

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Salokoski, I. & Savolainen, J. 2017. Mieslähtöisyyttä monialaisesti Tesoman miähet - hankkeessa. Teok-
sessa. Tuomi, J., Joronen, K. & Huhdanpää, A. 2017 (toim.) Taito2017: Oivaltamisen iloa. Tampere: Tam-
pereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 295-307.

URL: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/Taito2017-oivaltamisen-iloa.pdf>

8.4 MIESLÄHTÖISYYTTÄ MONIALAISESTI TESOMAN MIÄHET -HANKKEESSA

Salokoski Irma, KM, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu

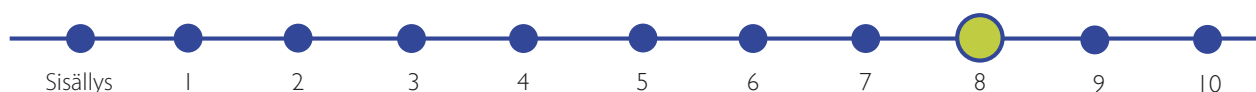
Savolainen Jussi, sh (ylempi AMK), AmO, päätoiminen tuntiopettaja, Tampereen ammattikorkeakoulu

Johdanto

TESOMAN MIÄHET -HANKKEESSA ollaan kiinnostuneita työelämän ulkopuolella olevien yli 30-vuotiaiden miesten työ- ja toimintakyvystä sekä sosiaalisesta osallisuudesta ja näiden edistämisestä syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Lisäksi tavoitellaan sosiaali- ja terveysalan sekä kolmannen sektorin edustajien asiakaslähtöisen toimintavan lisääntymistä.

Tavoitteisiin pyritään suunnittelemalla ja toteuttamalla kaikki hankkeen toiminnot yhdessä miesten kanssa. Asiakassuhteissa keskeistä on luottamuksen aikaansaaminen, dialogisuus sekä yhteisöllisyyden tukeminen. Asiakaskeskeisen toimintatavan lisäämiseksi on perustettu yhteinen toimijoiden ja miesten välinen verkosto. Mieslähtöisyyttä monialaisesti-verkosto mahdollistaa miesten ja eri alojen toimijoiden välisen vuoropuhelun ja toinen toisiltaan oppimisen.

Hanke toteutetaan vuosina 2015–2018 Tampereen kaupungin Tesoman alueella. Hanketta hallinnoi Tampereen ammattikorkeakoulu. Yhteistyökumppaneina toimii Tampereen kaupunki ja Setlementti Tampere ry:n Miesten kansalaistalo Mattila. Hankkeen rahoittajana on Euroopan Sosiaalirahasto.



Tässä artikkelissa käsitellään Tesoman miähet -hankkeen viitekehystä sekä hankkeen puitteissa toteutettavan Mieslähtöisyyttä monialaisesti-verkostoa keinona parantaa asiakaskeskeisyyttä heikoimmassa asemassa olevien miesten palveluiden parantamiseksi.

Hankkeen viitekehys

Työelämän ulkopuolella olevat miehet eivät ole homogeeninen ryhmä, vaan työttömyyden ja työllistymisen vaikeuksien taustalla on monia tekijöitä, jotka vaihtelevat yksilöllisesti. Pitkään työttömänä ollut voi tarvita paljonkin tukea ja kannustusta uskaltuakseen edes harkitsemaan työelämään palaamista. Yksinasuvat pitkäaikaistyöttömät miehet ovat tutkimusten mukaan yksi selkeä vaikeasti tavoitettava ja autettava ryhmä. (Kerätär 2014.) Edellä kuvatut asiat ovat konkretisoituneet Tampereella toteutettavan Tesoman miähet -hankkeen aikana mm. miesten tavoittamisen ja luottamuksen aikaansaamisen vaikeutena.

Suomalaisessa yhteiskunnassa palkkatyö on yksi merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista. Työ ja ammatti määrittelevät osaltaan ihmisen identiteettiä, asemaa ja paikkaa yhteiskunnassa. Työttömäksi jääminen saattaa vaikuttaa ihmisen sosiaaliseen osallisuuteen. (THL 2016.)

