

Satu Boelius

MALLI TYÖYHTEISÖLLE MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN  
TYÖLLISTÄMISEN TUEKSI

Kuntoutuksen koulutusohjelma

Ylempi AMK

2012

## MALLI TYÖYHTEISÖLLE MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN TYÖLLISTÄMISEN TUEKSI

Boelius, Satu  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Kuntoutuksen koulutusohjelma  
Maaliskuu 2012  
Ohjaaja: Sallinen, Merja  
Sivumäärä 66  
Liitteitä 3

Asiasanat: mielenterveyskuntoutujien tuettu työllistyminen, kuntoutujan yksilölliset tekijät, työyhteisön sosiaaliset tekijät, työjärjestelyt, työyhteisöllinen viestintä

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda malli, jonka pohjalta voidaan rakentaa työnantajalle ja työyhteisölle opas työkaluksi mielenterveyskuntoutujan työllistämiseen. Tutkimuksen tavoitteena on, että mallin pohjalta rakennetun oppaan avulla voidaan parantaa työnantajan ja työyhteisön valmiuksia vastaanottaa mielenterveyskuntoutuja työyhteisön jäseneksi. Tutkimustehtävänä oli selvittää, mitä tekijöitä mielenterveyskuntoutujan työllistyessä on huomioitava sekä työnantajan että työllistyvän mielenterveyskuntoutujan näkökulmasta katsottuna. Tutkimus palvelee Työmieli-hanketta. Hankkeen keskeisenä perustana on selkeä yhteiskunnallinen tarve mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemiseen ja työnantajien valmiuksien lisäämiseen heidän työllistäessään mielenterveyskuntoutujia.

Tutkimus perustui kahdentyyppiseen aineistoon. Ensimmäinen aineisto pohjautui kirjallisuuskatsaukseen, minkä avulla muodostuivat tutkimuksen teoreettinen viitekehys sekä tutkimuksen pääteemat. Teemojen pohjalta suunnitellut haastattelut suunnattiin työllistyville mielenterveyskuntoutujille ja mielenterveyskuntoutujia työllistäville työnantajille. Haastattelut antoivat tutkimuksen toisen aineiston. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen ja aineiston keskeisiä teemoja noudattaen rakennettiin tutkimuksen tuloksena syntynyt malli. Mallissa esitetään keinoja mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumisen onnistumiseksi.

Tutkimuksen tuloksena löytyi mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Nämä tekijät jaettiin neljään teemaan: mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät, mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät, työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt sekä työyhteisöllinen viestintä. Tutkimuksen tuloksissa tarkastellaan kutakin teemaa erikseen tuoden esiin teemoihin liittyvät alateemat. Tuloksia tarkasteltaessa tuodaan esiin sekä työllistyvän mielenterveyskuntoutujan että kuntoutujaa työllistävän tahon ajatuksia.

# MODEL FOR WORK COMMUNITY TO SUPPORT THE EMPLOYMENT OF THE MENTAL HEALTH REHABILITEE

Boelius, Satu

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Rehabilitation

March 2012

Supervisor: Sallinen, Merja

Number of pages: 66

Appendices: 3

**Keywords:** the supported employment of the mental health rehabilitees, the individual factors of the rehabilitee, the social factors of the work community, work procedures, work communal communication

---

The purpose of this thesis was to create a model for building a guide as a tool for the work community and for the employers to employ a mental health rehabilitee. The aim of the study is to improve the capabilities of the work community and the employers to receive the mental health rehabilitees as members of the work community by using the guide based on the model. The mission of the study was to find out which factors should be considered from the perspective of both, the employer and the mental rehabilitee when employing the mental health rehabilitee. The study serves the Mood for Work - project, which essential foundation is a clear societal need to support the employment of the mental health rehabilitees and to increase the capabilities of the employers to employ a mental health rehabilitee.

The study was based on two kind of materials. The first material was based on literature review, which helped to form the theoretical framework and the main categories of the study. The interviews based on the categories were addressed to the mental health rehabilitees and to employers employing them. The interviews gave the second material. The interview material was analyzed using the content analysis method. The model based on the study was built based on the main categories of the material. The model presents means to successfully rehabilitate a mental health rehabilitee to work.

As a result of the study factors which influence the successful employment of the mental health rehabilitee were found. These factors were divided into four categories: the individual factors influencing the rehabilitation to work of the mental health rehabilitee, the social factors influencing the rehabilitation to work of the mental health rehabilitee, the internal preparation of the work community, e.g. work procedures as well as the work community communication. The product of the study examines every category separately presenting the associated sub-categories. The thoughts of both the mental health rehabilitee and the employer are reviewed when examining the results.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	9
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	10
	3.1 Tutkimusprosessin kuvaus .....	10
	3.2 Tutkimusaineistot.....	12
4	KIRJALLISUUSKATSAUS AINEISTONKERUUMENETELMÄNÄ .....	13
5	MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN TYÖLLISTYMINEN JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....	15
	5.1 Mielenterveyskuntoutujan tuettu työllistyminen .....	15
	5.1.1 Työhallinnon palkkatukeen perustuva tuettu työllistyminen.....	16
	5.1.2 Työvalmentajan tukeen perustuva tuettu työllistäminen .....	16
	5.1.3 Sosiaalinen yritys- ja osuustoiminta .....	17
	5.2 Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumista edistävät tekijät .....	17
	5.2.1 Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumista edistävät yksilölliset tekijät .....	18
	5.2.2 Työyhteisön sosiaaliset tekijät .....	19
	5.2.3 Työjärjestelyt .....	20
	5.2.4 Asenteet.....	20
	5.2.5 Toimiva yhteistyö .....	21
	5.3 Työn merkitys .....	22
	5.3.1 Työn merkitys mielenterveyskuntoutujalle.....	23
	5.3.2 Mielenterveyskuntoutujan työllistämisen merkitys työnantajalle .....	23
6	HAASTATTELUN TOTEUTUS JA AINEISTON ANALYSOINTI .....	25
	6.1 Haastattelu aineistonkeruun menetelmänä.....	25
	6.1.1 Haastatteluaineiston hankinta .....	26
	6.2 Haastatteluaineiston analysointi.....	28
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	30
	7.1 Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät .....	31
	7.1.1 Kuntoutujan motivaatio .....	33
	7.1.2 Kuntoutujan kyvyt .....	34
	7.2 Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät .....	35
	7.2.1 Työyhteisön asenteet.....	36
	7.2.2 Kokemus jäsenyydestä.....	37
	7.3 Työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt .....	38

7.3.1	Matalan kynnyksen luominen .....	39
7.3.2	Kuntoutujan perehdyttäminen .....	40
7.3.3	Työelämän säännöt .....	41
7.3.4	Työelämän ratkaisukeinot .....	42
7.4	Työyhteisöllinen viestintä .....	42
7.4.1	Tiedottaminen .....	44
7.4.2	Yhteistyö kuntoutustahon kanssa.....	46
7.4.3	Palveluohjauksen merkitys työnantajalle.....	47
8	TULOSTEN YHTEENVETO JA MALLINTAMINEN .....	48
8.1	Tulosten yhteenveto .....	48
8.2	Malli mielenterveyskuntoutujan työssä kuntoutumiseen vaikuttavista tekijöistä .....	49
9	POHDINTA .....	53
9.1	Tutkimuksen toteutuksen tarkastelu .....	53
9.2	Tutkimuksen tulosten tarkastelu .....	55
9.3	Keinoja mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutumisen edistämiseksi...	57
9.4	Tutkimusetiikka ja tutkimuksen luotettavuus .....	59
9.5	Jatkotutkimusaiheet.....	62
	LÄHTEET .....	64
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on luoda malli, jonka pohjalta voidaan rakentaa työnantajalle ja työyhteisölle opas työkaluksi mielenterveyskuntoutujan työllistämiseen. Tutkimus selvittää mitä tekijöitä on huomioitava mielenterveyskuntoutujan työssä kuntoutumisen onnistumiseksi. Tarkoituksena on, että työyhteisöllä on valmiudet vastaanottaa mielenterveyskuntoutuja työyhteisöön. Tutkimus on osa Työmieli-hanketta. Hankkeen keskeisenä perustana on selkeä yhteiskunnallinen tarve mielenterveyskuntoutujien työllistämisen tukemiseen ja toisaalta työnantajien valmiuksien lisäämiseen heidän työllistäänsä mielenterveyskuntoutujia. Tämä opinnäytetyönä toteutettu tutkimus vastaa osaltaan edellä esitettyyn tarpeeseen.

Pohtiessani opinnäytetyöni aihetta tutustuin Satakunnan ammattikorkeakoulussa meneillään olevaan Työmieli-hankkeeseen. Hanke pyrkii alueellisesti edistämään työnantajien valmiuksia työllistää mielenterveyskuntoutujia ja kehittämään kuntoutujien työllistymistä tukevia toimia. Hanke käynnistyi syksyllä 2009 ja päättyi keväällä 2012. Hankkeessa toteutettavien mielenterveyskuntoutujia työllistäviin työnantajiin kohdistuvien toimintojen päätavoitteena on, että työnantajat näkevät mielenterveyskuntoutujat kiinnostavana ja potentiaalisena työvoimana. Työmieli-hankkeen verkostoon kohdistuvan työn päätavoitteena on rakentaa sitoutunut ja yhteistoiminnallinen palveluverkosto työnantajien ja mielenterveyskuntoutujien tueksi. Hankkeen lopputuotos tulee olemaan Satakunnan ammattikorkeakoulun, yrittäjien, työvoimahallinnon ja kuntoutusyksiköiden kanssa yhteistyössä tehty erityisryhmien työllistämisen tuen ohjaus- ja koulutusmalli. Opinnäytetyönä toteutettu tutkimus kytkeytyy osaksi tätä lopputuotosta. Hankkeen rahoittajia ovat Euroopan unionin sosiaalirahasto, Satakunnan ELY -keskus sekä Satakunnan ammattikorkeakoulu. (Työmieli-hanke 2010.)

Opinnäytetyö on haastattelututkimus, joka perustuu kahdentyypiseen aineistoon. Ensimmäinen aineisto pohjautuu kirjallisuuskatsaukseen, josta nousivat esiin tutkimuksen pääteemat. Teemojen pohjalta suunniteltiin teemahaastattelut, jotka suunnattiin työllistyneille mielenterveyskuntoutujille ja mielenterveyskuntoutujia työllistäville työnantajille. Haastattelut ovat tutkimuksen toinen aineisto. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä jolloin aineistosta nousi esille neljä keskeistä teemaa. Aineiston

keskeisiä teemoja noudattaen muodostettiin tutkimuksen tuloksena syntynyt malli. Mallissa käsitellään teemoihin liittyen keinoja työssä kuntoutumisen onnistumiseksi. Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat mielenterveyskuntoutujien tuettu työllistäminen sekä työhön kuntoutumista edistävinä tekijöinä kuntoutujan yksilölliset tekijät, työyhteisön sosiaaliset tekijät, työjärjestelyt ja työyhteisöllinen viestintä. Tutkimuksen keskeiset käsitteet avataan tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä sekä esitettäessä tutkimuksen tuloksia.

Mielenterveyssairauksien vuoksi eläköityneiden työikäisten henkilöiden suuri määrä ja eläkkeiden aiheuttamat kustannukset ovat jo vuosia herättäneet yhteiskunnallista keskustelua. Ratkaisuksi on pyritty kehittämään erilaisia tukitoimia mielenterveyskuntoutujien työllistymisen edistämiseksi. Kuntoutujien työllistymisen ja työnantajien työllistämismahdollisuuksien tukemiseen tähtäävien toimenpiteiden ja uusien toimintamallien kehittäminen pyrkii pitkällä tähtäimellä vähentämään mielenterveyssairauksien vuoksi myönnettyjen eläkkeiden määrää ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Eläkekustannussäästöihin tähtääville toimille on todella tilausta.

Vuonna 2003 työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkekustannukset olivat Suomessa kaikkiaan 2206 miljoonaa euroa. Kolmasosa työeläkejärjestelmän koko työkyvyttömyyseläkemenosta kului mielenterveyssairauksien vuoksi myönnettyihin eläkkeisiin. Vuoden 1996 aikana 2,9 prosenttia 16–64-vuotiaista sai mielenterveysdiagnoosien perusteella varsinaista työkyvyttömyyseläkettä ja vuonna 2003 vastaava osuus oli 3,1 prosenttia. Mielenterveyden häiriöiden vuoksi myönnettyjen eläkkeiden määrä on Suomen lisäksi kasvanut myös muualla Euroopassa. Esimerkiksi Britanniassa, Hollannissa, Itävallassa, Norjassa, Ruotsissa ja Saksassa mielenterveyssyiden osuus uusien eläkkeiden perusteista kasvoi 1990-luvulla, ja ainakin Britanniassa, Hollannissa ja Ruotsissa kasvu on jatkunut myös tällä vuosikymmenellä. Mielenterveyden sairaus -diagnoosin perusteella eläkkeelle siirtyvät henkilöt ovat keskimääräistä nuorempia, ja mielenterveyssyistä työkyvyttömyyseläkettä myönnettäessä toiveena on vielä työhön paluu, minkä vuoksi eläkkeet alkavat usein määräaikaisena kuntoutustukena. Kuntoutustuelta avoimille työmarkkinoille palaa kuitenkin vain joka kymmenes mielenterveyskuntoutuja, joten hoidolla, kuntoutuksella ja työllistymisen tukemisella on mielenterveysperusteisen työkyvyn heikkenemisen ehkäisemisessä vielä runsaasti haasteita. (Gould & Nyman 2004, 5, 33 – 37.)

Varhaisten työkyvyttömyyseläkkeiden taustalta löytyy sekä psyykkisiä että somaattisia sairauksia. ”Terveys 2000-tutkimus” viestii suomalaisten terveyden merkittävästä paranemisesta; työikäisten sydän- ja verisuonisairaudet ovat vähentyneet ja mielenterveyden tila on pysynyt lähes ennallaan viimeisten parinkymmenen vuoden aikana. Kuitenkin joka viides suomalainen kärsii jostakin mielenterveyden häiriöstä ja näiden häiriöiden, erityisesti masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevan väestön osuus on noussut merkittävästi 1990-luvun puolivälin jälkeen. Ilmarisen ylilääkäri Seppo Kettusen mukaan masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevien hoidossa on harvoin hyödynnetty kaikkia hoitokeinoja. Jos kolmasosa työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkemenosta käytetään mielen sairastumisesta aiheutuviin eläkkeisiin, on kyseessä koko yhteiskunnalle, sekä työntekijöille että myös yrityksille, erittäin kallis asia. Mielenterveyden häiriöistä, masennusoireista ja uupumuksesta toipuvia tulisikin oikealla hetkellä rohkaista ja tukea palaamaan työhön ja työhön paluun kynnystä pitäisi pyrkiä madaltamaan. (Kettunen 2005, 15 – 16.)

Sosiaali- ja terveysministeriön toteuttaman Masto-hankkeen (2007) tarkoituksena oli edistää työhyvinvointia lisääviä käytäntöjä työelämässä, edistää masennuksen ehkäisyä, hoitoa ja kuntoutusta, edistää työssä jatkamista ja tukea työhön paluuta sekä vähentää masennusperusteista työkyvyttömyyttä. Ennaltaehkäisevät ja työhyvinvointia tukevat työelämän käytännöt sekä oikea-aikainen hoito ja kuntoutus ovatkin keskeisiä asioita, kun puhutaan työkyvyttömyyden ehkäisemisestä. Toistuvasti esiin nouseva kysymys on esimiesten ja työsuojelun tiedon tarve. Epävarmuus ja avuttomuus saattavat vaikuttaa työyhteisön suhtautumiseen masennusta tai muuta mielenterveyden häiriötä sairastavaa henkilöä kohtaan työyhteisössä. Esimies voi vaikuttaa koko työyhteisön asenteisiin, mutta siihen esimiehet ja koko työyhteisö tarvitsevat koulutusta ja valmennusta. Lähiestämiehen tulee saada koulutusta hyvästä johtamisesta sekä työkyvyn varhaisen tuen ja työhön paluun tukemiseen liittyvistä teemoista. Tarvitaan tietoa mielenterveyskysymyksistä ja niiden liittymisestä työelämään. Tarvitaan toimintaohjeita, mitä esimies voi ja mitä hänen tulee työpaikalla tehdä huolehtiakseen hyvinvoinnin edellytyksistä työssä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 11 – 30, 90.) Tämä tutkimus ei pyri ratkaisemaan mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen liittyvää kokonaisuutta, vaan tarkoitus on tuoda esille yksi tapa, miten ainakin paikallisesti voidaan tukea mielenterveyskuntoutujan työllistymistä ja työnantajien valmiuksia työllistää kuntoutuja.



## 2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on luoda malli, jonka pohjalta voidaan laatia opas työkaluksi työnantajalle ja työyhteisölle mielenterveyskuntoutujan työllistämisen tueksi. Opas valmentaa siihen, mitä asioita työnantajan- ja työyhteisön kannattaa huomioida, kun yritykseen työllistetään mielenterveyskuntoutuja. Malli on tarkoitettu työllistävän organisaation käyttöön. Tutkimuksen tavoitteena on, että mallin pohjalta rakennetun oppaan avulla voidaan parantaa työnantajan ja työyhteisön valmiuksia vastaanottaa mielenterveyskuntoutuja työyhteisön jäseneksi. Malli luodaan kuntoutujaa työllistävän yhteisön käyttöön hyödyntämällä sekä työssä kuntoutuvien mielenterveyskuntoutujien että mielenterveyskuntoutujia työllistävien työnantajien kokemuksia.

Tutkimustehtävä:

Mitä tekijöitä mielenterveyskuntoutujan työllistyessä on huomioitava sekä työnantajan että työllistyvän mielenterveyskuntoutujan näkökulmasta katsottuna?

### 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen lähestymistapa on laadullinen eli kvalitatiivinen. Hirsjärvi ja Hurme ovat todenneet, että Creswellin (1994) mukaan laadullisen tutkimuksen perustana on induktiivinen prosessi eli edetään yksityisestä tietoudesta yleiseen tietouteen. Kiinnostuksen kohteina ovat useat yhtäaikaiset tekijät, jotka vaikuttavat lopputulokseen. Laadullisen tutkimuksen luokat muotoutuvat tutkimuksen edetessä, säännönmukaisuuksia ja teorioita kehitellään suuremman ymmärtämisen toivossa. Tarkkuus ja luotettavuus saavutetaan vertailemalla eli vertailemalla eri teorioita ja oletuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 25.)

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ajatuksella, että todellisuus on moninainen. On kuitenkin huomioitava, että todellisuutta ei voi mielivaltaisesti pirstoa osiin, vaan tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toisiaan. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään mahdollisimman kokonaisvaltaiseen kohteen tarkasteluun. Voidaan todeta, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään pikeminkin löytämään tai paljastamaan tosiasioita kuin todentamaan jo olemassa olevia asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 156 – 157.)

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusote soveltuu tutkimukseen erityisen hyvin, jos kyseessä ovat esimerkiksi tapahtumien yksityiskohtaiset rakenteet ja muka olleiden toimijoiden merkitysrakenteet. Laadullinen tutkimusote on käyttökelpoinen myös tutkittaessa tilanteita, joissa ei voida kontrolloida kaikkia vaikuttavia tekijöitä ja kun halutaan tietoa tiettyihin tapauksiin liittyvistä syy-seuraus-suhteista, joita ei voida kokeellisesti tutkia. (Metsämuuronen 2006, 88.)

#### 3.1 Tutkimusprosessin kuvaus

Tutkimusprosessin lähtökohtana on tutkimustehtävä “mitä tekijöitä mielenterveyskuntoutujan työllistyessä on huomioitava sekä työnantajan että työllistyvän mielenterveyskuntoutujan näkökulmasta katsottuna”. Tutkimustehtävää lähestyttiin kahden tyypillisellä nykytilan kartoituksella. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa nykytilaa tarkasteltiin kirjallisuuskatsauksen kautta. Kirjallisuuskatsauksen tulokset johdattivat tutkimuksen toiseen vaiheeseen. Tutkimuksen toisessa vaiheessa nykytilaa tarkasteltiin haastattelujen

avulla, jolloin teoreettista nykytilan kartoitusta konkretisoitiin haastattelemalla sekä työllistyviä mielenterveyskuntoutujia että työllistäviä työnantajia. Tutkimusprosessi eteni haastatteluaineiston analysointiin, joka toteutettiin sisällönanalyysia apuna käyttäen. Aineiston analyysin pohjalta luotiin malli, jonka pohjalta voidaan laatia opas työkaluksi työnantajalle ja työyhteisölle mielenterveyskuntoutujan työllistämisen tueksi.

