



Elmo Himberg ja Oskari Koivisto

Työyhteisön näkemyksiä tuetusta keikkatyöstä

Toimintaterapian viitekehyksestä osatyökykyisten työllistymistä tukemassa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti AMK

Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

2.5.2024

Tiivistelmä

Tekijä:	Elmo Himberg, Oskari Koivisto
Otsikko:	Työyhteisön näkemyksiä tuetusta keikkatyöstä
Sivumäärä:	49 sivua + 2 liitettä
Aika:	2.5.2024
Tutkinto:	Toimintaterapeutti
Tutkinto-ohjelma:	Toimintaterapian tutkinto-ohjelma
Ohjaajat:	Lehtori Annariika Anundi Lehtori Akvaliina Lacho Lehtori Jasu Forss
<p>Osatyökykyisyys koskettaa meitä kaikkia jossain elämämme vaiheessa. Osatyökykyisyyttä on monenlaista, se voi johtua esimerkiksi vammasta, elämänkriisistä tai sairaudesta toipumisesta.</p> <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä tilaajan EskoTyö Oy:n kanssa, tämän lisäksi teimme läheistä yhteistyötä Metropolia AMK:n kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työyhteisön näkemyksiä osatyökykyisen keikkatyöntekijän tulemisesta työvuoroon. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka menetelmänä käytettiin teemahaastatteluita. Haastattelumateriaalille tehtiin induktiivinen sisällönanalyysi.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä tilaajan EskoTyö oy ja koordinaattori Niina Kaartinen kanssa, jonka lisäksi teimme läheistä yhteistyötä Metropolia Ammattikorkeakoulun ja lehtori Ulla Vehkaperän kanssa. Työelämälähtöinen tarve opinnäytetyölle tuli EskoTyöltä, jonka tehtävänä on välittää osatyökykyisiä työntekijöitä tuettuun keikkatyöhön.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimi Gary Kielhofnerin Inhimillisen toiminnan malli (Moho – Model of Human Occupation), sillä ajattelimme erityisesti sen käsitteillä <i>ympäristö, tahto ja tottumus</i> olevan merkittävä rooli niin työntekijän, kuin keikkatyöläisenkin työstä suoriutumisessa. Haastatteluun osallistuneet työntekijät olivat Metropolia AMK:n työntekijöitä. EskoTyö Oy on taho, jonka kautta keikkatyöläiset ohjautuivat töihin Metropolia amk:lle.</p> <p>Haastatteluista nousi esiin muun muassa huoli keikkatyöntekijän viihtyvyydestä liittyen erityisesti mahdollisten työtehtävien yksitoikkoisuuteen. Pohdintaa aiheuttivat myös vastuu- ja roolikysymykset keikkatyöntekijän, esihenkilön ja talon henkilökunnan välillä, kuka on vastuussa työn jäljestä? Onko tarpeeksi aikaa perehdyttää ja kuinka tämä vaikuttaa työstä suoriutumiseen.</p>	
Avainsanat: toimintaterapia, työ, osatyökykyinen, työyhteisö	

Abstract

Author(s):	Elmo Himberg, Oskari Koivisto
Title:	Views of the working community on supported gig work
Number of Pages:	49 pages + 2 appendices
Date:	2.5.2024
Degree:	Bachelor of Health Care
Degree Programme:	Occupational Therapy
Instructor(s):	Annariika Anundi, Senior Lecturer Akvaliina Lacho, Senior Lecturer Jasu Forss, Senior Lecturer

Being partially incapacitated touches everyone at some point of their lives. There are many reasons for being unable to work fully, for example it can be due to an injury, a life crisis or recovery from an illness.

This thesis was carried out in cooperation with EskoTyö, in addition to this worked closely with Metropolia University of Applied Sciences. Purpose of the thesis was to find out views of the working community about arrival of incapacitated worker on a gig work. The thesis was carried out as qualitative study. Semi-structured interview was used as a method and the material from the interviews was scoped through inductive content analysis.

Gary Kielhofner's Model of Human Occupation (MOHO) served as the theoretical framework for the thesis. We thought that it's concepts *environment*, *volition*, *habitation* play a significant role in the performance of the both the employee and the gig worker. The employees who participated in the interview were workers from Metropolia University of Applied Sciences. Eskotyö Oy is the entity through which gig workers were directed to work.

Among other things concerns about the comfort of the gig workers emerged from the interviews, especially related to the monotony of the possible work tasks. Questions of responsibility and roles between the qiq worker, supervisor and the employees also caused thoughts like who is responsible for quality of the work? Is there enough time for familiarization of the gig worker and does this have affect on job performance?

Keywords: occupational therapy, work, incapacitated, work community

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tietoperusta ja keskeiset käsitteet	2
2.1	Toimintaterapia	2
2.2	Inhimillisen toiminnan malli	2
2.3	Osatyökykyisyys	6
2.4	Aiheen yhteiskunnallinen merkitys	7
2.5	Tuettu keikkatyö työllistymisen mahdollistajana	9
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	10
4	Opinnäytetyön toteutus	11
4.1	Yhteistyötahot	11
4.2	Laadullinen tutkimus	12
4.3	Aineiston otanta ja keruu	13
4.4	Aineiston analyysi	16
5	Opinnäytetyön tulokset	18
5.1	Haastateltavien lähtötilanne suhteessa ilmiöön	18
5.2	Yleiskatsaus	19
5.3	Tahdosta arvostaa ja olla arvostettu	20
5.4	Tekemisen tasoista	23
5.5	Tottumuksesta työhön ja kiireeseen	27
5.6	Ympäristöistä	30
5.7	Tulosten yhteenveto	33
6	Pohdinta	35
6.1	Yhteenveto	35
6.2	Opinnäytetyön arviointi	39
6.3	Tästä eteenpäin	42
	Lähteet	44
	Liite 1. Tutkimuksen tiedote	
	Liite 2. Haastattelurunko	

1 Johdanto

Petteri Orpon hallitus on asettanut tavoitteekseen vahvistaa julkista taloutta tämän vaalikauden aikana. Hallitus pyrkii saamaan säästöjä rakennepoliittisilla toimenpiteillä. Työllisyystoimilla tavoitellaan 100 000 lisätyöllistä. (Valtiovarainministeriö 2024.)

Meillä on Suomessa paljon pitkäaikaistyöttömiä, samalla kun työnantajat tarvitsevat työntekijöitä. Pulaa on monien alojen osaajista. Yksi keino kohtaanto-ongelmaa ratkaistaessa on saada kaikki työtä haluavat ja työhön kykenevät osatyökykyiset töihin. Tähän joukkoon kuuluu arviolta 65 000 ihmistä, eli noin ikäluokan verran mahdollista työvoimaa. Joukko ei tietenkään ole yhtenäinen ja heidän työllistymiseensä liittyvät hankaluudet työmarkkinoilla voivat olla pieniä tai isoja. (Berghäll 2023.)

Noin 1,9 miljoonalla suomalaisella on jokin pitkäaikaissairaus tai vamma. Heistä 600 000 kokee sairauden tai vamman hankaloittavan työelämässä pärjäämistä tai sinne pääsemistä. Tämä on määrällisesti todella paljon työikäisiä ihmisiä.

(Pitkäaikaissairaiden työelämän haasteet 2021) Jokaisella meistä on ennakkooajatuksia liittyen alentuneeseen työkykyyn pohjautuen yksilöllisiin kokemuksiimme, ja saatamme yhdistää sen esimerkiksi fyysisiin tai psyykkisiin tekijöihin työkyvyn esteenä. Osatyökykyisyyteen liittykin syystä tai toisesta alentunut työkyky – sekä halu ja motivaatio tämän kyvyn käyttämiseen.

Työnantajista yli 70 % suhtautuu myönteisesti osatyökykyisten henkilöiden rekrytointiin. Esteenä voi olla erilaiset ennakkoluulot ja pelot. Tarvitaan lisää tietoa rekrytoinnista, osaamisesta ja palkkaukseen saatavista tuista. Tämän lisäksi työnantajat tarvitsevat apua työtehtävien ja työntekijöiden yhteensovittamiseen. (THL 2023.)

Opinnäytetyömme työelämälähtöisenä aiheena on osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden työllistymisen edistäminen. Työn tilaajana toimii yhteiskunnallinen yritys EskoTyö, jonka tehtävänä on työllistää osatyökykyisiä ja välittää tuettua keikka- ja osa-aikatyötä. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimii Metropolia Ammattikorkeakoulu, joka vastuullisena työnantajana työllistää osatyökykyisiä keikkatyöntekijöitä.

Tulokulmamme aiheeseen on tarkastella ilmiötä työyhteisön näkökulmasta, joiden työpaikalla suunnitellaan osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden hyödyntämistä.

Tarkoituksena on selvittää työyhteisön ajatuksia ilmiöön liittyen. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena. Tavoitteena on tunnistaa toimintaterapian keinoja tukea työyhteisöä osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden palkkaamisessa.

2 Tietoperusta ja keskeiset käsitteet

2.1 Toimintaterapia

Toimintaterapia on asiakaslähtöinen terveydenhuollon ala, jonka tehtävänä on edistää terveyttä ja hyvinvointia toiminnan kautta (Nelson 1996: 22). Toimintaterapian ensisijainen tavoite on mahdollistaa ihmisen osallistuminen arkielämän toimintoihin. Toimintaterapeutit tavoittelevat päämäärää työskentelemällä yhdessä ihmisten ja yhteisöjen kanssa parantaen heidän kykyään osallistua toimintoihin, joita he haluavat, tarvitsevat tai joita heidän odotetaan tekevän, tai muuttamalla toimintoa tai ympäristöä tukeakseen paremmin heidän sitoutumistaan toimintaan. (WFOT 2012.)

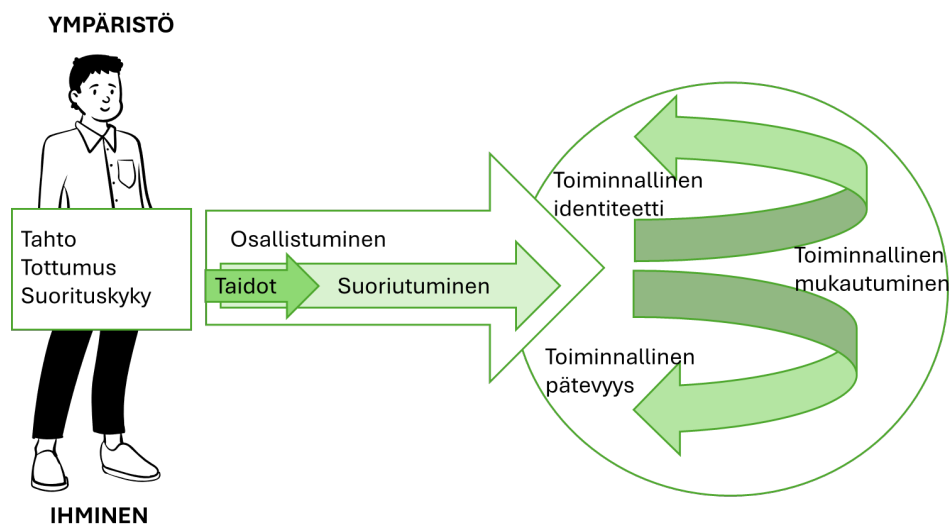
Opinnäytetyömme keskittyy työllistymiseen liittyvään sosiaaliseen ulottuvuuteen työympäristössä, joka on osatyökykyisen työhön sitoutumisen ja osallisuuden kokemuksen kannalta olennainen (Mendonca & Burns & Schwartz & Smith 2022). Osallisuuden kokemus yhteisöön on puolestaan yksilön kuntoutumisen kannalta oleellista (Tepavicharov & Christensen & Møller & Eplov & Bjørkedal 2022), ja taustalla osatyökykyisen työllistymisen tukemisessa on toimintaterapian näkökulmasta henkilön terveyden edistäminen hänelle merkityksellisen ja arvokkaan elämän mahdollistamisen kautta.

2.2 Inhimillisen toiminnan malli

Opinnäytetyön teoreettiseksi viitekehykseksi valitsimme Inhimillisen toiminnan mallin (Model of human occupation, MOHO). Kokonaisvaltaisen ja asiakaslähtöisen toimintaterapian MOHO-mallin avulla pystyimme opinnäytetyön tarkoituksen mukaisesti kohdentaa huomion työntekijän kokemukseen työyhteisön edustajana ja tarkastella ilmiötä laaja-alaisesti. Jäsentämällä opinnäytetyön tulokset tutkitun ja yleisesti käytössä olevan MOHO-mallin mukaisesti, on meidän mahdollista suositella toimintaterapian

keinoja aineiston pohjalta käyttäen MOHO-mallin tietoperustaa ja sitä hyödyntäviä menetelmiä.

MOHO-malli on toimintaterapeutti Gary Kielhofnerin ja hänen tutkijakollegoidensa vuonna 1980 Yhdysvalloissa kehittämä malli. MOHO-malli selittää kuinka ihmiset ovat motivoituneita suorittamaan toimintoja ja ajan kuluessa toistamaan niitä. Kun toimintoja toistetaan, yksilön subjektiivinen kokemus omasta suorituskyvystään muuttuu. Tämä prosessi tapahtuu sosiaalisessa ja fyysisessä kontekstissa, joka mahdollistaa toimintaan sitoutumisen. Edellä mainituista teemoista tulee MOHO-mallin neljä peruselementtiä: tahto, tottumus, suorituskky ja ympäristö. (Hautala & Hämäläinen & Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2019: 234; Taylor 2024: 2.)



Kuva 1. MOHO-mallin osa-alueet (mukaillen Hautala ym. 2019: 248)

Tahto (volition) viittaa tietyn toiminnan suorittamiseen vaadittavaan motivaatioon. Toiminnan tarpeen ja halun lisäksi jokaisella ihmisellä on erilaisia ajatuksia ja tunteita tahdon kannalta olennaisten asioiden tekemisestä. Nämä ajatukset ja tunteet ovat vastauksia kysymyksiin: Olenko hyvä tässä? Onko tämä tekemisen arvoista? Tai pidänpö tämän tekemisestä? (Taylor 2024: 11.)

Tahto on jatkuva prosessi, tarkoittaen, että ajatukset ja tunteet syntyvät ajan myötä, kun ihmiset kokevat, tulkitsevat, ennakoivat ja valitsevat toimia. (Taylor 2024: 11.)

Tahdolla on toiminnalliseen elämäämme kaiken kattava vaikutus. Se muokkaa kuinka näemme maailman ja sen tarjoamat mahdollisuudet ja haasteet. Se ohjaa aktiivisuutta ja toiminnallisia valintoja, jotka yhdessä määrittelevät paljolti sitä mitä päädyimme tekemään. Se määrittää kokemuksen, joka tekemisestä jää jäljelle. (Taylor 2024: 57.)

Kun koemme itsemme toimintaan päteviksi, meillä on tapana ennakoida tulevaa toimintaa positiivisin mielin ja valintamme kyseistä toimintaa kohtaan toistuu uudestaan. (Taylor 2024: 12.)

Kuinka elämme, on paljolti määritelty **tottumuksien (habituation)** ja sisäisten roolien kautta, jotka antavat tuttuuden ja säännöllisyyden tunnetta elämiimme. Tottumus on sisäistä valmiutta toteuttaa johdonmukaisia käyttäytymismalleja, joita tottukumme ja roolimme ohjaavat ja jotka on sovitettu toiminnallisen, fyysisen ja sosiaalisen ympäristön ominaisuuksia vastaamaan. (Taylor 2024: 61.)

Tottuminen kuvaa ammattimallin syntymistä ajan myötä. Tämä malli muodostaa toistuvia tapoja ja julkisia ja yksityisiä rooleja. (Taylor 2024: 7.)

Tottumuksiimme liittyy usein myös roolit. Sisäistetyt roolit ovat sosiaalisesti ja henkilökohtaisesti määritellyn aseman ja siihen liittyvien asenteiden ja toimintojen rykelmä, joita tältä rooilta odotetaan. Yhteiskunnalla on meillä valmiit struktuurit ja se odottaa meiltä erilaisia roolimutoksia eri elämän vaiheissa, kuten opiskellessa, työelämän alkaessa ja eläköityessä. (Taylor 2024: 66.)

Ihminen osallistuu ja suorittaa erilaisia toimintoja kaikella itsessään olevalla (entire self) läpi elämänsä. MOHO-mallissa henkilön **suorituskykyyn (performance capacity)** vaikuttaviksi osiksi määritellään henkilön subjektiivinen osa (miten henkilö kokee/tuntee) sekä objektiivinen osa (kehon fyysiset ja mentaaliset elementit). (Taylor 2024: 77.) Keho ja mieli ajatellaan kuuluvan samaan kokonaisuuteen, elettyyn kehoon. Eletty keho tarkoittaa edellä mainittujen subjektiivisen kokemuksen ja objektiivisten elementtien yhteen kietoutumista. Subjektiivinen kokemus ei nähdä vain suorituksen tuloksena vaan toimintojemme perustana. (Taylor 2024: 77.)

MOHO-mallin mukaan **ympäristö (environment)** pitää sisällään kolme yhteydessä toisiinsa olevaa elementtiä: fyysinen, sosiaalinen ja toiminnallinen ympäristö. (Taylor 2024: 95.)

Jokainen ympäristö tarjoaa potentiaaliset mahdollisuudet, resurssit, vaatimukset ja rajoitukset. Se, miten kunkin ympäristön ominaispiirteet ovat vuorovaikutuksessa henkilön arvojen, kiinnostuksen kohteiden, roolien, tapojen ja suorituskyvyn suhteen, määrittelee ympäristön vaikutuksen henkilölle. Ympäristö on usein se kriittinen olottuvuus, joka joko tukee tai häiritsee yksilön toimintaa. (Taylor 2017: 20.)

