

JÄRJESTÖJEN TYÖLLISTÄMISTOIMET

# Järjestöbarometri

2026



SOSTE

# Järjestöjen työllistämistoimet

## Järjestöbarometri 2026

Anne Eronen – Pia Londén

**SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry, Helsinki 2026**

© SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry

Kannen kuva: Veikko Somerpuro

Järjestöbarometri 2026: Järjestöjen työllisyystoimet

ISSN 2489-2734

ISBN 978-952-7521-12-0 (verkko)

# Sisällysluettelo

|  |    |
|--|----|
| <b>1 Aineiston kuvaus</b> .....  | 4  |
| Kertynyt aineisto .....  | 4  |
| Analyysi.....  | 4  |
| <b>2 Järjestöjen näkemykset työllistämistoimista</b> .....   | 5  |
| 2.1 Järjestöjen työllistämistä edistävät toimet.....   | 5  |
| Kuinka moni ja millaiset sote-yhdistykset ovat tarjonneet työllistämistoimia? .....                          | 5  |
| Työllistämistoimet valtakunnallisissa ja paikallisissa sote-yhdistyksissä .....                              | 6  |
| 2.2 Järjestöjen työllistämistoimien muutos .....   | 7  |
| Muutos heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämässä .....  | 7  |
| Syyt työllistämistoimien muutokseen .....  | 9  |
| 2.3 Hyvinvointi- ja työllisyysalueiden vaikutus järjestöjen mahdollisuuksiin työllistää .....                | 13 |
| Arviot hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden perustamisen vaikutuksista .....                            | 13 |
| Arviot hyvinvointialueiden vaikutuksesta työllistämiseen.....  | 15 |
| Arviot työllisyysalueiden vaikutuksista työllistämiseen .....  | 17 |
| <b>3 Johtopäätökset: järjestöjen työllistämisrooli kapenee, vaikka tuen tarve kasvaa</b> .....               | 19 |
| Järjestöt tavoittavat vaikeassa työllisyystilanteessa olevia ihmisiä .....                                   | 19 |
| Järjestöjen rooli työllistämässä on haurastunut .....  | 19 |
| Rahoitusleikkaukset ja palvelurakenteiden muutokset heikentävät järjestöjen työllistämismahdollisuuksia..... | 20 |
| Järjestöjen erityinen lisäarvo syntyy matalasta ja kokonaisvaltaisesta tuesta.....                           | 21 |
| Järjestöt on tunnistettava työllisyyden edistämisen ydinkyvyykkyksiin .....                                  | 22 |
| Lähteet.....   | 23 |
| Liitteet.....  | 25 |

# 1 Aineiston kuvaus

Käsillä oleva julkaisu käsittelee sosiaali- ja terveysjärjestöjen arvioita omista mahdollisuuksistaan tarjota työllistämistoimia vaikeassa työmarkkinatilanteessa oleville ihmisille. Tulokset perustuvat helmi-maaliskuun taitteessa toteutettuun Järjestöbarometri-kyselyyn, johon vastasivat valtakunnalliset sosiaali- ja terveysjärjestöt ja paikalliset sosiaali- ja terveysyhdistykset.

## Kertynyt aineisto

Kyselyt toteutettiin sähköisinä. Kyselyjen vastausaika oli 24.2.-16.3.2026. Vastaamattomia muistutettiin kyselyyn vastaamisesta aineistokeruun aikana. Kummallakin vastaajaryhmällä oli oma lomakkeensa, jolla kysyttiin sekä molemmille yhteisiä että joitakin erillisiä kysymyksiä.

Vastauksia palautui määräaikaan mennessä yhteensä 1504. Niistä valtakunnallisten järjestöjen vastauksia oli 122 ja paikallisyhdistysten 1296. Siten järjestöjohdon vastausprosentti oli 59 ja paikallisyhdistysten 37. Vastauksissa ovat edustettuina eri toimialojen valtakunnalliset ja paikalliset yhdistykset.

## Analyysi

Aineistonkeruu ja tilastollisen aineiston analysointi toteutettiin kvantitatiivisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti. Kysymykset muotoiltiin lomakkeisiin pääosin strukturoituina muuttujina ja aiempiin Järjestöbarometreihin vertailtavat kysymykset tiedusteltiin samassa muodossa. Käsiteltyjä teemoja tarkennettiin avoimilla kysymyksillä.

Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin nyt käsiteltävässä teemassa kuvailevin menetelmin, suorina jakaumina ja ristiintaulukointeina. Yhdenmukaisesti aiemmissa Järjestöbarometri-kyselyissä tiedusteltuja kysymyksiä vertaillaan vuosien 2018, 2024 ja 2026 kesken. Vastaajaryhmien tai eri vuosien vertailun sisältävät ristiintaulukoinnit testattiin (khiin neliötesti  $\chi^2$ ), ja niistä kuvataan tekstissä erittäin merkitsevät ( $p < 0,001$ ), merkitsevät erot ( $0,001 < p < 0,01$ ) ja melkein merkitsevät erot ( $0,01 < p < 0,05$ ). Numeeriset tiedot esitetään raportissa kokonaisprosentteina. Analyysissa "ei osaa sanoa" -vastausten käsittely on ratkaistu kysymyskohtaisesti.

## 2 Järjestöjen näkemykset työllistämistoimista

Tässä luvussa käsitellään valtakunnallisten järjestöjen ja paikallisyhdistysten Järjestöbarometrin kyselyyn helmi-maaliskuun taitteessa antamat vastaukset.

### 2.1 Järjestöjen työllistämistä edistävät toimet

Valtakunnallisilta ja paikallisilta sosiaali- ja terveysyhdistyksiltä tiedusteltiin kahden viime vuoden aikana toteutuneesta työllistämistoiminnasta. Vastajaat ottivat kantaa, onko tarjottu työllistymismahdollisuuksia tai työllistymisen edistämistä heikossa työmarkkina-asemassa oleville, kuten osa-työkykyiset ja pitkäaikaistyöttömät.

#### Kuinka moni ja millaiset sote-yhdistykset ovat tarjonneet työllistämistoimia?

Valtakunnallisista sote-järjestöistä 61 prosenttia on tarjonnut työllistymismahdollisuuksia kahden viime vuoden aikana heikossa työmarkkina-asemassa oleville ihmisille. Paikallisyhdistyksistä vastaavia työllistämistoimia on toteuttanut 11 prosenttia.

**Valtakunnallisista järjestöistä** muita tyypillisemmin työllistymismahdollisuuksia ovat kahden viime vuoden aikana tarjonneet vammaisjärjestöt ja päihdejärjestöt. Kaikilla työllistämistoimia tarjonneilla valtakunnallisilla järjestöillä on palkattuja työntekijöitä. Muita yleisemmin työllistämismahdollisuuksia kahden viime vuoden aikana ovat tarjonneet suurimmat, yli 30 työntekijän järjestöt. Niistä 73 prosenttia oli tarjonnut vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville työllistymismahdollisuuksia, kun pienimmistä, 1–5 työntekijän järjestöistä noin puolet (49 %) toimi niin.

Yleisintä (77 %) työllistymismahdollisuuksien tarjoaminen oli yli 2 miljoonan euron vuosibudjetilla toimivissa järjestöissä. Tätä pienemmistä järjestöistä työllistämistoimia oli tehnyt puolet (51 %).

**Paikallisyhdistysten** mahdollisuuksia tarjota työllistämistoimia määrittää se, onko niillä palkattua työvoimaa. Työllistämistoimia tarjonneista paikallisyhdistyksistä kaikilla oli palkattuja työntekijöitä. Työllistämistoimien tarkastelu suhteutetaan tämän vuoksi työntekijöitä palkanneisiin yhdistyksiin.

Kaikista kyselyyn vastanneista paikallisyhdistyksistä vuoden 2026 alussa palkattuja työntekijöitä oli 18,6 prosentilla. Työntekijöitä palkanneista paikallisyhdistyksistä 64 prosenttia on tarjonnut kahden viimeisen vuoden aikana työllistämistoimia.

Työllistäminen on ollut yleisempää<sup>1</sup> työntekijämäärältään suuremmissa paikallisyhdistyksissä: yhden palkatun työntekijän yhdistyksistä 45 prosenttia oli työllistänyt kahden viime vuoden aikana, kun osuus 10 tai useamman työntekijän yhdistyksistä oli 79 prosenttia (liite 1).

Työllistymismahdollisuuksien tarjoaminen heikossa työmarkkina-asemassa oleville edellyttää myös riittäviä taloudellisia resursseja. Työllistämistoimet ovat kahden viime vuoden aikana olleet yleisimpiä yli 100 000 euron vuosibudjetilla toimivissa paikallisyhdistyksissä. Niistä 69 prosenttia oli

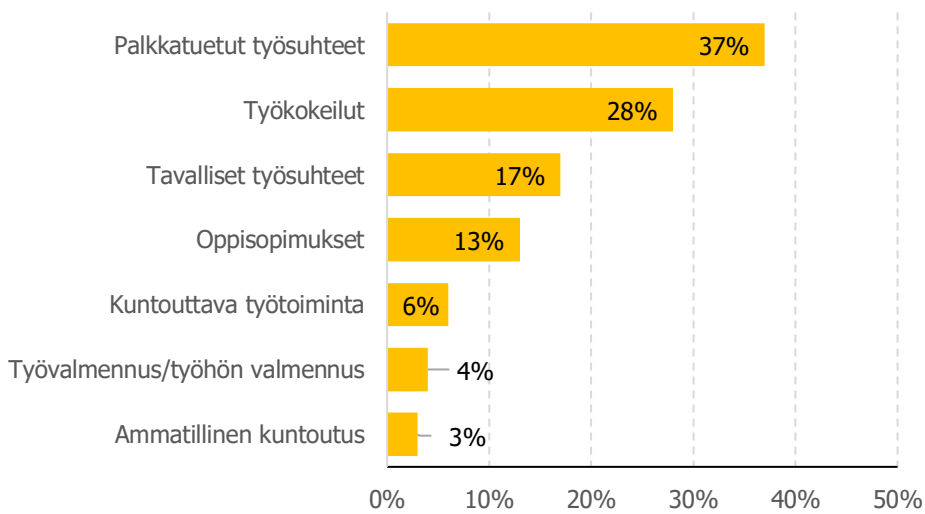
---

<sup>1</sup> Analyysissa tarkasteltiin kyselyn koko vastaajajoukkoa (N=1258). Työllistämiskysymykseen vastaamattomat koodattiin ei-työllistämistoimia tehneiksi.