Tutkimusprosessi on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutkimusprosessi

### 3.2 Tutkimusaineistot

Tutkimuksen ensimmäinen vaihe perustuu kirjallisuuskatsaukseen. Kirjallisuuskatsauksen tuloksena rakentuu tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Lisäksi kirjallisuuskatsaus nostaa esiin haastattelujen teema-alueet. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa luodaan tietoperusta sille, mitä mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutuminen tarkoittaa sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Teoreettinen viitekehys eli kirjallisuuskatsauksen tulokset ohjaavat tutkimuksen toisen vaiheen toteuttamista. Kirjallisuuskatsaus muodostaa tutkimuksen ensimmäisen aineiston.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa toteutetaan kohderyhmien haastattelut eli teema-haastatteluna toteutettava ryhmähaastattelu työnantajille sekä yksilölliset teema-haastattelut työnantajille ja työllistyville mielenterveyskuntoutujille. Kirjallisuuskatsauksen aineisto määrittelee tutkimuksen toisessa vaiheessa toteutettavien haastattelujen teemat. Haastattelujen tuloksena muodostuu tutkimuksen toinen aineisto. Analyysimenetelmänä käytetään sisällönanalyysia.

#### 4 KIRJALLISUUSKATSAUS AINEISTONKERUUMENETELMÄNÄ

Kirjallisuuskatsauksen avulla määritellään aiheen keskeiset käsitteet ja tutkimuksen näkökulma. Tällä tavoin varmistetaan tutkimusasetelman mielekkyys. Kirjallisuuskatsaus ohjaa tutkijaa tutkimuksen menetelmävalintoihin ja auttaa myös osaltaan tutkimusongelmien tarkentamisessa. (Estola & Viitanen 2002, 5.) Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan löytää alueita, joilta puuttuu tutkimustietoa ja menetelmää voidaan käyttää apuna tutkimustyön suuntaamisessa. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tuottaa tietoa valitusta aiheesta ja sen tavoitteena on luotettavuus, toistettavuus ja virheettömyys. (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 46 – 50.)

Kirjallisuuskatsauksen aineiston hakustrategiassa määritellään tietokannat, rajaukset, hakusanat, tiedon syntetisointi sekä raportointi. Myös valintakriteerit määritellään, mikä tarkoittaa aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerien määrittämistä. Ne toimivat valittavan aineiston hyväksymis- ja hylkäämiskriteereinä. Kriteerin muodostamisen lähtökohdaksi voi olla esimerkiksi tutkimusmenetelmät, tutkimuksen kohde, tulokset tai tietty asia, mitä tutkimuksella halutaan selvittää. (Stolt & Routasalo 2007, 59.)

Tutkimuksen ensimmäinen aineisto, jonka tulosten pohjalta johdettiin haastattelujen teema-alueet ja rakennettiin teoreettinen viitekehys, tuotettiin kirjallisuuskatsauksen tulosten avulla. Katsauksen aiheeksi määriteltiin mielenterveyskuntoutujien työllistyminen. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on ollut löytää mielenterveyskuntoutujien työllistymiseen liittyviä olennaisia tekijöitä. Tutkimustehtävä määritteli myös tietokantoihin tehtävät haut.

Kirjallisuuskatsauksen aiheeseen sopivia hakusanoja haettiin koehakujen muodossa. Koehakujen kautta löytyivät käyttökelpoiset hakusanat. Haku toteutettiin ALEKSI-, ARTO- ja Linda-tietokantojen avulla. Haku rajattiin ALEKSI -tietokannassa vuosiin 2000 - 2010 ja ARTO- ja LINDA -tietokannoissa vuosiin 2006 – 2010. Kaikkiin tietokantoihin tehtiin haut samoilla hakusanoilla. Ensin käytetyt hakusanat ”mielenterveys” ja ”työ” (katkaistuina) tuottivat liian laajat hakutulokset. Seuraavaksi hakusanoina käytettiin rajatummin ”mielenterveys ja työ ja menetelmä” -sanoja ja tämän jälkeen käytettiin hakusanoina ”mielenterveys ja työ ja kuntoutus” -sanoja.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen hakujen tulokset

HAKUSANAT	ALEKSI(2000 - 2010)	(ARTO 2006 - 2010)	LINDA (2006 - 2010)
mielenterv, työ	379 kpl	76 kpl	221 kpl
mielenterv, työ, menetelmä	10 kpl	0 kpl	0 kpl
mielenterv, työ, kuntou	93 kpl	4 kpl	41 kpl
mielenterv, työ, kuntou, valm	3 kpl	0 kpl	0 kpl

Laajat hakusanat ”mielenterveys” ja ”työ” antoivat runsaat tulokset, jotka eivät kohdentuneet tutkimustehtävän kannalta oleellisiin löydöksiin. Hakua tarkennettaessa rajautui myös hakutulosten määrä. Hakutulokset käytiin ensin kokonaisuudessaan läpi ja tällä tavoin löytyivät kirjallisuuskatsauksen sisäänottokriteerit. Katsaukseen valittiin mukaan ne teokset, raportit ym., joiden asiasanat sekä otsikko selkeästi osoittivat löydön yhteyden opinnäytetyön aiheeseen. Ulosjättökriteereitä ei erikseen määritelty, vaan katsauksesta pois suljettiin ne löydökset, jotka eivät täyttäneet sisäänottokriteereitä. Kaikki taulukossa esitetyt hakutulokset käytiin läpi valikoimalla asiasanojen ja teoksen nimen perusteella katsaukseen mukaan otettava materiaali. Näiden hakukriteerien perusteella valikoituneet teokset ja julkaisut (50 kpl) esitetään liitteessä 1 (Liite1). Saatavilla olevista teoksista, tutkimuksista ja raporteista katsaukseen valittiin ne, jotka sisällöltään vastasivat tutkimuskysymykseen. Katsausta täydennettiin sen ulkopuolelta hankitulla aiheeseen oleellisesti liittyvällä materiaalilla.

## 5 MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN TYÖLLISTYMINEN JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä esitetään ensin joitakin nykyisin käytössä olevia mielenterveyskuntoutujan tuetun työllistämisen menetelmiä. Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään myös mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumista edistäviä tekijöitä, joita tutkimuksen kirjallisuuskatsaukseen perustuvan aineiston mukaan ovat kuntoutujan yksilölliset tekijät, työyhteisön sosiaaliset tekijät, työjärjestelyt, asenteet ja toimiva yhteistyö. Teoreettisen viitekehyksen viimeisenä aiheena käsitellään työn merkitystä yleisestä näkökulmasta, kuntoutujan näkökulmasta sekä esitetään mielenterveyskuntoutujan työllistämisen merkityksiä työnantajan näkökulmasta.

### 5.1 Mielenterveyskuntoutujan tuettu työllistyminen

Mielenterveyskuntoutujien ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen tukimuotoja ovat Suomessa pitkään olleet työterapia sekä työkeskusten suojatyötoiminta. 1880 -luvun lopulta alkaen käytössä ovat olleet myös avosuojatyön eri muodot (Valkonen ym. 2006, 5). Tutkimuksen aihealueen kannalta oleellisia käytössä olevia mielenterveyskuntoutujan tuetun työllistämisen muotoja ovat työhallinnon palkkatukeen perustuva tuettu työllistyminen, työvalmentajan tukeen perustuva tuettu työllistäminen sekä sosiaalinen yritys- ja osuustoiminta.

Työhallinnon palkkatukeen perustuva tuettu työllistäminen on ollut aivan erityinen tukimuoto. Mielenterveyskuntoutujien työllistymistä tukeviin peruspalveluihin voidaan laskea myös kuntoutuksena järjestettävä koulutus ja työkokeilu, työharjoittelu sekä työelämävalmennus. Kuntoutuksen alueella palvelutoiminnan menetelmiä on pyritty laajentamaan kehittämällä uusia työllistymisen tukipalveluja sekä kansallisen että Euroopan Unionin kautta saadun rahoituksen avulla. Näitä toimintamuotoja ovat esimerkiksi työvalmentajan tukeen perustuva tuettu työllistyminen, sosiaalinen yritys- ja osuustoiminta sekä mielenterveyskuntoutujien klubitalot siirtymäohjelmiseen. (Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 5.)

### 5.1.1 Työhallinnon palkkatukeen perustuva tuettu työllistyminen

Sosiaali- ja terveysministeriön tavoite- ja toimintaohjelman vuosille 2004 - 2007 tavoitteena oli vajaakuntoisten henkilöiden yhdenvertainen oikeus työhön, sekä heidän työllistymisensä tehostaminen työhallinnon ja sosiaalihuollon yhteistyön avulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2003, 28.) Tuettu työllistäminen on vaihtoehto perinteiselle ammatilliselle kuntoutukselle. Tuetun työllistämisen mallin mukaan ihminen kuntoutuu suojatun työpaikan, esimerkiksi työkeskuksen sijaan aidossa ympäristössä. (Sariola 2005, 10.)

Tuettu työ on osa laajempaa kokonaisuutta, jonka avulla pyritään parantamaan työllistyneen henkilön mahdollisuuksia sijoittua työmarkkinoille. Tukityön heikko vaikuttavuus kertoo tutkijoiden mukaan siitä, että työmarkkinoilla erittäin on vaikeasti työllistyviä ryhmiä, joiden työnsaantimahdollisuudet ovat heikot. Vaikuttavuutta heikentää lisäksi sitkeä ja laaja rakenteellinen työttömyys. Työllistyneelle työntekijälle tukityö antaa työsuhteen, jonka mukanaan tuoma työkokemus voi parantaa hänen tulevia työnsaantimahdollisuuksiaan. Lisäksi tukityö saattaa selvittää työllistetyille hänen koulutuksessaan tai osaamisessaan olevia puutteita ja tätä kautta innostaa esimerkiksi opiskeluun. Työssäolo kasvattaa työllistyneen itsetuntoa ja rohkaisee kanssakäymiseen muiden ihmisten kanssa. Myönteistä on myös, että tukityön turvin työllistynyt voi vahvistaa taitojaan ja opetella työelämän sääntöjä. (Työministeriö 2005, 53 – 60.)

### 5.1.2 Työvalmentajan tukeen perustuva tuettu työllistäminen

Työvalmentajan tukeen perustuvan tuetun työllistämisen toimintamallin tavoitteena on edistää kuntoutujan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Työvalmentajan tukeen perustuvassa tuetussa työllistymisessä kuntoutujan tukena on työvalmentaja. Kuntoutujalle etsitään työpaikka ja työtehtävät räätälöidään yksilöllisesti hänen kykyjensä mukaan. Työvalmentaja tarjoaa kuntoutujalle tukea myös työllistymisen jälkeen niin pitkään kun se on tarpeen. Toimintamallin keskeisimpiä piirteitä ovat työn yksilöllinen muokkaaminen, kuntoutujan mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja avoimille työmarkkinoille osallistuminen. (Valkonen ym. 2006, 107.)



Työvalmentajan tukeen perustuva tuettu työllistyminen tarkoittaa henkilökohtaisen tuen avulla toteutuvaa normaalia palkkatyötä normaalissa työpaikassa. Ala-Kauhaluoman ja Kokon tutkimuksen “Tuettu työllistyminen väylänä avoimille työmarkkinoille” mukaan lähtöajatuksena on, että työllistyjä vahvistaa työtaitojaan ja valmiuksiaan työtehtävien avulla työssä ollessaan, vailla etukäteen tapahtuvaa pitkäkestoista työhön valmentautumista. Apuna voidaan käyttää henkilökohtaista tukea ja valmennusta. Tutkimuksen mukaan toimivat työskentelymallit työllistymiseen johtavilla poluilla ovat kehittämissvaiheessa merkityksellisempiä kuin työllistymistulosten määrä. Onnistuneen työskentelymallin luomisella ja työllistymistulosten välillä on yhteys, sillä toimivan työskentelymallin kehittämisellä tähdätään onnistuneisiin työllistämispolkuihin. (Ala-Kauhaluoma & Kokko 2001, 39 – 44.)

### 5.1.3 Sosiaalinen yritys- ja osuustoiminta

Kukkosen tutkimuksessa “Vastuunjako, vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta” (2009) todetaan julkisen sektorin ja yritysten vastuun jaon vajaakuntoisten työllistämässä perustuvan sosiaalisiin sopimuksiin, jotka koskevat sekä julkisen sektorin ja markkinoiden työnjakoa että toisaalta vajaakuntoisen henkilön työllistymisen tukemista. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöjä ja perusteluja tarkasteltaessa ilmenee, että yritysten sosiaalinen vastuu on yhteydessä taloudellisiin, eettisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Sosiaalista vastuuta perustellaan esimerkiksi korostamalla henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisen merkitystä toiminnan kannattavuudelle eli välittömällä taloudellisella hyödyllä. Sosiaalisen vastuun välilliset taloudelliset perustelut voivat liittyä esimerkiksi sidosryhmien suhtautumiseen henkilöstöpoliittisia ratkaisuja tehtäessä. Sosiaalista vastuuta voidaan perustella myös sosiaalisilla ja eettisillä argumenteilla, kuten ihmisoikeuksilla tai ihmisten hyvinvoinnilla. (Kukkonen 2009, 16 – 50.)

## 5.2 Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumista edistävät tekijät

Kirjallisuuskatsaus antoi viitteitä tekijöistä, jotka edistävät työhön kuntoutumisen onnistumista tai vähentävät työhön kuntoutumisen onnistumisen mahdollisuuksia. Työhön kuntoutumista edistäviä tekijöitä ja sitä heikentäviä tekijöitä tarkasteltaessa tulee huomioda, että edistävien tekijöiden puuttuminen heikentää työhön kuntoutumisen

onnistumista ja niin ikään heikentävien tekijöiden huomioiminen edistää työhön kuntoutumisen onnistumista.

Mielenterveyskuntoutujan onnistuneen työllistymisen kannalta huomioitavia asioita ovat kuntoutujan yksilölliset tekijät, työyhteisön sosiaaliset tekijät, työjärjestelyt, asenteet ja toimiva yhteistyö. Yksilölliset tekijät pitävät sisällään mielenterveyskuntoutujan yksilöllisen elämäntilanteen erilaisia muuttujia. Työhön kuntoutumista edistävät työyhteisön sosiaaliset tekijät liittyvät työpaikkaan, lähiyhteisöön, työyhteisön asenteisiin ja tukiverkostoihin. Työjärjestelyillä tarkoitetaan niitä työtehtäviin tai esimerkiksi työaikaan liittyviä yksilöllisiä räätälöintitoimenpiteitä, joiden avulla kuntoutujan työllistymisen oletetaan onnistuvan paremmin. Asenteet ovat merkittävässä asemassa työssä kuntoutumisen onnistumisessa ja epäonnistumisessa. Toimivalla yhteistyöllä tarkoitetaan työllistyjän, työllistävän työnantajan ja kuntoutustahon välistä yhteistyötä.

### 5.2.1 Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumista edistävät yksilölliset tekijät

Ihmisen kyvyt ja hänen henkilökohtaiset muutostarpeensa vaikuttavat työhön kuntoutumisessa enemmän kuin sairauden luonne. Onnistunutta tulosta ennustavat mm. motiivituneisuus kuntoutukseen sekä aiempi työhistoria. Hoidollisesta suojatyöstä avoimille työmarkkinoille siirtyminen on mielenterveyskuntoutujalle iso askel. Siirtymisen tueksi on viime vuosina kehitetty erilaisia tukimuotoja, joissa on pyritty yhdistämään yksilöllinen ohjaus ja neuvonta sekä yhteisöllinen tuki. (Vuorinen 2002, 32.)

Mielenterveyskuntoutujalle tarkoituksenmukaisen tukipalvelun löytyminen ja kuntoutujan omia odotuksia vastaavaan ympäristöön työllistyminen edistävät kuntoutujan mielenterveyttä ja hyvinvointia. Valkosen ym. tutkimuksessa ”Työtä, tukea ja mielenterveyttä” (2006) työnantajia pyydettiin kuvaamaan työllistymisen onnistumisen edellytyksiä. Kuvaukset liittyivät mm. kuntoutujan yksilöllisiin tekijöihin, kuten pätevyys, ammattitaito. Työnantajien mielestä onnistuneessa työllistymisessä on huomioitu kuntoutujan pätevyys, ammattitaito, kuntoutumisen vaihe sekä kuntoutujan oma halu työllistyä. Työnantajat pitivät merkittävänä myös kuntoutujan kykyä tulla toimeen muiden työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa. (Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 13, 62 – 69.)

Viiden Euroopan Unionin maan yhteisessä pitkittäiskyselytutkimuksessa “Työhön paluun ennustajat mielenterveysystistä johtuvilta pitkiltä sairauslomilta” Joensuu ym. (2009) selvittivät mielenterveyskuntoutujan työhön paluun onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Työhön paluuta ennustivat korkeampi koulutus, vähäiset masennusoireet, lasten huoltovastuu, yleishyödyllinen työnantajasektori, työpaikan suurempi koko sekä tukihenkilön olemassaolo. Lisäksi korkeammin koulutetut työhön palaajat saattoivat kokea työnsä mielekkäämmäksi, koska he voivat mahdollisesti itse vaikuttaa työhönsä enemmän. Vaikuttamismahdollisuus motivoi heitä työhön paluuseen. (Joensuu & Lindström 2009, 583 – 590.)

Mielenterveyskuntoutujien tilanteet voivat olla ovat keskenään hyvin vaihtelevia. Diagnoosi ei kerro ihmisen kyvyistä eikä voimavaroista. Resurssipajan työntekijöiden mielestä (Resurssipaja-projektin loppuraportti 2003 - 2006) kuntoutujan voinnin ja elämäntilanteen kannalta oikean ajankohdan löytäminen osoittautui ammatillisten suunnitelmien ja työkokeiluun lähtemisen kannalta erityisen tärkeäksi. Onnistumisen edellytys on, että asiakas voi itse kokea olevansa mukana oman elämänsä suunnittelussa. (Kulmala 2006, 36 – 37.)

### 5.2.2 Työyhteisön sosiaaliset tekijät

Valkosen ym. (2006) mukaan mielenterveyskuntoutujat kokevat työssä selviytymisen ja viihtymisen kannalta merkittäviksi asioiksi työpaikkaan, lähiyhteisöön ja tukiverkostoihin liittyvät sosiaaliset tekijät. Työpaikan ilmapiiri ja sosiaalisen tuen eri muodot luovat edellytykset työllistymisen onnistumiselle. (Valkonen ym. 2006, 38 – 41).

Onnistunut työllistyminen edellyttää kuntoutujien mielestä työyhteisöä, jossa mielenterveyskuntoutujiin suhtaudutaan asiallisesti. Myös työpaikan ilmapiirin merkitys työssä viihtymiselle ja -selviytymiselle tuodaan esille. Valkosen tutkimuksessa haastatellut henkilöt pitivät työllistämistä tukeneen palvelun tarjoamaa ohjausta ja siihen liittyntä vertaisryhmän tarjoamaa yhteisöllistä tukea tärkeänä selviytymistä ja viihtymistä tukevana tekijänä. Kuntoutujat kokivat tärkeäksi myös sen, miten heidät otetaan työyhteisössä vastaan ja miten he pääsevät osaksi työyhteisöä. Kokemus kuulumisesta

työyhteisöön lisää työssä viihtymisen edellytyksiä ja auttaa mielenterveyskuntoutujia selviytymään työssään. (Valkonen ym. 2006, 38 – 41.)

### 5.2.3 Työjärjestelyt

Mielenterveyskuntoutujan onnistuneeseen työllistymiseen liittyen erittäin merkittävä tekijä on työllistyjän fyysisen ja psyykkisen kunnon ja hänen taitojensa mukainen työtehtävien yksilöllinen räätälöinti. Jotta yksilöllinen räätälöinti onnistuu ja sopivat työtehtävät voidaan valita, tarvitaan tietoa työllistyjän kyvyistä ja toiminnanrajoitteista. Lisäksi työllistyjän työssä selviytymistä edistää, jos työpaikalla on joku, joka vastaa hänen ohjaamisestaan ja tukemisestaan. (Valkonen ym. 2006, 62 – 69.)