Miten henkilö suorittaa tietyn toiminnan loppuun tietyssä ympäristössä voidaan nähdä ja ymmärtää kolmena toisistaan riippuvaisena **tekemisen tasona**. Nämä tasot ovat toiminnallinen osallistuminen, toiminnallinen suoriutuminen ja toiminnalliset taidot. Tämä tekeminen heijastaa henkilön kulttuurista perimää, elämäntarinaa ja ympäristöjä. (Taylor 2024: 110.)

Osallistuminen (participation) viittaa henkilön osallistumiseen asiayhteyteen liittyviin työhön, leikkiin, itsestä huolehtimiseen ja muihin aktiviteetteihin, joita halutaan tehdä tai jotka ovat oleellisia henkilön hyvinvoinnille. (Taylor 2024: 110.) Ihminen osallistuu elämänsä toimintakokonaisuuksiin, jotka sisältävät useita eri suorituksia. Esimerkki osallistumisesta on aamiaisen syöminen, joka on osa itsestä huolehtimista.

Suoriutumisella (performance) tarkoitetaan tehtävään liittyvien vaiheiden tai sarjojen tekemistä tai suorittamista. Ylemmän tekemisen tason toimintakokonaisuudet rakentuvat useista tehtävistä, joita ihminen suorittaa osallistuakseen. Näistä vaiheista tai sarjoista koostuu taidot. (Taylor 2024: 110.) Esimerkki tehtävästä on kahvin juominen, joka vaatii useita eri taitoja.

Taidot (skills) ovat konkreettisia, havaittavissa olevia, tavoitteellisia tekoja. (Taylor 2024: 110.) Ihminen käyttää taitojaan tehdäkseen tekoja, jotka sarjoissa ja vaiheissa muodostavat tehtävän. Esimerkki taidoista on kahvikupin nostaminen tai nesteen nielaiseminen.

Toiminnallinen identiteetti (occupational identity) on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi. Henkilöllä on visio itsestään ja kyky osallistua elämäänsä haluamallaan tavalla. Sosiaalinen osa toiminnallista identiteettiä tarkoittaa henkilön osallistumista sosiaalisesti hyväksytyihin toimintoihin, jotka perustuvat heidän henkilökohtaisiin haluihinsa sekä sosiaalisten ryhmien odotuksiin. (Taylor 2024: 113.)

Miten henkilö näkee itsensä suoriutuvan vaikuttaa hänen käsitykseensä **toiminnallisesta pätevydestään (occupational competence)**. Jos henkilö kokee olevansa kykenevä ja hänellä on vahva ymmärrys syy-seuraussuhteesta henkilökohtaisessa elämässään tiettyä toimintaa kohtaan, se vahvistaa hänen haluaan sitoutua sen tekemiseen. (Taylor 2024: 114.)

Ihmisessä tapahtuu **toiminnallista mukautumista (occupational adaptation)** ajan kuluessa hänen osallistuessaan elämänsä toimintoihin tietyssä ympäristössä. Osallistumisen myötä ihminen rakentaa toiminnallista identiteettiään ja saavuttaa toiminnallista pätevyyttä, joiden seurauksena henkilössä voidaan havaita toiminnallista mukautumista. (Hautala ym. 2019: 248.)

2.3 Osatyökykyisyys

Osatyökykyisyys koskettaa lähes jokaista suomalaista työuran aikana.

Osatyökykyisyyttä on monenlaista ja se voi olla myös tilapäistä, eikä siitä ole yhtä yhtenäistä määritelmää. Osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat tai elämänkriisin kokeneet.

Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia.

Osatyökykyisellä tarkoitetaan henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Työkyky liittyy työsuorituksiin eli henkilö on työkykyinen, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa.

Työkyky on käsitteenä monitulkintainen. Sitä ja sen vastinparia työkyvyttömyyttä käytetään ja tulkitaan monin eri tavoin arkikielessä, virallisissa dokumenteissa ja tieteellisessä kirjallisuudessa ja erilaisista viitekehyksistä tarkastellen. Työkyvyn käsitettä koskevissa tutkimuksissa on todettu, että työkyvylle on vaikeaa löytää yhtenäistä määritelmää, jonka eri toimijatahot voisivat yksimielisesti hyväksyä. (Järvikoski & Takala & Juvonen-Posti & Härkäpää 2018: 8.)

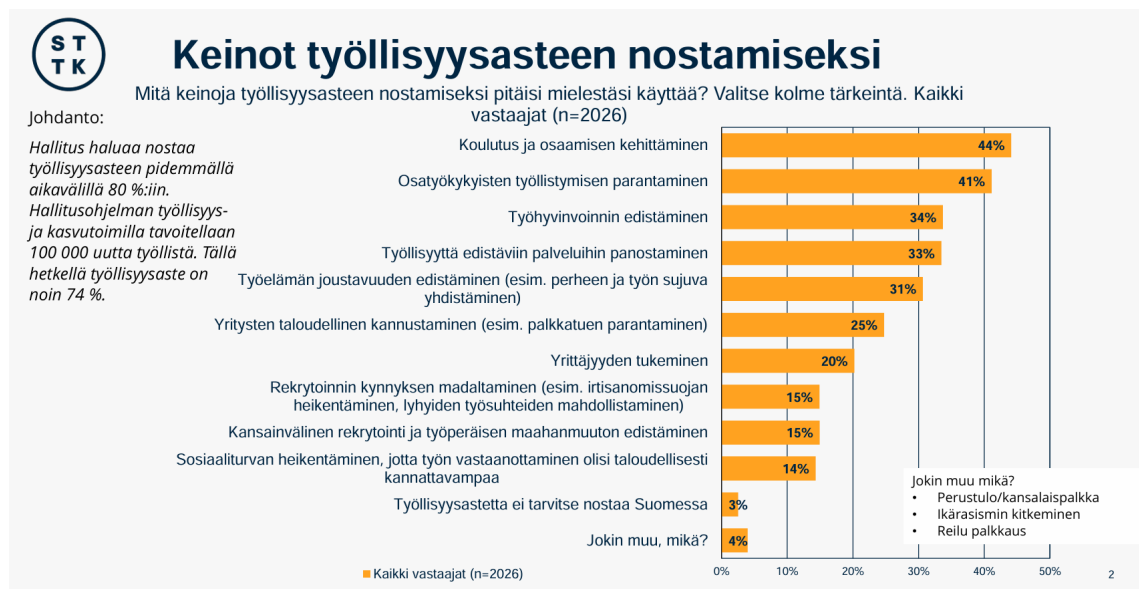
Työkyky tarkoittaa yksinkertaistetusti ihmisen kykyä tehdä työtä tai suoriutua omasta työtehtävästään. Työkyvyn ja työkyvyttömyyden määritelmät ovat tavallisimmillaan perustuneet ihmisen ja työn yhteensopivuuteen tai ihmisen kykyyn vastata työn tavoitteisiin ja suoriutua niistä tehtävistä niistä, joita hänen työhönsä kuuluu. (Järvikoski

ym. 2018: 8.) Yleisimpiä alentuneeseen työkykyyn johtaneita syitä ovat mielenterveyden häiriöt (yli 50 %) ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Mielenterveyden häiriöstä masennus on suurin yksittäinen syy kaikilla ikäryhmillä. (Eläketurvakeskus 2020.)

Termin osatyökykyinen ohella käytetään termiä täsmätyökykyinen, joka viittaa yksilön kykyjen ja työnvaatimuksien kohtaamiseen (YYO 2022.) Kukaan ihminen ei ole koko työuraansa 100-prosenttisesti työkykyinen, vaan erilaiset elämänvaiheet ja tilanteet vaikuttavat siihen. Olennaista on, että ihminen kyllä pystyy työskentelemään, jos työtehtäviä tai työaikoja vain mukautetaan yksilöllisesti. Työtä mukauttamalla työkyvyn muutokset eivät useinkaan vaikuta henkilön työpanokseen (Berghäll 2023.)

2.4 Aiheen yhteiskunnallinen merkitys

Maan hallituksen tavoitteena on lisätä työllisten määrää sadalla tuhannella vuoteen 2027 mennessä (Työllisyystavoitteiden seuranta. Valtiovarainministeriö 2024). STTK:n syksyllä 2023 tekemän kansalaiskyselyn vastaajista 41 prosenttia katsoi, että työllisyysasteen nostamiseksi tulisi parantaa osatyökykyisten työllisyyttä. Vastaajat tunnistivat osatyökykyiset ryhmänä, jonka potentiaali on työelämässä alihyödynnetty. (Gorschkow 2023).



Kuva 2. Kuvakaappaus STTK verkkosivuilta

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan vuonna 2021 Suomessa oli arviolta 20 000–30 000 osatyökykyistä työmarkkinoiden ulkopuolella ilman, että heidän työllistymistään voidaan edistää merkittävästi nykyisillä palveluilla (Haatainen 2022). SOSTE:n mukaan alkuvuodesta 2023 määrä olisi 65 000 ja tämän lisäksi Suomessa olisi noin 300 000 työelämässä olevaa osatyökykyistä (Kiiskinen 2023). Määrää on vaikeaa arvioida ilman yhtenäistä määritelmää työkyvyille, jonka lisäksi ihmisen työkyky vaihtelee elämän eri vaiheissa.

Terve Suomi -tutkimus kartoitti suomalaisten työkykyä väestötasolla, jonka perusteella työkykynsä heikentyneeksi arvioi noin joka viides 20–54 vuotias ja 55–64 vuotiaista reilu kolmannes. Täysin tai osittain työkyvyttömäksi itsensä arvioivat 55–64 vuotiaista noin joka kolmas ja 20–54 vuotiaista noin joka seitsemäs. Merkille pantavaa tutkimuksessa oli, että yli puolet 65–74 vuotiaista kokee olevansa täysin työkykyisiä. (Koponen & Koskinen & Sainio & Joensuu & Puttonen 2023.)

Osatyökykyisten työllistyminen on ilmiönä moniulotteinen. Työnantajatahot puhuvat yleisesti, kuinka vaikeaa hyviä työntekijöitä on löytää (YLE 2021) ja toisaalta, miten työntekijöiden osaaminen ei vastaa työtehtäviä (Uusimaa 2021). Nämä ongelmat tunnustetaan jo työkykyisten työllistymisen puolella, ja haasteet ainoastaan kasvavat, kun tarkastellaan osatyökykyisten työllistymistä. Yli 70 % työnantajista suhtautuu myönteisesti osatyökykyisten henkilöiden rekrytointiin, mutta rekrytoinnin esteenä voivat olla mm. erilaiset ennakkoluulot ja pelot (Osatyökykyisyyttä on monenlaista. 2023). SAK:n työvoimapolitiittinen asiantuntija Alli Tiensuun mukaan:

Työnantajilla ei aina ole tietoa ja osaamista työn muokkaukseen. Moni ei tiedä, että siihen voi saada tukea ja apua. Työolosuhteiden järjestelytuki tarkoittaa ihan rahallista tukea työnantajalle muutosten tekemiseen. (Vallinkoski 2023.)

Tutkimuksissa pääasiallinen syy alhaiselle työllisyydelle osatyökykyisten keskuudessa on työnantajien pessimistinen suhtautuminen heidän työntekomahdollisuuksiinsa (Bonaccio & Connelly & Gellatly & Jetha & Ginis 2020; Haatainen 2022).

Osatyökykyisiä kohtaan on ennakkoluuloja ja -oletuksia, jotka vaikuttavat läpi koko työllistymisprosessin ja osaltaan vaikuttavat osatyökykyisten sopeutumiseen ja tyytyväisyyteen työpaikalla. Näitä asenteita voi olla hyvin vaikea tunnistaa, eivätkä kaikki työyhteisöt välttämättä ole valmiita niitä kohtaamaan.

Osatyökykyisen työntekijän palkkaaminen tuottaa kuitenkin positiivisia kerrannaisvaikutuksia paitsi osatyökykyiselle henkilölle, myös työyhteisölle ja koko yhteiskunnalle. Työyhteisön näkökulmasta vaikutukset syntyvät monimuotoisen työyhteisön toteutumisen kautta. (Osatyökykyisyyttä on monenlaista 2023.)

Monimuotoisuus, diversiteetti työpaikoilla sekä inklusio ovat olleet trendisanoja työmarkkinoilla viime vuosina. Monimuotoisuudella yleisesti tarkoitetaan, että työpaikoilla on edustettuna laaja kirjo ihmisiä erilaisista taustoista. Inklusio viittaa siihen, miten hyvin työyhteisöön voi integroitua tasavertaiseksi jäseneksi, jonka näkökulmia ja läsnäoloa arvostetaan. Näkeminen ja kuuleminen ei välttämättä vielä tarkoita hyväksymistä, vaan sitä voitaisiin lisäksi kutsua yhteenkuuluvuutena, ihmisten yksilöllisyyden sallimisena ja arvostuksena. (Great Place To Work.) Taustalla yhteiskunnan tasolla vaikuttaa Suomen lainsäädäntö, joka velvoittaa yhdenvertaiseen ja yksilön ominaisuudet huomioonottavaan kohteluun työmarkkinoilla (mm. Työturvallisuuslaki 738/2002, Suomen perustuslaki 731/1999 2 luku 6 §, Yhdenvertaisuuslaki 1347/2014).

2.5 Tuettu keikkatyö työllistymisen mahdollistajana

Metropolia Ammattikorkeakoulu on yhteistyössä Eskot ry:n kanssa olleet tekemässä 2019–2021 vuosina Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamana Puuttuva palanen – tuetun keikkatyön mallia. Hankkeen tuloksena julkaistiin verkkojulkaisu, joka on tehty erityisesti työvalmentajille. Kaikki sivuston materiaalit on tarkoitettu käytettäväksi, ja niitä voi soveltaa ja muokata erilaisiin töihin sopiviksi. Sivustolla on materiaalia myös keikkatyön tekijälle ja keikkatyön tilaajille, jota voi käyttää valmentaessa keikkalaisia, perehdyttäessä työn tilaajia ja organisoidessa tuettuja keikkoja. (Tuettu keikkatyö.)

Tuettu keikkatyö on tarkoitettu henkilölle, joka on motivoitunut tekemään palkkatyötä, mutta tarvitsee tukea ja valmennusta omien vahvuuksien löytämiseen ja työssä jaksamiseen. Toimintamallista voi hyötyä kuka tahansa työhön haluava silloin, kun työmarkkinoille on ollut vaikea päästä. (Puuttuva pala.)

Tuettua keikkatyötä mainostetaan keikkatyön tilaajalle hallinnollisesti kevyenä ja nopeana tapana rekrytoida työntekijöitä lyhytaikaisiin silppu-, ruuhka- tai kausitöihin. Tuetun keikkatyön malliin kuuluu:

- taitojen ja työtehtävän ominaispiirteiden arvio
- Kohti keikkaa -valmennus
- työntekijän ja työn tarjoajan rekrytointi
- yksilöllinen tuki ja perehdytys keikkatyön tekijälle
- työtehtävien valinta ja muotoilu yhdessä työn tilaajien kanssa
- tarvittaessa perehdytys työyhteisölle

(Puuttuva Pala.)

Tuetussa keikkatyössä työvalmentaja on keikkatyöntekijän ja -työnantajan tukena koko työllistymisen ajan. Työvalmentaja arvioi keikkatyötä haluavan henkilön työtaidot sekä työtä tarjoavan työnantajan työtehtävien vaatimukset ja sovittaa nämä yhteen. Työn vaatimuksia voidaan soveltaa yhdessä tilaajan kanssa sopivaksi työnhakijalle ja työnhakijaa voidaan valmistaa työtehtäviin etukäteen (ESKOT). Työaikana työvalmentaja on henkilön tukena tämän yksilöllisesti tarvitsemalla tavalla, taustalla puhelinsoiton päässä henkisesti tai paikan päällä apuna perehdyttämässä työtehtäviin fyysisesti.

Tuetun keikkatyön konseptissa työvalmentaja voi tukea myös työllistävää työyhteisöä. Osatyökykyisen suostumuksella ja toiveesta valmentaja voi kertoa työkyvyn taustalla olevista haasteista ja sen erityispiirteistä työyhteisössä, jotta näiden on helpompi vastaanottaa osatyökykyinen. Mielenterveydenhäiriöihin liittyy paljon ennakkoluuloja ja asenteita (YLE 2016), jotka saattavat vaikuttaa negatiivisesti tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla.

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työyhteisön ajatuksia liittyen tuettuun keikkatyöhön. Tavoitteena oli tunnistaa toimintaterapian keinoja tukea työyhteisöä osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden työllistämiseksi.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli, miten työyhteisöä voidaan tukea osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden työllistämiseksi toimintaterapian keinoin. Tähän haettiin vastauksia selvittämällä, miten osatyökykyinen keikkatyöntekijä nähdään ja huomioidaan työyhteisössä, minkälaista tukea työyhteisö kokee tarvitsevansa liittyen osatyökykyisen osallistumiseen ja voidaanko työyhteisöä tukea osatyökykyisen työllistämiseksi toimintaterapian keinoin.

Tavoitteen saavuttamiseksi työyhteisöltä kerättiin näkemyksiä liittyen ilmiöön, jonka jälkeen esiin tulleita ajatuksia, toiveita ja huolia tarkasteltiin toimintaterapian näkökulmasta.

Aineiston analyysillä pyrittiin tunnistamaan työyhteisöstä lähtöisin olevia osatyökykyisten työllistymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Näkökulman tavoitteena oli, että tuloksien avulla työelämäyhteistyökumppani voi tukea työyhteisöjä heidän tarvitsemallaan tavalla. Laajempaan tavoitteena opinnäytetyöllä oli kasvattaa kansallista tietoperustaa käsiteltävästä ilmiöstä erityisesti osatyökykyisiä vastaanottavan työyhteisön sekä toimintaterapian näkökulmasta. Valmis opinnäytetyö on vapaasti kaikkien hyödynnettävissä.

