminen ja laajentaminen, jota on tehty pitkäjänteisesti isoissa toimintaohjelmissa (esim. Oosi ym., 2023.) Myös työhönvalmennus on ollut toimiva keino osatyökykyisten työllistämiseksi, sillä IPS-valmennukseen osallistuneista mielenterveyskuntoutujista yli puolet eteni työmarkkinoilla jollakin tavalla ja lähes puolet työllistyi hankkeen aikana avoimille työmarkkinoille. Yli puolet osallistujista oli seuranta-ajan päättyessä edelleen työssä tai opinnoissa (Sipilä & Appelqvist-Schmidlechner, 2024.) Työnantajapuolella on onnistuttu lisäämään tietoa osatyökykyisiin liittyen sekä muuttamaan osatyökykyisiä koskevia asenteita myönteisemmiksi. Lisäksi hankkeissa on nostettu tärkeäksi onnistumiseksi organisaatioiden ja järjestöjen yhteistyön lisääntyminen (Nevala ym. 2015; KPMG, 2019).

Vaikka osatyökykyisten palveluita on kehitetty, todetaan Työkykyohjelman ulkoisessa arvioinnissa, että palvelutarpeenarvioinnin menetelmissä ja käytännöissä sekä toimintakyvyn arvioinneissa on edelleen hajanaisuutta, joka vaikeuttaa palvelujen toteutumista kaikkialla samalla tavalla. Palveluiden kehittämisessä on myös haasteena muutokset, joita hyvinvointialueisiin siirtyminen ja tuleva työllisyyspalveluiden siirtäminen valtioilta kunnille teettävät (Oosi ym., 2023). Hankkeissa työpaikkojen syntymisen edistäminen ja työnantajille suunnatut toimenpiteet ovat jääneet konkretialtaan heikoiksi. Toimenpiteet ovat olleet suhteellisen rajallisia tai niiden odotetaan vaikuttavan vasta tulevaisuudessa (Oosi ym., 2023), ne on jätetty toteutettavaksi myöhempään ajankohtaan (KPMG, 2019) tai rekrytointitavoitteista on jääty (Kuusi, 2107). Näiden osalta vaadittaisiin jatkossa tiiviimpää yhteistyötä työnantajajärjestöjen ja työnantajien kanssa, työnantajaan kysyntään vaikuttavia toimenpiteitä, kannusteita suoraan työnantajille sekä palveluita osatyökykyisten rekrytoimisen helpottamiseksi (Oosi, ym., 2023).

Hallituskausien työn lisäksi osatyökykyisten työllistymistä on edistetty myös erilaisissa ESR-hankkeissa. Silta-Valmennusyhdistys ry on selvittänyt ESR-rahoituskauden 2014–2020 hankkeiden tuloksia osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien rekrytointien edistämiseksi työnantajanäkökulmasta. Työllistymisen kannalta parhaissa hankkeissa korostui avoimille työmarkkinoille suuntautuminen sekä työnantajiin kohdistuneet toimenpiteet. Parhaita tuloksia saatiin työnantajan opastamisella, rekrytointiavulla ja rekrytoinnin mahdollistamisella, työnantajan tarpeisiin vastaamalla, työhönvalmennusavulla sekä työn muokkaamisella, täsmätyöllä ja työajan muokkauksella (Alanen & Rajas, 2024). Toisessa tarkastelussa keskityttiin saman kauden hankkeisiin, jotka koskivat osatyökykyisten ja kehitysvammaisten työllistymistä. Hankkeissa työllistymistä edistettiin esimerkiksi työelämään valmentavilla opinnoilla, uraohjauksella sekä rakentamalla verkostoja työnantajayritysten kanssa. Myös ryhmätoiminnan ja vertaistuen järjestäminen havaittiin tärkeäksi (Parviainen, 2023).

