



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tuulia Ilomäki & Elina Karsikas

Täsmätyökykyinen on motivoitunut työntekijä

IPS-toimintamalli työllistymisen tukena

Opinnäytetyö
Kevät 2023
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijät: Tuulia Ilomäki ja Elina Karsikas

Työn nimi alaotsikoineen: Täsmätyökykyinen on motivoitunut työntekijä: IPS-toimintamalli työllistymisen tukena

Ohjaaja: Anu Aalto

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 72

Liitteiden lukumäärä: 4

Opinnäytetyön aihe liittyy ajankohtaiseen tarpeeseen löytää toimivia keinoja osatyökykyisten työllistymiseen, jotta he voisivat näin parantaa omaa elämänlaatuaan sekä antaa työpanoksensa yhteiskunnan käyttöön. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa työnantajien ja työhönvalmentajien kokemuksista ja kehitysehdotuksista mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyen. Opinnäytetyön työelämätahona oli maassamme uusi IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke Etelä-Pohjanmaan ja Lapin alueilla.

Opinnäytetyö edustaa laadullista tutkimusta. Aineisto koostui kolmen työnantajan ja kuuden työhönvalmentajan teemahaastatteluiden. Haastattelut tehtiin yksilö-, pari- ja ryhmähaastatteluina. Analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Työnantajat kokivat yhteistyön IPS-hankkeen ja sen työhönvalmentajien kanssa olleen sujuvaa. Heidän mukaansa hankkeen kautta on saanut palkattua luotettavia ja erittäin motivoituneita työntekijöitä. Hanke nähtiin yhtenä uutena ja tärkeänä rekrytointikanavana. IPS-työhönvalmennuksen vahvuuksia olivat asiakaslähtöisyys, toipumisorientaatio ja moniammatillisuus. Työ nähtiin missiotyönä, jonka tavoitteena oli lisätä tietoisuutta ja purkaa stigmaa työmarkkinoilla mielenterveyshaasteisiin liittyen. Kehittämissuhteina työhönvalmentajat nostivat esiin erilaisia työhönvalmentajan rooliin, työn organisointiin ja verkostoyhteistyöhön liittyviä ideoita.

Mielenterveysongelmien tuoman stigman purkamista työmarkkinoilta tarvitaan edelleen. Saadut tulokset viittaavat kuitenkin siihen, että työllistymisen haasteet liittyvät enemmän tiedon puutteeseen kuin ennakkoluuloihin tai tuen puutteeseen työllistämisen prosessissa. Usein tarvitaan myös tietoinen päätös antaa osatyökykyiselle työnhakijalle mahdollisuus työhön. Tutkimus osoittaa, että ihminen voi olla täysipainoinen työntekijä yksilöllisestä haitastaan huolimatta, kun vain sopiva työpaikka ja työntekijä kohtaavat. IPS-toimintamallin kaltaista työtä tarvitaan, jotta kaikki työmarkkinoiden ulkopuolella olevat saisivat mahdollisuuden työntekoon.

¹ Asiasanat: IPS-toimintamalli, työhönvalmennus, osatyökykyinen, täsmätyökykyinen, kuntoutuminen, stigma

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Social Services

Authors: Tuulia Ilomäki and Elina Karsikas

Title of thesis: Person suitable for specified work is a motivated employee: IPS operations model supports employment / IPS operations model to support employment

Supervisor: Anu Aalto

Year: 2023

Number of pages: 72

Number of appendices: 4

The subject of the thesis is related to the social situation and the prevailing need in Finland to find effective means to employ the partially disabled people, so that they could improve their quality of life and contribute to society. The aim of the thesis was to provide new information on the experiences and development proposals of employers and job coaches in relation to mental health rehabilitees. The working life partner of the thesis was IPS – Sijoita ja Valmenna! (IPS - Individual Placement and Support) development project in the regions of Southern Ostrobothnia and Lapland.

The study was qualitative research. Material consisted of focused interviews of three employers and six job coaches. Interviews were conducted as individual, pair, and group interviews. Data-driven content analysis was used as the analysis method.

Employers believed that the cooperation with the IPS project and its job coaches has been smooth. According to the employers, reliable and highly motivated employees have been hired through the project. The project was seen as a new and important recruitment channel. The strengths of IPS job coaching were customer orientation, recovery orientation and multi-professionalism. The work was considered as a mission, the aim of which was to raise awareness and reduce the stigma in the labour market related to mental health issues. As suggestions for development, the job coaches highlighted various ideas related to the job coach's role, work organization and network cooperation.

There is still a need to reduce the stigma brought by mental health issues from the labour market. However, the obtained results suggest that the challenges of employment are more related to the lack of information than to prejudices or the lack of support in the employment process. Moreover, a conscious decision is needed to give opportunity to work for the partially disabled job seeker. Research shows that a person can be a full-fledged employee despite their individual handicap when a suitable workplace and employee meet. The work such as the IPS operations model is needed so that everyone outside the labour market would have the opportunity to work.

¹ Keywords: Keywords: IPS operations model, job coaching, partially disabled people, person suitable for specified work, rehabilitation, stigma

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	7
2 JOKAISELLA ON OIKEUS TYÖHÖN	9
2.1 Hyvinvointiyhteiskunta tarvitsee jokaisen työpanosta	9
2.2 Työllisyys ja työllistymisen haasteet hallitusohjelmissa	10
3 MIELENTERVEYS TYÖKYVYN HAASTEENA.....	14
3.1 Mielenterveyden häiriöt aiheuttavat työelämästä syrjäytymistä	14
3.2 Mielenterveyden tukeminen työllistymisen mahdollistumiseksi	16
3.3 Osallistavalla kuntoutuksella toimintakykyä ja pidempi työura	18
3.4 Työ osana kokonaisvaltaista hyvinvointia.....	22
4 IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN TOIMINTAMALLI.....	26
4.1 IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke	26
4.2 IPS-toimintamallin taustaa.....	28
4.3 IPS-toimintamallin periaatteet, laatuksiteeristö ja toimintamallikuvaus	29
5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ	33
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
6.1 Opinnäytetyön kohde ja aineisto	35
6.2 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu	36
6.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	37
6.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	40
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	42
7.1 Työhönvalmentajat.....	42
7.1.1 Missiotyötä, jonka vahvuuksina ovat asiakaslähtöisyys, toipumisorientaatio ja moniammatillisuus.....	42
7.1.2 Työhönvalmentajan rooli, työn organisointi ja verkostoyhteistyö toiminnan kehittämisen näkökulmasta.....	46
7.2 Työnantajat	53

7.2.1	Toimivaa yhteistyötä, motivoituneita työntekijöitä ja tärkeä rekrytointikanava	53
7.2.2	Tietoisuuden lisäämistä, omista ennakkoasenteista luopumista ja yhteiskuntavastuun kantamista	55
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	58
9	POHDINTA	62
	LÄHTEET	66
	LIITTEET	73

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Mielen terveyden häiriöistä on tullut suurin syy pitkille sairauspoissaoloille.....	14
Kuvio 2. Mielen terveyden häiriöt ovat yleisin syy myös uusiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.	15
Kuvio 3. Työkyvyn eri ulottuvuudet.	20
Kuvio 4. IPS-toimintamallikuvaus: Palvelun sisältö- ja prosessikuvaus.	31
Taulukko 1. Moniulotteinen työkykymalli kuvaa työkyvyn eri osa-alueita.....	21
Taulukko 2. Esimerkki teemasta asiakaslähtöisyys.	38

1 JOHDANTO

Työ on iso osa ihmisen identiteettiä. Työllä on merkitystä ihmiselle niin psyykkisesti, sosiaalisesti kuin taloudellisestikin. Suomen perustuslaissa (731/1999, 2 luku 18 §) on taattu jokaisen oikeus työhön. Käytännössä oikeus työhön ei kuitenkaan aina toteudu. Osatyökyisten, esimerkiksi erilaisten sairauksien, vammojen tai muiden syiden vuoksi työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevien tai jo työmarkkinoiden ulkopuolella olevien, on ollut erityisen haastavaa päästä mukaan työelämään ja tällä tavalla vaikuttamaan omaan elämänlaatuunsa sekä osallistumaan yhteiskunnan toimintaan tekemänsä työn kautta.

Yhtenä suurena syrjäytymisvaarassa olevien ryhmänä on ollut erilaisista mielenterveyshäiriöistä ja mielen sairauksista kärsivien kasvava joukko. Asenteet mielenterveysongelmista kärsiviä kohtaan ovat ajan kuluessa parantuneet, mutta sairauden tuoma stigma vaikuttaa silti yhä vahvasti mielenterveyden ongelmista kärsivien arkeen ja työllistymiseen (Mielenterveyden keskusliitto, i.a.-a, i.a.-b). Tällä hetkellä mielenterveyshäiriöiden tuoman stigman vaikutusta muun muassa identiteettiin pidetään maailmanlaajuisena haasteena juuri työllistymisen ja työssä pysymisen suhteen (Elraz, 2018, s. 723). Siksi mielenterveys ja siihen liittyvät kysymykset ovat erityisen tärkeitä ja ajankohtaisia sekä sosiaalisella että poliittisella tasolla. Kansainvälisestikin kaivataan lisää tietoa mielenterveyttä tukevista työllistämiskokemuksista. Asennemuutokselle ja uudelle toimintamallille on selvästi tarvetta, että jokainen tulisi nähdäksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti sekä saisi tasavertaisen mahdollisuuden osallistua yhteiskuntaan ja sen toimintaan toimintakykynsä sallimissa rajoissa. On myös muistettava, että ihminen voi olla täysipainoinen työntekijä yksilöllisestä haitastaan huolimatta, kun vain sopiva työ ja työntekijä kohtaavat. Opinnäytetyössä otetaan termin osatyökykyinen rinnalle käyttöön termi täsmätyökykyinen, jolla kuvataan juuri sitä, miten ihminen voi olla täysin työkykyinen työtehtävään, kun se vain on sovitettu hänen kykyjensä ja osaamisensa mukaiseksi.

Sosiaalisen näkökulma nousee opinnäytetyössä esiin yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan hyvinvoinnin tekijänä läpi työn. Työllistymisen ja työhönvalmennuksen merkitys korostuu erityisesti osallisuuden, voimaantumisen ja toimijuuden kokemuksissa, joista kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu. Mielenterveyskuntoutujien arjessa sosiaalisen asiantuntijuus todentuu kuntoutujien ja heidän lähiympäristönsä voimavarojen tunnistamisessa sekä niiden valjastamisessa toipumisprosessin tueksi (Leinonen, 2018, s. 148). Leinosen mukaan sosiaalityöllä on mielenterveystyössä sekä korjaava että ongelmia ehkäisevä rooli, jota tulee edelleen kehittää.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa uudeltaisesta mallista työllistää osatyökykyisiä. Suomessa vielä pilotointivaiheessa olevassa IPS-toimintamallin työhönvalmennuksessa tuetaan mielenterveyskuntoutujien työllistymistä. IPS on lyhenne sanoista Individual Placement and Support, ja siitä käytetään hankkeessa suomennosta Sijoita ja valmenna. Opinnäytetyössä selvitetään työnantajien ja työhönvalmentajien kokemuksia ja kehitysehdotuksia toimintamallista sekä yhteistyöstä. Tutkimus kohdistuu Etelä-Pohjanmaan ja Lapin IPS-hankkeisiin. Tavoitteena on, että opinnäytetyön kautta saatuja tietoja toimintamallin hyvistä käytännöistä voitaisiin ottaa käyttöön myös muualla Suomessa ja muidenkin kuntoutujaryhmien työllistymisen tukemisessa. Opinnäytetyö antaaakin tietoa myös siitä, miten yritykset ja työnantajat voivat kantaa yhteiskuntavastuutaan sen sosiaalisen ulottuvuuden kannalta työllistämällä osatyökykyisiä työntekijöitä.

2 JOKAISELLA ON OIKEUS TYÖHÖN

2.1 Hyvinvointiyhteiskunta tarvitsee jokaisen työpanosta

Nykyinen hyvinvointiyhteiskuntamme heikkenee globaalin ja yhteiskunnallisen muutoksen myllerryksessä. Suurten muutosten mukanaan tuomat sosiaaliset ongelmat kietoutuvat yhä useammin monimutkaiseksi vyyhdiksi kansalaisten elämässä aiheuttaen syrjäytymistä ja marginalisaatiota. On yritettävä luoda nopeasti uusia korvaavia rakenteita, toimivia malleja ja työnkuvia, jotta yhteiskuntamme toimisi. Näihin kysymyksiin on pyritty saamaan apua erilaisilla poliittisilla ratkaisuilla. Maailman terveysjärjestö, WHO (World Health Organization, 2022a) on sitoutunut parantamaan mielenterveyttä työssä muun muassa seuraavien sosiaalisten tekijöiden osalta: elintaso ja työolot, leimautumisen ja syrjinnän vähentäminen sekä näyttöön perustuvan hoidon saatavuuden lisääminen terveystalouden kehittämisen avulla (esimerkiksi pääsy työterveyspalveluihin). Maailman mielenterveysraportti (WHO, 2022c) korostaakin työpaikkaa keskeisenä esimerkkinä ympäristöstä, jossa tarvitaan mielenterveyttä koskevia muutostoimia.

Elämme tilanteessa, jossa työikäisen väestön määrä vähenee suhteessa muuhun väestöön. Syntyvyys on ollut laskussa viimeisen kymmenen vuoden ajan, ja ikääntyvien määrä kasvaa kaiken aikaa (Väestöliitto, 2020, s. 9). Tämä asettaa huoltosuhteen koetukselle. Työuria on pyritty pidentämään sen molemmista päistä toisaalta laajentamalla oppivelvollisuutta ja toisaalta nostamalla vanhuuseläkkeen alarajaa. Oppivelvollisuuden laajentaminen astui voimaan 1.8.2021 (Valtioneuvosto, 2020). Valtioneuvoston mukaan oppivelvollisuuden laajentamisen tavoitteena on paitsi nostaa kansalaisten yleistä koulutus- ja osaamistasoa, kaventaa oppimiseroja ja lisätä koulutuksellista yhdenvertaisuutta myös nostaa työllisyysastetta.

1.1.2017 taas astui voimaan eläkeuudistus, jonka myötä vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain 65 ikävuoteen vuoteen 2025 mennessä (STM, i.a.-a; Tenhunen, 2017, s. 15–16). Myös toteutetun eläkeuudistuksen yhtenä tavoitteena on pidentää suomalaisten työuria. Sen lisäksi, että työuria on pyritty pidentämään sen molemmista päistä, alusta ja lopusta, on työuria pidennettävä myös keskeltä. Työikäisen väestön suhteellisen osuuden vähentyminen onkin nostanut esiin huolen siitä, miten mahdollisimman monen henkilön työpanos tai osittainkin työpanos, voisi olla työmarkkinoiden käytettävissä. On pohdittu erilaisia keinoja, joiden avulla voitaisiin parantaa esimerkiksi sairauden, vamman tai muun syyn vuoksi työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevien tai jo työmarkkinoiden ulkopuolella olevien

mahdollisuuksia osallistua työelämään ja näin parantaa elämänlaatuaan sekä antaa oman työpanoksensa yhteiskunnan käyttöön. Tarvitaan paitsi työtä ja työtehtäviä kaiken kuntoisille ja ikäisille myös erilaisia toimia, jotka tukevat ja mahdollistavat työelämässä pysymisen ja sinne pääsemisen.

2.2 Työllisyys ja työllistymisen haasteet hallitusohjelmissa

Hyvinvointipolitiikalla ohjataan valtion toimintaa hyvinvoinnin edistämiseksi, ylläpitämiseksi ja parantamiseksi (Niemelä, 2010, s. 16). Sen pyrkimyksenä on sosiaalisten ja terveystarpeiden kaventaminen, sosiaali- ja terveystarpeiden väheneminen sekä kustannusten kasvun hillitseminen (Kananoja & Karjalainen, 2017, s. 156). Kananojan ja Karjalaisen mukaan tämä tarkoittaa sosiaalihuoltolain uudistamisen ja sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksen myötä määrätietoisempaa väestön hyvinvoinnin edistämistä ja huomiota ihmisten toimintakyvyn vahvistamiseen ja ongelmien ehkäisyyn. Niemelä (2010, s. 109) toteaa, ettei hyvinvointia ole ilman työtä muun muassa siksi, että työ ja työelämän organisaatiot ovat hyvinvoinnin toteutumipaikkoja. Näin ollen työvoimasta ja työkyvystä on huolehdittava työssä jaksamisen, työhyvinvoinnin ja työkyvyn ilmiöiden osalta jo poliittisella tasolla. Tervahaudan (2022, s. 3) mukaan myös kestävä talouskehitys vaatii toteutuakseen sosiaalisen kestävyys-tukea. Tervahauta toteaa, että syvästi eriarvoinen yhteiskunta ei voi olla parhaalla mahdollisella tavalla taloudellisesti tuottava, sillä eriarvoisuus hukkaa inhimillistä pääomaa. Koistisen (2010, s. 117) mukaan työhön osallistumisen tulee kuitenkin olla houkuttelevaa, työn tekijän työkyvyn ja toiveiden mukaista ja yhteiskunnallisten instituutioiden tulee tukea työn tekemistä. Toisin sanoen hyvinvointi- sekä työpolitiikalla tulisi hänen (s. 119) mukaansa turvata yksilölliset valinnat ja osallistuminen työhön koko eliniän ajan kehittämällä muun muassa työhön osallistumisen järjestelmiä, henkilöstöpolitiikkaa, työsuhteita, kuntoutusta ja sosiaaliturvaa. Edelleen Koistisen mukaan jokaisen yhteiskunnallinen työpanos ja työura tulisi nähdä monipuolisesti erilaisina palkkatyön, yrittämisen, vapaaehtoistyön ja informaalin hoidon yhdistelminä työvoimapulan ratkaisemiseksi ja samalla oikeanlaisen työn ja tekijän kohtaamiseksi.

Työllisyyden ja työllistymisen haasteet ovat olleet ajankohtainen aihe jo monissa hallitusohjelmissa. Kataisen hallitusohjelmassa (Valtionneuvosto, 2011, s. 3) todettiin, että hallituksen tavoitteena oli varmistaa kaikille työhön kykeneville mahdollisuudet ja kannusteet työhön osallistumiseen, koska hyvinvointi syntyy työstä. Sosiaalisen näkökulmasta tavoitteessa kiteytyi

hyvin keskeinen sosiaalityön tavoite yksilön huomioimisesta ja tukemisesta koko yhteiskunnan, sen jokaisen kansalaisen, hyvinvoinnin edistämiseksi. Edelleen hallitusohjelmassa todettiin työmarkkinoiden hyvän luottamuksen ilmapiirin sitouttavan eri osapuolet yhteisiin päämääriin. Työ nähtiin parhaana sosiaaliturvana osallisuuden ja työllisyyden näkökulmasta (mts. 7). Kaikkien yhdessä antamalla työpanoksella voitaisiin saavuttaa korkea työllisyysaste, sosiaalinen eheys ja tasa-arvoisuus. Nämä taas takasivat julkisen talouden kestävyys ja olisivat siten Suomen tulevaisuuden pelastus. Hallitusohjelmassa huomioitiin myös, että sukupolvelta toiselle periytyvä köyhyys ja syrjäytyminen on saatava katkaistua. Jokainen ansaitsee elämälleen tasaveroiset mahdollisuudet. Tässä vastuu oli hallituksen mukaan niin yhteiskunnalla, yhteisöillä kuin yksilölläkin, jonka vastuunottoa tuli tukea. Yhtenä huomiota kaipaavana asiana hallitusohjelmassa pidettiin työttömien työkyvyn ylläpitoa ja työmarkkinavalmiuksien parantamista, jotta työmarkkinoille palaaminen olisi mahdollisimman nopeaa (mts. 8). Tärkeänä nähtiin myös työelämän joustavuuden sekä osatyökykyisten ja vammaisten työntöön mahdollisuuksien kehittäminen.

Rinteen hallituksen ohjelmassa (Valtioneuvosto, 2019a, s. 131) päätettiin toteuttaa osatyökykyisille suunnattu Työkykyohjelma, jonka tarkoituksena oli helpottaa osatyökykyisten työllistymistä. Lisäksi erityisen tuen tarpeessa olevien, muun muassa osatyökykyisten, vammaisten, nuorten ja ikääntyneiden pääsyä työllistymistä edistävien ja yksilöllisten palveluiden piiriin päätettiin tehostaa. Samaan ohjelmakohtaan kirjattiin myös, että työhönvalmentajien saatavuutta parannetaan TE- ja sosiaalipalveluissa ja vahvistetaan mielenterveyspalveluiden saatavuutta. Vastaavat kirjaukset löytyvät Marinin hallitusohjelmasta: Marinin hallitusohjelma sisältää Työelämäohjelma-kokonaisuuden (STM, i.a.-b), jossa työllisyystavoitteiden saavuttamiseksi tulee edistää kestävää hyvinvointia, turvata töissä olevien työssä pysyminen sekä vahvistaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista (Mattila, 2022, s. 10). Kokonaisuus sisältää Työ2030-ohjelman ja Työkykyohjelman, jolla helpotetaan osatyökykyisten työttömien työllistymistä, tuetaan työkykyä sekä kehitetään työkyvyn ja työllistämisen palveluiden asiakaskeisyyttä (mts. 10–11). Lisäksi se sisältää Työelämän mielenterveysohjelman, jossa keskeisenä on ennaltaehkäisevien toimenpiteiden merkitys ja mielenterveyden näkeminen työelämän voimavarana, sekä Työn, terveyden ja työkyvyn tutkimusohjelman, jonka tavoitteena on tutkimuksen edistäminen työelämätoimenpiteiden vaikutuksista ja näin tietopohjan vahvistaminen päätöksenteon tueksi.

Työelämäkokonaisuuden yhtenä painopistealueena on toiminta- ja työkyvyn sekä työllistymiskyvyn edistäminen seuraavin toimenpitein (Mattila, 2022, s. 21):

- Osatyökykyisten työttömien työllistymisen edellytyksien lisääminen, työ- ja toimintakyvyn ja yhteiskunnallisen osallisuuden lisääminen.
- Monialaisen palvelujärjestelmän kehittäminen siten, että työttömien työkyvyn tuen tarve tunnistetaan ja he saavat yksilöllisiä ja oikea-aikaisia työkyvyn ja työllistämisen palveluja.
- Edistetään työpaikkojen syntymistä ottaen huomioon osatyökykyisten työllistyminen, ja kehitetään palveluja työnantajille osatyökykyisten rekrytoinnin helpottamiseksi.
- Käytössä olevia kuntoutuspolkuja ja kuntoutuspalveluja uudistetaan kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotusten pohjalta.
- Haetaan ratkaisuja osatyökykyisten rekrytointikynnyksen madaltamiseksi sekä palveluja kehittämällä että osallistamalla sosiaaliturvauudistuksen valmisteluun.

Marinin hallitusohjelmassa (Valtioneuvosto, 2019b) siis yhtenä tavoitteena on ollut lisätä osatyökykyisten työllistymistä Työkykyohjelman avulla. Työkykyohjelmasta selviää, että arviolta 65000 osatyökykyistä on työelämän ulkopuolella (STM, 2022). Työkykyohjelmassa todetaan, että moni heistä haluaisi osallistua työelämään, mutta he eivät löydä työkykyään vastaavaa työtä eivätkä saa riittävää tukea työllistymiseensä. Syynä voivat olla esimerkiksi tiedon ja toimivien käytänteiden puute, ennakkoluulot erilaisia sairauksia tai erilaisia ihmisiä kohtaan ja toisaalta myös ihmisestä itsestään ja hänen tilanteestaan johtuvat syyt, kuten puutteet sosiaalisissa taidoissa tai työnhakutaidoissa, voimavarat tehdä vain osa-aikatyötä tai muutoin rajattua työnkuvaa. Työkyky-ohjelman (mt.) tarkoituksena on osaamisen vahvistaminen sekä monimuotoisuuden ja myönteisen asenneilmapiirin edistäminen.

Uutena osana Työkykyohjelman toteutusta aloitti vuoden 2022 aikana Työkanava Oy (TEM, 2023). Työkanava Oy on kokonaan valtion omistama erityistehtäväyhtiö, jonka tehtävänä on työllistää työttömiä, kaikkein vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä henkilöitä. Perustettu yhtiö palkkaa asiakkaana olevat työntekijät suoraan palvelukseensa työsuhteeseen ja myy heidän työpanostaan edelleen työnantaja-asiakkailleen. Tavoitteena todetaan olevan työntekijöiden osaamisen ja työmarkkinavalmiuden kohentaminen ja tukeminen siten, että he kykenisivät työllistymään itsenäisesti avoimille työmarkkinoille.

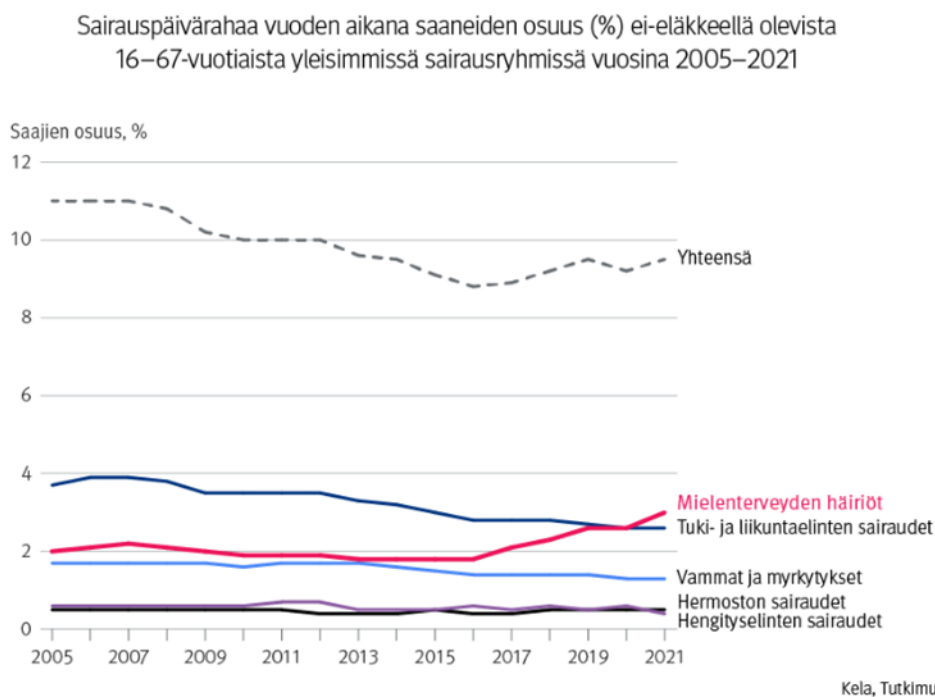
Lisäksi Työkykyohjelma on laajentumassa yhteistyössä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen, Työterveyslaitoksen ja hyvinvointialueiden kanssa vuosien 2022–2024 aikana (THL, 2022g). Tarkoituksena on rakentaa sosiaali- ja terveyskeskuksiin työkyvyn tuen matalan kynnyksen palvelut. Tehtävien toimien tavoitteena on varmistaa, että osatyökykyisten työttömien työkyvyn tuen tarve voitaisiin tunnistaa oikea-aikaisesti sekä huolehtia siitä, että asiakkaiden palvelut ja palvelupolut toimisivat mahdollisimman asiakaslähtöisesti. Edelleen tavoitteena on laatuperusteisen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen käyttöönotto osana sosiaalihuollon palveluita. Toimilla pyritään myös vahvistamaan sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoiden osaamista niin, että he tuntisivat työkyvyn tuen palvelukokonaisuuden ja osaisivat käyttää sitä hyödyksi asiakkaiden kanssa toimiessaan. Lisäksi tehtäviin työkyvyn ja työllistymisen tuen toimiin kuuluu myös työttömien terveystarkastusten ja työttömien ryhmäinterven-tion kehittäminen.