Omana oppimistavoitteenamme opinnäytetyölle oli oppia laadullisen tutkimuksen menetelmistä ja yhteisestä projektityöskentelystä. Tavoitteena aiheen valinnalle oli syventää osaamista työyhteisöön kohdistuvasta toimintaterapiasta ja käsiteltävästä ilmiöstä.

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Yhteistyötahot

Opinnäytetyön toimeksiantaja ja tilaaja oli EskoTyö oy ja koordinaattori Niina Kaartinen, jonka lisäksi yhteistyötahona toimi Metropolia Ammattikorkeakoulu ja lehtori Ulla Vehkaperä. Työelämälähtöinen tarve opinnäytetyölle tuli EskoTyöltä, jonka tehtävänä on välittää osatyökykyisiä työntekijöitä tuettuun keikkatyöhön. Metropolia AMK mahdollisti haastateltavan työyhteisön palkkaamalla osatyökykyisiä keikkatyöntekijöitä lehtori Vehkaperän toimiessa ilmiön asiantuntijana.

Yhteiskunnallinen yritys EskoTyö mahdollistaa tuetun työllistymisen 18–60-vuotiaille mielenterveyskuntoutujille ja muutoin osatyökykyisille. Osatyökykyinen on työsuhteessa EskoTyön kanssa, joka huolehtii työnantajavelvoitteista. (EskoTyö.) Töiden välittäminen ja palkanmaksu tapahtuu WorkPilots-mobiilisovelluksella, jonka avulla työnantaja voi etsiä keikkatyölle tekijää. WorkPilots on kaikille avoin alusta, joka huolehtii keikkatyön maksuliikenteestä, sopimuksista ja veroista (Work Pilots).

EskoTyö oy työllistää Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n Klubitalojen jäseniä ja yhteistyökumppanien työhön haluavia henkilöitä. ESKOT ry on palveluyrityksen pääosakas ja muut osakkaat ovat Lilinkotisäätiö, Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen säätiö Mente ja Itä-Uudenmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys Itupsy. (ESKOT.) Maksuttomat, vapaaehtoiset ja diagnoosittomat Klubitalot tarjoavat jäsenilleen ympäristön, jossa kuntoutuja pääsee tuttelemaan työelämään palaamista turvallisessa ympäristössä ja vahvistamaan työelämä taitojaan. Klubitalolla on työelämävalmentajia, jotka auttavat jäseniä töihin liittyvien haasteiden kanssa.

Metropolia on pääkaupunkiseudulla neljällä eri toimipisteellä toimiva monialainen ja kansainvälinen korkeakoulu. Metropoliaassa opiskelee yli 17000 opiskelijaa ja kampuksilla työskentelee yli 1000 henkilökunnan jäsentä erilaisissa tehtävissä. (Metropolia.) Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Metropolian Myllypuron kampuksen työntekijöiden kanssa.

Metropolian strategia vuosille 2021–2030 on olla osaamisen rohkea uudistaja ja rakentaa kestävää tulevaisuutta, jonka tavoitteena on olla vaikuttava toimija yhteiskunnan parhaaksi ihmislähtöisesti. Viisi pääteemaa Metropolian strategiassa ovat: jatkuva oppiminen, ihmislähtöiset innovaatiokeskittymät, kestävä kehitys ja kasvu, ihmiset ja kulttuuri sekä digitalisaatio (Strategia 2021 - 2030: Osaamisen rohkea uudistaja ja kestävä tulevaisuuden rakentaja). Opinnäytetyö tukee osaltaan Metropolian tavoitteita kohti ihmislähtöistä kulttuuria tavoitteellaan edistää työelämän monimuotoisuutta.

Opinnäytetyön ohjaajina toimivat lehtorit Akvaliina Lacho, Annariika Anundi (vuoden 2023 loppuun) ja Jasu Forss (vuoden 2024 alusta). Lisäksi lehtori Ulla Vehkaperä (TtM, toimintaterapeutti) on ystävällisesti toiminut meille ilmiön asiantuntijana jakaen ajatuksiaan opinnäytetyön eri vaiheissa. Hänellä on erityistä osaamista osatyökykyisten työllistymisestä mm. Puuttuva pala – Tuetun keikkatyön malli-hankkeen, osatyökykyisten rekrytointiin tähtäävien tapahtumien fasilitoinnin sekä moninaisten työelämän yhteistyöverkoston kautta.

4.2 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisen eli **laadullisen tutkimuksen** keinoin, jonka aineisto kerättiin yksilöllisten teemahaastatteluiden avulla. Tämän laadullisen

tutkimuksen lähtökohtana on induktiivisuus, jossa edetään aineistolähtöisesti yksittäisten havaintojen kautta laajempaan ymmärrykseen (Kylmä & Juvakka 2007: 22–31). Ilmiön ollessa rajallisesti tunnettu osallistujien näkökulmasta, koimme laadullisen ja aineistolähtöisen tutkimuksen parhaaksi lähestymistavaksi.

Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan syventyä tutkimaan ihmisen arkipäivän monimuotoista sosiaalista todellisuutta silloin, kun on tavoitteena kuvata ihmisten kokemusten avulla jokin ilmiö tai ymmärtää ihmisten tuottamia monitulkintaisia ja subjektiivisia merkityksiä. Laadullista tutkimusta käytetään eri aloilla muun muassa työyhteisöjen yhteisöllisyyden, asiantuntijuuden kehittymisen, moniammatillisuuden, osaamisen, rekrytoinnin sekä opiskeluun liittyvien kokemusten tutkimiseen. Sillä on lisäksi perehdytty yhteisöjen arvoihin ja johtamiseen. (Vilkkä 2021.)

Laadullisen tutkimuksen avulla osallistujien subjektiiviset kokemukset ilmiöstä oli mahdollista tehdä näkyväksi, eli tässä tapauksessa työyhteisön jäsenien näkemykset liittyen osatyökykyisen työllistymiseen tuetun keikkatyön konseptissa. Yksittäisten haastatteluiden yhdistäminen yhdeksi kokonaisuudeksi ja sieltä yhteneväisyyksien etsiminen mahdollistaa työyhteisön näkökulman tarkastelemisen. Yksilöllisten haastatteluiden kautta halusimme korostaa, että ihminen on nähtävä tutkimustilanteessa subjektina ja yksilöllisiä merkityksiä luovana aktiivisena osapuolena. Laadulliseen tutkimukseen kuuluu, että osallistujille on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti (Hirsjärvi & Hurme 2022).

Inhimillisiin ilmiöihin keskittyvänä laadullinen tutkimus hyväksyy eri toimijoiden vaikutuksen toisiinsa. Sekä osallistuja että toteuttaja ovat yksilöllisiä subjektuuden omistavia toimijoita, joilla on omat mielipiteensä ja ajatuksensa. Opinnäytetyön tekijöinä tämä on tarkoittanut itsetuntemuksen lisäämistä ja omien ennakkoluulojen tunnistamista sekä hyväksymistä.

4.3 Aineiston otanta ja keruu

Aineiston otanta valittiin tarkoituksenmukaisuuden periaatteella. Laadullisen tutkimuksen aineiston luotettavuuden kannalta lähteiden lukumäärälle ei ole yleistä vähimmäisvaatimusta. Aineiston saturaation eli aineiston kyllästymisen saavuttamiseksi oleellisempaa on, miten hyvin valittu otanta vastaa tutkimuksen

tarkoitukseen ja tutkimuskysymykseen. (Elo & Kääriäinen & Kanste & Pölkki & Utriainen & Kyngäs 2014: 4–5.)

Opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen kannalta tärkein tiedonlähde ilmiön tarkasteluun olivat työntekijät työyhteisön edustajina, joiden työpaikalla suunnitellaan keikkatöiden tarjoamista osatyökykyisille. Tavoittelimme aineistolle neljää lähdettä, mutta arvioimme kolmen olevan vähimmäisvaatimus riittävän monipuolisen ja rikkaan aineiston tuottamiseksi ilmiöstä kuuden ollessa enimmäislukumäärä osallistujille analysointiin käytettävissä olevan ajan rajallisuuden takia.

Alkuperäinen suunnitelma oli toteuttaa haastattelut kahdessa osassa, ennen ja jälkeen osatyökykyisen keikkatyöntekijän työyhteisöön osallistumista. Kahdessa osassa tapahtuva haastattelu olisi mahdollistanut tutkittavien asenteiden ja arvojen lähtökohdan itsereflektion tutkittaville ennen ilmiötä. Tutkittavan osallistuminen haastatteluun ennen ilmiön konkreettista tapahtumista ja osatyökykyisen osallistumista työyhteisöön tuetun keikkatyön konseptissa oletimme, että virittäytyneenä ilmiöön hän havainnoisi merkityksiä ja kokemuksia tavanomaista tarkemmin, tuoden toiselle haastattelukerralle mukanaan rikkaamman näkökulman ja ymmärryksen.

Opinnäytetyöhön sopivaa työyhteisöä ehdotti lehtori Vehkaperä Metropolian organisaation sisältä. Työyhteisöön kuului yhteensä neljä työntekijää ja heidän työyhteisöönsä oli tarkoitus osallistua osatyökykyisiä henkilöitä tekemään tuettuja keikkatöitä loppuvuoden 2023 aikana. Työntekijöille lähetettiin asianmukainen tiedote (Liite 1. Tiedote tutkimuksesta) kesäkuussa 2023, jonka perusteella saimme kaksi osallistujaa. Työyhteisön jäseniä lähestyttiin uudelleen elokuussa 2023 muistuttamalla tutkimuksesta sähköpostilla, jolloin alkuperäisten kahden lisäksi kaksi uutta henkilöä ilmoittivat halustaan osallistua.

Aineisto kerättiin työyhteisön jäsenille suunnattujen yksilöllisten **teemahaastatteluiden** avulla. Haastattelutapana voidaan teemahaastattelun eduiksi laskea, ettei se sido haastattelua kvalitatiiviseen (laadulliseen) tai kvantitatiiviseen (määrälliseen), eikä se ota kantaa haastattelukertojen määrään tai siihen, miten ”syvälle” aiheen käsittelyssä mennään. Teemahaastattelussa oleellisinta on keskeiset teemat, joiden mukaan haastattelu etenee, eikä niinkään yksityiskohtaiset kysymykset. Tämä vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin, mahdollistaen tutkittavan ohjata keskustelun kulkua haluamaansa suuntaan.

Teemahaastattelu ottaa huomioon ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset. (Hirsjärvi & Hurme 2022)

Valitsimme puolistrukturoidun teemahaastattelun aineiston keruu menetelmäksi, koska tunnistimme keskeneräisyytemme haastattelihoita ja ilmiö oli entuudestaan huonosti tunnettu. Teemahaastattelu mahdollisti meille kevyen struktuurin tutkimustilanteen kannatteluun, kuitenkin samalla vapauttaen meidät haastattelijoina seuraamaan tilanteen vuorovaikutuksessa syntyviä ilmiöön liittyviä ajatuspolkuja. Lisäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin luotettavuuden kannalta tutkimukselle on tärkeää, että analyysiaineisto on kerätty mahdollisimman strukturoimattomasti (Elo ym. 2014: 4).

Teemahaastatteluja varten laadittiin alustava **kysymysrunko** perustuen saatavilla olleeseen aikaisempaan tutkimukseen ja ilmiön kokonaisvaltaiseen tarkasteluun. Teemahaastattelun runko jaettiin MOHO-mallin mukaisesti pitäen työntekijä ja hänen kokemuksensa mallin keskiössä. Kysymykset suunniteltiin kattamaan mallin jokainen osa-alue, jotta entuudestaan huonosti tunnettua ilmiötä oli mahdollista lähestyä monipuolisesti antaen aineistolle mahdollisuuden kehittyä itsenäisesti tutkimustilanteessa. Alustavaan kysymysrunkoon haettiin ohjausta lehtori Vehkaperältä, jonka ehdotusten perusteella lisäsimme lopulliseen versioon haastattelua pohjustavat ja yhteistyötä rakentavat työnkuvaa käsittelevät kysymykset (Liite 2. Kysymysrunko). Kokeilimme kysymyksiä esittämällä niitä toisillemme ja valmistauduimme haastatteluihin kertaamalla haastattelututkimuksen teoriaa.

Yhden ilmoittautuneista kanssa ei onnistuttu järjestämään sopivaa aikaa ensimmäiselle haastattelulle, joten lopulta elo-syyskuun 2023 aikana haastatteluja järjestettiin kolme. Fyysisenä ympäristönä haastatteluille toimi Metropolian Myllypuron kampukselta varattu yksityinen huone ja ne toteutettiin haastateltavien työajalla. Asiasta oli sovittu heidän työnantajansa kanssa ja yhtenä opinnäytetyön ehtona oli, ettei osallistumisesta koidu työntekijöille ylimääräistä haittaa. Yhden haastattelun kesto oli 45 minuuttia ja keskustelu nauhoitettiin myöhempää analysointia varten. Tilanteessa oli läsnä haastateltava ja yksi haastattelija.

Toteutuneiden haastatteluiden aikana käytettyjä termejä ja konsepteja avattiinkin tutkittaville ja heitä myös pyydettiin määrittämään käsitteitä yhteisen ymmärryksen varmistamiseksi. Laadullisen tutkimuksen luonteen takia haastateltavat tuovat tilanteeseen ja luovat tilanteessa tutkittavaan ilmiöön liittyviä omia merkityksiään, jonka

takia on tärkeää, että haastattelijoilla on yhteinen ymmärrys ja kieli tutkittavien kanssa (Viikka 2021). Yhden haastatteluun osallistuneista äidinkieli oli muu kuin haastattelukielenä käytetty suomi ja tämän voidaan olettaa vaikuttaneen aineistoon mm. käsitteellisen ymmärryksen ja kulttuuristen eroavaisuuksien kautta.

Meistä riippumattomista syistä pääsimme haastattelemaan tutkittavia lopulta vain edeltävästi, joten lopulliseksi otannan lukumääräksi muodostui kolme. Suunnitelman mukaisen jälkeen -haastattelun poisjäämisen yhteydessä tammikuussa 2024 haastateltavia tiedotettiin muutoksista, kerrottiin opinnäytetyön arvioitu julkaisupäivä ja kiitettiin yhteistyöstä. Ilmoituksen jälkeen yksi osallistujista ilmaisi olevansa pahoillaan prosessin keskeytymisestä, jolloin hänelle tarjottiin vielä keskusteluaikaa opinnäytetyöhön liittyen. Tätä keskustelua ei kuitenkaan saatu järjestettyä.

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi aloitettiin haastattelutilanteita koskeneiden huomioiden ja havaintojen ylös kirjaamisella välittömästi tilanteiden jälkeen. Muistiinpanot myöhemmin purettiin ja avattiin tarkemmin opinnäytetyöparin kanssa yhteisessä tapaamisessa. Tämä alustava aineistokeruutilaisuuden analysointi keskittyi haastattelijassa heränneiden tuntemuksien, ilmiöstä saadun ensivaikutelman ja haastattelutilanteiden yleisilmapiiriin tulkintaan.

Mikäli aineistoa ei olisi jo keruuvaiheessa purettu ja tarkasteltu, olisi sen käsittelyyn ja analysointiin ollut hyvä ryhtyä mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen. Tällöin aineisto on vielä tuore ja inspiroi tutkijaa tekemään havaintoja. Lisäksi jos alustavassa analyysissä huomaa, että tietoja on joltakin osin vielä täydennettävä tai selvennettävä, voi tämän helpoiten tehdä heti haastattelujen jälkeen. (Hirsjärvi & Hurme 2022.)

Aineiston analysointi jatkui tammikuussa 2024 haastatteluiden kuuntelemisella, jonka jälkeen aloitettiin nauhoitteiden **litterointi** eli muuttaminen tekstimuotoon. Tässä käytettiin apuna verkosta vapaasti ladattavaa ja kuluttajalle maksutonta Express Scribe -työkalua, jonka avulla nauhoitusta voi mm. kelata edestakaisin pikanäppäimillä ja ääntä hidastaa tai nopeuttaa tarpeen mukaan. Litterointi päätettiin tehdä lähes sanatarkasti merkitsemällä myös eripituiset keskeytykset ja miettimistauot sekä haastateltavan puheessa poikkeavan suuret äänenpainojen vaihtelut.

Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto on yleensä runsas. Mitä syvempi dialogi haastattelijan ja haastateltavan välillä on ollut, sitä rikkaampi on myös kertynyt materiaali ja muu muistiin tallentunut aines. Yleensä kaikkea materiaalia ei ole tarpeen analysoida, eikä tutkija kaikissa tapauksissa yksinkertaisesti pysty hyödyntämään kaikkea keräämäänsä. (Hirsjärvi & Hurme 2022.) Litteroitua raakaa tekstiä kertyi yhteensä noin 15 000 sanan tai 30 sivun verran. Totesimme lopulta pelkistetyn tekstin riittäväksi analyysin kannalta ja olemme lukijaa helpottaaksemme jättäneet litteroinnin lisämerkit aineiston lainauksista pois.

Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan monesti induktiivisesta ja deduktiivisesta analyysistä, joilla viitataan tutkimuksessa käytettyyn päättelyn logiikkaan. Induktiivisessä analyysissä edetään yksittäisistä havainnoista yleisiin huomioihin ja deduktiivisessä puolestaan yleisistä yksittäisiin. Aineistolähtöisen analyysin tarkoituksena on luoda aineistosta teoreettinen kokonaisuus, jossa analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänannon mukaisesti. Avainajatuksena on, että analyysiyksiköt eivät ole etukäteen päätetty tai sovittu. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Valitsimme lähestymistavaksi **induktiivisen sisällönanalyysin** tehden aineistolähtöisiä yksittäisiä huomioita pyrkien muodostamaan ilmiöstä yleisiä havaintoja. Lähdimme kumpikin itsenäisesti tarkastelemaan tekstimuotoista litteraattia samalla kuunnellen nauhoitettuja haastatteluita merkiten muistiinpanoihin mielestämme mielenkiintoisia ja merkityksellisiä kohtia. Tarkoituksena näin tehdessämme oli tuottaa kaksi toisistaan irrallista tulkintaa aineistosta.