Ohjelmat ja hankkeet matalasti koulutettujen työllistymiseksi

Matalasti koulutettujen työllistymistä on edistetty koulutuksen avulla. Ohjelmissa on pyritty uudistamaan koulutusta ja suuntaamaan osaamisen kehittämistä työelämän tarpeista lähtien. Lisäksi vuonna 2018 tuli voimaan aikuisille suunnatun perusopetuksen uudistus, jossa aikuisten perusopetukseen on sisällytetty luku- ja kirjoitustaidon koulutusta, valmistavaa opetusta ja elementtejä kotoutumiskoulutuksesta (Opetushallitus).

Taulukko 5. Ohjelmat ja hankkeet, joilla on edistetty matalasti koulutettujen työllistymistä.

Vuosi/ hallitus	Ohjelma/ hanke	Rahoitus milj. €	Ohjelman tavoite	Ohjelman tuotos
2019–2023 Rinne-Marin	Jatkuvan oppimisen uudistus (OKM & TEM)	JOTPA: Koulutuksessa ali-edustettujen ryhmien koulutukset 2022–2023 50,71	Vastata työelämän muutoksista aiheutuviin osamistarpeisiin.	Palvelukeskuksen ansiosta on voitu lisätä kohdennettua koulutustarjontaa erityisesti heikommassa asemassa oleville. Haasteina mm. työelämätoimenpiteiden heikko tunnettuus ja odotuksia heikommaksi jäänyt konkretia.
2015–2019 Sipilä	Ammatillisen koulutuksen reformi (OKM & TEM)	Rahoitusjärjestelmä uudistettiin	Uudistaa ammatillinen koulutus osaamisperustaisemmaksi, joustavammaksi ja tehokkaammaksi.	Työelämäyhteistyö lisääntyi, koulutuksen järjestäminen tehostui ja se mahdollistaa paremmin yksilölliset opintopolut ja -ajat. Rahoitusjärjestelmä ei kannusta lyhytkestoisten koulutusten toteuttamiseen tai otta- maan opiskelijoita, joilla on puutteelliset opimisvalmiudet tai kielitaito. Työelämän oppimispaikkoihin liittyvät haasteet.
2011–2015 Katainen- Stubb	Nuorten aikuisten osaamisohjelma (OKM)	2013–2016 (2018) 181	Tarjota pelkän peruskoulun varassa oleville 20–29-vuotiaille lisämahdollisuus hakeutua tutkintoon johtavaan ammatilliseen koulutukseen. Lisätä opintoihin hakeutumista ja opintojen suorittamista edesauttavaa ohjausta ja neuvontaa.	Koulutuksiin tavoitettiin nuoria hyvin. Keskeyttämisaste näyttäytyi suurena, eikä syistä ole varmuutta. Työllistymisestä ei luotettavaa tietoa, koska sitä ei seurattu. Kehitettävää työelämäyhteistyössä ja ohjausresurssien lisäämisessä työpaikoille.

Ohjelmissa on pyritty vahvistamaan osaamista sekä elinikäistä oppimista uusilla rakenteilla, ja osaamisen kehittämistä on suunnattu työelämän tarpeista lähtien. Yksi Jatkuvan oppimisen uudistuksen merkittävä toimenpide on ollut Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (JOTPA) perustaminen, jonka toiminnalla pystytään vastaamaan palvelujärjestelmän puutteisiin. Palvelukeskuksen ansiosta on voitu lisätä kohdennettua koulutustarjontaa erityisesti koulutuksen suhteen aliedustetuille ryhmille (opetus- ja kulttuuriministeriö, 2023). Ammatillisen koulutuksen reformin myötä ammatillinen koulutus muuttui aiempaa joustavammaksi mahdollistaen paremmin yksilölliset opintopolut ja -ajat. Myös koulutuksen työelämäyhteistyö lisääntyi ja koulutuksen järjestäminen tehostui esimerkiksi jatkuvan haun ja aiemman osaamisen tunnustamisen kautta (Valtiontalouden tarkastusvirasto, 2021). Nuori-

sotakuun alla toteutetusta mutta erikseen rahoitetussa Nuorten aikuisten osaamisohjelmassa taas tavoitettiin hakevalla toiminnalla perusasteen koulutuksen varassa olevia nuoria. Opiskelijakyselyn perusteella yli puolet opintonsa suorittaneista oli työllistynyt, ennen koulutusta työttöminä olleista hieman vajaa puolet (Owal Group, 2017).

