

TUETUN KEIKKATYÖN MALLI

Uusin askelin takaisin kohti työelämää

On erilaisia tapoja vahvistaa työkykyä ja tukea ihmisiä kohti työelämää. Mitä jos voisi vahvistua tekemällä työkeikkoja ja samalla saada aitoa ymmärrystä siitä, miten oma työskentely sujuu oikealla työpaikalla, ja saada siitä työehtosopimusten mukaista palkkaa? Jos keikkatyötä voisi tehdä tuetusti niin, että askel ei olisi itselle eikä työnantajalle liian suuri? Ja vielä niin, ettei tarvitsisi pelätä menettävänsä pienen työkeikan vuoksi peruselämiseen tarkoitettua rahallista tukea? Tätä vaihtoehtoa lähdimme selvittämään ja kokeilemaan Puuttuva pala – Tuetun keikkatyön malli (ESR) -hankkeessa. Tässä puheenvuorossa kerromme tuetusta keikkatyöstä keikkalaisen, työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmista. Kerromme myös yhden esimerkin siitä, miten tuettua keikkatyötä on toteutettu käytännössä.

Tuetun keikkatyön ominaispiirteet

Keikkatyö tarkoittaa lyhyitä, usein yhden tai muutaman työvuoron pituisia ”keikkoja”. Tarve keikkatyöntekijälle voi syntyä esimerkiksi vakituisen työntekijän poissaolon

vuoksi tai jos organisaatiolla on jokin ruuhkahuippu tai urakka, johon tarvitaan lisää työvoimaa.

Tuettu keikkatyö eroaa perinteisestä henkilöstöpalveluyritysten tarjoamasta keikkatyöstä siinä, että se on tarkoitettu tilanteisiin, joissa henkilö tarvitsee työvalmentajan tukea, neuvontaa ja ohjausta keikkatyön eri vaiheissa. Tukea tarjotaan esimerkiksi omien vahvuuksien ja osaamisen kartoittamiseen, sopivan työn löytämiseen, taloudellisen kokonaistilanteen varmistamiseen ja työtehtävän tekemiseen.

Tuetussa keikkatyössä työvalmentaja tarjoaa tukea myös työnantajille ja työyhteisöille. Tällaisia ovat esimerkiksi keikkatyön vaativuuden arviointi, työohjeiden selkeyttäminen, työtehtävän muokkaaminen, keikkatyöntekijän valitseminen työtehtävään ja tarvittava tuki keikan aikana.

Tuetun keikkatyön organisoimiseen kuuluu olennaisena osana se, miten palkanmaksu ja muut työnantajaveloitteet hoidetaan. Keikkatyöstä sopimista sujuvoittavat erilaiset työnvälitykseen kehitetyt sähköiset alustat, joista on mahdollista muokata myös tuettuun keikkatyöhön sopivia käytäntöjä.

Tuettu keikkatyö on mahdollisuus kokeilla työn tekemistä tuetusti ja rajatusti

Keikkatyö voi osatyökykyiselle olla sopiva mahdollisuus kokeilla työelämää sekä omia voimavarojaan ja taitojaan. Selvittääkseen, mihin omat voimavarat riittävät ja millaiset työtehtävät ovat itselle sopivia, ihminen tarvitsee realistisia kokemuksia ja kokeiluja. Tuettu keikkatyö voi samalla toimia osana työkyvyn itsearviointia, kun se toteutetaan suunnitelmallisesti. Tuetussa keikkatyössä osatyökykyinen saa työvalmentajan tukea keikkatyön eri vaiheissa.

Ennen kuin hakee tuettua keikkatyötä, on hyvä selvittää, mitä kaikkea se edellyttää ja onko itse valmis siihen. Tätä voi tehdä esimerkiksi osallistumalla yksilöohjaukseen ja Kohti keikkaa -ryhmävalmennukseen (Puuttuva Pala 2021). Omaa kokonaistilannetta kannattaa pohtia yhdessä työvalmentajan kanssa ja käyttää itsearviointimenetelmiä, esimerkiksi Kykyviisaria (2021). Lisäksi on selvitettävä, millainen vaikutus palkalla on sosiaalietuuksiin.

