

Tämä on rinnakkaistallennettu versio alkuperäisestä julkaisusta.

Tämä on julkaisun kustantajan pdf.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Hietaranta, J. & Tomppo, J. 2018. Yritysvierailujen merkitys työllistymiselle. Teoksessa J. Tomppo, P. Juppi, P. Myllymäki & M-L. Aronpää (toim.) VOIMAA VERTAISISTA – Työelämävalmiuksien kehittäminen työttömien ja maahanmuuttajien ohjatussa ryhmätoiminnassa. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 250. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 97 - 108.

URL: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166951.pdf>

Kaikki julkaisut Turun AMK:n rinnakkaistallennettujen julkaisujen kokoelmassa Theseuksessa ovat tekijänoikeussäännösten alaisia. Kokoelman tai sen osien käyttö on sallittu sähköisessä muodossa tai tulosteena vain henkilökohtaiseen, ei-kaupalliseen tutkimus- ja opetuskäyttöön. Muuhun käyttöön on hankittava tekijänoikeuden haltijan lupa.

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Hietaranta, J. & Tomppo, J. 2018. Yritysvierailujen merkitys työllistymiselle. In J. Tomppo, P. Juppi, P. Myllymäki & M-L. Aronpää (eds) VOIMAA VERTAISISTA – Työelämävalmiuksien kehittäminen työttömien ja maahanmuuttajien ohjatussa ryhmätoiminnassa. Reports from Turku University of Applied Sciences 250. Turku: Turku University of Applied Sciences, 97 - 108.

URL: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166951.pdf>

All material supplied via TUAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Yritysvierailujen merkitys työllistymiselle

Jari Hietaranta ja Jaana Tomppo

Digiolkkarista työelämään -hankkeen Turun osatoteutuksen osallistujat ovat vierailleet alueen yrityksissä osana työpajaohjelmaansa. Vierailuilla on tutustuttu yritysten ja niiden edustamien alojen tulevaisuuden näkymiin, rekrytointikäytäntöihin ja työntekijöiltä edellytettävään osaamiseen. Yritysvierailut ovat osaltaan hälventäneet työpajaryhmäläisten epäilyksiä siitä, että yli 54-vuotiaat eivät voisi haasteellisesta tilanteesta huolimatta työllistyä normaaleille työmarkkinoille, ja auttaneet tunnistamaan omaa osaamista. Toisaalta vierailujen jälkeisissä keskusteluissa esiin on noussut myös erilaisia työllistymisen esteitä.

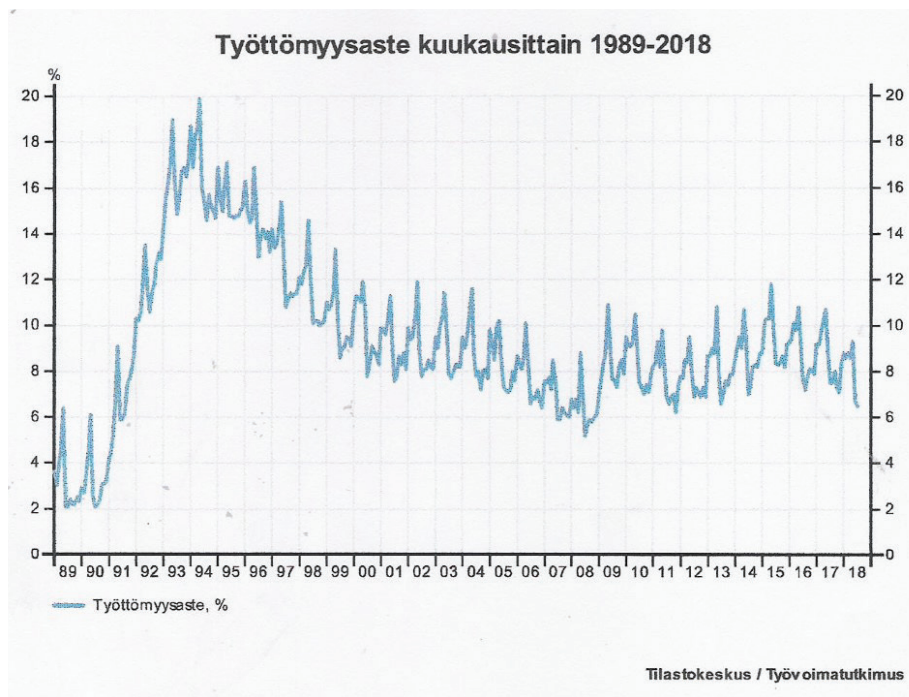
Työ on keino löytää elämään merkityksellisyyttä ja tarkoitusta. Työ rakentaa ihmisen identiteettiä ja tuo mahdollisuuden kokemuksiin, saavutuksiin ja eri tunteisiin. Ihminen pääsee käyttämään luovuuttaan, kehittämään itseään ja oppimaan uutta. Työn mielekkyys saa ihmisen kokemaan itsensä tärkeäksi ja arvokkaaksi ja työn avulla ihminen kiinnittyy yhteiskuntaan (Leiviskä 2011, 118–119; Forss & Vatula-Pimiä 2007, 160–161; Kettunen ym. 2017; Jalava-Seppälä 2010, 254).