Ohjelmissa on ollut myös erilaisia haasteita ja kehitettävää. Jatkuvan oppimisen uudistuksen haasteena on ollut mm. toimenpiteiden suuri määrä, joka pirstaloi toimeenpanoa ja hankaloittaa sen hahmottamista. Koulutuksen järjestäjien ja työnantajien odotukset konkretiasta, ymmärrettävyydestä ja erityisistä vaikutuksista eivät myöskään ole täyttyneet (opetus- ja kulttuuriministeriö, 2023). Ammatillisen koulutuksen reformin heikkoutena oli, ettei uudistettu rahoitusjärjestelmä kannusta työelämän tarpeisiin vastaavien lyhytkestoisten koulutuksen toteutukseen tai ottamaan opiskelijoita, joilla on puutteelliset oppimisvalmiudet tai kielitaito. Myös työelämän oppimispaikkojen riittävyys koettiin haasteeksi, eikä työpaikoilla ollut valmiuksia erityisen tuen tarpeen opiskelijoiden ohjaukseen (Valtiontalouden tarkastusvirasto, 2021). Myös nuorten aikuisten osaamisohjelmassa kehityskohteiksi nostettiin työelämäyhteistyö ja työpaikkojen ohjausresurssit, minkä lisäksi osallistujien keskeyttäminen näyttäytyi korkeana (Owal Group, 2017).

ESR-hankkeissa lisättiin oppilaitosten ja yritysten yhteistyötä koulutuksen työelämälähtöisyyden edistämiseksi. Hankkeissa määriteltiin ja kehitettiin ammattiin opiskelevien työpaikoilla oppimiseen liittyviä vastuita ja toteutustapoja, koulutettiin työpaikkaohjaajia sekä luotiin uusia koulutuspalveluita. Vaikka moni osaamista parantaviin hankkeisiin osallistuneista työllistyi jo opiskeluaikanaan, tavoitettiin niihin vain vähän työttömiä (Parviainen, 2023). Esimerkiksi TAITO-ohjelman hankkeissa pyrittiin parantamaan aikuisten perustaitoja muun muassa kehittämällä uusia työllistymistä ja kouluttautumista edistäviä toimintamalleja (Mäkinen & Sihvonen, 2020).

Lopuksi

Luvussa tehtiin katsaus heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistymiseksi suunnattuihin toimintaohjelmiin ja hankkeisiin. Tarkastelluissa toimintaohjelmissa ja hankkeissa painottuu palveluiden kehittäminen, kun taas työpaikkojen luomiseen ja työpaikoille suunnatut toimet sekä niiden onnistuminen vaihtelevat. Tehokkaiksi havaittuja työllistymisen malleja ovat olleet SIB- ja IPS-mallit, ja myös muilla suoraan työllistävillä toimenpiteillä on saatu hyviä tuloksia. Työllistymisen palvelujen suhteen hyviksi käytännöiksi on koettu matalan kynnyksen samaan paikkaan kootut palvelut, henkilöstön osaamisen vahvistaminen ryhmien suhteen sekä riittävä tuki ja neuvonta työhön tai koulutukseen siirtymiseksi. Lisäksi tärkeäksi on koettu tiedon lisääminen ja sitä kautta asenteisiin vaikuttaminen, sekä yhteistyö eri toimijoiden välillä ja työnantajan suuntaan.