Opinnäytetyömme tutkimuskohteena olevalla IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishankkeella on yhtymäpintoja monien meneillään olevien yhteiskunnallisten hankkeiden, kuten osatyökykyisten työllistymistä tukevan Työkykyohjelman, työllisyyden edistämisen kuntako-keilujen, Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelman sekä sosiaaliturvauudistuksen kanssa (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 13–14). Se on myös osa kansallisen mielenterveysstrategian työelämään kuntouttavien palvelujen sisällöllistä ja toiminnallista uu-distusta (THL, 2022a).

3 MIELENTERVEYS TYÖKYVYN HAASTEENA

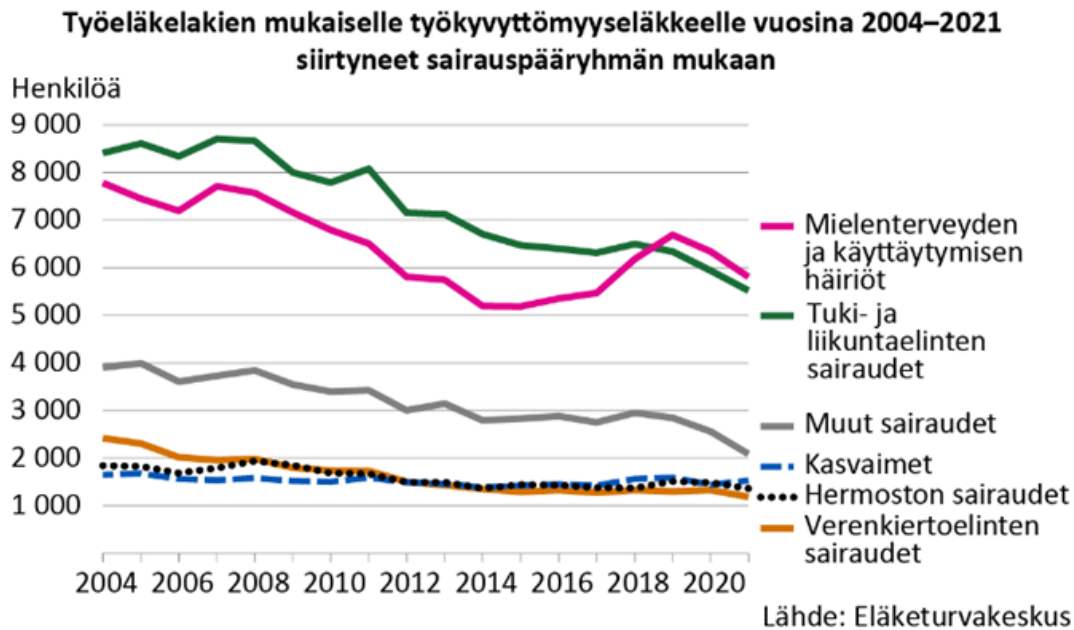
3.1 Mielenterveyden häiriöt aiheuttavat työelämästä syrjäytymistä

Erilaisista mielenterveyshäiriöistä ja mielen sairauksista kärsivien kasvava joukko on syrjäytymisvaarassa nyky-yhteiskunnassamme, ja heidän tukemisensa on suuri haaste sekä työllistymisessä että kuntoutuksessa. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu on ollut jyrkkää, ja mielenterveyden häiriöistä johtuvaa päivärahaa saaneiden osuus väestöstä on kasvanut vuoden 2016 jälkeen niin naisissa kuin miehissäkin kaikissa tutkituissa ikäryhmissä (Blomgren, 2020). Vuodesta 2016 mielenterveysperusteisen päivärahan saajien määrä on kasvanut jopa yli 60 % (Blomgren & Perhoniemi, 2022). Blomgrenin ja Perhoniemen mukaan mielenterveyshäiriöistä onkin tullut suurin tilastoitu syy pitkille sairauspoissaoloille (kuvio 1).



Kuvio 1. Mielenterveyden häiriöistä on tullut suurin syy pitkille sairauspoissaoloille (Blomgren & Perhoniemi, 2022).

Eläketurvakeskuksen (2022) mukaan mielenterveyden sairaudet ovat yleisin syy myös uusiin työkyvyttömyyseläkkeisiin (kuvio 2). Lisäksi mielenterveyssyistä jäädään useasti eläkkeelle keskimäärin nuorempana kuin muista syistä ja paluu takaisin työelämään on muihin sairausryhmiin verrattuna harvinaisempaa (Eläketurvakeskus, 2020).



Kuvio 2. Mielenterveyden häiriöt ovat yleisin syy myös uusiin työkyvyttömyyseläkkeisiin (Eläketurvakeskus, 2022).

IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishankkeen tutkijoiden Raivion ja Appelqvist-Schmidlechnerin (2020, s. 11) mukaan yhtenä keskeisenä syynä osatyökykyisyydelle ovat juuri erilaiset mielenterveysongelmat. Heidän mukaansa erilaiset psykiatriset sairaudet heikentävät yksilön toimintakykyä ja johtavat useasti työmarkkinoilta syrjäytymiseen. He toteavatkin mielenterveyden häiriöiden olevan maassamme yksi yleisimmistä syistä pitkien sairauslomien, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisten ja epävakaiden työurien syistä. Elraz (2018, s. 724) toteaa, että laajuudesta ja yhteiskuntapoliittisesta merkityksestään huolimatta mielenterveyden häiriöitä sairastavien työhön osallistumista on tutkittu liian vähän organisaatio- ja johtamiskemusten osalta. Hänen mukaansa selvitykset osoittavat, että erityisesti johtajilta puuttuu tarvittava tietämys ja koulutus. Myös Ottewell (2019, s. 752) nostaa esiin mielenterveyden häiriöitä sairastavien palkkaamisen myötä kasvavan tiedon tärkeyden. Hänen mukaansa lisätutkimuksella saataisiin tietoa työnantajien käsityksistä sekä siitä, miten mielenterveys ymmärretään kokemus- ja kirjallisuustiedon moninaisella kentällä.

Asenteet mielenterveysongelmista kärsiviä kohtaan ovat parantuneet, mutta sairauden tuoma stigma vaikuttaa kuitenkin yhä vahvasti mielenterveyden ongelmista kärsivien arkeen ja työllistymiseen (Mielenterveyden keskusliitto, i.a.-a, i.a.-b). Mielenterveysongelmista kärsivät työntekijät kertovat kokemastaan leimautumisesta ja halventavasta keskustelusta työpaikoilla ja yhteiskunnassa (Elraz 2018, s. 722). Elraz jatkaa, että työntekijät kokevat heiltä vaadittavan terveydentilansa hallinnan lisäksi organisaation vaatimuksien osoittamaa suorituskkyä

ja sitoutumista. Asennemuutokselle ja uudelle toimintamallille onkin selvästi tarvetta, jotta jokainen tulisi nähdyksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti sekä saisi mahdollisuuden osallistua yhteiskuntaan ja sen toimintaan. Jo perustuslaissa (731/1999, 2 luku 6 § ja 18 §) taataan jokaisen oikeus yhdenvertaiseen kohteluun sekä oikeuteen tehdä työtä. Opinnäytetyön yhteistyötahona toimivat Etelä-Pohjanmaan ja Lapin alueen IPS-hankkeet toimivat tämän periaatteen mukaisesti. IPS-työhönvalmennuksessa pyritään edistämään mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työmarkkinoille pääsemistä, palaamista ja siellä pysymistä ja näin myös edistämään heidän hyvinvointiaan ja yhteiskunnallista osallisuuttaan (THL, 2022a). IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishankkeen toiminta pureutuu ajankohtaisen tiedon hankkimiseen ja jakamiseen sekä oikea-aikaisen ja oikeanlaisen tuen antamiseen työntekijälle ja työnantajalle.

Sekä Työ- ja elinkeinohallinnon (TE-hallinnon) että Kelan työhönvalmennuksessa painopiste on usein ollut enemmän kuntoutujan henkilökohtaiseen työllistyvyyteen vaikuttamisessa, kuten erilaisissa koulutuksissa ja valmennuksissa, joilla lisätään psyykkistä ja fyysistä toimintakykyä sekä kehitetään yleisiä työelämätaitoja ja sosiaalisia taitoja sen sijaan, että keskityttäisiin työmarkkinoiden ja työpaikkojen käytäntöihin vaikuttamiseen, kuten esimerkiksi työelämän ja työnantajien asenteisiin ja rekrytointikäytäntöihin vaikuttamiseen, työolosuhteiden suunnitteluun ja sovittamiseen työntekijän tarpeita vastaaviksi sekä perehdytys- ja sopeutumisajan tuen antamiseen työnantajalle (Härkäpää ym., 2013, s. 11–12, 15–16; ks. myös Hietala ym., 2015, s. 40). Kun kuntoutus on vielä tapahtunut irrallaan työelämästä, ei valmiuksien ja taitojen kohentuminen ole johtanut työmarkkinoille saakka. Näyttöön perustuvassa työhönvalmennuksessa, jota IPS-toimintamallin työhönvalmennus edustaa, painopiste on työpaikalla tapahtuvassa työllistymisen tuessa (Härkäpää ym., 2013, 13–14; ks. myös Harkko ym., 2018, s. 3). Tällöin kuntoutuja saa henkilökohtaista tukea juuri hänelle sopivan työpaikan etsimiseen ja hakemiseen, työssä aloittamiseen sekä siinä ja työyhteisössä selviytymiseen. Toisaalta myös työnantaja saa tukea kuntoutujalle sopivan työtehtävän löytämiseen ja perehdytykseen. Työhönvalmennuksen painottuminen tällä tavoin näyttää tutkimusten mukaan tuottavan parempia työllistymistuloksia.

3.2 Mielenterveyden tukeminen työllistymisen mahdollistumiseksi

Mielenterveyshäiriöiden yleisyys ja moninaiset vaikutukset työelämään, työelämässä pysymiseen ja työelämään pääsemiseen haastavat yhteiskuntaamme miettimään erilaisia

mahdollisuuksia tukea mielenterveyttä työllistymisen mahdollistumiseksi. Itse mielenterveys käsitteenä on hyvin laaja ja vaikea määritellä. Mielenterveys on monen tekijän summa, ei vain ihmisen ominaisuus (Heiskanen ym., 2007, s. 17). Heiskanen ym. (s. 19) mukaan mielenterveyteen kuuluu niin psyykinen, fyysinen, sosiaalinen kuin henkinenkin ulottuvuus, joilla ohjataan elämää, jaksetaan arjessa ja kestäään vastoinkäymisiä. Maailman terveysjärjestö määrittelee mielenterveyden hyvinvoinnin tilaksi, jossa ihminen tunnistaa omat kykynsä, pystyy selviytymään normaaleista elämään kuuluvista paineista ja pystyy työskentelemään tuloksia tuottavasti sekä ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan (WHO, 2022b).

Mielenterveyteen vaikuttavat monet tekijät: yksilölliset tekijät, kuten perimä, sosiaaliset tekijät, kuten perhe, ystävät ja vuorovaikutus, rakenteelliset tekijät, kuten koulutus- ja työmahdollisuudet sekä kulttuuriset arvot eli se miten suhtaudutaan mielenterveyteen ja mistä ihmisen arvo muodostuu yhteiskunnassa (Heiskanen ym., 2007, s. 17). Sosiaalisten tekijöiden vaikutus mielenterveyteen on kaksisuuntainen (Leinonen, 2018, s. 134). Leinosen mukaan psyykkisen oireilun sosiaalisia juurisyytä voivat olla esimerkiksi yhteiskunnalliset prosessit, kuten pitkäaikaistyöttömyys ja ongelmien ylisukupolvisuus tai vaikkapa yksilön päihteidenkäyttö, väkivaltakokemukset ja köyhyys. Toisaalta taas psyykkisesti sairastuneen heikentynyt toimintakyky haastaa arkista selviytymistä ja sosiaalista osallistumista. Edelleen Leinosen mukaan sosiaaliset tekijät voivat vaikuttaa mielenterveyteen sekä sairautta ylläpitävästi että sitä kuntouttavasti. Myös Kananoja (2017, s. 348) korostaa yhteiskunnallisten haasteiden, kuten työttömyyden, köyhyyden, päihteiden, yksinäisyyden ja tukipalvelujen riittämättömyyden vaikutusta ihmisten kuormittuvuuteen ja sairastumiseen.

Hyvä mielenterveys pitää sisällään ainakin ajoittaisen elämänilon, toivon ja luottamuksen elämään, kun taas mielenterveyden haasteet luovat huono-osaisuutta, syrjäytymistä, heikentävät toimintakykyä ja lisäävät inhimillistä kärsimystä (Heiskanen ym., 2007, s. 19). Mielenterveyden häiriöstä on kyse, kun oireet aiheuttavat psyykkistä vajaakuntoisuutta ja kärsimystä, rajoittavat toiminta- ja työkykyä tai osallistumis- ja selviytymismahdollisuuksia (mts. 114). Sairastunut ihminen häpeää usein sairauttaan, tuntee itsensä arvottomaksi ja torjutuksi, erityisesti ennakkoluulojen ja leimautumisen myötä (mts. 115). Stigmalla eli häpeäleimalla tarkoitetaan ei-toivottua sosiaalista leimautumista, josta aiheutuu ihmiselle esimerkiksi häpeää, kärsimystä ja itsearvostuksen vähenemistä (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri, i.a.). Toisaalta sairastunut voi itse alkaa nähdä itsensä riittämättömänä ja huonompana kuin muut ihmiset, jolloin hän leimaa itse itsensä, luo sisäisen stigman, joka vaikeuttaa työhön

hakeutumista. Toisaalta myös ympäröivä yhteiskunta voi luoda stigman, joka vaikeuttaa työllistymistä. Osallisuuden esteeksi voikin muodostua kulttuurissamme vallalla olevat negatiiviset käsitykset eri ihmisryhmistä ja heidän mahdollisuuksistaan osallistua (Hautamäki ym., 2022, s. 11). Suomalaisissa tutkimuksissa onkin todettu (Järvikoski & Härkäpää, 2011, s. 129), että monien mielenterveysongelmaisten, vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuudet ovat heikentyneet, vaikka työkyky ei ole heikentynyt. Esteeksi työllistyvyydelle mainitaan työturvallisuuteen ja työntekijöiden tasa-arvoisuuteen liittyvät riskit (työnantajien nimeämänä), työnantajien kielteiset asenteet sekä työnantajien tiedon puute työvoimapolitiittisista tukitoimenpiteistä.

3.3 Osallistavalla kuntoutuksella toimintakykyä ja pidempi työura

Kuntoutus on toimintaa, jolla pyritään parantamaan toimintakykyä ja sosiaalista selviytymistä, edistämään työkykyä ja turvaamaan työuran jatkumista (Järvikoski & Härkäpää, 2011, s. 8). Edelleen sillä pyritään ehkäisemään ja kompensoimaan sairauksiin ja sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyviä ongelmia, mutta myös tukemaan ihmisten ja väestöryhmien voimavaroja, selviytymistä ja hyvinvointia arjessa ja siirtymävaiheissa elämänuralla. Järvikoski ja Härkäpää (2011, s. 8–9) toteavat, että 2000-luvulla kuntoutuksessa on alettu huomioidaan työurien pidentämisen ja työssä jaksamisen tukeminen, se millaisilla keinoilla voidaan tukea työssä jaksamista, auttaa työmarkkinoilta syrjäytyneitä sekä taata oikeus työn antamaan toimeentuloon myös vajaakuntoisille ja osatyökykyisille. He (s. 13) toteavat myös, että varhainen reagointi työkyvyn ongelmiin ja kuntoutustarpeeseen edellyttävät työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen toimijoiden välistä yhteistyötä, sillä pitkittyessään työssä jaksamista kuormittavat tekijät johtavat helposti työkyvyn ja työhalun murenemiseen ja syrjäytymiseen.

Kuntoutus tapahtuu yksilön ja ympäristön suhteessa, ei vain kuntoutujaa muuttamalla (Järvikoski & Härkäpää, 2011, s. 33). Samalla tavalla sosiaalityössä, esimerkiksi työhönvalmennuksessa, tehtävänä on auttaa rajoittavien ja mahdollistavien tekijöiden tunnistamisessa sekä ihmisestä itsestään että ympäristöstä sekä auttaa löytämään uusia valinnanmahdollisuuksia (Romakkaniemi, 2014, s. 165–166). Romakkaniemi toteaa, että epävarmuuden, ahdistuksen ja kyvyttömyyden tunteet valintoja tehdessä eivät tarkoita, että ihminen olisi kyvytön tai heikko. Hänen mukaansa mielenterveystyössä tarvitaan rinnalla kulkijaa ja asianajajaa ajoittain auttamaan sosiaalisten oikeuksien toteutumisessa ja siltojen rakentamisessa tarvittavien palvelujen saavuttamiseksi. Näin määrittyy myös sosiaalisen asiantuntijuuden paikka

mielenterveystyön tärkeänä osana oikeudenmukaisuuden kysymyksistä ja asiakkaan oikeusturvasta huolehtimalla sekä kuntoutusprosessissa toipumisuskoa ja toivoa elämän mielekkyyteen herättämällä ja sitä ylläpitämällä (Leinonen, 2018, s. 137). Romakkaniemen (2014, s. 167) mukaan uudenlaiset ympäristöt ja roolit voivat avata uudenlaisia mahdollisuuksia kokea oma kykeneväisyys ja hallinta, sillä masennuksesta toipumiseen tarvitaan sekä muutokseen sysääviä kokemuksia että tekijöitä, jotka kannattelevat muutosta. Tällaiseen apuun ja tukeen IPS-toimintamallilla pyritään sekä kuntoutumisen aikaisen työllistymisen että työhönvalmentajan tuen myötä.

Puhuttaessa kuntoutumisesta työllistymiseen liittyen on määriteltävä tähän vaikuttavia tekijöitä, kuten toimintakyky, työkyky ja osatyökykyinen. Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL, 2022e) määrittelee käsitteitä seuraavasti:

Toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista siinä ympäristössä, jossa hän elää.

Työkyky tarkoittaa henkilön toimintakyvyn ja ammattitaidon muodostamaa kokonaisuutta suhteessa työn vaatimuksiin, jotka vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin saada työtä, säilyttää työ ja edetä työuralla. Työkyky voi olla hyvä, vaikka toimintakyky olisi alentunut, kun työtä muokataan henkilön toimintakykyä vastaavaksi.

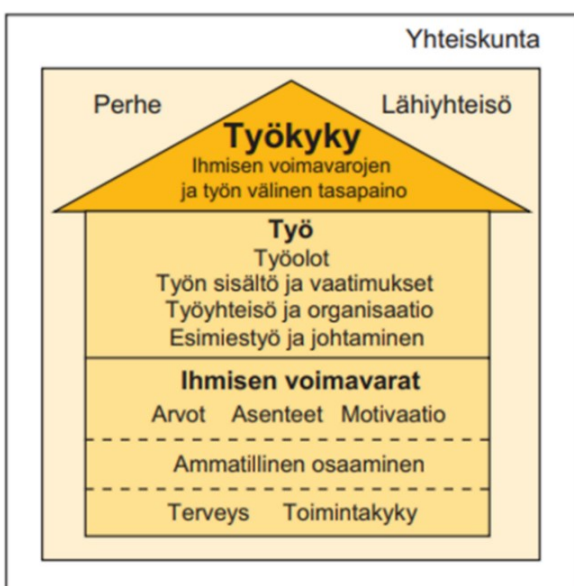
Osatyökykyinen tarkoittaa henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään. Osatyökykyisyys on aina suhteessa työhön, jota henkilö hakee tai tekee. Näin osatyökykyinen voi olla täysin soveltuva tehtävään, jonka vaatimukset vastaavat hänen työkykyään ja osaamistaan. Osatyökykyisyys voi johtua esimerkiksi vammasta, sairaudesta, elämäntilanteesta tai puutteellisesta osaamisesta ja olla tilapäistä tai pysyvää. Toimintakyvyn alenema voi vaikuttaa myös työkykyyn. Henkilön toimintakyky voi olla alentunut, mutta hän voi olla täysin työkykyinen, jos työn vaatimukset vastaavat hänen toimintakykyään.

Opinnäytetyössä käytetään termin osatyökykyinen lisäksi termiä täsmätyökykyinen. Vanhemmissa lähteissä tunnetaan vain termi osatyökykyinen, mikä on nyt kuitenkin vaihtumassa positiivisempaan ilmaisuun olemassa olevien taitojen ja vahvuuksien sekä motivaation korostamisen myötä (Wessman, 2022). Osatyökykyisen tai täsmätyökykyisen työ- ja toimintakyky on rajoittunut syystä tai toisesta. Täsmätyökyvystä puhutaan, kun henkilö on täysin työkykyinen joihinkin tehtäviin ja ammatteihin, vaikka hänellä onkin moniin työtehtäviin ja ammatteihin nähden rajoitteita (ELY-keskus, 2022). Osaamista, taitoja ja kokemusta vahvistamalla ja

hyödyntämällä on mahdollista löytää sellainen ala, työpaikka tai työtehtävä, jossa osatyökykyisyys ei haittaa.

Ilmarinen ym. (2006, s.19) toteavat työkyvyn käsitteestä, sen moninaisuudesta, että sille ei ole yhtenäistä määritelmää, jonka kaikki eri toimijat hyväksyisivät, ja lisäksi käsite muuttuu jatkuvasti ajan ja tutkimuksen myötä. Heidän mukaansa yksimielisiä ollaan siitä, että työkyky ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan yksilön, hänen työnsä ja ympäristön yhteinen ominaisuus. Työkyvyttömyyden arvioinnin kriteerit perustuvat aina hallinnollisiin ja poliittisiin päätöksiin (Järvikoski & Härkäpää, 2011, s. 109). Järvikosken ja Härkäpään mukaan se, millaiset ongelmat yksilön ja työn välisessä suhteessa katsotaan korvaukseen oikeuttavaksi, muuttuvat sopimuksia muutettaessa. Heidän mukaansa muun muassa väestön terveydentilan kehitys, työvoiman kysynnän muutokset, työhön liittyvät arvot ja asenteet sekä työn jatkamista ja eläkettä koskeva harkinta vaikuttavat muutosten taustalla.

Kokonaisvaltaisessa työkyvyn mallissa työkyky rakentuu sekä yksilön voimavaroista, työhön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä että työn ulkopuolisesta ympäristöstä (Ilmarinen ym., 2006, s. 23; Järvikoski & Härkäpää, 2011, s. 118). Ilmarisen ym. (2006, s. 23) mukaan Työkykytalon (kuvio 3) kerrokset ja ympäristö kuvaavat työkyvyn eri ulottuvuuksia. Terveys 2000 -tutkimuksessa todettiin eri mittarein Työkykytalon eri kerrosten olevan selvässä yhteydessä koettuun työkykyyn (Järvikoski & Härkäpää, 2011, s. 118). Työiän aikana ydinrakenteet Työkykytalon myöskin muuttuvat, ja työkyvyn säilyminen tarkoittaakin tasapainon tavoittelua eri osa-alueiden välille.



Kuvio 3. Työkyvyn eri ulottuvuudet (Ilmarinen ym., 2006, s.23).

Ilmarinen ym. (2006, s. 26) kuvaavat työkykyä työssä jaksamisen, työn hallinnan ja työyhteisöön osallistumisen pohjalta (taulukko 1). Järvikosken ja Härkäpään (2011, s. 120) mukaan nämä kolme ulottuvuutta ovat vuorovaikutuksessa keskenään, jolloin epäsuhta esimerkiksi työn hallinnan ja työntekijän valmiuksien välillä aiheuttaa usein jo ylikuormitusta, mikä taas aiheuttaa riskin terveydelle. He näkevät työpanoksen ja työssä jaksamisen heikkenevän jo ennen sairastumista. He esittävätkin, että (varhais-)kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan keinoihin sekä työyhteisöön, työolosuhteisiin, työprosessin organisointiin ja työn tekemisen tapoihin olisi kohdistettava toimenpiteitä.

Taulukko 1. Moniulotteinen työkykymalli kuvaa työkyvyn eri osa-alueita (Ilmarinen ym., 2006, s. 26).