Työvalmentajan tulee tunnistaa, onko keikkalaisella työtehtävässä tarvittavia taitoja vai tarvitaanko täsmävalmennusta. Tämän keskustelun tueksi voi käyttää esimerkiksi Puuttuva Pala -hankkeessa kehitettyjä ja Työtehtävän ominaispiirteiden arviointi (AWC-FI) -menetelmään (Halonen & Pihlava 2020, Sandqvist 2008) perustuvia Työtaitokortteja. Näin toimimalla valmistautuminen keikkaan on hallitumpaa.

Työvalmentaja voi tarvittaessa olla mukana keikalla. Erittymisen tärkeää on keikan jälkeen käydä kokemusta läpi keikkatyöntekijän kanssa. Näiden vaiheiden aikana työvalmentaja ja keikkatyöntekijä voivat yhdessä, esimerkiksi Työtaitokortteja hyödyntäen, tunnistaa keikkaan liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia. On tärkeää työskennellä ja arvioida työtaitoja aidoissa palkallisissa työtilanteissa, jotta työnteosta syntyy realistinen kuva. Tämä näkökulma vastaa myös tulokselliseksi menetelmäksi havaitun Sijoita ja valmenna! -mallin (IPS) lähtökohtaa (Rainio & Appelqvist-Schmidlechner 2019).

Kuntoutumisen näkökulmasta olisi järke-

vää, että jos ihminen on ollut pitkään työelämän ulkopuolella, paluu työelämään tapahtuisi askel kerrallaan. Keikkatyöhön ei liity suuria paineita, kun tunnit aluksi voivat olla vähäiset ja työ rajattu. Lisäksi se antaa mahdollisuuden kokeilla, millainen määrä työnteokoa olisi sopiva. Kaikille ihmisille kokopäivätyö ei ole realistinen vaihtoehto.

Työn tekeminen on merkittävä osa työikäisen ihmisen identiteettiä. On todettu, että työssäkäyvät kokevat muita vahvempaa osallisuutta ja heillä on muita parempi positiivinen mielenterveys (Hedman ym. 2021).

On käynyt ilmi, että osallistuminen ja oman panoksen tuominen yhteiskunnan hyväksi on hyvin palkitsevaa. On tärkeää, ettei koko ajan tarvitse olla toisten armoilla ja rahallisen tuen tarpeessa. (Vilppola 2021.) Myös Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus tehdä työtä ja hankkia elantonsa itse valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

On kuitenkin tunnistettava, kuinka hienovaraista on tasapainottelu mahdollisuuksien ja velvollisuuksien välillä. Huomion kiinnittäminen keikkatyöntekijän omaan sisäiseen motivaatioon on keskeistä. Hänen tulee antaa tunnistaa omat voimavaransa ja lähteä rakentamaan juuri hänelle sopivaa työroolia niiden varaan. Tähän yksi hyvä askel voi aluksi olla keikkatyön tekeminen. On myös tärkeää todeta, että jossain vaiheessa siirtyminen keikkatyöstä vakituisempaan työmuotoon, esimerkiksi osa-aikaiseen työhön, voi olla ajankohtaista.

Tuettu keikkatyö on mahdollisuus saada silpputyöt tehdyksi ja samalla kantaa sosiaalista vastuuta

Työnantajat ovat hakeneet työntekijöiden palkkaamiseen joustavampia vaihtoehtoja vakituisten työsuhteiden rinnalle. Useat työnantajat ovat siirtyneet ostopalveluihin ja vähentäneet henkilöiden palkkaamista vakituisiksi tehtäviin, joissa työmäärä vaihtelee, työ on rutiininomaista tai vaaditaan lyhytaikaisesti erityistä osaamista. Keikkatyöntekijöille on tarvetta myös silloin, kun tarvitaan lisätyövoimaa ruuhkahuippuihin, sesonkitöihin tai sairauslomien sijaisuuksiin.

On ymmärrettävää, ettei työnantaja palkkaa henkilöä, jonka kohdalla työsuorituksen tai terveyteen liittyy suuria riskejä. Jos työnantaja saa riittävästi tukea ja konkreettista apua osatyökykyisen henkilön työllistämiseen sekä varmuuden siitä, että työ tulee tehdyksi, palkkaaminen on mahdollista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019). Osatyökykyisen henkilön työllistämiseen suunnattuja taloudellisia kannustimia ja tukimuotoja on useita, mutta ne eivät sovellu keikkatyöhön, koska niiden edellytyksenä on osatyökykyisen henkilön palkkaaminen pidempiaikaiseen työsuhteeseen.