Digiolkkarista työelämään -hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut kehittää työikäisten vaikeammin työllistyvien työnhakijaryhmien työllistämiseen uusia tapoja, joilla voidaan lähentää työnhakijaa ja työnantajaa. Osana työelämään perehtymistä hankkeessa on toteutettu lukuisia yritysvierailuja, joiden aikana on saatu tietoa vierailun kohdeyrityksen henkilöstöpolitiikasta, rekrytointimenetelmistä, yrityksen arvostamista ominaisuuksista työntekijöissä sekä tehtävistä ja uramahdollisuuksista. Lisäksi yritysvierailujen yhteydessä yritysten edustajilta pyydettiin laajempaa katsausta yrityksen edustaman alan tulevaisuuteen ja työllisyysnäkymiin. Yritysvierailujen lisäksi hankkeessa toteutettiin kolme kehittämishanketta. Hankkeiden tarkoituksena oli perehdyttää ja antaa peruskäsitys työnhakijoille yritysten kehittämis- ja tutkimushankkeista, jotka ovat keskeinen osa yritysten toimintaa.

Työllisyyden kehittyminen ja työllistyminen

Digiolkkarista työelämään -hankkeen ensimmäisenä varsinaisena toimintavuotena (2017) Suomen taloustilanne oli heikko ja työttömyysaste vaihteli valtakunnallisesti noin 8–11 prosentin välillä. Varsinais-Suomessa ja Turussa työttömyysaste oli vuonna 2017 hieman korkeampi (12,5 % Varsinais-Suomessa ja Turussa 15,5 %) valtakunnan keskiarvoon verrattuna (kuvio 1).

Vuoden 2018 työllisyyskehitys on ollut Varsinais-Suomessa suotuisa ja samalla tasolla muun Suomen kanssa. Vuoden 2018 kesäkuussa Turun kaupungin työttömyysaste oli 13,5 % joka oli 2,0 % -yksikköä alempi kuin vuonna 2017. Pitkäaikaistyöttömien (yli vuoden työttömänä olleiden) työttömyyden alenema Turussa on ollut vuositasolla noin tuhat henkilöä (2017–2018). (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2018.)