TYÖNTEKIJÄ		TYÖNTEKIJÄN TYÖ	TYÖORGANISAATION TEHTÄVÄT JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ
Fyysinen ja psyykinen toimintakyky, kestävyys	TYÖSSÄ JAKSAMINEN ↔	Työprosessin/ työolosuhteiden fyysinen ja psyykinen kuormittavuus (resurssi- ja häiritteijät)	Toiminta-ajatus, työnjaolliset ratkaisut, työolosuhteet ja työprosessit organisaatiossa
Ammatilliset valmiudet ja kompetenssit	TYÖN HALLINTA ↔	Työprosessin tiedolliset ja taidolliset edellytykset; vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä	Työroolit ja niiden tiedolliset ja taidolliset edellytykset; työn välineet; henkilöstön vaikutus-, oppimis- ja kehittymismahdollisuudet
Yleiset työelämävalmiudet ja sosiaaliset taidot; työnhakutaidot; intressit	TYÖYHTEISÖÖN OSALLISUUS ↔	Työyhteisössä selviytymisen edellytykset; sosiaalisen osallisuuden mahdollisuudet; sosiaalinen tuki; työroolien vaihtelevuus	Organisaation arvot ja asenteet (mm. erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksyminen); työyhteisön ilmapiiri; rekrytointia ja työuran edistämistä koskevat käytännöt

Järvikosken ja Härkäpään (2011, s. 131) mukaan sairauteen, työttömyyteen ja huono-osaisuuteen liittyy helposti itsetunnon heikentymistä, alistumista ja avuttomuuden tunnetta. He (s. 133–134) kertovat, että kuntoutumisen kannalta hallinnan kokeminen eli usko omaan mahdollisuuksiin on tärkeää, jotta ihminen jaksaa toimia aktiivisesti tavoitteisiin pääsemiseksi. Yksilön oma pystyvyyskäsitys vaikuttaa uskoon onnistumisen mahdollisuuksista, toiminnan käynnistämiseen, siihen paneutumiseen sekä toiminnan jatkamiseen vastoinkäymisten vastaan tullessa. Edelleen heidän mukaansa pystyvyysodotuksiin voi vaikuttaa kuntoutuksella, sillä käsitykset muuttuvat uusien kokemusten myötä. Kuntoutusprosessissa etsitäänkin selviytymiskeinoja samalla, kun sopeudutaan sairauteen tai haastavaan tilanteeseen. Järvikosken ja

Härkäpään (s. 143) mukaan kuntoutumisessa on pyrkimyksenä valtaistuminen, mikä tarkoittaa sosiaalisella ja yhteiskunnallisella tasolla (ylipäättään kaikkien kansalaisten, työntekijöiden ja palvelunkäyttäjien) mahdollisuutta aktiiviseen osallistumiseen niin suunnitteluun, päätöksentekoon kuin vaikuttamiseen. Kuntoutujan valtaistumisprosessissa olennaista on heidän (s. 145) mukaansa mahdollisuuksien avaaminen oman elämän suunnitteluun sekä valintojen ja päätösten tekoon. Valtaistuminen syntyy kokemuksista, kun nähdään, että vaikeuksista on mahdollista selviytyä ja saada aikaan toivottuja muutoksia elinoloihin ja elämäntilanteeseen (s. 146). Järvikosken ja Härkäpään mukaan muutokseen tähtäävien väliintulojen on tarkoitus kohdistua yksilön asenteiden, valmiuksien ja toiminnan lisäksi myös toimintaympäristöihin, lähiyhteisöihin ja yhteiskunnan valtarakenteisiin, jotka rajoittavat asiakkaan osallistumista eli valtaa vaikuttaa. Yhdeksi kuntoutuksen päätavoitteeksi he (s. 147) nimeävätkin sosiaalisen osallisuuden vahvistamisen (eli sosiaalisen syrjäytymisen estämisen). IPS-toimintamallin mukainen työhönvalmennus pureutuu näihin kaikkiin osa-alueisiin. Toiminta lähtee asiakkaan tarpeista ja toiveista työllistymisen suhteen, mutta ottaa kohteekseen myös työelämän toimijat. Asiakasta autetaan kuntoutumaan aktiiviseksi toimijaksi samanaikaisesti, kun rakennetaan siltaa työelämään luomalla ja mahdollistamalla yhteyksiä sinne, lisäämällä tietoa sekä purkamalla työelämässä vallitsevia ennakkoluuloja.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL, 2022f) mukaan osallisuus on tekijä, joka edistää ihmisen hyvinvointia ja terveyttä monella eri tavalla. THL (2022d) määrittelee osallisuuden seuraavalla tavalla:

Osallisuus on yhteisöön liittymistä, kuulumista ja siihen vaikuttamista sekä kokemuksen myötä syntyvää sitoutumista. Siihen liittyy oikeus saada tietoa itseä koskevista asioista, mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja sitä kautta vaikuttaa terveyttä ja hyvinvointia määrittäviin tekijöihin. Osallisuus on keskeinen hyvinvointia ja terveyttä tuottava tekijä.

Osallisuus voikin THL:n (2022f) mukaan vähentää ihmisten välistä eriarvoisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä sekä vahvistaa tasa-arvoa. Yksi väylä osallisuuden kokemiseen on osallistuminen, ja THL näkee työn yhtenä yhteisöllisen osallistumisen muotona.

3.4 Työ osana kokonaisvaltaista hyvinvointia

Yhteiskunnallisen näkökulman lisäksi myös inhimillinen näkökulma tukee aiheen tärkeyttä tutkimuksen kohteena. Työn tuoma merkityksellisyys on iso osa ihmisen hyvinvointia niin

psykkisesti, sosiaalisesti kuin taloudellisestikin. Työssä käymisen voidaan katsoa edustavan tyypillistä aikuisen roolia yhteiskunnassamme, ehkä keskeisintä sosiaalista roolia aikuisen ihmisen elämässä, ja sen toteutumisen olevan yhteydessä henkilön pystyvyyden tunteeseen ja itsetuntoon (IPS, i.a.; Raivio ja Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 12–13). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022f) mukaan työ nähdään yhteiskunnassamme myös yhtenä merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista. Työllä ja ammatilla nähdään olevan osaltaan vaikutus ihmisen identiteettiin, asemaan ja paikkaan yhteiskunnassa. THL:n mukaan työelämän ulkopuolelle jääminen rajaa ihmiseltä pois tavanomaiset siteet työyhteisöön ja sen osalta myös yhteiskuntaan. Pitkään jatkunut palkkatyön ulkopuolelle jääminen voikin johtaa sosiaaliseen syrjäytymiseen, millä taas on monenlaisia vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen.

Suomalaisten hyvinvointi 2022 -teos (Karvonen ym., 2022, s. 12) antaa tuoretta tutkimustietoa työn merkityksestä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Leemannin ym. (2022, s. 106) mukaan tutkimuksen yksi tärkeimmistä havainnoista on juuri työelämän ulkopuolelle jäämisen heijastuminen erittäin vahvasti osallisuuden kokemukseen. Heidän mukaansa erityisesti työkyvyttömyys ja työttömyys näkyvät hyvin selvästi paitsi heikompana osallisuuden kokemuksena myös suurimpana riskinä kokea erittäin heikkoa osallisuutta. Myös Raivion ja Appelqvist-Schmidlechnerin (2020, s. 11) mukaan nyt on ymmärretty, millä tavoin työllistyminen ja se, että voi tuntea itsensä hyödylliseksi, lisäävät yksilötasolla osatyökykyisen koettua työ- ja toimintakykyä ja edistävät hänen yhteiskunnallista osallisuuttaan.

Leemannin ym. (2022, s. 106) mukaan työllä ja työssä käymisellä onkin suomalaisten elämässä selvästi suurempi merkitys kuin pelkkä toimeentulon lähteenä toimiminen. Heidän mukaansa työelämän ja osallisuuden välinen suhde on hyvin monitahoinen. Heidän mukaansa työ antaa lisääntyneiden taloudellisten mahdollisuuksien lisäksi elämään myös merkityksellisyttä ja sosiaalisuutta, joista osallisuuden kokemus hyvin pitkälle muodostuu. Parhaimmillaan työ voikin tarjota ihmiselle mahdollisuuden toteuttaa itseään ja kokea onnistumisen kokemuksia. Lisäksi se tarjoaa sosiaalisen yhteisön, johon kuulua. Frankenhauserin (2014, s. 67) mukaan psyykkisesti sairastuneet kokevat yleensä tärkeimmiksi toipumista edistäviksi tekijöiksi juuri ihmissuhteiden merkityksen ja sosiaaliseen yhteisöön kuulumisen. Työssä käynnin ohella tapahtuva osallisuus ja toiminnallisuus kuntouttavat lisäämällä elämän mielekkyyttä. Toiminnan puute taas aiheuttaa osattomuuden ja ulkopuolisuuden kokemuksia (Romakkaniemi, 2014, s. 165).

Leemann ym. (2022, s. 107) toteavat myös terveysongelmien heikentävän osallisuuden kokemusta. Heidän mukaansa yksilön työkyky ja toimintarajoitteet ovat yhteydessä koettuun terveyteen, joka taas oli vahvasti yhteydessä kokemukseen osallisuudesta. Heikko terveys rajoittaa heidän mukaansa monella tavalla tekemisen, osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Leemann ym. (s. 110) toteavatkin terveydellä, terveysongelman aiheuttamalla toimintarajoitteella kuin työkyvylläkin olevan näin ollen hyvin vahva yhteys osallisuuden kokemukseen. Heidän mukaansa parempi terveys ylläpitää ja vahvistaa osallisuuden kokemusta, mutta suhde voidaan nähdä usein myös toisin päin.

Raivion ja Appelqvist-Schmidlechnerin (2020, s. 11) mukaan työllistyminen ja työssä käyminen tukevatkin osatyökykyisen kuntoutumista ja vähentävät hänen riippuvuuttaan hoitojärjestelmästä. Nykyään nähdään mahdollisuus kuntoutumiseen vaikeissakin psyykkisissä sairauksissa aiempaa tavallisempaa (Frankenhaeuser, 2014, s. 66), mistä syystä työuran tukeminen koko prosessin ajan on huomioitava osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Palautuminen (ts. kuntoutuminen) onkin aina yksilöllinen prosessi, jonka jokainen joutuu itse työstämään käyttäen apunaan ympäristön resursseja. Frankenhaeuserin (s. 65) mukaan sosiaalityöllä on keskeinen ja merkittävä osa psykiatrian moniammatillisessa hoidossa kokonaisvaltaisen (ihminen ja hänen ongelmansa, mahdollisuutensa ja voimavaransa) huomioimisen vuoksi. Edelleen hänen (s. 67) mukaansa palautuminen tarkoittaa oman elämän hallintaa ja elämän kokemista elämisen arvoiseksi, vaikka sairaudesta olisikin vielä joitain oireita. Työssä käyminen on yhdistetty parempaan oireiden hallintaan ja vähentyneeseen sairaalahoidon määrään (IPS, i.a.). Työllistyminen voidaankin nähdä oleellisena osana toipumista ja kuntoutumista (mt.; Raivio ja Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 12).

Raivio ja Appelqvist-Schmidlechner (2020, s. 11) toteavat myös, että työllistyminen ja työssä käyminen lisäävät koettua terveyttä ja elämänlaatua sekä parantavat kuntoutujan taloudellista tilannetta. Työ takaakin usein myös paremman toimeentulon. Tulotasolla taas on todettu olevan vaikutusta paitsi elinajanodotteeseen myös koettuun terveyteen (Karvonen ym., 2019, s. 108–110). Karvosen ym. mukaan ero elinajanodotteessa oli Suomessa ylimmän ja alimman tuloryhmän välillä 5,6 vuotta naisilla ja peräti 10,6 vuotta miehillä vuonna 2014. Lisäksi huono koettu terveys oli alimmissa tuloryhmissä yleisempää kuin ylemmissä tuloryhmissä. Köyhyyden ja työttömyyden onkin todettu lisäävän häpeän-, nöyryyden- ja avuttomuudentunteita ja vaikeuttavan ihmisen mahdollisuuksia saada elämänsä ja mielenterveytensä hallintaan (Frankenhaeuser, 2014, s. 67). Paremman toimeentulon lisäksi työsuhteessa olevat

ovat Suomessa oikeutettuja maksuttomiin työterveyspalveluihin, jollaisia työelämän ulkopuolella olevilla ei ole käytettävissään. Työ voidaankin nähdä monella tavalla osana kokonaisvaltaista hyvinvointia. Toisaalta työ ja työssä käyminen tuottavat itsessään hyvinvointia ja toimivat kuntoutumisen välineenä. Toisaalta työ ja työssä käyminen luovat välillisesti hyvinvointia mukanaan tuomiensa asioiden, kuten sosiaalisten suhteiden ja tulojen kautta.

Karvonen ym. (2022, s. 11) toteavat suomalaisten nykyisin monimuotoisen hyvinvoinnin pohjautuvan edelleen Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin: tarvitaan riittävä elintaso perustarpeiden tyydyttämiseen, mielekästä tekemistä, mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen, ihmissuhteita sekä näiden kaikkien toteutumista ainakin vähimmäistasolla, jotta voidaan hyvin. Yksilö rakentaa heidän (s. 30) mukaansa hyvinvointia omilla kyvyillään ja mieltymyksillään niissä elinoloissa (kuten työ ja toimeentulo), jotka siinä hetkessä ovat, ja koko väestön hyvinvointi muodostuu näistä osatekijöistä. Hyvinvoinnin käsite pitääkin olennaisesti sisällään sekä yhteiskunnan rakenteelliset tekijät että ihmisen toiminnan, jolloin kansalasten hyvinvointi määrittää sen, kuinka hyvin yhteiskunta toimii (Niemelä, 2010, s. 16). Kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu toiminnasta elämän mielekkyyden ylläpitämiseksi. Ihmisen toimijuuteen vaikuttavat hänen elämänsä kulkunsa, sosiaaliset suhteet, ympäristön tarjoamat mahdollisuudet sekä hänen käsityksensä omista mahdollisuuksistaan (Mönkkänen, 2018, s. 159). Näin ollen hyvinvointi tarkoittaa kykyä elää merkityksellistä elämää, ja instituutioiden tehtävänä on mahdollistaa lähtökohdat tälle toimijuudelle (mts. 159). Sosiaalityön yhteiskunnallisena tehtävänä on huolehtia eri tavoin heikompaan, marginaaliseen, asemaan joutuneiden ihmisten tukemisesta (Pohjola, 2016, s. 87). Toisin sanoen kyse on ihmisten arkielämän sujuvuuden turvaamisesta, sen ylläpitämisestä (Juhila, 2018, s. 254).

4 IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN TOIMINTAMALLI

4.1 IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke

Etelä-Pohjanmaalla ja Lapissa on aloittanut uutena työllistymisen toimintamallina IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke syksyllä 2021 (EPSHP, i.a.; LSHP, 2023). Hankkeessa pilotoidaan näyttöön perustuvaa IPS-toimintamallia työikäisten (18–64-vuotiaat) mielenterveyden häiriöitä sairastavien henkilöiden työllistymisen ja kestävän työllisyyden edistämiseksi (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 9). IPS-kehittämishanke on osa kansallisen mielenterveysstrategian työelämään kuntouttavien palvelujen sisällöllistä ja toiminnallista uudistusta (THL, 2022a). Hanke on Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama ja toimii Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen alaisena. Hankkeella on tällä hetkellä meneillään viisi alueellista kokeilua eri puolilla Suomea, ja Etelä-Pohjanmaa ja Lapin alue kuuluvat näihin kokeilualueisiin. Vuosien 2023–2024 aikana IPS-kehittämishanke laajenee kuudelle uudelle hyvinvointialueelle osana Suomen kestävän kasvun ohjelmaa (RRP) (THL, 2022a, 2022g). Hankkeen pilotoiman IPS-toimintamallin avulla pyritään parantamaan vakavista mielenterveyden häiriöistä kärsivien mahdollisuuksia löytää työpaikka avoimilta työmarkkinoilta ja myös pysyä siellä sekä edistämään mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden hyvinvointia ja yhteiskunnallista osallisuutta (THL, 2022a). IPS-toimintamallilla pyritään siis edistämään työnhakijoiden yhdenvertaista työllistymistä sekä vahvistamaan heidän oikeuttaan tasa-arvoiseen osallisuuteen ja tasa-arvoiseen asemaan työmarkkinoilla (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2019, s. 1). Hankkeen tavoitteena on lisäksi purkaa mielenterveyden häiriöiden tuomaa stigmaa työmarkkinoilla sekä tukea työntekijää ja työnantajaa työllistymisprosessin joka vaiheessa (EPSHP, i.a.).

Kehittämishankkeessa pilotoidaan kahta erilaista yhteistyörakennetta (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 9–10, 17). Molemmissa yhteistyömalleissa IPS-työhönvalmennus toteutuu kunnan, kuntayhtymän tai sairaanhoitopiirin psykiatrisen hoidon palveluissa tiiviissä yhteistyössä joko TE-palvelujen, Ohjaamojen, kunnan tai kuntayhtymän omien työllisyyspalvelujen kanssa. Ensimmäisessä yhteistyömallissa työhönvalmentajat työskentelevät osana psykiatrisen hoidon omaa organisaatiota ja toisessa taas työllistymistä tukevista palveluista vastaavan yhteistyökumppanin organisaatiossa. Sekä Etelä-Pohjanmaan että Lapin IPS-kehittämishankkeessa työhönvalmentajat työskentelevät osana psykiatrisen hoidon organisaatiota.

IPS-toimintamallin mukaisessa työhönvalmennuksessa ajatellaan, että toiminnalla on kaksi asiakasryhmää, mielenterveyskuntoutujat ja työnantajat (EPSHP, i.a.-a; EPSHP, i.a.-b). IPS-työhönvalmennuksessa mielenterveyskuntoutujalle etsitään työpaikka, joka vastaa hänen osaamistaan, voimavarojaan ja mielenkiinnon kohteitaan, ja toisaalta taas työnantaja saa tarpeitaan vastaavan, osaavan ja motivoituneen työntekijän (THL, 2022a). Etelä-Pohjanmaan IPS-hankkeeseen asiakkaat ohjautuivat aluksi psykiatrian eri-koissairaanhoidon kautta, mutta hyvinvointialueille siirtymisen 2023 myötä myös mielenterveyspalveluiden kautta (EPSHP, i.a.-a). Lapin alueen IPS-hankkeeseen asiakkaat tulevat psykiatrian avohoidon palveluiden kautta (LSHP, 2023). Mielenterveyskuntoutujien kohdalla työllistymiseen tähtäävät toimenpiteet vaativat paitsi yksilöllistä ohjausta myös työllistymiseen liittyvien tekijöiden yhdistämistä kuntoutumisprosessin kokonaisuuteen, ja Etelä-Pohjanmaan IPS-hankkeessa työhönvalmentajat ovatkin osa asiakkaan hoitotyön tiimiä (S. Hyövälti, henkilökohtainen tiedonanto, 13.9.2022). Lisäksi työhönvalmentajat tekevät yhteistyötä oppilaitosten ja työnantajien kanssa. Tämä tarkoittaa, että he kartoittavat olemassa olevia ja uusia asiakkaille soveltuvia työtehtäviä ja neuvottelevat niistä työnantajien kanssa työnantajatapaamisissa. Työhönvalmentaja toimii siis mielenterveyskuntoutujan tukena koko työllistymisprosessin ajan. Asiakas saa näin työhönvalmentajalta tiivistä, oikea-aikaista ja rinnalla kulkevaa tukea työllistymiseen ja työssä pysymisen haasteisiin. Toisaalta työhönvalmentaja toimii myös työnantajan ja työyhteisön tukena uudessa tilanteessa. Mielenterveyskuntoutujien työllistymistä merkittävästi vaikeuttava sopivien työpaikkojen puute ja puutteellinen tai toimimaton yhteistyö työvoimatoimiston ja työnantajien kanssa helpottuvat näin Hyövältin mukaan työhönvalmentajan avulla.

Osana IPS-kehittämishanketta tehdään IPS – Sijoita ja valmenna! -toimintamallin arviointitutkimusta (THL, 2021; Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 23). Arviointitutkimus toteutetaan 1.1.2021–31.12.2027 välisenä aikana, ja pääasiallinen aineistonkeruu on toteutettu kehittämissankkeen toisena ja kolmantena toimintavuonna 2021–2022 (THL, 2021). Tehdyllä arviointitutkimuksella selvitetään IPS-toimintamallin käyttöönoton ja toimeenpanon toteutusta, soveltuvuutta ja käytettävyyttä Suomessa sekä toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta (THL, 2021; Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 23). Tutkimuksella tuotetaan tietoa siitä, miten näyttöön perustuvan IPS-toimintamallin käyttöönotto onnistuu Suomessa ja millaisia mahdollisuuksia toimintamalli antaa mielenterveyden häiriöön sairastuneiden henkilöiden työllistymisen, työhön paluun ja työssä pysymisen tukemiseksi (THL, 2021). Tutkimuksessa kerätään paitsi asiakaskohtaista aineistoa myös toimintamallin käyttöönottoon liittyvää tutkimusaineistoa. Tutkimus toteutetaan monitahoarviointina. Asiakkaiden lisäksi käyttöönottoon

liittyvää tutkimusaineistoa kerätään mukana olleilta työhönvalmentajilta, psykiatrisen hoitotahon edustajilta ja työnantajilta.

Etelä-Pohjanmaan ja Lapin IPS-hankkeet eivät kuulu THL:n toteuttaman arviointitutkimuksen aineistonkeruualueisiin, joten niiden osalta ei ole saatavissa tutkimustietoa (K. Appelqvist-Schmidlechner, henkilökohtainen tiedonanto, 9.1.2023). THL:n arviointitutkimuksessa mukana olleilla alueilla on haastateltu myös työnantajien edustajia ja kerätty heidän kokemuksiinsa IPS-työhönvalmennuksesta ja osatyökykyisten työllistämisestä. Koska THL:n tekemä aineistonkeruu loppui vuoden 2022 päättyessä, tätä aineistoa ei vielä ole päästy purkamaan ja analysoimaan. Alustavia tutkimustuloksia on näillä näkymin saatavilla loppukeväästä 2023, ja arviointitutkimuksen raportti on tarkoitus julkaista syksyllä 2023.

4.2 IPS-toimintamallin taustaa

Tuetun työllistämisen toimintamalli kehitettiin Yhdysvalloissa 1980-luvulla alun perin kehitysvammaisten ja nuorten työllistymisen edistämiseksi (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 11–12). Menetelmän lähtökohtana olivat työnhakijan oma toive työllistymisestä ja haettavan työn sisällöstä sekä hänen osaamisensa, voimavaransa ja taitonsa. Näyttöön perustuva IPS-toimintamalli on kehitetty tästä mallista, ja sen tarkoituksena on ollut parantaa erityisesti vakaviin mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työllistymistä tukevien palveluiden laatua. Raivion ja Appelqvist-Schmidlechnerin mukaan näissä molemmissa toimintamalleissa merkittävin ero perinteisesti käytettyihin, osatyökykyisten työllistymistä edistäviin toimiin on se, että työntekijän valmennus ja kuntoutus tapahtuvat pääosin työpaikalla. IPS-toimintamallin mukaisesti työhönvalmentajat toimivat työpaikalla paitsi työntekijän myös työnantajan ja koko työyhteisön tukena. Toinen IPS-toimintamallin keskeinen piirre on se, että työllistymisen tukeminen tapahtuu tiiviissä yhteistyössä psykiatrisen hoidon ja kuntoutuksen kanssa (Harkko ym., 2018, s. 3).

IPS-toimintamallin toimivuutta ja vaikutuksia on tutkittu noin kahdenkymmenen vuoden ajan satunnaistetuin koeasetelmin pääasiassa Yhdysvalloissa, mutta enenevässä määrin myös eurooppalaisissa hyvinvointivaltioissa (Harkko ym., 2018, s. 6). IPS-toimintamallin tuloksellisuutta on mitattu työllisyysvaikutusten, hyvinvointivaikutusten ja kustannusvaikuttavuuden kannalta (mts. 6–7). IPS-toimintamalli ja sen mukainen työskentely ovat tuottaneet hyviä työllistymistuloksia erityisesti vaikeisiin mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden

keskuudessa (Campbell ym., 2011, s. 370; Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 3, 12). Kansainvälisissä tutkimuksissa on osoitettu IPS-palvelun tuloksellisuuden olevan kaksinkertainen tai kolminkertainen verrokkipalveluihin nähden (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 12; THL 2022a). Yhdysvalloissa IPS-toimintamallin mukaista palvelua saaneilla työllistymisprosentti on ollut 62 ja muualla kuin Yhdysvalloissa keskimäärin 47 prosenttia (Bond, 2012, s. 32; Harkko ym., 2018, s. 7–8). Euroopassa 2010-luvulla suoritetuissa IPS-hankkeissa IPS-toimintamallin mukaista palvelua saaneilla työllistymisprosentti oli 37 ja tavanomaista palvelua saaneilla 20 prosenttia (Harkko ym., 2018, s. 7). Yhtenä syynä Euroopan Yhdysvaltoja alhaisemmille työllistymisluvuille on nähty erilaiset IPS-mallin toimeenpanon ongelmat (Bond, 2012, s. 37; Harkko ym., 2018, s. 13). IPS-toimintamallin hyvinvointivaikutuksina on nähty muun muassa tulojen paraneminen, itsetunnon, elämänlaadun, sosiaalisen osallisuuden ja oireiden hallinnan paraneminen (Harkko ym., 2018, s. 8). Kustannusvaikuttavuustutkimukset taas ovat osoittaneet, että IPS-toimintamalli on kustannustehokas palvelu (Harkko ym., 2018, s. 10–11). Muiden työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa verrannollisilla toimeenpanon kustannuksilla IPS-toimintamallin tuloksellisuuden on osoitettu olevan kaksinkertainen tai kolminkertainen verrokkipalveluihin nähden (mts. 10; Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 12).

IPS-toimintamalli ei ole ollut suomalaisessa palvelujärjestelmässä laajasti käytössä, vaikka se onkin jo liitetty skitsofreniapotilaiden Käypä hoito -suositukseen (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 3, 12). Myöskään toimintamallin vaikuttavuutta ei ole arvioitu Suomen kontekstissa. Vaikka näyttöön perustuva IPS-toimintamalli on alun alkaen kehitetty edistämään erityisesti vaikeista mielenterveysongelmista kärsivien henkilöiden työllistymistä, oletetaan, että sen käyttö soveltuu myös muiden heikossa työmarkkina-asemassa oleviin ryhmien työllistymisen edistämiseen (mts. 13).