Työttömyyttä ja työelämän ulkopuolelle jäämistä käsitellään mediassa ja myös yhteiskunnallisessa päätöksenteossa pääsääntöisesti talouspoliittisesta sekä taloustieteellisestä näkökulmasta. Käsitteet kuten työn vieroksuminen ja sosiaalityöllinen eläminen yhdistetään helposti näihin näkökantoihin. Erilaiset aktivoin-

titoimenpiteet perustuvat ajatukseen, että ihmisen on parempi olla työssä kuin sosiaaliturvan varassa. Tällöin helposti korostuu esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyyden yhteiskunnalle aiheutuvat kustannukset. Tämä saattaa aiheuttaa työttömäksi jääneelle häpeää ja itsetunnon huononemista. He kokevat myös itsemääräämisoikeutensa vähenemistä ja ”kykytetyksi” tulemistä (Isola 2014; Tepsa 2014). Samoja kokemuksia on noussut esille Tesoman miähet -hankkeen miehillä.

Tesoman miähet -hankkeessa on viitekehyyksiksi valittu sosiologian alaan kuuluva osallisuus-viitekehys. Tämä viitekehys perustuu Erik Allardin 1976 esittelemiin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin; Having, Loving, Being (Allardt 1976).

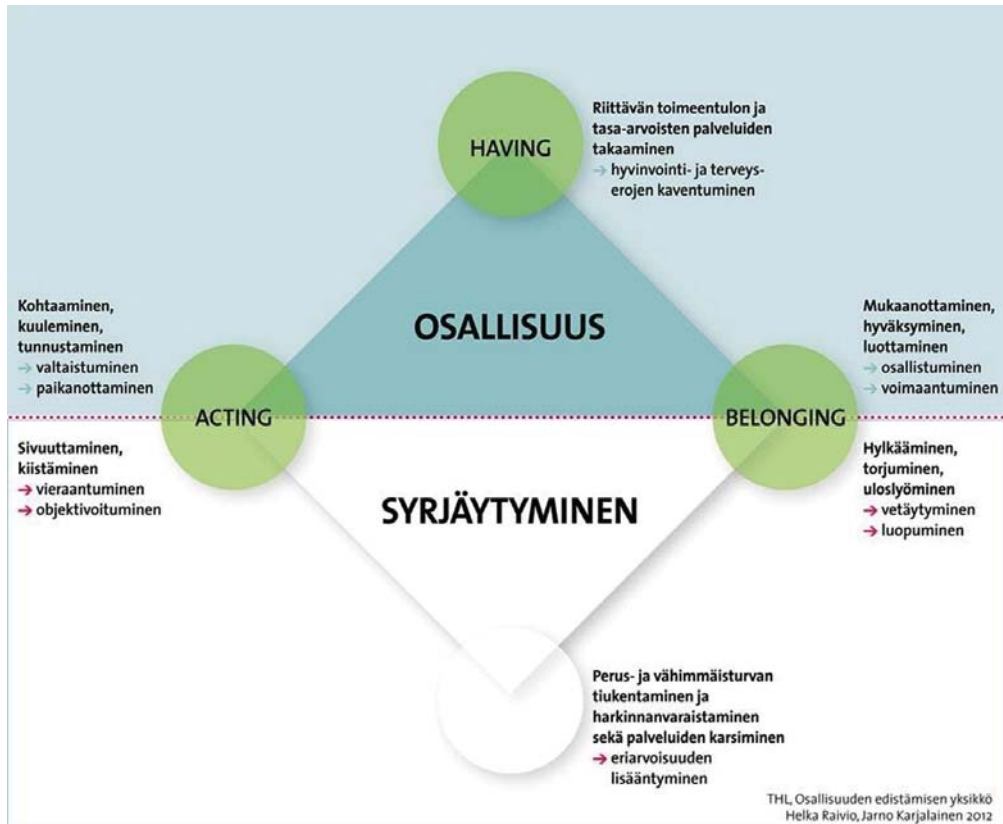
Raivio ja Karjalainen (2013) määrittelevät sosiaalisen osallisuuden edellä mainittuihin kolmeen ulottuvuuteen perustuvana. Nämä ulottuvuudet ovat riittävä toimeentulo ja hyvinvointi (Having), toiminnallinen osallisuus (Acting) sekä yhteisöihin kuuluminen (Belonging).