Åkerblad ja Haapakoski (2020) ovat kirjallisuuskatsauksessaan tuoneet esille, että ammatillisessa kuntoutuksessa ja tuetussa työllistymisessä keskeistä osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi on työvalmentajien osallistuminen työnantajayhteistyöhön. Olennaista on jalkautuminen työnantajien maailmaan sekä molemminpuolisten hyötyjen ja yhteisten arvojen löytäminen konsultoivan työotteiden avulla. Hyviä tuloksia on saatu, kun työvalmentajan työpanos ulottuu osatyökykyisen henkilön työpaikalle saakka. Tällöin työvalmentaja perehtyy kyseiseen toimialaan, arvioi tietyissä työtehtävissä vaadittavat taidot, perehtyy työtehtävän muokkaamisen mahdollisuuksiin sekä tekee yhteistyötä lähiesimiehen ja työyhteisön kanssa.

Tuetun keikkatyön malli on kehitetty, jotta työnantajat voisivat turvallisesti ja vastuullisesti tarjota keikkatyötä osatyökykyiselle henkilölle avoimilla työmarkkinoilla. Koska tuettu keikkatyö ei vaadi työnantajalta pitkäaikaista sitoutumista, työn tarjoamisen kynnyksen on matala. Tuettuun keikkatyöhön liittyvä tuki työnantajalle tulee työvalmentajan työpanoksesta, ei erillisenä taloudellisenä tukena. Työvalmentajan olennaisena tehtävänä on sopivien keikkatöiden muotoilu yhdessä työnantajan ja työyhteisön kanssa, esimerkiksi Ratko-mallia hyödyntäen (Vamlas 2021).

Työnantajien näkökulmasta on tärkeää, etteivät keikkalaisen palkkaaminen tai työnantajavelvoitteiden hoitaminen kuormita liikaa. Työsopimuksen tekemisen lyhyen työkeikan takia koetaan usein vievän

liikaa resursseja, mikä voi osoittautua keikkatyön teettämisen esteeksi. Silpputyöt saatetaan jättää tekemättä tai vakituiset työntekijät saavat tehdä ne oman työnsä ohella. Vähiten kuormittaa, jos keikkalainen laskuttaa palkkion oman yrityksensä tai laskutuspalvelun kautta. Digitaaliset alustat mahdollistavat tänä päivänä keikkaluonteisen työn entistä sujuvammalla tavalla. Puuttuva Pala – Tuetun keikkatyön malli -hankkeessa keikkatöitä on pääsääntöisesti tehty toimeksiantosopimuksena WorkPilots-alustan kautta (WorkPilots 2021).

Tuettu keikkatyö on työnantajille yksi tapa kantaa sosiaalista yhteiskuntavastuuta. Se on joustava, turvallinen ja tehokas tapa työllistää osatyökykyisiä henkilöitä. Onnistuneiden työkeikkojen ja syntyneen tuttavuuden myötä syntyy hyvä pohja pidempiaikaiselle työsuhteelle ja muille osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen tavoille. Osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistäminen edistää erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksyntää työyhteisössä, lisää työyhteisön moninaisuutta ja vaikuttaa myönteisesti yrityksen imagoon ja yrityskuvaan.

Tuettu keikkatyö on yksi mahdollisuus osatyökykyisten työllistymisen polulla

Työelämän ja työtapojen muutokset sekä uhkaava työvoimapula ovat vaikuttaneet positiivisesti osatyökykyisten työvoimapotentiaalin tunnistamiseen. Osatyökykyisten työttömien joukossa arvioidaan olevan 40 000 ihmistä, jotka haluaisivat tehdä töitä, kunhan sopiva työtehtävä löytyisi (Björklund ym. 2020). Heidän yksilöllisten tilanteidensa ja osaamisensa on todettu jäävän tunnistamatta nykyisissä työllistämispalveluissa. Esteet osatyökykyisten henkilöiden työllistymiselle avoimille työmarkkinoille ovat yhteiskunnassa sekä rakenteellisia että asenteellisia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Ennakkoluuloihin vaikuttamalla ja oikeilla palveluilla voidaan löytää sellaisia työmahdollisuuksia, joissa ihminen on vaikeistakin rajoitteista huolimatta työkykyinen omaa osaamistaan ja omia taitojaan