4.3 IPS-toimintamallin periaatteet, laatuksiteeristö ja toimintamallikuvaus

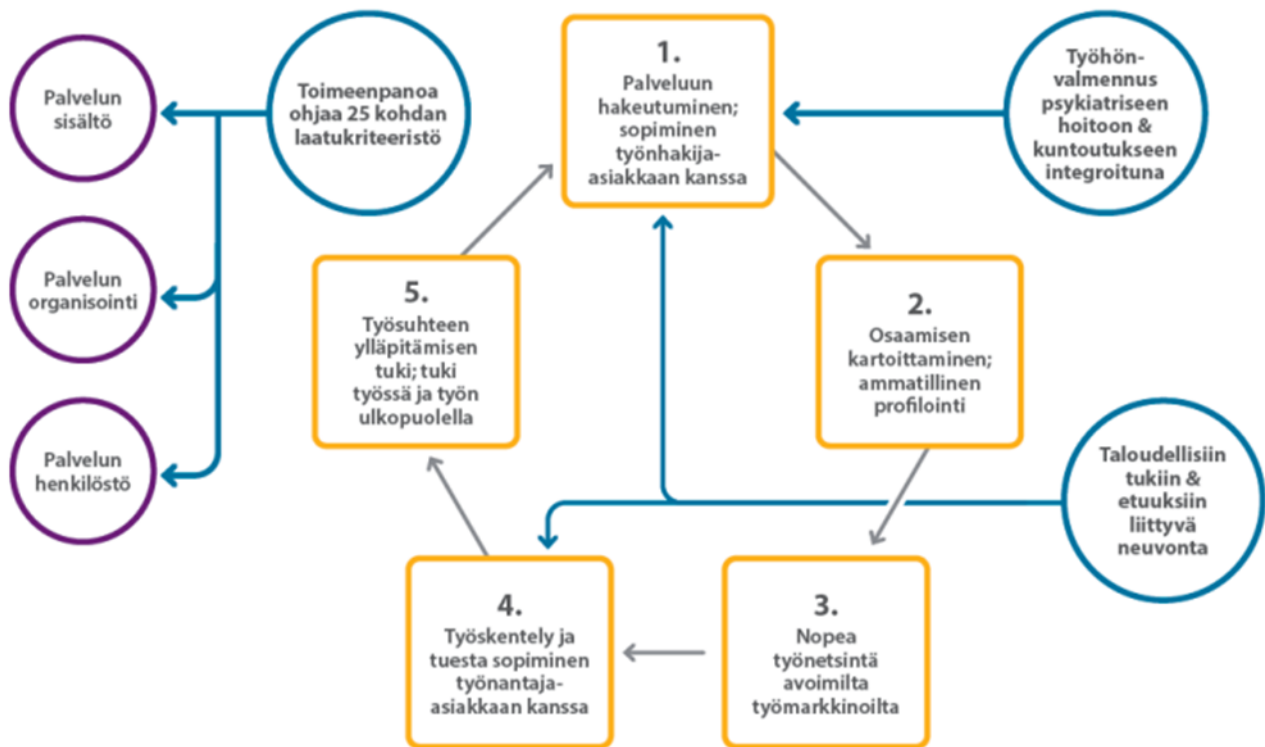
IPS-työhönvalmennuspalvelu toimii seuraavien kahdeksan periaatteen mukaisesti: 1. Tavoitteena on asiakkaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille työtehtäviin, joihin kuka tahansa voi hakea, joista maksetaan vähintään minimipalkkaa tai samaa palkkaa kuin vastaavissa tehtävissä olevilla työkavereilla, eikä niissä ole keinotekoisia aikarajoitteita (IPS, i.a.). 2. Palvelu perustuu tiiviiseen työnantajayhteistyöhön (mt.). Työhönvalmentaja työskentelee työnantajien kanssa löytääkseen heille heidän tarpeisiinsa sopivia työntekijöitä sekä toisaalta

kartoittaakseen ja neuvotellakseen olemassa olevista ja uusista asiakkaille sopivista työtehtävistä (THL, 2022b). Työhönvalmentaja tukee työnantajia ja työyhteisöjä myös uuden työsuhteen alkaessa sekä asiakkaan työhön kiinnittymisessä. 3. Palvelun lähtökohtana on arvioinnin, koulutuksen tai neuvonnan sijaan nopea työnetsintä (IPS, i.a.). Työnetsintää ei siis edellä esimerkiksi asiakkaan työllistymisedellytysten arviointi, työharjoittelu- tai työkokeilujaksot, työtoiminta tai niin sanotut siirtymätyöt (THL, 2022b). 4. Työhönvalmennuspalvelu on integroitu asiakkaan psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen (mt.; IPS, i.a.). 5. Työhönvalmennuspalvelussa varmistetaan, että sekä asiakkaat että työnantajat saavat tarvitsemansa ohjauksen ja neuvonnan taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyen (THL, 2022b). 6. Palvelun periaatteena on, että ketään ei suljeta pois palvelun piiristä esimerkiksi diagnoosin, oireiden, päihteiden käyttöhistorian, psykiatristen sairaalahoitojen, kodittomuuden tai vammaisuuden perusteella (IPS, i.a.), vaan se on avoin kaikille asiakkaille, joiden henkilökohtainen tavoite on työllistyä palkkatyöhön (THL, 2022b). 7. Annettu palvelu on aina yksilöllistä eikä sen kestoa rajata työllistymisvaiheeseen, vaan se jatkuu niin kauan kuin asiakas kokee sitä tarvitsevansa (mt.; IPS, i.a.). 8. Palvelu perustuu vapaaehtoisuuteen, ja asiakkaan työnhaku käynnistyy aina hänen omien toiveidensa, tarpeidensa ja tavoitteidensa perusteella (THL, 2022b; IPS, i.a.).

IPS-työhönvalmennuspalvelun laatua mitataan kansainvälisen laatukriteeristön perusteella (THL, 2022c). Laatukriteerejä on 25 kappaletta, ja niiden kautta voidaan arvioida, missä määrin toteutettu palvelu noudattaa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen periaatteita. Laatukriteeristö sisältää palvelun henkilöstöä (mm. asiakasmäärä ja työhönvalmentajan työnkuva), palvelun järjestämistä (mm. yhteistyö psykiatrisen hoidon ja asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa, palvelun avoimuus kaikille työnteosta kiinnostuneille ja pyrkimys työllistymisestä avoimille työmarkkinoille) ja palvelun sisältöä (mm. taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta, nopea ja räätälöity työnhaku avoimilla työmarkkinoilla, työnantajayhteistyö ja sen laatu sekä yksilöllinen ja kestoiltaan rajaamaton tuki asiakkaalle) koskevia periaatteita (THL & IPS, 2022; Becker ym., 2015, s. 3–4, 37–129; ks. myös kuvio 4). Laatukriteerit luovat eettisen pohjan ja ohjeistuksen työhönvalmennukselle.

IPS-toimintamallin mukaiseen laadukkaaseen palveluun kuuluu muun muassa realistisesti mitoitettu asiakasmäärä, ja yhdellä työhönvalmentajalla voikin olla korkeintaan 20 asiakasta (Harkko ym., 2018, s. 3; Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 29). Kukin työhönvalmentaja vastaa työnhakija-asiakkaansa kaikkien työllistymisen tukemisen vaiheiden toteuttamisesta IPS-toimintamallin laatukriteerejä ja periaatteita noudattaen. Työllistymisen

tukemisen eri vaiheet ovat mallissa seuraavat: 1. palveluun hakeutuminen; sopiminen työnhakija-asiakkaan kanssa, 2. osaamisen kartoittaminen; ammatillinen profilointi, 3. nopea työn etsintä; avoimet työmarkkinat, 4. Työskentely työnantaja-asiakkaan kanssa; tuesta sopiminen ja 5. työsuhteen ylläpitämisen tuki; tuki työpaikan ulkopuolella (ks. kuvio 4).



Kuvio 4. IPS-toimintamallikuvaus: Palvelun sisältö- ja prosessikuvaus (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 29).

IPS-toimintamallin mukainen työhönvalmennus perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja työnhakija-asiakkaan tekemään tietoiseen valintaan (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020, s. 30). Toimintamallin mukaisesti ensimmäisessä vaiheessa työnhakija-asiakkaan kanssa solmitaan yhteistyösopimus ja laaditaan toimintasuunnitelma sekä hän saa taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvää ohjausta ja neuvontaa. Toisessa vaiheessa kartoitetaan yhdessä työnhakija-asiakkaan kanssa hänen toiveensa, tavoitteensa ja osaamisensa, tehdään ammatillinen profilointi ja asetetaan realistiset tavoitteet työllistymiselle ja työnhauille (mts. 31). Kolmannessa vaiheessa keskitytään etsimään työpaikkoja, joissa työnhakijoiden vahvuudet ja työnantajien työvoiman tarve kohtaisivat. Neljäs vaihe liittyy yhteistyöhön työnantaja-asiakkaan kanssa (mts. 32). Tähän vaiheeseen liittyy muun muassa työllistämiseen liittyvistä tuista ja etuuksista tiedottaminen, työtehtävien räätälöinti sekä tarvittaessa koko työyhteisön valmentaminen. Viidennessä vaiheessa työhönvalmentaja tukee työnhakija-asiakasta muun muassa

työsuhteeseen orientoitumisessa, työn oppimisessa ja työkuultuuriin tutustumisessa sekä seuraa asiakkaan tilannetta työpaikalla. Lisäksi työhönvalmentaja tukee työnhakija-asiakasta myös työn ulkopuolella yhteistyössä sosiaali- ja terveydenhuollon vastaavien toimijoiden kanssa.

5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa uudeltaisesta mallista työllistää osatyökykyisiä. Tutkimuskysymyksillä selvitettiin IPS-hankkeen työhönvalmentajien ja hankkeen kautta työntekijöitä palkanneiden työnantajien kokemuksia työllistymisprosessista ja yhteistyöstä. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

- Millaisia kokemuksia työhönvalmentajilla on IPS-työhönvalmennuksen vahvuuksista ja haasteista? Miten työhönvalmentaja voi tukea sekä täsmätyökykyistä työntekijää että työnantajaa työllistymisprosessissa?
- Millaisia kokemuksia ja kehittämissuhteita työnantajilla on täsmätyökykyisten työntekijöiden työllistämiseen liittyen ja millaiseksi he ovat kokeneet yhteistyön IPS-hankkeen kanssa?

Opinnäytetyössä tarkastellaan työhönvalmentajien kokemuksia ja näkemyksiä siitä, mitä he ovat kokeneet hyväksi ja mikä on ollut haasteellista IPS-toimintamallin mukaan toteutettavassa työhönvalmennuksessa. Tutkimuksella haluttiin siis saada selville, mitkä käytännöt ovat olleet toimivia osatyökykyisen asiakkaan työllistämiseksi ja toisaalta millaisia haasteita tai ratkaistavia asioita asiakkaan työllistymisprosessiin on liittynyt. Taustalla oli ajatus, että työhönvalmentajilla on syntynyt jonkinlainen ymmärrys siitä, mitkä ovat työhönvalmentajan näkökulmasta oleelliset seikat osatyökykyisen työllistämisen kannalta. Tavoitteena oli saada kokonaiskuvan siitä, millaisena asiakkaan työllistymisprosessi näyttää työhönvalmentajan näkökulmasta ja miten työhönvalmentajat kokevat voivansa tukea paitsi asiakasta myös työnantajaa työllistymisprosessissa. Vaikka suuressa osassa lähteistä on vielä käytössä termi osatyökykyinen, otettiin opinnäytetyön tutkimuskysymyksissä käyttöön uusi termi täsmätyökykyinen. Tällä haluttiin vahvistaa tapahtumassa olevaa näkökulman muutosta siinä, että nähtäisiin osaaminen ja mahdollisuudet puutteiden ja esteiden sijaan.

Opinnäytetyössä tarkastellaan myös työnantajien näkökulmaa mielenterveyskuntoutujan työllistymisprosessissa. Millaisia kokemuksia, tarpeita ja kehitysehdotuksia heiltä löytyy mielenterveyskuntoutujan työllistymisprosessiin ja siihen liittyvään yhteistyöhön liittyen sekä millaisia kokemuksia heillä on ollut mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä? IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämissuhteen yhtenä tavoitteena on purkaa mielenterveyden häiriöihin liittyvää stigmaa avoimilla työmarkkinoilla. Työnantajien näkemyksistä tähän liittyen on varsin vähän tutkittua tietoa. Opinnäytetyön toivottiinkin tuovan tietoa myös tähän, liittyvätkö

työllistymisen haasteet enemmän ennakkoluuloihin vai tiedon tai tuen puutteeseen työllistämisprosessissa. Työnantajien kokemusten, tarpeiden ja toiveiden esille saaminen mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyen on tärkeää siksikin, että löydettäisiin toisaalta ne toimivat käytänteet, jotka edesauttavat mielenterveyskuntoutujien työllistymistä, sekä toisaalta ne asiat, jotka vielä toimivat mahdollisesti hidasteina tai esteinä mielenterveyskuntoutujien työllistymiselle ja työllistämiselle. Työnantajilla on tieto siitä, mikä estää tai hankaloittaa työllistymistä. Työnantajat ovat avainasemassa työllistymisprosessissa, sillä kukaan ei työllisty, jos työnantajat eivät palkkaa ihmisiä. Opinnäytetyössä esille tuotuja hyviä käytänteitä (kehittämiskohteet huomioiden) voidaan mahdollisesti käyttää muidenkin kuntoutujaryhmien työllistämisen tukemisessa tulevaisuudessa.

Opinnäytetyössä keskityttiin Etelä-Pohjanmaan ja Lapin IPS-hankkeisiin. Tutkimuksen rajauksista koskemaan vain Etelä-Pohjanmaan ja Lapin hankealueita tuki se, että nämä alueet eivät ole olleet mukana THL:n tekemän IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanketta koskevan arviointitutkimuksen aineistonkerualueissa eikä näiltä alueilta näin ollen ole tulossa tutkittua tietoa työnantajien ja työhönvalmentajien kokemuksista IPS-työhönvalmennuksesta ja osatyökykyisten työllistämisestä IPS-toimintamallin puitteissa.

Laajemmasta näkökulmasta opinnäytetyön aihe liittyy ajankohtaiseen tarpeeseen löytää toimivia keinoja osatyökykyisten työllistymiseen liittyen. On löydettävä keinoja, joilla voidaan vaikuttaa esimerkiksi sairauden, vamman tai muun syyn vuoksi työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevien tai jo työmarkkinoiden ulkopuolella olevien mahdollisuuksiin päästä mukaan tai palata takaisin työelämään sekä pysyä siellä. Näin myös heillä olisi mahdollisuus parantaa omaa elämänlaatuaan sekä antaa työpanoksensa yhteiskunnan käyttöön tekemänsä työn kautta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Suomessa uudesta työllistämisen mallista, sen mahdollisuuksista ja haasteista.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Opinnäytetyön kohde ja aineisto

Opinnäytetyön kohteena olivat Etelä-Pohjanmaan ja Lapin IPS-hankkeiden työhönvalmentajat sekä hankkeiden kautta työntekijöitä palkanneet työnantajat. Aineisto muodostui sekä työhönvalmentajien että työnantajien haastatteluista. Opinnäytetyön alkuperäisenä kohteena oli Etelä-Pohjanmaan IPS-hanke ja sen kautta työntekijöitä palkanneet työnantajat sekä työnantajayhteistyöhön liittyen hankkeen työhönvalmentajat. Koska hankkeen kautta lähetetty Webropol-kysely työnantajille ei tuottanut yhtään vastausta, laajeni tutkimus koskemaan myös Lapin IPS-hankkeen työhönvalmentajia sekä hankkeen kautta työntekijöitä palkanneita työnantajia ja muita työnantajakontakteja.

Opinnäytetyön aineisto koostui työhönvalmentajien ja työnantajien haastatteluista. Tutkimusta varten haastateltiin kaikki neljä Etelä-Pohjanmaan IPS-hankkeen työhönvalmentajaa ja kaksi kolmesta Lapin työhönvalmentajasta. Lisäksi haastateltiin yksi työnantaja Etelä-Pohjanmaalta ja yksi Lapista. Lapin osalta haastatteluun osallistui kaksi esihenkilöä samasta yrityksestä. Yhteensä haastateltavia oli siis yhdeksän. Yhteistyötahojen salassapitokäytäntöjen vuoksi haastateltavien kysyminen (ja Webropol-kyselyn lähettäminen) tapahtui kokonaan IPS-hankkeen kautta. Hankkeiden projektipäälliköt sopivat haastatteluista työhönvalmentajien ja työnantajien kanssa. Opinnäytetyön tekijät järjestivät haastattelut kasvokkain tai Teams-yhteydellä. Haastatteluista muodostui äänitallennetta työnantajien osalta 1 h 4 min ja työhönvalmentajien osalta 2 h 33 min. Litteroinneista muodostui tekstisivuja työnantajien osalta 32 sivua ja työhönvalmentajien osalta 72 sivua.

Opinnäytetyön alkuvaiheessa lähetettiin ensin Etelä-Pohjanmaan ja myöhemmin Lapin IPS-hankkeen kautta Webropol-kysely työnantajille. Etelä-Pohjanmaalla kysely lähti 38 IPS-hankkeen kautta työntekijöitä palkanneelle työnantajalle. Lapissa kysely lähti kahdeksalle IPS-hankkeen kautta työntekijöitä palkanneelle työnantajalle sekä 70 hankkeen muulle työnantajakontaktille. Kyselyihin ei kuitenkaan saatu yhtään vastausta, joten opinnäytetyön aineisto muodostui kokonaisuudessaan haastatteluista.

6.2 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu

Tutkimus suoritettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä (Jyväskylän yliopisto, 2021). Se auttaa myös ymmärtämään tutkimuskohdetta ja sen käyttäytymisen ja päätösten taustalla olevia syitä (Heikkilä, 2014, s. 15). Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että aineisto hankitaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa, suositaan ihmistä tiedon keräämisessä instrumenttina sekä aineiston hankinnassa menetelmiä, jotka tuovat tutkittavien näkökulman ja äänen esille (Hirsjärvi ym., 2015, s. 164).

Teemahaastattelussa on oleellista se, että haastattelu etenee tiettyjen teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijasta (Hirsjärvi & Hurme, 2010, s. 48). Tämä tuo Hirsjärven ja Hurmeen mukaan haastateltavien äänen esiin ja vapauttaa haastattelua tutkijan näkökulmasta. Teemahaastattelussa onkin mahdollista tarkentaa ja syventää esitettyjä kysymyksiä haastateltavien antamien vastauksien perusteella (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 87–88). Teemahaastattelusta puuttuu myös kysymysten tarkka järjestys (Eskola & Suoranta, 1999, s. 87). Haastatteluja tehdessä tämä mahdollisti teemojen ja kysymysten järjestyksen vaihtamisen joustavasti sen mukaan, missä järjestyksessä haastateltavat itse nostivat asioita esille haastattelussa. Näin haastateltavat pääsivät itsekin vaikuttamaan haastattelun kulkuun.

Teemahaastattelut toteutuivat työnantajien yksilö- ja parihaastatteluna sekä työhönvalmentajien pari- ja ryhmähaastatteluna. Haastattelussa haastateltavana on usein yksi henkilö, ja siinä keskitytään saamaan esille haastateltavan itsensä kertomana hänen oma kokemuksensa aiheeseen liittyen. Ryhmähaastattelussa taas haastateltavat keskustelevat yhdessä tutkimuksen kohteena olevista asioista, ja haastattelija osoittaa puheensa samanaikaisesti useille haastateltaville, mutta esittää välillä kysymyksiä myös ryhmän yksittäisille jäsenille (Hirsjärvi & Hurme, 2010, s. 61). Parihaastattelua pidetään yhtenä ryhmähaastattelun alamuotona (mts. 61; Hirsjärvi ym., 2015, s. 210). Ryhmähaastattelun etuna on se, että sillä on mahdollista saada nopeasti tietoa useilta vastaajilta samanaikaisesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006c). Yhdessä keskustelu voi auttaa ryhmän jäseniä myös muistamaan jotain sellaista, mikä yksin haastateltuna ei välttämättä tulisi mieleen (mt.; Eskola & Suoranta, 1999, s. 95–97). Ryhmähaastattelu on mahdollista toteuttaa esimerkiksi teemahaastattelurungon avulla (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006c). Tällöin haastattelijan tehtävänä on pitää huoli siitä, että kaikki ajatellut teemat käydään läpi, ja pyrkiä myös innostamaan kaikkia ryhmän jäseniä osallistumaan monipuolisesti keskusteluun.

Pari- ja ryhmähaastatteluissa onkin tärkeää huomioida haastateltavien keskinäinen vuorovaikutus ja sen vaikutus annettuihin vastauksiin. Jotta ryhmähaastattelussa saatiin varmistettua kaikkien haastateltavien osallistuminen, sovittiin haastattelun alussa, että jokaisen teeman kohdalla käydään haastateltavien osalta läpi kierros, jolloin kukin saa vuorollaan kertoa ajatuksiaan aiheeseen liittyen. Keskustelu ryhmässä etenikin pitkälle siten, että haastateltavat nostivat vuorollaan esille aina jonkin uuden ja edellisiin puheenvuoroihin nähden erilaisen näkökulman ja näin täydensivät ja laajensivat teemasta saatavaa kuvaa. Vuorovaikutus ryhmähaastattelussa oli toimivaa, ja haastateltavat osallistuivat keskusteluun vilkkaasti ja tasapuolisesti. Tunnelma oli vapautunut ja rento. Haastattelijat osallistuivat keskusteluun esittämällä aina teemaan liittyvän alkukysymyksen sekä esittämällä tarvittaessa joko yksittäisille jäsenille tai koko ryhmälle kohdennettuja tarkentavia ja selventäviä lisäkysymyksiä. Haastateltavat kokivat itsekkin hyötyvänsä siitä, kun pääsivät ajan kanssa keskustelemaan työstään, siitä mikä toimii ja mikä haastaa. Haastateltavat tuottivat yhdessä myös tietoa siitä, miten toimintaa voitaisiin kehittää edelleen.

Sekä paikan päällä että Teamsin kautta toteutetut haastattelut nauhoitettiin nauhurilla. Tämän jälkeen tallennetut äänitteet litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Koska tutkimuksen kohteena ei ollut kieli ja sen käyttö tai vuorovaikutus, vaan pikemminkin puheen asiasisältö, pidettiin tärkeimpänä sitä, että puhutut lauseet ja virkkeet saadaan kirjoitettua ylös ymmärrettävästi (ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006b). Tällöin Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan mukaan litteroinnissa keskitytään siihen, mitä sanottavaa haastateltavilla on sen sijaan, että kiinnitettäisiin huomiota puheen sisältämiin yksityiskohtiin, kuten takerteluihin ja taukoihin. Heidän mukaansa koko aineistoa ei olekaan mielekästä litteroida samalla tarkkuudella, vaan keskittyä tarkimmin niihin kohtiin, jotka ovat esitettyjen tutkimuskysymysten kannalta oleellisia. Opinnäytetyössä esitettyjä suoria lainauksia muokattiin ymmärrettävyyden parantamiseksi. Esimerkiksi suorissa lainauksissa esiintyvää toistoa ja täytesanoja poistettiin sekä muutettiin murre sanoja yleispuhekielisemmiksi kohdissa, joissa ne vaikeuttivat itse asian ymmärtämistä.

6.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Analyysimenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin laadullisen aineiston sisällönanalyysia, joka on yksi laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmistä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103). Käytettyä analyysimenetelmää voisi kuvata aineistolähtöiseksi sisällönanalyysiksi, mutta siinä

on myös teoriaohjaavan sisällönanalyysin piirteitä. Vastauksia tutkimuskysymyksiin lähdettiin etsimään itse aineistosta ilman ennakko-oletuksia esiin nousevista aiheista (mts. 133). Opin- näytetyön tekijöiden aiempien tietojen ja opinnäytetyön teorian voi kuitenkin ajatella ohjan- neen huomiota kiinnittymään tiettyihin asioihin ja tätä kautta vaikuttaneen myös johtopäätös- ten tekemiseen. Aineistosta tehdyille löydöksille etsittiin myös teoriasta selityksiä tai vahvis- tusta tulkintojen tueksi (ks. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka, 2006a).

Tutkimusaineiston analyysissä lähdettiin katsomaan, millaisia vastauksia tutkimuksessa esi- tettyihin tutkimuskysymyksiin aineistosta löytyy (ks. Hirsjärvi & Hurme, 2010, s. 148). Jo haastatte-luja tehtäessä sekä edelleen haastatteluaineistoa kuunnellessa ja litterointeja lu- kiessa nousi esille aiheita, joihin haastateltavat saattoivat palata useammankin kerran haas- tattelun kuluessa. Näistä esiin nousseista aiheista muodostui alateemoja, joita yhdistelemällä syntyivät aineiston analyysin pääteemat. Toisaalta teemoittelua tapahtui myös toisinpäin, sillä haastateltavat nimesivät myös itse aiheita, joiden alle he sijoittivat tai nimesivät omasta mie- lestään kyseiseen aiheeseen liittyviä asioita. Alla on esimerkki pääteemasta asiakaslähtöi- syys alateemoineen (taulukko 2).

Taulukko 2. Esimerkki teemasta asiakaslähtöisyys.

Suora lainaus	Alateema	Yläteema
Matti haluaa työllistyä ast- ronautiksi niin sitte mää läh- den miettimään, että mitä – – ois sellasia paikkoja mi- hinkä voisi päästä tällaisella kiinnostuksella tai hänellä on tällainen koulutus niin että missä se oisi hyödyksi.	lähtökohtana asiakkaan omat toiveet ja halu	asiakaslähtöisyys
Meiän asiakkaathan, ku heil- lähä ei oo sitä vaikkapa niinku TE-palveluitten tuo- maa velvotetta työnhakuun, et heillä on niinku se moti- vaatio ja se oma halu, ihan aito halu työllistyä.	vapaaehtoisuus / oma moti- vaatio	asiakaslähtöisyys
Eihän sitä voi niinku tietää muuten kuin että asiakas- kohtaisesti ja varmaan niinku se tuen tarve – – – jotkut tarvii ihan kaikkiin asioihin ja sitten taas on sellaisia jotka on hakeneet itse.	asiakkaan tukeminen niissä asioissa ja sillä tavoin kuin hän haluaa	asiakaslähtöisyys

Suora lainaus	Alateema	Yläteema
Ja se vapaus suunnitella juuri sen asiakkaan näköiseksi tää prosessi.	asiakkaan näköinen prosessi	asiakaslähtöisyys
Siis tätä ei rajata tätä aikaa eikä määrää millään lailla elikkä seki saahaan niinku asiakaslähtösesti mietittyä.	ei rajata aikaa tai määrää tu- elle	asiakaslähtöisyys
No tietysti se oikea-aikaisuus, että edellytykset – –.	oikea-aikaisuus	asiakaslähtöisyys
Ja sitten ne asiakkaan vahvuudet, että niinku se esimerkiksi millä mä markkinoin niin kun sitä asiakasta, niin mä aina kerään ne sen vahvuudet siihen. Että mul on täällä tällainen tyyppi jolla olisi tätä ja tätä osaamista ja se olisi kiinnostunut tällaisesta ja tällaisesta hom- masta.	lähdetään liikkeelle asiak- kaan vahvuuksista ja voima- varoista	asiakaslähtöisyys
Tässä saa keskittyä ihan oikeasti tähän. Että tässä ei niin kun ole sitä hoitovastuuta – –. – – ja asiakaski tietää, että nyt me keskitytään tähän asiaan.	keskittyminen asiakkaan työ- hönvalmennukseen	asiakaslähtöisyys

Varsinaiseen analyysiin aineistosta otettiin mukaan se osa, joka antoi vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin tai toi muutoin merkityksellistä lisätietoa tutkimusaiheen kannalta. Johtopäätöksissä saatuja tuloksia tarkasteltiin suhteessa opinnäytetyössä esitettyyn teoriaan ja aikaisempaan tietoon.

Laadullisessa tutkimuksessa nousee aina esille mielenkiintoisia asioita, joita ei ole etukäteen osattu huomioida (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 104). Analyysissä ei ollut tarkoitus sinänsä vertailla eri hankealueiden työhönvalmentajien näkemyksiä ja kokemuksia eikä myöskään työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia työhönvalmentajiin nähden, mutta erot näissä nousivat kuitenkin esille analyysia tehtäessä. Esimerkiksi työhönvalmentajien haastatteluissa nousi samoihin asioihin erilaisia näkökulmia ja ratkaisuja. Vastaavasti työnantajien ja työhönvalmentajien vastaukset tuntuivat nousevan eri konteksteista. Analyysissä merkityksellistä onkin haastatteluaineistosta esiin nousevien asioiden tarkastelu suhteessa toisiinsa (Hirsjärvi & Hurme, 2010, s. 174).