Kuntoutujan työkyvyn ja työtehtävien yhteensovittamisessa yritykset korostavat työkykyä koskevan realistisen tiedon merkitystä. Räätälöintiä pidetään vaikeana muun muassa kahdesta töiden organisointiin liittyvästä syystä. Ensinnäkin työt on usein järjestetty niin, että kullakin työntekijällä on kokonaisvastuu tietystä tehtäväkokonaisuudesta tai työprosessista, jonka kaikista tehtävistä työntekijän tulisi suoriutua. Toiseksi työkokonaisuudet on toisinaan organisoitu työryhmien tai tiimien vastuulle siten, että eri työtehtävät kiertävät jokaisen työntekijän vastuulla. Myös tämä toimintatapa edellyttää työntekijältä laaja-alaisia valmiuksia ja työkykyä. (Kukkonen 2009, 122 – 123.) Työllistettäessä mielenterveyskuntoutujaa on huomioitava mm. edellä mainitut perinteiset työn järjestämisen tavat ja sovellettava niitä kuntoutujan kyvyt huomioiden. Työn tekemisen tavat saattavat vaatia uudenlaista tarkastelua.

### 5.2.4 Asenteet

Kaikkien mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumisprosessissa mukana olevien osapuolten asenteet vaikuttavat työllistymisen onnistumiseen. Valkosen ym. (2006) mukaan työnantajien asenteet mielenterveyden sairaus -diagnoosin omaavien työnhakijoiden työllistämistä kohtaan ovat jopa kielteiset. ”Työtä, tukea ja mielenterveyttä”- tutkimukseen osallistuneet mielenterveyskuntoutujia työllistäneet työnantajat toteavat, että työyhteisön suhtautumisella on iso merkitys työllistymisen onnistumisessa. Työnantajat toivovat avointa keskustelua ja tiedottamista. (Valkonen ym. 2006, 38 – 41.)

Kukkosen tutkimuksen ”Vastuun uusjako, vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta”(2009) mukaan vajaakuntoisen henkilön rekrytoinnissa kielteisesti vaikuttavia tekijöitä ovat mm. epävarmuus työllistyjän paineen- ja vuorotyön sietokyvystä sekä epävarmuus tehokkuusvaatimusten täyttymisestä. Jos kyseessä on asiakaspalvelutyö, rekrytointipäätöksen tekoon vaikuttavat myös kokemukset asiakkaiden suhtautumisesta. Yrityksen edustajat pitävät tärkeänä vajaakuntoisen henkilön rekrytointia koskevaa tiedottamista työyhteisölle ja työyhteisön valmentamista vastaanottamaan vajaakuntoinen työntekijä työyhteisön jäseneksi. Yrityksen edustajat niin ikään uskovat valmennuksen vähentävän työyhteisön epäilyjä rekrytointiperusteista. Lähiesimiesten tietoutta vajaakuntoisen työntekijän työllistämiseen liittyvistä huomioitavaista asioista pidetään erittäin tärkeänä. Erityisesti konfliktitilanteissa ja psyykkisen toimintakyvyn heikkenemiseen liittyvissä tilanteissa tarvittavaa johtamisosaamista pidetään puutteellisena. (Kukkonen 2009, 108 – 113.)

#### 5.2.5 Toimiva yhteistyö

Mielenterveyskuntoutujan työllistämässä on läsnä aina vähintään kolme eri osapuolta: kuntoutuja, työnantaja ja työhön ohjaava taho. Tämän vuoksi toimiva yhteistyö on avainasemassa työhön kuntoutumisen onnistumisessa. Kuitenkin Eläketurvakeskuksen ja Kuntoutussäätiön toteuttama ”Työeläkekuntoutuksen toimivuus-tutkimus” (2008) osoittaa, että eri toimijoiden välinen yhteistyö koetaan heikoksi ja kuntoutustahon toimenpiteet eivät jatku ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteinä. Tutkimuksen mukaan mielenterveyskuntoutujan työhön paluuta ei pidetä selkeänä tavoitteena. (Gould, Härkäpää & Järvikoski 2008, 39 – 50.)

Yritysten edustajien mukaan vajaakuntoisten työttömien työllistymismahdollisuuksia ei ole kovinkaan usein tiedusteltu heidän edustamiltaan yrityksiltä. Yhteydet työllistymistä tukeviin organisaatioihin ja vajaakuntoisiin työnhakijoihin koetaan vähäisiksi. Tämän vuoksi yritysten edustajat pitävät työllistymisvaiheen jälkeen tarjottavaa tukea tarpeellisena. Yritysten edustajat tuovat esille kiinnostuksensa työllistämiseen, mikäli työllistymisprosessi olisi yrityksen tilanteeseen räätälöity ja tukiprosessi jatkuisi myös työllistymisvaiheen jälkeen. Yritysten mukaan vajaakuntoisen henkilön työllistämässä tarvittava ohjausosaaminen puuttuu kokonaan. Heidän mukaansa kestävä työllistyminen on

mahdollista, mikäli työllistyvän vajaakuntoisen työntekijän ohjaus toteutuu yrityksen ulkopuolisen toimijan toimesta. (Kukkonen 2009, 114 – 116.)

Toimivan yhteistyön moniulotteisuutta kuvaavat mm. ETMO- ja PETMO hankkeiden kokemukset johtamisen, työyhteisön ilmapiirin ja perehdytyksen merkityksistä. PETMO (2005 - 2007) on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke joka on jatkoa monikulttuurisuutta työyhteisössä edistäneelle ETMO-projektille. PETMON tavoitteena on työelämä, jossa on sija kaikelle erilaisuudelle. Hankkeessa huomio painottui työsuhteen alkuun. Sekä työyhteisön että työllistyjän katsotaan tarvitsevan perehdyttämistä. Tavoitteena on erilaisen osaamisen, kokemusten ja persoonallisuuksien hyödyntäminen työilmapiirin ja työn tuottavuuden parantamiseksi. Esimiehen rooli on olla mahdollistaja ja valtuuttaja. Johtaminen on organisaation rakenteiden ja prosessien kehittämistä moninaisuuden hyödyntämiseksi sekä tasapuolisen ja reilun työympäristön rakentamista moninaiselle työvoimalle. (Vartiainen-Ora 2007, 4 – 27.)

### 5.3 Työn merkitys

Valkosen ym. tutkimuksessa ”Työtä, tukea ja mielenterveyttä” (2006) Alkula (1996) toteaa, että koko nykyinen yhteiskuntarakenne perustuu työn tekemiseen ja työtä arvostetaan koko ihmisen elämänkaaren ajan. Työ on ihmisen arkea sekä yhteiskunnallisen osallisuuden kannalta merkittävää. Työn tekeminen osoittaa itselle ja muille, että on normaali kunnon kansalainen. Työ tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden tehdä itsensä hyväksytyksi. (Valkonen ym. 2006, 110.)

Työ tarjoaa ihmiselle jatkuvuuden tunteen, lisäksi työ jäsentää ajankäyttöä. Ala-Kauhaluoman tutkimuksessa ”Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita” (2007) Kortteinen ja Tuomikoski (1998) toteavat, että työtä pidetään kunnia-asiana, työssä menestyminen on toivottavaa ja työn menettämistä pidetään osoituksena henkilökohtaisesta epäonnistumisesta. Työ saattaa toimia ihmiselle syynä ja lupana osallistua yhteisölliseen toimintaan, sekä jäsentää hänen identiteettiään ja statustaan. (Ala-Kauhaluoma 2007, 22.)

### 5.3.1 Työn merkitys mielenterveyskuntoutujalle

Useiden selvitysten mukaan yksinäisyys, köyhyys ja mielekkään tekemisen puute ovat pitkittäneitä mielenterveysongelmia potevien henkilöiden keskeisiä ongelmia. Mielenterveyden sairauksista kuntoutuminen on sidoksissa psykologisiin, sosiaalisiin, taloudellisiin ja kulttuurisiin tekijöihin ja niiden keskinäiset vaikutusyhteydet ovat monimutkaisia. Työ ja työyhteisöön kuuluminen voi sitouttaa ihmisen yhteiskunnan jäseneksi. Työelämässä mukana oleminen ei kuitenkaan välttämättä merkitse työkykyä eikä työkyvyttömyyttä. Työkyvyttömyyseläkkeillä on ihmisiä, joilla olisi edellytyksiä toimia työelämässä ainakin osa-aikaisesti. (Vuorinen 2002, 31.)

Valkosen ym. tutkimuksessa (2006) ”Työtä, tukea ja mielenterveyttä” selvitetään mielenterveyskuntoutujien, heidän ohjaajiensa sekä työnantajien näkemyksiä kuntoutujien työllistymisen merkityksestä. Työllistyneiden kuntoutujien mukaan kuuluminen työyhteisöön lisäsi heidän työssä viihtymistään sekä työssä selviytymistä. Ohjaajat kertoivat työllistymisen merkityksen näkyvän mm. mielenterveyskuntoutujan ulkoisessa olemuksessa ja sosiaalisessa käyttäytymisessä. Työllistyminen lisäsi kuntoutujien itseluottamusta, vahvisti sosiaalista roolia, vähensi syrjäytymistä, lisäsi elämän sisältöä, kasvatti sosiaalisten suhteiden määrää ja paransi taloutta. Lisäksi työllistyminen vähensi kuntoutujien sairaalahoidon tarvetta. Valkonen ym. viittaavat Marja Vuorisen tutkimukseen ”Takaisin töihin?” (2002), jonka mukaan tutkimukseen osallistuneita työmarkkinoiden ulkopuolella olevia mielenterveyskuntoutujia motivoi työhön työn antama sisältö elämään sekä työn antama tarpeellisuuden kokemus. Vasta edellä mainittujen jälkeen tulivat taloudelliset hyödyt. Työnantajien saamana hyötynä he pitivät pätevän ja motivoituneen työntekijän edullista rekrytointia. (Valkonen ym. 2006, 42 – 66.)

### 5.3.2 Mielenterveyskuntoutujan työllistämisen merkitys työnantajalle

Valkosen ym. tutkimuksessa (2006) selvitettiin mielenterveyskuntoutujien työllistymistä tukevien palveluiden toteutumista, onnistumisen edellytyksiä ja työllistymisen hyötyjä sekä kuntoutujien että muiden toimijoiden näkökulmasta katsoen. Mukana olleiden työnantajien tavoitteina oli työvoiman saanti ja myönteisen yrityskuvan säilyminen. Klubitalomallin siirtymätyöntekijöiden mukanaan tuoma lisähyöty liittyi klubitalon

henkilöstön tekemään paikkaustyöhön tilanteissa, joissa kuntoutuja ei saapunut työhön. Työhön valmennus -projektin tuetun työllistymisen lisähyöty koettiin lähinnä taloudelliseksi, koska vastaaviin tehtäviin ei olisi ollut varaa palkata normaalipalkkaista työntekijää. (Valkonen ym. 2006, 1, 62 – 65.) Työkeskusten työtoiminta tarjoaa mahdollisuuden mielekkääseen toimintaan turvatussa ympäristössä. Työkeskuksista siirrytään harvoin suoraan avoimille työmarkkinoille ja työnantajilla ei näin ollen ollut mielipidettä työtoiminnan mahdollisista työnantajalle kohdentuvista hyödyistä. (Valkonen ym. 2006, 108.)

Kukkosen tutkimuksessa ”Vastuun uusjako, vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta” todetaan, että Somervuoren (1996) mukaan aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet voidaan jakaa julkisiin työvoimapalveluihin, koulutukseen ja työttömien työllisyyden tukemiseen. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan palkkatuen avulla tapahtuvaa työllistymien tukemista yksityiselle sektorille, työpaikkojen perustamista julkiselle sektorille tai voittoa tavoittelemattomiin yrityksiin ja yhdistyksiin, sekä yrityksen perustamisen tukemista. Kukkosen mukaan Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006) toteavat, että vuonna 2006 käyttöön otettu palkkatuki korvaa työllistämistuen ja yhdistelmätuen. Palkkatuki on merkittävin taloudellinen kannustin. Sitä myönnetään työnantajalle työttömän henkilön palkkakustannuksiin ja se korvaa työntekijän työttömyyden ja vajaakuntoisuuden aiheuttamasta alentuneesta tuottavuudesta. Vajaakuntoisen henkilön työllistäminen palkkatuen avulla ei edellytä yritykseltä työsuhteen jatkamista tukiajan päättymisen jälkeen. (Kukkonen 2009, 3.)



## 6 HAASTATTELUN TOTEUTUS JA AINEISTON ANALYSOINTI

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa toteutettu kirjallisuuskatsaus rakensi pohjan teoreettiselle viitekehykselle sekä haastattelujen teema-alueille. Tutkimuksen toisessa vaiheessa kerättiin aineisto teemahaastattelujen avulla. Haastattelujen analysointimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia.

### 6.1 Haastattelu aineistonkeruun menetelmänä

Aineistonkeruumenetelmänä haastattelu on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Teemahaastattelussa haastattelija välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, kokemuksista, tunteista ja käsityksistä. Haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja se on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa, mikä olennainen ero haastattelun ja keskustelun välillä. Tutkimuksen osana haastattelu on vuorovaikutustilanne; haastattelu kohdistetaan valittuihin teemoihin, joiden varassa dialogi etenee. Teemahaastattelu huomioi, että asioiden merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa ja ihmisten tulkinnat asioista ja heidän tulkinnoille antamansa merkitykset ovat keskeisiä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47 – 48.)

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on erittäin käyttökelpoinen tilanteissa, joissa käsitellään henkilökohtaisia tai arkoja asioita tai jos halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita. Tällaisia ovat esimerkiksi arvostus, ihanteet tai perustelut. Haastattelu perustuu ennalta valittuihin teemoihin, mutta kysymysten muotoa tai esittämisyjärjestystä ei ole ennalta tarkasti määritelty, toisin kuin strukturoidussa haastattelussa.

(Metsämuuronen 2000, 42.)

Ryhmähaastattelu on hyvä ja tehokas tiedonkeruun muoto; informaatiota saadaan useammalta henkilöltä samanaikaisesti. Hirsjärvi ym. toteavat, että Grönforsin (1982) mukaan haastattelut sujuvat luontevammin ja vapautuneemmin kuin useampia henkilöitä on paikalla. Parihaastattelu on ryhmähaastattelun alamuoto ja se etenee samojen ohjeiden mukaisesti kuin ryhmähaastattelukin. Haastateltavan valintaan vaikuttaa ennen kaikkea se keitä haastateltavat ovat ja mikä on tutkimuksen aihe. (Hirsjärvi ym. 2008, 205.)

Teemoittelu tarkoittaa sitä, että tarkastellaan niitä aineistosta esiin nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Odotettavissa on, että lukuisien muiden aihealueiden lisäksi ainakin lähtökohtateemat nousevat esiin. Aineistonkeruussa esiin nousseet teemat perustuvat tutkijan tulkintaan haastateltavien kerronnasta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173.)

### 6.1.1 Haastatteluaineiston hankinta

Tutkimuksen toisen vaiheen aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelut toteutettiin sekä ryhmähaastattelun muodossa että yksilöhaastatteluina. Haastattelujen avulla tuotettava aineisto kerättiin työnantajilta, jotka työllistävät mielenterveyskuntoutujia sekä työllistyviltä mielenterveyskuntoutujilta. Tiedon haastateltavista työnantajista ja työllistyvistä kuntoutujista tutkija sai Työmieli-hankkeen kautta.

Kirjallisuuskatsauksen pohjalta esiin nousseet keskeiset teemat ja Työmieli-hankkeen tarve sekä näiden yhdistäminen määrittivät tässä tutkimuksessa sen, keitä kuntoutujia ja työnantajia haastateltiin. Haastateltavat tulivat valituiksi Työmieli-hankkeen toimesta. Tutkija sai haastateltavien yhteystiedot ja kaikki yhteydenotot johtivat haastattelutilanteeseen. Haastateltavien määrä ei lähinnä aikaresurssien vuoksi voinut olla kovin suuri. Asiaan vaikutti myös se, että analysointi vaikeutuu, jos vastausten määrä on kovin runsas ja itse asiassa jo kolmannessa haastattelussa alkoi ns. aineiston kylläntyminen eli vastauksissa oli selvää toistuvuutta.

Tutkimuksessa haastateltiin viittä työnantajaa ja neljää mielenterveyskuntoutujaa. Haastatelluista mielenterveyskuntoutujista yksi oli ollut haastatellun työnantajan palveluksessa, yksi oli parhaillaan työsuhteessa haastatellun työnantajan edustamaan yritykseen, yhden haastateltavan työn aloittaminen oli siirtynyt käsitapaturman vuoksi. Yhden työllistyneen kuntoutujan työnantaja ei kuulu haastateltujen joukkoon sen vuoksi, että yrityksessä oli aivan hiljattain toteutettu melko mittava haastattelututkimus.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna eli teemahaastatteluina. Haastattelulomakkeet esitetään tutkimuksen liitteinä (Liitteet 2 ja 3). Haastattelumenetelmänä käytettiin työnantajien kohdalla sekä ryhmähaastattelua että yksilöhaastattelua.

Ryhmähaastatteluun osallistui kaksi työnantajaa sekä Työmieli-hankkeen projektipäällikkö. Projektipäällikkö oli paikalla, koska hän järjesti mahdollisuuden haastattelun toteutumiseen. Työnantajien ryhmämuotoisena toteutettu teemahaastattelu oli kestoiltaan puolitoista tuntia ja haastateltavat (kaksi aiemminkin mielenterveyskuntoutujia työllistettyä yrittäjää) keskustelivat erittäin aktiivisesti. Työnantajien yksilöhaastatteluja toteutettiin kolme ja ne toteutettiin heidän työpaikoillaan. Haastattelut olivat kestoiltaan 45 minuutista 75 minuuttiin. Työnantajien yksilöhaastatteluissa ei haastateltavan ja tutkijan lisäksi ollut läsnä muita henkilöitä.

Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastattelut toteutettiin kaikki yksilöhaastatteluina. Lyhyin haastattelu kesti 40 minuuttia ja pisin puolitoista tuntia. Kahdella haastateltavalla oli omahoitaja tukena haastattelutilanteessa. Hoitajat eivät osallistuneet keskusteluun muulla tavoin kuin tarvittaessa selvensivät haastateltavalle, mitä kysymys tarkoittaa. Yksi haastateltavista oli hyvin vähäpuheinen, hän jännitti tilannetta, mutta kysyttäessä ja kysymystä tarkennettaessa hän kuitenkin vastasi. Yksi haastateltavista oli laveasti puhuva ja keskustelu rönsyili ajoittain teemojen ulkopuolelle, jolloin omahoitaja ohjasi keskustelun takaisin asiaan. Kaksi muuta haastateltavaa keskustelivat aktiivisesti ja varsin pohdiskelevasti.

Kaikki haastattelut sujuivat suunnitellusti, tosin yksilöt huomioiden tutkija osasi odottaa haastateltavien olevan erilaisia. Haastattelut tallennettiin digitaalisella tallennuslaitteella. Tallentamisesta sovittiin haastateltavien kanssa etukäteen. Ryhmähaastattelussa tallentaminen haluttiin keskeytettäväksi kerran, koska haastateltava kertoi tapausesimerkin, mitä hän ei halunnut tallennettavan. Yksilöhaastatteluissa tallentaminen keskeytettiin kerran, koska työnantaja joutui vastaamaan välillä puhelimeen. Työnantajien ryhmähaastattelu toteutettiin joulukuussa 2010 Satakunnan ammattikorkeakoulun tiloissa. Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastattelut toteutettiin kesäkuussa 2011 heidän valitsemassaan ympäristössä Satakunnan alueella ja työnantajien yksilöhaastattelut toteutettiin elo- ja syyskuussa 2011 heidän työpaikoillaan niin ikään Satakunnan alueella.

Sekä työnantajien että työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastattelut olivat kaikki teemoitettuja. Haastattelujen teemat nousivat esiin kirjallisuuskatsauksen tuloksista. Teemahaastatteluissa säilytettiin kuitenkin väljyys ja mahdollistettiin se, että

haastateltavat voivat tuoda esiin asioita myös teemojen ulkopuolelta, mikäli haastattelija arvioi ne tutkimuksen tulosten kannalta merkityksellisiksi.

Haastattelujen teema-alueet olivat seuraavat:

1. Mielenterveyskuntoutujan työssä selviytymiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät
2. Työyhteisön sosiaaliset tekijät
3. Työjärjestelyt
4. Työn merkitys ihmiselle

## 6.2 Haastatteluaineiston analysointi

Tutkimuksen toisessa vaiheessa kerättiin aineisto teemahaastattelujen avulla. Haastattelujen analysointimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi antoi tutkimuksen toisen aineistonkeruun tulokset.