Vajaus jollakin osallisuuden ulottuvuudella voi tarkoittaa osallisuuden vähentymistä ja syrjäytymisriskin lisääntymistä. Osallisuuden väheneminen tarkoittaa siis sosiaalista, taloudellista ja terveydellistä osattomuutta ja eriarvoisuutta. Työelämän ulkopuolelle jääminen vaikuttaa kaikkiin ulottuvuuksiin aiheuttaen taloudellisia haasteita, merkittävän taustaryhmän häviämistä ja muutoksia oman elämänsä toimijana olemisessa. (Raivio & Karjalainen 2013.)

Tesoman miähet -hankkeessa ollaan kiinnostuneita miehistä, jotka ovat työttömyyden myötä putoamassa osallisuus-alueelta pois. Hankkeen toiminnassa pyritään vaikuttamaan miesten toiminnalliseen osallisuuteen sekä vahvistamaan yhteisöihin kuulumisen kokemusta syrjäytymiskehityksen ehkäisemiseksi. Tähän on pyritty suunnittelemalla ja toteuttamalla hankkeen toimintaa yhdessä miesten kanssa, antaen vastuuta myös miehille itselleen.

Raivio ja Karjalainen (2013) toteavat, että kaikilla ihmisillä tulee olla oikeus riittävään toimeentuloon, hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Lisäksi kuuluminen ja jäsenyys yhteisöissä sekä yhteiskunnassa edellyttävät, mutta myös luovat ja vahvistavat, hyväksyntää ja luottamusta. Sosiaalisten verkostojen ja yhteisyyden on todettu esimerkiksi toimivan suojaavina tekijänä hyvinvointivajeita ja syrjäytymistä vastaan.

Raivio ja Karjalainen (2013) toteavat myös, että tavoiteltaessa yksilön ja ryhmien osallisuuden vahvistumista ja esimerkiksi laajempaa työelämäosallisuutta, on palveluissa siirryttävä vuorovaikutteiseen, dialogiseen asiakastyöhön. Erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien palveluissa intensiivistä, asiakasta kohtaavaa työtä lisäämällä asiakkaan omalle äänelle luodaan tilaa.



Kuvio 1. Osallisuuden vahvistaminen syrjäytymisen ehkäisyssä Raivion ja Karjalaisen (2012) mukaan.

Työelämän ulkopuolella olevan miehen osallisuuden vahvistaminen

Lainsäädäntöteitse ja muulla ohjeistuksilla on viime aikoina pyritty tuomaan esille asiakkaiden osallistumisen tarve ja tätä kautta osallisuuden vahvistamisen merkitys.

Sosiaalihuoltolaki astui 1.4.2015 voimaan. Se määrittelee kuntouttavan työtoiminnan sosiaalipalveluksi. Kuntouttavaa työtoimintaa, kuten muutakin sosiaalihuoltoa toteutettaessa, on ensisijaisesti otettava huomioon asiakkaan toivomukset ja mielipide

ja annettava hänelle mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palveluidensa suunnitteluun ja toteutukseen. Tässä keskeiseksi nousee osallisuuden vahvistaminen.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteistyöpalvelusta tuli voimaan 1.1.2015. Laki edellyttää monialaisen yhteistyöpalvelun olleen toiminnassa 1.1.2016 lähtien. Laki edellyttää, että Kela, Työ- ja elinkeinotoimisto ja kunta arvioivat asiakkaana olevan työttömän yhteistyöpalvelun tarpeen yhdessä asiakkaan kanssa.