6.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettisesti hyvässä tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellisestä käytäntöä tiedonhankinnassa ja julkistamisessa, tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa (Hirsjärvi ym., 2009, s. 23–24). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan opinnäytetyössäkin hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu noudattaa rehellisyyttä, tarkkuutta ja objektiivisuutta työskentelyssä (Kananen, 2017, s. 190). Myös käytettyjen menetelmien tulee olla tieteellisten kriteerien mukaisia. Opinnäytetyössä tulee kunnioittaa muiden tutkijoiden työtä asianmukaisella tavalla eli erottaa lähdeviitteillä muiden ajatukset omista. Kaikessa tekemisessä, menetelmien kuvaamisessa, aineiston keruussa ja analyysissä on siis oltava huolellinen sekä käytetyille lähteille ja aineistolle uskollinen. Tutkimuseettisen neuvottelukunta on laatinut erityisesti ihmistieteitä koskevat periaatteet, jotka ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingon välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuoja (Ranta & Kuula-Luumi, 2017, s. 414). Itsemääräämisoikeus tarkoittaa paitsi tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta myös esimerkiksi mahdollisuutta jättää vastaamatta haastattelussa kaikkiin esitettyihin kysymyksiin. Yksityisyys ja tietosuoja taas ohjaavat sitä, miten haastatteluihin sisältyviä tunnistetietoja käsitellään ja miten haastateltavat esitetään tutkimuksessa. Opinnäytetyössä pyrittiin noudattamaan näitä kaikkia eettisesti hyvän tutkimuksen periaatteita.

Opinnäytetyön tekeminen edellytti tutkimusluvan hakemista sekä Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriltä (EPSHP) että Lapin hyvinvointialueelta (LAPHA). Tutkimusluvan saamiseen EPSHP:ltä vaadittiin tutkimuslupahakemuksen lisäksi allekirjoitettu sopimus opinnäytetyöstä / opinnäytetyön hankkeistamisesta, opinnäytetyön ohjaajan hyväksymä opinnäytetyön tutkimussuunnitelma, aineiston keruussa käytettävät Webropol-kyselyt, tietosuoja- ja tutkittavan suostumus -kaavakkeet, työnantajien ja työhönvalmentajien haastatteluihin käytettävät haastattelurungot valmiina sekä IPS-hankkeen puoltava lausunto opinnäytetyön toteuttamiselle. Lapin hyvinvointialueen tutkimusluvan saaminen taas edellytti tutkimuslupahakemuksen lisäksi allekirjoitettua sopimusta opinnäytetyöstä.

Webropol-kyselyihin osallistuville työnantajille lähetettiin sähköpostilla saatekirje ja siinä olevan Webropol-kyselyn linkin lisäksi liitteenä tietosuojaseloste ja tutkittavan suostumus -kaavake. Itse suostumuksen antaminen tutkimukseen liitettiin osaksi Webropol-kyselyä, ja se oli edellytyksenä kyselyn palauttamiselle. Haastateltavilta työnantajilta ja työhönvalmentajilta kysyttiin haastattelun yhteydessä kirjallinen suostumus. Tutkimukseen osallistuvia tiedotettiin

oikeudesta keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen missä tahansa vaiheessa näin halutesaan.

Opinnäytetyötä tehtäessä ja aineistoa hankittaessa toimittiin tietosuojakäytänteiden mukaisesti. Työnantajille suunnatut kyselyt suoritettiin nimettöminä Webropol-kyselyinä. Kyselyt lähetettiin hankkeiden toimesta, jolloin heidän yhteystietonsa eivät tulleet opinnäytetyön tekijöiden tietoon. Opinnäytetyön tekijät saivat kuitenkin haastateltavien työnantajien nimet ja sähköpostiosoitteet haastattelujen järjestämiseksi. Haastateltavien työnantajien ja työhönvalmentajien henkilöllisyys ei käy ilmi tutkimuksessa. Koska haastateltavien määrä jäi pieneksi, puhutaan opinnäytetyössä vain työnantajista ja työhönvalmentajista eikä heitä muutoin eritellä. Tutkimus suoritettiin sillä tavalla, että se ei aiheuta vahinkoa siihen osallistuville henkilöille. Tutkimusprosessin aikana kerätyt aineistot säilytettiin lukituissa tiloissa sekä käyttäjätunnusten ja salasanojen takana. Kerätyt haastatteluaineistot, äänitallenteet ja litteraatiot, hävitettiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen asianmukaisesti.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Työhönvalmentajat

7.1.1 Missiotyötä, jonka vahvuuksina ovat asiakaslähtöisyys, toipumisorientaatio ja moniammatillisuus

Työhönvalmentajien mukaan parasta ja toimivinta IPS-toimintamallissa on sen sisältämä asiakaslähtöisyys ja toipumisorientaatioajatus. Asiakaslähtöisyyden käsitettä työhönvalmentajat avasivat monesta eri näkökulmasta. Heidän mukaansa työnetsinnän lähtökohtana on aina asiakkaan omat toiveet ja halu, joiden perusteella suunnitelmia aletaan tehdä. Yksi työhönvalmentaja kuvasi asiaa seuraavasti:

Mulla on nyt tää Matti ja Matti haluaa työllistyä astronautiksi niin sitte määhän lähden ettimään, että mitä [paikkakunta] ois sellasia paikkoja mihinkä voisi päästä tällaisella kiinnostuksella tai hänellä on tällainen koulutus niin että missä se oisi hyödyksi. Niin mä luulen että se on niinku ehkä se suurin ja tärkein.

Asiakaslähtöisyys tarkoittaa työhönvalmentajien mukaan sitä, että työskentelyssä lähdetään aina liikkeelle vapaaehtoisuudesta. Asiakas tulee palveluun omasta tahdostaan. Työhönvalmentajat olivat yksimielisiä siitä, että oma halu työllistyä on myös tärkein työllistymisen edellytys.

Määhän ainaki ajattelen sen että tää on ihan puhtaasti asiakaslähtöstä. Ja omaan motivaatioon pohjautuvaa – –.

Mulla tulee vaan mieleen niinku semmonen, et meidän asiakkaathan, ku heilläähän ei oo sitä vaikkapa niinku TE-palveluitten tuomaa velvotetta työnhakuun, et heillä on niinku se motivaatio ja se oma halu, ihan aito halu työllistyä, on siellä niinku jokaisella voi sanoa. Et se on varmaan semmonen suurin työllistymistä tukeva tekijä.

Asiakas myös asettaa rajat sille, mitä tehdään. Tämä tarkoittaa sitä, että työhönvalmentaja tukee asiakasta niissä asioissa ja siinä määrin, mitä asiakas itse haluaa. Tuen tarve on aina hyvin asiakaskohtainen, jotkut tarvitsevat tukea ihan kaikkeen, kuten ansioluettelon ja työhakemuksien tekemiseen sekä etuuksien hakemiseen, jotkut lähinnä henkistä tukea ja kannustusta. Myös tuen tarve työpaikalla voi vaihdella taustalla olemisesta läsnäoloon.

Eihän sitä voi niinku tietää muuten kuin että asiakaskohtaisesti ja varmaan niinku se tuen tarve että mihinkä tarvii tukea että tarviiko nyt ihan kaikkeen siinä, että laaditaan ansioluettelot. Niin jotkut tarvii ihan kaikkiin asioihin ja sitten taas on sellaisia jotka on hakeneet itse.

Tarvii ehkä enempi vaan sitä kannustusta.

Ja tsemppausta – –.

Työskentelyssä ei myöskään rajata aikaa eikä määrää, vaan ne saadaan katsoa asiakasläh-
töisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että työhönvalmentajilla on vapaus suunnitella prosessi aina
juuri kulloisenkin asiakkaan näköiseksi. Tämä myös mahdollistaa oikea-aikaisuuden asiak-
kaan näkökulmasta. Työhönvalmentajien mukaan oikea-aikaisuus on tärkeä osa asiakasläh-
töisyyttä.

Siis tätä ei rajata tätä aikaa eikä määrää millään lailla elikkä seki saahaan niinku
asiakaslähtöisesti mietittyä.

En mä tiä onko mulla kauheesti lisättävää, juuri tämä asiakaslähtöisyys. Ja se
vapaus suunnitella juuri sen asiakkaan näköiseksi tää prosessi.

Työskentelyssä lähdetään liikkeelle aina asiakkaan vahvuuksista ja voimavaroista. Yksi työ-
hönvalmentaja määritteli vahvuuden täsmäosaamiseksi, joka asiakkaalla on.

Ja sitten ne asiakkaan vahvuudet, että niinku se esimerkiksi millä mä markkinoin
niin kun sitä asiakasta, niin mä aina kerään ne sen vahvuudet siihen. Että mul on
täällä tällainen tyyppi jolla olisi tätä ja tätä osaamista ja se olisi kiinnostunut täl-
laisesta ja tällaisesta hommasta.

Niin, se täsmäosa sieltä just joo.

Toinen merkityksellinen asia IPS-toimintamallissa on toipumisorientaatio. Työhönvalmentajat
kuvasivat sitä, miten valmennettava on usein palvelun piiriin tullessaan potilaan roolissa ja
tottunut ehkä olemaan toimenpiteiden kohteena enemmän kuin aktiivinen toimija omassa
kuntoutumisprosessissaan. Työhönvalmennuksen aloittaessaan hänestä tulee asiakas, joka
on aktiivinen osapuoli ja työhönvalmentaja vastaanottava osapuoli. Asiakas itse antaa työ-
hönvalmentajalle tietoa siitä, mihin suuntaan lähdetään. Kun niin sanotut paperiasiat ja am-
matillinen profilointi on saatu kuntoon, asiakkaasta tulee työnhakija, joko työhönvalmentajan

avustamana tai itse aktiivisena toimijana. Lopulta, jos asiat menevät niin kuin toivotaan, asiakkaasta tulee työntekijä. Valmennettava muuttuu näin prosessin edetessä passiivisesta toiminnan kohteesta aktiiviseksi toimijaksi.

Ja kyllä mä aattelen, että kyllähän me ollaan niinku tosi toiveikkaiden asioiden äärellä. Tässähän katotaan eteenpäin, niinku tulevaisuuteen. Jotenki ehkä ite on ainakin miettinyt sitä, että no vaikka nyt tuo mikä käytiin toi prosessi, että miten sieltä potilaasta asiakkaaksi, työnhakijaksi ja työntekijähän on sitte se viimeisin jos työllistyy tai kun pääsee työllistyn. Niin tavallaan se toimijuushan muuttuu, elikkä hänestä tulee niinku oman elämänsä aktiivinen toimija. – – Ettäkö herkästi ollaan siinä hoidettavan roolissa vähän semmosessa voisko sanoa ehkä vähän passiivisessaki roolissa. – – Niin jotenki se on ehkä tämän semmosta parhautta.

Niin ja työntekijän näkökulmasta tää on niinku ehottomasti paras paikka toteuttaa semmoiseen toipumisorientaatioon perustuvaa ajatusmallia, kuntoutumismallia.

Ajatus työhönvalmennuksessa on aina vahvasti tulevaisuudessa. Työhönvalmentaja huolehtii kuitenkin siitä, että tavoitteet ovat sellaisia, että ne on mahdollista toteuttaa. Työhönvalmentajat kuvasivat tämän niin, että haetaan unelmia, mutta ei lähdetä tukemaan epärealistisia asioita.

Kolmantena toimintamallin vahvuutena nähtiin IPS-työhönvalmennukseen kuuluva moniammatillinen työote. Työhönvalmentajat kokivat merkitykselliseksi työnsä kannalta sen, että heillä ei ole hoitovastuuta suhteessa asiakkaaseen, vaan he saavat keskittyä kokonaan itse asiaan, asiakkaan työhönvalmennukseen. Toisaalta tämä mahdollisuus nähtiin myös osana asiakaslähtöisyyttä.

Ja se helpottaa tämä malli sen, että me tehhään ihan puhtaasti vain sitä työhönvalmennusta, että siinä ei mee se hoito ja se työhönvalmennus sekasi. Niin se on helpompi itelläki pittää niinku kristallinkirkkaana, että niin se on nyt tää mitä me tässä tehhään.

Ja sit se, että jos mä lähtisin vaikka aattelemaan sitä että tää ois jotenki niinku polilla oman työn ohessa tehtävää toimintaa, ku tässä saa keskittyä ihan oikeasti tähän. Että tässä ei niin kun ole sitä hoitovastuuta ikään kun ja semmosii – –. Tietenki me niitä sivutaan, ei sitä sairaanhoitajan viittaa voi nuin vaan heittää nurkaan. – – ja asiakaski tietää, että nyt me keskitytään tähän asiaan.

Työhönvalmentajat kuitenkin totesivat, että heidän tehtävänkuvaansa kuuluu silti myös arvioida asiakkaan jaksamista suhteessa työhön, arvioida asiakkaan toimintakykyä sekä sitä, miten asiakas jaksaa kaiken muutoksen. Työhönvalmentajat totesivatkin, että toinen työllistymisen edellytys on asiakkaan vointi. Jotta asiakas voi työllistyä, täytyy sairauden hoidon olla tasapainossa ja asiakkaan toipumisprosessin siinä vaiheessa, että työllistyminen on ajankohtaista. Hoitovastuu on kuitenkin terveydenhuollon puolella, mielenterveyden asiantuntijoilla.

Haastatteluissa nousi esiin myös työhönvalmentajien ajatus työstään missiotyönä, ihmisoikeustyönä. Työhönvalmentajat kokivat, että yksi tärkeä osa heidän työtään on toimia tietoisuuden levittäjinä ja mielenterveysongelmien tuoman stigman purkajina työelämätahon suuntaan. Samalla haluttiin myös lisätä työnantajien ymmärrystä työn ja työpaikkojen merkityksestä kuntouttavana elementtinä. Osa työhönvalmentajista ajatteli, että kylmäkäynnit, eli ennakolta sopimattomat käynnit työnantajien luona, ovat osa tätä missiotyötä sen lisäksi, että viedään tietoa tarjottavasta toimintamallista ja kuulostellaan yhteistyömahdollisuuksia.

Ja samalla [kylmäkäyntien aikana] me tehhään, ehkä tässä meidän kesken käytetty sellastakin ilmaisua, että missiotyö. Että samallaha me tehhään tätä tällasta niinku tietosuustyötä siitä mielenterveyden sanomasta ja kuinka tää työ nähhään kuntouttavana elementtinä.

Ja jotenkin mä ajattelen, että että ku puhuttiin siitä niinku missiotyönä niin kyllä me tehhään vähän semmosta ihmisoikeustyötä.

Ja jos IPSiä ajatellaan, niin sitä häpeän karistamista ja kaikkea mitä niinku siihen liittyy.

Sen lisäksi, että työhönvalmentajat kokivat tehtäväkseen stigman vähentämisen työmarkkinoilla, koki osa heistä missiotyön kohdistuvan myös terveydenhuollon toimijoihin.

Se missio on myös tuonne niinku hoitavalle taholle, että me ollaan ehkä esimerkkejä myös sitte semmosesta erilaisesta otteesta, mikä on ehkä sitä tulevaisuutta myös enemmän sillä puolella.

Uudella otteella viitattiin toipumisorientaatioon liittyvään suhtautumiseen asiakkaaseen aktiivisena toimijana passiivisen toiminnan kohteena olemisen sijaan sekä siihen, miten työ nähtiin kuntouttavana elementtinä.

7.1.2 Työhönvalmentajan rooli, työn organisointi ja verkostoyhteistyö toiminnan kehittämisen näkökulmasta

Työhönvalmentajat kokivat, että IPS-työhönvalmennus on hyvin toimiva ja tarpeellinen toimintamalli mielenterveyskuntoutujien työllistämisessä. Heiltä nousi kuitenkin haastatteluissa esiin myös erilaisia kehittämis ehdotuksia työn organisointiin, yhteistyöhön työnantajan kanssa, muuhun työskentelyä helpottavaan verkostoitumiseen sekä työhönvalmentajien omaan työhyvinvointiin liittyen. Nämä kehittämisajatuksukset myös linkittyivät eri tavoin toisiinsa.

Työhönvalmentajat kokivat, että olisi hyödyllistä, että heillä olisi jonkinlainen työkalu, jolla arvioida asiakkaan työ- ja toimintakykyä. Heidän mukaansa asiakkaat eivät useinkaan itse osaa erinäisistä syistä arvioida ammatillisen profiloinnin yhteydessä sitä, mihin he pystyvät. Tällaisena työkaluna tai arviointivälineenä voisi heidän mukaansa toimia esimerkiksi työkyvyn kartoitus tai toimintakyvyn arviointi, joka tapahtuisi osana IPS-työhönvalmennusta. Työhönvalmentajat totesivat tekevänsä toimintakyvyn arviointia osana työtään, mutta heillä ei ole siihen kuitenkaan varsinaista koulutusta.

Mutta jos tätä jotenkin niinku lähtis kehittämään tätä meidän [työtä], niin mun mielestä tähän vois jotain toimintakyvyn arviointia. Meillä tässä talossa on henkilöitä, jotka sitä pystyis tekemään. Vois olla semmonen, johon ohjataan.

Toisena vaihtoehtona työhönvalmentajat miettivät jonkinlaista alkukartoituspaikkaa, ensiporasta, jossa työ- ja toimintakyvyn arviointi voisi tapahtua esimerkiksi työkokeiluna. Ensiporras voisi toimia myös paikkana, jossa voidaan harjoitella työelämä taitoja ennen työhönvalmennukseen siirtymistä sekä saada elämään rytmiä. Ensiporras voisi olla myös ryhmämuotoista toimintaa. Työhönvalmentajat totesivat asiakkaiden olevan usein yksinäisiä, ja ryhmä antaisi kaivattua vertaistukea ja yhteisöllisyyttä.

Se ny vois olla joku sellainen paikka vaan mihinkä mä menisin että mä saisin rytmiä mun elämään. Tai joku tällanen että olis joku sellanen alkuporras että sitte niinku saataas ne tietyt jutut toimimaan. Ja sen jälkeen tulis sitte se työvalmennus siinä kohtaa kun se ihminen on niin sanotusti valmis.

Koska kyllä se kuitenkin vaatii aika paljo, et sä meet töihin jos sää et oo vaikka ikinä ollu tai siitä on kymmene vuotta tai vaikka siitä ei nytte olisi sitte ku vuosi aikaa mut jos sä oot käynyt vaikka pohjalla nii se kuitenkin vaatii tiettyjä asioita et sä pystyt siihe.

Ja nimenomaan se ryhmä, koska sehän on monella, justiin tänään yhen asiakkaan kanssa puhuttiin sitä, et ku on niin yksinäine et voisko jollain tavalla niinku verkostoitua.

Missä voisivat vähän ehkä vaihtaa kokemuksia.

Tällaisessa ensiortaan toiminnassa voisi työhönvalmentajien mukaan hyödyntää vaikkapa Kelan ammattilaisia, TE-palveluiden ammatinvalintapsykologia tai kokemusasiantuntijoita. Kokemusasiantuntijat voisivat heidän mukaansa rohkaista vielä palveluun osallistumista mietiviä asiakkaita. Haastattelussa kävi ilmi, että hankkeen ulkopuolisia tahoja on jo jossain määrin käytetty ensiortaan tapaan esimerkiksi asiakkaan kohdalla, jolla aktiivinen työnhaku ei ollut sillä hetkellä ajankohtaista, vaan piti harjoitella ja vahvistaa arjen taitoja ja osallisuutta. Työhönvalmentajilla oli myös kokemus, että mitä enemmän ollaan toimiston seinien ulkopuolella, sitä enemmän saadaan tietoa asiakkaan toimintakyvystä. Toiveena kuitenkin oli, että ensiporras olisi nimenomaan osa IPS-työskentelyä.

Se olis tosi hyvä juttu siihe alkuun sellasille joilla ny ei vielä olekkaan selvää se homma ja siinäähä pystys hyödyntää sitte esimerkiksi kaikkia Kelan ja TE-palvelun ammatinvalinnan psykologin ja tällaisten niin kun palvelua. Ja ja sitte vähän sitä suunnan miettimistä ja ettimistä jo siinä kohtaa niin se olis varmasti tosi hyvä. Ja sitte se yhteisöllisyys koska moni meidän asiakkaista on aika yksin siellä kotona niitten asioitten kanssa niin se mitä ne suurin osa sanoo että ne haluaa kuulua johonki.

Ja siellä vois olla just joku kokemusasiantuntija mukana.

Suhteen luominen työnantajiin on yksi osa työhönvalmentajien työnkuvaa ja myös yksi laatu-kriteerien mukaisen työhönvalmennuksen kriteereistä (THL, 2022c, s. 13–14). Ennalta suunnittele mattomat työnantajakontaktointit eli kylmäkäynnit nähtiin tarpeellisina. Kylmäkäynneillä jaetaan työnantajille tietoa hankkeesta sekä työhönvalmentajien työstä, että he ovat yrityksen ja työnantajan käytettävissä. Niiden aikana myös selvitetään yrityksen rekrytointitarvetta, minkä tyyppistä työtä heillä on tarjota ja millaisia työntekijöitä he ovat valmiita palkkaamaan.

Ja sitten ne kylmäkäynnit elikkä tarkoitetaan, että lähdetään ihan työnantajakäynneille. Ennakolta sopimatta. Ja tuota kartotetaan niitä piilotyöpaikkoja nimenomaan ajatuksena, että kaikkihan työpaikat ei välttämättä julkisiin hakuihin ees pääty.

Toisella hankealueella työhönvalmentajat olivat luoneet kylmäkäynneistä alustan, josta voivat uuden asiakkaan kohdalla katsoa, olisiko listassa joku potentiaalinen työnantaja, jolta lähteä kyselemään, mikä on heidän tilanteensa sillä hetkellä.

Toisaalta kylmäkäynnit ja erityisesti laatukriteereissä esitetty vaadittava työnantajakäyntien määrä koettiin kuitenkin haasteellisena. Pienissä kaupungeissa on rajallinen määrä työnantajia, joita kontaktoida, ja toisaalta suomalaiseseen tapaan ei kuulu useat lämmittelykäynnit ilman selkeää syytä. Työhönvalmentajat miettivätkin sitä, että mikäli toiminta laajenee ja tulee enemmän työhönvalmentajia ja asiakkaita, olisi hyvä olla erillinen työpaikkojen etsijä ja palvelun markkinoija, jolla olisi hyvät kontaktit työelämään. Työhönvalmentajat kokivat, että tähän työhön olisi hyvä saada ammattilainen, jolla on markkinoinnin osaamista. Tällöin tämä työ jäisi pois työhönvalmentajilta, joilla on enemmän hoitotyön kokemusta. Erillinen työpaikkojen etsijä ja palvelun markkinoija mahdollistaisi heidän mukaansa myös IPS-työhönvalmennuksen mukaisten kylmäkäyntien lisäämisen.

Varsinkin jos meillä ois vaikka enemmän sitte jatkossa valmentajia ja enemmän asiakkaita mun mielestä meillä kannattais olla myös semmonen työpaikkojen etsijä joka niinku kontaktois työpaikkoja ja kertois semmonen oikein myyntimies tai nainen.

Työn organisoinnissa työhönvalmentajat näkivät haasteena sen, että jokaisella työhönvalmentajalla on työalueena koko maakunta. Kun etäisyydet ovat pitkät, tarkoittaa tämä sitä, että työhönvalmentaja ehtii nähdä vähemmän asiakkaita päivän aikana. Ajomatkojen hyödyntäminen työhön koettiin haasteellisena. Työmatkoja voidaan jossain määrin hyödyntää esimerkiksi kuulumisten vaihtoon asiakkaiden kanssa. Matkoja on kuitenkin hankala hyödyntää esimerkiksi yhteydenottoihin työnantajien kanssa, sillä ajaessa ei pysty tekemään tarvittavia muistiinpanoja. Työhönvalmentajat miettivätkin, että heidän työnsä kannalta olisi järkevää jakaa työskentelyalueita maantieteellisesti, jolloin säästyisi sekä aikaa että rahaa.

Siis se alueiden jakaminen maantieteellisesti, koska se, niinku jos mietitään tätä meidän, tulee tosi paljon niin sanottua hukkaa, ajanhukkaa ja rahanhukkaa minun mielestä, koska me suunnataan ympäri maakuntaa. Siinäähän ei ole järjen hiventä että ajetaan perätysten [paikkakunta] ja [paikkakunta].

Työhönvalmentajia mietitytti myös oma jaksaminen. Työtä tehdään paljon yksin, ja asiakkaiden kanssa käsiteltävät asiat ovat usein raskaita. Työhönvalmentajat kokivatkin, että mahdollisuus soittaa työkaverille sekä yhteiset tiimit ovat tärkeitä sen kannalta, että saa jakaa työssä

eteen tulevia asioita. Yhtenä kehittämisaikajatkana nousi esiin työnohjauksen saaminen työhönvalmentajille.

No ehkä sellanen yks tärkeä osa tätä työtä mitä ei oo mun mielestä sivuttu tai on voitu sivuta. Mutta tuota se että kun tätä työtä tehdään yksin, niin se että on joku jonka kanssa jakaa sitä työtä ja sitä arkea ja niitä ongelmia, niin se on mun mielestä tosi tosi tärkeä asia. Ehkä jossain kohtaa jopa työnohjaus voisi olla tarpeen. Mutta niinku se että saa ainaki sitte täs tiimillä tai voi soittaa niinku. Jos on joku ja nyt toki tietysti ku hoitotahoki rupeaa olemaan tutumpi niin sitte toki tulee jaettua myös sinne päin. Mutta niinku se on mun mielestä sellanen aika iso osa tätä työtä, että niin kun sitä jaksaa sitte paremmin.

Asiakastyön osalta työhönvalmentajat nostivat esiin haasteena tilanteet, joissa asiakkaan prosessi ei etene. Tällöin he ajattelivat, että pitäisi olla mahdollisuus siirtää asiakas toiselle työhönvalmentajalle. Esimerkiksi joskus henkilökemiat eivät vain toimi. Toisena vaihtoehtona työhönvalmentajat miettivät sitä, voisiko olla mahdollista käyttää aikarajasta asiakkuudelle joissakin tapauksissa. Asiakas voisi sitten hakea uudelleen palveluun myöhemmin, kun työnhaku on ajankohtaista. Hankkeissa oli eri käytäntöjä siinä, voiko asiakkuutta laittaa tauolle vai ei.

Ja semmoseen vielä haluaisin palata siihen parannusehokuksiin, niin mä ajattelin että välissä se voisi olla hyvä just jos ei edetä mihinkää niin pyöräytettäis vaan vaikka toiselle valmentajalle.

No itse oon miettiny sitä, että pitäiskö tässä olla kumminki joku aikarajaus joidenkin kohdalla. Se toki voisi olla aika pitkä.