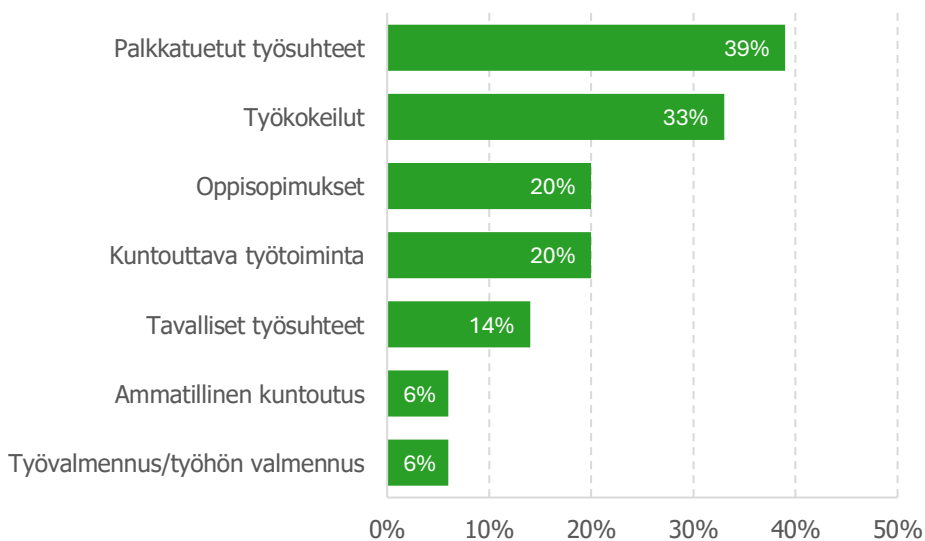
tarjonnut työllistämistoimia. Muista yhdistyksistä työllistämistoimia oli tarjonnut vain kolme prosenttia. Taloudellisen tilanteensa niin vastaushetkellä vuoden 2026 alussa kuin vuoden 2027 alussa huonoksi tai melko huonoksi arvioineet yhdistykset ovat tarjonneet muita yhdistyksiä useammin työllistämistoimia heikossa työmarkkina-asemassa oleville (liitteet 2 ja 3).

## Työllistämistoimet valtakunnallisissa ja paikallisissa sote-yhdistyksissä

Valtakunnallisten järjestöjen ja paikallisyhdistysten tarjoamia työllistymismahdollisuuksia tarkasteltiin niistä järjestöistä ja yhdistyksistä, joilla on palkattuja työntekijöitä. Tiedustellut työllistymismahdollisuudet ovat yleisyysjärjestykseltään molemmilla varsin yhdenmukaiset (kuviot 1 ja 2, taulukko 1). Ainoastaan kuntouttava työtoiminta on paikallisyhdistyksillä selvästi valtakunnallisia järjestöjä tyypillisempi työllistämistoimi.



**Kuvio 1.** Valtakunnallisten sote-järjestöjen työllisyystoimet heikossa työmarkkina-asemassa oleville 2024-2025 (N=122, osuus kaikista vastanneista).



**Kuvio 2.** Paikallisten sote-yhdistysten työllisyystoimet heikossa työmarkkina-asemassa oleville 2024-2025 (n=234, osuus työntekijöitä palkanneista yhdistyksistä).

Selvästi eniten kahden viime vuoden aikana järjestöt ovat tarjonneet vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville palkkatuettuja työsuhteita ja työkokeiluja. Paikallisyhdistyksillä kolmanneksi tyypillisin työllistymistä edistävä toimi on ollut kuntouttava työtoiminta. Myös työkokeilut olivat paikallisyhdistyksissä hieman valtakunnallisia järjestöjä yleisempi toimintamuoto.

Tavallisia työsuhteita vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville on valtakunnallisista järjestöistä tarjonnut noin joka kuudes (17 %) ja paikallisyhdistyksistä hieman harvempi, 14 prosenttia. Seuraavaksi tavallisimpia työllistymistä edistäviä toimia järjestöissä ovat olleet oppisopimukset.

Ammatillista kuntoutusta tai työ-/työhönvalmennusta on tarjonnut harvempi toimija. Näissä voi kuitenkin olla merkittävä asiakasvolyyymi.

Muina työllisyyttä edistävinä toimina vastaajat mainitsivat avovastauksissaan STEAn rahoittaman Paikka auki -hankkeen työmahdollisuudet sekä kesätyöt tai harjoittelupaikat opiskelijoille. Muita toimia otti esiin 17 prosenttia valtakunnallisista järjestöistä ja 10 prosenttia paikallisyhdistyksistä.

**TAULUKKO 1.** Valtakunnallisten ja paikallisten sote-yhdistysten työllisyystoimet heikossa työmarkkina-asemassa oleville 2024–2025 (työntekijöitä palkanneista yhdistyksistä).

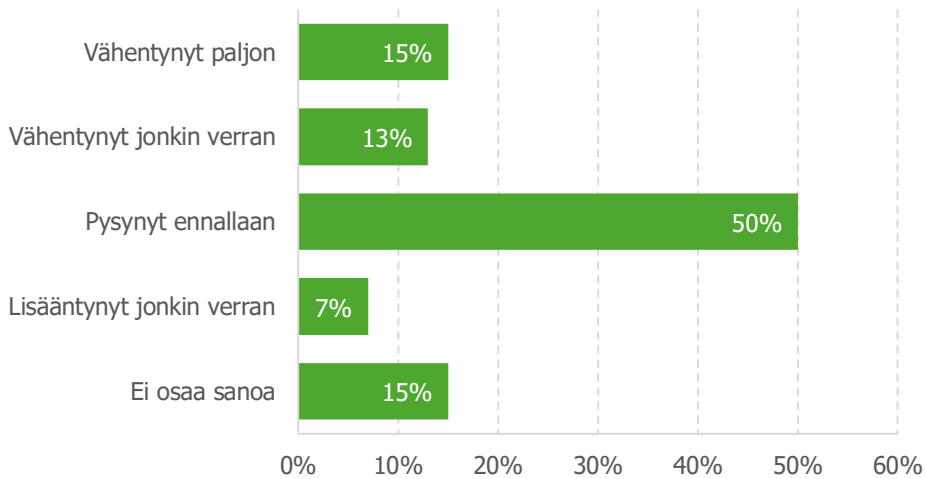
|   | Valtakunnalliset järjestöt (%) | Paikallisyhdistykset (%) |
|---|--------------------------------|--------------------------|
| Palkkatuetut työsuhteet   | 37                             | 39                       |
| Työkokeilut   | 28                             | 33                       |
| Tavalliset työsuhteet   | 17                             | 14                       |
| Oppisopimukset  | 13                             | 11                       |
| Kuntouttava työtoiminta   | 6                              | 20                       |
| Työvalmennus/työhön valmennus   | 4                              | 6                        |
| Ammatillinen kuntoutus  | 3                              | 6                        |
| Muu: Paikka auki -hanke, opiskelijoiden kesätyöt ja harjoittelupaikat | 17                             | 10                       |

## 2.2 Järjestöjen työllistämistoimien muutos

### Muutos heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisessä

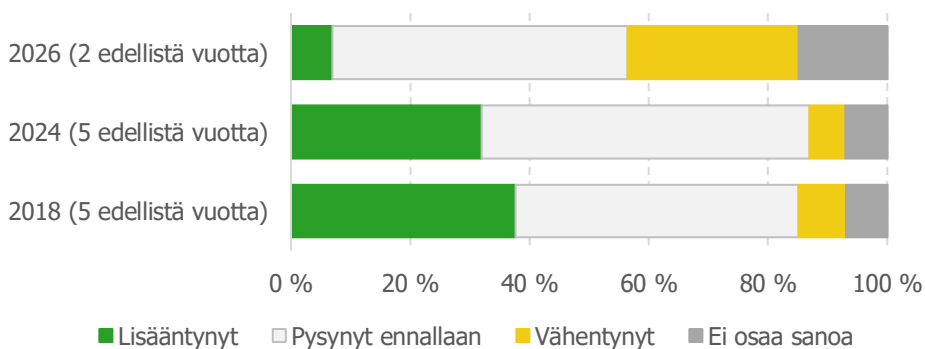
Työllistämismahdollisuuksien muutosta tiedusteltiin valtakunnallisilta järjestöiltä. Kahden viime vuoden aikana vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen on puolella järjestöistä pysynyt ennallaan (kuvio 3). Työllistäminen oli vähentynyt tuntuvasti 15 prosentilla ja jonkin verran 13 prosentilla kaikista vastanneista järjestöistä. Vain seitsemän prosenttia valtakunnallisista järjestöistä kertoi työllistämisen lisääntyneen järjestöissään kahden viime vuoden aikana, ja näistä kaikilla vain jonkin verran.

Mikäli tarkasteluun otetaan vain ne järjestöt, jotka ilmoittivat tarjonneensa erilaisia työllistämistoimia kahden viime vuoden aikana, olisi kuva vielä hieman kielteisempi. Työllistymismahdollisuuksia tarjonneista järjestöistä peräti 37 prosentilla työllistäminen on vähentynyt joko paljon tai jonkin verran. Vain joka kymmenes järjestö kuvasi työllistämisen lisääntyneen jonkin verran. Valtaosalla (51 %) tilanne oli säilynyt ennallaan.



**Kuvio 3.** Miten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen on kehittynyt valtakunnallisissa järjestöissä kahden viime vuoden aikana. (Kaikki kysymykseen vastanneet, N=119.)

Valtakunnallisten järjestöjen työllistämistä on tiedusteltu myös vuosina 2018 ja 2024. Tällöin on pyydetty arvioimaan viiden edeltävän vuoden kehitystä heikoissa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisessä. Kun tarkastelussa on pidempi ajanjakso, on nähtävissä järjestöjen työllistämisessä tapahtunut selkeä ja mittava muutos (kuvio 4).



**Kuvio 4.** Miten heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen on muuttunut valtakunnallisissa järjestöissä edeltävän kahden/viiden vuoden aikana.

2018 peräti 38 prosenttia valtakunnallisten järjestöjen johdosta kertoi työllistämisen järjestössään lisääntyneen edeltävän viiden vuoden aikana (Järjestöbarometri 2018). Vuonna 2024 kasvusta kertoi edeltäneen viiden vuoden aikana 32 prosenttia (Järjestöbarometri 2024). Niukentuneesta

kehityksestä kertoi vuosina 2028 ja 2024 vain 6–8 prosenttia järjestöistä. Vuoden 2026 arviot ovat siten edellisiin poikkileikkausvuosiin nähden jotakuinkin päinvastaiset: työllistäminen järjestöissä on selvästi useammin vähentynyt kuin kasvanut kahden edeltäneen vuoden aikana.