ESR-hankkeissa ryhmille yhteisiä tehokkaiksi havaittuja toimenpiteitä ovat niin ikään olleet matalan kynnyksen palvelut, yksilöllinen ohjaus, valmennukset sekä rekrytointitapahtumat,

joissa työnhakijat ja työnantajat pääsevät kohtaamaan (Parviainen, 2023). Lisäksi työllisyys-hankkeissa olisi tärkeää varmistaa kehittämisspolun katkeamattomuus, siirtymien sujuvuus ja eri vaiheiden laadukas toteutus (valtiovarainministeriö, 2019).

Ryhmiä tarkastellessa ikääntyneiden työllistymiseksi suunnatut ministeriöiden isommat ohjelmat näyttävät vähäisemmiltä kuin muiden ryhmien. Siinä missä muiden ryhmien työllistymiseksi on tehty omia ohjelmia, vaikuttaa ikääntyneiden työllistymiseksi tehty työ olevan pääasiassa vain pienenä osana suurempaa ohjelmaa, ja silloinkin fokus on ollut työssä pysymisessä. Toki ikääntyneiden suhteen on tehty yksittäisiä tehokkaita toimenpiteitä, kuten eläkeiän nostaminen ja ns. eläkeputken lyhentäminen ja poistaminen, ja osa muiden ryhmien ohjelmista voivat koskea myös ikääntyneitä, sillä osatyökykyisistä työttömistä suuri osa on yli 50-vuotiaita. Ikääntyneiden työttömien työllistymiseen tulisi kuitenkin kiinnittää jatkossa huomiota.

Osassa ryhmien hankkeista on nähtävissä työn jatkuvuutta yli hallituskausien, kuten osatyökykyisten ja nuorten kohdalla. Toisten ryhmien suhteen työ on ollut pistemäisempää, jolloin siinä ei ole välttämättä huomioitu aiemmin tehtyä. Yksittäisiä pienempiä eri ryhmien työllistymistä edistäviä hankkeita on tehty paljon eri toimijoiden tahoilta, jolloin aikaisemmin tehdystä on vaikea pysyä perillä. Olisikin hyvä, jos tietoa hankkeista koottaisiin samaan paikkaan. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön hallinnoimalle kotoutuminen.fi-sivustolle on koottu aiemmin tehtyjä maahan muuttaneisiin liittyviä hankkeita ja niiden tuloksia.

Toimintaohjelmia ja hankkeita on suurimmaksi osaksi arvioitu niiden omissa loppuraporteissa tai ulkoisissa arvioinneissa, mutta varsinaista vaikuttavuusarviointia on tehty vain muutamissa. Syiksi tähän on esitetty esimerkiksi seurantatiedon puutetta, seurantarakenteiden puuttumista toimenpiteistä tai sitä, ettei vaikuttavuutta ole vielä tässä kohtaa mahdollista arvioida (esim. Työkykyohjelma, Ikäohjelma). Toteutetuissa ohjelmissa ja hankkeissa hyväksi havaittujen toimenpiteiden ja mallien juurruttaminen ja levittäminen olisi tärkeää vaikuttavuuden varmistamiseksi. Juurruttamisen ongelmiksi on esitetty muun muassa hankkeen liian lyhyt kesto, hallintouudistusten tai niiden lykkääntymisen tuoma epävarmuus tulevasta sekä riittävä juurruttamista tukeva rahoitus (esim. Oosi ym., 2023; KPMG, 2019). Juurruttaminen vaatii myös koordinoitua. Nämä tekijät olisi hyvä huomioida tulevissa ohjelmissa, jotta toimien vaikutuksia saadaan vahvistettua.