Toimintamalliin on sisäänrakennettuna ajatus verkostoitumisesta ja yhteydenotoista työnantajiin, mikä sai kiitosta työhönvalmentajilta. Työhönvalmentajat kokivat, että yhteistyökanavia on. Niitä saisi kuitenkin olla enemmän, ja yhteistyö voisi olla sujuvampaa.

Tässä on hyvää se, että meillä on niin paljon toisaalta aikaa sille semmoiselle jalkautumiselle ja verkostotyölle – –. Niin se on sitä hyvää, mutta se että jotenkin niinku se sujus paremmin ja nimenomaan ehkä just tuo TE-kuvio ja sinne suuntaan.

Mulla tulee mieleen yhteistyö verkostojen kanssa, TE-palvelut. Monia näistä varmaan niinku voi aina kehittää paremmaksi. Toki niitä jo on. Mutta toimivammaksi asiakkaan kannalta.

Ihannehan olis että me oltais jotenki yhtä ja samaa ettei tää sosiaalipuoli oo omaansa ja jotenki että liikaa on näitä tämmöisiä raja-aitoja. Mikä kuuluu mulle, tämä ei kuulu mulle, tähän kuuluu sulle tyypistä ajattelua ehkä.

Kuviot työeläkelaitoksen kanssa koettiin haasteellisiksi. Monimutkaiset ja yksilöllisesti toteutuvat ratkaisut asiakkaiden tilanteissa vaativat lisää tietoa aiheesta. Työhönvalmentajat toivoivatkin tietojen vaihtoa verkostoissa.

Jopa on niinku miettinyt että pitäisikö meidän tänne saada jotku erilliset eläkevakuutusyhtiön tyypit kertomaan omista kuvioista ja niinku ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta ku kuitenkin jonkun verran mekin sitä palveluohjausta on jouduttu niinku tekemään. Että jos sitten se suora työhön ryhtyminen ei ole nyt se heti ensimmäinen steppi. Toki näistä on jonkun verran on tietoa mutta tuota.

Työhönvalmentajat totesivat, että heidän työnsä tarjoamia mahdollisuuksia ei välttämättä aina haluta tai osata hyödyntää. Tämä voi koskea niin asiakasta kuin työnantajaakin. Osa työhönvalmentajista koki, että haluaisi kehittää työtään enemmän siihen suuntaan, että voisi olla enemmänkin apuna työpaikoilla. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, jos asiakas ei halua työnantajan edes tietävän hänen yhteyksistään hankkeeseen ja toivoo työhönvalmentajan pysyvän taustalla. Työnantajat taas eivät välttämättä tiedä sitä, millä kaikilla tavoin työhönvalmentajat voisivat auttaa heitä osatyökyisen työntekijän kohdalla. Työhönvalmentajat kokivatkin yhtenä tärkeänä tehtävänä suhteessa työnantajiin toimia kaikella tavalla tiedon jakajina. Työnantajat eivät useinkaan ole tietoisia mahdollisuudesta käyttää työhönvalmentajaa esimerkiksi tukena perehdyttämisessä, mahdollisuudesta hakea työolosuhteiden järjestelytukea tai vaikkapa palkkatukea. Työnantaja ei myöskään välttämättä huomaa ajatella osatyökyisen työntekijän työllistämistä harkitessaan, että mikäli hänelle tulee ongelmia työntekijän kanssa, hän voi ottaa yhteyttä työhönvalmentajaan, eli työhönvalmentaja voi toimia työnantajan tukena ja apuna haastavissa tilanteissa. Työhönvalmentaja voi esimerkiksi auttaa työnku-
van muutoksissa tai muutoin löytämään keinoja, joilla voidaan auttaa työntekijää pysymään työssä.

Työolosuhteiden järjestelytuki on esimerkiksi sellanen, että mitä nyt on täs työnantajien kanssa jokusen kerran siitä maininnu, niin ne on kaikki ollu siellä et, ai mikä en mä oo koskaan kuullukkaan, mistä sitä voi hakea ja näin. Että se nyt ainaki ekana tulee mieleen. Ja sitte se että myös palkkatuki on sellanen mistä kaikki työnantajat ei hoksaa kysyä että onko tällä palkkatukioikeutta esimerkiksi. Niin ihan tällaset konkreettiset käytännön asiat nyt tulee [mieleen].

Erityisesti suuret työnantajat eivät ole työhönvalmentajien mukaan olleet halukkaita palkkaamaan osatyökykyisiä työntekijöitä. Työhönvalmentajat arvelivat tämän johtuvan pelosta työntekijän mahdollisesta vaikutuksesta työnantajan työeläkemaksuluokkaan. Työhönvalmentajat totesivat myös osan työnantajista todenneen, että heillä on jo omasta takaa mielenterveyskuntoutujia. Vastauksena tähän eräs työhönvalmentaja kertoi tarjonneensa työnantajalle mahdollisuutta siihen, että hankkeen työhönvalmentajia voisi käyttää apuna ja tukena työnantajan omien työntekijöiden palatessa takaisin työhön. Työnantaja ei kuitenkaan ollut tarttunut tarjoukseen. Työhönvalmentajien mukaan suurtyönantajat eivät välttämättä myöskään ymmärrä sitä, että vaikka hankkeen kautta tulevalla työntekijällä olisikin haasteita, hänellä on myös vahva tuki taustallaan.

Isoilla yrityksillä on sitte se eläkevastuu, että kyllä se raha siinä luultavasti on. Sen takia ei lähe, että se on tullu selväksi tässä.

Joku työnantaja jopa sano tuon iha suoraan mulle, et on meillä on jo täällä omasta takaa näitä, ei me haluta lisää.

Työhönvalmentajat miettivät myös mahdollisuutta siihen, että rekrytointi tapahtuisi molempiin suuntiin. Esimerkiksi suurten yritysten kohdalla työnantajat voisivat ilmoittaa tarvitsemiensa kesätyöntekijöiden määrän ja työhönvalmentajat voisivat katsoa, löytyykö heiltä asiakkaita, jotka olisivat halukkaita työhön. Työhönvalmentajat miettivät, onko vuokrafirma-tyylinen ajatus kuitenkin liian kaupallinen ajatus terveydenhuollon viitekehysessä.

Ja sittehän siinä vois niinku tehdä, meillä vois olla vaik isoja yrityksiä jotka sanos vaikka, kesäksihän työllistetään paljo, et me tarvitaan näin ja näin paljo. Montako te pystysitte niinku antaa? Et vähän me oltais silloin tämmöne vähä niinku vuokrafirma joo, mut mitä väliä. Mitä se haittaa koska se ois kaikkien etu?

Mut mää en tiää se on ehkä vähän tähän maailmaan. Tuohan on vähän tuomonen kaupallinen juttu, niin meneekö se niinku, terveydenhuolto, se ehkä katoon vähän et sä noin voi tehdä.

Työhönvalmentajilla oli kahtalaisia kokemuksia työnantajien suhtautumisesta mielenterveyskuntoutujiin. Osa työnantajista suhtautuu työnhakijaan, jolla on mielenterveysongelma, negatiivisesti. Taustalta on työhönvalmentajien mukaan voinut paljastua aiemmat negatiiviset kokemukset kuntoutujien palkkaamisesta tai se että työnantaja kokee, että heillä jo kuntoutujia omasta takaa.

No kyllähä sitäki välillä valitettavasti kuuluu, että meillä on, he käyttää jopa tämmöstä sanaa, että meillä on kokemusta NÄISTÄ. Ja sehän sisältää jo jonkun hyvin, hyvin tämmösen leimaavan stereotyyppisen ajattelun.

Joku työnantaja jopa sanoi tuon ihan suoraan mulle, että meillä on jo täällä omasta takaa näitä, ei me haluta.

Toisaalta työhönvalmentajat kertoivat kohdanneensa myös hyvin ymmärtäväistä suhtautumista työtä hakevan työntekijän mielenterveyden haasteisiin. Työhönvalmentajien mukaan taustalta on voinut paljastua työnantajan omakohtainen tai läheisen kokemus mielenterveyden haasteista ja tätä kautta syntynyt ymmärrys tai kokemus hyvin sujuneesta kuntoutujan työllistämisestä.

Yrittäjällä saattaa itselläki olla taustalla jotain tai sitte menee läheiselleen tai jotain tämmöstä, niin sieltähän tulee ymmärrys.

Myös pelkällä hanke-sanalla voi työhönvalmentajien mukaan olla negatiivinen kaiku. Hankkeet ovat yleensä lyhytaikaisia ja niiden anti koetaan vähäiseksi. Hankekaapu voikin tuoda toiminnalle jatkumattomuuden leiman, jolloin tuntuu, että pitäisi olla esillä koko ajan, että muistetaan.

Toki ollaan käyty kyllä toisenki kerran ja tota ei meitä ole käännytetty ovelta, mutta se että se idea muuttuu että hei, olemme täällä edelleen olemassa eikä vielä ole hanke ohi. Kun sekini on vähän semmoinen että ajatellaan että OK, tuo hanke on nyt ja sitten se menee pois. Tän tyyppinen että virkistellään muistia että edelleen ollaan täällä olemassa. Ja edelleenhan se missiotyö, se ihmisoikeustyö sehän jatkuu kyllä, sitä sarkaa piisaa.

Osa on. Ei kaikki. Kyllä määhelle soitin niin hän sitte minulle kertoi, että joo, että mä yks kesä otin näitä tämmösiä ja ne jäi kaikki sitte sairauslomalle että en oikein enää halua mistään työllistymishankkeista. Ehkä hanke-sanakin on vähän hankala PKT-yrittäjille. Että tota saattaa aiheuttaa semmoista pientä, mitäs tämä nyt oikein tarkoittaa tai mitä vaikeuksia mulle tulee tästä tai tämmöistä vaivaa tulee sieltä että tuota. Ja jotkut sanoo heti suoraan että joo ei kiinnosta. Siellä voi olla tosiaan näitä kokemuksia taustalla.

Toisaalta hankkeisiin voi liittyä myös muunlaisia huonoja kokemuksia, jotka yleistetään koskemaan kaikkia hankkeita, kuten edellä esiin tuleva kokemus kuntoutujien sairauslomista. Tällaiset kokemukset saattavat aiheuttaa ylipäätään kielteistä suhtautumista työllistymiseen liittyviin hankkeisiin.

7.2 Työnantajat

7.2.1 Toimivaa yhteistyötä, motivoituneita työntekijöitä ja tärkeä rekrytointikanava

Haastateltujen työnantajien mukaan IPS-hankkeen tarjoama palvelu on ollut työnantajan kannalta toimiva kokonaisuus ja yhteistyö hankeen kanssa on sujunut hyvin. Työnantajat kertoivat palkanneensa hankeen kautta useampia työntekijöitä oman tarpeensa perusteella. Yhteydenotot hankkeen kanssa ovat voineet tapahtua joko pelkästään työhönvalmentajan taholta tai siten, että työnantaja on ottanut itse yhteyttä työhönvalmentajaan ja kysynyt, olisiko hänellä tarjota sopivaa henkilöä heille juuri nyt. IPS-hankkeesta olikin muodostunut yrityksille tärkeä uusi rekrytointikanava, jopa tärkeämpi rekrytointikanava kuin Kuntarekry.

Ja se on niinku täytyy sanoa, et se [IPS-hanke] on mulle paljon tärkeämpi kanava, kun esimerkiksi kuntarekry.

Joo ei saa lähteä [IPS-hanke]. Mää oon ainaki pulassa.

Työnantajat kertoivat saaneensa hankkeen kautta juuri sellaisia työntekijöitä, joita ovat tarvinneet. Työntekijät ovat olleet luotettavia, erittäin motivoituneita ja halukkaita työhön.

Mutta yleensä ainaki mitä mulla on ollu, ne työntekijät on hyvin motivoituneita ja halukkaita töihin.

Ja plus ne on luotettavia.

Ja ne tekee kaikkensa ja on motivoituneita tekemään. Ne haali sitä tietoa että mahdollisimman hyvin pystyy suoriutumaan siitä omasta työstä.

Työnantajien mukaan työhönvalmentajan rooli on merkittävä siinä, että hän tuntee työnantajan tarpeet ja toimintatavan. Näin hän osaa tarjota sopivaa työntekijää työnantajalle. Asiaa kuvattiin seuraavasti:

Ja se on ollu kyllä siinä tosi tärkeäs roolis, että se on tienny oikeata henkilöä mulle tyrkyttää ja sen takia se varmaan onki ollu niin helppoa. Se tietää, että minkälaista mä etsin – –.

Tärkeää onkin työnantajien mukaan myös se, että työhönvalmentaja tuntee työpaikan lisäksi riittävän hyvin työntekijän, jota hän työnantajalle tarjoaa, ja tietää näin ollen, millainen työ työnhakijalle sopii. Työnantajilla oli yksittäinen kokemus siitä, että hankkeen kautta tulleella työntekijällä ei ollutkaan riittävän selkeä kuva siitä, millainen vastaanotettu työtehtävä on. Työsuhde jouduttiin purkamaan, kun työntekijä ei sopeutunut työhön. Työnantajat miettivätkin sitä, että heidän pitäisi itse osata haastatteluvaiheessa käydä vieläkin tarkemmin läpi työtehtävien vaatimukset ja työskentelyolosuhteet, esimerkiksi melun määrä, kuinka fyysisesti raskas työtehtävä on ja paljonko se vaatii sosiaalisuutta. Toisaalta työnantajat toivoivat, että myös työhönvalmentaja tuntisi tarjoamansa työntekijän niin hyvin, että tietäisi, millainen työ hänelle sopii.

Työnantajat olivat miettineet työhönvalmentajien roolia laajemminkin ja arvostivat työhönvalmentajien taustalla tekemää työtä, jonka ansiosta työtä hakevat työntekijät ovat valmiimpia työelämään. Asiaa kuvattiin seuraavalla tavalla:

Mut kyllä se määrää tosi paljon mitä se tekee se valmentaja siel taustalla jo etukäteen ennen ku se tulee se työntekijä haastatteluun – –. Et se osaa niinku valmentaa sitä.

Työnantajien mukaan työhönvalmentajan rooli on tärkeä nimenomaan siinä, että hän saattaa työntekijän ja työnantajan yhteen. Työhönvalmentaja on voinut soittaa, että hänellä on tarjolla työntekijä ja sopia haastatteluajan. Joissakin tapauksissa työhönvalmentaja on ollut mukana myös haastattelussa, mutta ei aina. Työnantajat kuitenkin totesivat, että on hyvä, että työhönvalmentaja on tarvittaessa mukana haastattelussa sekä myös työpaikkakäynnillä, jonka aikana tutustutaan työpaikkaan ja tarjolla olevaan työtehtävään. Tällöin voidaan hyödyntää myös työhönvalmentajan ammattitaitoa tehtävän sopivuutta mietittäessä sekä siinä, kun mietitään työaika työntekijän kunnon mukaiseksi. Myös työsopimuksia tehtäessä työhönvalmentaja on tarvittaessa ollut mukana työnhakijan tukena.

Työnantajien mukaan työhönvalmentajaa ei pääsääntöisesti ole enää tarvittu työsuhteen solmimisen jälkeen. Joskus työhönvalmentaja on saattanut olla alkuun jonkun päivän työntekijän tukena, kunnes tämä on huomannut pärjäävänsä itse. Muutaman kerran työhönvalmentajaa on tarvittu myös työtehtävän tai työalueen räätälöimiseen työntekijälle sopivaksi. Itse perehdytys työhön sekä työhönopastaja on työnantajien mukaan tullut heiltä itseltään, eivätkä he kaivanneet työhönvalmentajien tukea tähän. Myös yhteydenpito työnantajan ja työhön-

valmentajan välillä on työsuhteen alkamisen jälkeen ollut työnantajien mukaan lähinnä kuulumisten vaihtamista. Työhönvalmentaja on voinut soittaa tai käydä kyselemässä paikan päällä, miten menee ja onko kaikki ok. Taustallakin toimivalla työhönvalmentajalla nähtiin kuitenkin olevan merkitystä:

Mun ei tartte niinku stressata sitä että jos mulla on pula niin mä soitan vaan help.

Tieto työhönvalmentajan olemassaolosta tarkoitti, että työnantajan ei tarvitse stressata sitä, mitä tekisi, jos tulee jotain ongelmaa työntekijän kanssa. Tarvittaessa työhönvalmentaja voi tulla työnantajan avuksi ja tueksi.

7.2.2 Tietoisuuden lisäämistä, omista ennakoasenteista luopumista ja yhteiskuntavastuun kantamista

Työnantajat totesivat, että osatyökykyisellä työntekijällä ei sinänsä ole ollut vaikutusta työyhteisöön. Työnantajien mukaan IPS-hankkeen kautta tulevat työntekijät aloittavat työnsä työntekijöinä muiden työntekijöiden joukossa. Työnhakuvaiheessa hakijan rajoitteet ovat tiedossa, mutta työyhteisölle niistä ei ole työnantajien toimesta kerrottu, vaan työntekijät ovat voineet tehdä sen itse, jos ovat halunneet näin toimia. Uuden työntekijän palkkaamisen ratkaisee työnantajien kohdalla työtilanne ja työntekijän tarve. Työnantajilla oli kuitenkin ajatus siitä, että he haluavat antaa kaikille työnhakijoille mahdollisuuden. He halusivat myös olla tuke-
massa ihmisiä työelämään. Haastatellut työnantajat suhtautuivatkin osatyökykyisten työntekijöiden työllistämiseen positiivisesti.

Mä en mitenkää erittele sitä, että onko hänen taustasa mikä. Että mä annan jokaiselle sen mahdollisuuden, ja se on kyl kannattanu. Niillä on ihan samat oikeudet kuin muillaki mun työntekijöillä.

Tietenki me halutaan tämmösiä asioita ku ne on nuoria ja että meki halutaan tukea heitä sitte tässä työelämään – –.

Ja sitte ollaan mietitty sitäki että kyllähä se niinku puhutaan syrjäytymisestä ja tämmösistä kaikista niin että kyllä ihmisille pitää antaa mahollisuus.

Itse työntekijään työnantajat kokivat työsuhteella olleen myönteisen vaikutuksen. Työn mukanaan tuoman hyvän olon näkee työnantajien mukaan työntekijän kasvoista ja yleisenä

olemuksen muuttumisena. Työssä käymisen myötä työntekijän arkeen on myös muodostunut rytmi. Lisäksi työntekijä on voinut kokea, että on tärkeä jossain, ja se on tuonut häneen itsevarmuutta.

Kyllä sen aamulla näkee kasvoista. Kyllä ne ovat ilosia. Ja sitteku tottuu siihe työn tekemiseen ja niihi työkavereihi – –. Kyllä sen näkee heiän kasvoistaki. Aamullaki se huomenta sanominen on aivan erinäköstä ku sillon alussa.

On tullu se rytmi. Ja sitte se että niin kun se oma fiilis nousee sieltä kun kokee olevansa tärkeä jossain. Niinku et se luo sitä itsevarmuutta omaan itseen.

Haastatellut työnantajat totesivat työntekijien tarvitsevan ylipäättään tietoa siitä, että on tällainenkin kanava, jota hyödyntää työntekijöiden palkkaamisessa. Heidän mukaansa työhönvalmentajat voisivat ihan vain käydä työpaikoilla kertomassa hankkeesta ja näin lisätä työntekijien tietoisuutta. Kun sitten työnantajalla on sopiva tilanne ja tarve rekrytoinnille, olisi kanava jo auki.

Kyllä mä veikkaan, että silläki on varmasti [merkitystä] että ihmiset tietäis että on tämmöinenki kanava mitä voisi hyödyntää. Että vaikka menisi vaan ensiksi ihan työvalmentaja tapaamaan.

Työnantajat arvelivat, että työntekijien saaminen palkkaamaan osatyökykyisiä voi kuitenkin vaatia sitä, että työnantajan pitää päästää irti omista henkilökohtaisista ennakkosenteistaan. Työnantajilla oli kokemusta siitä, miten osatyökyinen työntekijä työnhakijana voi olla ”punainen vaate” joillekin työnantajille. Työnantajat totesivat, että osatyökyisen työntekijän palkkaamista pitäisi vain kokeilla. IPS-työhönvalmennuksen mukaisella toimintamallilla työnantajalla ei ole heidän mukaansa mitään menetettävää.

Laskee ne omat ennakkomöröt pois sieltä itteltänsä. Kokeilla, mitä siitä voi menettää? Ei mitään – –. Mä veikkaan, että se on henkilökohtasia mörköjä.

Et kun tavallaan siellä on semmosia kansanjohtajia, et jos on joku niinku mielen-terveysongelma, niin se voiki olla sitte punanen vaate jolleki.

Vaikka haastateltujen työntekijien suhtautuminen osatyökykyisten palkkaamiseen olikin myönteinen, arvelivat he, että hidasteena työllistämislle voi olla se, että järjestelyt osatyökyisen työntekijän kohdalla voivat olla muita työntekijöitä työläämpiä. Omasta kokemuksesta he nimesivät huomioitaviksi asioiksi työvuorojärjestelyt, työtehtävät, työolosuhteet sekä myös

ilmapiirin, joka huomioi kaikki työntekijät. Työnantajat kertoivat kuitenkin kohdanneensa muitakin työnantajia, jotka ovat osoittaneet kiinnostusta osatyökykyisten työllistämistä kohtaan, kun he itse ovat kertoneet hankkeen tarjoamasta avusta ja toimintamallista. IPS-toimintamallin kautta työntekijöitä palkanneiden työnantajien kiinnostus kertoa omasta hyvästä kokemuksesta tietoisuuden kartuttamiseksi olikin havaittavissa selkeästi. He halusivat jakaa toisille työnantajille tietoa, miten he ovat saaneet motivoitunutta työvoimaa ja auttaneet samalla ihmisiä elämässä eteenpäin antamalla mahdollisuuden työhön. Kertoessaan kokemuksistaan he ovat toimineet hyvinä esimerkkeinä yhteiskuntavastuun kantamisesta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että IPS-työhönvalmennusmalli on syntynyt tarpeeseen ja osoittautunut toimivaksi menetelmäksi saada mielenterveyskuntoutujat työelämään. Erityisen toimivaksi mallin tekee asiakaslähtöisyys ja toipumisorientaatioajatus sekä moniammatillinen työskentely. Näiden ansiosta valmennuksessa voidaan keskittyä kuntoutujan työllistymisen tukemiseen oikea-aikaisesti ja riittävän intensiivisesti. Työ nähdään myös tärkeänä ihmisoikeustyönä ilmiön ympärillä olevan häpeäleiman purkamiseksi sekä yhteiskunnallisen tietoisuuden lisäämiseksi. Mielenterveyden ongelmat ovat niin yleisiä ja koskettavat suoraan tai välillisesti niin isoa osaa suomalaisista, että häpeän tilalle tarvittaisiin hyväksyntää ja tukea. Myös mielen sairaudesta voidaan toipua. Työllistymisen tukeminen osana kuntoutumista tulisi olla mahdollisuus jokaiselle sitä haluavalle.

Haastatteluissa työhönvalmentajat puhuivat työstään missiotyönä ja asiakkaan asioiden ajamisena. Leinosen (2018, s. 137) mukaan mielenterveystyössä sosiaalisen asiantuntijuuden paikka määrittyy osana oikeudenmukaisuuden kysymyksiä ja asiakkaan oikeusturvasta huolehtimalla. Kuten työhönvalmentajat totesivat, he tekevät tärkeää ihmisoikeustyötä. Edelleen Leinosen mukaan sosiaalityön osana on toipumisuskon ja toivon herättäminen elämän mielekkyyteen sekä sen ylläpitäminen. Myös tämä näkyi tutkimuksessa. Työhönvalmentajilla oli vahva ajatus toipumisorientaatiosta osana asiakkaan kuntoutumista ja työllistymisprosessia. Työhönvalmentajat kuvasivat ajatusten olevan tulevaisuudessa ja kokivat olevansa toiveikkaiden asioiden äärellä. He kuvasivat sitä, miten asiakkaan toimijuus muuttuu kuntoutumis- ja työllistymisprosessin aikana. Passiivinen toiminnan kohteena oleminen muuttuu aktiiviseksi toimijuudeksi omassa elämässä. Järvikosken ja Härkäpään (2011, s. 143) mukaan kuntoutumisessa onkin pyrkimyksenä valtaistuminen. Tämä tarkoittaa heidän (s. 146) mukaansa sitä, että valtaistuminen syntyy kokemuksista, kun nähdään, että vaikeuksista on mahdollista selviytyä ja saada aikaan toivottuja muutoksia elinoloihin ja elämäntilanteeseen. Edelleen he (s. 145) toteavat, että kuntoutujan valtaistumisprosessissa olennaista on mahdollisuuksien avaaminen oman elämän suunnitteluun sekä valintojen ja päätösten tekoon. Juuri tätä prosessia työhönvalmentajat kuvasivat haastatteluissa prosessina potilaasta ensin asiakkaaksi, sitten työnhakijaksi ja lopulta työntekijäksi. Leemannin ym. (2022, s. 106) mukaan työllä ja työssä käymisellä onkin elämässä selvästi suurempi merkitys kuin pelkkä toimeentulon hankkiminen. Heidän mukaansa työelämän ja osallisuuden välinen suhde on hyvin monitahoinen. Työ lisää osallisuutta taloudellisten mahdollisuuksien myötä, mutta myös tuomalla elämään merkityksellisyyttä ja sosiaalisuutta. Myös työnantajat olivat havainneet tämän muutoksen

työntekijöissä. He kuvasivat sitä, miten työntekijässä näkyy sosiaalisuuden lisääntyminen sekä se, että he kokevat tekevänsä jotain merkityksellistä osana yhteiskuntaa.

Tutkimusaineistossa todentui myös Järvikosken ja Härkäpään (2011, s. 146) ajatus siitä, miten IPS-toimintamallin kaltaisilla muutokseen tähtäävillä väliintuloilla vaikutetaan toimintaympäristöihin, joissa valtarakenteet rajoittavat asiakkaan osallistumista yhteiskuntaan. Työhönvalmentajat kertoivat tekevänsä tietoisuustyötä mielenterveyden sanomasta ja siitä, kuinka työ nähdään kuntouttavana elementtinä. Tutkimuksemme perusteella työ ja työpaikat pitäisi-kin nähdä olennaisena osana kuntoutumisprosessia. Osatyökykyisen kuntoutuminen työntekijäksi vaatii, että hänellä on aidosti mahdollisuus ja yhteys työelämään. Asiakkaan kuntouttaminen ja valmentaminen työelämäkykyiseksi irrallaan työelämäyhteydestä ei tunnu järkevältä senkään vuoksi, että yhdeksi haasteeksi työllistymisessä koettiin työnhakijan ja työpaikan yhteen saattaminen. Tarvitaan rinnalla kulkijaa ja sillanrakentajaa. Tämä nousi esille niin työhönvalmentajien kuin ja työnantajienkin haastatteluissa. Myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että mikäli kuntoutus toteutuu irrallaan työelämässä, ei valmiuksien ja taitojen kohentuminen ole johtanut työmarkkinoille saakka (Härkäpää ym., 2013, s. 15). Toisaalta tietoisuustyötä tarvitaan työhönvalmentajien mukaan myös hoitotahon suuntaan, jotta sielläkin ymmärrettäisiin työn merkitys osana mielenterveyskuntoutujan kuntoutumista.