## Syyt työllistämistoimien muutokseen

Valtakunnallisten järjestöjen johtajilta tiedusteltiin avokysymyksellä, mistä työllistämisen määrän muutos järjestössä johtuu. Lisäksi pyydettiin näkemyksiä, mitkä ovat omassa järjestössä suurimmat esteet heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi. Koska työllistämisen muutokset olivat painokkaammin vähentymistä, vahvistivat työllistämisen esteissä kuvatut asiat työllistämisen muutosten syistä kertovaa viestiä. Vastaukset on jäsennellyt taulukkoon 2.

Avovastausten pääviesti on, että työllistämisen väheneminen ei johdu ensisijaisesti järjestöjen hallittomuudesta työllistää, vaan rakenteellisista ja taloudellisista esteistä. Yleisimmät esteet ovat rahoituksen loppuminen tai heikentyminen, palkkatuen riittämättömyys ja ohjausresurssien puute. Monilla järjestöillä olisi tahtoa työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia, mutta nykyiset resurssit, tukimallit ja työtehtävien rakenne eivät useinkaan mahdollista sitä kestävästi.

Selvästi yleisin perustelu koskee rahoituksen vähentymistä, mikä on toteutunut monella tapaa. Monessa vastauksessa muutos selitetään lähes yksinomaan rahoituksella. Vastauksissa ilmeni myös järjestöjen yleinen taloudellinen epävarmuus. Rahoitusta koskevia seikkoja kuvasi kuusi vastaajaa kymmenestä. Yleensä niukan rahoituksen ohella vastaajat mainitsevat eniten Paikka auki -ohjelman ja sen avustuksen loppumisen. Paikka auki -ohjelma näyttäytyy vastauksissa konkreettisena väylänä, jonka kautta järjestöt pystyivät aiemmin palkkaamaan nuoria, osatyökykyisiä tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä.

Muita usein esille nostettuja seikkoja olivat palkkatuen ehtojen kiristyminen ja STEA-avustusten leikkaukset. Kuntien ja hyvinvointialueiden työllistämistuen käytännöt myös vaihtelevat. Vaikka tukea työllistämiseen olisi saatavilla, se ei kata riittävästi palkka- ja sivukuluja sekä työväline- ja ohjauskustannuksia. Järjestölle jää liian suuri taloudellinen vastuu, johon nykyisessä kireässä taloudellisessa tilanteessa ei ole mahdollisuuksia. Joskus ratkaisuna resurssien vähenemiseen on siirrytty palkkatuesta työkokeiluihin.

”STEA lakkautti Paikka auki -ohjelman.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Paikka auki oli loistava mahdollisuus työllistää ja sitä käyttäisimme, jos se olisi mahdollista. Talouden epävarmuus lisäksi estää näitä.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Avustusleikkauksien vuoksi jouduimme vähentämään palkkatuetuettujen työntekijöiden määrää.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Palkkatukea ei ole enää saanut niin kuin ennen, tukiehdot kiristyneet.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Palkkatuesta huolimatta työnantajan sivukulut ovat isot ja emme pysty ottamaan yhtäkkiä lisää työvoimaa, sillä siihen ei ole budjettia.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Kuntien palkkatuki on riittämätöntä ja yhä isompi osa joudutaan kattamaan palkasta ja sivukuluista STEA:n avustuksella.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Muutosta lähinnä muodoissa, palkkatuesta on siirrytty pääasiallisesti työkokeiluihin, koska emme välttämättä pysty maksamaan edes osia palkkatuesta.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Toinen hyvin yleisesti mainittu perustelu työllistämisen vähenemiselle on se, että järjestöstä puuttuu perehdytys- ja ohjausresurssi. Näitä seikkoja mainitsi avovastauksissaan yli puolet kantaa ottaneista.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työllistäminen vaatii usein paljon ohjausta, perehdytystä, mentorointia ja rinnalla kulkemista. Työllistettävät tarvitsevat usein yksilöllistä tukea, työtehtävien pilkkomista, osaamisen vahvistamista ja joskus myös työelämätaitojen harjoittelua. Pienissä järjestöissä koetaan, ettei tähän aina ole osaamista tai kapasiteettia. Useissa järjestöissä työntekijämäärät ovat pieniä, työkuorma suuri ja esihenkilöitä vähän. Monet järjestöt kuvasivat, että vakituinen henkilöstö on jo äärirajoilla henkilöstön vähentyessä ja tulospainneiden kasvaessa. Useimmat vastaajat eivät kuitenkaan paikanna ongelmaa ensisijaisesti työllistettäviin ihmisiin, vaan siihen, ettei järjestöllä ole riittävästi henkilöstöä, aikaa ja osin osaamista tukea riittävästi työllistettäviä.

”Emme ehdi perehdyttää ja antaa tarvittavaa ohjausta ja tukea, koska meitä on vain 2 työntekijää liitossa.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Kun oman henkilökunnan määrä vähenee, ei ole riittävästi resurssia ohjaamiseen.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”---Työkokeilijoiden ja osatyökykyisten henkilöiden ohjaaminen edellyttää merkittävää työpanosta, suunnitelmallista tukea sekä riittäviä esihenkilö- ja mentorointiresursseja. Mikäli organisaation perusresurssi on samaan aikaan tiukka, ohjausvastuun kantaminen voi muodostua suhteettoman kuormittavaksi. ---”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Monet järjestöjohtajat kuvaavat, ettei niillä ole helposti rajattavia, avustavia tai matalan kynnyksen tehtäviä. Työ valtakunnallisissa järjestöissä on usein itsenäistä asiantuntijatyötä, joka vaatii erityisosaamista, eikä tehtäviä pystytä pilkkomaan työllistämisen tarpeisiin. Järjestötyön luonnetta kuvaavia perusteluja esitti joka viides kantaa ottanut järjestöjohtaja.

”Meillä ei ole juurikaan avustavia työtehtäviä, ainoastaan asiantuntijatason tehtäviä, eikä meillä ole rahaa työllistää lisää ihmisiä.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Korkea osaamis- ja koulutustasovaatimus ja erityisosaaminen tehtäviin yleisesti ottaen, vaikea irrottaa aikaa vähentyneiden asiantuntijoiden työpanoksesta perehdyttämiseen/tukemiseen/kouluttamiseen.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Työmme vaatii vahvaa asiantuntijuutta.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Järjestöjohto toi esille työllistämisen vähenemisen taustalla olevan järjestön oman epävarman tilanteen ja kuormituksen: rahoitusleikkaukset, muutosneuvottelut, irtisanomiset ja toiminnan supistuminen. Järjestöjen rahoitus on pitkälti määräaikaista ja vuosittain katkolla, jolloin on vaikeaa sitoutua työllistämiskausiin, kun on epävarmuutta jo järjestön vakihenkilöstön työsuhteiden jatkosta. Voimavarat käytetään ydintehtävien turvaamiseen. Tähän liittyy myös eettinen ja juridinen näkökulma: jos vakituista henkilöstöä on juuri vähennetty, tukityöllistettyjen ottaminen vastaaviin tehtäviin on ongelmallista. Oman organisaation muutostilanteen ja keskittymisen ydintoimintoihin mainitsi noin joka kuudes vastaaja.

”Resurssit ovat entistä niukemmat ja kaikkien ratkaisujen vaikuttavuutta suhteessa perustettavaan on harkittava tarkkaan. Kynnys heikossa työmarkkina-asemassa olevan palkkaamiseen on dramaattisesti noussut.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Irtisanomisten vuoksi emme voi tarjota palkkatuetta työtä.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Heidän työllistämisenä vaatii sekä rahoitusta että osaamista ja mentorointia. Sekä organisaation joustavaa asennetta työllistämiseen. Rahoitushaasteet vähentävät kaikkea tätä. On pakko keskittyä ydintehtäviin eikä resursseja riitä muuhun. Organisaatioiden yhteiskunnallinen ja sosiaalinen toiminta muuttuu ja vähenee. Monimuotoinen työelämä on tärkeä osa yhteiskunnan resilienssiä.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”---Lisäksi rahoituksen epävarmuus vaikuttaa työllistämismahdollisuuksiin. Järjestöjen toiminta perustuu usein määräaikaiseen hankerahoitukseen tai avustuksiin, mikä tekee pitkäjänteisen työllistämisen suunnittelusta haastavaa. Erityisesti tilanteissa, joissa työ edellyttää pidempää perehdytystä ja tukea, rahoitusjaksojen lyhyys voi rajoittaa mahdollisuuksia tarjota kestäviä työllistymispolkuja.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Osa vastaajista nosti esiin tukijärjestelmien monimutkaisuuden ja työllistämiseen liittyvän byrokratian. Tästä nostettiin esille työllistämiseen liittyvät sopimukset, raportointi, viranomaiskäytännöt ja eri tukimuotojen yhteensovittaminen, joiden kuvattiin vievän paljon aikaa. Tämä korostuu pienissä järjestöissä, joissa ei ole erillistä henkilöstöhallinnon työntekijää tai aiempaa niukemmat hallintoon käytettävät voimavarat. Osa järjestöjohtajista kritisoi lisäksi työkokeilujen olevan liian lyhytkestoisia omille kohderyhmille. Tarvittaisiin pidempiä, vaiheittaisia ja saumattomia polkuja esimerkiksi työkokeilusta palkkatukeen.

”Hallinnollinen taakka ja byrokratia, järjestössämme ei ole palkattua hr-henkilöä, joka ko. tehtäviä hoitaisi.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”---Työllistämiseen liittyvät raportointi- ja sopimusprosessit, eri viranomaistahojen käytännöt sekä byrokratia sitovat hallinnollista työaikaa. ---”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Työkokeilun kesto on olematon 1–3 kk, ei siinä ajassa kohderyhmämme hyödy jaksosta.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Tulisi olla mahdollisuus 6 kk työkokeiluun, jolloin harjoitellaan ihan työelämätaitoja ja tämän jälkeen saumaton jatko palkkatukeen. Tämän noin vuoden kestävän jakson aikana saamme tuloksia aikaan, jotta nuori siirtyy täysin avoimille työmarkkinoille.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Muita esteitä mainittiin harvemmin. Näitä olivat etätöiden lisääntyminen, työtilojen puute, työvälineiden tarve ja arjen työn johtaminen. Erityisesti perehdytys ja päivittäinen ohjaus koetaan vaikeammaksi etätöissä. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen vaatii enemmän läsnäoloa, spontaania tukea ja työyhteisöön kiinnittymistä.