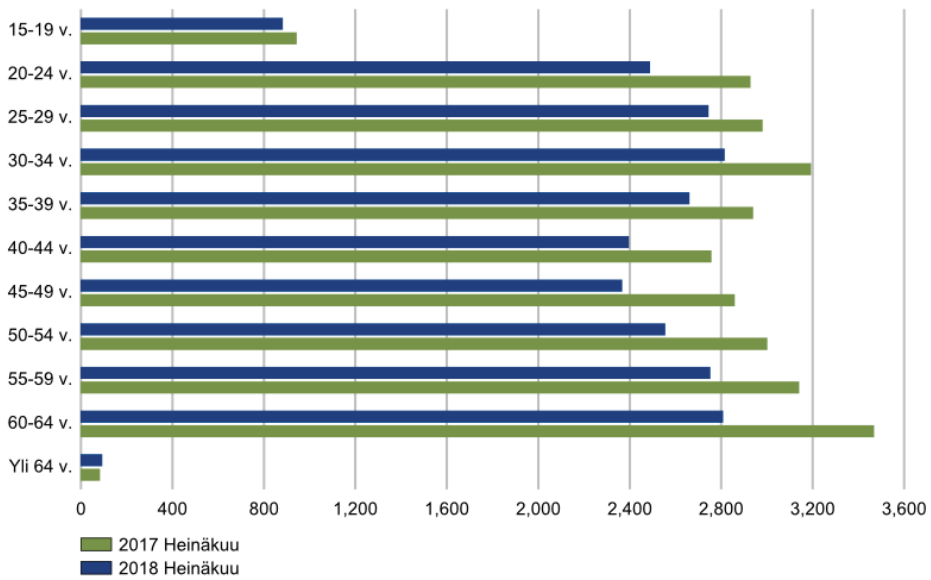
Kuvio 1.

Työttömyysasteen kuukausivaihtelu (Tilastokeskus 2018).

Turun osatoteutuksen kohderyhmässä, yli 54-vuotiaissa, työttömyysaste oli vuonna 2017 korkea, mutta heinäkuussa 2018 alenema edellisen vuoden heinäkuuhun oli 8200 henkeä (15 %). Yli 55-vuotiaita oli työttömänä 5 650, eli 16 % vähemmän kuin vuosi sitten. (Ks. kuvio 2.)

TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT IKÄRYHMÄN MUKAAN

Varsinais-Suomi



TEM Työnvälitystilasto / Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Kuvio 2.

Työttömät työnhakijat ikäryhmän mukaan (TEM 2018).

Yrityskäyntien yhteydessä on ilmennyt, että usea yritys kärsii jo nyt työvoimapula. Tämän kehityksen valossa myös kohderyhmän työllistymisen pitäisi helpottua. Mäki-Reinikan (2014) tutkimuksen mukaan heikko työmarkkinatilanne, yritysten liialliset vaatimukset ja työttömien nykyisen työelämän puutteellinen tuntemus ovat merkittäviä työllistymisen esteitä. Mäki-Reinikka (2014) pitää henkilökohtaista ja yksilöllistä työllistämiseen tähtäävää palvelua tärkeänä asiana, jota pitäisi kehittää.

Ahon ja Mäkihahon (2012, 9–10) tutkimus puolestaan tarkastelee pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen esteitä ja julkisiin työvoimapalveluihin osallistumista ja toteaa, että työvoiman huono liikkuvuus on eräs tärkeimmistä työllistymisen esteistä. Filatov (2013, 4–5) taas on tutkinut, minne pitkään (yli 500 päivää) työttöminä olleet ovat työllistyneet joko palkkatuella tai ”tavallisesti”. Hänen tutkimuksensa mukaan rakenteelliset esteet, yritysten haluttomuus ja tietämättömyys, toimijakenttien pirstaleisuus ja työnjaon epäselvyys ovat konkreettisia esteitä työllistymiseen.

Työvoimahallinto, työnvälitys ja eri toimijoiden roolit ovat uuden tehtäväajan kohteena ja muutos koskee kauttaaltaan työvoimapalveluja. Merkittävä lähitulevaisuuden muutos on, että julkinen työvoimahallinto ostaa yhä enenevässä määrin työllistämispalveluja yksityisen tai kolmannen sektorin toimijoilta. On vielä vaikeaa arvioida, miten tämä kehitys vaikuttaa hankkeen kohderyhmän, yli 54-vuotiaiden työllistymiseen. Heidän työllistymisensä vaikeuteen on monia syitä.