Aineiston sisällönanalyysin tarkoituksena on järjestää materiaali tiiviiseen ja selkeään muotoon. Analyysin avulla aineistoon saadaan selkeyttä, jotta siitä voidaan myöhemmin tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä liittyen käsiteltävään ilmiöön. Loogiseen päättelyyn ja tulkintaan perustuvassa aineiston käsittelyssä aineisto ensin hajotetaan osiin, käsitteellistetään, kootaan uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Itsenäisen aineiston tarkastelun jälkeen yhdistimme havaintoja Miro -verkkosivuston ajatuskartta työkalulla kirjoittamalla yhteiselle alustalle aineistosta esiin nousseita ja useasti toistuneita asioita. Vertasimme tärkeinä pitämiämme asioita toistemme havaintoihin etsien yhtäläisyyksiä tulkinassa. Ryhmittelimme havaintoja aluksi usealla eri tavalla hakien yläkäsitteiden kautta kattokäsitteitä. Haimme havaintojen luokitteluun

tukea lehtori Vehkaperältä. Lopulta päädyimme jakamaan havainnot mahdollisimman selkeästi MOHO-mallin mukaisesti osa-alueisiin.

Kaikkiaan aineistolähtöinen tutkimus on vaikea toteuttaa jo sen vuoksi, että ajatus havaintojen teoriapitoisuudesta on yleisesti hyväksytty periaate. Takana on ajatus siitä, että ei ole olemassa objektiivisia ”puhtaita” havaintoja sinällään, vaan muun muassa jo käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat aina tuloksiin. Laadullisessa tutkimuksessa myönnetään tämä ongelma, mutta aineistolähtöisessä tutkimuksessa ongelma on perustavampaa laatua kuin tutkimuksissa yleisesti. On kyse siitä, voiko tutkija kontrolloida, että analyysi tapahtuu aineiston tiedonantajien ehdoilla, eikä tutkijan ennakkoluulojen saattamana. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

5 Opinnäytetyön tulokset

5.1 Haastateltavien lähtötilanne suhteessa ilmiöön

Kaikki haastatteluun osallistuneet kolme henkilöä olivat lukeneet opinnäytetyön tiedotteen, jossa tutkittavaa ilmiötä oli avattu pintapuolisesti. Haastateltavista kaksi kuuluivat ensimmäisen kerran termeistä tuettu keikkatyö ja osatyökykyinen tässä asiayhteydessä tiedotteen kautta, eikä osatyökykyisten tekemistä keikkatöistä heidän työpaikallaan ollut haastatteluhetkeen mennessä käyty keskusteluja esihenkilön kanssa. Osallistujat käsittivät termin osatyökykyinen yleisesti työkyvyn alentumisena siten, ettei töitä voi tehdä kokoaikaisesti.

Kahdella haastateltavista oli aikaisempaa kokemusta keikkatöistä. Ensimmäisen kohdalla kyse oli pätevyyden omaavien ammattilaisten tekemistä keikkatöistä entisellä työpaikalla kiireapulaisina. Toisella puolestaan oli ajankohtaista kokemusta nimenomaan osatyökykyisten tekemistä tuetuista keikkatöistä kahdelta eri kerralta. Osatyökykyisiä oli ollut keikkatöissä kesällä 2023 kahtena päivänä ja 2–3 työntekijää kerrallaan.

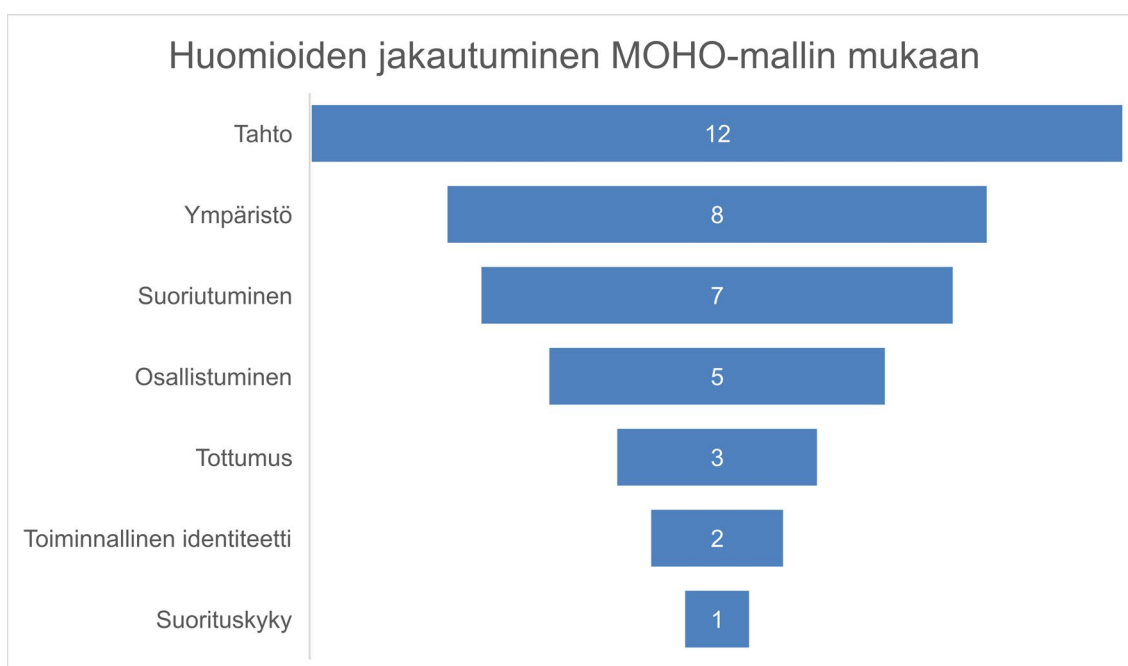
Mitä tuettu keikkatyötä käytännön tasolla on ja tarkoittaa avattiin haastattelutilanteessa kahdelle haastateltavista, joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta nimenomaan tuetuista keikkatöistä osatyökykyisten suorittamana. Kuvasimme tuettuna keikkatyönä tarjottavien työtehtävien olevan esimerkiksi vakituisen työntekijän laajasta työnkuvasta

yksi työtehtävä, joka ei vaadi koulutusta ja on kohtuullisen yksinkertainen suorittaa lyhyen perehdytyksen jälkeen. Keikkatöiden kerrottiin ajallisesti voivan olla mitä tahansa kertaluontoisesta aina pidempiin ja toistuviin urakoihin. Tuettuun keikkatyöhön kerrottiin liittyvän työelämävalmentaja, jonka rooli on avustaa ja tukea osatyökykyistä työllisyyden kaikissa vaiheissa. Osatyökykyisen kerrottiin saavan tuetusta keikkatyöstä palkkaa.

5.2 Yleiskatsaus

Induktiivisen sisällönanalyysin avulla haastatteluaineistosta tunnistettiin yhteensä 38 ilmiöön liittäenäistä työntekijöiden esittämää toivetta, huomiota ja ajatusta. Osaltaan tunnistettujen asioiden voidaan ajatella edistävän tai estävän osatyökykyisen keikkatyöntekijän työllistymistä sen mukaan, miten työntekijän toive tai huoli tulee kohdatuksi. Työntekijöiden yksittäiset huomiot on lopuksi koottu yhteenvedona kuvaamaan työyhteisön näkökulmaa.

Alkuperäisen analyysin perusteella tunnistetuista huomioista 12 liittyi työntekijän tahtoon ja henkilökohtaisiin arvoihin, 8 ympäristön eri ulottuvuuksiin ja ulkopuolisiin tekijöihin, 7 työntekijän suoriutumiseen ja 5 osallistumiseen, 3 tottumukseen ja rutiineihin, 2 toiminnalliseen identiteettiin ja 1 suorituskyykyyn.



Kuva 3. Analyysin tuloksien jakautuminen MOHO-mallin mukaan

Monet haastateltavien keskusteluun tuomista asioista saattoi tulkita liittyvän useampaan kuin yhteen luokittelussa käytettyyn osa-alueeseen. Esimerkiksi työn laatu näkyi sekä tahdon että suoriutumisen kategorioissa. Tulkitsimme eron näille kuitenkin siinä, että tahtoon liittyy enemmän ammattiympäystä, kun taas työstä suoriutumiseen riittää matalampi suoritustaso. Toisena esimerkkinä vastuuasiat puhuttivat haastateltavia eri asiayhteyksissä, jotka yhtäläillä olisi voinut tulkita liittyvän osallistumisen, tahdon tai ympäristön osa-alueisiin. Koemme kuitenkin, että jaottelu antaa karkean kokonaiskuvan työntekijöille tärkeistä osa-alueista ilmiön yhteydessä.

Tulokset on tässä tiivistetty neljän otsikon alle ja jaoteltu tulkittujen painoarvon mukaisesti. Yhteenvedossa tulokset ovat esitettynä työntekijöiden yksittäisten huomion kohteen perusteella kuvaten työyhteisön näkökulmaa. Olemmekin opinnäytetyön tekijöinä tehneet aineistosta oman tulkintamme ja kannustamme lukijaa olemaan terveellisen kriittinen.

5.3 Tahdosta arvostaa ja olla arvostettu

Useimmiten aineistossa toistuvia asioita olivat arvoihin liittyvät ajatukset ja pohdinnat. Tulkitsimme näiden keskusteluiden taustalla vaikuttavan jokin työntekijän arvomaailmasta heijastuva asia. Arvomaailmaan liittyen pohdimme myös mahdollisia sukupolvien välisiä eroja ja näiden vaikutusta tulkintaan. Kokemustemme mukaan vanhempi sukupolvi saattaa määritellä omaa arvoaan enemmän työnteon ja siinä suoriutumisen kautta kuin esimerkiksi nyt työmarkkinoille opinnoista tulevat nuoret.

Pohtiessaan tuettuun keikkatyöhön mahdollisesti sopivia työtehtäviä tuli haastateltavalle mieleen yksi vaatimuksiltaan sopiva työtehtävä. Hän kuvaili tehtävän olevan luonteeltaan suhteellisen yksinkertaista askartelua, jossa oli tarkoitus tuottaa ammatissa vaadittavia materiaaleja. Haastateltava kertoi ko. työtehtävän olevan lähes päivittäin toistuva askare, joka kuitenkin oli pois hänen päätyöstään. Tehtävä ei ollut aikasidonnainen, vaan materiaaleja voitiin halutessa tuottaa etukäteen varastoon.

Kannustettaessa työntekijää pohtimaan osatyökykyinen tekemässä tuettua keikkatyötä tämän työtehtävän parissa, kääntyi keskustelu osatyökykyisen työntekijän viihtyvyyteen

ja työn mielekkyyteen. Työntekijä vaikutti hämmästyneeltä ajatuksesta, että joku tekisi ko. työtehtävää useita tunteja kerrallaan ja hän mietti, olisiko se edes inhimillistä.

”mut eihän sitäkään kukaan jaksa onks se sit niinku kah- kaheksaa tuntia kukaan jaksa eikä kuutta tuntia ... jotenkin täytyy siin olla joku semmonenki inhimilli- tai mikä on oikeesti että ei hitsi”

Haastattelijan tuodessa keskusteluun tuettujen keikkatöiden ajallisen pituuden olevan todennäköisemmin yhden kokonaisen työpäivän sijasta joitakin tunteja, kertoi työntekijä tämän olevan ehdottomasti parempi tyytyväisyyden ja työssä viihtymisen kannalta.

”joo ehdottomasti joku pienempi semmonen koska ei johan siin tylsistyy”

Jatkaessa keskustelua kertomalla myös tutkimuskirjallisuudessa tunnistetusta ja havaitusta ilmiöstä, jossa osatyökykyiset ovat joskus kokeneet keikkatöinä tarjolla olevien tehtävien olevan liian yksinkertaisia ja monotonisia, pohti työntekijä mahdollista keikkatyöntekijän hyväksikäytetyksi tulemisen kokemusta. Häntä mietitytti, mahtaako osatyökykyinen kokea työtehtävän ala-arvoiseksi ja minkälainen vaikutus negatiivisella työkokemuksella mahdollisesti on.

”aivan joo ja sit sen myötä sit myös kokee sen ala-arvo- niinku itsensä arvostamisen että eihän sekään sitten anna sitä sitten eteenpäin sitä voimaa jos sä oot niinku vähän niinku hyödyks käytettyä”

Toistakin haastateltavaa mietitytti osatyökykyisille tarjottavien työtehtävien yksinkertaisuus. Hänen oli hyvin vaikea itsenäisesti keksiä tuettuun keikkatöihin sopivaa työtehtävää ilmiön ollessa hänelle tuntematon. Tarjottaessa toisen työntekijän esittämää työtehtävää, nousi haastateltavalla huoli osatyökykyisen keikkatyöntekijän merkityksen kokemuksesta ja sen mahdollisista vaikutuksista yksilön haluun työskennellä jatkossa.

”tota niin miten mielekkäänä semmoisenkin työn sitten kokee ja johtaako se sitten mihinkään että voisi työllistyä tai onko tarkoitus työllistyä tai”

Tässä yhteydessä keikkatöiden työllistävää vaikutusta pohjustettiin haastattelijan toimesta sillä, että tuetun keikkatyön avulla vaikeassa tilanteessa olevan on

mahdollista saada onnistumisen kokemus työelämästä. Samalla keikkatöinä tarjottavien töiden kerrottiin olevan palkallista ja tulevan aitoon tarpeeseen työpaikalla.

Tästä haastateltava johti keskustelun aikaisempaan työkokemukseen ikääntyneiden toiminnan ohjaajana, jolloin toiminta saattoi olla yhteisen taideteoksen tekeminen, jonka osatehtävänä oli materiaalin leikkaaminen. Häntä mietitytti, oliko askartelutehtävien tarjoaminen ja tekeminen toimintaan osallistuvien aliarvioimista. Tämän jälkeen hän myönteisesti pohti, että toisaalta ikääntyneetkin saivat toiminnasta yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta.

”se oli tämmöistä pätkimistä mitä osaa vaan pystyy enää tekemään mutta joskus tuntui sitten sekin että onko se niin oliko se niinku jo iäkkään ihmisen aliarvioimista kun semmoista työtä tai tekemistä tarjosi”

Tuodessa esiin näkökulman, että aikaisemmin keskusteluun nostettu työtehtävä on osa haastateltavan työnkuvaa ja siten kuitenkin oikeaa työtä, puolustaa hän itse sen tekemistä sillä, että välillä tylsiäkin töitä täytyy työelämässä tehdä.

”niin joo me vaan tehdään sitä vaikka se ei olisikaan mielekästä (nauraa)”

Kannustaessa haastateltavaa ajattelemaan osatyökykyinen työpaikalle tekemään kyseistä työtehtävää tuettuna keikkatyönä vaikuttaa hän hämmästyneeltä ajatuksesta, että joku tulisi sinne tekemään ainoastaan näin yksinkertaista työtä. Taustalla saattoi kuulla aineistossa muuallakin nousevan huolen liittyen osatyökykyisen keikkatyöntekijän työssä viihtymiseen ja työn mielekkyyteen.

”no jos nyt näin ajattelee niin ei kukaan tule keikkatyöläinen ei ketään keikkatyöläistä [poistettu työpaikka] tulevain [poistettu työtehtävä]”

Osatyökykyisen keikkatyöntekijän kohtaaminen ei mietityttänyt ketään haastateltavista ja kaikkien puheesta saattoi kuulla empatiaa ja hyväksyntää heikommassa asemassa olevia kohtaan. Töiden tekemisen tärkeys ja merkitys yksilölle ymmärrettiin kuulumisen ja tarkoituksen kokemuksien kautta. Aikaisempaa kokemusta ilmiöstä omaava haastateltava puhui keikkatyöläisistä positiiviseen ja hellyttävään sävyyn.

”joo ja he oli nii suloisiakin”

Hänen kokemuksensa mukaan osatyökykyiset keikkatyöntekijät olivat tykänneet työnteosta ja viihtyneet työpaikalla. Hän uskoi työelämässä mukana olemisen olevan merkityksellistä ja tärkeää tuettua keikkatyötä tekeville. Kysyttäessä ajatuksista liittyen konseptiin piti hän sitä hyvänä ja kannattavana ideana.

”mun mielest se on aika kiva idea ja musta tuntuu että hekin tykkäävät siitä tosi paljon ainakin tää tässä mitä mä oon nähnyt ... on kiva nähdä että hyödynnetään ja he saavat sit niinku kuitenkin myös sen olla työelämässä mukana et se on aika tärkee heillekin mä luulen”

Tuettuun keikkatyöhön osallistuneet olivat tämän kokemuksen yhteydessä olleet tekemässä työtehtävää, joka oli luonteeltaan yksinkertaista materiaalien ompelua ja jota haastateltava kuvaili aikaa vieväksi. Tehtävä oli osa hänen normaalia työnkuvaansa, mutta ei kuitenkaan ammatin pääsisältöä. Haastateltava kertoi osallistujien olleen innoissaan tästä tehtävästä.

”näistä nää osatyökykyiset on kyllä tykännyt tästä ompelusta tosi paljon et tää on tämmönen toisaalta aika kiva mutta aika hidas”

Kysyttäessä samalta työntekijältä, olisiko hän kaivannut tuetusta keikkatyöstä tai sen tekijöistä itselleen ennakkotietoa ennen ensimmäistä kokemustaan, vastasi hän, ettei olisi todennäköisesti osannut kysyä. Ilmiö oli myös hänelle vieras aikaisemmin. Hän kertoi, ettei oikeastaan tiennyt mitä osatyökykyinen keikkatyöntekijä käytännössä tarkoitti tai saattoi työpaikalla tehdä, kunnes konseptia ensimmäisen kerran hyödynnettiin.