Lähteet

- Alanen, P. & Rajas, J. (2024). Osatyökykyisten rekrytoinnilla työvoimaa yrityksiin. Toimivia keinoja, lisäarvoa ja kehittämistarpeita. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja 2/2024. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-961-2>
- Ala-Kauhaluoma M, Kesä M, Lehtikainen T, Pitkänen S, Ylikojola P (2017). Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bruun, A. (2023). Työelämän monimuotoisuusohjelman 2021–2023 loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:39. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-755-7>.
- Hagman, N. (2020). Havaintoja ja suosituksia digitaalisten palvelujen kehittämisestä. Teoksessa Asikainen, E. (toim.), Sivuuääniä: Asiakkaiden, asiakastyötä tekevien ja verkostotoimijoiden näkemyksiä pakolaistaustaisten ohjauksesta. Raportteja 2020:29. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-873-4>.
- Iällä ei ole väliä. (2014). Rakennerahastotietopalvelu. Haettu 4.9.2024. <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S20578>.
- Jauhola, L., Korhonen, N., Oosi, O. & Huttunen, H.-P. (2016). Vantaan Kotouttamisen tsemppari -hankkeen arviointi. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-136-4>.
- Kautto, T., Korpilauri, T., Meriluoto, S., Määttä, M., Pantsar, O., Rötö, V., Savonmäki, P., Sundqvist, S. & Vauhkonen, T. (2021). Ohjaamoja tukemassa ja verkko-ohjausta kehittämässä, Kohtaamo-hanke 2014–2021. Keski-Suomen ELY-Keskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-934-2>.
- Kesä, M. (2023). Paikka auki -ohjelma tarjoaa tuloksekkaita ja tehokkaita työllistämisratkaisuja sekä lisää kokonaishyvinvointia. https://paikka-auki.fi/wp-content/uploads/2023/03/Vaikuttavuusanalyysi_Mikko-Kesa.pdf.
- KPMG. (2019). OTE-kärkihankkeen ulkoinen arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/documents/1271139/13111556/OTE-k%C3%A4rkihankkeen+ulkoinen+arviointi.pdf/b904de1c-ae6d-42f8-4373-2d6ca1e9119c/OTE-k%C3%A4rkihankkeen+ulkoinen+arviointi.pdf>.
- Kotona Suomessa. (2019) Mahdollisuuksia, toivoa ja luottamusta – kustannuksia säästäviä ratkaisuja maahanmuuttajien työllistymiseen. https://kotoutuminen.fi/documents/56901608/59959589/Kotona+Suomessa_Mahdollisuuksia+toivoa+ja+luottamusta.pdf/4f936615-9fce-13b8-eb5027a51734d/Kotona+Suomessa_Mahdollisuuksia+toivoa+ja+luottamusta.pdf?t=1607080510935.
- Kotoutuminen.fi. Pakolaistaustaisten ohjaus –hanke kehitti ohjausta ja kohtaavaa asiakastyötä. <https://kotoutuminen.fi/pakolaistaustaisten-ohjaus>.
- Kuusi, A. (2017). Raportti työpankkikokeilusta. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3885-4>.