Tarvittaisiin myös aktiivista tiedottamista työnantajien suuntaan. Saadut tulokset viittaavat siihen, että työllistymisen haasteet liittyvät kuitenkin enemmän tiedon puutteeseen kuin ennakkoluuloihin tai tuen puutteeseen työllistämiprosessissa. Haastatteluissa nousi esiin se, että työnantajat eivät ole tietoisia IPS-hankkeen kaltaisista mahdollisuuksista työllistää työntekijöitä eikä siitä, millaisia tukimuotoja heille yhteiskunnan taholta on tarjolla osatyökykyisen työntekijän työllistämiseen liittyen. Tällaisia ovat esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytuki sekä asiakkaan mahdollisuus saada TE-toimistosta todistus suurtyönantajalle siitä, että on siellä asiakasrekisteriin merkittynä osatyökykyiseksi työnhakijaksi, jolloin hänen jäämisensä työkyvyttömäksi työssäolon viiden ensimmäisen vuoden aikana ei vaikuta työnantajan työeläkemaksuluokkaan (TE-palvelut, 2022). Myös aiemmista tutkimuksista on noussut esiin, että työnantajien tiedon puute työvoimapolitiittisista tukitoimenpiteistä on yksi este työllistymiselle (Härkäpää & Järvikoski, 2011, s. 129). Osatyökykyisten työllistymisen kannalta yhtä tärkeää kuin työntekijän tuen järjestäminen olisi työyhteisöjen ja työnantajien tiedottaminen erilaisista mahdollisuuksista ja vaihtoehdoista.

Yhteistyötä verkostojen kanssa tulisi aktiivisesti kehittää. TE-palveluiden kanssa tehtävän yhteistyön tulisi olla sujuvampaa ja sitä voisi olla enemmän. Esimerkiksi toisella hankealueella on jo väylä yhteydenpitoon työkykykoordinaattoreiden kanssa TE-palveluissa. Siellä heillä on käytössään pooli, jossa näkyy työkykykoordinaattorien kokoama lista yrityksistä, joiden kanssa on neuvoteltu ja jotka ovat osoittaneet tahtonsa työllistää osatyökykyisiä. Yhteydenpito on kuitenkin jäänyt vähäiseksi. Työhönvalmentajat kaipasivat myös tietoa asiakkaiden erilaisissa tilanteissa eläkevakuutusyhtiöiden suunnalta ja toisaalta Kelasta. Yhteistyön parantaminen eri tahojen kesken hyödyttäisi kaikkia osapuolia.

Mielenterveyden keskusliiton (i.a.-a; i.a.-b) mukaan asenteet mielenterveysongelmista kärsiviä kohtaan ovat parantuneet, mutta sairauden tuoma stigma vaikuttaa kuitenkin yhä mielenterveyden ongelmista kärsivien arkeen ja työllistymiseen. Mielenterveysongelmien tuoman stigmaton purkamista työmarkkinoilta tarvitaan siis edelleen. Haastatteluissa nousi esiin aiempien huonojen kokemusten sekä omien ennakkoluulojen aiheuttama kielteinen suhtautuminen osatyökykyisten palkkaamiseen. Myös aiemmista tutkimuksista on noussut esiin, että työnantajien kielteiset asenteet ovat yksi este työllistymiselle (Härkäpää & Järvikoski, 2011, s. 129). Vaikuttaa siltä, että tarvittaisiin tietoinen päätös antaa myös osatyökykyisille työnhakijoille mahdollisuus työhön. Työnantajia kannattaisi kannustaa tällaisen yhteiskuntavastuun kantamiseen. Yhteiskunnallisen tietoisuuden kautta helpotettaisiin mielenterveyskuntoutujien itsellään pitämän häpeäleiman poistamista. Tämä voisi helpottaa kuntoutujien työelämään hakeutumista sekä tarjotun avun vastaanottamista. Tällä hetkellä työnhakijan sisäinen stigma saattaa estää ymmärryksen ja hyväksynnän saamisen, koska asiasta ei uskalleta vielä puhua. Pelko mielenterveysongelman tuomasta stigmasta saattaa myös estää asiakasta hyödyntämästä työhönvalmentajan antamaa tukea ja apua työpaikalla. IPS-toimintamallin mukaisesti työhönvalmentajat toimivat työpaikalla paitsi työntekijän myös työnantajan ja koko työyhteisön tukena. Tätä työpaikalla annettavan tuen hyödyntämistä olisi mahdollista lisätä huomattavasti nykyiseen verrattuna.

Vaikka työhönvalmentajat pitivätkin IPS-toimintamallia hyvin toimivana, nousi heiltä myös monia ajatuksia siitä, miten toimintaa voitaisiin kehittää vieläkin paremmin asiakasta palvelevaksi. Näihin kehitysehdotuksiin kannattaisi tarttua. Esimerkiksi asiakkaiden maantieteellinen jakaminen työhönvalmentajien kesken kannattaisi organisoida uudelleen. Tällöin aikaa säästyisi asiakkaiden ja työnantajien kohtaamisiin, ja tästä olisi myös taloudellista hyötyä. Myös työhönvalmentajien esiin nostama ajatus ensiportaasta on varteenotettava. Ensiportaassa

kartoitettaisiin asiakkaiden toimintakykyä sekä vahvistettaisiin elämönhallintataitoja, koska joskus työkyvyn puutteet ovat työssä jaksamisessa ja työyhteisöön osallistumisessa (ks. taulukko 1). Vaikka työtehtävästä suoriutuminen onnistuisikin, saattaa työpaikalle ajoissa ehtiminen tai työyhteisössä sosiaalisesti toimiminen olla haastavaa. Ensiportaan mahdollistamiseksi yhteistyötä hyvinvointialueen toimijoiden kesken tulisi kehittää. Etelä-Pohjanmaalla IPS-työhönvalmennus on jäämässä osaksi hyvinvointialueen toimintaa (S. Hyövälti, henkilökohtainen tiedonanto, 17.5.2023). IPS-hankkeen toimisto Seinäjoella sijaitsee samassa talossa ja kerroksessa kuin toimintakykykeskuksen ja kuntoutustutkimuspoliklinikan tilat. Yhteistyölle toimintakyvyn kartoittamiseksi olisi näin luonnolliset olosuhteet. Elämönhallintataitojen vahvistamiseen voisi hyödyntää esimerkiksi ryhmätoimintaa ja kokemusasiantuntijoita. IPS-toimintamallissa palvelun lähtökohtana on nopea työnetsintä (IPS, i.a.). Työhönvalmentajien mukaan työnetsintää voisi edeltää kuitenkin tarvittaessa asiakkaan työllistymisedellytysten arviointi tai työkokeilu työhönvalmennuksen yhteydessä, ei irrallisena toimenpiteenä.

Työkykyohjelmasta (STM, 2022) selviää, että arviolta 65000 osatyökykyistä on työelämän ulkopuolella ja moni heistä haluaisi osallistua työelämään. He eivät kuitenkaan löydä työkykyään vastaavaa työtä ja saa riittävää tukea työllistymiseensä. Tarvitaankin paitsi työtä ja työtehtäviä kaiken kuntoisille ja ikäisille myös erilaisia toimia, jotka tukevat ja mahdollistavat työelämässä pysymisen ja sinne pääsemisen. Koistisen (2010, s. 117) mukaan työhön osallistumisen tulisi kuitenkin olla työntekijän työkyvyn ja toiveiden mukaista ja yhteiskunnallisten instituutioiden tulisi tukea työn tekemistä. IPS-työhönvalmennus näyttäisi olevan yksi hyvin toimiva malli Koistisen (s. 119) kaipaamasta yksilölliset valinnat mahdollistavasta ja koko työuran kattavasta tavasta tukea työn tekemistä. IPS-toimintamalli näyttäisi toimivan työuran tukemisessa missä tahansa sen vaiheessa.

9 POHDINTA

Vaikka tutkimuksemme aineisto onkin työnantajien osalta suppea, osoittivat jo nämä haastattelut sen, että ihminen voi olla täysipainoinen työntekijä yksilöllisestä haitastaan huolimatta, kun vain sopiva työpaikka ja työntekijä kohtaavat. Kohtaaminen vaatii kuitenkin kolmannen osapuolen, tässä tapauksessa työhönvalmentajan, joka on täsmätyökykyisen työnhakijan tukena muutoksessa potilaasta työntekijäksi. Hän toimii myös yhteyden luojana työmarkkinoille. IPS-toimintamallin kaltaista työtä siis tarvitaan, jotta työmarkkinoiden ulkopuolella olevat saisivat mahdollisuuden työntekoon. Tällaista toimintaa pitäisi tukea ja laajentaa edelleen. IPS-hankkeen jääminen osaksi hyvinvointialueen omaa toimintaa Etelä-Pohjanmaalla on askel oikeaan suuntaan osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien vahvistamisessa.

Aineiston hankinnassa työhönvalmentajien osalta haastateltavien edustus oli kattava. Etelä-Pohjanmaalla haastatteluun osallistuivat hankkeen kaikki työhönvalmentajat ja Lapissa kaksi kolmesta työhönvalmentajasta. Työhönvalmentajien osalta aineiston voidaankin ajatella antavan hyvän kuvan Etelä-Pohjanmaan ja Lapin IPS-hankkeiden työhönvalmentajien kokemuksista ja näkemyksistä IPS-työhönvalmennuksen vahvuuksista ja haasteista sekä siitä, miten he ajattelevat työhönvalmentajien voivan tukea sekä osatyökykyistä työntekijää että työnantajaa työllistymisprosessissa. Haastateltavia työnantajia taas oli kolme, joista kaksi edusti samaa työnantajaa, eikä opinnäytetyön perusteella voida näin tehdä yleistettäviä päätelmiä työnantajien kokemuksista ja tarpeista osatyökykyisten palkkaamiseen liittyen IPS-hankkeen kautta. Saatu aineisto auttaa kuitenkin ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä sen omakohtaisesti tuntevien työnantajien näkemyksien ja kokemuksien kautta sekä antaa kolme esimerkkiä siitä, millaisena työntekijöiden työllistäminen sekä yhteistyö hankkeen kanssa näyttäytyy työnantajan näkökulmasta. Rohkaisevaa on, miten positiiviseksi työnantajat yhteistyön kokivat ja miten he kokivat saaneensa tarpeitaan vastaavia, luotettavia ja motivoituneita työntekijöitä hankkeen kautta. Haastateltavien työnantajien mukaan tällaiselle toiminnalle olisi enemmänkin kysyntää, jos siitä vain tiedettäisiin. Tarvittaisiinkin aktiivista tiedottamista työnantajille erilaisista mahdollisuuksista, joita osatyökykyisten työllistämiseen liittyen on olemassa.

Tutkimuksessa haastateltujen työnantajien aineistot jäivät pienemmiksi ja ehkä myös sisällöltään vähäisemmiksi kuin työhönvalmentajien aineistot. Tähän vaikutti todennäköisesti osaltaan haastateltavien pienempi lukumäärä. Toisen syyn voisi ajatella olevan se, että työnantajat eivät kuitenkaan ole kovin hyvin sisällä IPS-työhönvalmennusmallissa eikä heille näin

ollen välttämättä muodostu kokonaiskuva prosessista. Työnantajat eivät välttämättä ole tietoisia kaikesta siitä, mitä työhönvalmentajat tekevät tai voisivat tehdä paitsi asiakkaan myös työnantajan kanssa. Toisaalta työllistäminen IPS-hankkeen kautta oli myös sujunut molempien työnantajatahojen mukaan niin sujuvasti ja ongelmitta, että he eivät keksineet juurikaan parannettavaa malliin ja tehtyyn yhteistyöhön. Työhönvalmentajat taas olivat joutuneet kohtaamaan myös ne vaikeudet, joita voi liittyä uusien työnantajayhteyksien saamiseen ja luomiseen, koko työnantajayhteistyön kirjon onnistuneista yhteydenotoista täystyrmäykseen työnantajien taholta. Työhönvalmentajien ymmärrys ja tieto IPS-työhönvalmennusmallista nousee paitsi heidän saamaansa koulutuksen teoriapohjasta myös käytännön työn tuomasta kokemuksesta sekä yhteistyöstä toisten työhönvalmentajien kanssa. Työhönvalmentajilla on näin eri tavalla ymmärrys IPS-toimintamallin mukaisen työhönvalmennuksen muodostamasta kokonaisuudesta ja prosessista, siitä kaikesta työstä, mikä tapahtuu jo ennen sitä, kun asiakkaasta otetaan yhteyttä mahdolliseen työnantajatahoon, mitä tapahtuu yhteydenoton jälkeen sekä siitä, miten yhteistyö asiakkaan kanssa jatkuu työsuhteen aikana. Työnantajien näkökulma koko työllistymisprosessiin on siis kapeampi kuin työhönvalmentajien. Jotta työnantajien kokemuksista saataisiin parempi kuva, tarvittaisiin kattavampi jatkotutkimus työnantajia koskien.

Alun perin tutkimuksessa oli tarkoitus yhdistää sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä, verkkokyselyä ja teemahaastattelua, jotta saataisiin monipuolinen kuva tutkittavasta aiheesta. Määrällisen tutkimuksen keinoin saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta sillä ei välttämättä kuitenkaan kyetä riittävästi selvittämään asioiden syitä (Heikkilä, 2014, s. 15). Laadullinen tutkimus taas auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta sekä sen käyttäytymisen ja päätösten taustalla olevia syitä. Webropol-kyselyn onnistuminen olisi auttanut saamaan laajemman kuvan aiheesta ja myös nostanut esiin erityisesti työnantajien kokemuksia ja tarpeita osatyökykyisten työllistämiseen liittyen.

Opinnäytetyöhömmme liittyvä Webropol-kysely lähetettiin kahdella eri hankealueella kaiken kaikkiaan 120 työnantajalle, joista osa oli IPS-hankkeen kautta työntekijöitä palkanneita työnantajia, osa hankkeen muita työnantajakontakteja. Yksikään työnantaja kummallakaan hankealueella ei vastannut kyselyihin. Mietimme sitä, oliko kyselyn lähettämisaikakohdalla vaikutusta kyselyyn vastaamiseen. Etelä-Pohjanmaalla kysely lähti työnantajille ensimmäisen kerran lähellä joulua. Toisen kerran taas kysely lähti työnantajille vuodenvaihteen jälkeen, jolloin oli juuri siirrytty hyvinvointialueelle. Tällöin osa kyselyihin liittyvistä sähköposteista meni

ilmeisesti roskapostiksi ja jäi näin ehkä huomaamatta. Kyselyn kolmaskin lähetyskerta jäi kuitenkin ilman vastauksia. Ajattelemmekin, että se että kolmella lähetyskerralla kukaan ei vastannut kyselyihin, ei voi selittyä vain näillä syillä. Kun lisäksi myös molemmat Lapin alueella lähetetyt kyselyt jäivät ilman vastauksia, on syitä kyselyyn vastaamattomuuteen etsittävä muualtakin.

Yksi syy kyselyihin vastaamattomuuteen voi olla se, että työnantajat ovat yksinkertaisesti niin kiireisiä, että eivät ehdi paneutua sähköposteihin ja kyselyihin. Ehkä kysely koettiin liian pitkäksi ja aikaa vieväksi tai kyselyihin vastaaminen ylipäätään koetaan turhaksi ajanhukaksi. Työnantajien saavuttaminen olisikin todennäköisesti vaatinut henkilökohtaista kontaktointia joko paikan päällä käymällä tai soittamalla. Tällöin yksi mahdollisuus olisi ollut soittaa työnantajille ja samalla täyttää kysely tai vain soittaa työnantajille sähköpostin lähettämisen jälkeen ja muistuttaa kyselystä. Meillä ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta tähän, sillä emme voineet saada työnantajien yhteystietoja sairaanhoitopiirin ja hyvinvointialueen salassapitosäännösten vuoksi. Toinen syy voi olla se, että ”hankekaapu” sekoitti työnantajia. Työnantajat saattavat työllistää työntekijöitä monenlaisten eri hankkeiden ja ohjelmien kautta eikä IPS-hanke erottunut sieltä. Kolmas syy voi olla se, että aika ei vain ollut vielä kypsä täsmätyökykyisten, tässä tapauksessa mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyvään kyselyyn. Vaikka mielenterveysongelmat ovat olleet esillä paljonkin julkisessa keskustelussa, koemme, että mielenterveysongelmiin liittyvä stigma on yhä vahva. Ehkä työnantajat eivät halua yhdistää yrityksensä nimeä tällaisiin hankkeisiin siitä huolimatta, että osallistuminen kyselyyn olisi tapahtunut anonymisti. Ehkä ajatus yhteiskuntavastuun kantamisesta täsmätyökykyisiä palkkaamalla ei ole vielä lyönyt itseään läpi, eivätkä työnantajat näin ollen vielä osanneet tarttua aiheeseen. Ehkä IPS-työhönvalmennuksen kaltaisia täsmätyökykyisiä työntekijöitä tukevia palveluja ei vielä olla ymmärretty tulevaisuuden rekrytointikanavana.

Opinnäytetyön tekeminen opetti sosiaalialan eettisestä osaamisesta, miten haavoittuvassa asemassa olevien, tässä tapauksessa työelämän ulkopuolella olevien mielenterveyskuntoutujien, asemaan voidaan vaikuttaa yhteiskunnassa (ks. SOAMK Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit, 2023). Se opetti, miten IPS-työhönvalmennuksen kaltaisen toimintamallin avulla voidaan edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja moninaisuutta työelämässä ja yhteiskunnassa yleisemminkin.

Sosiaalialan asiakastyön osaaminen nousi esille työhönvalmentajien haastatteluissa, kun he kuvasivat sitä, miten he toimivat dialogisesti vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden kanssa, ja

kykenivät myös refleктоimaan kriittisesti omaa toimintaansa. Työhönvalmentajat kuvasivat, miten asiakkaan palveluprosessi voidaan suunnitella, toteuttaa ja arvioida asiakkaan osallisuutta ja voimavaroja tukien. Työhönvalmentajilla oli selkeä ymmärrys psykososiaalisen tuen merkityksestä asiakastyössä, ja he käyttivät toiminnassaan kuntouttavaa työtettä. Erityisen hienoa oli kuulla ja oppia, miten voidaan tukea tavoitteellisesti haastavassa elämäntilanteessa olevan asiakkaan kasvua ja kehitystä itsenäiseksi toimijaksi ja itsensä täysivaltaiseksi yhteiskunnan jäseneksi tuntevaksi yksilöksi, kun käytössä on ongelmalähtöisen ajattelutavan sijaan ratkaisukeskeinen ajattelu- ja toimintamalli. Me tulevat sosionomit, samoin kuin muutkin työllistämiskysymysten kanssa työskentelevät, tarvitsemme tällaisia uusia ratkaisukeskeisiä ajattelu- ja toimintamalleja, jotta asennetta saataisiin pois usein ongelmalähtöisestä ajattelutavasta osatyökykyisten työllistämiseen liittyen. Inhimillisen, yksilön hyvinvointia ja osallisuutta lisäävän merkityksen lisäksi osatyökykyisen työllistymisellä on myös yhteiskunnallinen merkitys, työuran pidentyminen ja sitä kautta työvoimapulaan vaikuttaminen ja taloudellisen huoltosuhteen vahvistuminen.

Työhönvalmentajia haastatellessa nousi esille myös palvelujärjestelmäosaamisen merkitys sekä se, miten sosiaalialan asiantuntijoina toimitaan aktiivisesti asiakkaan edunvalvojina moniammatillisessa verkostoyhteistyössä. Myös kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen nousi opinnäytetyötä tehtäessä esille. Haastateltavat työhönvalmentajat kuvasivat hienosti sitä, miten he pyrkivät työnsä kautta edistämään mielenterveyskuntoutujien osallisuutta ja osallistumisen mahdollisuuksia yhteiskunnassa ja työelämässä. Työ tietoisuuden lisääjänä ja stigman purkajana mielenterveysongelmiin liittyen voidaan nähdä rakenteellisena muutos- ja vaikuttamistyönä yhteiskunnassa.

Opinnäytetyössä osatyökykyisen rinnalla käytetyllä termillä täsmätyökykyinen haluttiin olla vahvistamassa muutosta nähdä ihminen olemassa olevien taitojen ja vahvuuksien sekä motivaation kautta enemmän kuin työ- ja toimintakyvyssä esiintyvien puutteiden tai haasteiden kautta. Ajatuksena oli, että tapa, jolla nimeämme ihmisiä, ohjaa myös meitä näkemään ja ajattelemaan heitä tuosta näkökulmasta. Käytetty nimitys voi vaikuttaa myös ihmisen käsitykseen omasta toimijuudestaan, kuten työhönvalmentajien esiin nostama esimerkki muutoksessa psykiatrian potilaasta IPS-työhönvalmennuksen asiakkaaksi osoittaa. Uskomme, että termi täsmätyökykyinen ohjaa vahvemmin ajatusta mahdollisuuksiin, joihin meidän sosiaalialan ammattilaisten ja yhteiskunnan laajemminkin tulisi tarttua.

LÄHTEET

- Allardt, E. (1976). *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. WSOY.
- Becker, D. R., Swanson, S., Reese, S. L., Bond, G. R., & McLeman, B. M. (2015). *Supported employment fidelity review manual: A companion guide to the evidence-based IPS Supported Employment Fidelity Scale* (3rd ed.). Dartmouth Psychiatric Research Center. (2008). https://ipsworks.org/wp-content/uploads/2017/08/ips-fidelity-manual-3rd-edition_2-4-16.pdf
- Blomgren, J. (29.1.2020). Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. *Kelan tutkimusblogi*. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5168>
- Blomgren, J., & Perhoniemi, R. (10.5.2022). Mielenterveyden häiriöihin perustuvien sairauspäivärahopäivien määrä kasvaa taas. *Kelan tutkimusblogi*. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/6636>
- Bond, G. R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*, 11(1), 32–39. <https://doi.org/10.1016/j.wpsyc.2012.01.005>
- Campbell, K., Bond, G. & Drake, R. (2011). Who benefits from supported employment: A meta-analytic study. *Schizophrenia bulletin*, 37(2), 370–380. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbp066>
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) (16.5.2022). *Tavoitteena täsmätyökyky - Lapissa haetaan yhdessä ratkaisuja osatyökykyisten työllistymiseen (Lappi)*. <https://www.ely-keskus.fi/-/tavoitteena-t%C3%A4sm%C3%A4ty%C3%B6kyky-lapissa-haetaan-yhdess%C3%A4-ratkaisuja-osaty%C3%B6kykyisten-ty%C3%B6llistymiseen-lappi->
- Elraz, H. (2018). Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness. *Human relations*, 71(5), 722–741. <https://doi.org/10.1177/0018726717716752>
- Eläketurvakeskus. (8.4.2020). *Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy*. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvottomyysselakkeelle-siirtymisen-syy/>
- Eläketurvakeskus. (9.3.2022). *Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi ennätyksellisen vähän ihmisiä*. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/tyokyvottomyysselakkeelle-siirtyi-ennatyksellisen-vahan-ihmisia/>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1999). Johdatus laadulliseen tutkimukseen (3. p.). Vastapaino.

- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri (EPSHP). (i.a.-a). *IPS – Sijoita & valmenna-hanke!* https://www.epshp.fi/ammattilaiselle_ja_opiskelijalle/koulutus/voimaa_arkeen_kurssitoiminta/psykiatrian_toiminta-alueen_hankkeet/ips_-_sijoita_valmenna-hanke%21
- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri (EPSHP). (i.a.-b). *Mikä ihmeen IPS?* https://www.epshp.fi/files/12868/IPS_ESITE_PDF_VALMIS.pdf
- Frankenhaeuser, B. (2014). Terveyssoseaalityön käyttämättömät mahdollisuudet psykiatrian käytössä. Teoksessa A. Metteri, H. Valokivi, & S. Ylinen (toim.), *Terveys ja sosiaalityö* (s. 64–72). PS-Kustannus.
- Harkko, J., Lehto, S., Pitkänen, S., & Ala-Kauhaluoma, M. (2018). *Selvitys sijoita ja valmenna-mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta* Kuntoutussäätiö. https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/3022628/Sijoita+ja+valmenna_loppuraportti_OTE-hanke.pdf/daf27cab-605e-42f7-a2a1-01559c3614a5/Sijoita+ja+valmenna_loppuraportti_OTEhanke.pdf.pdf
- Hautamäki, T., Aalto, A., Alaverdyan, A., & Saarikoski, S. (2022). Osallisuuden monet ulottuvuudet ihmistyössä. Teoksessa T. Hautamäki, A. Aalto, A. Alaverdyan, & S. Saarikoski (toim.), *Osallisuus ihmistyössä* (s. 9–23). (Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B, Raportteja ja selvityksiä 177). Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022122873919>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus* (9. uud. p.). Edita.
- Heiskanen, T., Salonen, K., & Sassi, P. (2007). *Mielenterveyden ensiapukirja* (2. p.). SMS-tuotanto.
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS). (i.a.). *Stigma eli häpeäleima*. <https://vanha.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoosi/Pages/Stigma.aspx>
- Hietala, O., Sippola, A., Riipinen, M., Lampinen, P., & Nevalainen, M. (2022). Uusi työyhteisölähtöinen toimintamalli: Osatyökykyisten työllistyminen voi onnistua. *Kuntoutus*, 38(4), 40–45. <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/120861>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2010). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. (15. uud. p.). Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita*. (20. p.). Tammi.
- Härkäpää, K., Harkko, J., & Lehikoinen, T. (2013). *Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet* (Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128). Kela.