Sosiaali- ja terveysministeriö on 19.8.2013 ohjeistanut kuntia kirjeellä työttömien terveystalveluiden järjestämisestä. Kirjeessä mainitaan, että ”erityisesti syrjäytymisvaarassa olevat työttömät tulee tunnistaa ja ohjata tarvitsemiinsa terveystalveluihin”. Kyseinen ohje määrittelee selkeästi prosessin, miten toimia, mutta valitettavasti se ei hankkeen aikana saatujen kokemusten mukaan toimi optimaalisesti. Palvelu ei kohtaa kohderyhmäänsä johtuen kohderyhmän sekä toimijoiden passiivisuudesta. Pelkkä palvelun tarjolla oleminen ei ole riittävää, vaan tarvitaan aktiivista toimintaa ohjauksen ja neuvonnan muodossa.

Pirkanmaan liiton toteuttaman hankkeen Osaaminen tulevaisuuden Sote-maailmassa loppuraportissa 21.12.2016 Tampereen yliopiston sosiaalityön professori Kirsi Juhila toteaa, että vaikka asiakas kohdattaisiin oman elämänsä asiantuntijana, ei hänellä välttämättä ole voimavaroja palvelujensa suunnitteluun ja valintojen tekemiseen. Esimerkiksi Tesoman miähet -hankkeen asiakkaista yksikään työtön mies ei ollut osallistunut työttömän terveystarkastukseen ennen hankkeessa tapahtunutta yksilöllistä ohjausta.

Toimeentulotuen uudistamista selvittäneen työryhmän lopuraportissa (STM 2015) todetaan, että mikäli halutaan tehdä vaikuttavaa työtä syrjäytymisen ehkäisemiseksi, edellytetään sekä riittäviä ja oikein kohdennettuja resursseja ehkäisevään, korjauvaan ja rakentavaan työhön sekä yhteistyörakenteiden toimivuutta. Raportissa todetaan myös, että ”Ihmisten omatoimista suoriutumista on tuettava tehostamalla ohjausta sekä lisäämällä palveluiden jalkautumista ja toiminnallisuutta”. Sosiaalipalveluiden pitkäaikaisasiakkaiden osallisuuden ja sitä kautta hyvinvoinnin parantamiseksi tarvitaan matalan kynnyksen toimintaa ja ohjattua ryhmätoimintaa. Osallisuuden edistäminen ei voi olla ainoastaan tai ensisijaisesti sosiaalihuollon tehtävä, vaan tarvitaan jo olemassa olevien toimijoiden yhteistyötä. Tarvitaan etsivää ja kohtaavaa työtä, joka palvelee asiakkaan arjessa selviytymistä ja tarvittaessa kulkee rinnalla sekä ohjaa.

Mielestämme keskeistä on, että asiakas tulee kohdattua ihmisenä, ei se kuka toimija tämän kohtaamisen ensisijaisesti tekee. Pääasia on, että asiakas tulee ajallaan autetuksi ja ohjattua hänelle tarpeellisiin palveluihin. Edellä kuvattujen lakisääteisten toimintojen täytäntöönpano vaatii usean eri alan osaamisen yhdistämistä yhteiseksi palveluksi asiakasnäkökulmaa ja osallisuuden vahvistamista korostaen. Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisessa uudistamisessa ei riitä ainoastaan organisaatioiden muokkaaminen ja muuttaminen, vaan tarvitaan osaamisen muutostarpeisiin vastaamista sekä asiakaskeskeisyyden lisäämistä palveluiden kaikissa vaiheissa. Tämä on merkityksellistä etenkin heikommassa olevien ja vaikeasti työllistyvien kohtaamisessa.

Pirkanmaan liitto toteutti 2016 ”Tulevaisuuden sote osaaminen” - eli TUSO-hankkeen, jossa visioidaan osaamisen muutostarpeita uudistuneessa sote-palvelujärjestelmässä. TUSO-hankkeessa tarkasteltiin sote-järjestelmän piirissä toimivien ammattihenkilöiden osaamista ja siihen tähtäävää koulutusta. Tarkastelu kohdistui korkeakoulujen toteuttamaan koulutukseen ja sen uudistamiseen.