vastaavissa työtehtävissä. Työ- ja elinkeinoministeriön (2021) Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista -julkaisussa tuodaan esille yhteiskunnallisia näkökulmia siihen, miksi kannattaa mahdollistaa palkallinen työnteko myös heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Kyse on ihmisoikeuksista, tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Työn tekeminen vähentää syrjäytymistä sekä lisää osallisuuden kokemusta ja mielekkyyttä elämään (Hedman ym. 2021). Tuettu keikkatyö on turvallinen ja joustava tapa mahdollistaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuutta (Pietilä & Vehkaperä 2020).

Osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen on sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (2019) OTE-kärkihankkeessa todettu tarvittavan ratkaisuja, jotka mahdollistavat myös osaaikaiset työt ja työelämän erilaiset joustavat ratkaisut. Tavoitteena ei pitäisi olla ainoastaan kokoaikainen, toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Keikkatyön mahdollisuuksia ei vielä tunnusteta pitkäaikaissairaiden, vammaisten ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työllistymisen mahdollisuutena. Ansiotulon ja sosiaaliturvan yhdistäminen on monimutkaista, ja joskus sanktiot lyhyen keikan tekemisestä ovat kohtuuttomat. Jo takaisinperinnän uhka saattaa estää keikkatyön vastaanottamisen.

Yhteiskunnassa keikkamainen työ on herättänyt jyrkkiä mielipide-eroja. Työnantajajärjestöt toivovat aiempaa joustavampia ratkaisuja, kun taas työntekijäjärjestöt pelkäävät työntekijöiden oikeuksien heikkenemistä. Asenteet työn tekemistä kohtaan ovat kuitenkin muuttumassa. Enää työsuhteen määräaikaaisuutta ei pidetä turvallisuudentunteen tai taloudellisen turvan kannalta niin uhkaavana kuin ennen, vaikka toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen työsuhde onkin yleisin työn tekemisen muoto. Työpaikkaa vaihdetaan useammin, työn tekemisen muodot ovat monipuolistuneet ja myös keikkamainen työ on yleistynyt. Alustatalous muuttaa työn tekemisen muotoja. (Kokkinen 2020.)

Kostilainen ja Lindberg (2021) tuovat esille artikkelissaan, että yhteisötalous on merkittävä asia osallisuuden ja yhdenvertaisten

oikeuksien toteutumisessa. Yhteiskunnallisilla yrityksillä on tahtoa, kykyä ja valmiuksia työllistää eri tavoin tukea tarvitsevia oikeisiin työtehtäviin. Tuetun keikkatyön malli voisi sopia yhdeksi toimintatavaksi yhteiskunnallisille yrityksille. Tuettujen keikkatöiden löytämiseen, keikkalaisten työkyvyn kartoittamiseen, työtehtävien tuunaamiseen sekä tekijän ja työn yhdistämiseen tarvitaan osaamista ja vastuullisia toimijoita.

Tapausesimerkki: Onnistunut tuettu keikkatyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu (Metropolia) tarjosi arkistointityötä yhteensä 30 tuntia WorkPilots-alustalla Puuttuva Pala – Tuetun keikkatyön malli -hankkeen keikkatyöntekijöiden ryhmälle. Maaliskuussa 2021 arkistossa työskenteli ja kokeili omia taitojaan yhteensä seitsemän keikkatyöntekijää. Keikkalaisia oli kaksi yhtä aikaa, ja töitä tehtiin kolmesta neljään tuntiin päivässä. Kuvassa 1 on kuvattu, millaisia vastuita ja työtehtäviä oli työn tilaajalla, keikkalaisilla ja työvalmentajilla ennen arkistokeikkoja sekä niiden aikana ja jälkeen.