Sisällönanalyysi on tieteellinen analyysimenetelmä, joka pyrkii tekemään päätelmiä verbaalisesta, kommunikatiivisesta tai symbolisesta aineistosta. Tavoitteena on aineiston systemaattinen ja objektiivinen analysointi. Lisäksi sisällönanalyysin tavoitteena on muodostaa tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä systemaattinen, tiivistetty ja kattava kuvaus. Sisällönanalyysin avulla pyritään kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Sisällönanalyysin lopputuloksena muodostuu tutkittavia asioita tai ilmiöitä kuvaavia kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmiä tai malleja. (Jauhonen 2001, 23; Kyngäs & Vanhanen 1999, 4 – 5; Tuomi & Sarajärvi 2006, 106.)

Sisällönanalyysin tekemiselle ei ole yksityiskohtaisia sääntöjä, mutta analyysiprosessin etenemiseen on tiettyjä ohjeita (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5). Sisällönanalyysi tarkoittaa itse asiassa aineistossa ilmeneviä tarkoituksia, merkityksiä ja seurauksia sekä aineistossa ilmeneviä yhteyksiä. Olennaista on löytää tutkimusaineistosta samankaltaisuudet ja erilaisuudet. (Jauhonen 2001, 23.)

Analyysiprosessia aloitettaessa on valittava analyysiyksikkö. Se voi olla sana tai sanayhdistelmä, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. Tutkimustehtävä ja aineiston laatu

ohjaavat analyysiyksikön valintaan. (Jauhonen & Nikkonen 2001, 25; Kyngäs & Vanhanen 1999, 5). Aineiston käsittely aloitetaan tutustumalla aineistoon ja käymällä sitä aktiivisesti läpi. Seuraavaksi aloitetaan aineiston pelkistäminen. Aineiston pelkistämisen tarkoittaa sitä, että aineistosta etsitään ja kirjataan ylös tutkimustehtävään liittyviä ilmaisuja. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5.) Analyysin seuraava vaihe on abstrahointi: alakategoriat eli tämän tutkimuksen yhtäläiset teemat ja asiakokonaisuudet kootaan ja yhdistetään toisiinsa muodostaen niille yläkategorioita. Abstrahointia jatketaan niin pitkään, kuin se aineiston sisältö huomioiden on mielekästä. (Jauhonen 2001, 29; Kyngäs & Vanhanen 1999, 6 – 7.)

Kunkin haastattelun tuottama aineisto litteroitiin heti haastattelujen jälkeen eli puhuttu materiaali muutettiin kirjalliseen muotoon. Litterointivaiheessa tutkija kuunteli tallenteet ja kirjoitti lausutun sanasanaisesti puhtaaksi mitään muuttamatta. Kirjoitettua haastattelumateriaalia kertyi kaikkiaan 46 liuskaa. Litterointi voidaan tehdä valikoiden teema-alueiden mukaisesti tai kirjoittamalla puhtaaksi koko aineisto. Litteroinnin tarkkuudesta ei ole yksiselitteistä ohjetta, mutta tutkijan etukäteen tiedettävä, minkälaista analyysia hän tulee tekemään, kuten myös aiotaanko aineisto analysoida tietokoneohjelman avulla vai manuaalisesti (Hirsjärvi ym. 2008, 217).

Tässä tutkimuksessa litteroitu haastatteluaineisto pelkistettiin yhdistämällä kuhunkin teemaan liittyvä aineisto koodimerkillä. Analyysiyksikköinä toimivat merkityt lausumat ja ajatuskokonaisuudet siirrettiin allekkain, jolloin ne muodostivat omat teemansa. Aineisto oli haastattelujen teemojen mukainen, joten kunkin teeman kohdalla aineisto pelkistettiin ja käsiteltiin jakamalla se alateemoihin. Yhtäläisyyksien hahmotuttua kullekin teemalle pohdittiin oma nimittäjänsä. Nimittäjien pohtimiseen käytettiin aikaa, jotta löydettiin kutakin teemaa parhaiten kuvaava nimittäjä.

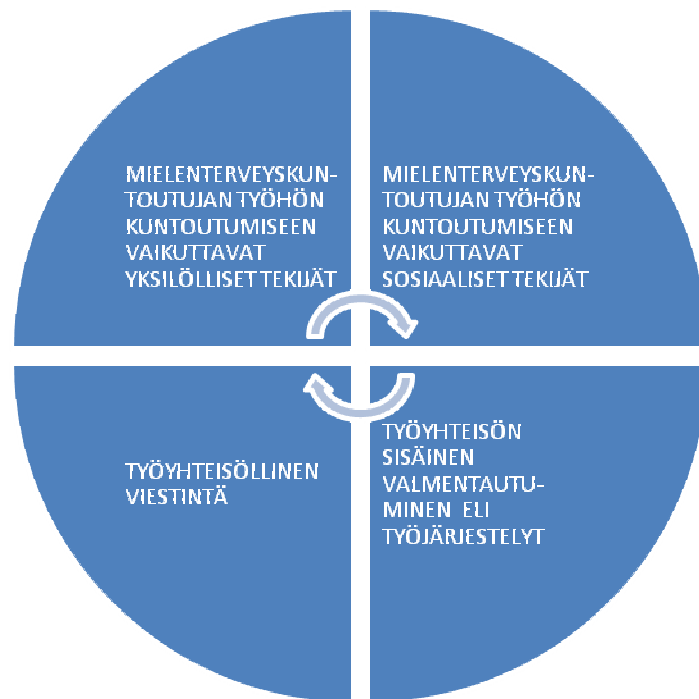
Analyysivaiheessa aineisto supistui jonkin verran, kun samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistettiin. Haastattelujen tarkoituksena oli kerätä mielenterveyskuntoutujia työllistäviltä työnantajilta sekä työllistyviltä mielenterveyskuntoutujilta tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työhön kuntoutumisen onnistumiseen. Haastattelun avulla kerätyn tiedon analyysitapana oli induktiivinen sisällönanalyysi eli eteneminen tapahtui konkreettisesta aineistosta sen käsitteelliseen kuvaukseen.

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset muodostuivat tutkimuksen toisessa vaiheessa toteutetun haastattelun aineiston analyysin perusteella. Tutkimuksen tuloksena löytyi mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Nämä tekijät on jaettu neljään teemaan: mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät, mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät, työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt sekä työyhteisöllinen viestintä. Tutkimuksen tuloksissa tarkastellaan kutakin teemaa erikseen tuoden esiin teemoihin liittyvät alateemat. Tuloksia tarkasteltaessa tuodaan esiin sekä työllistyvän mielenterveyskuntoutujan että kuntoutujaa työllistävän tahon ajatuksia.

Mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumiseen vaikuttavia asioita ovat kuntoutujan yksilölliset tekijät, mm. sairaus ja sen aiheuttamat toiminnan rajoitteet, työllistymisen oikea-aikaisuus, aiempi työhistoria ja ennen kaikkea kuntoutujan oma halu työllistyä. Työyhteisön sosiaalisista tekijöistä kuntoutujan työllistymisen onnistumiseen vaikuttavia asioita ovat esimerkiksi työpaikan avoin ilmapiiri, kokemus kuulumisesta yhteisöön sekä yksilöllinen ohjaus. Onnistuneessa työllistymisessä työyhteisö on valmistautunut vastaanottamaan mielenterveyskuntoutujan työyhteisön jäseneksi ja työ on suunniteltu kuntoutujan taitojen, suorituskyvyn, mahdollisten rajoitteiden ja jaksamisen mukaisesti. Työyhteisöllisen viestinnän parantaminen ja kehittäminen edistää tiedonkulkua kaikkien osapuolien välillä ja parantaa työllistyvän kuntoutujan, työllistävän organisaation sekä kuntoutujan kuntoutustahon välistä yhteistyötä.

Haastattelujen tuloksena syntyneet teema-alueet on kuvattu kuviossa 2.

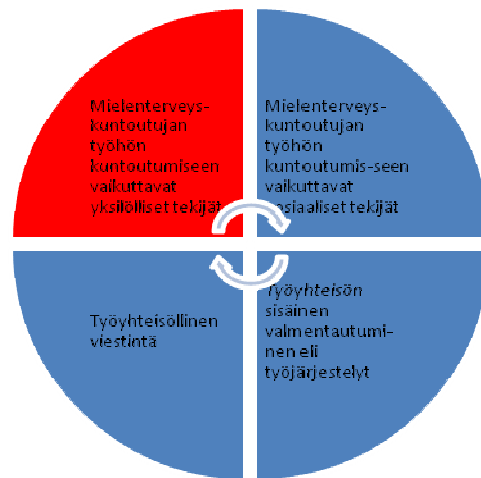


Kuvio 2. Haastattelujen tuloksena syntyneet teema-alueet

### 7.1 Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät

Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät esitetään aineiston analyysin teemoittelun mukaisesti. Yksilölliset tekijät ovat yksi niistä neljästä kokonaisuudesta, jotka ovat merkittäviä mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumisen onnistumisessa.

Kokonaisuus 'mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät' havainnollistetaan kuviossa 3.

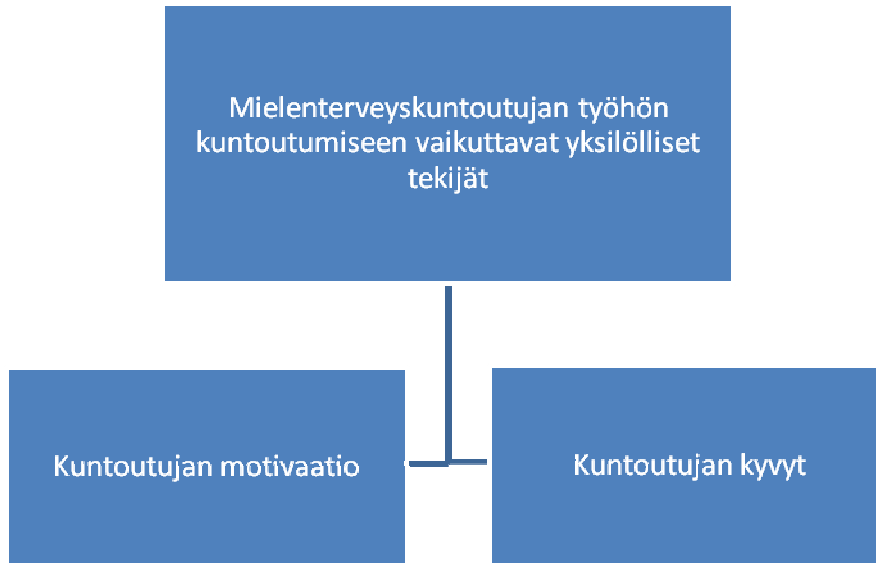


Kuvio 3. Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät

Työllistyvän mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumiseen vaikuttavia yksilöllisiä tekijöitä ovat kuntoutujan motivaatio ja kuntoutujan kyvyt. Erityisen tärkeä työllistymisen onnistumiseen vaikuttava tekijä on kuntoutujan oma halu työllistyä eli motivaatio. Kuntoutujan kykyihin liittyviä tekijöitä ovat sairaus ja sen aiheuttamat toiminnan- ja työkyvyn rajoitteet, aiempi koulutus- ja työhistoria, sekä kuntoutumisen vaihe ja sen oikea-aikaisuus.



Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät alateemoineen esitetään kuviossa 4.



Kuvio 4. Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavien yksilölliset tekijät

### 7.1.1 Kuntoutujan motivaatio

Haastatteluaineiston mukaan työllistyvän mielenterveyskuntoutujan oma motivoituminen työllistymiseen oli työnantajien mielestä oleellinen tekijä työllistymisen onnistumisessa. Aineistosta nousseet työnantajien kommentit viittaavat siihen, että kuntoutujan oma motivaatio on keskeinen ja tärkeä tekijä mielenterveyskuntoutujan onnistuneessa työllistymisessä.

*”kyl täytyy olla oma halu työllistyä”*

Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien mukaan oma halu työllistymiseen oli erittäin oleellinen tekijä työllistymisen onnistumisessa. Aineiston mukaan kuntoutujan oman motivaation lisäksi työllistymisen onnistumiseen vaikuttaa todella paljon myös työllistymisen oikea-aikaisuus. Kolme haastateltavista kertoi halunneensa palata työhön koko sairastamisensa ajan ja ymmärsivät vasta kuntoutusprosessin edetessä, ettei työhön paluu aikaisemmassa kuntoutumisen vaiheessa olisi johtanut onnistuneeseen lopputulokseen. Yksi haastateltava ei olisi vielä rohjennut mennä työhön, mutta kertoi käsittäneen-

sä, että kuntoutustaho oli oikeassa kun kannusti häntä voittamaan pelkonsa palata työelämään.

*”mä melkeen niinku suoraan sairaalasta yritin mennä takas töihi ja oli siä yhden päivän eikä siitä tullu kertakaikkiaa mitää... mä siä sairaalas huusin, et älkää mua enää tääl pitäkö, koht mul ei työpaikkaa mihi palata...”*

*”mää kyl koin itte et mää en niinko ol valmis, tavallaa mää koin pikkuse semmost piäntä niinko painostut tavallaa... et mul ei varmaa olis ittel riittäny rohkeus...”*

### 7.1.2 Kuntoutujan kyvyt

Motivaation lisäksi työnantajien haastatteluaineistosta nousi merkittävänä mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumiseen vaikuttavana tekijänä esiin kuntoutujan kyvyt. Kuntoutujan kyvyillä työnantajat tarkoittavat sitä, että kuntoutujan kyvyt määrittelevät kuntoutujan työtehtävät sekä työn vaatimustason.

*”ei vaarita enempää mihin kuntoutuja kykenee”*

*”vaatimustaso asetetaan tarpeeks matalaks ja sitä nostetaa työssäkäynnin edetessä, yhteisö kouluttaa kuntoutujaa”*

*”kuntoutujalle pitää luoda työhön tulol matala kynnys ja helppous tul työyhteisöön, sitte tilanteen mukaa lisätää vastuuta/vaikeutta/työtä edeten asia kerrallaa”*

Haastateltujen kuntoutujien aineiston pohjalta nousi oman työllistymishalun lisäksi merkittävänä työllistymisen onnistumiseen vaikuttavana tekijänä esiin kuntoutujan voimavarat. Haastateltujen kuntoutujien mukaan voimavarat vaikuttavat oleellisesti siihen, kuinka vaativiin ja raskaisiin työtehtäviin työllistyvät mielenterveyskuntoutujat kykenevät. Haastateltavat näkivät myös koulutuksen ja aiemman työhistorian jonkin verran määrittävän sitä minkälaiseen työhön ja työtehtäviin mielenterveyskuntoutuja työllistyessään kykenee.

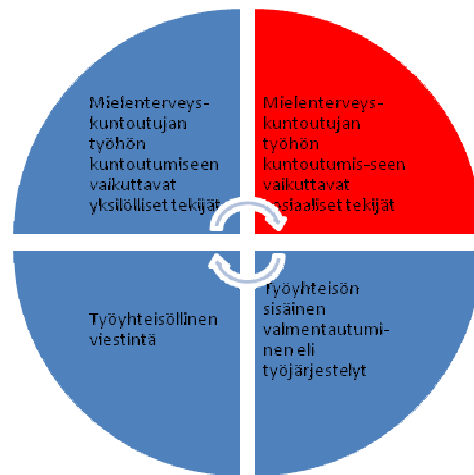
*”jos palaa työhön mitä on aiemmin tehny ni se tietysti varmasti helpottaa sitä ja sit tietysti jos ei ole alan koulutusta et jos iha niin joutuu et uudestaa koulutuksen kautta niinku työhön ni se voi olla aika rankkaa”*

*”aika tärkeä asia tietysti se koulutus ja aiempi työhistoriaki”*

## 7.2 Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät

Haastatteluaineistosta esiin noussut toinen teema oli mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät. Työyhteisön sosiaaliset tekijät vaikuttavat mielenterveyskuntoutujan työssä selviytymisen onnistumiseen. Sekä työllistävien työnantajien että työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastattelujen mukaan työyhteisön asenteilla ja kuntoutujan kokemuksella osallisuudesta on merkitystä työllistymisen onnistumisessa. Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät ovat yksi niistä neljästä kokonaisuudesta, jotka ovat merkittäviä mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumisen onnistumisessa.

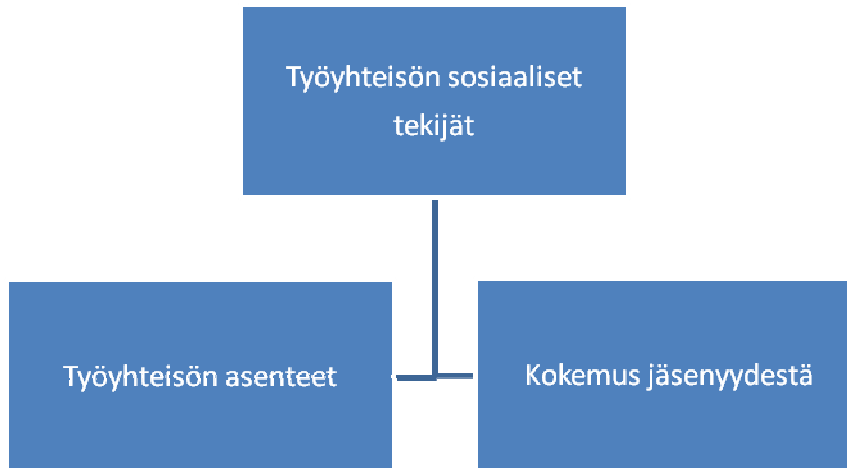
Kokonaisuus työyhteisön sosiaaliset tekijät havainnollistetaan kuviossa 5.



Kuvio 5. Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät.

Aineiston analyysin toinen teema oli mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät. Kyseinen teema jaettiin kahteen alateemaan; työyhteisön asenteisiin ja työllistyvän kuntoutujan kokemukseen jäsenyydestä. Kokemukseen jäsenyydestä sisältyy myös työn merkitys elämässä.

Työyhteisön sosiaaliset tekijät alateemoineen esitetään kuviossa 6.



Kuvio 6. Mielensterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät.

### 7.2.1 Työyhteisön asenteet

Aineiston perusteella työyhteisön asenteilla tarkoitetaan työyhteisön suhtautumista työllistyvään mielensterveyskuntoutujaan. Haastatellut työnantajat korostivat, että sekä työyhteisön että työllistyvän kuntoutujan sopeutuvaisuus puolin ja toisin on edellytys kuntoutujan työssä selviytymisen onnistumiseen. Tiedottamisella oli haastateltavien työnantajien mielestä oleellinen merkitys, jotta tulevaan kuntoutujaan osataan suhtautua oikein ja asiallisesti.

*”ennakkoluulot mielensterveyskuntoutujaa kohtaan on kovat... ehkä olisi hyvä tiedottaa, että tulokas ei ole tyhmä, hänen älykkyydessään ei ole vikaa”*

*”epävarmuus siitä, voiko luottaa et työllistyjä suorittaa työnsä vahtimatta”*

*”työllistyvää mielensterveyskuntoutujaa täytyy kohdella iha tavallisena työhön tulokkaana, ei korosteta sairautta”*

*”kuntoutumispolku on hyvä tuoda työnantajan tietoon”*

Työllistyvien mielensterveyskuntoutujien haastatteluaineiston mukaan työyhteisön ilmapiiirillä ja työkavereiden suhtautumisella on äärettömän iso merkitys työllistymisen onnistumiseen. Haastattelujen perusteella kuntoutujan sopeutuminen työhön ja työyhte-

söön on miltei yksinomaan riippuvainen siitä, miten työyhteisö ottaa hänet vastaan. On merkittävää, otetaanko kuntoutuja työyhteisön tasavertaiseksi jäseneksi, ilman erityiskohtelua lukuun ottamatta kunkin kohdalla välttämättömiksi katsottuja työjärjestelyjä. Haastatteluaineistosta nousi selkeästi esille, että kuntoutujat pelkäävät sairaudesta johtuvaa kiusaamista ja mitätöintiä, mikä heidän mukaansa johtuu siitä, että ihmiset eivät tiedä riittävästi mielenterveys sairauksista.