Työ- ja elinkeinoministeriön analyysin (Sihto & Sardar 2012) mukaan ikääntyneet ovat nuorempia työttömiä työnhakijoita passiivisempia työnhakijoita. He pysyvät muita ikäryhmiä useammin työttöminä, siirtyvät useammin eläkkeelle ja työllistyvät pysyvämmän huomattavasti vähemmän kuin nuoremmat työttömät. He myös osallistuvat työvoimapolitiikan aktiivitoimiin selvästi vähemmän kuin nuoremmat työttömät.

Iäkkäiden työllistymistä hidastavat monet terveydelliset, koulutukselliset ja asenteelliset syyt, joita tulisi kyetä työllistämispönnisteluissa ottamaan huomioon. Myös työpaikan epäedullinen sijainti asuinpaikkaan nähden voi muodostua merkittäväksi työllistymisesteeksi. Nämä tekijät ovat pääosin samoja, joita esiintyy yleisemminkin yli 50-vuotiailla. Lisäksi työnantajan näkökulmasta on esitetty muun muassa seuraavia yli 50-vuotiaiden työllistymiseen liittyviä esteitä: 1) työntekijä on kallis, 2) työntekijä on sairastelija, 3) työntekijä on jäähyttelijä, 4) työntekijä on hidas, 5) työntekijä pelkää uutta tekniikkaa, 6) työntekijä on muutosvastarintainen, 7) työntekijä voi olla ”liian fiksu”. (Peltonen & Wallin 2014, 11–14.)

Yritysvierailujen tavoitteet

Yritysvierailujen tavoitteena oli saada mahdollisimman kattavasti ajankohtaista tietoa yrityksen edustaman alan osaamisvaatimuksista ja rekrytoinneista, jotta työpa-jaryhmän työllistymisvalmiuksia voitaisiin tehostaa. Yritysvierailujen aikana keskusteltiin työvoiman tarpeesta, sekä yrityksen ja sen edustaman alan tulevaisuuden näkymistä. Tavoitteena oli rohkaista ryhmien jäseniä aktiivisesti ja monipuolisesti kysymään yrityksen edustajalta näkemyksiä työllistymiseen.

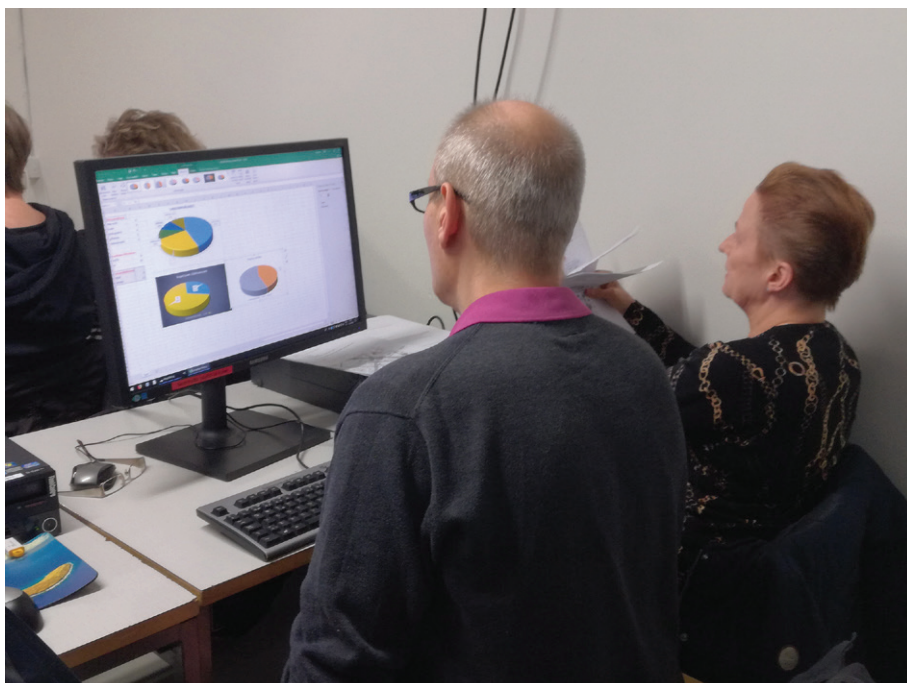
Yritysvierailujen järjestämisessä kuultiin työpa-jaryhmän toiveita aloista ja yrityksistä. Lähtöoletuksena vierailuyrityksiä valittaessa oli, että niillä oli tarjota ns. matalan kynnyksen työpaikkoja, jossa aikaisemmalla koulutuksella ei olisi ratkaisevaa merkitystä. Käytännössä vierailukohteet ovat vaihdelleet huomattavasti ryhmän mukaan. Hankkeen alkuperäiseksi kohderyhmäksi määriteltiin yli 54-vuotiaat työtömät henkilöt, jotka asuvat Pansio-Pernon alueella. Alkuperäisenä ajatuksena oli myös, että yritykset olisivat olleet kyseisen alueen pien- ja keskisuuria yrityksiä. Tavoitteena oli, että yritykset voisivat hyödyntää lähialueen työvoimaa, jolloin aina-kaan kodin ja työpaikan suuri maantieteellinen etäisyys ei muodostuisi työllistymistä rajoittavaksi tekijäksi.