Hankkeen loppuraportissa esitettiin hypoteesi, että mikäli toimintaan osallistuvien ammattilaisten osaaminen ja asenteet eivät muutu, ei toimintakaan muutu, vaikka organisaatioita muutettaisiin. Vaarana on, että eri ammattiryhmien varsin tiukkaraajat tehtävät siirtyvät sellaisenaan uudistettuun organisaatioon. Hankkeessa esitettiin millä tavoin koulutuksissa pitää huomioida tämä muutostarve. Sote-alan opiskelijat harjoittelevat kuitenkin sote-alan toimijoiden kanssa. Opiskelijat omaksuvat harjoittelupaikkojensa toimintatavat ja välttämättä saadulla formaalilla koulutuksella ei ole niin suurta merkitystä. Tämän siirtovaikutuksen vuoksi on merkittävää kiinnittää huomio jo valmiiden ammattihenkilöiden osaamisen lisäämiseen.

Mieslähtöisyyttä monialaisesti verkosto – asiakaskeskeisyyttä oppimassa

”Ryhmä tai tiimi on enemmän kuin osiensa summa. Jos ihmiset saadaan tekemään yhteistyötä, he luovat enemmän kuin samat ihmiset yksinään työskennellessään pystyvät luomaan.”
(Payne 1982.)

Asiakaskeskeisyydellä tarkoitetaan Tesoman miähet -hankkeessa työelämän ulkopuolella olevien miesten toiveista ja tarpeista lähtevää ja heidät huomioon ottavaa toimintaa. Asiakasosallisuudella tarkoitetaan työelämän ulkopuolella olevien miesten osallistumista heitä koskevien palvelujen suunnitteluun, järjestämiseen, tuottamiseen, kehittämiseen ja arviointiin. Asiakaskeskeisyys-termi sopii Tesoman miähet -hankkeen käyttöön asiakaslähtöisyyttä osuvammin, sillä se kuvastaa paremmin asiakkaan olevan oman elämänsä ja siihen liittyen tarjolla olevien palveluiden keskiössä.

Asiantuntijatyö on erikoistunut varsin pitkälle ja etsii nykyisin vastauksia yhä yksityiskohtaisempiin ja kapeamman elämänalueen kysymyksiin. Osaaminen on tarkentunut ja tarkoittaa toisinaan sitä, että osaja hallitsee yhdeltä, pieneltä alueelta kaiken osattavissa olevan, mutta oman osaamisalueen ulkopuolelta oleva tietämys on ohutta. Kuitenkin samaan aikaan yksilöiden ja yhteiskunnan ongelmat tunnistetaan monimutkaisiksi, limittäisiksi ja toisiinsa kytköksissä oleviksi. Ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan entistä kokonaisvaltaisempaa ajattelua ja toimintaa sekä uudenlaista yhteistyötä asiakkaiden ja asiantuntijoiden välille. Verkostoyhteistyössä ei tavoitella ammatti-identiteettien tai perustehtävien sulattamista yhteiseen konsensukseen, vaan asioiden käsittelyn rikkautta ja monipuolisuutta, jossa kukin katsoo tilanetta omasta näkökulmastansa. (Koskela 2013.)

Tesoman miähet -hankkeessa Mieslähtöisyyttä monialaisesti verkosto perustuu oppimisverkostoajatteluun. Oppimisverkoston toiminnassa keskeistä on mukana olevien toimijoiden vastavuoroisuus, sitoutunut osallistuminen, jakaminen ja yhteisöllinen tiedon prosessointi (Suominen & Aaltonen 2006).

Työelämän erilaiset oppimisverkostot toimivat eri tavoin, mutta toiminnan yhteisinä piirteinä voidaan nähdä olevan toinen toiselta oppiminen, vuorovaikutukseen perustuva keksiminen, keskusteleminen ja inspiroituminen yhdessä tekemisen kautta.