”Resurssit ohjaamiseen ja työntekijän tukemiseen ovat rajalliset, koska työskentelemme pääsääntöisesti etänä.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

**TAULUKKO 2.** Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllistämisen muutosten syyt ja esteet valtakunnallisissa sote-järjestöissä.<sup>2</sup>

| Teema   | Vastaajista % |
|---|---------------|
| Rahoituksen, avustusten ja tukimuotojen loppuminen tai heikentyminen                                      | 60            |
| Henkilöresurssin puute työllistetyn ohjaukseen ja perehdytykseen  | 53            |
| Sopivien työtehtävien puute, työn asiantuntijaluonne ja osaamisvaatimukset                                | 20            |
| Järjestön muutostilanne: henkilöstövähennykset, ydintoimintaan keskittyminen                              | 15            |
| Hallinnollinen taakka, tukijärjestelmien monimutkaisuus, työkokeilujen liian lyhyt kesto tai katkonaisuus | 9             |
| Muut esteet: etätö, työtilat, käytännön työn johtaminen   | 7             |
| Myönteinen tahtotila ja hyvät kokemukset, mutta toteutus riippuu resursseista                             | 7             |

<sup>2</sup> Taulukkoon on yhdistetty kahden kysymyksen sisällöt. Kantaa otti 85 eri vastaajaa, työllistämisen muutokseen 48 ja työllistämisen esteisiin 79.

Vaikka suurin osa vastauksista käsittelee esteitä, mukana on myös myönteisiä kokemuksia. Useat järjestöt haluaisivat työllistää enemmän ja näkevät sen arvojen mukaisena. Työllistämisen toteutumisessa toistuu kuitenkin neljä ehtoa: sopiva henkilö, sopiva ja rajattavissa oleva tehtävä, mahdollisuus ohjata työllistettyä sekä riittävä rahoitus.

”Meillä on ollut hyviä kokemuksia työllistamisestä. Meille on hakeutunut hyviä tekijöitä, joiden työttömyysjaksoon vaikuttaneet syyt eivät ole vaikuttaneet työntekemisen laatuun.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

<sup>2</sup> Yhdistetty kahden yhdenmukaisia havaintoja tuottaneen avovastauksen analyysi. Kysymykset: Mikäli heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisen määrä järjestöissä on muuttunut, mistä muutos johtuu? Mitkä ovat mielestäsi suurimmat esteet heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseksi järjestöissä?

”Strategiamme on tukea heikossa työmarkkina-asemassa olevia työntekijöitä ja pyrimme löytämään heille mielekkäistä työtehtäviä osana yksiköidemme toimintaa.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”---On tärkeää korostaa, että sitoutuminen osatyökykyisten ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistämiseen säilyy. Jatkossa tämä kuitenkin edellyttää riittäviä ohjausresursseja ja hallinnollisesti sujuvampia rakenteita, jotta työllistäminen on aidosti kestäväää sekä työntekijän että työyhteisön näkökulmasta.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Haluamme toimia esimerkkinä, joten lopetimme siivouspalvelujen ulkoistuksen ja palkkasimme [---] nuoren henkilön siivojaksi - aitoon palkkatyöhön. Tarvittaessa henkilö saa ohjausta hyvinvointialueen tuetun työnohjaajalta.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

## 2.3 Hyvinvointi- ja työllisyysalueiden vaikutus järjestöjen mahdollisuuksiin työllistää

### Arviot hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden perustamisen vaikutuksista

Valtakunnallisten järjestöjen johto otti kantaa vuoden 2023 alusta käynnistyneiden hyvinvointialueiden ja vuoden 2025 alusta perustettujen työllisyysalueiden vaikutuksiin. Vaikutusta ennakoitiin oman järjestön mahdollisuuksiin tarjota työllistymistä edistävää toimintaa ja toiminnan kohderyhmien mahdollisuuksiin saada tarvitsemiaan työllisyyspalveluja.

Iso osa järjestöjohdosta ei osannut ottaa vaikutuksiin kantaa. Näkemyksiä tarkasteltiin siten pelkästään niiltä vastaajilta, joiden järjestö on kahden viime vuoden aikana tarjonnut vaikeassa työllisyysstilanteessa oleville työllistymismahdollisuuksia.

Myös työllistymismahdollisuuksia tarjonneilla järjestöillä oli vaikeuksia ottaa kantaa hyvinvointi- ja työllisyysalueiden käynnistymisen vaikutuksiin niin järjestönsä kuin vielä tyypillisemmin kohderyhmiensä työllisyyspalvelujen saannin kannalta. Valtakunnallista yleisarviota haastaa se, että niin hyvinvointialueilla kuin työllisyysalueilla työllisyyttä edistävät palvelut on organisoitu vaihtelevasti, lisäksi kunnat tarjoavat erilaisia työllisyyspalveluja (Vogt ym. 2024, Sundvall 2026, Kinnunen 2026). Työllisyysalueilla järjestöt on otettu eri tavoin mukaan työllisyyttä edistäviin yhteistyörakenteisiin, ja kokonaisuutena työllisyysalueiden johto arvioi järjestöjen roolin kaventuneen aiempaan nähden (Sosiaalibarometri 2026). Toisaalta varsinkin 2025 alussa toimintansa aloittaneista työllisyysalueista ei ole kertynyt kaikissa järjestöissä riittävästi kokemuksia.

Merkittävä huomio tuoreissa tuloksissa on se, että 21–26 prosenttia järjestöjohdosta arvioi helmimaaliskuussa 2026 hyvinvointi- ja työllisyysalueiden käynnistymisen heikentäneen niin oman järjestönsä työllistymistä edistävää toimintaa kuin kohderyhmiensä työllisyyspalvelujen saatavuutta (taulukko 3, kuvio 5). Heikentyminen arvioitiin hieman suuremmaksi palveluja tarvitsevien kuin järjestöjen kannalta.

Järjestön työllistämistä edistävän toiminnan tai järjestön kohderyhmien tarvitsemien työllisyyspalvelujen katsoi parantuneen hyvinvointi- ja työllisyysalueiden käynnistymisen myötä vain harva, 1–4 prosenttia järjestöjohtajista.

Kokonaisuutena useimmat vastaajat katsoivat, ettei hyvinvointialueiden tai työllisyysalueiden toiminnan käynnistymisellä ole ollut vaikutusta järjestön omiin mahdollisuuksiin tarjota työllistämistä edistävää toimintaa. Hyvinvointialueista näin koki puolet järjestöjohtajista, työllisyysalueista 42 prosenttia.

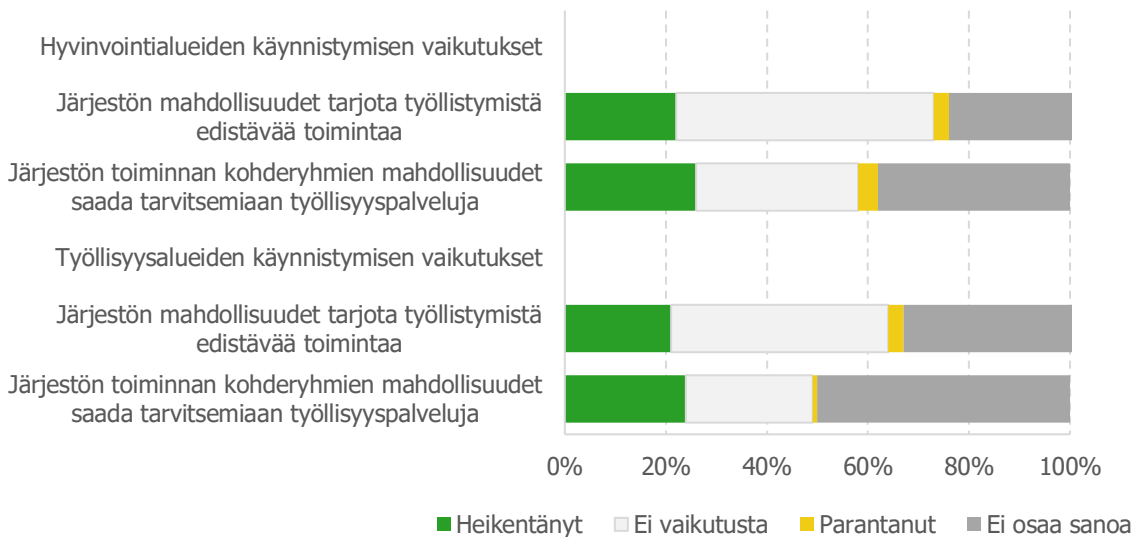
Järjestön kohderyhmien työllisyyspalvelujen saatavuuteen uusien rakenteiden vaikutus nähtiin suurempana. Hyvinvointialueiden käynnistymisellä vaikutusta ei nähnyt noin kolmannes (32 %) ja työllisyysalueiden käynnistymisellä joka neljäs järjestöjohtaja. Tätä selittää osaltaan se, että sosiaali- ja terveysjärjestöjen kohderyhmät vaihtelevat eri ikäisistä ja erilaisissa elämäntilanteissa tai terveydellisissä haasteissa oleviin ihmisiin. Kaikille kohderyhmille, kuten eläkeläisille, työllistyminen ei ole ajankohtainen asia.

”Edustamamme kohderyhmä on eläkkeellä. Toki osa heistä työskentelee, mutta he eivät ole työllisyyspalveluiden asiakaskuntaa.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

**TAULUKKO 3.** Hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden käynnistymisen arvioitu vaikutus järjestöjen työllistämistä edistävään toimintaan ja järjestön kohderyhmien työllisyyspalvelujen saatavuuteen valtakunnallisten järjestöjen mukaan (työllistymismahdollisuuksia tarjonneet järjestöt, n=73).

|   | Heikentänyt<br>% | Ei vaikutusta<br>% | Parantanut<br>% | Ei osaa sanoa<br>% |
|---|------------------|--------------------|-----------------|--------------------|
| <b>Hyvinvointialueiden käynnistymisen vaikutukset</b>                                   |                  |                    |                 |                    |
| Järjestön mahdollisuudet tarjota työllistämistä edistävää toimintaa                     | 22               | 51                 | 3               | 25                 |
| Järjestön toiminnan kohderyhmien mahdollisuudet saada tarvitsemiaan työllisyyspalveluja | 26               | 32                 | 4               | 38                 |
| <b>Työllisyysalueiden käynnistymisen vaikutukset</b>                                    |                  |                    |                 |                    |
| Järjestön mahdollisuudet tarjota työllistämistä edistävää toimintaa                     | 21               | 43                 | 3               | 34                 |
| Järjestön toiminnan kohderyhmien mahdollisuudet saada tarvitsemiaan työllisyyspalveluja | 24               | 25                 | 1               | 50                 |



**Kuvio 5.** Hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden käynnistymisen arvioitu vaikutus järjestöjen työllistymistä edistävään toimintaan ja järjestön kohderyhmien työllisyyspalvelujen saatavuuteen valtakunnallisten järjestöjen mukaan (työllistymismahdollisuuksia tarjonneet järjestöt, n=73).