*”toivon et suhtaudutaan niinko ihmiseen, et mä en haluu missää et ruvetaa niinko pumpulikäsinein kohtelemaa, et niinko tasavertasena”*

*”suhtautumine vaikuttaa todella paljo... äärettömän paljo, et kohdellaa ihmistä niinku ketä tahansa, et suhtaudutaa niinko normaali ihmisee”*

*”pelottaa tietysti kun on ihmisii mitkä ei niinku ymmärrä eikä tiedä mielenterveys sairausista juurikaa mitään ni pelottaa semmone... en osaa oikein muotoilla... ni et pidetäs niinko hulluna”*

*”itseasiat ei se tyän teko nii hirveesti pelottanu, vaan se oli se suhtautumine”*

## 7.2.2 Kokemus jäsenyydestä

Työnantajien haastattelujen mukaan työllistyvän kuntoutujan kokemus jäsenyydestä nousi merkittävänä työllistymisen onnistumiseen vaikuttavana tekijänä selkeästi esiin. Kokemuksella jäsenyydestä tarkoitetaan tässä yhteydessä työn merkitystä ihmiselle, kuulumista työyhteisöön, tiimiin, työporukkaan.

*”pienee työyhteisöön on työllistyjän hyvä mennä”*

*”oli yritys minkä kokonen hyvänsä, työllistyjä otetaa tiimin osaks ja tiimi valmistellaa vastaanottoo”*

Haastatteluaineiston mukaan työllistyvät mielenterveyskuntoutujat nostivat myös selkeästi esiin kuntoutujan kokemuksen jäsenyydestä erittäin merkittävänä työllistymisen onnistumiseen vaikuttavana tekijänä.

*”ko sairastui ni oli niinko kauhee vähäpätöne olo... ehä mä ol mitää ko mä en käy töissä, mä häpesin sitä monta vuotta”*

*”onpa joku muuki elättäjä perheeseen ja mielenterveydelle on hyvä ja on jotai puuhaa”*

*”työ merkitsee sitä et mä saan tuntee kuuluvani niinko uudestaan tähä yhteiskuntaa”*

*”et ne hommat mitä tääl tehdää on oikeita osia, mitä me kootaa... ne menee tästä myyntii”*

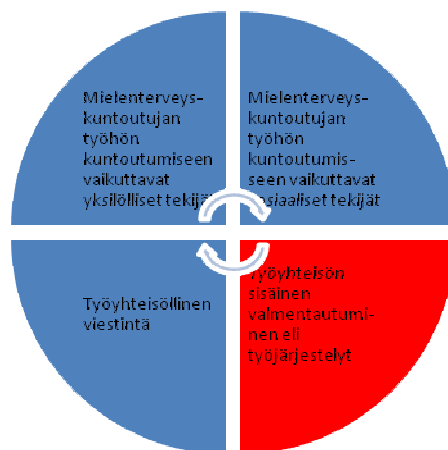
*”ei oo niinko b-luokan kansalainen... kyl se työ o niinko itsetunnol iso asia”*

Sekä työyhteisön että työllistyvän mielenterveyskuntoutujan sopeutuvaisuus on edellytyksenä kuntoutujan työssä selviytymisen onnistumiselle. Tiedottamisella ja työyhteisön tietämyksen parantamisella oli molempien haastatteluryhmien mielestä oleellinen merkitys, jotta työllistyvään kuntoutujaan osataan suhtautua oikein ja asiallisesti.

### 7.3 Työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt

Työyhteisön sisäisellä valmentautumisella eli työjärjestelyillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa niitä toimenpiteitä, joiden avulla työllistyvän mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumista tuetaan työyhteisössä.

Kokonaisuus työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt havainnollistetaan kuviossa 7.

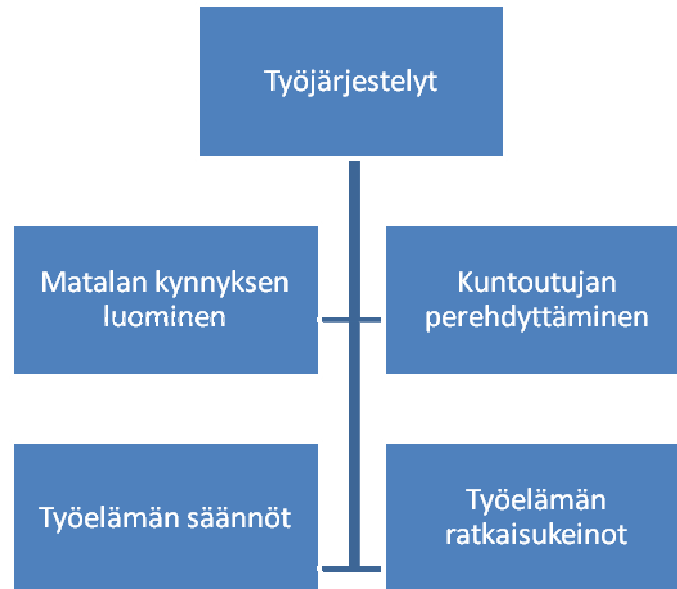


Kuvio 7. Työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt

Työjärjestelyt -teema jaettiin aineiston perusteella neljään alateemaan: matalan kynnyksen luominen, mielenterveyskuntoutujan perehdyttäminen, työelämän säännöt sekä työelämän ratkaisukeinot. Edellä mainitut ovat mielenterveyskuntoutujan vastaanottavan

työyhteisön sisällä toteutettavia työjärjestelyjä, joilla sekä työllistävien työnantajien että työllistyvien kuntoutujien mukaan on merkitystä mielenterveyskuntoutujan työssä kuntoutumisen onnistumisessa.

Työjärjestelyt-teeman alateemat esitetään kuviossa 8.



Kuvio 8. Työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt

### 7.3.1 Matalan kynnyksen luominen

Työnantajien haastattelujen tuottaman aineiston mukaan matalan kynnyksen luomisella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että työhöntulotilanne rakennetaan sellaiseksi, että mielenterveyskuntoutujan on helppoa ja turvallista aloittaa työ uudessa työyhteisössä. Kuntoutuja otetaan tiimin jäseneksi ja sopeutumiselle annetaan aikaa. Vaatimustaso on riittävän matala työn alkuvaiheessa ja sitä nostetaan asteittain, mikäli mahdollista.

*”edetää pikku hiljaa, asia kerrallaan”*

*”työyhteisön täytyy olla vastaanottavainen”*

*”ihmiselle on tyypillistä tiimiytyä”*

Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastatteluaineiston mukaan matalan kynnyksen luomisella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että työhön ja työyhteisöön on helppo mennä ja tulokas otetaan hyvin vastaan. Yksi haastatelluista korosti, että työhön menon

aiheuttamaa jännitystä lievensi se, että hän pääsi etukäteen tutustumaan työpaikkaan, jolloin hän näki tulevat työkaverit ja he näkivät hänet.

*”no just se vastaaotto et mun o otettu niinko työntekijänä muiden joukkoon”*

*”et mua olis kohdeltu niinko sillai et mitä tommonenki tänne tulee tolla systeemillä ni kyl se olis vaikuttaun mun jaksamisee heti se olis tehny mulle takapakkireaktion”*

### 7.3.2 Kuntoutujan perehdyttäminen

Tässä tutkimuksessa työllistyvän mielenterveyskuntoutujan perehdyttämisellä tarkoitetaan sekä työllistävässä yrityksessä vallitsevia perehdyttämistoimenpiteitä tai -käytäntöjä että työllistyjän kouluttamista tai ohjaamista.

Työnantajien haastatteluaineiston mukaan perehdyttämiskäytäntö ei juuri eroa, vaikka työllistyjä on mielenterveyskuntoutuja. Pohdintoja herättää lähinnä se, kuka perehdyttää (koko työyhteisö vai yksi henkilö) tai kuka ei ainakaan perehdytä. Työnantajat tähdensivät, että perehdytysvaiheessa korostetaan sallivuutta ja työllistyvää mielenterveyskuntoutujaa kannustetaan kysymään. Perehdytyksen pohjana on yrityksen oma perehdytyskäytäntö.

*”jokainen työntekijä täytyy perehdyttää samalla tavalla, oli hän mielenterveyskuntoutuja tai ei”*

*”kaikkea ei opita kerralla alussa vaan osittai asia kerrallaa esimerkiksi parin viikon jakso ja sitte käydää läpi uudellee jos on tarvetta”*

*”työyhteisö kouluttaa kuntoutuja... esimerkiks tiimi, työporukka, työpari”*

Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastatteluaineistossa korostuu merkittävästi toive, että toimenkuva ja työtehtävät käydään selkeästi etukäteen läpi, näytetään miten työ tehdään ja tarvittaessa neuvotaan lisää. Kuntoutujat haluavat tietää mitä heiltä odotetaan. Pelkkä perehdytyskansio ei haastateltujen kuntoutujien mukaan ole riittävä, mutta kahden haastatellun mielestä se olisi kuitenkin hyvä olla olemassa lähinnä muistin tukena. Aineiston perusteella kaksi haastatelluista piti soveliaimpana perehdyttäjänä tai



ohjaajana työparia tai henkilöä, joka tekee samaa työtä. Kaksi muuta haastateltua pitivät parhaana, että perehdytyksestä ja ohjauksesta vastaisi esimies. Erittäin tärkeäksi nähtiin, että perehdytyksestä ja ohjauksesta vastaa yksi tehtävään nimetty henkilö.

*”kaikki mitä siihen työhön liittyy... niinko tarkat ohjeet mitä siihen niinko kuuluu”*

*”jos o vaikee homma näytetään muutaman kerran se... näytetään eka mite se tehdä ja sitä mää koitan itte tehdä sen”*

*”mul oli aluks epäselvää et mitä mun kuuluu tehdä... olisin niinku halunnu vähä enemmän tietää et mitä mult niinku odotetaan”*

*”nii se on tiätysti paras opastaja joka sitä työtä tekee... pystyy neuvomaa paremmin”*

*”työpari o siinä niinko turva tai tukihenkilö, sää pääset niinko siinä siivel siihe työyhteisöön vähä niinko pehmenneysti”*

### 7.3.3 Työelämän säännöt

Työelämän säännöillä tarkoitetaan tässä yhteydessä kunkin yrityksen vallitsevia käytäntöjä. Niitä ovat mm. työaikaan koskevat säännöt, sairauspoissaolo- ja ilmoituskäytäntö. Haastatteluaineiston mukaan työllistävät työnantajat korostivat, että työpaikan säännöt ovat samat kaikille työntekijöille. Työllistyvä mielenterveyskuntoutuja ei työnantajien mukaan tässä mielessä eroa muista työntekijöistä.

*”työaikojen noudattaminen”*

*”ilmoittaa jos voi ei tulla työhön”*

Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastatteluaineiston mukaan kuntoutujat työnantajien tapaan toivovat, että työpaikan säännöt ovat samat kaikille työntekijöille. Perehdytyksessä haastatellut mielenterveyskuntoutujat nostivat työhön opastamisen ja työtehtävistä sopimisen lisäksi merkittävinä seikkoina esiin sairauslomakäytäntöön, taukoihin ja työaikaan liittyvät säännöt ja käytännöt.

*”totta kai on nämä säännöt et työnantajal ilmoitetaan sit aina nää sairauslomat ja tämmöset.. tottahan työpaikoilla on omat sääntönsä mitä täytyy niinko... millon on kahvitunnit ja nää”*

### 7.3.4 Työelämän ratkaisukeinot

Aineiston perusteella työelämän ratkaisukeinoilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa niitä toimenpiteitä, joiden avulla työyhteisössä pyritään helpottamaan mielenterveyskuntoutujan työssä kohtaamia mahdollisia ongelmatilanteita. Sellaisia voivat olla esimerkiksi työn ”räätälöinti” eli työtehtävien järjesteleminen tai muuttaminen kuntoutujan taitojen ja osaamistason mukaisesti tilanteesta riippuen.

Työnantajien haastatteluaineiston mukaan työaika, työtahti ja työtehtävät sovitetaan työllistyvän kuntoutujan sen hetkisen jaksamisen mukaisesti. Työnantajat korostivat, että työhöntulotilanteessa on hyvä sopia menettelytapa kuinka mahdollinen vaikea tilanne, esimerkiksi kuntoutujan ”ylikierroksilla” käyminen, parhaiten kyseessä olevan työllistyvän kuntoutujan kohdalla laukeaa.

*”sovitaan tapa, millai mahdollinen ”pattitilanne” laukeaa”*

*”aina joustetaan”*

Haastatteluaineiston mukaan työllistyvät mielenterveyskuntoutujat pitävät erittäin merkityksellisenä tekijänä lyhennettyä työaikaan ainakin työsuhteen alussa. He korostivat myös, että on hyvä jos työaika ja työtehtäviä voidaan työn edetessä tarpeen tullen muokata kuntoutujan fyysisen ja henkisen jaksamisen mukaan.

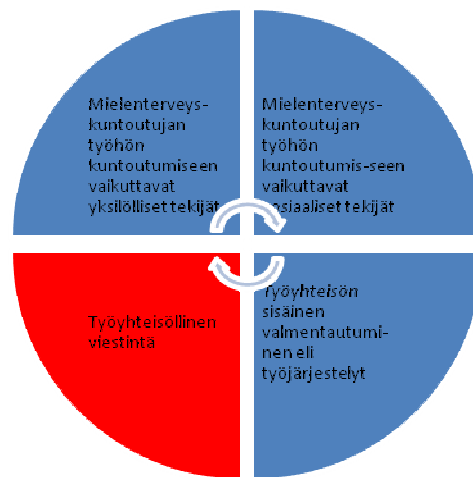
*”tehtävien räätälöinti eli se että jos näyttää siltä niinko mullaki et rupee käymään fyysisesti raskaaksi ne se et välil saa vaihtaa toiseen työhön ja se et sesonkiaikana painetaa töitä lujaa ni ei odoteta et se kuntoutuja pysyy urakkatahdissa”*

*”lyhyempi päivä ja alotettii niinko kevyemmin... katottii niinko et mitä työtehtävii tekee”*

### 7.4 Työyhteisöllinen viestintä

Aineiston analyysin mukaan yksi neljästä työhön kuntoutumisen onnistumisessa huomioitavasta temasta oli työyhteisöllinen viestintä. Työyhteisöllisen viestinnän merkitys korostui selkeästi omaksi osa-alueekseen pyrittäessä mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumiseen.

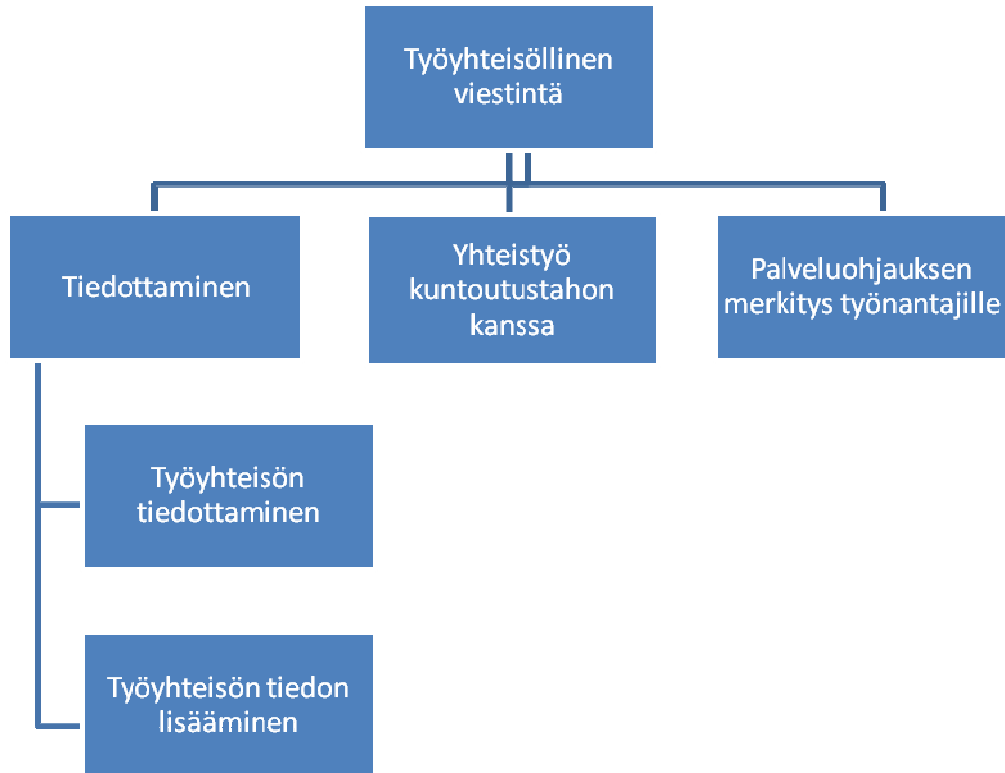
Kokonaisuus työyhteisöllinen viestintä havainnollistetaan kuviossa 9.



Kuvio 9. Työyhteisöllinen viestintä.

Aineiston analyysin perusteella työyhteisöllisen viestinnän merkitys korostui mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumisen onnistumisessa. Työyhteisön viestinnälliset tekijät jaettiin tiedottamiseen liittyviin asioihin, yhteistyöhön kuntoutustahon kanssa sekä palveluohjauksen merkitykseen työnantajille. Tiedottaminen jaettiin vielä kahteen alateemaan; työyhteisön tiedottamiseen ja työyhteisön tiedon lisäämiseen liittyen mielenterveyskuntoutujan työllistymiseen.

Työyhteisöllisen viestinnän teemat alateemoineen esitetään kuviossa 10.



Kuvio 10. Työyhteisöllinen viestintä.

#### 7.4.1 Tiedottaminen

Tässä tutkimuksessa työyhteisön tiedottamisella käsitetään aineiston perusteella olevan kaksi eri tasoa, ensinnäkin tiedottaminen kuntoutustahon ja työnantajan välillä ja toiseksi työyhteisön sisäinen tiedottaminen, kun yhteisöön työllistyy mielenterveyskuntoutuja.

Haastatteluaineiston mukaan työllistävät työnantajat odottavat saavansa kuntoutustaholta informaatiota liittyen niihin asioihin, joita heidän on hyvä tietää kun mielenterveyskuntoutuja työllistyy yritykseen. Esimerkiksi tietoa työllistyvän kuntoutujan stressinsietokyvystä ja toiminnanrajoitteista ja siitä, mihin työhön hänet voidaan sijoittaa. Työnantajat toivovat, että työnantajan ja kuntoutustahon kesken tiedotetaan puolin ja toisin kysymyksiä herättävistä tilanteista ja miten kussakin tapauksessa on paras toimia.

Työyhteisön sisäisellä tiedottamisella tarkoitetaan sitä informaatiota, mitä työyhteisössä annetaan työntekijöille mielenterveyskuntoutujan työllistyessä. Työnantajien mukaan

työnantajalle ja työyhteisölle riittää tieto työllistyjän sairaudesta yleisellä tasolla. Työnantajat kaipaavat myös ohjausta siihen millä tavoin työyhteisöä tai tiimiä informoidaan.

*”läpinäkyvyyttä.. toiminnanrajoitteet paljastuu aina... niistä tietoa etukäteen”*

*”varomerkeistä tietoa, että jos jotain vakavampaa on odotettavissa jossain tilantees”*

Haastateltujen työllistyvien mielenterveyskuntoutujien mukaan työnantajan ja esimiehen on hyvä tietää sairaudesta ja sen mahdollisista vaikutuksista esimerkiksi kuntoutujan jaksamiseen, mutta ei diagnoosia. Kaksi haastatelluista oli sitä mieltä, että työyhteisöstä riippuen myös työpari tai -tiimi voisi ehkä tietää sairaudesta. Kahden muun haastatellun mukaan riittää, kun työnantaja ja esimies tietävät sairaudesta.

*”sinällään työnantajan on hyvä tietää jos ei suoranaisesti diagnoosia niin ainakin sen et mitkä ne sen ihmisen resurssit on sillä hetkellä eli kykeneekö se kui raskaasee työhön... mimmoseen työhön ylipäätään”*

Tässä tutkimuksessa tiedon lisääminen työyhteisössä erotetaan tiedottamisesta omaksi alueekseen. Tiedotuskanavien ja tiedotustapojen pohtimisen lisäksi haastatellut työnantajat olivat sitä mieltä, että työyhteisössä ei juuri tiedetä mielenterveyden sairauksista ja niiden vaikutuksista ihmiseen, hänen käyttäytymiseensä ja työssä selviytymiseensä.