Oppimisverkostotyöskentelyssä tapahtuvan oppimisen voidaan ajatella olevan verkoston aikaan saama tuotos tai prosessi. Oppiminen on myös tekijä, joka muovaa itse oppimisverkostoa ja sen toimintaa. (Hämäläinen 2008.) Yhteistyön rakentaminen perustuu vahvuuksille, joten ensin puretaan yhteistyön esteitä, jotka yleensä liittyvät vuorovaikutukseen, ennakkoluuloihin ja olettamuksiin. Myös tietämättömyys toisten toimenkuvista ja osaamisesta on yhteistyössä hidaste. Suunnitelmallinen ja organisoitu yhteistyö alkaa tutustumisella ja tietojen vaihtamisella. (Honkanen & Suomala 2009.)

Verkostoiden jäsenten välisen yhteistyön jatkuvuus ja toimivuus perustuvat luottamukseen toimijoiden välillä. Verkostossa toiminta ja yhteistyö onnistuvat siis osaamisen tunnistamisen, tunnustamisen ja luottamuksen kautta. (Isoherranen 2005.) Verkoston jäsenten tulee tunnistaa oma osaamisensa ja omien voimavarojensa sekä resurssiensa riittävyys. Tämä korostuu etenkin silloin, kun verkosto on muotoutumassa ja hakemassa rooliaan, niin itselleen kuin jäsenilleenkin. Yhteistyön aikana verkoston jäsenten oman asiantuntijuus myös usein selkeytyy, tulemme ikään kuin muiden kautta ja muiden keskellä saamamme roolin avulla löytämään osaamisestamme syvempää tasoa. Myös asiakkaan omaan elämäänsä liittyvä asiantuntijuus tulee tunnistaa ja tunnustaa. (Isoherranen 2012.)

Innovatiivinen toiminta oppimisverkostossa on mahdollista, kun toimijoilla on selkeä yhteinen kiinnostuksen kohde tai teema, mutta riittävän erilainen ja monipuolinen asiantuntemus lähestyä yhteistä kiinnostuksen kohdetta (Räsänen 2008). Oppimisverkosto toimii parhaiten silloin, kun se antaa mahdollisuuden erilaisten asiantuntemusten ja ajatustapojen kohtaamiseen, luontevaan ajatustavoista keskustelemiseen, erilaisten näkökulmien ymmärtämiseen ja yhteiseen uuden tiedon ja osaamisen syntymiseen (Hämäläinen 2008). Mieslähtöisyyttä monialaisesti-verkostoon kutsuttiin mukaan laajasti työelämän ulkopuolella olevien kanssa toimivien tahojen edustajia sekä hankkeen miehiä. Työelämän ulkopuolella olevien miesten lisäksi verkostoon saatiin mukaan toimijoita niin yksityiseltä, julkiselta kuin kolmannelta sektoriltakin. Verkoston kokoonpanoa mietittäessä hyödynnettiin hankkeen aikana saatuja tietoja sekä tehtyä palvelukartoitusta. Haasteena on ollut kuitenkin keskeisten toimijoiden edustajien osallistuminen toimintaan.

Mieslähtöisyyttä monialaisesti-verkoston toiminnan tavoitteena on kehittää toimijoiden valmiuksia asiakaskeskeiseen työskentelyyn, mutta toisaalta myös lisätä miesten ymmärrystä toimijoiden toimintatapojen perusteista. Verkosto on järjestänyt yhden koko päivän seminaarin sekä useampia puolen päivän työskentelypajoja. Verkoston tapaamisissa pääpaino on osallistujien välisessä keskustelussa ja ajatustenvaihdossa. Tarkoituksena on ollut mahdollistaa yhteisen kielen löytymistä sekä tukea osallistujien välistä vuoropuhelua, verkostoitumista ja toinen toisiltaan oppimista. Osallistujien palaute on ollut myönteistä ja verkoston toiminta lähtenyt kehittymään kohti tavoitteitaan.

Lähteet

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo; WSOY.

Holli, K. & Saloranta, A. 2016. Osaaminen tulevaisuuden sote-maailmassa. TUSO -hankkeen loppuraportti. http://www.pilkahdus.fi/sites/default/files/tuso-hanke_loppuraportti.pdf. Viitattu 5.4.2017.