- Lepistö, M. & Rouvinen, J. (toim.) (2023). 55 plus –valmennus ja siihen ohjautuminen: Kokeemukset ja tutkimustulokset Kelan kehittämisprojektista. Kuntoutusta kehittämässä 2023:36. Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023070373039>.
- Mäkinen, M. & Sihvonen, M. (2020). Testeistä oppimisen olohuoneeseen ja digituutorointiin. Aikuisten perustaidot paremmiksi uusilla käytännöillä ja koulutusmalleilla. Aikuiskasvatus 40:4, s. 341–350. <https://doi.org/10.33336/aik.100542>.
- Oivo, T. & Kerätär, R. (2018). Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4>.
- Oosi, O., Kortelainen, J., Luomala, N., Siltala, J., Mayer, M., Ala-Kauhaluoma, M., Klemelä, J., Puumalainen, J. & Kesä, M. (2023). Työkykyohjelman arviointi: Ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:27. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-775-5>.
- Opetushallitus. Aikuisten perusopetus. Haettu 29.8.2024 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/aikuisten-perusopetus#:~:text=Vuo-desta%202018%20l%C3%A4htien%20aikuisten%20perusopetukseen,oli%20aikaisemmin%20tarjottu%20erillisin%C3%A4%20koulutuksina>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma (VANUPO). <https://okm.fi/vanupo>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö & sosiaali- ja terveysministeriö. (2019). Koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat (NEET) nuoret, katsaus tilanteeseen ja toimenpiteisiin. [https://okm.fi/documents/1410845/4449678/Koulutuksen+ja+ty%C3%B6n+ulkopuolella+olevat+\(NEET\)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin/51231944-1fc0-ef0b-fc7a-afc6c975b010/Koulutuksen+ja+ty%C3%B6n+ulkopuolella+olevat+\(NEET\)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin.pdf](https://okm.fi/documents/1410845/4449678/Koulutuksen+ja+ty%C3%B6n+ulkopuolella+olevat+(NEET)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin/51231944-1fc0-ef0b-fc7a-afc6c975b010/Koulutuksen+ja+ty%C3%B6n+ulkopuolella+olevat+(NEET)+nuoret,+katsaus+tilanteeseen+ja+toimenpiteisiin.pdf).
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2023). Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa. Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:11. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-950-2>.
- Owal Group. (2017). Nuorten aikuisten osaamisohjelman arviointi. https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2019/10/NAO-arvioinnin-loppuraportti_lj.pdf.
- Parviainen, M. (2023). Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020. Suomen rakennerahasto-ohjelman tuloksia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:2.
- Savolainen, J., Virnes, E., Hilpinen, M. & Palola, E. (2015). Nuorisotakuu-työryhmän loppuraportti ja suositukset jatkotoimiksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 19/2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-227-970-5>.
- Tuusa, M., Pitkänen, S., Shemeikka, R., Korkeamäki, J., Karju, H., Saares, A., Pulliainen, M., Kettunen, A. & Piirainen, K. (2014). Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia. Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: työ ja yrittäjyys 15/2014. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Yhdessä%C3%A4+tekeminen+tuottaa+tuloksia+14052014.pdf>.

- Työkaari kantaa. (2014). Rakennerahastotietopalvelu. Haettu 4.9.2024.
<https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S20639>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Maahanmuuttajien kotoutumisen SIB-hanke. <https://tem.fi/kotosib>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät -työryhmän loppuraportti ja toimenpide-esitykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 36/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-238-5>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö & opetus- ja kulttuuriministeriö. (2023). Talent Boost 2023–2027: Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:71. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-550-4>.
- Uusikylä, P., Köppä, L., Jaakkola, S. & Paavola, J.-M. (2023). "Kohti yhteistä ikäystävällistä Suomea": Kansallisen ikäohjelman vaikuttavuusarviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. <https://stm.fi/documents/1271139/74876143/lk%C3%A4ohjelman+vaikuttavuuden+arviointi.pdf/48f8cdf2-7a08-bc2a-4611-fba9ec741a74/lk%C3%A4ohjelman+vaikuttavuuden+arviointi.pdf?t=1681214068603>.
- Valtiovarainministeriö. (2019). Eurooppa 2020 -strategia: Suomen kansallinen uudistusohjelma, kevät 2019. Valtiovarainministeriön julkaisu 2019:25.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-006-8>.
- Valtiovarainministeriö & sosiaali- ja terveysministeriö. (2019). Ikääntyneiden työllisyyden edistämiskeinoja valmistelevan työryhmän loppuraportti. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/d2b523c5-77e2-4709-b404-b330f71deab2/f9e4ed0a-6852-4f08-8e43-0e46ec6b50cc/JULKAISU_20190311125000.PDF.
- Valtiontalouden tarkastusvirasto. (2021). Ammatillisen koulutuksen reformi. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2021. <http://urn.fi/urn:isbn:978-952-499-501-6>.