Arkistokeikkojen suunnittelu käynnistyi siitä, kun Metropolia tarjosi työtehtävää Puuttuva Pala -hankkeen keikkatyöryhmälle. Arkistointitehtävän muotoiluun ja työohjeiden tekemiseen osallistuivat arkistonhoitaja, Klubitalon työvalmentaja, hankkeen asiantuntijoita ja Metropolian opiskelijoita. Yhdessä arvioitiin, että työurakkaan tarvitaan 30 tuntia työtä. Metropolia osti etukäteen tunnit WorkPilots-alustalla, jotta työtehtävät voitiin avata ja kohdentaa hankkeen keikkatyöryhmälle. Tämän jälkeen keikasta kiinnostuneet pystyivät hakemaan keikkaa alustan kautta.

Keikkatyöstä sovittiin WorkPilots-alustalla, ja keikkalaiset tulivat sovittuun paikkaan, josta Metropolian opiskelijat ohjasivat keikkalaiset arkistoon ja opastivat työn alkuun. Tarvittaessa keikkalaiset saivat opastusta sekä arkistonhoitajalta että opiskelijoilta. Keikan jälkeen opiskelijat keskustelivat keikkalaisen kanssa työtehtävästä, hyväksyivät keikan WorkPilots-alustalla ja antoivat sielä myös kirjallista palautetta keikkalaiselle.

Kun keikkalainen antoi tekemästään keikasta oman palautteen alustalla, hän sai verojen pidätyksen jälkeen jäävän palkkion suoraan omalle tililleen.

Keikkalaiset kertoivat, että heille kymmenen euron tuntipalkkio on merkittävä, mutta pelkästään palkkion vuoksi ei tuetun keikan mahdollisuutta pidetty tärkeänä. Oli merkityksellistä saada tehdä "oikeaa" työtä. Myös työn sosiaalinen merkitys koettiin tärkeänä, erityisesti koska vaikean koronavirustilanteen vuoksi kaikki kontaktit olivat vähissä. Vaikka oma osaaminen ja jaksaminen saattoivat joitakin keikkalaisia epäilyttää, heistä tuntui turvalliselta, kun tukea oli koko ajan saatavilla ja päivittäinen työmäärä oli sopivan pieni.

Lopuksi

Keikkatyöhön liittyvistä ristiriidoista huolimatta tuettu keikkatyö on yksi varteen-

otettava mahdollisuus osatyökykyisen henkilön työllistymisessä. Sitä kautta muita heikommassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden on mahdollista tehdä töitä avoimilla työmarkkinoilla ja saada asianmukainen korvaus tekemästään työstä. Osatyökykyisten työllistymisen kentältä on tähän saakka puuttunut tällainen fair play -malli, jolla on mahdollista päästä kokeilemaan työmarkkinoilla toimimista.

Työnantajat ja heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt tarvitsevat apua ja neuvontaa, jotta tuettu keikkatyö onnistuu. Yhteiskunnassamme meneillään olevat työllisyyden kehittämisen uudet mallit ja keikeilut ovat keskeisiä areenoja, joilla tuettuja keikkoja voi kokeilla ja toimintakäytänteitä kehittää edelleen.

Ulla Vehkaperä, lehtori, TtM, Metropolia AMK

Jennie Nyman, lehtori, Master of Medical Science in Occupational Therapy, Metropolia AMK



Esimerkki keikasta: Arkistointia Metropoliaassa

Ennen keikkaa

Työn tilaaja: Metropolia tarjoaa arkistointityötä ja kuvaa työtehtävän WorkPilots -alustalla; Työohjeet, kesto, ajankohta ja sijainti.

Keikkatyöntekijä: Klubitalon jäsen on valmistautunut keikkatöihin käymällä työhönvalmennuksessa (ryhmä- ja/tai yksilömuotoinen), osallistunut mahdollisiin kurseihin ja tehnyt oman profiilin WorkPilots -alustalle. Jäsen saa tarvittaessa tukea työvalmentajalta keikan hakemisessa.

Työvalmentaja, joka työskentelee Klubitalolla, on tukenut jäseniä ja tehnyt yhteistyötä Metropolian kanssa, jotta työtehtävä on sopiva tuetuksi keikaksi ja työohjeet ovat selkeät. Hän tukee ja kannustaa jäseniä keikkatyöhön. Hän on yhdessä jäsenen kanssa arvioinut, että kyseinen keikkatyö voisi sopia hänelle. Tarvittaessa työvalmentaja auttaa jäsentä työtehtävän hakemisessa.