Honkanen, E. & Suomala, A. 2009. Oppilashuollon käsikirja. Helsinki; Tammi.

Hämäläinen, J. 2008. Verkosto-oppiminen organisaatioiden kehittämisessä. Teoksessa P. Kuusela & T. Jääskeläinen (toim.) Oppimisverkosto kehittämisympäristönä. Helsinki; Suomen kuntaliitto, 94–108.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki; WSOY.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus: moniammatillista yhteistyöstä kehittämistä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012: 18.

Isola, A-M. 2014: Köyhien tulkintoja sairauden ja terveyden sosiaalisista tekijöistä. Teoksessa A. Metteri, H. Valokivi & S. Ylinen. (toim.) Terveys ja sosiaalityö. Jyväskylä; PS-kustannus, 271–295.

Kerätär, R. 2014. Terveyspalvelut tuotava lähelle työttömiä. Tesso. Sosiaali- ja terveystieteellinen aikakauslehti 2/2014, 27.

Koskela, S. 2013. Tarkastelussa moniammatillinen yhteistyö ja sen edellytykset. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/03/28/tarkastelussa-moniammatillinen-yhteistyö-ja-sen-edellytykset/>. Viitattu 17.3.2017.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteistyöpalvelusta. 1369/2014. Finlex ajantasainen lainsäädäntö. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>. Viitattu 5.4.2017.

Payne, M. 1982. Working in teams. Lontoo; Mcmillan.

Raivio, H. & Karjalainen, J. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010 luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, T. (toim.) Osallisuus -oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156, 12–34.

Räsänen, T. 2008. SAKEA-oppimisverkoston organisointi ja toteutus 2005–2008. Teoksessa P. Kuusela & T. Jääskeläinen (toim.) Oppimisverkosto kehittämissympäristönä. Helsinki; Suomen kuntaliitto, 20–49.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Työttömien terveydenhuollon järjestäminen. Kirje. <http://stm.fi/documents/1271139/1365032/Ty%C3%B6tt%C3%B6mien+terveydenhuollon+j%C3%A4rjest%C3%A4minen/3b1979ea-c36c-4114-9399-6c45e49b40b1>. Viitattu 5.4.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Toimeentulotuen uudistamista selvittäneen työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:28. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126357/URN_ISBN_978-952-00-3591-4.pdf?sequence=1. Viitattu 5.4.2017.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Finlex ajantasainen lainsäädäntö. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>. Viitattu 5.4.2017.

Suominen, K. & Aaltonen, P. 2006. Potilas-lääkäri-malli – vuorovaikutteista oppimista edistävä työskentelytapa. Teoksessa T. Alasoini, S-M. Korhonen, M. Lahtonen, E. Ramstad, N. Rouhiainen & K. Suominen (toim.). 2006. Tuntosarvia ja tulkkeja -Oppimisverkostot työelämän kehittämistoiminnan uutena muotona. Tykes raportteja 50. Työministeriö: Helsinki.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Osallisuus. 2016. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>. Päivitetty 14.12.2016. Viitattu 5.4.2017.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työikäiset. 2016. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elamankulku/tyoikaiset> Päivitetty 21.4.2016. Viitattu 21.3.2017.

Tepsa, M. 2012. Työ ja työttömyys työllistymishankkeen asiakkaiden kokemuksissa. Pro gradu -tutkielma. YTK, kuntoutustiede, Lapin yliopisto. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61169/Tepsa.Mervi.pdf?sequence=1>. Viitattu 5.4.2017.

Tesoman miähet – Työelämän ulkopuolella olevien miesten työ- ja toimintakyvyn parantamisen yhteishanke Pirkanmaalla. <http://www.hanketuloskortti.fi/hanketuloskortti/tesoman-miahet-tyoelaman-ulkopuolella-olevien-miesten-tyo-ja-toimintakyvyn-parantamisen-yhteishanke-pirkanmaalla/> Viitattu 5.4.2017.