## Arviot hyvinvointialueiden vaikutuksesta työllistämiseen

Järjestöjohtajat perustelivat avovastauksissaan<sup>3</sup> hyvinvointialueen käynnistymisen vaikutuksia järjestönsä työllistymistä edistävään toimintaan ja kohderyhmiensä mahdollisuuksiin saada tarvitsemiin työllisyyspalveluja.

Järjestöjohtajat mainitsivat työllistymistä tukevien palvelujen, erityisesti kuntouttavan työtoiminnan, vähentyneen tai niihin pääsyn vaikeutuneen. Useissa vastauksissa kuvataan, että kuntouttava työtoiminta on siirtynyt hyvinvointialueiden omaksi toiminnaksi tai sen ehdot ovat kiristyneet. Samalla järjestöjen merkittävä rooli kuntouttavassa työtoiminnassa on supistunut huomattavasti. Vastaajat nostivat esille myös kilpailutukset sekä uudet rekisteröinti- tai sääntelyvaatimukset, jotka ovat osaltaan rajanneet järjestöjen mahdollisuuksia toteuttaa työllistymistä tukevaa toimintaa. Osatyökykyisille ja pitkään työttömänä olleille tämän nähtiin heikentäneen mahdollisuuksia päästä työllistämispolulla eteenpäin.

”Mm. kuntouttavan työtoiminnan tarjonnan väheneminen ja siirtyminen alueiden omaksi toiminnaksi.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden määrä jäsenyhdistyksissämme puolittui.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Kilpailutukset ja HVA-alueiden omapalvelutuotanto.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

<sup>3</sup> Kantaa otti 34 valtakunnallista järjestöä.

”Järjestömme näkökulmasta nämä muutokset ovat johtaneet siihen, että meillä ei ole enää mahdollisuutta järjestää kuntouttavaa työtoimintaa samalla tavalla kuin aiemmin. Rekisteröintivaatimukset ja palveluntuottamiseen liittyvä sääntely ovat käytännössä rajanneet osan järjestötoimintojen toimijoista tämän toiminnan ulkopuolelle, erityisesti silloin kun järjestöjen toiminta perustuu matalan kynnyksen yhteisöllisiin ja osallisuutta vahvistaviin toimintamalleihin. Tämä on kaventanut järjestöjen roolia kuntouttavan työtoiminnan toteuttajina, vaikka järjestöillä olisi usein vahvaa osaamista osallisuuden, yhteisöllisyyden ja työelämävalmiuksien tukemisessa. Samalla se on muuttanut yhteistyörakenteita kuntien, hyvinvointialueiden ja järjestöjen välillä. Uudistuksen seurauksena järjestömme on joutunut tarkastelemaan omaa rooliaan uudelleen ja suuntaamaan toimintaansa enemmän osallisuutta, hyvinvointia ja työelämävalmiuksia tukeviin matalan kynnyksen toimintoihin, jotka täydentävät julkisia palveluja, mutta eivät ole varsinaista palveluntuotantoa.”

#### VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Järjestöjohtoa huolestutti hyvinvointialueilla se, että työllistymisessä erityistä tukea tarvitsevat ryhmät jäävät palveluissa sivuun. Vastauksissa korostui huoli nuorista, vammaisista henkilöistä, autismikirjon henkilöistä ja muista paljon tukea tarvitsevista. Heidän työllistymispolkunsa nähdään vaikeutuneen, koska palvelujärjestelmässä ei ole näistä ryhmistä riittävästi asiantuntemusta, palveluja on liian vähän tai vaikeisiin tilanteisiin tarjotaan liian lyhytkestoista palvelua. Osa vastaajista kuvasi yleensä työn saamisen vaikeutumista, työpaikkojen tehokkuusvaatimuksia ja sitä, että osatyökykyisten tai ohjausta tarvitsevien työllistyminen on vaikeampaa.

”Nuoret, joilla ei ole koulutusta tai on pitkäaikaistyöttömyyttä, yhdistettynä kenties muihin pulmiin, ovat tipahtaneet systeemistä kokonaan. Heille ei ole oikeita toimenpiteitä tarjolla. Ei useita vuosia kotona ollutta saa työelämään/opintoihin kiinnitettyä 1–3 kk työkokeilun aikana. Kuntouttavaan työtoimintaan ei ole mitään toivoa päästä.”

#### VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”---Hyvinvointialueilla on ollut leikkauksia esim. työosuusrahan, joka on heikentänyt esim. kehitysvammaisten autismikirjolla olevien asemaa.”

#### VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”HV-alueilla ei riittävästi resursseja eikä osaamista vammaisten ihmisten työllistämiseen liittyvistä asioista.”

#### VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Kaikenlaisen työn saanti on vaikeutunut, joten osatyökykyisillä haastetta on varmasti vielä enemmän.”

#### VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Työpaikkojen tehokkuusvaatimukset: eivät halua palkata, jos henkilö ei ole 100 % työkykyinen/tarvitsee ohjausta.”

#### VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Osa järjestöjohtojen mainitsemista vaikutuksista koski hyvinvointialueiden käynnistymisvaihetta ja kireän taloudellisen tilanteen synnyttämiä muutoksia. Jotkut kuvasivat hyvinvointialueiden käynnistymisen aiheuttaneen hitautta, epäselvyyttä ja katkoksia palveluissa. Uudet rakenteet ovat hakenneet muotoaan, toimintojen käynnistyminen on vienyt aikaa ja henkilöstön vaihtuvuus on aiheuttanut tietokatkoksia. Vastuunjakoa hyvinvointialueiden ja työllisyysviranomaisten välillä pidettiin

paikoin epäselvänä, erityisesti sitä, kuuluuko työllistymisen tuki hyvinvointialueille vai työllisyysviranomaisille.

”Hyvinvointialueiden toiminnot ovat hakeneet muotoaan ja siksi joidenkin toimintojen käynnistäminen on ottanut aikansa.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Pieni erityisryhmä jää jalkoihin, lisäksi HVAn henkilöiden suuri vaihtuvuus johtaa tietokatkoksiin.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Tiedonkulku ja yhteydenpito ollut vaikeaa.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Lähes kaikilla hyvinvointialueilla todettu, ettei työllistymisen tuki kuulu heidän tehtäviinsä vaan että työllisyysviranomaisten pitää hoitaa tämä.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Vain harvoissa vastauksissa mainittiin järjestöjen ja niiden kohderyhmien kannalta myönteisiä tai neutraaleja vaikutuksia, kuten terveystarkastusten yleistyminen tai se, että järjestöllä on hyvä kokonaiskuva alueiden eroista.

”Työttömien terveystarkastusten määrä on yleistynyt.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Vastauksista ilmenee, että hyvinvointialueiden käynnistyminen on heikentänyt tai vaikeuttanut työllistymistä tukevien palvelujen ja varsinkin kuntouttavan työtoiminnan saatavuutta sekä järjestöjen roolia niissä. Heikoimmalle ovat jääneet paljon tukea tarvitsevat ryhmät. Samalla kuitenkin iso osa järjestöjohtajista ei näe yhteyttä omaan toimintaansa tai ei pysty arvioimaan vaikutuksia.

## Arviot työllisyysalueiden vaikutuksista työllistämiseen

Järjestöjohto perusteli näkemyksiään myös työvoimapalvelujen järjestämisvastuun siirtymisestä kunnille ja työllisyysalueiden käynnistymisestä sekä näiden vaikutusta järjestönsä työllistämiseen ja kohderyhmiensä työllisyyspalveluihin.<sup>4</sup> Vastaajien oli varsin vaikeaa ottaa tähän kantaa. Osa totesi, että arviointiaika on ollut liian lyhyt, toisilla työllistäminen oli hyvin pienimuotoista tai kokemus työllistämisestä perustui aiempaan STEAn Paikka auki -ohjelmaan.

Vastaajien perusteluista nousi esille arvioita, että vaikeasti työllistyvien ja erityistä tukea tarvitsevien työttömien työnhakijoiden asema on heikentynyt. Vastaajat epäilivät, että työvoimapalvelujen huomio kohdistuu aiempaa enemmän helpommin ja nopeammin työllistettäviin sekä työttömyyden alkuvaiheeseen. Pitkäaikaistyöttömät, vammaiset henkilöt, nuoret ja muut paljon tukea tarvitsevat jäävät vastaajien mukaan helpommin palvelujen ulkopuolelle. Työllisyysalueilla ei ole riittävästi resursseja tai osaamista esimerkiksi vammaisten ihmisten työllistämiseen.

---

<sup>4</sup> Avovastaukseen otti kantaa 30 järjestöjohtajaa.

”Ainakin vallitsevassa työllisyystilanteessa työllisyysalueiden huomio kohdistuu helpommin työllistettäviin ja vaikeasti työllistyvät jäävät paitsioon.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Monilla alueilla rahoitus ja tekeminen käytännössä lopetettu pidempään työttömänä olevien ja esimerkiksi merkittävästi tukea vammaisena henkilönä tarvitsevien osalta.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste on edelleen matalalla noin 6 % tasolla. Huomio palveluissa taitaa olla työttömyyden alkupäässä. Työttömyyden pitkittymistä yritetään tilkitä työttömyyden alussa.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Työllistymisalueiden käynnistyttyä on samanaikaisesti vähentynyt palkkatuen saatavuus. Palkkatuen kriteerit ovat tiukentuneet, palkkatukityöpaikat vähentyneet tai jopa loppuneet joillain alueilla kokonaan. Järjestöjen palkkatuetun työntekijöiden määrä on laskenut.

”Jäsenyhdistystemme palkkatuetun työntekijöiden määrät olivat neljäsosa edellisestä vuodesta viime vuoden syyskuussa.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Palkkatukipaikkoja järjestöille tarjotaan rajatummin tai joillain alueilla ei lainkaan.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Työllisyysalueiden käynnistyminen näkyy järjestöissä myös niin, että uudet toimintamallit, yhteistyökäytännöt ja vastuunjaot ovat vielä muotoutumassa. Tämä on hidastanut yhteistyötä järjestöjen ja työllisyyspalvelujen välillä. Osa järjestöjohdosta koki, että järjestöjen rooli työllistämässä on uusissa rakenteissa kaventunut tai on vielä epäselvä.