”joo ei mä en osannu ennen kun mulla ei ollut kokemusta mä en osannut yhtään mä en ehkä ymmärtänytkään ihan et mitä se oli ja mitä se tarkoittaa”

5.4 Tekemisen tasoista

Ilman tarkempaa tietoa tai aikaisempaa kokemusta tuetun keikkatyön vaikutuksista omaan työpäivään oli kahdelle haastateltavista epäselvää, miten keikkatyöntekijän osallistuminen näkyisi heidän arkensa työstä suoriutumisessa. Heille oli ylipäänsä epäselvää, mitä tuettu keikkatyö käytännössä heidän osaltaan tarkoittaa ja edellyttää.

Heidän pohtiessaan ilmiön vaikutusta omaan työhönsä mainitsivat he usein samassa asiayhteydessä esihenkilön kanssa sopimisen. Monet työntekijän käytännön suoritukseen vaikuttavat muuttajat, kuten keikkatyöläisen perehdyttämiseen käytettävä aika, omien työtehtävien hoitaminen sen ohella ja mahdollinen vastuu keikkatyöntekijöiden työnjäljestä riippuivat siitä, mitä esihenkilön kanssa on asioista sovittu. Yksi haastateltava pohti samassa asiayhteydessä tuetun keikkatyön vaikutuksia ja sitä, miten oma perustyö sovitetaan yhteen konseptin mukanaan tuomien muuttuvien tekijöiden kanssa.

”sehän voi vaikuttaa moneenkin sitten et miten se tavallaan se perustyö ja se prosessi toimii siinä sitten kun on niinku liikkuvia tekijöitä tavallaan”

Keskusteltaessa esihenkilön kanssa sopimisesta yhden haastateltavan kanssa alkoi hän pohtia omaa osuuttaan ja osallisuuttaan työntekijänä suhteessa keikkatyöntekijään. Hän mietti, miten hänet työntekijänä huomioitaisiin mahdollisissa ongelmatilanteissa ja toisaalta mitkä ovat hänen vastuunsa ja mitä häneltä odotetaan. Hän vertasi ajatusta ohjattavina olevien opiskelijoiden kanssa työskentelyyn, joista hän tietää varmasti olevansa vastuussa.

”mut että sitten jos on toinen työntekijä niin olenko hänen työnjäljestä vastuussa en omasta mielestä niin kyllä toki jos tota huomaa jotain räikeitä niin silloinhan siihen pitää puuttua”

Ilmiölle vieraat haastateltavat uskoivat keikkatyöläisen tulemisen lisäävän heidän omia työtehtäviään, toisen tarkentaessa itsellään tämän ajatuksen johtuvan ilmiön mukanaan tuomasta keikkatyöntekijöiden perehdyttämisestä ja valvomisesta. Hän ajatteli, että mitä enemmän töihin tuleva tietää paikan käytänteistä ja työtehtävistä etukäteen, sitä vähemmän osallistuminen kuormittaisi työntekijää.

”no riippuu jos ihmisel ei oo mitään tietoa [poistettu ammattiala] ... niin tottakai tottakai se lisää koska siinähan pitäis niinkun alkaa selittää ja alkaa seurata että ne menee kaikkien lakien mukaan niin kyllähän se minut sitois siihen viereen”

Toisella työtehtävien lisääntymiseen uskoneella työntekijällä oli ajatuksen taustalla uskomus, että muiden perehdyttämiseen ei yleensä varata ylimääräistä aikaa. Hänen

kokemuksensa mukaan omista työtehtävistä on tarvinnut suoriutua samanaikaisesti perehdyttämisen kanssa, jonka takia ammattialan ulkopuolisen henkilön perehdyttäminen tuntui hänestä haastavalta ajatukselta.

”niin mutta sitten tietysti jos joku tulee ohjaajan kanssa ja se sitten se ohjaajallekaan ole tuttu ympäristö niin siinä sitten on jo kaks perehdytettävää”

Molemmat heistä vertasivat haastatteluiden aikana osatyökykyisen keikkatyöntekijän mahdollista ohjaamista sellaisen henkilön ohjaamiseen, jolla on hallussaan alan perustietämys. Tämäkään ei toisen haastateltavan mielestä ollut aivan ongelmatonta, koska ohjaamisen koettiin kuitenkin vievän oman energiansa. Työntekijä pohtikin, miten aika riittäisi kaikkien ohjaamiseen ja mistä työtehtävistä hän sen ottaisi pois.

”mietin vaan jos tulis vielä et mitä- kukas sitä opiskelijaa ohj- sit ku sielt tulee välil kaks opiskelijaakin [poistettu ammattinimike] et miten se aika sit tavallaan siihen johonki (nauraa) nininku riittäis sit se ois jostain muusta pois jotenkin jollainlailla en tiedä”

Kokemusta ilmiöstä omaava työntekijä kertoi osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden osallistumisen olleen hänelle kuormittavaa ainoastaan, kun keikkatöiden suoritusajankohta oli ennestään kiireinen muiden työtehtävien parissa. Muutoin hän ei kokenut tuetun keikkatyön olleen kuormittavaa tai lisänneen työtehtäviä ainakaan merkittävästi, sillä osallistujien työsuoritus samalla auttoi häntä itseään. Hän kertoi keikkatyöläisten perehdyttämisen tapahtuneen nopeasti eikä hänen tarvinnut erityisesti huolehtia osallistujista, koska heillä oli mukanaan konseptiin kuuluva ohjaaja.

”mun mielest se oli aika hyvin järjestetty ja sit kun siinä on nää ohjaajatkin mukana et jos mä en osaa riittävästi niinku ohjeistaa tai sit he niinku osaavat sen parhaiten et mä teen niinku sen oman osuuden ja jos siitä jää vähän vajaa- sit joo”

Haastateltava koki ohjaajan kantavan vastuuta osatyökykyisen pärjäämisestä ja kohtaamisesta, jolloin työntekijä saattoi keskittyä ainoastaan työsuoritukseen liittyviin asioihin ilmiön yhteydessä. Työntekijä hoiti alkuperehdytyksen työtehtävään, jonka jälkeen hän kävi satunnaisesti tiedustelemassa, onko keikkatyöläisillä herännyt

kysymyksiä tehtävään liittyen ja tarkistamassa heidän työnsä jälkeä. Heillä oli myös työntekijän puhelinnumero tehtävään liittyviä tiedusteluita varten.

”sit se mun ohjeistus ei se oookkaan niinku niin pitkä että mä meen sinne ja mä näytän kaikkia perehdytän omalt osalta ja sit ne jää sinne et mun ei tarvii olla niinku kokoajan siinä mukana et siinä on se plus puoli ja sit välissä aina käy katsomassa että miten miten menee ja onko herännyt mitään kysymyksiä”

Hänen mukaansa tuettua keikkatyötä tekemään tulleet olivat myös sitoutuneita työn tekemiseen ja osoittivat kiinnostusta myös esittämällä näitä kysymyksiä.

”ja he osaavat kyllä kysyä et sen mä huomasin myös et heillä heräsi näitä kysymyksiä kuitenkin ja sit nää osaa kysyä myös”

Haastateltavista jokainen koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä. Haastatteluissa he kuvasivat, että heillä oli vapaus valita ja suunnitella päivän työjärjestys sekä jakaa vastuualueita työyhteisön kesken. Työpaikalla hyödynnettiin liukuvaa työaika, jolloin työntekijä voi itse valita ja suunnitella työpäivän alkamisajankohdan. Päivän työtehtävät ja työn pääsisältö pysyivät vakiona, mutta työmäärä vaihteli kausittain ja päivittäin ajankohdan mukaan.

Tähän liittyen haastateltava pohti, mitkä ovat työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet ilmiön yhteydessä. Hänellä oli hyviä kokemuksia tuetusta keikkatyöstä ja hän koki osatyökykyisten osallistumisen omaa työtään edesauttavaksi ja helpottavaksi tekijäksi, jonka takia hän pohtikin, missä määrin hänen on mahdollista vaikuttaa tuetun keikkatyön hyödyntämiseen työpaikalla.

“mä en tiedä et saanko mä ite niinku ehkä mä saan mä en tiedä et kuinka paljon mä saan ite vaikuttaa siihen et kun meillä on nyt mun mielestä tosi positiivisia kokemuksia että kyllä mun mielestä kannattaa niinku hyödyntää et se on niinku hyvä molemmille puolille”

Kysyttäessä häneltä kumpi kerroista oli toiminut paremmin tai mitä hän olisi kaivannut lisää tai enemmän, vastasi hän toivovansa työntekijän tai -yhteisön kuulemista ja osallistamista keikkatöistä sovittaessa. Hän ajatteli työyhteisön tietävän parhaiten

kulloisestakin tilanteesta työpaikalla, jolloin tuettua keikkatyötä on mahdollista hyödyntää tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti.

”no mun mielestä ainakin vois [poistettu ammattinimike] olla mukana koska me tiedetään parhaiten että mitä on nyt just tällä hetkellä niinku olis tällainen kiireinen että mistä vois hyödyntää sit just näitä osatyöntekijöitä”

Keskusteltaessa ko. haastateltavan kanssa tuettuna keikkatyönä tarjottavista työtehtävistä kertoo hän tarvitsevansa aikaa rauhassa miettiä ja pohtia sopivia tehtäviä. Kysyttäessä onko hänellä työntekijänä toiveita yhteisestä keskustelusta esihenkilön tai ohjaajan kanssa liittyen konkreettisiin työtehtäviin, toivoo hän mahdollisuutta keskustella keikkatöihin tulevan osatyökykyisen ohjaajan kanssa työtehtävien sopivuudesta hänelle.

”ohjaaja ehkä kun hänellä on myös ne tiedot sit sieltä puolelta et et onks nää hyvät et onks meidän ehdottamat hyvät et kuulostaaks hyvältä tehtävänä”

5.5 Tottumuksesta työhön ja kiireeseen

Tuetun keikkatyön vaikutusta pohdittiin myös työntekijän tottumuksen ja rutiinien muuttumisen näkökulmasta. Työpaikan käytänteiden puitteissa työntekijät olivat muodostaneet itselleen sopivat rutiinit. Pohdittaessa ilmiön mahdollisia vaikutuksia omiin rutiineihin rinnasti yksi haastateltava ajatuksen siihen, miten kenen tahansa osallistuminen työpäivään vaikuttaisi työpäivään oli kyseessä osatyökykyinen keikkatyöntekijä tai alan ammattilainen.

”no tuota onko se tietyt tulee joku keikkatyöläinen tai ihan ammattilainen niin muuttaa se vähän sitä arkea ja rutiinia koko ajanhan se on silloin neuvottavissa kun ei ihan tunne paikkoja”

Haastateltavien työpäivä eteni tavallisesti tietyssä järjestyksessä, jossa erityisesti potilastyötä tekeville oli tärkeää huolehtia ammatille keskeisestä aseptiikasta. Aseptinen työjärjestys tai menettelytapa tarkoittaa esimerkiksi siivouksessa etenemistä puhtaasta likaiseen ja ylhäältä alaspäin (HUS-Potilashuoneen siivous. 2022). Tämä itsessään luo työnkuvaan rutiineja, joita on noudatettava potilas- ja

asiakasturvallisuuden vuoksi. Yksi haastateltava pohti, miten heille koulutettuina työntekijöinä aseptiikka on itsestään selvää ja sisäänrakennettu tottumuksiin, mutta miten ulkopuolisen voi olla vaikea ymmärtää puhtauden merkitystä ja toisaalta noudattamatta jättämisen mahdollisia seurauksia.

”pitää pitää myssyt päässä ja kädet pitää olla desinfioituna ja jos kosket näin niin sitä taas joudut ottaa käsidesii ... et ei siinä voi aivastella se menee koko homma roskeisiin”

Muutokset työrutiiniin olivat sikäli haastateltaville tuttuja, että työpaikan sijaitessa opiskelijaympäristössä olivat ulkopuoliset vierailijat tuttuja. Kaikkien haastateltavien työnkuvaan kuului jo entuudestaan erilaisten ryhmien ja yksilöiden ohjaaminen. Yllättävistä muutoksista puhuttaessa yksi heistä kertoi esimerkiksi, kuinka työtilaan saattoi yhtäkkiä ilmestyä opastettava ryhmä.

”kyllä sitten ovesta saattaa tupsahtaa ryhmää yhtäkkiä sisälle ja kerrotaan välillä mitä täällä siellä tehdään ovat joko ilmoittaneet ennakkoon että tulee tai sitten voi tulla ykskaks”

OHJAAMINEN Ilmiöön liittyvää osatyökykyisten mahdollista ohjaamistarvetta haastateltavat eivät nähneet ongelmana tai muutoksena arkeen. Jo nyt työhön sisältyvää ohjaamista he kuvasivat positiivisilla sanoilla ja liittivät siihen pääasiassa hyviä kokemuksia. Yksi kertoi saavansa siitä elinvoimaa ja piristystä päiväänsä pitäen erilaisten ihmisten kohtaamista palkitsevana, kun toinen tykkäsi ohjaamisen tuomasta muutoksesta työpäivään.

”kyllähän se on kiva ja sit ku siin voi kaikkee muutakin niiku udella uusia tuulia ja ylipäätänsä et hei nuoret ihmiset tälläselle mummoikäselle niin nehän antaa mulle elinvoimaa mä koen hetkittäin olevani samanikäinen ku jotain yhteistä löytyy”

”se on itellekin niinku tämmöstä kivaa vaihtelua ja kokemusta”

Haastateltavien työnkuvaan kuului myös moninaisten teknisten laitteiden kanssa työskentely ja niiden osittainen ylläpito. Laitteiden toimiessa odottamattomasti saattoi alkuperäinen suunnitelma päivän työjärjestyksestä muuttua ja suunniteltu aikataulu

pettää. Työntekijöille tämä aiheutti kiireen tuntua ja painetta suoriutua muista tehtävistä tavanomaista nopeammin.

”sit senkin selvittäminen ottaa oman aikansa ja sit kun sä jumitut siihen mut sit sul on viel [työtehtävä poistettu] et kyllä siihen on siellä on vähän tämmöstä painettakin aamulla et sä kerkeisit”

”sithän voi käydä niin että yhtäkkiä se kone tilittaa (huokaisee) sä et voi ottaa niitä vaan ulos vaa se lähtee alusta se prosessi siinähan meni jo sitten yksi tunti hukkaan”

Yksi haastateltavista kertoi lähteneensä edelliseltä työpaikalta kiireestä johtuvan alisuoriutumisen kokemuksen takia. Hänestä oli tuntunut, ettei aikaisempi työnantaja ollut antanut hänen tehdä huolellista työtä. Hänestä työtehtävien kaikkia vaiheita ei ollut huomioitu aikataulujen laatimisessa, jolloin hän kiireellä tehdessä ei voinut olla tyytyväinen omaan työhönsä.

”voin kertoa, että edellisessä työpaikassa oikeastaan se asia mulla alkoi niin rassaamaan että tuntuu että se sitä se ei vaan niinku annettu tehdä huolellisesti sitä työtä”

Tuettua keikkatyötä varten pohditut työtehtävät olivat rutiininomaista työtä haastateltaville, jonka suorittamista he toisaalta kuvasivat rauhallisena hetkenä päivässä. Tällöin he saattoivat hetkeksi irtautua kiireestä ja ympäristöstä paneutumalla toimintaan. Hyvässä, kiireettömässä hetkessä he kokivat keikkatöitä varten ajatellun työtehtävän olevan rauhoittavaa tekemistä. Yksi heistä kuvasi sitä ”aivot narikkaan” hetkenä työpäivässä.

”se on tosi ittellekki hetki aina sellanen aivot narikkaan”

Vaikka tehtävä ei ollut heidän työnsä pääsisältöä tai luonteeltaan erityisen mielenkiintoinen, oli sen suorittamisesta tullut heille rutiini, johon he suhtautuivat välttämättömänä osana työnkuva. Heille tylsätkin työtehtävät olivat normaali osa arkea, mutta heillä oli epäilyksiä, miten joku ulkopuolinen tehtävään suhtautuisi. Toinen ajatteli ko. työtehtävän olevan välillä mielekästä itselleenkin, kun töissä on muuten rauhallista, mutta että todellisuudessa tehtävää joutuu usein tekemään kiireessä.

”toisinaan se on mielekästä kun on jo jotenkin semmoinen hiljainen hetki mutta sitten taas kun on niitäkin menee sen verran että että että niitä joutuu sitten välillä niin kiire kiireissä tekemää”

5.6 Ympäristöistä

Aineistosta tärkeäksi osa-alueeksi nousi erilaisiin ympäristöihin liittyvät asiat. Työntekijöitä puhutti ja mietitytti erityisesti esihenkilön merkitys ja vaikutus heidän kokemukseensa ilmiöstä. Kaikkien haastateltavien puheenvuoroissa toivottiin yhteistyötä ja dialogia esihenkilön kanssa ilmiön hyödyntämisen yhteydessä. Keskustelua toivottiin erityisesti vastuunjaosta ja käytännön aikatauluista.

”kyllä varmaan asioista pitäis keskustella että miten se mitä se ottaa ja mitä se antaa ja mitä se vaikuttaa sitten muihin [niinku velvollisuuksistakin] kyllä joo ja jo ihan aikataulu ... et joo ehdottomasti kyllä semmoisen yhteisen keskustelun haluaisin”

Työntekijä, jolla ilmiöstä oli aikaisempaa kokemusta, kertoi kokeneensa esihenkilön kanssa sopimisen ja suunnittelun hyväksi toimintatavaksi. Hänellä oli kaksi toisistaan poikkeavaa kokemusta, joista ensimmäisellä osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden tulemisesta oli asianmukaisesti tiedotettu ja siihen oli valmistauduttu ehdottamalla työtehtäviä tuettuna keikkatyönä tarjottaviksi. Toisella kerralla vastaavaa dialogisuutta ei ollut, eikä työntekijällä ollut mahdollisuutta varautua tai suunnitella omaa päiväänsä tapahtuman mukaan.