Haastatteluaineiston mukaan työnantajat arvelevat, että työyhteisön tiedon lisääminen edellä mainituissa asioissa saattaisi vähentää ennakkoluuloja ja sitä kautta helpottaa työllistyvän mielenterveyskuntoutujan työhön paluuta tai työn aloittamista. Kuntoutustahon katsotaan olevan paras tiedonlisääjä ja tiedon lisäämisen arvellaan onnistuvan parhaiten pienimuotoisina tietoisuina esimerkiksi tiimi- tai osastopalavereissa.

*”no juu jos on iso työyhteisö ni se olis varmaan luonnikkaampi et olis jonkunnäkönen... ei nyt tiedotustilaisuus mutta jotai”*

*”ei varmaan tieretä riittävästi.. vois olla hyvä.. ei oo koskaan tullukkaa esille... ei tieto pahaksi olisi... kun ei oo alan ihmene... ilmanmuuta joku pienimuotoinen tilaisuus”*

*”se on iha hyvä ajatus kyllä... tiimipaverissa vähä niinko koulutustilaisuus... tietoo tarvittaa koska siäl o monella määrätynlaiset käsitykset täst asiast”*

Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastatteluaineistosta taas nousi erittäin merkittävänä esille pelko, että työyhteisön tiedon lisääminen johtaa avoimuuden sijasta asenteellisuuden lisääntymiseen.

*”on hyvä et työnantaja jotai tietää... mut jos työyhteisö tietää nii kuinka paljo se vaikuttaa suhtautumisee”*

*”tuleeko semmone tilanne että sulla o päässä vaan ajatus et toi on mielenterveyskuntoutuja eikä nährä sitä ihmistä lainkaa”*

*”jos mää kuvittelisin et mää menisin esimerkiks johonki semmosee paikkaa mis mää en ole aikasemmin ollu.. ni sit en mää kyl tiä... pelkään niit asententeit”*

#### 7.4.2 Yhteistyö kuntoutustahon kanssa

Työllistävien työnantajien haastatteluaineiston perusteella yhteistyö kuntoutustahon kanssa nousee erittäin merkittävänä esille. Työnantajan ja työllistyvän mielenterveyskuntoutujan lisäksi kuntoutustahon toivotaan osallistuvan työllistyjän rekrytointitilanteeseen. Tämän nk. kolmikantakeskustelun avulla luodaan pohja yhteistyölle ja tiedottamiselle sekä jaetaan vastuut työllistyvän kuntoutujan ohjauksesta ja kuntoutumisprosessin seurannasta. Työnantajat toivovat kuntoutustahon vastaavan mielenterveyskuntoutujan työhönkuntoutumisen prosessin seurannasta työssäoloaikana. Työnantajan taas nähdään vastaavan työllistyvän kuntoutujan perehdyttämisestä työyhteisöön ja hänen ohjauksestaan työtehtäviin. Aineiston perusteella työnantajat pitävät tärkeänä, että työllistyvä kuntoutuja tietää kumman tahon puoleen kääntyy missäkin tilanteessa.

*”kolmikantakeskustelu kun työ alkaa ja välipalaverit hoitotahon, työnantajan ja työllistyjän kanssa”*

*”jos työnantaja on iso keskusteluu otetaa yksikön johtaja.. ei toimitusjohtajaa jos mahdollista”*

*”hyvä työporukka keskusteluu... ei koko osastoo... käydää läpi asiat et kaikki tietää mistä o kysymys”*

Haastatteluaineiston mukaan työllistyvät mielenterveyskuntoutujat pitävät mahdollisena, että kuntoutustaho osallistuu kuntoutujan ja työnantajan lisäksi työllistyvän kuntou-

tujan rekrytointitilanteeseen. Haastateltujen mukaan kolmikantakeskustelussa painottuivat työntekijän senhetkinen kunto sekä tarve muuttaa työtehtäviä tai -aikaa.

Korostettavia asioita ovat tarvittavat räätälöintitoimenpiteet, ei niinkään sairaus. Haastatteluaineiston mukaan tärkeäksi nousee ylipäätään työllistyvän kuntoutujan ja kuntoutustahon välinen yhteydenpito myös työssäoloaikana, koska kuntoutujat kokevat kuntoutustahon edustajan tukihenkilökseen. Yhteydenpitotapa ja esimerkiksi kontaktien useus voidaan sopia tilanteen mukaan.

#### 7.4.3 Palveluohjauksen merkitys työnantajalle

Työmieli-hankkeessa kehitetään Satakunnassa toimivien työnantajien valmiuksia työllistää mielenterveyskuntoutujia. Työnantajien palveluohjaus tarkoittaa erityisryhmien työllistämiseen liittyvien palvelujen kehittämistä verkostotyön avulla, sekä työnantajien henkilökohtaista ohjausta. (Työmieli-hanke 2010.)

Työllistävien työnantajien haastatteluaineistosta nousee esille työllistyvän mielenterveyskuntoutujan työllistämiseen liittyvät riskit. Työnantajien mukaan on tärkeää että joku ohjaa kokonaisuutta eri tahojen välillä. Työnantajien palveluohjauksen avulla varmistetaan, että kuntoutujan työn aloittamiseen liittyvät käytännöt ovat kunnossa. Myös työnantajat kaipaavat tukiverkkoa.

*”no ainaki se seuranta et tulis palautetta et tuntuuko tää hyvältä tää homma meillä et onko menny eteenpäin”*

*”projektin suunnalta täytyy tulla semmone mihin mä voin sit... eli me tarvitaan mun mielest vähä molemmat sitä tukihekilöö.. kuntoutuja ja minä”*

*”olen ollu tyytyväinen... aina on saatu vastaus... lähettävä taho on ollu semmonen turva tua selän takana... äärimmäisen hieno juttu”*

*”työnantajan turva on työllistämisestä maksettava tuki... yrittäjän pitää ajatella rahaa”*

## 8 TULOSTEN YHTEENVETO JA MALLINTAMINEN

Tutkimuksen tulosten yhteenveto toteutetaan esittämällä lopputuotos eli malli, joka sisältää ne seikat, jotka on syytä huomioida mielenterveyskuntoutujaa työllistettäessä. Mallissa on tutkimuksen aineiston anti tiivistettynä ja jaettuna omiksi osa-alueikseen. Mallin pohjalta voidaan rakentaa opas mielenterveyskuntoutujia työllistävän organisaation käyttöön.

### 8.1 Tulosten yhteenveto

Haastatteluaineisto osoitti selkeästi, että samansuuntaiset asiat ovat merkittäviä mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumisen onnistumisessa sekä työllistävien työnantajien että työllistyvien kuntoutujien näkökulmasta tarkasteltuna. Aineiston keskeisiksi teemoiksi nousivat mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset ja sosiaaliset tekijät, työyhteisön sisäinen valmentautuminen eli työjärjestelyt sekä työyhteisöllinen viestintä.

Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumisen onnistumisen tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat sekä kuntoutumisen oikea-aikaisuus työllistymiseen nähden että kuntoutujan motivaatio työllistymiseen. Edellä mainitut kuntoutumisen onnistumiseen vaikuttavat tekijät liittyvät molemmat ”Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät” -teemaan. Muut työllistymisen onnistumiseen vaikuttavat tekijät liittyivät aineiston mukaan pääasiassa työyhteisön suhtautumiseen ja ilmapiiriin, yhteistyöhön kuntoutustahon kanssa rekrytointitilanteessa ja myös myöhemmin työsuhteen jatkuessa, sekä viestintään yleensä. Työyhteisön suhtautumiseen ja ilmapiiriin liittyvät tekijät kuuluvat ”Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät” -teemaan ja yhteistyöhön kuntoutustahon kanssa liittyvät tekijät kuuluvat ”Työyhteisöllinen viestintä” -teemaan.

Työllistävien työnantajien ja työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastatteluaineiston tulosten eroavaisuudet liittyivät siihen, onko työyhteisön hyvä tietää tai kenen/keiden työyhteisössä on hyvä tietää työhön tulevan kuntoutujan mielenterveys sairaudesta. Haastatellut työnantajat totesivat, että työyhteisössä ei juuri tiedetä mielenter-



veyden sairauksista ja niiden vaikutuksista ihmiseen, hänen käyttäytymiseensä tai hänen työssä selviytymiseensä. Työnantajat arvelivat että työyhteisön tiedon lisääminen edellä mainituissa asioissa saattaisi vähentää ennakkoluuloja ja sitä kautta helpottaa työllistävän mielenterveyskuntoutujan työhön paluuta tai työn aloittamista. Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastatteluaineistossa taas nousi erittäin merkittävänä esille pelko siitä, että työyhteisön tiedon lisääminen johtaa avoimuuden sijasta asenteellisuuden lisääntymiseen.

Mielenterveyskuntoutujan onnistunut työhön kuntoutuminen ei vaadi uusia henkilöresursseja vaan käytettävissä olevat resurssit tulee suunnata oikein. Tutkimuksen tuloksena muodostunut malli toimii eräänlaisena tarkastuslistana, jonka avulla työllistävän tahon on oletettavasti helpompi tietää mihin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota työllistäessään mielenterveyskuntoutujaa.

## 8.2 Malli mielenterveyskuntoutujan työssä kuntoutumiseen vaikuttavista tekijöistä

Malli on luotu ratkaisuksi tutkimustehtävänä esitettyyn haasteeseen. Se esittää neljään teema-alueeseen liittyvät huomioitavat asiat sekä keinot niiden ratkaisemiseksi ja huomioimiseksi. Tutkimustulosten yhteenvetona toimiva malli on esitetty taulukon muodossa. Se on työnantajille osoitettu tarkastuslista toimenpiteistä, jotka edistävät mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumista. Malli esitetään taulukossa 2.

Taulukko 2. Malli työyhteisölle mielenterveyskuntoutujan työllistämisen tueksi.

<b>MIELENTERVEYS- KUNTOUTUJAN TYÖHÖN KUNTOUTUMISEEN VAIKUTTAVAT YKSILÖLLISET TEKIJÄT</b>	<b>Miten hoidetaan?</b>	<b>Kuka hoitaa? Määritellyt toimenpiteet?</b>	<b>Hoidettu Pvm/ kuittaus</b>
Kuntoutujan motivaatio ja oma halu työllistyä - työllistymisen oikea-aikaisuus kuntoutumisprosessiin nähden	Kuntoutustaho arvioi yhdessä kuntoutujan kanssa ennen työllistymistoimenpiteiden käynnistymistä.		
Kuntoutujan kyvyt ja voimavarat työtehtävien ja vaatimustason määrittäjänä - koulutus ja työhistoria	Kolmikantakeskustelu kuntoutujan kuntoutustahon, kuntoutujan ja työnantajan edustajan kesken ennen työn aloittamista ja työtehtävien määrittelyä.		
<b>MIELENTERVEYS- KUNTOUTUJAN TYÖHÖN KUNTOUTUMISEEN VAIKUTTAVAT SOSIAALISET TEKIJÄT</b>	<b>Miten hoidetaan?</b>	<b>Kuka hoitaa? Määritellyt toimenpiteet?</b>	<b>Hoidettu Pvm /kuittaus</b>
Työyhteisön asenteet - työyhteisön kuuleminen	Ennen kuntoutujan työn alkamista työnantajan edustaja ja esimies keskustelevalat lähi-työyhteisön kanssa siitä, mitä ajatuksia ja kysymyksiä yhteisössä herättää ajatus mielenterveyskuntoutujan tulemisesta työyhteisön jäseneksi. Tiimi, tai osasto- tai viikkopalaveri on luonteva paikka keskustelulle.	Esimies tai työnantaja tekee yhteenvedon lähi-työyhteisössä keskustelua ja kysymyksiä herättäneistä asioista ja sopii kuntoutustahon tai kuntoutustahon järjestämän asiantuntijan kanssa työyhteisön tiedon lisäämisestä, organisoii tilaisuuden ja informoi siitä lähi-työyhteisöä.	
Työyhteisön tiedon lisääminen  Kokemus jäsenyydestä	Kuntoutustaho tai kuntoutustahon järjestämä asiantuntija alustaa lähityöyhteisölle mielenterveys sairauksista ja niiden vaikutuksista ihmisen toiminta- ja työkykyyn ja samalla valmentaa lähityöyhteisöä kuntoutujan vastaanottamiseen työyhteisön jäseneksi.  Alustus toteutuu tiimi- tai osasto- tai viikkopalaverin yhteydessä.	Työnantaja tai esimies laatii kuntoutustahon tai sen järjestämän asiantuntijan kanssa yhteistyössä lähityöyhteisölle yhteenvedon alustuksen keskeisestä sisällöstä.	

<b>TYÖYHTEISÖN SISÄINEN VALMENTAUTU- MINEN ELI TYÖJÄRJESTELYT</b>	<b>Miten hoidetaan?</b>	<b>Kuka hoitaa? Määritellyt toimenpiteet?</b>	<b>Hoidettu Pvm /kuittaus</b>
Matalan kynnyksen luominen	Kuntoutuja otetaan työyhteisöön tiimin jäseneksi.  Lähityöyhteisössä sovitaan kuka ottaa kuntoutujan vastaan ensimmäisenä työpäivänä ja esittelee hänet muille työyhteisön jäsenille sekä tutustuttaa työpaikkaan.	Työyhteisön tukena on kuntoutustahon asiantuntija-alustuksen yhteenvehto.  Nimetään kuntoutujan ensimmäisen päivän vastaanottaja.	
Kuntoutujan perehdyttäminen	Nimetään kuntoutujalle rinnallakulkija, joka perehdyttää hänet työtehtäviin. Rinnallakulkija on esimerkiksi työpari, joka ohjaa tarvittaessa kuntoutujaa ja jonka puoleen kuntoutuja voi luontevasti kääntyä.	Nimetään kuntoutujaa ohjaava henkilö.	
Työelämän säännöt	Ohjaava henkilö perehdyttää kuntoutujan talon tapoihin ja käytäntöihin;  sairauspoissaolo- ja ilmoituskäytäntö,  taukokäytäntö,  työaikaan liittyvät säännöt	Suullisen perehdytyksen lisäksi kuntoutuja saa käyttöönsä perehdytyslistan, johon on kirjattu keskeiset käytännöt ja tärkeät puhelinnumerot.	
Työelämän ratkaisukeinot  Sopivien työtehtävien ja tarvittavien räätälöintitoimenpiteiden mm. työajan määrittäminen työn aloitusvaiheessa sekä suunnitelma miten työnkuvaa muokataan tarvittaessa  Ongelmatilanteen ratkaisu	Työtehtävät määritellään kolmikantakeskustelussa kuntoutujan, kuntoutustahon ja työnantajan edustajan kesken. Esimies ja kuntoutustaho sopivat ohjaavasta työnjaosta keskenään.  Kolmikantakeskustelussa kuntoutujan, työnantajan ja kuntoutustahon kesken sovitaan ko. kuntoutujan kohdalla sopivin ongelmatilanteen ratkaisutapa.	Työtehtävien määrittely  Esimiehen ja kuntoutustahon alustava yhteistyösuunnitelma  Kirjataan ylös miten toimitaan ongelmatilanteessa	

<b>TYÖYHTEISÖLLI- NEN VIESTINTÄ</b>	<b>Miten hoidetaan?</b>	<b>Kuka hoitaa? Määritellyt toimenpiteet?</b>	<b>Hoidettu Pvm /kuittaus</b>
<p>Tiedottaminen</p> <p>- työyhteisön tiedottami- nen</p> <p>- työyhteisön tiedon lisää- minen</p> <p>- ohjaavan työntekijän ja esimiehen välinen tiedot- taminen</p>	<p>Tiimipalaverin kuntoutustahon asiantuntija-alustuksen yh- teenvedossa informoidaan lähityöyhteisöä kuntoutujan mielenterveyden sairauteen liittyvistä asioista kuntoutujan kanssa kolmikantakeskuste- lussa sovitun mukaisesti.</p> <p>Kuntoutustahon asiantuntija- alustus</p> <p>Ohjaava työntekijä ja esimies sopivat tiimipalaverissa miten kuntoutujan työssä selviyty- mistä seurataan suunnitellusti. Näin mahdollistetaan tarvitta- essa nopea reagointi.</p>	<p>Tiimipalaverin kuntou- tustahon asiantuntija- alustuksen yhteenvedo</p> <p>Sovitaan joustava ja ti- lanteeseen sopiva yhtey- denpitotapa</p>	
<p>Yhteistyö kuntoutustahon kanssa</p> <p>- esimies ja kuntoutustaho</p> <p>- kuntoutuja ja kuntoutus- taho</p>	<p>Esimies ja kuntoutustaho määrittelevät kolmikantakes- kustelussa toimivan yhtey- denpitotavan ja laativat yhtey- denpitosuunnitelman, jotta työnantaja ja esimies saavat mahdollisten pulmatilanteiden sattuessa nopeasti neuvoja.</p> <p>Kuntoutuja ja kuntoutustaho sopivat kolmikantakeskuste- lussa kuntoutumisprosessin edistymisestä ja seurannasta</p>	<p>Esimiehen ja kuntoutus- tahon yhteydenpito- ja seurantasuunnitelma</p> <p>Kuntoutujan ja kuntou- tustahon yhteydenpito- ja seurantasuunnitelma</p>	
<p>Palveluohjauksen merki- tys työnantajille</p>	<p>Sovitaan kuka ohjaa kokonai- suutta eri toimijatahojen välil- lä, kuka ohjaa työnantajaa tarvittaessa.</p>		

## 9 POHDINTA

Tutkimusta aloitettaessa ajatuksena oli, että tutkimus vastaa Työmieli-hankkeen tavoitteeseen edistämällä työnantajien valmiuksia mielenterveyskuntoutujien työllistämässä. Tutkimuksen lopputuloksena muodostui malli mielenterveyskuntoutujien työllistymisen onnistumisen kannalta oleellisista ja huomioitavista tekijöistä.

Pohdinnassa tarkastelen ensin lyhyesti tutkimuksen toteuttamista. Tutkimuksen toteutuksen tarkastelussa pääpaino on tutkimusprosessia kuvaten hahmottaa sen etenemistä tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimustehtävien nimeämisestä käytettyihin metodeihin ja tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksen toteutuksen tarkastelu johdattelee tarkastelemaan tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa tuon esiin kahden käytetyn aineiston samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Otsakkeen "Keinoja mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutumisen edistämiseksi" alla tarkastelen käytössä olevia keinoja peilaten niitä tutkimuksen tekemisen mukanaan tuomaan tietopohjaan.

Tutkimusetiikkaa ja tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan pohdinnassa saman otsakkeen alla seuraten sekä tutkimuksen tekemisen yleisiä lainalaisuuksia että niiden toteutumista tässä tutkimuksessa. Jatkotutkimusaiheissa esitän tutkimuksen tekemisen ja tutkimuksen tulosten myötä esiin nousseita huomion arvoisia seikkoja, joihin perehtymisen ja tutkiminen antavat todennäköisesti täsmennettyä ja erikoistunutta tietoa aihealueen laajemmassa hahmottamisessa.

### 9.1 Tutkimuksen toteutuksen tarkastelu

Tutkimuksen toteutuksen tarkastelun avulla osoitetaan, millä keinoilla tutkimuksen tarkoitusta, tavoitetta ja tutkimustehtävää lähestyttiin. Tutkimusprosessin tarkastelu sijoitettiin opinnäytetyön pohdintaa, jotta tutkimuksen tulosten tarkastelun yhteydessä on mahdollisuus seurata sitä polkua, millä keinoin tulokset on saavutettu. Tutkimusprosessin tarkastelu sen toteuttamisen jälkeen antaa tutkijalle mahdollisuuden tarkastella kriittisesti tutkimuksen toteutumisen onnistumista lisäten näin myös tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda malli, jonka pohjalta voidaan laatia opas työkaluksi työnantajalle ja työyhteisölle mielenterveyskuntoutujan työllistämisen tueksi. Tutkimuksen tavoitteena on, että mallin pohjalta rakennetun oppaan avulla voidaan parantaa työnantajan ja työyhteisön valmiuksia vastaanottaa mielenterveyskuntoutuja työyhteisön jäseneksi. Tutkimustehtävä oli määrittää niitä tekijöitä, joita mielenterveyskuntoutujan työllistyessä on syytä huomioida. Tutkimustehtävää lähestyttiin sekä työnantajan että työllistyvän mielenterveyskuntoutujan näkökulmasta katsottuna.