”Julkisten työvoimapalvelujen siirtyminen kunnille ja työllisyysalueiden käynnistyminen on lisännyt rakenteellista epäselvyyttä yhteistyössä järjestöjen ja työllisyyspalveluiden välillä.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”---Samalla järjestöjen rooli työllisyyden tukemisessa ja osallisuutta vahvistavissa toiminnoissa hakee vielä paikkaansa uusissa rakenteissa.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

Muutamassa vastauksessa näkyy myönteisempi sävy: esimerkiksi yhteistyön koetaan voivan selkeytyä suurempien työllisyysalueiden myötä, tai palkkatukipäätös on saatu nopeasti. Nämä ovat kuitenkin selvästi harvinaisempia kuin kielteiset tai epävarmat arviot.

”Selkeämpää yhteistyötä kun työllisyysalueet ovat suurempia.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

”Toinen alkava työsuhde oli henkilön itsensä meiltä hakema. Kun oltiin saatu asiat hänen [työllistettävä] kanssaan kuntoon, päätös palkkatuesta tuli seuraavana päivänä.”

VALTAKUNNALLINEN JÄRJESTÖ

## 3 Johtopäätökset: järjestöjen työllistämisrooli kapenee, vaikka tuen tarve kasvaa

### Järjestöt tavoittavat vaikeassa työllisyystilanteessa olevia ihmisiä

Järjestöbarometrin 2026 tulokset osoittavat, että sosiaali- ja terveysjärjestöillä on yhä merkittävä tehtävä heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllistymisen tukemisessa. Järjestöt tavoittavat erityisesti ryhmiä, joille julkiset palvelut, avoimet työmarkkinat tai tavanomaiset työnhaun keinot ovat liian vaativia, vaikeasti saavutettavia tai riittämättömiä. Niiden merkitys korostuu tilanteissa, joissa työllistyminen edellyttää luottamuksen rakentamista, pitkäjänteistä ohjausta, työtehtävien muokkaamista ja monialaista tukea.

Kahden viime vuoden aikana työllistymismahdollisuuksia on tarjonnut 61 prosenttia valtakunnallisista sote-järjestöistä ja 11 prosenttia paikallisyhdistyksistä. Kun tarkastelu rajataan työntekijöitä palkanneisiin paikallisyhdistyksiin, osuus nousee 64 prosenttiin. Työllistämistoiminta keskittyy siten niille järjestöille, joilla on palkattua henkilöstöä, riittävä taloudellinen perusta ja käytännön mahdollisuus kantaa työnantjavastuuta.

Järjestöjen yleisimmät työllistämisen muodot olivat kahden viime vuoden aikana palkkatuetut työsuhteet ja työkokeilut. Valtakunnallisista järjestöistä 37 prosenttia ja työntekijöitä palkanneista paikallisyhdistyksistä 39 prosenttia on tarjonnut palkkatuettuja työsuhteita. Työkokeiluja on tarjonnut 28 prosenttia valtakunnallisista järjestöistä ja 33 prosenttia paikallisyhdistyksistä. Paikallisyhdistyksissä korostuu lisäksi kuntouttava työtoiminta, jota on tarjonnut 20 prosenttia paikallisyhdistyksistä mutta vain kuusi prosenttia valtakunnallisista järjestöistä. Tämä kuvaa järjestökentän työnjakoa: valtakunnalliset järjestöt toimivat usein asiantuntija- ja kehittämisorganisaatioina, kun taas paikallisyhdistykset tarjoavat arjen matalan kynnyksen toimintaympäristöjä.

### Järjestöjen rooli työllistämässä on haurastunut

Järjestöjen mahdollisuudet kantaa vastuuta vaikeasti työllistyvien ihmisten työllistämistä ovat heikentyneet. Muutoksen taustalla ovat ennen kaikkea resurssien niukkeneminen, työllisyysneuvonhoidon rakenteelliset uudistukset ja järjestöjen osaamisen aiempaa ohuempi hyödyntäminen uusissa palvelurakenteissa (liite 4).

Järjestöjen työllistämistoiminta on kääntynyt supistuvaan suuntaan. Valtakunnallisista järjestöistä 28 prosenttia arvioi heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllistämisen vähentyneen kahden viime vuoden aikana, ja vain seitsemän prosenttia arvioi sen lisääntyneen. Työllistämistoimia tarjonneilla valtakunnallisilla järjestöillä muutos on vielä kielteisempi: 37 prosenttia kertoo toiminnan vähentyneen ja vain joka kymmenes lisääntyneen. Tämä poikkeaa selvästi aiempien vuosien tilanteesta.

Vähentyminen ei järjestöjen vastausten perusteella johdu ensisijaisesti haluttomuudesta työllistää. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten tukeminen nähdään järjestöissä edelleen omien arvojen ja yhteiskunnallisen tehtävän mukaisena. Esteet ovat ennen kaikkea rakenteellisia. Järjestöjen työllistämiskyky rakentuu kolmen ehdon varaan: rahoituksen, ohjausresurssien ja

tarkoituksenmukaisten työtehtävien. Jos jokin näistä puuttuu, työllistäminen muuttuu järjestön näkökulmasta riskiksi. Tämä korostuu erityisesti niiden ihmisten kohdalla, joiden työllistyminen edellyttää tavallista enemmän perehdytystä, rinnalla kulkemista ja yhteistyötä viranomaisten kanssa.

## Rahoitusleikkaukset ja palvelurakenteiden muutokset heikentävät järjestöjen työllistämismahdollisuuksia

Rahoitusleikkaukset, määräaikainen hanke- ja avustusrahoitus, muutosneuvottelut ja irtisanomiset ovat johtaneet monissa järjestöissä siihen, että voimavarat suunnataan ydintoimintojen turvaamiseen. Heikossa työmarkkinatilanteessa olevien ihmisten työllistäminen näyttää juridisesti ja eettisesti vaikeana tilanteessa, jossa järjestö on samaan aikaan joutunut vähentämään omaa vakituista henkilöstöään.

STEA:n rahoittaman Paikka auki -avustusohjelman päättyminen on ollut järjestöjen näkökulmasta konkreettinen käännekohta. Ohjelma edisti vuosina 2014–2025 vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymistä tarjoamalla työpaikkoja sote-järjestöissä, ja sen kohderyhmiä olivat työttömät tai vailla opiskelupaikkaa olevat nuoret ja osatyökykyiset henkilöt (STEA 2026). Samanaikaisesti STEA:n myöntämien valtionavustusten leikkaukset ovat heikentäneet järjestöjen kykyä kantaa työnantajariskiä sekä kattaa palkka- ja sivukuluja. Valtionavustukset ovat supistuneet ja supistuvat edelleen merkittävästi vuosina 2024–2027: vuoden 2024 noin 384 miljoonan euron määrärahataso laski vuonna 2025 noin 304 miljoonaan euroon, ja vuonna 2027 avustuksia arvioidaan myönnettävän enää noin 190 miljoonaa euroa (STM 2024; STEA 2026).

Myös hallinnolliset uudistukset ovat lisänneet epäselvyyttä ja palvelukatveja. Hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden käynnistyminen on hämärtänyt järjestöjen roolia työllistymistä tukevissa palveluissa. Järjestöt ovat toistaiseksi melko ohuesti mukana työllisyysalueiden yhteistyörakenteissa, tai niiden roolia ei tunnisteta, ja järjestöjen työllistämispalvelujen ja osaamisen hyödyntäminen on vähentynyt aiemmasta (Sosiaalibarometri 2026). Järjestöistä yli viidennes arvioi, että alueuudistukset ovat heikentäneet sekä niiden mahdollisuuksia tarjota työllistymistä edistävää toimintaa että niiden kohderyhmien mahdollisuuksia päästä tarvitsemiinsa palveluihin.

Tämä muodostaa keskeisen ristiriidan. Järjestöjen roolia pidetään työllisyysalueilla aiempaa heikompana, vaikka juuri niiden osaamista tarvittaisiin palvelukatveiden paikkaamiseen. Järjestöillä on kokemusta kohderyhmistä, jotka tarvitsevat samanaikaisesti sosiaalista, terveydellistä, taloudellista ja työelämään liittyvää tukea. Jos järjestöt jäävät uusien rakenteiden ulkopuolelle, vaikeimmin työllistyvien palvelupolut voivat katketa entistä useammin. Samalla järjestömuotoisten palveluntuottajien määrän väheneminen ja palvelujen vaikeutunut rahoitus lisäävät huolta siitä, mitä matalan kynnyksen työllistymispoluille tapahtuu tulevina vuosina (Peltosalmi 2025; Peltosalmi & Londén 2025).

Hyvinvointialueilla järjestöjen toimintamahdollisuuksia ovat kaventaneet erityisesti kuntouttavan työtoiminnan väheneminen ja siirtyminen hyvinvointialueiden omaksi toiminnaksi ja siten järjestöiltä ostettavan palvelun supistuminen. Tarjonnan supistuminen näkyy selvästi osallistujamäärissä. Maaliskuun 2026 lopussa kuntouttavassa työtoiminnassa oli 11 100 henkilöä, mikä oli 24 prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin (KEHA-keskus 2026). Palveluja tuottavat järjestöt ennakoivat varsin laajasti kuluvan kahden vuoden aikana ainakin yhden palvelumuotonsa olevan erityisissä vaikeuksissa, tyypillisesti juuri kuntouttava työtoiminta (Peltosalmi & Londén 2025).

Kuntouttavan työtoiminnan vähenemistä voi tulkita ennakoivaksi sopeutumiseksi palvelu- ja lain-säädäntöuudistukseen. Valmistelussa on todettu, ettei nykyistä kuntouttavan työtoiminnan mallia voida siirtää kunnille sellaisenaan, eikä palvelu jatku nykyisessä muodossaan (STM n.d.). Hyvinvointialueet näyttävät myös vähentäneen säästöyistä jo etupainotteisesti kuntouttavan työtoiminnan ostoja (Sosiaalibarometri 2025). Hallituksen esitys kuntouttavan työtoiminnan lakkauttamisesta on tarkoitus antaa eduskuntaan syksyllä 2026, ja muutosten on kaavailtu tulevan voimaan pääosin vuonna 2027 (STM 2026a).