”nyt tällä kertaa tää tuli vähän niinku yhtäkkii ... että nyt on tulossa tämmönen ja sit tämmöset ja tämmöset työtehtävät”

Tämän takia osa keikkatyöläisille etukäteen suunnitelluista tehtävistä oli ehditty jo tehdä, ja samalla yllättävät työpäivään osallistujat sekoittivat haastatellun aikataulut. Hän kuvaili työnsä olevan ajoittain kuormittavaa ja kiireistä, jonka takia hän olisi toivonut voivansa ajoittaa keikkatyöntekijöiden tulemisen rauhallisempaan ajankohtaan. Kysyttäessä, oliko osatyökykyisten keikkalaisten tuoma muutos työpäivään hyvä vai huono, kommentoi hän aluksi, ettei se haittaa, jonka jälkeen tarkensi sen riippuvan suunnittelusta ja sopimisesta.

”joo ei se niinku huono ole jos sä niinku tiedät et sulle on tulossa niinku etukäteen ... kun se on tiedossa ja ajoissa et sä osaat suunnitella sun päivän siihen mukaan ja että ei siinä sitten oo mitään

Kahta haastateltavista mietitytti tuettu keikkatyö ja osatyökykyisyys yleisesti käsitteiden ollessa heille entuudestaan vieraita. He kuvasit osatyökykyisyyttä työkyvyn alentumisena siten, ettei henkilö kykene täyspäiväiseen työhön ja että taustalla tilanteeseen johtaneita syitä voi olla useita. Mielikuvat osatyökykyisyydestä olivat positiivisia ja työhön kannustavia. Haastateltava ajatteli olevan hyvä ja positiivinen asia, kun alentuneessa työkyvyssä voi ja on tarjolla mahdollisuuksia työskennellä.

”mun mielest on positiivista ja hienoa jos ihminen jaksaa lähteä yrittämään ja saa mahdollisuuden”

Kannustettaessa haastateltavaa pohtimaan asiaa pidemmälle kertomalla, ettei asiassa ole oikeita ja väriä mielipiteitä, vaikutti haastateltava asettavan osatyökykyisen keikkatyöntekijän ajatuksissaan enemmän käytäntöön ja konkretiaan, jolloin vastauksista saattoi tulkita varovaista epäilyä. Haastateltava samassa puheenvuorossa pohti konseptin käytännön järkevyyttä ja toimivuutta, kuitenkin yhtäläillä puolustaen ajatusta yleisellä tasolla.

”joo toki on se että mitä sitten on fiksua ja millä pohjilla ja sehän on niin kaikesta kiinni niinku että mutta pääsääntöisesti ymmärrän tilanteen ja ajattelen positiivisesti”

Kysyttäessä, onko hänen kanssaan käyty keskusteluja esihenkilön toimesta liittyen keikkatyöläisten mahdolliseen osallistumiseen, kertoo hän kuulleensa asiasta ainoastaan kollegoiltaan toisella työpisteellä, joiden osaamisalueella konseptia on hyödynnetty.

Haastateltava jatkaa, että ko. kollegoiden työnkuva tapahtuu oleellisesti erilaisessa asiakasympäristössä kuin hänen itsensä suorittama, jonka takia hän epäilee tuetun keikkatyön olevan mahdollista omassa toimintaympäristössään. Kollegoiden toimiessa harjoitusympäristössä on haastateltavan työsuorituksilla suora vaikutus ihmisiin, jonka takia hänen työtään velvoittaa laki ja säädökset.

”mitä oon kuullu et heillä on sit tämmösiä ollu tekemässä et se on ihan ok et heillä ei oo siellä näit tälläsiä vaatimuksia että pitäis kauheen tarkasti kattoo”

Kysyttäessä yhdeltä haastateltavista ulkopuolisen tuen tarpeesta liittyen ilmiöön, toivoi hän tuettuun keikkatyöhön tulevalta asianmukaista perehtymistä työpaikan käytänteisiin ja työtehtävän vaatimuksiin. Hän toivoi, että työllistävällä taholla on jonkinlainen tietämys siitä, ketä he töihin ovat palkkaamassa ja toisaalta, että keikkatyöntekijää on perehdytetty jo etukäteen.

”semmonen perehtyminen ja joku tietosuus et minkätyyppinen ihminen et tää ihminen tietää esimerkiks nyt tän puhtausluokan”

Haastateltava jatkoi ajatustaan, että perehtymisen lisäksi hän toivoi tuettuun keikkatyöhön tulevalta sitoutuneisuutta ja vastuunkantoa työtehtävistä. Keikkatöitä varten ajateltu työtehtävä vaatii tekijältä tarkkuutta ja toimintaympäristön vaatimuksien takia on välttämätöntä, että mahdollisista virheistä ilmoitetaan.

”et se vastuu siinä et sillälailla et sitoutuu myös siihen ... lähinnä ehkä se vastuukin siinä et jos mä lähen käymään vessassa niin onko homma tehty”

Puheenvuoron loppuksi hän totesi työntekijänä tarvitsevansa lähinnä sekä keikkatöihin tulevalta henkilöltä sitoutuneisuutta ja vastuunkantoa, jotta työtehtävät tulevat hoidettua asianmukaisesti, että työnantajalta selkeää vastuunjakamista ja linjausta. Lisäksi hän erikseen toivoi, että kaikki ilmiöön liittyvä tulee oman esihenkilön kanssa tarkasti keskusteltua ja sovittua.

”et se tietoisuus et millaseen paikkaan on tulee miten siellä pitää toimii ja onko valmis sitoutuu ja sitten kuka ottaa sitten sen vastuun ... ja tietysti sit oman esihenkilön et homma on kaikilta puolin sitten niinku nivottu ja sumplittu”

Toinen haastateltava pohti sitä, miten paljon tuettuun keikkatyöhön osallistuvasta henkilöstä on mahdollista ja samalla tarpeellista tietää etukäteen. Kysyttäessä, haluaisiko hän tietää etukäteen jotain asioita keikkatyöntekijästä toivoi hän saavansa

tietää riittävästi, mutta kuitenkin yksilön yksityisyyttä suojellen. Taustalla hänellä oli ennestään kokemus, että työpaikalla ohjattavasti oli jälkeensä selvinnyt huolestuttavia asioita.

”no kyllä joo joo joo en tiedä miten henkilökohtaisuuksiin mennä mutta tuota kyllähän on nyt jotain syytä tietää”

Kokemus työpaikan sosiaalisesta ympäristöstä eli työyhteisöstä vaihteli työntekijöiden välillä. Yhden mielestä se pienimmillään oli oma työpari, kun toinen saattoi pohtia työyhteisöön kuuluvan osaltaan kaikki yhteistyötahot. Yhteistä haastateltavien puheenvuoroissa oli toive kollegiaalisuudelle, joka yhden puheenvuoron mukaan oli jäänyt työpaikalla vähälle.

”et okei me ollaan samalla ammattinimikkeellä mut me käymme vain syömässä yhdessä ja moikka”

Kaikki haastateltavat jakoivat saman esihenkilön. Yhteistyön kuvailtiin tarvittaessa toimivan ja esihenkilöön voitiin aina olla yhteydessä matalalla kynnyksellä. Keskustellessa yhden haastateltavan kanssa esihenkilön vierailuista työyhteisössä, kertoi hän tämän vierailevan vain harvoin. Kysyttäessä kokeeko hän tarvetta esihenkilön vierailuille, vastasi hän toivovansa satunnaista käyntiä edes muuten vain ilman suurempaa tarkoitusta tai tarvetta.

”ei tarvis olla niinku ihan mitään asiaakaan vaan vois tulla ihan moikkaamaan ... mun mielestä olis kiva jos esihenkilö kävis välillä moikkaamassa”

5.7 Tulosten yhteenveto

Tarkastellessa aineistoa kokonaisuutena voidaan tulokset karkeasti jakaa kolmeen kategoriaan – osatyökykyinen keikkatyöntekijä, työntekijä ja työnantaja – vastauksien kohteen perusteella. Ilmiöstä kokemusta omaavan työntekijän vastaukset poikkesivat muun työyhteisön tuottamasta aineistosta selkeästi ainoastaan keskustelun kohdistuessa keikkatyöntekijään. Työntekijään ja työnantajaan kohdistuvissa ajatuksissa työyhteisö vaikutti samansuuntaiselta.

Työyhteisön keikkatyöntekijään kohdistuvat ajatukset vaihtelivat sen perusteella, oliko vastaajalla ilmiöstä kokemusta vai ei. Kun kokemusta ei ollut, puhutti työyhteisön jäseniä erityisesti keikkalaisten viihtyminen työpaikalla ja tuettua keikkatyötä varten ajateltujen työtehtävien mielekkyys. Työyhteisön jäseniä vaikutti huolettavan, miltä osatyökykyisestä tuntuu olla tekemässä tuettua keikkatyötä työntekijälle itselleen epämieluisan työtehtävän äärellä. Myös kokemusta omaava työntekijä kertoi epävarmuudesta liittyen työtehtäviin, jonka takia hän toivoi tehtävien suunnitteluun ja sopivuuden varmistamiseen tukea konseptiin kuuluvalta ohjaajalta.

Keikkatöissä viihtymisen ja tyytyväisyyden ohella toinen merkittävästi puhuttanut aihepiiri oli osatyökykyisen keikkatyöntekijän osallistuminen. Kun kokemusta tuetusta keikkatyöstä ei ollut, mietitytti työyhteisön jäseniä keikkatöihin osallistuvan sitoutuminen työpaikan käytänteisiin ja työtehtävien vaatimuksiin. Ilmiön ollessa tuntematon oli työntekijöille epäselvää, mitä tuettu keikkatyö tarkoittaa ja pitää sisällään siihen osallistuville.

Kokemusta omaava haastateltava puhui ilmiöstä kokonaisuudessaan positiivisesti ja näki sen vaikutuksen myönteisenä. Hänestä tuettu keikkatyö oli konseptina kannattava ja eri osapuolia yhteisesti hyödyttävä. Ajankohtaisen kokemuksen perusteella työyhteisön jäsen ajatteli, että keikkatyöntekijät viihtyvät työtehtävien parissa nauttien työnteosta ja olleen mielissään heille annetuista tehtävistä. Haastateltava kertoi keikkatyöntekijöiden osoittaneen sitoutumista esittämällä kysymyksiä ja olemalla kiinnostuneita. Osatyökykyiset olivat tuetun työpäivän jälkeen kertoneet työntekijälle tykänneensä päivästä ja olleensa tyytyväisiä keikkatöihin.

Työntekijöihin kohdistuvissa ajatuksissa merkittävää oli huoli omasta suoriutumisesta kiireen ja paineen alla. Osatyökykyisen osallistuminen tuetun keikkatyön konseptissa ajateltiin osittain lisäävän työntekijän työtehtäviä ohjaamistarpeen ja työnjäljen valvomisen kautta, vaikka samaan aikaan osallistujan työsuorituksen on tarkoitus helpottaa työntekijän työkuormaa. Työntekijät toivoivatkin tulevansa huomioituksi ja kuulluiksi ilmiön yhteydessä, jotta tuettua keikkatyötä voidaan hyödyntää tarkoituksenmukaisesti ja kaikkia osapuolia kunnioittavasti.

Aineistossa kolmas merkittävä kohde työyhteisön ajatuksille oli esihenkilö työnantajan edustajana. Työyhteisö oli yksimielinen toivoessaan vuoropuhelua esihenkilön kanssa ilmiön yhteydessä, osapuolien yhteistä sopimista, jossa selkeästi rajataan työntekijän

velvollisuudet ja vastuut ilmiöön liittyen. Työnantajan toivottiin myös huomioivan työntekijään ilmiön yhteydessä vaikuttavat käytännön asiat, kuten konkreettiset aikataulut ja tilajärjestelyt.

6 Pohdinta

6.1 Yhteenveto

Jokainen meistä on elämämme jossain vaiheessa osatyökykyinen. Osatyökykyiset nähdään usein yhtenä ryhmänä, vaikka osatyökykyisyyteen johtaneet syyt voivat olla mitä tahansa. Esimerkiksi mielenterveyden haasteiden kanssa painiskelevan nuoren, tuki- ja liikuntaelinten rajoitteista kärsivän keski-ikäisen tai ikääntyvän kehitysvammaisen henkilön työllistyminen edellyttävät kaikki erilaisia keinoja ja tukea. Kaikille osatyökykyisille yhteistä on kuitenkin tarve yksilöllisen työkyvyn huomioimiseen. (Gorschkow 2023.) Tuettu keikkatyö on yksi toimintatapa, jolla tähän tarpeeseen on mahdollista vastata.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työyhteisön ajatuksia liittyen tuettuun keikkatyöhön. Työyhteisöllä vaikutti olevan aito huoli keikkatyöntekijän tyytyväisyydestä työn tekemiseen ja tämän viihtymisestä työpaikalla hänelle suunnitellun tehtävän äärellä. Tulkintamme mukaan työyhteisön jäsenistä tuntui pahalta ajatella, että he antaisivat itselleen epämieluisat ja itseään toistavat työtehtävät jollekin toiselle tehtäväksi. Taustalla saattoi yhtäältä vaikuttaa huono omatunto tylsien töiden antamisesta ja samalla inhimillinen toive, että työ on tekijälleen mielekästä. Toisaalta aineistoa varten haastatellulla työyhteisöllä oli vain rajallisesti tietoa konseptista ja ilmiöstä ylipäänsä, jonka takia osatyökykyisen henkilön lähtökohdat olivat heille epäselviä. Pohdimme myös, voisiko huolen taustalla vaikuttaa pelko ja epävarmuus tilanteen mahdollisesta negatiivisesta vaikutuksesta työntekijän minäkuvaan, mikäli osatyökykyinen kokee tehtävät ala-arvoisiksi.

Työelämästä positiivisia kokemuksia haluavalle työtehtävä, jonka lainalaisuudet on helppo sisäistää, saattaa tuntua helpommin lähestyttävältä kuin monimutkaisemmat työtehtävät. On myös tärkeää muistaa, että lähtökohtaisesti keikkatyöntekijä on tulossa tekemään työtä eikä viihtymään työpaikalle. Yhdenvertaisuuden nimissä tulee keikkatyöntekijää kohdella tasa-arvoisesti muiden työntekijöiden kanssa, oli kyse kohtaamisesta työpaikalla tai vaatimuksista työsuoritusta ja osallistumista kohtaan.

Työpaikalla tämä voidaan huomioida tiedottamalla ja avoimesti keskustelemalla työyhteisön ja sen jäsenten kanssa aiheesta. Tukena voidaan käyttää esimerkiksi Tuettu keikkatyö -sivuston ohjeita, jossa on avattu mitä kaikkea ilmiöön liittyy eri osapuolien näkökulmasta ja mitä se käytännössä tarkoittaa. Tuetun keikkatyön yhteydessä voi työvalmentaja tukea suoraan myös työyhteisöä kouluttamalla heitä osatyökykyisten kohtaamisessa ja kuinka eri tilanteissa on hyvä toimia. (Tuettu keikkatyö.)

Työyhteisön pohdinta keikkatöihin osallistuvan sitoutumisesta työtehtävien vaatimuksiin ja työpaikan käytänteisiin on ajankohtainen teema työelämän pirstaloituessa ja työsuhteiden ollessa yhä useammin lyhytkestoisia pätkätöitä. Osatyökykyistä keikkatyöntekijää – kuten ketä tahansa työntekijää – velvoittaa työlainsäädäntö. Keikkatyöntekijällä on esimerkiksi työturvallisuuslain nojalla oikeus saada perehdytys työtehtävään ja työpaikan olosuhteisiin (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työsopimuslaki puolestaan velvoittaa työsopimuksen osapuolia sitoutumaan ja noudattamaan siinä asetettuja ehtoja työsuhteelle (Työsopimuslaki 55/2001). Tuetun keikkatyön ollessa vuokratyötä, sovelletaan siihen lisäksi vuokratyötä koskevia erityisehtoja (Henkilöstöala).

Keikkatyöntekijän työturvallisuutta, -terveyttä ja -hyvinvointia on kehitetty Kestävä Keikkatyö -hankkeella, jonka tuotoksena on laadittu mm. esihenkilön tarkistuslista, joka on hyvän perehdytyskäytännön mukainen tarkistuslista. Sivustolla on myös ladattavissa erilaisia julisteita, joissa muistutetaan keikkatyöntekijän vastuista ja oikeuksista. (Kestävä Keikkatyö.) Tuetussa keikkatyössä työvalmentajat ovat myös sitä varten, että he voivat auttaa työtehtävien muotoilussa ja niiden sopivuuden varmistamisessa, jonka lisäksi valmentaja voi tarvittaessa soveltaa työnantajan perehdytystä keikkatyöntekijälle sopivaksi. (Tuettu keikkatyö.)

Työyhteisön jäseniä puhutti myös henkilökohtainen työssä jaksaminen, jossa merkittävää oli kokemus kiireestä. Työntekijät halusivat tehdä työnsä hyvin, ja ilmiön myötä mahdollisesti lisääntyvät työtehtävät nähtiin uhkana tälle tarpeelle. Koimme, että oleellista tässä on työntekijän kuuleminen ja kuulluksi tulemisen mahdollistaminen.

Työntekijät ovat käytännön työnsä asiantuntijoita, joiden asiantuntijuutta ehdottomasti kannattaa hyödyntää. Työntekijät tietävät parhaiten keikkatyölle sopivan rauhallisen ajankohdan, jotta oma perustyöstä suoriutuminen ei kärsi ilmiön yhteydessä.