- Ilmarinen, Gould, Järvikoski ja Järvisalo (2006.) Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (toim.). *Työkyvyn ulottuvuudet* (s. 17–34) Eläketurvakeskus. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:951-691-048-3>
- IPS (The IPS Employment Center). (i.a.). *What is IPS?* <https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>
- Juhila, K. (2018). *Aika, paikka ja sosiaalityö*. Vastapaino.
- Jyväskylän yliopisto. (28.10.2021). *Laadullinen tutkimus*. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Järvikoski, A., & Härkäpää, K. (2011). *Kuntoutuksen perusteet: Näkökulmia kuntoutukseen ja kuntoutustieteeseen* (5. uud. p.). WSOYpro.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananoja, A. (2017). Sosiaalityö terveydenhuollossa. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.). *Sosiaalityön käsikirja* (4. uud. laitos, s. 347–356). Tietosanoma.
- Kananoja, A., & Karjalainen, P. (2017). Hyvinvoinnin edistäminen ja yhteistyö sosiaalipolitiikan uusissa rakenteissa. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja* (4. uud. laitos, s. 156–170). Tietosanoma.
- Karvonen, S., Kestilä, L., & Saikkonen, P. (toim.) (2022). *Suomalaisten hyvinvointi 2022*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Karvonen, S., Martelin, T., Kestilä, L., & Junna, L. (2019). Tulotason mukaiset terveiserot. Teoksessa L. Kestilä, & S. Karvonen (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2018* (s. 101–119). (Teema, 31). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Koistinen, P. (2010). Työpolitiikka. Teoksessa Niemelä, P. (toim.). *Hyvinvointipolitiikka*. (s. 110–134). WSOYpro.
- Lapin sairaanhoitopiiri (LSHP). (Päivitetty 2.1.2023). *IPS-mallin jalkauttaminen LSHP:n alueelle –hanke*. https://www.lshp.fi/fi-FI/Sairaanhoitopalvelut/Psykiatria/IPSmallin_jalkauttaminen_LSHPn_alueelle_hanke
- Leemann, L., Nousiainen, M., Keto-Tokoi, A., & Isola, A-M. (2022). Osallisuuden kokemus aikuisväestössä. Teoksessa S. Karvonen, L. Kestilä, & P. Saikkonen (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2022* (s. 94–113). (Teema 35). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-996-2>
- Leinonen, L. (2018). Sosiaalityön terapeutin asiantuntijuus psykiatrisessa erikoissairanhoidossa. Teoksessa T. Juvonen, J. Lindh, A. Pohjola, M. Romakkaniemi, & H. Arola

(toim.), *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus* (s.134–153). (Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018). UNIpress.

Mattila, P. (2022). *Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille: Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Toimeenpanosuunnitelma vuosille 2022–2023.* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:4). Sosiaali- ja terveysministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8476-9>

Mielenterveyden keskusliitto. (i.a.-a). *Mielenterveysbarometri 2017: Mielenterveys, työelämä ja asenteet.* <https://www.mtkl.fi/uploads/2019/03/94fd1024-mielenterveysbarometri-2017-taustagraafit-tyoelama-ja-asenteet.pdf>

Mielenterveyden keskusliitto. (i.a.-b). *Mielenterveysbarometri 2021.* <https://www.mtkl.fi/toimintamme/mielenterveysbarometri/mielenterveysbarometri-2021/>

Mönkkönen, K. (2018). Vuorovaikutus asiakastyössä: Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.

Niemelä, P. (2010). *Hyvinvointipolitiikka.* WSOYpro.

Ottewell, N. (2019). The association between employers' mental health literacy and attitudes towards hiring people with mental illness. *Work*, 64(4), 743–753.
<https://doi.org/10.3233/WOR-193036>

Pohjola, A. (2016). Sosiaalityön vastuu heikompaan asemaan joutuneista. Teoksessa M. Törönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lunden, P. Salovaara, & M. Veistilä (toim.), *Vastavuoroinen sosiaalityö* (s. 87–96). Gaudeamus.

Raivio, H. & Appelqvist-Schmidlechner, K. (2019). *IPS - Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa: Mielenterveyskuntoutujien työmarkkinoille pääsyn, paluun ja siellä pysymisen edistäminen tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla.* (Työpaperi 23/2019). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-377-9>

Raivio, H., & Appelqvist-Schmidlechner, K. (2020). *IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämissanke: Ohjelma* (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:12). Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9870-4>

Ranta, J., & Kuula-Luumi, A. (2017). Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvoori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 413–426). Vastapaino.

Romakkaniemi, M. (2014). Masennuksen sosiaaliset ulottuvuudet ja sosiaalityön asiantuntijuus masennuksen hoidossa ja kuntoutuksessa. Teoksessa A. Metteri, H. Valokivi, & S. Ylinen. (toim.), *Terveys ja sosiaalityö* (s. 142–172). PS-Kustannus.

Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006a). *Aineisto- ja teorialähtöisyys.* Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006b). *Litterointi*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006c). *Ryhmähaastattelu*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html
- Sosiaalialan ammattikorkeakoulut (SOAMK). (20.4.2023). *Uudet sosionomin ammatilliset kompetenssit on hyväksytyt*. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.-a). *Eläkeuudistus voimaan 1.1.2017*. Haettu 15.10.2022 https://stm.fi/documents/1271139/1335373/STM_ela%C2%A6%C3%AAkeuudistus_FIN_RGB_150dpi_211014.pdf/67e14cc2-cd4c-4589-a925-d80ff6702f18/STM_ela%C2%A6%C3%AAkeuudistus_FIN_RGB_150dpi_211014.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.-b). *Työelämäohjelmat*. <https://stm.fi/tyoelamaohjelmat>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (20.10.2022). *Työkykyohjelma*. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>
- Suomen perustuslaki 731/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Tenhunen, S. (2017). *Eläkeikä nousee mutta joustot säilyvät: Kyselytutkimus vuoden 2017 eläkeuudistuksesta ja työssäjatkamisaikeista* (Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 05/2017). Eläketurvakeskus. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135282/elakeika-nousee-mutta-joustot-sailyvat-1.pdf?sequence=11>
- Tervahauta, M. (2022). Saatteeksi. S. Karvonen, L. Kestilä, & P. Saikkonen (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2022* (s. 3). (Teema 35). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL). (i.a.). *IPS-toimintamallikuvaus*. https://thl.fi/documents/10531/7836953/IPS-toimintamallikuvaus_12.5.2022.pdf/7a5f32c1-7ad8-e531-32c6-7bd07e61bfee?t=1652343760822
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL). (11.2.2021). *Toimintamallin arviointitutkimus*. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke/toimintamallin-arviointitutkimus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (21.10.2022a). *IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke*. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke>
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL). (12.5.2022b). *IPS-palvelun periaatteet ja toimintamallikuvaus*. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke/ips-palvelun-periaatteet-ja-toimintamallikuvaus>

- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL). (22.8.2022c). *IPS-työhönvalmennuksen laatukriteerit*. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmennus-kehittamishanke/materiaalit/ips-tyohonvalmennuksen-laatukriteerit>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (4.5.2022d). *Keskeisiä käsitteitä*. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos (THL). (25.4.2022e). *Käsitteet*. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/kasitteet>
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL). (4.5.2022f). *Osallisuus*. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL). (19.12.2022g). *Työkyvyn ja työllistymisen tuki*. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/suomen-kestavan-kasvun-ohjelma-rp-tyokyvyn-ja-tyollistymisen-tuki>
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL) & The IPS Employment Center (IPS). (16.8.2022). *Tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen laatukriteerit*. https://thl.fi/documents/10531/7836953/Laatukriteerit_16.8.2022.pdf/90c64665-77db-9a8c-e408-72c9c374507b?t=1661196933880
- TE-palvelut. (2.12.2022). *TyöDesign -osatyökykyisten työhönvalmennus tarjoaa työnantajalle tukea rekrytointiin*. <https://toimistot.te-palvelut.fi/web/tyodesign-uusimaa/tyonantajalle>
- Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uud. laitos). Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). (24.1.2023). *Työkanava Oy*. <https://tem.fi/valtion-erityisteh-tavayhtio>
- Valtioneuvosto. (2011). *Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011* (Hallituksen julkaisusarja 1/2011). <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201704256255>
- Valtioneuvosto. (2019a). *Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta* (Valtioneuvoston julkaisu 2019:23). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-756-7>
- Valtioneuvosto (2019b). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta* (Valtioneuvoston julkaisu 2019:31). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Valtioneuvosto. (15.10.2020). *Oppivelvollisuus laajenee elokuussa 2021 – edellytyksiä nuorten oppimiseen ja hyvinvointiin parannetaan, työllisyysastetta nostetaan*. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/oppivelvollisuus-laajenee-elokuussa-2021-edellytyksia-nuorten-oppimiseen-ja-hyvinvointiin-parannetaan-tyollisyysastetta-nostetaan>

- Väestöliitto. (2020). *Kestävän väestönkehityksen Suomi: Väestöliiton väestöpoliittinen raportti 2020* (Katsauksia E54). https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/c847b683-kvs_saavuttava.pdf
- Wessman, J. (23.2.2022). *Työvoimaa ja osaajia on – työnantajista osatyökykyisyys on yhä useammin mahdollisuus*. Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyovoimaa-ja-osaajia-on-tyonantajista-osatyokykyisyys-on-yha-useammin-mahdollisuus>
- World Health Organization (WHO). (28.9.2022a). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- World Health Organization (WHO). (17.6.2022b). *Mental health: strengthening our response*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- World Health Organization (WHO). (2022c). *World mental health report: Transforming mental health for all*. <file:///C:/Users/elina/Downloads/9789240049338-eng.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko työhönvalmentajat

Liite 2. Teemahaastattelurunko työnantajat

Liite 3. Tutkimuslupa Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Liite 4. Tutkimuslupa Lapin sairaanhoitopiiri

Liite 1. Teemahaastattelurunko työhönvalmentajat

1. Työpaikkojen etsimisen prosessi

- Minkä alan työnantajia IPS-hankkeen kautta asiakkaita palkanneissa työnantajissa on?
- Minkä kokoisia yrityksiä?
- Miten työpaikan etsiminen tapahtuu? Mitä asioita huomioidaan?
- Yhteydenotto työnantajaan? Keneen yrityksessä ollaan yhteydessä? Millä tavoin olette yhteydessä työnantajiin? Henkilökohtainen käynti työpaikalla? / Puhelinsoitto? / Sähköposti?
- Mahdollisella työpaikalla käyminen ennen työsuhteen alkua?

2. Mielenterveyskuntoutujan tukeminen työllistymisprosessissa

- Minkä tyyppisiä haasteita asiakkailta?
- Tuki työpaikan etsimisessä
- Tuki työpaikan haussa
- Tuki työpaikalla

3. Työnantajan tukeminen työllistämisprosessissa

- Minkälaista tukea työntekijä tarvitsee työnantajalta?
- Minkälaista tukea työnantajille tarjotaan?

4. Mitkä ovat oleelliset seikat täsmätyökykyisen työllistymisen kannalta?

5. Mitkä käytännöt ovat olleet toimivia täsmätyökykyisen työllistämisessä?

6. Millaisia haasteita/ratkaistavia asioita mielenterveyskuntoutujien työllistymisprosessiin liittyy?

7. Mitä emme osanneet kysyä? Jäikö puuttumaan jotain oleellista?

Liite 2. Teemahaastattelurunko työnantajat

TAUSTATIEDOKSI TUTKIMUKSELLE

1. Kerro aluksi itsestäsi, kuka olet ja mitä teet työssäsi
2. Yrityksen koko ja toimiala (minkälaisia työtehtäviä, millainen työvoimatilanne on)
3. Onko teillä aiempaa kokemusta täsmätyökykyisten työllistamisestä? / Millaisia kokemuksia teillä on heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistamisestä?
4. Montako työntekijää olette palkanneet IPS-hankkeen kautta?
5. Millaisen työsopimuksen olette tehneet IPS-hankkeen asiakkaan kanssa? (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, työkokeilu, täysi työaika, osa-aikatyö)
6. Minkä tyyppiseen työhön olette palkanneet työntekijän IPS-hankkeen kautta?

KOKEMUKSET TYÖNTEKIJÄN PALKKAMISESTA IPS-HANKKEEN KAUTTA

1. Miten prosessi alkoi? Miksi palkkasitte työntekijän IPS-hankkeen kautta? (Aiempi positiivinen kokemus kuntoutujista, Halu kokeilla uutta rekrytoimistapaa, Työ-voimapula, Yhteiskuntavastuun kantaminen, Kuntoutujassa piilevä potentiaali, Hän oli paras/sopivin hakija tehtävään)
2. Millainen prosessi mielenterveyskuntoutujan työllistäminen IPS-hankkeen kautta on ollut? Kuvailisitko prosessia omin sanoin. (Eri vaiheet)
 - Mikä on toiminut ja mikä ei?
3. Miten työhönvalmentaja voi tukea sekä täsmätyökykyistä työntekijää että työnantajaa työllistymisprosessissa? (Työhönvalmentajan rooli. Mihin asioihin teidän mielestänne pitäisi kiinnittää huomiota täsmätyökykyistä työntekijää palkattaessa?)
4. Kokemukset mielenterveyskuntoutujan työllistamisestä / täsmätyökykyinen työntekijänä
 - Vaikutus työnantajaan / yrityksen imagoon:
 - Hyödyt työnantajan näkökulmasta (taloudellinen ja muunlainen hyöty?)

- Haitat työnantajan näkökulmasta
- Onko IPS-hankkeen kautta tulleen työntekijän työtehtäviä ollut tarpeen räätälöidä?
- Vaikutus työyhteisöön / työyhteisön ilmapiiriin (Lisännyt avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä, Lisännyt hyväksyvää ilmapiiriä, Lisännyt yhteistyötä, Aiheuttanut jännitteitä työyhteisössä, Lisännyt työn kuormittavuutta
- Vaikutus työntekijään (Sosiaalisuus lisääntynyt, Mieliala parantunut, Itseluottamus kasvanut, Aktiivisuus ja aloitekyky lisääntynyt)

TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

5. Mitä ajattelette IPS-toimintamallista ja sen toimivuudesta (hyödyt ja haitat)? Miten toimintaa voitaisiin kehittää?
 - Voisiko olla tulevaisuuden rekrytointikanava?
6. Mitä toivoisitte huomioitavan entistä paremmin täsmätyökykyisen työllistämisen tukemisessa? Mikä saisi työnantajat palkkaamaan täsmätyökykyisiä työntekijöitä? (Apua käytännön asioihin työsopimuksen tekemisessä, Apua työtehtävien räätälöintiin asiakkaalle, Enemmän tietoa mielenterveyskuntoutujasta työntekijänä, Enemmän tukea mielenterveyskuntoutujalle työsuhteen alkuvaiheessa, Enemmän tukea työnantajalle työsuhteen alkuvaiheessa, Tietoa työllistämisen taloudellisista tukimuodoista)
7. Mitä emme osanneet kysyä? Haluatko vielä nostaa jonkin asian esille?

Liite 3. Tutkimuslupa Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri



Etelä-Pohjanmaan
sairaanhoitopiiri

1 (2)

Tutkimushankerahakemus

 Lääketieteellinen tutkimus Lääketutkimus

Tutkimuksen vastuuhenkilö	Nimi Piritta Ilomäki ja Elina Karsikas		Toimintayksikkö Seinäjoen Ammattikorkeakoulu		
Tutkimus-suunnitelma	Tutkimus on <input checked="" type="checkbox"/> Uusi/muu <input type="checkbox"/> Jatkotutkimus (tutkimussuunnitelma liitteeksi)		Tutkimuksen lyhytnimi Tutkimus IPS-hanke		
	Tutkimuksen nimi Työntajien kokemuksia ja kehittämis ehdotuksia mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyen Etelä-Pohjanmaan IPS-hankkeessa		Tutkimuksen suorituspalkka IPS-hanke		
	Lyhyt tiivistelmä Selvitämme kyselyllä ja haastattelemalla, millaisia kokemuksia ja kehittämis ehdotuksia IPS-hankkeen kautta työntekijöitä palkanneilla työnantajilla on mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen liittyen Etelä-Pohjanmaan IPS-hankkeessa. Millaisia kokemuksia työnantajilla on mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä ja millaiseksi he ovat kokeneet yhteistyön ja saadun tuen IPS-hankkeen, erityisesti työhönvalmentajien kanssa.				
	Aikataulu 10/22-5/23	Potilaiden lukumäärä (joista verrokkeja) 0	Hankkeen kokonaiskustannukset -	Kokonaiskustannukset/potilas euroa -	
	Hankkeen päärahoittaja -		Laskutusosoite -		
	Muu rahoitus -				
Yhteistyötahot Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, IPS-hanke, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu ja työnantajat IPS-hankkeen kautta					
Liittyykö laajempaan tutkimussuunnitelmaan <input checked="" type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä, mihin?					
Asiakasmaksu peritään potilaalta <input checked="" type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> kyllä					
Potilastiedot	<input type="checkbox"/> Tallennetaan atk-pohjaiseen rekisteriin <input type="checkbox"/> Rekisteriseloste/-kuvaus on laadittu		<input checked="" type="checkbox"/> Ei tallenneta <input type="checkbox"/> Monitoriojalle Efficatunnukset tämän tutkimuksen potilaiden kertomuksiin		
Lupapäätökset ja päivämäärä	<input type="checkbox"/> Eettinen toimikunta -	<input type="checkbox"/> Fimea -	<input type="checkbox"/> STM -	<input type="checkbox"/> Valvira -	
Allekirjoitus	Olen tutustunut Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin lääketieteellistä tutkimusta koskevaan ohjeeseen ja sitoudun noudattamaan sitä.				
	Päivämäärä 11 / 11 / 2022		Tutkimuksen vastuuhenkilön allekirjoitus <i>Anita Hemälä Elina Karsikas</i>		
Hyväksyntä/ yhteistyötahot	<input checked="" type="checkbox"/> Hyväksyn osaltani <input type="checkbox"/> En hyväksy		Toimintayksikköjohtajan allekirjoitus <i>Susanna Hyövähti</i> IPS-hanke projektipäällikö		

Hanneksenrinne 7
60220 Seinäjoki
D-2382-2012-L

Puhelin vaihde 06 415 4111
Faksi 06 415 4351

Sähköposti:
etunimi.sukunimi@epshp.fi

	Hyväksyn osaltani En hyväksy ____ / ____ / 20 ____	Toimintayksikköjohtajan allekirjoitus _____
	<input type="checkbox"/> Hyväksyn osaltani <input type="checkbox"/> En hyväksy ____ / ____ / 20 ____	Toimintayksikköjohtajan allekirjoitus _____
	<input type="checkbox"/> Hyväksyn osaltani <input type="checkbox"/> En hyväksy ____ / ____ / 20 ____	Toimintayksikköjohtajan allekirjoitus _____
Puolto	Toiminta-alue- /toimintayksikköjohtajan puolto <input type="checkbox"/> Puollan tutkimushankkeen toteuttamista Päivämäärä ____ / ____ / 20 ____	<input type="checkbox"/> En puolla Allekirjoitus _____
	Johtajaylilääkärin päätös <input type="checkbox"/> Hyväksyn tutkimushankkeen toteutettavaksi <input type="checkbox"/> Hyväksyn, että monitoroijalle annetaan Effica-tunnukset tämän tutkimuksen potilaiden kertomuksiin Päivämäärä ____ / ____ / 20 ____	Numero ____ <input type="checkbox"/> En hyväksy <input type="checkbox"/> En hyväksy Allekirjoitus _____
Tiedoksianto	<input type="checkbox"/> tutkimuksen vastuhenkilö <input type="checkbox"/> potilastoimisto <input type="checkbox"/> arkisto Päivämäärä ____ / ____ / 20 ____	<input type="checkbox"/> johtajaylilääkäri <input type="checkbox"/> taloustoimisto <input type="checkbox"/> yhteistyötahot Tiedoksiantajan allekirjoitus _____
Tutkimusluettelo	Toimintayksikön tutkimusluettelo Tallennettu ____ / ____ / 20 ____	Päivämäärä ____ / ____ / 20 ____ Allekirjoitus _____
	EPSHP:n tutkimusluettelo Tallennettu Tutkimuskoodi _____	Päivämäärä ____ / ____ / 20 ____ Allekirjoitus _____
Muuta		

Liite 4. Tutkimuslupa Lapin sairaanhoitopiiri

LAPHA

 **LAPIN SAIRAANHOITOPIIRI** TUTKIMUSLUPAHAKEMUS
LAPPI BUOHCCEDIKŠUNBIIRE TUTKIMUSDIARINUMERO TUT ____/____

1 (3)

TUTKIMUKSEN TIEDOT	
<input checked="" type="checkbox"/> Uusi hakemus <input type="checkbox"/> Jatkoaika aiemmalle tutkimukselle <input type="checkbox"/> Muutos aiempaan hakemukseen, mikä	
Tutkimuksen lyhyt nimi Työntajien kokemuksista ja kehittämisehdotuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymiseen liittyen: Etelä-Pohjanmaan ja Lapin IPS-hankkeet	
Tutkimuksen luonteen määrittely (alihakusana, voi valita useita) <input type="checkbox"/> Tilaustutkimus <input type="checkbox"/> Lääketutkimus, Eudra CT-numero <input type="checkbox"/> Laitetutkimus <input type="checkbox"/> Kudostutkimus <input type="checkbox"/> Hoitomenetelmävertailututkimus <input type="checkbox"/> Alkio- tai sikiötutkimus <input type="checkbox"/> Translationaalinen tutkimus <input type="checkbox"/> Terveyspalvelujärjestelmän toimintaa, kehittämistä ja vaikuttavuutta koskeva tutkimus <input checked="" type="checkbox"/> Muu tutkimus	
Opinnäyte <input type="checkbox"/> Väitöskirja <input type="checkbox"/> Pro gradu <input type="checkbox"/> Lisensiaattitutkimus <input type="checkbox"/> Syventävä työ <input checked="" type="checkbox"/> AMK opinnäytetyö <input type="checkbox"/> YAMK opinnäytetyö <input type="checkbox"/> Muu, mikä:	
Tutkimuksen vastuhenkilö LSHP:ssä <i>LAPHA:ssä</i>	Varho Marika, marika.varho@lapha.fi, 040-6888735 nimi, sähköposti, puhelinnumero
Muut tutkimusryhmän jäsenet (nimi, vastuualue)	
Opinnäytetyön tekijä(t) (nimi, vastuualue)	Piritta Ilomäki ja Elina Karsikas
Tutkimuspaikat	<input type="checkbox"/> Operatiivinen <input type="checkbox"/> Medisiininen <input checked="" type="checkbox"/> Mie-Pä <input type="checkbox"/> Päivystys-ensihoito <input type="checkbox"/> Sairaanhoidolliset tukipalvelut <input type="checkbox"/> Perusterveydenhuolto <input type="checkbox"/> Keskushallinto Vastuualue IPS-toimintamallin jalkauttaminen Lapin hyvinvointialueelle -hanke
Tutkimuksen toteutusaika ja tutkimusluvan voimassaoloaika	15.2.2023- 31.5.2023
Tutkimuksen kustannukset	<input type="checkbox"/> Tutkimus aiheuttaa LSHP:lle kustannuksia (laboratorio, kuvantaminen, yms.). Arvio vuosittaisista kustannuksista (selvitys tutkimussuunnitelmaan tai liitteeksi): <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuksesta ei aiheudu sairaanhoitopiirille ylimääräisiä kustannuksia
Tutkimuksen rahoitussuunnitelma	<input type="checkbox"/> VTR, projektinumero (yleensä K): <input type="checkbox"/> Kaupallinen tutkimus projektinumero (yleensä T): , sopimusnumero: <input type="checkbox"/> Muu rahoittaja, mikä:
Ulkopuolisen tutkimusrahoituksen hallinnointi	<input type="checkbox"/> LSHP <input type="checkbox"/> PPSHP <input type="checkbox"/> Pohjois-Suomen terveydenhuollon tukisäätiö (Terttu) <input type="checkbox"/> Lapin yliopisto <input type="checkbox"/> Oulun yliopisto <input type="checkbox"/> Muu taho, mikä:
Muut tarvittavat viranomaisluvut tai lausunnot <input type="checkbox"/> Eettinen toimikunta <input type="checkbox"/> Fimea <input type="checkbox"/> Valvira (kudosluvat) <input type="checkbox"/> Valvira (laitetutkimukset) <input type="checkbox"/> THL <input type="checkbox"/> LSHP rekisteritutkimuslupa <input type="checkbox"/> LSHP rekisteritutkimuslupa; ilmoitusvelvollisuus Tietosuojavaltuutetun toimistoon <input type="checkbox"/> Muu, mikä:	



LAPIN SAIRAANHOITOPIIRI
LAPPI BUOHCCEDIKŠUNBIIRE

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS
TUTKIMUSDIARINUMERO



2 (3)

TUT ____/____/____

LUVAN HAKIJAN TIEDOT JA ALLEKIRJOITUS	
Nimi:	Piritta Ilomäki & Elina Karsikas
Osoite:	P: Jaakonkuja 17 C, 60800 Ilmajoki, E: Varismäentie 24, 60320 Seinäjoki
Puhelin:	P: 0405180799, E: 0445484831
Sähköposti:	piritta.ilomaki@seamk.fi & elina.karsikas@seamk.fi
Päiväys ja luvanhakijan/vastuuhenkilön allekirjoitus: <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="text-align: left;"> <p>Seinäjoki 17.02.2023</p> <p><i>Piritta Ilomäki</i></p> </div> <div style="text-align: right;"> <p>Seinäjoki 17.2.2023</p> <p><i>Elina Karsikas</i></p> </div> </div>	
Allekirjoituksellani sitoudun omasta ja tutkimusryhmän puolesta noudattamaan LSHP:n ohjeistusta sekä hyvää tutkimustapaa ja tieteellistä käytäntöä. Olen informoinut asianosaiset ja esimiehet ja sopinut resurssien käytöstä.	

LIITTEET	
<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimussuunnitelma <input checked="" type="checkbox"/> Tiedote ja suostumus tutkittavalle <input type="checkbox"/> Rekisteriseloste <input type="checkbox"/> Kustannuserittely <input type="checkbox"/> Tutkimussopimus ja/tai rahoituspäätös <input type="checkbox"/> Muu, mikä:	Viranomaisluvut/lausunnot: <input type="checkbox"/> Eettisen toimikunnan puoltava lausunto <input type="checkbox"/> Fimean käsittelyilmoitus <input type="checkbox"/> Valviran lupa <input type="checkbox"/> THL:n lupa <input type="checkbox"/> Muu viranomainen, mikä:

TOIMINTAYKSIKÖN KANNANOTTO (yksi tai useampia kukin yksiköstään, jossa tutkimus toteutetaan)	
<input type="checkbox"/> Puollan hakemusta	
<input type="checkbox"/> En puolla hakemusta (hakemus esitetään siitä huolimatta päättäjälle)	
Päivämäärä	Allekirjoitus

PÄÄTÖS (yksi seuraavista: Johtajayli lääkäri, hallintoylihoitaja, tulosalueen johtaja, tulosalueen ylihoitaja)	
<input checked="" type="checkbox"/> Lupa myönnetään hakemuksen mukaisesti	
<input type="checkbox"/> Lupa myönnetään seuraavin korjauksin/ehdoin	
<input type="checkbox"/> Hakemus hylätään, miksi	
Päivämäärä	Allekirjoitus ja nimenselvitys
21.2.23	  ANTTI ALARÄISÄNEN LT, psykiatri, ylilääkäri 387613

OHJEET
Tutkimusluvan myöntäjät löytyy Lshp intrasta: http://intra.lshp.fi/download.aspx?ID=3308&GUID={AD8EBD4A-0403-42CE-A36C-ACF05F1F4BD4} Tutkimusdiariin tutkimuksen kirjaa johtajayli lääkärin sihteerin. Valmis tutkimustyö/opinnäytetyö lähetetään Lshp:lle sähköpostilla: paivi.posio@lshp.fi