Työllisyysalueilla järjestöjen heikentyneitä työllistämismahdollisuuksia selittää erityisesti palkkatuen ehtojen kiristyminen ja järjestöjen mahdollisuus saada aiempaa selvästi vähemmän palkkatukea työllistämiseen. Vates-säätiön palkkatukiselvitys keväältä 2026 vahvistaa palkkatuen epävarmuutta: palkkatukea ei myönnetä kaikilla työllisyysalueilla, ehdot ovat tiukentuneet, tukijaksot lyhentyneet ja määrärahat ovat niukat. Kehitys on yhdenvertaisuuden näkökulmasta huolestuttava, koska palkkatuen saatavuus, kesto ja ehdot vaihtelevat yhä enemmän alueittain ja ajankohdan mukaan. Työllisyysalueet eroavat myös siinä, millä ehdoilla myönnetään järjestöille aiemmin keskeistä 100 prosentin palkkatukea. Osa alueista ei myönnä sitä lainkaan. Työllistämiseen on syntynyt myös kunta- ja rekrytointilisiä, joista kuitenkin vain osa soveltuu järjestöjen käyttöön. (Hyttinen 2026.)

## Järjestöjen erityinen lisäarvo syntyy matalasta ja kokonaisvaltaisesta tuesta

Työllisyys- ja hyvinvointialueiden rakenteet eivät vielä kykene varmistamaan, että vaikeasti työllistytävät pääsisivät tarvitsemiinsa monialaisiin palveluihin. Palvelupolut katkeavat, palveluissa on viiveitä, rahoitus on riittämätöntä ja vastuunjaossa epäselvyyksiä. Samaan aikaan monialaista tukea tarvitsevien työttömien työnhakijoiden määrän ennakoitiin kasvavan toimeentulotuen ehtojen kiristyessä. (Sosiaalibarometri 2026.) Ensiarvioiden perusteella työvoimapalveluihin on ohjautunut tuhansia uusia työnhakijoita (Kela 2026).

Järjestöjen vahvuus ei ole vain siinä, että ne tarjoavat yksittäisiä työpaikkoja, työkokeiluja tai palveluja. Niiden erityinen lisäarvo syntyy kyvystä tavoittaa ihmisiä, jotka ovat jo etääntyneet palvelujärjestelmästä tai avoimilta työmarkkinoilta. Järjestöt pystyvät luomaan turvallisia välitiloja, joissa työelämävalmiuksia voidaan rakentaa vaiheittain ja joissa työllistyminen kytkeytyy osallisuuden, toimintakyvyn ja hyvinvoinnin vahvistumiseen.

Kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllistyminen ei yleensä etene suoraviivaisesti palvelusta avoimille työmarkkinoille. Järjestöjen edustamilla väestöryhmillä – pitkäaikaistyöttömillä, osatyökykyisillä, vammaisilla henkilöillä, mielenterveys- ja päihdekuntoutujilla, asunnottomilla, maahan muuttaneilla ja koulutuksen ulkopuolella olevilla nuorilla – työllistymisen esteet kietoutuvat usein yhteen. Siksi tarvitaan palvelupolkuja, jotka tunnistavat työn, toimeentulon, terveyden, asumisen, kielen, koulutuksen ja sosiaalisen luottamuksen väliset yhteydet.

Järjestöjen onnistuneina pidetyt työllistämismallit alkavat harvoin suorasta työnhausta. Työllistäminen käynnistyy usein luottamuksen rakentamisesta, elämäntilanteen kartoittamisesta ja toimintakyvyn vahvistamisesta. Sen jälkeen ne tarjoavat välivaiheen kohti työelämää: mentorointia, valmennusta, työharjoittelua, palkkatuettua työtä, osa-aikaista siirtymätyötä, tuettua työllistymistä tai muuta yksilöllisesti sovitettua työelämäpolkua. Tästä kertovat esimerkiksi Suomen Pakolaisavun Sauma-työelämävalmennus, Sininauhasäätiön Verstaas-hanke, Kuntoutussäätiön KUTU-malli ja

Tuettu osuuskunta -malli sekä Silta-Valmennuksen ja Valo-Valmennuksen toimintamallit. (Ansio & Koivisto 2023; Laasanen ym. 2019; Sininauhaääitiö 2025; Silta-Valmennusyhdistys n.d.; Suomen Pakolaisapu n.d.; Valo-Valmennusyhdistys n.d.).

Näitä esimerkkejä yhdistää se, että työllisyysaasteita ei eroteta sosiaalisista ja terveydellisistä ongelmista. Työllistyminen ymmärretään monivaiheisena prosessina, jossa tuki työnhakuun ja työn tekemiseen yhdistyy arjen hallintaan, asumiseen, terveyteen, kieleen, koulutukseen, velka- ja etuusasioihin sekä työnantajayhteistyöhön. Toimintaa tukee yleensä usean tahon verkosto, ja eteneminen rakentuu asiakkaan tilanteen, työkyvyn ja voimavarojen mukaan.

## Järjestöt on tunnistettava työllisyyden edistämisen ydinkyvykkyyksiin

Kokonaisuutena Järjestöbarometrin tulokset, Sosiaalibarometri 2026 ja SOSTEn palveluntuottajaselvitykset piirtävät samansuuntaisen kuvan: järjestöjen työllistämisrooli on samaan aikaan välttämätön ja haavoittuva. Järjestöillä on osaamista, kokemusta ja toimivia käytäntöjä heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten tukemiseen, mutta niiden toimintaedellytykset ovat heikentyneet rahoitusleikkausten, palkkatuen ja kuntouttavan työtoiminnan muutosten, ohjausresurssien niukkuuden ja hallinnollisten uudistusten vuoksi.

Järjestöjä ei tulisi käsitellä vain täydentävinä hanketoimijoina tai määräaikaisina lisäpalveluina. Ne tulisi nähdä osana työllisyysjärjestelmän ydinkyvykkyyttä erityisesti silloin, kun tavoitteena on tavoittaa kaikkein vaikeimmassa asemassa olevat ihmiset. Tämä edellyttää pitkäjänteisempää rahoitusta, riittävää ja tarkoituksenmukaista työllistämisen tukea, ohjaus- ja mentorointiresurssien huomioimista sekä selkeitä yhteistyörakenteita työllisyysalueiden, hyvinvointialueiden, kuntien ja järjestöjen välille. Järjestöjen erityisosaamisen hyödyntämiseen tulisi muotoilla työllisyysalueille selkeä toimintamalli.

Julkisten palvelujen organisoituessa yhä suuremmiksi alueellisiksi kokonaisuuksiksi tulisi edelleen muistaa erikokoiset järjestöt, jotta myös pienemmillä toimijoilla olisi mahdollisuus tarjota työllistymismahdollisuuksia ja järjestönsä erityisosaamista.

Sosiaalibarometrissa yli puolet työllisyysalueiden johdosta ja päättäjistä ennakoivat järjestöjen roolin supistuvan lähivuosina, vaikka järjestöiltä odotetaan edelleen erityisasiantuntemusta, vertaistukea ja osatyökykyisten työllistämistä (Sosiaalibarometri 2026). Jos järjestöjen rooli kapenee nykyisestä, vaikutukset kohdistuvat todennäköisesti juuri niihin ryhmiin, joiden palvelutarve on suurin ja joiden työllistyminen edellyttää pitkäjänteistä tukea. Ilman järjestöjen osaamisen systemaattista hyödyntämistä palvelujärjestelmästä voi kadota sellaista matalan kynnyksen kapasiteettia, jota julkiset palvelut tai markkinaehtoiset toimijat eivät helposti korvaa. Tästä syystä järjestöjen työllistämistyön turvaaminen ei ole vain järjestöpolitiikkaa, vaan olennainen osa vaikeasti työllistyvien työllisyys-, osallisuus- ja hyvinvointipolitiikkaa.

## Lähteet

- Ansio Liisa & Koivisto Anne (toim.) (2023). Tuettu osuuskunta – silta työelämään. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [https://www.jamk.fi/sites/default/files/2023-05/Tuettu\\_osuuskunta\\_opas\\_web.pdf](https://www.jamk.fi/sites/default/files/2023-05/Tuettu_osuuskunta_opas_web.pdf)
- Hyttinen, Jasmine (2026). Palkkatuen saatavuus yhä epävakaata – alueelliset erot kasvavat. Artikkelinä 28.5.2026. Vates-säätiö. <https://vates.fi/palkkatuen-saatavuus-yha-epavakaata-alueelliset-erot-kasvavat/>
- Järjestöbarometri 2018 (2018). Peltosalmi Juha, Eronen Anne, Litmanen Tapio, Londén Pia, Näätänen Ari-Matti, Ruuskanen Petri & Selander Kirsikka. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/11/jarjestobarometri-2018-soste.pdf>
- Järjestöbarometri 2024 (2024). Peltosalmi Juha, Eronen Anne, Londén Pia & Ruuskanen Petri. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. [https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2024/10/JB-2024\\_01102024-1.pdf](https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2024/10/JB-2024_01102024-1.pdf)
- KEHA-keskus (2026). Työllisyyskatsaus maaliskuu 2026. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026041728645>
- KELA (2026). Toimeentulotuen perusosaa alennettiin huhtikuussa yli 5 700 tuensaajalta – lähes 12 000 asiakasta välttyi tuen alentamiselta. [Luettu 28.5.2026]. <https://www.kela.fi/tietotarjotin/1397930-toimeentulotuen-perusosaa-alennettiin-huhtikuussa-yli-5-700-tuensaajalta-l%C3%A4hes-12-000-asiakasta-v%C3%A4ltyi-tuen-alentamiselta>
- Kinnunen Riitta (2026). Kuntakysely ei-lakisääteisistä työllisyyttä tukevista palveluista. Keskeiset tulokset ja johtopäätökset. 11.2.2026. PowerPoint-esitys. KEHA-keskus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026021313345>
- Laasanen Olli, Boltar Leena, Liimatainen Anna-Kaisa & Forssén Sonja (2019). Tuetun työllistymisen malli pitkäaikaistyöttömille: Kuntouttavan työn uudistajat (KUTU) -hankkeen loppuraportti (Kuntoutussäätiön työselosteita 58/2019). Kuntoutussäätiö. <https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/KUTU-tyoseloste-58.pdf>
- Peltosalmi Juha (2025). Järjestömuotoisten tuottajien sosiaali-, varhaiskasvatus- ja terveyspalvelut vuonna 2025. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. [https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2025/04/Palveluselvitys-2025\\_final.pdf](https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2025/04/Palveluselvitys-2025_final.pdf)
- Peltosalmi Juha & Londén Pia (2025). Selvitys järjestömuotoisten sote-palveluntuottajien ajankohtaistilanteesta 2025. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/1970/01/Selvitys-jarjestomuotoisten-sote-palveluntuottajien-ajankohtaistilanteesta-2025.pdf>
- Silta-Valmennusyhdistys ry (n.d.). Toimintamuodot. [Luettu 28.5.2026.] <https://www.siltavalmennus.fi/toiminta-osio/toimintamuodot>
- Sininahasaatiö (2025). Verstas-hanke tarjoaa mielekästä tekemistä ja tukee osallisuutta. Verkkosivu 2.4.2025. <https://sininahasaatio.fi/verstas-hanke-tarjoaa-mielekasta-tekemista-ja-tukee-osallisuutta/>