Toteutettu tutkimus on haastattelututkimus, joka perustuu kahdentyyppiseen aineistoon. Tutkimuksen toisena aineistonkeruun muotona käytettiin haastattelua. Haastattelujen teema-alueuuttelo eli haastattelurunko työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastatteluun (Liite 2) ja haastattelurunko työllistävien työnantajien haastatteluun (Liite 3) oli seuraava:

1. Mielenterveyskuntoutujan työssä selviytymiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät
2. Työyhteisön sosiaaliset tekijät
3. Työjärjestelyt
4. Työn merkitys ihmiselle

Teemojen pohjalta suunnitellut haastattelut suunnattiin työllistyville mielenterveyskuntoutujille ja mielenterveyskuntoutujia työllistäville työnantajille. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. Sisällönanalyysin avulla muodostettiin neljä yläteemaa, jotka ovat seuraavat:

1. Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät
2. Mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät
3. Työyhteisön sisäinen valmentautuminen ja työjärjestelyt
4. Tiedottaminen, joka jaettiin kahteen alateemaan; työyhteisön tiedottaminen ja työyhteisön tiedon lisääminen

Kirjallisuuskatsauksen teemoittelu muodosti haastattelujen rungon. Haastateltavat toivat esille teema-alueisiin liittyen itselleen merkittäviä asioita ja näkemyksiä. Haastatteluaineiston analyysin teemoittelu siis täsmensi ja muutti kirjallisuuskatsauksen perusteella muodostettua teemoittelua. Haastatteluaineisto tavallaan konkretisoi ja kokemusperäisti

tekijöitä, joita työhön kuntoutuvat ja työssä kuntoutumisen mahdollistajat kokevat merkityksekkääksi arvioidessaan työssä kuntoutumisen kannalta merkittäviä tekijöitä.

Tutkimuksen lopputuloksena rakentuneessa mallissa mielenterveyskuntoutujan työllistämässä huomioitavat asiat on pilkottu varsin pieniin osiin. Jokainen toimenpide on kirjoitettu selkokielellä, jotta lukijan tulkinnasta johtuvat väärinymmärrykset jäisivät mahdollisimman vähäisiksi. Huomioitavat asiat on mallissa todettu ja niille on esitetty ratkaisukeinoja. Keinoina esitetyille toiminnoille tai tarpeellisen toimen toteutumiselle asetetaan aikataulu ja määritellään niiden toteutumisesta vastuussa oleva henkilö. Mallia voidaan käyttää sellaisenaan. Mallia voidaan myös testaamisen kautta kehittää edelleen ja siitä voidaan myöhemmässä vaiheessa rakentaa opaskirja työnantajille ja työyhteisöille.

## 9.2 Tutkimuksen tulosten tarkastelu

Haastattelujen tuloksien voidaan katsoa konkretisoivan teoriaa eli kirjallisuuskatsauksen tuloksia. Haastatellut mielenterveyskuntoutujia työllistävät työnantajat ja työllistyvät mielenterveyskuntoutujat ovat tässä tutkimuksessa kokemusasiantuntijoita eli he tuovat tutkimukseen kokemuksellista näkökulmaa.

Tutkimuksen ensimmäinen aineisto eli kirjallisuuskatsauksen tulokset ja toinen aineisto eli haastattelujen tulokset tukevat pääosin toisiaan. Kuitenkin tarkasteltaessa tutkimuksen kahden erityyppisen aineistonkeruun perusteella muodostettuja teema-alueita, on mielenkiintoista havaita, että teema-alueissa on sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia. Mielenterveyskuntoutujan yksilöllisiin tekijöihin liittyvät asiat olivat samankaltaisia kummassakin aineistossa Kuntoutujan kyvyt merkittävänä tekijänä työhön kuntoutumisen onnistumisessa toistui sekä kirjallisuuskatsauksen tuottamassa aineistossa että haastattelujen tuottamassa aineistossa. Kirjallisuuskatsauksessa esiin nostettu työyhteisön sosiaaliset tekijät sai haastatteluaineistossa nimittäjäkseen mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat sosiaaliset tekijät eli haastatteluaineistossa sosiaaliset tekijät laajentuivat käsittämään muutakin kuin työyhteisön sosiaaliset tekijät. Sekä kirjallisuuskatsauksessa että haastatteluaineistossa kolmantena teemana olivat työjärjestelyt. Haastatteluaineisto lisäsi työjärjestelyihin kuuluvaksi myös työyhteisön

sisäisen valmentautumisen. Kirjallisuuskatsauksessa työjärjestelyillä viitattiin erityisesti työn räätälöinnin merkitykseen kun taas haastatteluaineisto lisäsi työjärjestelyihin pe-rehdyttämiseen liittyvät asiat, matalan kynnyksen luomisen sekä työelämän säännöt ja -ratkaisukeinot. Kirjallisuuskatsauksen neljäs teema oli työn merkitys ihmiselle. Kysei-nen teema nousi haastatteluaineistossa esiin sosiaalisten tekijöiden yhteydessä. Haastat-teluaineisto toi huomattavana seikkana esille työyhteisöllisen viestinnän sekä tiedotta-misen ja tiedon saamisen merkityksen. Kirjallisuuskatsauksessa viestintä ja tiedottami-nen jäi vähemmän näkyväksi kytkeytyen toimivan yhteistyön merkitykseen.

Haastattelujen perusteella mielenterveyskuntoutujan työhön kuntoutumisen onnistumi-sen tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat sekä kuntoutumisen oikea-aikaisuus työllistymi-seen nähden että kuntoutujan motivaatio työllistymiseen. Sekä kirjallisuuskatsauksen et-tä haastattelujen tuloksien perusteella kuntoutujan motivaatio eli oma halu työllistyä nousi yhdeksi merkittävämmäksi mielenterveyskuntoutujan työllistymisen onnistumi-seen vaikuttavaksi tekijäksi. Muita aineistoista esiin nousseita samansuuntaisia työllis-tymisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat työyhteisön suhtautuminen työllisty-jään ja työyhteisön salliva ilmapiiri. Kirjallisuuskatsauksen tulosten ja haastateltujen työnantajien vastausten perusteella pidettiin tärkeänä myös kuntoutustahon osallisuutta mielenterveyskuntoutujan työllistymistilanteessa sekä työnantajan ja työyhteisön infor-moinnissa liittyen työllistyjän sairauden mahdollisesti aiheuttamiin toiminnan rajoittei-siin.

Sekä kirjallutuskatsauksen antamien viitteiden että haastateltujen työnantajien mukaan työyhteisöissä ei juuri tiedetä mielenterveyden sairauksista ja niiden vaikutuksista ihmi-seen, hänen käyttäytymiseensä tai hänen työssä selviytymiseensä. Molempien aineisto-ten mukaan työyhteisön tiedon lisääminen edellä mainituissa asioissa saattaisi vähentää ennakkoluuloja ja sitä kautta helpottaa työllistyvän mielenterveyskuntoutujan työhön paluuta tai työn aloittamista. Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien haastatteluaineis-tossa taas nousi kirjallisuuskatsauksen viitteitä voimakkaammin esille pelko siitä, että työyhteisön tiedon lisääminen johtaa avoimuuden sijasta asenteellisuuden lisääntymi-seen.

Sekä haastatellut työnantajat että haastellut kuntoutujat korostivat merkittävästi kuntou-tujan työllistymismotivaation lisäksi työllistymisen oikea-aikaisuutta. Kirjallisuus-



katsaus toi tärkeänä työllistymisen onnistumiseen vaikuttavana tekijänä esille mielen-terveyskuntoutujan motivaation ja työllistymishalun, mutta työllistymisen oikea-aikaisuutta ei erityisesti mainittu. Työllistymisen oikea-aikaisuuden vähäinen tarkastelu kirjallisuuskatsauksessa saattaa selittyä sillä, että oikea-aikaisuus on riippuvainen siitä, missä vaiheessa kuntoutumisprosessiaan kuntoutuja on. On myös huomioitava, kuuluuko työllistyminen ylipäätään mielenterveyskuntoutujan kuntoutumisprosessin tavoitteisiin. Motivoituminen kuntoutumiseen ei välttämättä tarkoita, että tavoitteena on työllistyminen.

### 9.3 Keinoja mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutumisen edistämiseksi

Vaikeasti työllistyvien henkilöiden palveluita koskevia kysymyksiä pidetään erittäin ajankohtaisina. Palvelujen vakiinnuttamista vaikeuttaa kuitenkin olemassa olevien palvelujen heikko työelämän, työmarkkinoiden ja työnantajayhteistyön tuntemus. Vastuu vaikeasti työllistyville suunnattujen palvelujen järjestämisestä kuluu kansallisella tasolla työministeriölle ja sosiaali- ja terveysministeriölle. Työministeriön näkökulmasta katsoen kansallisen politiikan ja Euroopan sosiaalirahaston kehittämistavoitteet ovat yhteen sopivia, mutta sosiaali- ja terveysministeriön näkökulmasta asiaa tarkasteltaessa löytyy myös eroja. Tavoitteiden yhteen sopivuus vaikuttaa siihen, kuinka hyödynnettävinä ja käyttökelpoisina ohjelmiin osallistuneiden kehittämishankkeiden tuloksia pidetään. (Peltola & Vuorento 2007, 88 – 89.) Eri toimijoiden parempi työnantajayhteistyön, työelämän ja työmarkkinoiden tuntemus voisi vakiinnuttaa palveluja. Myös vastuutahojen tavoitteiden yhtenäistäminen saattaisi parantaa kehittämishankkeiden tulosten parempaa hyödynnettävyyttä.

Työllistymistä tukevien hankkeiden yhtenä mahdollistajana ovat toimineet Euroopan unionin rakennerahastot. Rakennerahastoprojektit ovat tuottaneet välittömiä työllistymistuloksia ja tietoa työllistymisen toimintamallien soveltamisesta suomalaisessa palvelujärjestelmässä. Kehittämistyö ja siihen liittyvä arviointi ovat lunastaneet paikkansa, vaikka erityisesti julkisen sosiaalishallinnon sisäistä arviointi- ja kehittämistoimintaa on kritisoitu ”hallinnan hallinnallistumisella”. Veronmaksajien näkökulmasta tarkasteltuna mallien kehittämistyötä todennäköisesti voitaisiin tehdä nykyistä huomattavasti kustannustehokkaammin. Myös mallien ja toimintatapojen vaikuttavuutta voidaan kritisoida,

erityisesti osana kansallisia peruspalveluja. Erityistä tukea työllistymiselleen tarvitsevat työnhakijat eivät hyödy riittävästi nykymuotoisista peruspalveluista vaan palveluvalikoimaan tarvitaan enemmän monimuotoisuutta. Samalla uusien ja nykyisten palvelu- ja tukimuotojen välisiä suhteita, käsitteitä ja lainsäädäntöä tulisi selventää. Suuri osa kehitetyistä palvelumalleista voitaisiin ottaa nykyistä laajempaan käyttöön (Ala-Kauhaluoma 2006, 100 – 101.) Voidaan päätellä, että nykyisien peruspalvelujen kehittäminen monimuotoisempaan suuntaan edistäisi työllistymiselleen erityistä tukea tarvitsevien työnhakijoiden työllistymisen mahdollisuuksia. Myös käytössä olevien, uusien ja kehitteillä olevien palvelu- ja tukimuotojen käsitteistön yhtenäistäminen ja lainsäädännön selventäminen saattaisi selkeyttää tilannetta. Käytäntöjä yhtenäistämällä osa palvelumalleista saataisiin laajempaan käyttöön. Tällä tavoin toiminta todennäköisesti olisi myös kustannustehokkaampaa.

Työllisyyden hoitamiseen tarvittava yhteistyö edellyttää yhteisen näkemyksen löytymistä eri toimijoiden välillä, se vaatii sekä aikaa että yhteistyötä. Monissa toteutetuissa hankkeissa eri toimijat ovat opetelleet yhdessä toimimista ja vaikeuksista selviytymistä. Luottamuksen syntyminen, hyvät kokemukset ja yhteisten tavoitteiden löytäminen ovat monissa tapauksissa luoneet pohjaa yhteistyön jatkumiselle eri toimijoiden kesken myös hankkeen päätyttyä. Jo olemassa olevien yhteistyösuhteiden on todettu parantavan tulevien hankkeiden onnistumisen mahdollisuuksia. ( Kivelä, Kolehmainen & Siisiäinen 2007, 19 – 34.)

Kokon ja Ala-Kauhaluoman raportissa ”Mä sain semmosen kipinän” (2000) on tarkoitus välittää tietoa mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemisen hiljakseen muotoutuvista ja jo toimivista käytännöistä suomalaisessa kontekstissa. Raportissa kuvataan yhteistyötä neljän paikallishankkeen, oululaisen Hyvän Mielen Talon, espoolaisen ”New ”Page 2:n” ja helsinkiläisen ”Mieli Töihin”- ja ”Casetti”-projektien kanssa. Kaikkien neljän projektin tavoitteena on kehittää mielleterveyskuntoutujille suunnattua työllistymiseen tähtäävää palvelutoimintaa. Toimivilla työskentelymalleilla ja työllistymiseen johtavilla poluilla on kehittämisvaiheessa keskeisin merkitys, ei määrällisillä työllistymistuloksilla. Projektien toimintamallit ja asiakastyöskentelyn työvaiheet ovat toistettavissa muissa konteksteissa, mutta se edellyttää, että toimintaperiaatteet, käytännön toiminta ja siihen liittyvät valinnat on kuvattu systemaattisesti ja yksityiskohtaisesti. Vaikka toiminta rajoittuu mielenterveyskuntoutujien ja pitkäaikaistyöttömien

työllistymiseen, voidaan mallin kokeilua suositella myös muiden asiakasryhmien tukemisen yhteydessä. (Ala-Kauhaluoma & Kokko 2000, 1 – 2, 86 – 89.) Kehittämishankkeiden toimivien työskentelymallien, työllistymispolkujen, käytännön toiminnan ja niihin liittyvien valintojen täsmällinen kuvaaminen on tärkeää. Dokumentoinnin toimintamallit ovat toistettavissa myös muiden asiakasryhmien, kuin mielenterveyskuntoutujien ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen tukemisen yhteydessä.

Työmieli-hankkeen (2009 - 2012) tavoitteena on, että satakuntalaiset yritykset ja työnantajat tuntevat nykyistä paremmin mahdollisuutensa työllistää osatyökykyisiä henkilöitä. Yritykset ja työnantajat tuntevat yhteiskunnan tukimuodot ja käytössä olevat hyvät käytänteet. Hankkeen lopputuloksena syntyy Satakunnan ammattikorkeakoulun, Satakunnan yrittäjien, Satakunnan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueen, työhallinnon ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyössä tuotettu koulutus/ohjausmalli, sosiaalinen innovaatiomalli sekä koulutusmateriaali. Hanke luo uusia mielenterveyskuntoutujien työllistämistä edistäviä verkostokumppanuuden toimintamuotoja, jotka ennaltaehkäisevät syrjäytymistä ja lisäävät kuntoutujien taloudellista riippumattomuutta. (Työmieli-hanke 2012.)

Suomessa on ollut viime vuosikymmeninä ja on parhaillaan meneillään useita mielenterveyskuntoutujien työllistymistä tukevien palvelujen kehittämishankkeita ja -projekteja. Tämä opinnäytetyönä toteutettu tutkimus on osa Työmieli-hankkeen lopputuotosta. Hanke hyvinkin luultavasti tuottaa lisää tilauksia uusille kehittämisprojekteille sekä työnantajien palveluohjauksen edelleen kehittämiseksi että mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemiseen tähtäävän verkostotyön kehittämiseksi.

#### 9.4 Tutkimuseetiikka ja tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat tutkimuseettiset ohjeet määrittelevät monitieteisestä näkökulmasta hyvää tieteellistä käytäntöä ja sen loukkauksia. Tavoitteena on hyvän tieteellisen käytännön edistäminen ja tieteellisen epärehellisyyden ennaltaehkäiseminen kaikissa tutkimusta harjoittavissa organisaatioissa. Tutkimuksen eettisen hyväksyttävyyden, sekä sen luotettavuuden ja tulosten uskottavuuden edellytyksenä on,

että tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002.)

Tutkimuseetiikkaan sisältyvät eettiset periaatteet, normit ja arvot Ammattieettisestä näkökulmasta tarkasteltaessa tutkimuseiikan normit voidaan jakaa totuuden etsimistä ja tiedon luotettavuutta ilmaiseviin normeihin, tutkittavien ihmisarvoa ilmaiseviin normeihin sekä tutkijoiden keskinäisiä suhteita ilmaiseviin normeihin. Totuuden etsimistä ja tiedon luotettavuutta kuvaavat normit ohjaavat tutkijaa noudattamaan tieteellisen tutkimuksen menetelmiä ja esittämään luotettavia, todistettavasti oikeita tuloksia. Tutkittavien henkilöiden arvoa ilmaisevat normit korostavat tutkittavien ja heidän yhteisöjensä itsemääräämisoikeuden kunnioittamista sekä tutkimuksesta mahdollisesta koituvan vahingon välttämistä. (Kuula 2006, 23 – 24.)

Laadullinen tutkimus tapahtuu elämismaailmassa ja tutkija on näin ollen osa tutkimaansa merkitysyhteyttä. Ihmistä tutkiva tutkija ei voi olla ulkopuolisen tarkkailijan roolissa. Tutkijan ja tutkittavan tapa käsittää asioita on erilainen, vaikka he ovat samassa merkityskokonaisuudessa ja samassa maailmassa. Tutkimus ei voi jättää huomioimatta tutkijan ennakko-oletuksia eikä sitä, että tutkimuksen kohteina olevissa toimissa vaikuttaa kulloinenkin kokonaiskäsitys maailmasta. (Varto 1992, 26 – 27.)

Tutkijan tausta ja asema vaikuttavat tutkimuksen aiheen valintaan, tutkimuksen näkökulmaan sekä tarkoitukseen soveltuvien tutkimusmenetelmien valintaan. Tulosten systemaattinen peilaaminen tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen tutkimusprosessin joka vaiheessa auttaa tutkijaa nostamaan esiin keskeisiä asioita, löydöksiä ja muodostamaan niiden perusteella perusteltuja johtopäätöksiä. Tutkimuksessa tarvitaan laajaa näkökulmaa kun kohteena on ihminen. Yksikään tutkimusmenetelmä ei koskaan kykene kuvailemaan ihmisen elämää, mieltä ja ajatuksia täydellisesti. On muistettava, että tieteellinen tieto ei ole aina tärkein tai olennaisin tiedon muoto kun kyse on ihmisestä. (Malterud 2001, 483 – 488.)

Luotettavuus voidaan jakaa reliabiliteettiin eli toistettavuuteen ja valideiteettiin eli siihen vastaako tutkimus tutkimuskysymykseen. Toistettavuuden suhteen Hirsjärvi ja Hurme ovat kriittisiä, koska siihen vaikuttaa jo pelkän aikakontekstin lisäksi tilannekohtainen

käyttäytyminen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 186 – 188.) Tässä tutkimuksessa on pyritty huomioimaan yllä esitetyt tutkimuseettiset näkökulmat.

Aineistonkeruumenetelminä käytettyjen kirjallisuuskatsauksen ja teemahaastattelujen käyttöä on perusteltu tutkimuksessa, kuten on myös kuvattu miten ja missä olosuhteissa aineisto on kerätty. Kirjallisuuskatsauksen tuottaman aineiston hankinta on toistettavissa ja sen rajaus perustuu siihen miten se vastaa tutkimuskysymykseen ja mikä on tutkimuksen kannalta oleellista. Kirjallisuuskatsauksen tuloksista rakentui tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja sen pohjalta nousivat teema-haastattelujen aihe-alueet. Teema-haastattelun runko oli huolellisesti suunniteltu ja tutkijalla oli haastattelutilanteessa käytettävissään ennakolta suunniteltuja apukysymyksiä. Haastateltaville kerrottiin etukäteen tutkimuksen tavoite, mihin tuloksia tullaan käyttämään sekä se, että haastatteluaineisto käsitellään anonyymisti ja luottamuksella (litteroidut tallenteet jäävät ainoastaan tutkijan haltuun). Haastateltaville kerrottiin myös etukäteen kirjallisuuskatsauksen tulosten tuottamat haastattelun keskeiset teema-alueet.