Keikkatyöntekijöiden mukanaan tuomaa työpanosta on myös haasteellista kohdistaa tarkoituksenmukaisesti ilman, että tietää mitä tarkalleen tällä hetkellä on tarpeellista tehdä. Työnantajan kannattaa kysyä työntekijöiltä itseltään, kuinka paljon he ohjaamis- ja perehdyttämisaikaa tarvitsevat ja huomioida tämä työn suunnittelussa.

Ihmisen psykologisten perustarpeiden – autonomian, yhteenkuuluvuuden ja kompetenssin – ajatellaan itsemääräytymisteorian mukaan liittyvän henkilön sisäiseen motivaatioon. Perustarpeiden täytyessä henkilö kokee toiminnan mielenkiintoiseksi ja motivoivaksi. Autonomia on mahdollisuutta säädellä toimintaa ja ihmisen ymmärrystä toiminnan merkityksellisyydestä silloinkin, kun tehtävä on pakollinen. Tarve kompetenssiin viittaa tarpeeseen olla kyvykäs ja osaava, tarve päästä käyttämään osaamistaan. Lisäksi meillä on luontainen ja sisäsyntyinen tarve yhteenkuuluvuudelle eli tärkeänä ja merkittävänä olemiselle. (Ryynänen & Simonen & Karkkola 2020: 246–250)

Uskomme, että työnantajan on kannattavaa huomioida nämä perustarpeet ja valtuuttaa työyhteisöä ilmiön yhteydessä. Jos työnantaja tekee itsenäisiä päätöksiä kuulematta asianosaisia, saatetaan valinnoilla pahimmillaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja kadottaa työltä merkitys. Valtuuttaessaan työyhteisöä suunnittelemaan tuetun keikkatyön toteutusta tulee työnantaja samalla tukeneeksi työntekijöiden psykologisten perustarpeiden täyttymistä.

Osatyökykyisten työllistymisen esteenä ovat usein työelämän rakenteet ja oletukset. Työnantajat tarvitsevatkin tukea ja tietoa esimerkiksi rekrytoinnin, työn mukautusten ja johtamisen tueksi sekä työkyvyn vaihteluiden taustatekijöiden tunnistamiseksi. Työkyvyn moninaisuuden huomioiminen ja väliaikaiseen työkyvyn alenemiseen vastaaminen auttaisi todennäköisesti myös ennaltaehkäisemään vakavampia työkykyhaasteita. (Gorschkow 2023.) Osatyökykyisten palkkaamiseen on työnantajille laadittu lisätiä töihin -opas. Oppaassa kerrotaan mm. rekrytointiprosessin etenemisestä osatyökykyisen kohdalla ja verkostot huomioiden, sekä työnantajille saatavilla olevasta palkkatuesta. Oppaassa on lisäksi esitelty Ratko-menetelmä ohjevideon kanssa työnantajien hyödynnettäväksi. (Taloudellisia tukia työnantajalle 2023.)

Ratko-menetelmä tarjoaa keinoja työn analysoimiseen, järjestämiseen ja muotoiluun. Menetelmän avulla työntekijät tarkastelevat yhdessä perustehtäviään ja huomaavat mahdollisia päällekkäisyyksiä ja omaan perustehtävään kuulumattomia tehtäviä.

Näiden löydösten perusteella mietitään, olisiko työnjakoa syytä muuttaa. Voisiko joistakin tehtävistä luopua? Saataisiinko näistä luovutettavista tehtävistä koottua jollekin toiselle uusi työtehtävä? (Esteetön rekrytointi.)

Menetelmän vaiheet:

1. Työn pilkkominen: henkilöstö purkaa työtehtävänsä osiin. Tuloksena on kuvaus tehtäväkokonaisuuksista ja niihin kuuluvista tehtävistä.
2. Tehtävien jaottelu ydinosaamista vaativiin ja muihin tehtäviin: Kun työtehtävät on kuvattu visuaaliseen muotoon (esim. Post-it lapuin), niitä on helpompi eritellä. Missä tehtävissä olemassa olevan henkilöstön ammattitaito, koulutus ja kokemus ovat välttämättömiä? Mitä tehtäviä erilaisella osaamisella ja työkyvyllä varustettu voisi tehdä?
3. Uuden työnkuvan kokoaminen: jaottelun jälkeen työntekijät päättävät, mitä tehtäviä he olisivat valmiita/halukkaita luovuttamaan jollekin toiselle. Näistä irrotetuista palasista muotoillaan uusi työtehtävä, joka tehostaa koko työyhteisön toimintaa – tai tarvittaessa useita uusia työtehtäviä.

Muokkaukset voivat sisältää esimerkiksi työaikojen joustoja, ergonomisia työvälineitä, työtehtävien uudelleenjärjestelyä sekä tukea työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen. Työtehtävien tunnistaminen, järjestäminen ja mahdollinen mukauttaminen työntekijän tarpeisiin yksilölliset vahvuudet huomioiden palvelee koko työyhteisöä. Organisaatiot hyötyvät monipuolisesta osaamisesta työllistämällä osatyökykyisiä, joka puolestaan vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisöön. (Osaksi työyhteisöä 2024.)

Osatyökykyisten potentiaalin hyödyntäminen työelämässä on vielä kesken. Vallitsevien työllistymistä estävien asenteiden muuttaminen on haastavaa ja hidasta yksilötasolla, mutta organisaatioiden työkuultuuri ja rakenteet ovat muokattavissa. Tulkintamme mukaan kaikki yhteiskuntaa myöten hyötyvät siitä, jos työelämä mahdollistaa osallistumisen yhä useammalle ihmiselle.

6.2 Opinnäytetyön arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi ei ole täysin yksiselitteinen prosessi. Arvioinnista tekee haastavaa tutkimuksen subjektiivinen ja vastavuoroinen luonne, jossa tavoitteena on ymmärtää osallistujien näkökulma suhteessa ilmiöön. (Kylmä & Juvakka 2007: 22–32, 127.) Tutkimuksen on pyrittävä siihen, että se paljastaa tutkittavien käsityksiä ja heidän maailmaansa niin hyvin kuin mahdollista. Tämän tulee kuitenkin tapahtua tietoisena siitä, että tutkija vaikuttaa saatavaan tietoon jo tietojen keruuvaiheessa ja että kyse on tutkijan tulkinnoista, hänen käsitteistöistään, johon tutkittavien käsityksiä yritetään sovittaa. (Hirsjärvi & Hurme 2020.) Perustavanlaatuinen kysymys on, voiko tällä tutkimusasetelmalla tuottaa objektiivista, todellista tietoa maailmasta (Tuomi & Sarajärvi 2013: 134–136). Lukija voi luotettavuutta arvioidessaan pohtia, olisiko hänellä lukemansa perusteella riittävän turvallinen olo tehdä päätöksiä ilmiöön liittyen (Denzin & Lincoln 2018: 137–138).

Valitsemalla opinnäytetyön tulokulman teimme jo oletuksen, että työyhteisöllä on näkemyksiä liittyen tuettuun keikkatyöhön ja osatyökykyisen keikkatyöntekijän osallistumiseen. Aineiston ollessa osallistujien näkökulmiin pohjautuva tutkijoiden kuvaus ilmiöstä ei ole mielekäästä puhua tulkintojen vääryydestä tai oikeellisuudesta suhteessa totuuteen. (Tuomi & Sarajärvi 2013: 136–137.) Sen sijaan opinnäytetyön tekijöinä tiedostimme keskeneräisyytemme ja alttiuden virheille, jonka takia olemme pyrkineet erityiseen tarkkuuteen ja huolellisuuteen työskentelyssä. Kannustamme lukijaa tekemään aiheesta itsenäisen tulkinnan ja olemaan kriittinen pohdinnassaan.

Sovellamme luotettavuuden arviointiin tässä yhteydessä Jari Kylmän ja Taru Juvakan (2007) esittämiä laadullisen tutkimuksen yleisiä luotettavuuskriteereitä – uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys – jotka ovat synteesi useiden eri tutkijoiden näkemyksistä (Kylmä & Juvakka 2007: 127 mukaan Lincoln & Guba 1985, Koch 1994, Polit & Hungler 1995, Cutcliffe & McKenna 1999, Mays & Pope 2000, Malterud 2001, Kylmä & Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003).

Uskottavuus (credibility) kertoo siitä, miten hyvin tutkimus vastaa laadullisen tutkimuksen tavoitteeseen saavuttaa osallistujien näkemys ilmiöstä (Kylmä & Juvakka 2007: 128). Uskottavuuden todentamiseen olemme hyödyntäneet lehtori Vehkaperää, joka on antanut ilmiön asiantuntijana ohjausta prosessin eri vaiheissa suunnitelmasta toteutukseen ja raportointiin. Tuloksien uskottavuuden tueksi teimme aineistosta kaksi

erillistä tulkintaa, jotka myöhemmin yhdistimme, analysoimme ja tiivistimme tässä esittelemiksemme tuloksiksi. Esittelimme opinnäytetyön alustavat tulokset Vehkaperälle, jonka ystävällisten kommenttien perusteella kohdistimme huomiotamme opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen kannalta oleelliseen tietoon ja sen näkyväksi tekemiseen.

Vahvistettavuuden (dependability, auditability) kriteerillä tarkoitetaan tutkimusprosessin kirjoittamista auki ja selventämistä niin, että lukija voi seurata prosessin kulkua pääpiirteissään. Laadullinen tutkimus myöntää ongelman, että todellisuuksia on useita ja toinen tutkija voi samalla aineistolla päätyä erilaiseen tulkintaan. (Kylmä & Juvakka 2007: 127.) On myös niin, että kaikki tutkimus on tietystä näkökulmasta sen hetkisillä taidoilla aikaansaattua ja kulloisissakin raameissa luotua tulkintaa, jolloin jokainen tekijä päätyy omanlaiseensa lopputulokseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Antaaksemme lukijalle mahdollisuuden seurata meidän polkuamme ja vahvistettavuuden kriteerin täyttämiseksi olemme raportoinnin edetessä kuvanneet eri vaiheiden kulkua ja opinnäytetyön etenemisestä kirjoittamalla auki mm. kuukausia ja suunniteltuja aikatauluja. Koko prosessin aikaiset muistiinpanot, huomiot ja tiedostot ovat yhdessä paikassa ja olemme näitä aktiivisesti hyödyntäneet tätä raporttia kirjoittaessamme.

Refleksiivisyydellä (reflexivity) viitataan tutkimuksen tekijän vaikutuksen ymmärtämiseen ja reflektointiin. Laadullisessa tutkimuksessa on osallistujan lisäksi oleellisena toimijana toteuttava osapuoli, joka välttämättä vaikuttaa prosessiin kaikissa sen vaiheissa. (Kylmä & Juvakka 2007: 129; Denzin & Lincoln 2018: 143–144.) Olemme läpi prosessin yhteisesti reflektoineet, miten omat näkökulmamme ja uskomuksemme ovat vaikuttaneet opinnäytetyöhön jo aiheen valinnasta lähtien. Avoimesti jakamalla toisillemme myös prosessiin liittyviä tunteita on tarkoituksena ollut vähintäänkin olla tietoinen omasta näkemyksestään ja taidoistaan.

Siirrettävyydellä (transferability) tarkoitetaan tulosten siirrettävyyttä vastaaviin tilanteisiin ja olosuhteiden riittävän kuvailevaa kirjoittamista, jotta lukijan on mahdollista itsenäisesti arvioida tulosten siirrettävyyttä toiseen yhteyteen (Kylmä & Juvakka 2007: 129). Kirjoittamisen aikana olemme tavoitelleet antamaan lukijalle tietoa osallistujista ja heidän taustoistaan sekä kirjoittamaan auki opinnäytetyön lähtökohdat ja käytetyt menetelmät. Tulokset olemme yrittäneet raportoida ymmärrettävästi ja hieman eri

näkökulmista samalla kuvaillen sitä kontekstia, joissa aineisto on syntynyt sekä logiikkaa, jolla analyysin tuloksiin on päästy.

Tutkimuksen eettisyydellä tai tutkimuseetiikalla tarkoitetaan yleensä hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK), joka on tiedeyhteisön sisäistä ohjausta tutkimuksen tekemiseen (Kylmä & Juvakka 2007: 137–139). Suomessa tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on tiedeyhteisön kanssa yhteistyössä laatineet tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä, jonka peruseriaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (TENK 2023).

Eettisyyden lähtökohtana on ihmisoikeuksien toteutuminen, joita suojaa lainsäädäntö ja jotka ovat ensisijaiset HTK-ohjeeseen nähden. Suomen perustuslaki suojaa ihmisen ja tutkimukseen osallistujan perusoikeuksia, kuten yksityisyyden suojaa ja sananvapautta (Suomen perustuslaki 731/1999). Opinnäytetyön toteutusvaiheessa kerättyä aineistoa varten oli välttämätöntä kerätä ja käsitellä osallistujien henkilötietoja (ääntä), jota varten meitä velvoittaa lisäksi henkilötietolaki (Henkilötietolaki 523/1999). Osallistujan oikeudet tietojen käsittelyn suhteen on kuvattuna tutkimuksen tiedotteessa (Liite 1. Tutkimuksen tiedote). Luvan tämän opinnäytetyön toteuttamiseen on myöntänyt Metropolia Ammattikorkeakoulu kesäkuussa 2023, jolloin myös eettisyyttä ja velvollisuuksien toteutumista on arvioitu vastuullisen toimijan puolesta. Metropolia AMK on sitoutunut HTK-ohjeen noudattamiseen (TENK).

Prosessinomaisesti tarkastellen osatyökykyisten työllistymistä käsittelevän aiheen valinta oli ensimmäinen eettinen pohdinta, johon päädyimme yhteisen työelämään suuntautuvan toimintaterapia kiinnostuksen kautta. Alkuvaiheessa tulokulmaksi muotoutui työyhteisön näkemykset ilmiöstä, jolloin keskusteluun tuli myös aiheen sensitiivisyys. Mietimme tulevien osallistujien suhtautumista ilmiöön ja sitä, onko ylipäänsä tarkoituksenmukaista tehdä opinnäytetyö tästä tulokulmasta. Idea sai kannatusta yhteistyökumppaneilta ja toteutuksen ajateltiin edistävän siihen osallistuvan työyhteisön hyvinvointia tietoisuutta lisäämällä, sillä työyhteisöön oli hyvin todennäköisesti joka tapauksessa osallistumassa osatyökykyisiä tuettuihin keikkatöihin.

Aiheen sensitiivisyyden lisäksi mietimme yhteistyötahojen sidonnaisuuksia toisiinsa ja mahdollisten vaihtelevien intressien vaikutusta opinnäytetyön eri osapuoliin. Osallistujien työnantaja oli sama kuin opinnäytetyön yhteistyökumppani, jolla puolestaan oli sidonnaisuuksia työelämäkumppaniin työnvälityksen ja

yhteistyöprojektien kautta. Lisäksi toimimme myös opiskelijoina Metropolian alaisuudessa. Miten opinnäytetyö voi vaikuttaa eri toimijoihin, ja toisaalta miten eri toimijat vaikuttavat opinnäytetyöhön? Yhtäläillä pohdimme osallistujien haavoittuvaa asemaa pyytäessämme heitä puhumaan työnantajastaan ja arkaluontoisesta ilmiöstä. Kylmä ja Juvakka (2007: 152) korostavatkin, että pienyhteisöjen ollessa tutkimusympäristöinä vaaditaan tekijöiltä erityistä tarkkuutta ja hienotunteisuutta.

Laadullisen tutkimuksen kuvatessa inhimillisessä vuorovaikutuksessa ilmeneviä asioita ja tutkimuksen keskittyessä ihmisten sosiaaliseen kokemusmaailmaan, koskevat eettiset kysymykset pohjimmiltaan osallistujien henkilökohtaiseen elämänpiiriin ja kokemuksiin kajoamista ja tähän liittyvän haitan poissulkemista (Kylmä & Juvakka 2007: 147). Toteutusvaiheen kohdalta pohdimme mainehaitan mahdollisuutta arkaluontoisten keskustelunaiheiden kautta ja tutkimukseen osallistumisen vaikutusta työyhteisön dynamiikkaan. Käytännön vaikutusta osallistujien arkeen pyrimme vähentämään sujuvilla järjestelyillä ja vaihtoehtoisilla haastatteluajoilla.

Opinnäytetyöprosessin aikana olemme päässeet tarkastelemaan myös omia ennakkoluulojamme suhteessa ilmiöön. Toteutusvaiheessa haastattelurunkoa suunniteltaessa ja haastattelutilanteissa tasapainottelimme hienotunteisuuden ja tieteellisen korrektiuden kanssa – mitä ja miten kysytään – kun yhtäältä oli vaarana aineiston jääminen pintapuoliseksi, jos ei uskalleta tai osata kysyä riittävästi. Raportoinnissa olemme tehneet rajausta suojellaksemme osallistujien anonymiteettiä parhaamme mukaan, kuitenkin säilyttäen ilmiön kannalta oleellisen ja tärkeän tiedon. Onkin tutkimuksen tekijän velvoite raportoida tutkimukseen osallistuneiden mahdollisimman totuudenmukainen kuvaus ilmiöstä samalla haastateltavia suojellen (Kylmä & Juvakka 2007: 154).

6.3 Tästä eteenpäin

Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa toimintaterapian keinoja tukea työyhteisöä osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden työllistämiseksi. Tämä tavoite jäi meiltä saavuttamatta. Emme kiistä, etteikö toimintaterapialla ole keinoja työyhteisön tukemiseen, mutta aikataulun rajoissa jouduimme rajaamaan tämän opinnäytetyön tulokset työyhteisön näkemyksiin painottuvaksi. Toivomme tuloksien kuitenkin osaltaan hyödyttävän tilaajaa EskoTyötä kyseessä olevan työyhteisön tarpeiden huomioidessa.