Mainituista alkuperäisistä tavoitteista jouduttiin nopeasti luopumaan kahdesta syystä. Ensinnäkään Pansio-Pernon alueelta ei saatu riittävästi Digiolkkarin ryhmätoiminnasta kiinnostuneita henkilöitä. Toiseksi myöskään tämän niin sanotun laivateollisuusalueen pien- ja keskisuuret yritykset eivät olleet kovinkaan kiinnostuneita yritysvierailuista, ja rekrytointitarpeetkin olivat vähäiset etenkin hankkeen alkutaipaleella taloudellisen laskusuhdanteen vallitessa. Näistä ongelmista seurasi, että käytännössä yritysvierailuja järjestettiin koko Turun kaupungin alueen yrityksiin ja myös kolmannen sektorin organisaatioihin. Muutama yritys sijaitsi myös naapurikunnassa.

Työpajojen osallistujien työelämävalmiuksia pyrittiin kohentamaan myös toteuttamalla kolme pienimuotoista projektityötä. Töiden tavoitteina olivat tiimityöskentelyyn totuttaminen, projektityyppisen ajattelun kehittäminen sekä koulutuksen aikana hankitun digiosaamisen soveltaminen käytäntöön. Projektityö käsitti ryh-

mätyönä toteutetun tiedonkeruun kentällä, aineiston analysoinnin Excel-tilukko-ohjelmalla sekä raportointia Word-ohjelmalla. Ryhmäläiset tekivät projektityöt pääosin motivoituneesti ja oppivat paljon uutta.

Kaikkiaan osallistujia on ollut kuudessa työpajaryhmässä yhteensä 49, joista miehiä oli 20 ja naisia oli 29. Tätä julkaisua kirjoitettaessa on seitsemäs ryhmä vielä alkamatta.



KUVA 1.

Työpajaryhmäläiset projektityön tuloksia viimeistelemässä. (Kuva: Jaana Tomppo)

Vierailujen toteuttaminen

Kuuden ensimmäisen työpajaryhmän aikana hankkeessa on toteutettu yhteensä 19 yrityskäyntiä. Yritykset ja organisaatiot edustavat kaikkiaan kahdeksaa päätoimialaa. Varsinaisten yritysvierailujen lisäksi vierailtiin kolmannen sektorin organisaatioissa.

Taulukko 1.

Vierailuyritysten edustamat päätoimialat. Osassa yrityksiä vierailtiin vain kerran, osassa kahdesti. Osa yrityksistä edusti useampaa toimialaa, mutta on listattu vain yhteen. (Luokitus: Tilastokeskus, toimialaluokitus 2008.)