Tutkimuksen toinen aineisto eli teemahaastattelujen tulokset analysoitiin sisällönanalyysia käyttäen. Tutkimuksessa on myös kuvattu teemahaastattelun aineiston analyysipolkua. Analyysissä edettiin noudattaen haastateltujen kuntoutujien ja työnantajien sanasanaista kerrontaa, etsimällä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä pyrkien välttämään tulkintaa. Sisällön analyysin avulla saatu haastatteluaineisto jaoteltiin teemoihin ja aineiston teemoittelu kuvattiin kuvioina ja alaotsikkoina osiossa ”haastattelun tulokset”. Jaottelussa ja teemojen nimeämisessä käytettiin tulkintaa, mikä todennäköisesti vaikuttaa myös tutkimuksen lopputuloksiin. Koska haastatteluotos oli alueellisesti tarkastellen pieni, anonyymiteetin säilymiseksi on analysoinnissa jätetty raportoimatta kaikki henkilökuvaan viittaava.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös tarkastelemalla tuloksia teoreettisen viitekehysten valossa ja vertaamalla miten se vastaa tutkimuskysymykseen. Näkökulmasta riippuen laadullisessa tutkimuksessa voidaan päätyä erilaisiin tulkintoihin. Näin ollen laadullisen aineiston käsittely on todennäköisesti aina jonkin verran subjektiivista, joten tutkijan oma näkökulma saattaa korostua tutkimuksessa validiteetin kustannuksella.

Tutkimuksen lopputuotos eli malli, jonka pohjalta voidaan rakentaa työnantajalle ja työyhteisölle opas työkaluksi mielenterveyskuntoutujan työllistämiseen, rakennettiin molempien aineistojen tulosten pohjalta. Sisällönanalyysin kautta haastattelun tulosten pääteemoiksi nousseet neljä aihealuetta toimivat sekä tutkimuksen tulosten esittämisen että mallin runkona. Malli on kirjallisuuskatsauksen tulosten eli tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen sekä haastatteluaineiston sisällönanalyysin tulos. Haastatteluaineiston tuloksissa on yhtenevyyttä kirjallisuuskatsauksen tulosten kanssa eli tutkimuksen molempien vaiheiden tulokset tukevat ja täydentävät toisiaan ja se vaikuttaa myös tutkimuksen luotettavuuteen.

### 9.5 Jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tuloksista nostan erityisesti esille ristiriidan työllistävien työnantajien ja työllistyvien mielenterveyskuntoutujien käsityksistä työhön tulevan kuntoutujan sairaudesta tiedottamisen merkityksestä työyhteisölle. Työnantajat arvelivat että työyhteisön tiedon lisääminen työllistyjän sairauteen liittyvissä asioissa saattaisi vähentää enakkoluuloja ja sitä kautta helpottaa työllistyvän mielenterveyskuntoutujan työhön paluuta tai työn aloittamista. Työllistyvien mielenterveyskuntoutujien mukaan taas nousi erittäin merkittävänä esille pelko siitä, että työyhteisön tiedon lisääminen johtaa avoimuuden sijasta asenteellisuuden lisääntymiseen. Kuvattu ristiriitaisuus toiveissa, odotuksissa ja peloissa antaa aiheen jatkotutkimukselle eli siihen, miten asiaan voidaan vaikuttaa, jotta ristiriita häviää.

Toinen aineistosta merkittävänä esille noussut asia on ongelmalliseksi koettu työyhteisön tiedottaminen. Tiedottamisen taidot ja tiedottamisen tavat vaativat kehittämistä tilanteessa, kun mielenterveyskuntoutuja tulee työyhteisön jäseneksi. Lisäksi työyhteisö tarvitsee tietoa mielenterveyden sairauksista ja niiden vaikutuksesta työssä selviytymiseen. Tämän tutkimuksen tuloksena rakennettu malli pyrkii osaltaan antamaan työyhteisölle keinoja parantaa tiedottamista. Mallin testaaminen muutamassa työyhteisössä olisi luonteva jatkotutkimuksen aihe, kuten myös tiedottaminen, joka on alueena niin laaja, että se olisi hyvä aihe uudelle tutkimukselle tai kehittämistehtävälle.

Ihmetystä herättää, että mielenterveyskuntoutujien edes osittainen palauttaminen työelämään on otettu hämmästyttävän myöhään käsittelyyn. Työmieli -hankkeen esiin nostama vuoropuhelu osoitus siitä, että mielenterveyskuntoutajat ovat huomion arvoisen työvoimapotentiaali. Varsinaisien toimeenpaneuvien tahojen tulisi tehostaa enemmän toimintaansa. Vaikuttaa melko lyhytnäköiseltä, että asian edistämiseksi tarvitaan määräaikaista hankkeita, joissa ei aina ole edes takeita vaikutuksen todellisesta siirtymisestä käytäntöön. Tämän opinnäytetyönäni toteutetun tutkimuksen tuloksena syntynyt malli on enemmänkin tarkoitettu suoraan työnantajien ja myös kuntouttavan tahon käyttöön. Mallin käyttäminen ei edellytä hanketta sinällään, vaan kaikkien osapuolien (työnantaja, kuntoutuja, kuntoutustaho) yhteistä tahotilaa ottaa omatoimisesti käyttöön tämä uusi apuväline työhön kuntoutumisen tueksi.

## LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M. 2007. Kymmenen vuotta kehittämistyötä. Euroopan unionin työllistymistä tukevien hankkeiden kansallisen perinnön arviointia. Teoksessa Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Tutkimus uusista työllistymisen tukemisen tavoista. Ala-Kauhaluoma, M. (toim.). Helsinki: Yliopistopaino. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 76/2007, 19-23.

Ala-Kauhaluoma, M. & Kokko, R-L. 2001. Tuettu työllistyminen väylänä avoimille työmarkkinoille – kokemuksia kehittämissuunnitelmista. Työministeriö. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2001. Viitattu 11.11.2010.

[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/aikakausi/tak/TAK\\_2001\\_2\\_5.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TAK_2001_2_5.pdf)

Ala-Kauhaluoma, M. & Kokko, R-L. 2000. Mä sain sellaisen kipinän. Kokemuksia ja tuloksia mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemisesta. Kuntoutussäätiö. Helsinki: Yliopistopaino. Kuntoutussäätiön työselosteita 2000/2.

Estola, M. & Viitanen, J. 2002. Ohjeita tutkimuksen tekemiseen, opponointiin ja arviointiin. Joensuun yliopisto. Viitattu 4.5.2011.

<http://www.joensuu.fi/taloustieteet/ktt/kurssit/graduohjeet.pdf>

Gould, R. Härkäpää, K. & Järviskoski, A. 2008. Mielenterveysongelmat ja oikea-aikainen reagointi työeläkekuntoutuksen haasteina. Kuntoutus. 1/2008, 39-50.

Gould, R. & Nyman, H. 2004. Mielenterveys ja työkyvyttömyyseläkkeet. Eläketurvakeskus, Helsinki: Eläketurvakeskuksen monisteita 50. Viitattu 9.1.2012.

<http://62.236.128.117/Binary.aspx?Section=58010&Item=20989>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Jauhonen, S. 2001. Teoksessa S. Jauhonen & M. Nikkonen (toim.). Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21-29.

Jauhonen, S. & Nikkonen M. 2001. Teoksessa S. Jauhonen & M. Nikkonen (toim.). Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 25.

Joensuu, M. & Lindström, K. 2009. Työhön paluun ennustajat mielenterveyssyistä johdettavilta pitkäaikaisilta sairauslomilta. Mielenterveys. Lisänumero 1. Aikakauskirja 21. vuosikerta. Työterveyslaitos. Viitattu 15.11.2010.

[http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tyojaihminen\\_mielenterveys\\_2007.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaihminen_mielenterveys_2007.pdf)

Kivelä, P., Kolehmainen, J. & Siisiäinen, M. 2007. Työllisyysprojekti toimijaverkkona. Sosiologia. 1/2007, 19-34.



- Kettunen, S. 2005. Yhä useampi jää työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen vuoksi. Ilmarinen 1/2005, 15-16. Viitattu 9.1.2012.  
[http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/x\\_pdf\\_liitteet\\_julkaisut/Ilmarinen\\_web.pdf](http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/x_pdf_liitteet_julkaisut/Ilmarinen_web.pdf)
- Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako, vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 15.11.2010.  
[http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/kukkonen\\_vastuun/kukkonen.pdf](http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/kukkonen_vastuun/kukkonen.pdf)
- Kulmala, A. 2006. Tuetusti omalle polulle. Resurssipajaprojektin loppuraportti 2003-2006. Muotialan asuin- ja toimintakeskus ry. Viitattu 18.12.2011.  
<http://www.muotiala.fi/pdf/Raportti2new.pdf>
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 1/1999, 4-7.
- Malterud, K. 2001. Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. The Lancet 2001:358. Viitattu 8.2.2012.  
<http://www.reghab.org/Dokument/FoU/Malterud%20Qualitative%20research%20Lancet%202001.pdf>
- Masto-hanke. 2011. Loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.1.2012.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=2872962&name=DLFE-15344.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-15344.pdf)
- Metsämuuronen, J. 2000. Metodologian perusteet ihmistieteissä. Metodologiasarja 1. Viro: Jaabes Oy.
- Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 88.
- Peltola, U. & Viorento, M. 2007. Juurruttamisen edistäjät ja estäjät. Kokemuksia työllistymispalvelujen kehittämishankkeista. Kuntoutussäätiö. Helsinki: Yliopistopaino. Kuntoutussäätiön työselosteita 2007:33.
- PETMO-hanke. 2007. Erilaisuus sallittu. Viitattu 10.11.2011.  
[www.tyoelamanverkko-opisto.fi/petmo/luku4/index.htm](http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/petmo/luku4/index.htm)
- Polku työelämään 2005. Tuettu ja uudistunut palkkatuki. Työministeriö. Työhallinnon julkaisuja 2005:354, Viitattu 18.2.2012.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/07\\_julkaisu/thj354.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj354.pdf)
- Pudas-Tähkä, S-M. & Axelin, A. 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Johansson, K., Axelin A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.). Turun yliopisto. Turku. 46-47. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51.

Sariola, L. 2005. Teoksessa Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Sariola, L. (toim.). VATES-säätiö. Helsinki, 9-16.

Sosiaali- ja terveysministeriön tavoite- ja toimintaohjelma 2004-2007. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2003:20. Viitattu 5.1.2012. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3698.pdf&title=Sosiaali\\_ja\\_terveydenhuollon\\_tavoite\\_ja\\_toimintaohjelma\\_2004\\_2007.fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3698.pdf&title=Sosiaali_ja_terveydenhuollon_tavoite_ja_toimintaohjelma_2004_2007.fi.pdf)

Stolt, M. & Routasalo, P. 2007. Tutkimusartikkelien valinta ja käsittely. Teoksessa Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.). Turun yliopisto. Turku. 58-70. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A51.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työmieli-hanke 2010. Satakunnan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. Viitattu 8.1.2012. <http://www.tyomieli.fi/index.php>

Työmieli-hanke 2009-2012. Satakunnan ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysala. Viitattu: 22.1.2012. [www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S11038](http://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S11038)

Valkonen, J., Peltola, U. & Härkäpää, K. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokeimuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Helsinki: Yliopistopaino. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 2006:27.

Vartiainen-Ora, P. (toim.). 2007. Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke. 28.12.2011. [www.tyoelamanverkko-opisto.fi/petmo/luku4/index.html](http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi/petmo/luku4/index.html)

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Viitattu 16.10.1011. <http://www.tenk.fi/JulkaisutjaOhjeet/htkfi.pdf>.

Vuorinen, M. 2002. Haasteena työhön kuntoutuminen. Mielenterveys 2/2002, 31-33.

## LIITTEET

LIITE 1. Kirjallisuushakujen tulokset.

LIITE 2. Mielensterveyskuntoutujia työllistävien työnantajien haastattelun aihe-alueet.

LIITE 3. Työllistyvien mielensterveyskuntoutujien haastattelun aihe-alueet.

## KIRJALLISUUSHAKUJEN TULOKSET

<b>Tekijät ja julkaisuvuosi</b>	<b>Teoksen/artikkelin/raportin tms. nimi</b>
Vaurula, Reijo 2004.	Mielekäs työ nostaa sängyn pohjalta ylös
Karttunen, Terhi 2002.	Kun sanat ei riitä: luova työ voi auttaa mielenterveysongelmista kuntoutumisessa.
Metso, Heini 2000.	Mielenterveyskuntoutujia valmennetaan työelämään.
Pitkänen Anna-Kaisa 2010.	Pienin kääntein uuteen elämään.
Konttinen, Satu 2010.	Klubitalo tuo itsetunnon takaisin.
Guold, Raija 2008.	Mielenterveysongelmat ja oikea-aikainen reagointi työeläkekuntoutuksen haasteina.
Hemming, Mia 2008.	Mielenterveyskuntoutuja tarvitsisi lisää tukea.
Karlsson, Mirja 2007.	Kuntoutajat opettelevat työntekoa vantaalaiskahvilassa.
Tarvainen, Minna 2007.	Viisi sadasta työelämään.
Kukkonen-Lahtinen, Leena 2006.	Yhdessä kehittyen -kuntouttavan mielenterveystyön haasteet.
Willberg, Ulla. 2006	Sosiaalinen yritys kasvu-uralla.
Willberg, Ulla. 2005	Kipinä-kuntoutuksessa enemmistö mielenterveyden häiriöiden vuoksi.
Hietala-Paalasmaa, Outi 2004.	Työtoimintaa mielenterveysyhdistyksessä.
Anttila, Anne 2003.	Minna kuntoutui takaisin työelämään.
Vuorinen, Jarmo 2003.	Työnteko: vanha lääke uusissa pakkauksissa.
Vuorinen, Marja 2002.	Haasteena työhön kuntoutuminen.
Kinnunen, Elina 2002.	Työkyvyttömästä kuntoutujaksi: mielenterveysongelmat ammatillisen kuntoutussuunnitelman haasteena.
Peltoranta, Jari 2002.	Mieli töihin -projekti auttaa mielenterveyskuntoutujia työllistymään.
Liikamaa, Päivi 2001.	Klubitalo on mielekästä työtä ja kuntoutumista.
Valjakka, Sari 2001.	Klubitalojen siirtymätyön lupaukset.
Tuusa, Pirjo 2000.	Mielenterveys kuntoon työn voimalla. Ympäri vuorokautista tukea tarjoavia palveluasuntoja tarvitaan psyykevammaisille muutamia tuhansia, kuntoutukseen haetaan uusia tuulia.
Kokko, Riitta-Liisa 2000.	Kuntoutumis- ja työllistymisprosessit CASETTI-

	projektissa.
Komminaho. Alpo 2000.	Avtion Mental Health -työllä terveeksi.
Kyröläinen, Risto 2000.	Omaa polkua takaisin työhön.
Metso, Heini 2000.	Mielenterveyskuntoutujia valmennetaan työelämään.
Reivilä, Marjut 2000.	Ensi askel -projektin voimin takaisin työelämään.
Vuorinen, Jarmo 2006.	Koulutettu ammattiosaaja saa työtä.
Tarvainen, Veikko 2006.	Mielenterveyskuntoutujille optio työelämään.
Vuorinen, Jarmo 2007.	Mielenterveyskuntoutujien työllistymistietä tasoitetaan.
Wahlstedt, Pekka 2009.	Kuntoutuja työelämässä.
Vuorinen, Jarmo 2006.	Vajaakuntoisillakin oikeus työhön.
Vuorinen, Jarmo 2006.	Yhteiskuntavastuulle etsitään suomalaisia malleja.
Vuorinen, Jarmo 2006.	Vajaakuntoisillekin töitä.
Salonen, Tarja 2005.	Mielenterveyskuntoutujien päivä-, työ- ja tukihenkilötoiminnan käynnistäminen: Tukula-projektin loppuraportti.
Valkonen, Jukka, Peltola, Ulla, Härkäpää, Kristiina 2006.	Työtä, tukea ja mielenterveyttä: kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista.
Kurki, Merja 2007.	Depressiosta toipuvien työhönpaluun kuntoutus: Takaisin työhön –valmennuskurssi.
Kivistö, Sirkku, Kallio, Eila, Turunen, Greta 2008.	työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys.
Hietala-Paalasmaa, Outi, Hujanen, Timo, Härkäpää, Kristiina, Reuter, Anni. 2009.	Mielenterveyskuntoutujien klubitalot: yksilön tukea ja yhteisöllistä kuntoutumista.
Rantala, Laura 2009.	Tsemppiä elämään työstä, tuesta ja toiminnasta: arviointitutkimus Tsemppitalon toiminnan vaikutuksista.
Narumo, Reija 2007.	Voiko kuntoutumista ohjata? Ohjaava työote mielenterveystyössä.
Virtanen, Marianna 2009.	Työ ja ihminen.
Vähäkylä, Leena 2009.	Työtä tehden: mielenterveyskuntoutuja työelämässä.
Kulmala, Anna 2007.	Tuetusti omalle polulle: resurssipaja-projektin loppuraportti 2003-2006: yksilöllistä tukea mielenterveysasiakkaille työelämän kohtaamisessa sekä ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.
Selenius, Paula 2009.	Mielenterveyskuntoutujien klubitalo. Kuntoutujien osallisuuden kokemukset, vertaistuki ja identiteetin muodostuminen klubitaloyhteisössä.

## MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN TYÖHÖN KUNTOUTUMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

### 1. Mielensterveyskuntoutujan työhön kuntoutumiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät

Miten mielensterveyskuntoutujan yksilölliset tekijät vaikuttavat työhön kuntoutumisen onnistumiseen?

Miten työnantajan tulisi huomioida yksilölliset tekijät?

### 2. Työyhteisön sosiaaliset tekijät

Missä asioissa mielestäsi mielensterveyskuntoutujaa tulee erityisesti perehdyttää?

Kuka on paras perehdyttäjä?

Miten perehdytys tapahtuu?

Minkälaisissa asioissa toivot kuntoutujan saavan ohjausta? Kuka ohjaa?

Miten uskot työyhteisön ilmapiiriin ja työkavereiden suhtautumisen vaikuttavan mielensterveyskuntoutujan työssä selviytymisen onnistumiseen?

Mitä pidät tärkeimpänä tekijänä, jotta työhön meneminen sujuu onnistuneesti?

Mitä haluat tietää työllistyjän sairaudesta ja siitä miten sairaus vaikuttaa hänen työkykyynsä?

Onko muun työyhteisön hyvä mielestäsi tietää työllistyjän sairaudesta? Vai kenen / keiden?

Toivotko, että työllistyjän kuntoutustaho on yhteydessä sinuun työnantajana? Muuhun työyhteisöön?

Onko työpaikalla asenteellisuutta työllistyjää kohtaan?

Minkälaista toivot suhtautumisen työpaikalla olevan?

### 3. Työjärjestelyt

Mitä räätälöintitoimenpiteitä työllistyneen kuntoutujan kohdalla toteutettiin?

Mitä muutoksia on mahdollista tehdä työn suhteen?

Työajan suhteen?

#### **4. Työn merkitys**

Mitä arvelet työn merkitsevän ihmiselle?

Mitä arvelet työn merkitsevän työllistyvälle mielenterveyskuntoutujalle?

Palveluohjauksen merkitys työnantajalle?

## TYÖHÖN KUNTOUTUMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN NÄKÖKULMASTA

### **1. Kuntoutujan työssä selviytymiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät**

Miten yksilölliset tekijät vaikuttavat työhön kuntoutumisen onnistumiseen?

Huomioidaanko yksilölliset tekijät mielestäsi riittävästi?

Miten yksilölliset tekijät tulisi mielestäsi huomioida?

### **2. Työyhteisön sosiaaliset tekijät**

Missä asioissa kaipaat perehdytystä?

Kenen toivot perehdyttävän?

Minkälainen hyvä perehdytys on?

Minkälaisissa asioissa kaipaat ohjausta?

Miten työyhteisön ilmapiiri ja työkavereiden suhtautuminen vaikuttaa mielestäsi työhön paluun onnistumiseen?

Mitä pidät tärkeimpänä tekijänä jotta työhön meneminen sujuu onnistuneesti?

Mitä haluat, että työyhteisö tietää sairaudestasi ja siitä miten se vaikuttaa työkykyysi?

Toivotko koko työyhteisön tietävän sairaudestasi, vai kenen / keiden?

Toivotko, että kuntoutustaho on yhteydessä työnantajaan? Työyhteisöön?

Minkälainen asenteellisuus pelottaa sinua?

Minkälaista suhtautumista toivot?

### **3. Työjärjestelyt**

Mitä räätälöintitoimenpiteitä työsi suhteen toteutettiin?

Mitä muutoksia toivot tehtävän työn suhteen? Työajan suhteen?

### **4. Työn merkitys**

Mitä työ sinulle merkitsee?