Tämän opinnäytetyön tulokset ovat kuitenkin vain alustava kuvaus ilmiöstä yhden tietyn työyhteisön näkökulmasta. Tuloksien todentamiseksi tulisi tutkimus tehdä isommalla otannalla, perusteellisemmalla analyysillä ja tarkemmilla laatuksiteereillä kuin mitä meillä opinnäytetyön puitteissa oli mahdollista saavuttaa. Yhtenä keinona jatkotutkimuksissa voitaisiin käyttää menetelmänä triangulaatiota, jossa tuloksiin päädytään tarkastelemalla kahta toisistaan poikkeavaa näkökulmaa suhteessa ilmiöön (Denzin & Lincoln 2018: 444).

Emme voi suositella opinnäytetyön tuloksia sellaisenaan toimenpiteiden tai päätöksien perusteluiksi, mutta uskomme, että niitä voidaan kuitenkin hyödyntää käsitellystä ilmiöstä suuntaa antavana tiedonlähteenä. Monet eri osatyökykyisten keikkatyöntekijöiden kanssa työskentelevät voivat saada tästä opinnäytetyöstä ideoita oman työskentelynsä tueksi.

Jatkotutkimusaiheiksi ehdotamme aiheen laajempaa tarkastelua. Useamman työyhteisön näkemykset aiheesta paljastaisivat myös työyhteisön kulttuureille ominaisia piirteitä sekä jaettuihin arvoihin liittyviä eroavaisuuksia.

Lähteet

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. Viitattu 01.05.2024.

Berghäll, Anne. Valtioneuvosto. Osatyökykyinen vai täsmätyökykyinen? 2023. <<https://valtioneuvosto.fi/-/1410829/osatyökykyinen-vai-tasmatyökykyinen->>. Viitattu 29.3.2024.

Bonaccio, Silvia & Connelly, Catherine & Gellatly, Ian & Jetha, Arif & Ginis, Kathleen 2020. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of business and psychology*. 35 (2). 135–158.

Denzin, Norman & Lincoln & Yvonne 2018. *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. California: SAGE Publications.

Elo, Satu & Kääriäinen, Maria & Kanste, Outi & Pölkki, Tarja & Utriainen, Kati & Kyngäs, Helvi 2014. *Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness*. Sage Open. 4 (1).

Eläketurvakeskus 2020. Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Ajankohtaista 8.4.2020. <<https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-työkyvyttömyyseläkkeelle-siirtymisen-syy/>>. Viitattu 1.5.2024.

ESKOT ry. Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry – Yhteisöllisyyttä, oman näköistä arkea, opintomahdollisuuksia ja työelämäosallisuutta rakentamassa. <<https://eskot.org/tietoa-meista/>>. Viitattu 12.2.2024.

EskoTyö. Tietoa meistä. 16.10.2023. <<https://eskotyö.fi/eskotyö/>>. Viitattu 12.2.2024

Esteetön rekrytointi. Vamlas – Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö sr. <<https://esteetonrekrytointi.fi/sopivat-tehtavat/>> Viitattu 23.3.2024.

Gorschkow, Elena 2023. Osa ratkaisua – STTK:n tavoitteet osatyökykyisten työllistämiseksi. 14.12.2023. <<https://www.sttk.fi/2023/12/14/osa-ratkaisua-sttkn-tavoitteet-osatyökykyisten-työllistämiseksi/>>. Viitattu 30.3.2024.

Great Place To Work. Diversiteetti ja inklusio työpaikalla, mitä se tarkoittaa? Artikkelit diversiteetistä ja inklusiosta työpaikoilla. <<https://greatplacetowork.fi/artikkelit/diversiteetti-ja-inklusion-tyopaikalla-mita-se-kaytannossa-tarkoittaa/>>. Viitattu 29.3.2024.

Haatainen, Tuula 2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Työ- ja elinkeinoministeriö 16.2.2022. <<https://tem.fi/-/osatyökykyisia-tarvitaan-työmarkkinoille>>. Viitattu 27.4.2024.

Hautala, Tiina & Hämäläinen, Tuula & Mäkelä, Leila & Rusi-Pyykönen, Mari 2019. *Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä*. Helsinki: Edita.

Henkilöstöala. Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö. Artikkelin Henkilöstöala järjestön verkkosivuilla. <<https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/vuokratyota-koskeva-lainsaadanto/>>. Viitattu 3.5.2024.

Henkilöstöala. Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö.<Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö - Henkilöstöala HELA (henkilostoala.fi)>. Viitattu 3.5.2024.

Henkilötietolaki 523/1999. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990523>

Herranen, Matias & Puukka, Miia 2024. Osaksi työyhteisöä – digijulkaisu. Työturvallisuuskeskus, teknologia-alojen työalatoimikunta. <<https://ttk.fi/julkaisu/osaksi-tyoyhteisoa-digijulkaisu/>>. Viitattu 27.4.2024.

Hirsjärvi S. & Hurme H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Gaudeamus Oy. Luku 4.

Hus – Potilashuoneen siivous. Menettelyohje, infektiosairauksien klinikka. 29.3.2022. <<https://www.hus.fi/sites/default/files/2023-05/Potilashuoneen%20siivous.pdf>>. Viitattu 7.4.2024.

Järvikoski, A & Takala, E & Juvonen-Posti, P & Härkäpää, K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13, 2018. S. 18.<<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/76fe2056-5c0b-4131-9215-e23b086f2d57/content>>. Viitattu 29.3.2024.

Kestävä keikkatyö. Työturvallisuuden, työterveyden ja työhyvinvoinnin kehittäminen keikkatyössä. Korkeakouluyhteistyönä toteutetun hankkeen verkkosivut. <<https://projects.tuni.fi/kestavakeikkatyo/>>. Viitattu 3.5.2024.

Kiiskinen, Päivi 2023. SOSTE:n keinot työvoimapulan ratkaisemiseksi. Suomen sosiaali- ja terveys ry. 22.3.2024. <https://www.soste.fi/uutiset/sosten-keinot-tyovoimapulan-ratkaisemiseksi/>. Viitattu 30.3.2024.

Koponen, Päivikki & Koskinen, Seppo & Sainio, Päivi & Joensuu, Matti & Puttonen, Sampsa 2023. Työkyky. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 30.11.2023. <https://repo.thl.fi/sites/tervesuomi/ilmioraportit_2023/tyokyky.html>. Viitattu 2.5.2024.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Mendonca, Rochelle & Burns, Suzanne & Schwartz, Jaclyn & Smith, Roger 2022. Inclusive Environments: Home, Work, Public Spaces, Technology, and Specialty Environments Within Occupational Therapy Practice. The American Journal of Occupational Therapy. 76 (3).

Nelson, David 1996. Why the Profession of Occupational Therapy Will Flourish in the 21st Century. The 1996 Eleanor Clarke Lecture. The American journal of occupational therapy. 51 (1). 11–24.

Pitkäaikaissairaiden työelämän haasteet 2021. Pitkäaikaissairaiden haasteet työelämässä-esite. <https://www.allergia.fi/site/assets/files/26517/tutkittua_tietoa_pikaaikaissairaiden_tyoelamahaasteista_-esite.pdf>. Viitattu 2.5.2024.

Puuttuva pala. Vehkaperä, U & Multanen, K. Tietoa meistä. 2024.
<https://puuttuvapala.metropolia.fi/tietoa-meista/>. Viitattu 29.4.2024.

Ryynänen, Jenna & Simonen, Anniina & Karkkola, Petri 2020. Psykologiset perustarpeet työelämässä - autonomian edistämällä kohti työn imua. Työelämän tutkimus. 18 (3). 246–260.

Strategia 2021 - 2030: Osaamisen rohkea uudistaja ja kestävän tulevaisuuden rakentaja. Metropolia Ammattikorkeakoulu.
 <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/strategia-2030>>. Viitattu 30.3.2024.

Suomen perustuslaki 731/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Taylor, Renée 2024. Kielhofner's model of human occupation: theory and application. 6th edition. Wolters Kluwer.

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. ISBN 978-952-5995-82-4.

Tepavicharov, Nanna & Christensen, Jeanette & Møller, Tom & Eplov, Lene & Bjørkedal, Siv 2022. 'Moving on to an Open World': A Study of Participants' Experience in Meaningful Activities and Recovery (MA&R). Occupational Therapy International. 8. 1–12. <https://doi.org/10.1155/2022/7418667>

THL 2023. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/iisisti-toihin-opas/osatyokykyisyytta-on-monenlaista>>. Viitattu 28.4.2024.

THL 2023. Taloudellisia tukia työnantajalle. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/iisisti-toihin-opas/osatyokykyisyytta-on-monenlaista>>. Viitattu 3.5.2024.

Tukea työelämään. Suomen Klubitalot ry <<https://suomenklubitalot.fi/tule-mukaan/tukea-tyoelamaan/>>. Viitattu 9.5.2023

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Mistä laadullinen tutkimus on tehty? Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Annettu Helsingissä 1.6.2001. <Työsopimuslaki 55/2001 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®>. Viitattu 3.5.2024.

Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uusimaa 2021. Näille aloille oli erityisen vaikea löytää työntekijöitä koronavuonna – rekrytointi tyssä usein samaan ongelmaan. Uutisartikkeli Uusimaa verkkosivuilla. <<https://www.uusimaa.fi/paikalliset/4260925>>. Viitattu 24.4.2023.

Vallinkoski, Anu 2023. Osatyökykyinen, mutta täysin työhaluinen – täydellisen työntekijän etsimisen sijaan työtä voisi muokata. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. 23.5.2023. <<https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/osatyokykyinen-mutta-taysin-tyohaluinen-taydellisen-tyontekijan-etsimisen-sijaan-tyota-voisi-muokata>> Viitattu 30.3.2024.

Valtiovarainministeriö. Työllisyystavoitteiden seuranta. Hallitusohjelman rakennepoliittisten toimien työllisyystavoitteiden seuranta. 20.3.2024. <<https://vm.fi/tyollisyystavoitteiden-seuranta>>. Viitattu 13.4.2024.

Vehkaperä, Ulla & Roivas, Marianne & Wallin, Riikka (toim.) 2021. Tuettu keikkatyö – askel kohti työelämää. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. <<https://tuettukeikkatyo.metropolia.fi/>>. Viitattu 9.5.2023.

Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä – ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

WFOT 2012. Definition of Occupational therapy from member organizations. <<https://wfot.org/resources/definitions-of-occupational-therapy-from-member-organisations>>. Viitattu 3.3.2024

Work Pilots. Työn ja tekijän mobiili kohtaamispaikka. Keikkatyön välitykselle alustan tarjoavan yrityksen verkkosivut. <www.workpilots.fi>. Viitattu 30.3.2024.

Yhdenvertaisuuslaki 1347/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141347>

YLE 2016. Karas, J & Nurminen, J. "Kerran hullu, aina hullu" – ja muita myyttejä mielenterveydestä. Artikkelit Yleisradion verkkosivuilla. <<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2016/05/26/kerran-hullu-aina-hullu-ja-muita-myytteja-mielenterveydesta>>. Viitattu 9.5.2023.

Yle 2021. Koskinen, A & Tapola, K. Osa suomalaisista maksaa jo vinkkipalkkioita työntekijöiden löytämiseksi. Teollisuus 22.9.2021. <<https://yle.fi/a/3-12110507>>. Viitattu 15.3.2024.

YYO. Mitä tukea voin saada osatyökykyisen henkilön rekrytoimiseen? Artikkelit Yhteiskunnallisten Yritysten Osaamiskeskuksen verkkosivuilla 22.3.2022. <<https://yyo.fi/yrittajalle/mita-tukea-voin-saada-osatyokykyisen-henkilon-rekrytoimiseen/>>. Viitattu 29.3.2024

Liite 1. Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Toimintaterapian keinot työyhteisön tukemiseen osatyökykyisen työllistämisessä.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan työyhteisön näkökulmaa liittyen osatyökykyisen työllistymiseen työpaikalla. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska työyhteisöönne on tulossa osatyökykyinen henkilö töihin. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perekdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytymisellä ei ole teille mitään seurauksia. Se ei vaikuta työnkuvaanne, rooliinne tai osaanne työyhteisössä eikä työpaikalla.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa EskoTyö oy:lle tietoa työyhteisön ajatuksista, toiveista, vahvuuksista ja haasteista liittyen osatyökykyisen työllistymiseen. Tuloksien perusteella on tarkoitus suositella toimintaterapian keinoja työyhteisön tukemiseen.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus toteutetaan toimintaterapian tutkinto-ohjelman kahden opiskelijan yhteistyönä. Toimeksiantaja on EskoTyö oy ja yhteistyökumppanina toimii Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Opiskelijat ja tutkittava työyhteisö ovat Metropolia Ammattikorkeakouluun sidonnaisia. Metropolia Ammattikorkeakoululla on halu edistää osatyökykyisten työllistymiseen liittyvää tutkimusta ja konkreettisesti auttaa osatyökykyisiä työllistymään tarjoamalla keikkatöitä.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistuvia haastatellaan kaksi kertaa, kerran ennen osatyökykyisen työllistymistä ja kerran työllistymisen jälkeen. Haastattelut järjestetään Metropolian Myllypuron kampuksella ja yhden haastattelun kesto on 45 minuuttia.

Tutkimuksen tiedonkeruu eli haastatteluiden toteutus on tarkoitus järjestää elosyyskuussa 2023.

Tutkimus toteutetaan teemahaastattelulla, jossa tutkijoilla on valmiita aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen perustuvia kysymyksiä. Haastattelu nauhoitetaan, jonka jälkeen haastattelu muutetaan tekstiksi. Tallennetta ja tekstiä analysoidaan laadullisen tutkimuksen keinoin.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta. Tutkimus toteutetaan työajalla esihenkilön suostumuksella.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimuksen tulokset julkaistaan avoimessa Theseus-tietokannassa, josta opinnäytetyön raportti on vapaasti kaikkien luettavissa.

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, jos tutkimuksesta ilmenee ennalta arvaamattomia seurauksia tutkittaville, työyhteisö ei työllistäkään osatyökykyistä tai tutkimukseen osallistujia ei ole tarpeeksi tutkimuksen suorittamiseksi.

Tutkimuksen tuloksia ei erikseen kerrota tutkittaville, vaan tutkimus päättyy tutkittavan osalta toiseen haastatteluun. Tutkittavasta kertyvä aineisto hävitetään viimeistään ennen tutkimuksen raportointia eli julkaisua.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä
Nimi: Elmo Himberg

Tutkija / opinnäytetyötekijä
Nimi: Oskari Koivisto

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Lehtori
Nimi: Annariika Anundi

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on:

Korkeakoulu	<input checked="" type="checkbox"/>	
Toimeksiantaja	<input type="checkbox"/>	Toimeksiantajan nimi: EskoTyö oy
Muu yhteistyötaho	<input type="checkbox"/>	Yhteistyötahon nimi: Metropolia Ammattikorkeakoulu
Opinnäytetyöntekijä	<input type="checkbox"/>	

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Elmo Himberg
Organisaatio: Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkittavien ääni haastatteluiden nauhoittamiseksi.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Tallenne nauhoitetaan toisen tutkijan henkilökohtaisella matkapuhelimella. Äänitteet kopioidaan kahdelle muistikortille, jotta molemmilla tutkijoilla on siihen pääsy.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on työyhteisön jäsenen haastattelun perusteella kerätä tietoa työyhteisön näkökulmista liittyen osatyökykyisen työllistymiseen kyseisessä yhteisössä. Litterointia ja tarkempaa analysointia varten haastattelut nauhoitetaan.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Henkilötietojen käsittelyperusteena on tutkittavan suostumus.

Tutkimuksen kestoaja (henkilötietojenne käsittelyaika)

Tutkimuksen kestoaja on vuoden alkaen toukokuusta 2023 kestäen tuloksien raportointiin toukokuussa 2024.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Ennen tutkimuksen päättämistä ja tuloksien raportointia kaikki henkilötiedot hävitetään.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietoja ei luovuteta eteenpäin tai tutkimuksen tekijöiden ulkopuolelle.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne

- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerätyt henkilötiedot ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoidaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Pääasiassa aineisto analysoidaan ja raportoidaan yhteisön tasolla, mutta raportoinnissa saatetaan käyttää myös tutkittavien suoria lainauksia eikä anonymiteettiä voida taata aineiston pienen koon vuoksi.

Tutkimusaineistoa ja tutkimuksen yhteydessä kerätyt näytteitä säilytetään kahdella muistikortilla ja tutkimuksen päättymiseen asti, jonka jälkeen ne hävitetään poistamalla.

Liite 2: Haastattelurunko

Kerro hieman työstäsi. Mitä työtehtäviä se sisältää?

Millaiset työt ovat kuormittavia, stressaavia tai hankalia? Onko työtehtäviä, johon kaipaisitte apua tai mistä olisitte valmiita luopumaan?

Voitko vaikuttaa työn sisältöön, aikatauluihin tai järjestykseen? (1)

Kuuluuko työnkuvaasi työtiloihin ja -välineisiin perehdyttäminen? (2)

Miten koet tai määrittelet työyhteisön? (3)

Millaisia ajatuksia herää sanoista osatyökykyinen sekä tuettu keikkatyö? (4)

Onko keikkatyöläiseen liittyen käyty keskusteluita? (6)

Olet työntekijänä ja teille on tulossa osatyökykyinen henkilö tekemään tuettua keikkatyötä. Kertoisitko omasta roolistasi suhteessa keikkatyöläiseen? (7)

Millaisia ajatuksia liittyen sinuun osatyökykyisen kollegana? (5)

Vaikuttaako keikkatyöläinen sinun työpäivääsi, miten? (8)

Koetko että keikkatyöläisen tuleminen lisää sinun työtehtäviäsi? (9)