Päätoimialat	Yrityskäyntien lkm
teollisuus	9 kpl
hallinto- ja tukipalvelut	2 kpl
majoitus- ja ravitsemustoiminta	1 kpl
kiinteistöalan toiminta	2 kpl
vesihuolto ja ympäristön puhtaanapito	1 kpl
tukku- ja vähittäiskauppa	1 kpl
kolmannen sektorin toimijat	3 kpl

Joka työpajaryhmältä tiedusteltiin toiveita vierailtavista yrityksistä ja toiveita pyrittiin mahdollisuuksien mukaan myös toteuttamaan. Työpajaryhmän tiiviin aikataulun vuoksi yksilöllisiä ratkaisuja ei voitu aina ottaa huomioon vaan vierailukohteiksi valikoitui yrityksiä ja toimialoja, jotka kiinnostivat mahdollisimman useaa ryhmäläistä. Noin kolmannes ryhmäläisistä halusi vierailuyrityksen edustavan samaa ”omia alaa”, josta heillä oli pitkä työhistoria. Noin kolmannes halusi vierailukohteekseen oman alan lisäksi myös jonkin uuden toimialan tai yrityksen. Viimeisellä kolmanneksella ryhmäläisistä ei ollut erityistä toimialaa tai yritystä, jossa olisi haluttu vierailla.

Tavoitteena oli, että jokaiseen vierailuun osallistuisi vähintään puolet ryhmäläisistä. Vaikka yritysvierailujen tarkoituksena ei ollut työpaikkahaastattelu, sovittiin vierailujen aikana yritysten edustajien ja yhteensä neljän ryhmäläisen välillä tarkemmasta yhteydenotosta. Vielä ei ole tiedossa, kuinka moni vierailun aikana luotu kontakti johti tai on johtamassa työllistymiseen.

Yritysvierailut kestivät 1– 2,5 tuntia ja noudattivat lähes poikkeuksetta rakennetta, jossa tilaisuuden aluksi yrityksen edustaja kertoi esimerkiksi yrityksen toiminnasta, tuotteista ja palveluista, tavoitteista, arvoista sekä henkilöstön rekrytointitavoista. Ryhmäläiset olivat etukäteen valmistautuneet tapaamiseen perehtymällä yrityksestä saatavilla olevaan tietoaaineistoon ja pohtimalla itseään kiinnostavia kysymyksiä. Tätä aktiivista roolia ja kysymysten esittämistä oli harjoiteltu etukäteen edeltävillä työpajakerroilla. Alun esittelyn jälkeen oli usein mahdollisuus tutustua kiertokäynnillä tarkemmin yrityksen toimintaan, mutta kaikissa yrityksissä se ei ollut mahdollista esimerkiksi turvallisuussyistä. Joissakin tapauksissa yritysvierailu järjestettiin Turun Seudun TST ry:n tiloissa.

Alun perin tavoitteena oli myös se, että koulutettavat olisivat videoineet ja valokuvanneet yritysvierailut TST ry:n ja hankkeen myöhempää käyttöä varten. Muutamat yritykset eivät antaneet lupaa kuvaamiseen, ja lopulta päädyttiin siihen, että kuvauksen sallineissa yrityksissä sen tekivät projektityöntekijät.



KUVA 2.

Digiolkkarilaiset yritysvierailulla Kuntec Oy:lla. (Kuva: Susanna Ylitalo)

Yritysvierailujen merkitys

Yritysvierailujen merkitystä voidaan arvioida kolmesta eri näkökulmasta. Ryhmäläiset ovat suhtautuneet yritysvierailuihin myönteisesti, vaikka kaikki eivät aina osallistuneet vierailuille. Syinä olivat muun muassa päällekkäiset menot tai yrityksen toimialan kiinnostamattomuus työpaikkana. Vierailujen jälkeisissä keskusteluissa työpajaryhmässä nousi esiin tiedon lisääntyminen yrityksestä ja sen edustamasta alasta, yritysten monipuoliset työtehtävät sekä työtehtävien vaativuus ja kausiluontoisuus. Ryhmäläisille monet yritykset näyttäytyivät potentiaalisina ja kiinnostavina työllistäjinä, mutta vierailujen antia arvioitaessa nousi esiin aiemmin mainittuja työllistymisen esteitä: *”paikat eivät kestä”, ”työmatkaan menee pitkä aika”, ”vuorotyö ei sovi”, ”ei ole osaamista ja en halua oppia uutta” ja ”olisi liian stressaavaa”*. Toisaalta monien vierailujen myötä innostuneisuus siirtyä uudelle alalle kasvoi: *”tämä voisi olla mukava ala”, ”en tiennytkään tästä yrityksestä”, ”voisin haluta tälle alalle” ja ”miten kouluttaudutaan?”*