Sosiaalibarometri 2026 Työllisyysalueiden tila (2026). Anne Eronen & Pia Londén. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2026/04/Sosiaalibarometri-2026.pdf>

Sosiaalibarometri 2025 (2025). Eronen Anne, Londén Pia, Palanne Aliisa, Peltosalmi Juha & Teittinen Antti. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/1970/01/SOSTE-Sosiaalibarometri-2025-06-16.pdf>

STM (2026a). Lausuntopyyntö sosiaalihuoltolakiin ehdotetuista muutoksista. Tiedote 17.4.2026. <https://stm.fi/-/lausuntopyynto-sosiaalihuoltolakiin-ehdotetuista-muutoksista>

STM (2026b). Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen toimintaan 274 miljoonaa euroa vuonna 2026. Tiedote 26.1.2026. <https://stm.fi/-/sosiaali-ja-terveysalan-jarjestojen-toimintaan-274-miljoonaa-euroa-vuonna-2026>

STM (2024). Järjestöavustukset pienentyvät osana valtiontalouden säästöjä. <https://stm.fi/-/jarjestoavustukset-pienentyvat-osana-valtiontalouden-saastoja>

STM (n.d.) Sosiaalihuollon palvelu-uudistus. <https://stm.fi/sosiaalihuollon-palvelu-uudistus>

STEA (2026a). Paikka auki -avustusohjelma (päättynyt 2025). <https://www.stea.fi/avustusten-hakeminen/avustusohjelmat/paikka-auki-avustusohjelma/>

STEA (2026b). Uusien vuonna 2027 myönnettävien STEA-avustusten hakuaika on alkanut. Uutinen 4.5.2026. <https://www.stea.fi/uusien-vuonna-2027-myonnettavien-stea-avustusten-hakuaika-on-alkanut/>

Sundvall Santtu (2026). Valtakunnallinen katsaus työvoimapalvelujen järjestämisestä 1–12/2025. KEHA-keskus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026021814145>

Suomen Pakolaisapu (n.d.). Yhdenvertaisen työelämän edistäminen. [Luettu 22.5.2026] <https://pakolaisapu.fi/yhdenvertaisen-tyoelaman-edistaminen/>

TEM (n.d.). Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. [Luettu 21.5.2026]. <https://tem.fi/palkkatuki>

Valo-Valmennusyhdistys ry (n.d.). Valo-Valmennus on näyttöön valmistavaa valmennusta ja se on osallistujalle maksutonta: Miten prosessi etenee? [Luettu 28.5.2026.] <https://valo-valmennus.fi/toimintamallit/>

Vogt Ellen, Saikku Peppi, Blomgren Sanna, Karjalainen Jarno, Kock Tuula & Normia-Ahlsten Leena (2024). Työllistymistä ja työkykyä tukevat sosiaali- ja terveyspalvelut hyvinvointialueilla 2024. Hyvinvointialueille, Helsingin kaupungille ja HUS-yhtymälle tehdyn kyselyn tulokset. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 44/2024. Helsinki. [https://www.hyvil.fi/wp-content/uploads/2024/08/URN\\_ISBN\\_978-952-408-341-6.pdf](https://www.hyvil.fi/wp-content/uploads/2024/08/URN_ISBN_978-952-408-341-6.pdf)

## Liitteet

**LIITE 1.** Onko paikallisyhdistys tarjonnut kahden viime vuoden aikana työllistymismahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville yhdistyksen palkattujen työntekijöiden määrän mukaan.

|       | Palkattuja<br>työntekijöitä<br>1<br>% | Palkattuja<br>työntekijöitä<br>2–3<br>% | Palkattuja<br>työntekijöitä<br>4–9<br>% | Palkattuja<br>työntekijöitä<br>10–150<br>% | Yhteensä<br>% |
|-------|---------------------------------------|---|---|--|---------------|
| Ei    | 55                                    | 41                                      | 25                                      | 21   | 35            |
| Kyllä | 45                                    | 59                                      | 75                                      | 79   | 65            |

\*\*\* Tilastollisesti erittäin merkitsevä ero työntekijämäärältään eri kokoisten yhdistysten kesken. Mukana yhdistykset, joilla on palkattuja työntekijöitä (n=218).

**LIITE 2.** Onko paikallisyhdistys tarjonnut kahden viime vuoden aikana työllistymismahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville yhdistyksen nykyisen taloudellisen tilanteen mukaan.

|       | Huono<br>% | Melko<br>huono<br>% | Ei huono,<br>ei hyvä<br>% | Melko<br>hyvä<br>% | Hyvä<br>% | Yhteensä<br>% |
|-------|------------|---------------------|---------------------------|--------------------|-----------|---------------|
| Ei    | 78         | 82                  | 88                        | 89                 | 92        | 88            |
| Kyllä | 22         | 18                  | 12                        | 12                 | 8         | 12            |

\*\* Tilastollisesti merkitsevät erot taloudellisen tilanteen mukaan. Kaikki vastaajat luokiteltu mukaan, puuttuvat vastaukset koodattu "ei työllistämistoimia tarjottu" -vaihtoehtoon (n=1255).

**LIITE 3.** Onko paikallisyhdistys tarjonnut kahden viime vuoden aikana työllistymismahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville yhdistyksen taloudellisen tilanteen mukaan 12 kuukauden kuluttua.

|       | Huono<br>% | Melko<br>huono<br>% | Ei huono,<br>ei hyvä<br>% | Melko<br>hyvä<br>% | Hyvä<br>% | Yhteensä<br>% |
|-------|------------|---------------------|---------------------------|--------------------|-----------|---------------|
| Ei    | 69         | 79                  | 87                        | 92                 | 94        | 88            |
| Kyllä | 31         | 21                  | 13                        | 8                  | 6         | 12            |

\*\*\* Tilastollisesti erittäin merkitsevät erot taloudellisen tilanteen mukaan. Kaikki vastaajat luokiteltu mukaan, puuttuvat tiedot koodattu "ei työllistämistoimia tarjottu" -vaihtoehtoon mukaan (n=1223).

**LIITE 4.** Järjestöjen työllistämistoimet, järjestöjen näkemysten vertailu työllisyysalueiden johdon näkemyksiin sekä palveluja ja resursseja koskeviin tietoihin.

| Teema                           | Keskeinen havainto  |
|---------------------------------|---|
| Työllistämistoimien laajuus     | 61 % valtakunnallisista järjestöistä ja 64 % työntekijöitä palkkanneista paikallisyhdistyksistä tarjosi työllistymismahdollisuuksia 2024–2025. Työllisyysalueiden johdosta 58 % arvioi järjestöjen osaamisen hyödyntämisen hyväksi tai melko hyväksi, kun 2023 osuus oli 80 % (Sosiaalibarometri 2026).   |
| Keinovalikoima                  | Yleisimmät muodot sote-järjestöillä olivat 2024–2025 palkkatuetut työsuhteet ja työkokeilut; paikallistasolla myös kuntouttava työtoiminta. Palkkatuki on edelleen työllisyysalueiden käytössä (TEM n.d.), mutta alueiden kesken on eroja sen saatavuudessa, ehdoissa ja kestossa, kuten myös siinä, myönnetäänkö järjestöille tärkeää 100 prosentin palkkatukea (Hyttinen 2026).   |
| Muutossuunta                    | 28 % valtakunnallisista järjestöistä raportoi työllistämistoiminnan vähentyneen ja 7 % lisääntyneen kahden viime vuoden aikana. Työllistämistoimia tarjonneista järjestöistä vähennyksistä kertoi 37 % ja lisäyksistä 10 %. Vuosina 2018 ja 2024 työllistämistoimet olivat selvästi useammin lisääntyneet kuin vähenneet (Järjestöbarometrit 2018 ja 2024). Työvoimapalveluiden johdon arviot järjestöjen roolista ovat heikentyneet: 2023 roolia piti merkittävänä 63 %, vuoden 2025 lopussa enää 39 % (Sosiaalibarometri 2026). Myös lähivuosien kehitys arvioidaan kielteisesti: työllisyysalueiden johtajista ja päättäjistä 54 % ennakoi järjestöjen roolin vähenevän lähivuosina, kasvua ennakoi 17 % (Sosiaalibarometri 2026). |
| Kuntouttavan työtoiminnan asema | Tammikuussa 2025 järjestömuotoisia kuntouttavan työtoiminnan tuottajia oli 158 ja toimipisteitä 247; järjestöjen osuus kaikista yksityisistä KTT-tuottajista oli 93 % (Pelto-salmi 2025). 65 % sote-palveluja tuottavista järjestöistä arvioi jonkin palvelunsa olevan erityisissä vaikeuksissa 2026–2027, yleisimmin kuntouttava työtoiminta (Pelto-salmi & Londén 2025). KEHA-keskuksen (2026) mukaan kuntouttavassa työtoiminnassa oli maaliskuussa 2026 11 100 henkilöä, eli 24 % vähemmän kuin vuotta aiemmin; työllistettyjä oli yhteensä 26 900, 12 % vähemmän.  |
| Järjestöjen asema rakenteissa   | 39 % työllisyysaluejohdosta ei tunnista, ovatko järjestöt mukana yhteistyörakenteissa, ja 54 % ennakoi järjestöjen roolin supistuvan (Sosiaalibarometri 2026). Valtakunnallisista järjestöistä 21–26 % arvioi hyvinvointi- ja työllisyysalueiden heikentäneen toimintaa tai palveluihin pääsyä.   |
| Toimintaedellytykset            | Järjestöjen mukaan tärkeimmät esteet ovat rahoituksen heikentyminen, palkkatuen niukkuus ja ohjausresurssin puute. STEA-avustuksia on vuonna 2026 noin 30 miljoonaa euroa vähemmän kuin vuonna 2025, ja Paikka auki -avustusohjelma päättyi vuonna 2025 (STM 2026b). Vuonna 2027 avustussumma vähenee edelleen noin 80 miljoonaa (STEA 2026b).  |