Keikan aikana

Työn tilaaja: Metropolian opiskelijat ottavat keikkatyöntekijän vastaan ja ohjaa työn alkuun. Opiskelijat ja arkiston työntekijä on käytettävissä kysymyksiä varten koko keikan ajan.

Keikkatyöntekijä saapuu paikalle ja suorittaa tehtävän sovitusti ja ohjeiden mukaan. Hän tietää keneltä pyytää apua tarvittaessa.

Työvalmentaja: Metropolian opiskelijat toimivat tässä tapauksessa työvalmentajan roolissa, taustalla oli saatavilla tukea myös Klubitalolta/Puuttuva pala -hankkeelta, jos olisi tarvinnut.

Keikan jälkeen

Työn tilaaja: Antaa palautetta keikkatyöntekijälle heti keikan jälkeen ja WorkPilots -alustan kautta. Keikkatyöntekijän palautteen jälkeen maksaa keikasta palkkion WorkPilots -alustan kautta.

Keikkatyöntekijä ottaa palautteen vastaan ja hyödyntää sitä tulevia keikkoja varten. Tähän hän saa tukea myös työvalmentajalta. Hän arvioi yhdessä valmentajan kanssa miten keikka meni ja miten on hyvä edetä. Hän antaa palautetta työstä WorkPilots -alustan kautta.

Työvalmentaja: Metropolian opiskelijat toimivat tässä tapauksessa työvalmentajan roolissa, taustalla oli saatavilla tukea myös Klubitalolta ja Puuttuva Pala -hankkeelta. Opiskelijat kävivät työtehtävää läpi keikkalaisen kanssa keskustelemalla ja hyödyntämällä Työtaitokortteja.



Kuva 1. Esimerkki Metropolia Ammattikorkeakoulussa toteutetusta tuetusta keikkatyöstä.

Lähteet

- Björklund L, Kyröläinen A, Hilli P (2020) Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen yhteiskunnallisen hyödyn mallinnus. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Halonen J, Pihlava J (2020) Työtehtävän ominaispiirteiden arviointi, AWC-FI. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. OIVA-sarja 17. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsinki.
- Hedman L, Ikonen J, Leemann L, Koskela T, Martelin T, Solin P, Tamminen N, Parikka S (2021) Osallisuuden kokemus ja positiivinen mielenterveys työmarkkina-aseman ja kotitalouden rakenteen mukaan. FinSote 2019-tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksesta tiiviisti 5/2021. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
- Kokkinen L (toim.) (2020) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kostilainen H, Lindberg J (2021) Inklusiivisen työllistymisen menestystekijöitä. Teoksessa J Helminen (toim.) Strategia siivittämässä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 6, 163–174. Diak Työelämä 21. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki.
- Kykyviisari (2021) Verkkosivusto osoitteessa: <https://sivusto.kykyviisari.fi/>
- Pietilä N, Vehkaperä U (2020) Tuettu keikkatyö varmistaa osatyökykyisen osallisuuden. Teoksessa M Elomaa-Krapu, A Vuojärvi, R Wallin (toim.) Hyvinvointi ja terveys poikkeusoloissa. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsinki.
- Puuttuva Pala (2021) Verkkosivusto osoitteessa: <https://puuttuvapala.metropolia.fi>
- Rainio H, Appelqvist-Schmidlechner K (2019) IPS – Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa. THL työpäpaperi 23, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
- Sandqvist J (2008) Assessment of Work Characteristics, AWC, Version 1.1. Institutionen för Samhälls- och Välfärdsstudier, Linköpings universitet.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2019) Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihankkeen tuloksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 25. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021) Selvitys osatyökykyisten Suomen mallista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 8. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Vamlas (2021) Esteetön rekrytointi. Verkkosivusto osoitteessa: <http://esteetonrekrytointi.fi/sopivat-tehtavat/>
- Vilppola J (2021) Toimijat, Taistelijat, Tapahtaneet. Koulutus- ja työtoimijuus mielenterveyskuntoutujien elämäkerrannoissa. Väitöskirja. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.
- WorkPilots (2021) Verkkosivusto osoitteessa: <https://workpilots.fi/>
- Åkerblad L, Haapakoski K (2020) Työnantajayhteistyö ammatillisessa kuntoutuksessa ja tuetussa työllistymisessä. Integroiva kirjallisuuskatsaus. Kuntoutus 43, 3, 20–33.