Oli kuitenkin selvää, että yli 54-vuotiaiden ikäluokassa ei oltu kovin innokkaita kouluttautumaan kovin pitkään. Se, että useat yritykset kertoivat käytännössä kouluttavansa omat työntekijänsä, oli monen mielestä hyvä asia. Eräissä yrityksissä ei vaadittu pohjakoulutusta, mutta useimmissa oli oltava alalle ja yritykseen soveltuva pohjakoulutus.

Yritysten edustajien mukaan he rekrytoivat työntekijöitä kaikista ikäluokista. Yritykset korostivat monipuolisen työntekijärakenteen etuja yrityksen kannalta. Yritysten edustajat eivät tunnistanee omalta kohdaltaan edellä kuvattuja yli 50-vuotiaiden työllistymisesteitä vaan totesivat, että hyviä ja huonoja hakijoita on kaikissa ikäluokissa. Talouden noususuhdanne luonnollisesti helpottaa hankalammin työllistyvien ikäluokkien työllistymistä. Yritysvierailut osaltaan hälvensivät työpajaryhmäläisten keskuudessa esiin tulleita yleisiä epäluuloja, että yli 50-vuotiaat eivät enää työllisty normaaleille työmarkkinoille. Yritysvierailut myös lisäsivät koulutettavien uskoa omasta osaamisesta ja kelpoisuudesta työmarkkinoilla.

Yritysvierailujen aikana ilmeni erilaisia vaatimuksia osaamisesta ja koulutuksesta, jota hakijalla tulee olla työllistyäkseen. Yritysten edustajat kuitenkin kehottivat hakemaan aktiivisesti avoimia työpaikkoja. Yhä enenevässä määrin yritykset myös käyttävät rekrytoinneissaan työvoiman välitysyhtiöitä, eivätkä palkkaa työntekijää työtehtäviin suoraan, vaan vasta työnvälitysyhtiön palkkalistoilla olon jälkeen. Yri-

tyksen näkökulmasta tarkoituksena on varmistaa työntekijän ”hyvyys”. Työnvoiman välitysyhtiöistä on kuitenkin mahdollisuus siirtyä myöhemmin yrityksen palvelukseen. Vuokratyötä välittävien yritysten maine ei ollut kovinkaan hyvä työpajaryhmäläisten keskuudessa.

Yritysvierailuilla ja muussa ryhmätoiminnassa kävi ilmeiseksi, että ryhmäläiset kaipaivat henkilökohtaista ohjausta niin yrityskontaktien luomiseen, työnhakukeinoihin kuin eri koulutus- ja työllistymismahdollisuuksien selvittämiseen (vrt. Mäki-Reinikka 2014). Yritysvierailujen yhteydessä selvisi myös, että uusia ja vanhoja työntekijöitä täydennys- ja lisäkoulutetaan yleisesti. Näin oli lähes kaikissa vierailuissa yrityksissä, etenkin teollisuustoimialalla. Tämä voidaan nähdä myönteisenä sekä ikääntyneiden työnhakijoiden kannalta että niiden hakijoiden näkökulmasta, joilla on rikkonainen työhistoria. Vastaavasti yritysvierailut lisäsivät myös yritysten ja kolmannen sektorin henkilöstön tietoa erilaisista palkkatukimuodoista.

On selvää, että yritys pyrkii löytämään työntekijän mahdollisimman edullisesti ja sellainen löytyy nuoremmista ikäluokista. Yli 50-vuotiaat tuntevat arvonsa, ja pitkän ja monipuolisen työuran tulisi näkyä palkassa, edellyttäen että tiedot ovat päivittyneet. Vanhemmat työnhakijat eivät tämän hankkeen kokemusten perusteella ole kovinkaan kiinnostuneet tukityöllistämisen eri muodoista.

Muutamien yritysten edustajat totesivat, että iäkkäämpien työnhakijoiden palkkaamisessa tulee pohdittua mahdollista sairastavuutta ja sitä, kykeneekö hakija suoriutumaan kiivastahtisesta työstä. Toisaalta kuten Ahlroth (2018) toteaa, merkittävä osa sairauslomista johtuu suoraan tai välillisesti henkisistä ongelmista, eikä niiden puhkeaminen ole ikäsidonnaista. Hyvällä johtamisella, positiivisella ilmapiirillä ja terveisiin elintapoihin kannustamisella voidaan ehkäistä suuresti kaikenikäisten sairauslomia. Useat työnantajat korostivat vierailuilla, että viisas työnantaja ei palkkaa lähtökohtaisesti halvinta työntekijää, vaan pyrkii hankkimaan parasta mahdollista osaamista yritykselleen. Se voi maksaa keskimääräistä enemmän, mutta tuottavuusero huippuosaajan ja muiden välillä voi olla alasta riippuen jopa monikymmenkertainen.

Vierailuissa yrityksissä digitaalisen teknologian hyvä osaaminen ei tullut korostusti esille, mutta ryhmäläisten keskuudessa oma teknologiaosaaminen arvioitiin huonoksi ja sen arvioitiin muodostuvan merkittäväksi esteeksi oman työllistymisen kannalta. Varsinaista teknologiapelkoa ryhmäläisillä ei laajasti esiintynyt ja halu di-

gitaalisten perustaitojen oppimiseen oli useimmilla myönteinen. Yritykset edellyttivät kyllä yleensä työtehtävistä riippuen perus- tai kehittyneempiä digitaalisten osaamista. Sen sijaan yrityksen perehdyttävät työntekijät käyttämiinsä erikoisohjelmiin ja –sovelluksiin. Yritysvierailujen perusteella on kuitenkin ilmeistä, että digiteknologian peruskäytön osaaminen on työnhakijoille tärkeää, jos halutaan poistaa keskeinen työllistymisen este.

Lähteet

Aho, S. & Mäkiaro, A. 2012. Liikkuvuus ja rakennemuutos. Työvoiman liikkuvuus toimialojen välillä erityisesti työllisyysmuutoksen näkökulmasta vuosina 2003–2006. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 51/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ahlroth, A. 2018. Seitsemän syytä, joiden vuoksi viisikymppinen ei työllisty. Blogikirjoitus 9.2.2018. Viitattu 26.8.2018 <http://www.akiahroth.com>.

Varsinais-Suomen ELY-keskus 2018. Työllisyyskatsaukset – Varsinais-Suomi, 2018. Viitattu 26.8.2018 <http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-varsinais-suomi-tyollisyyskatsaukset-2018>.

Filatov, T. 2013. Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä. Raportti työministeri Lauri Ihalaiselle. TEM raportteja 7/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Forss, P. & Vatula-Pimiä, M.-L. 2007. Sosiaalinen turva ja hyvinvointi. Helsinki: Edita Publishing.

Jalava, J. & Seppälä, U. 2010. Kuntoutus ja sosiaaliset mahdollisuudet. Teoksessa H. Hiilamo & J. Saari (toim.) Hyvinvoinnin uusi politiikka. Johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, A Tutkimuksia 27. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 251–262.

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2010. Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa. Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. THL, Raportteja 28/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2017. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää: työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Mäki-Reinikka, L. 2014. Työttömyyden taustaa ja työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Case Avanti-hanke. AMK-opinnäytetyö, sosiaalialan koulutusohjelma. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Peltonen, P. & Wallin, O. 2014. Ikääntyneiden työurien jatkaminen – työntekijän, organisaation ja talouden näkökulmasta. Ikästrategia-hankkeen tutkimusraportti. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja B, Raportteja 67. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.

Sihto, M. & Sardar, P. 2012. Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana. TEM-analyyseja 45/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työllisyyskatsaus. Heinäkuu 2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 26.8 2018 <http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/> > Varsinais-Suomi