



Riina Joutsjoki, Veera Ylä-Jääski

## Työelämään osallistumisen tukeminen ja sen positiiviset vaikutukset

Mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten kokemuksia tuetusta keikkatyöstä ja sen vaikutukset hyvinvointiin, elämänlaatuun ja osallisuuteen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti (AMK)

Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

21.10.2024



**Metropolia**

# Tiivistelmä

Tekijät:	Riina Joutsjoki ja Veera Ylä-Jääski
Otsikko:	Työelämään osallistumisen tukeminen ja sen positiiviset vaikutukset – Mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten kokemuksia tuetusta keikkatyöstä ja sen vaikutukset hyvinvointiin, elämänlaatuun ja osallisuuteen
Sivumäärä:	37 sivua + 8 liitettä
Aika:	21.10.2024
Tutkinto:	Toimintaterapeutti (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Toimintaterapian tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Tuomas Leisti Lehtori Sanna Saikko

---

Suomessa arvioidaan olevan 65 000 työelämän ulkopuolella olevaa täsmätyökykyistä, jotka saadessaan tarvitsemiaan mukautuksia, kuten työtehtävien ja -aikojen muutoksia, pystyisivät työskentelemään. Opinnäytetyön yhteistyökumppani EskoTyö Oy etsii ja välittää tuettua keikka- ja osa-aikatyötä täsmätyökykyisille ja tällä tavoin tukee heidän kiinnittymistään työelämään. Opinnäytetyössä tutkittiin mielenterveystoipujien työelämään osallistumista tukeneita tekijöitä ja sen aikaansaamia positiivisia kokemuksia sekä vaikutuksia positiiviseen mielenterveyteen.

Toimintaterapian teoreettisena viitekehyksenä käytettiin Inhimillisen toiminnan mallia, joka mahdollistaa työn tarkastelemisen ihmisen toimintana. Tätä tuki positiivisen mielenterveyden näkökulma, jossa yksilö nähdään hänellä olevien voimavarojen kautta. Opinnäytetyö toteutui monimenetelmätutkimuksena, joka sisälsi kyselytutkimuksen ennen-jälkeen-mittausasetelmana sekä sen jälkeen toteutuneet yksilöhaastattelut.

Osallistujien positiivinen mielenterveys pysyi vakaana intervention aikana. Työelämään osallistumista tukeneiksi tekijöiksi tunnistettiin mahdollisuus huomioida yksilöllisyyttä joustavasti, osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö sekä työn ja työntekijän yhteensopivuus. Osallistumisesta saatuja positiivisia kokemuksia olivat minäpystyvyyden vahvistuminen, osallisuuden vahvistuminen, toiminnallinen tasapaino, oman osaamisen kehittyminen, työhön sitoutuminen ja mielialan nousu.

Pienen osallistujamäärän vuoksi ei voida tehdä johtopäätöksiä EskoTyön toiminnan vaikuttavuudesta positiiviseen mielenterveyteen. Tunnistettujen tekijöiden avulla on mahdollista tukea työelämään osallistumista. Näitä tekijöitä tietoisesti hyödyntämällä voidaan edistää työelämän yhdenvertaisuutta, täsmätyökykyisten osaamisen saamista työmarkkinoille sekä yksilöiden hyvinvointia kokonaisvaltaisesti.

Avainsanat: Täsmätyökyky, tuettu työllistyminen, mielenterveyskuntoutuminen, työelämään osallistuminen

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Authors: Riina Joutsjoki & Veera Ylä-Jääski  
Title: Supporting participation in working life and its positive effects – Mental health rehabilitees' experiences of supported part-time employment and its impact on well-being, quality of life, and inclusion  
Number of Pages: 37 pages + 8 appendices  
Date: 21 October 2024

Degree: Bachelor of Health Care  
Degree Programme: Occupational Therapy  
Instructors: Tuomas Leisti, Lecturer  
Sanna Saikko, Lecturer

---

There are an estimated 65,000 people in Finland with partial work ability who could work with proper adjustments. EskoTyö Oy, the thesis partner, specializes in finding supported part-time jobs for such individuals, promoting their participation in the working life. The thesis examined factors that supported the work participation of individuals recovering from mental health challenges, as well as the positive experiences they gained and the improvements in their mental well-being resulting from this participation.

The theoretical framework of this thesis was the Model of Human Occupation, which views work as a form of human activity. This was complemented by the perspective of positive mental health, which emphasizes an individual's strengths and resources. The thesis was conducted as a mixed-methods study, including a pre-post survey design followed by individual interviews.

The participants' positive mental health remained stable throughout the intervention. Key factors identified as supporting work participation included the ability to flexibly accommodate individual needs, a supportive social environment, and the compatibility between the worker and the job. Positive experiences gained from participating in work included enhanced self-efficacy, enhanced participation, occupational balance, skill development, work engagement, and improved mood.

Due to the small number of participants, no definitive conclusions can be drawn about the impact of EskoTyö's operations on positive mental health. However, by utilizing the identified factors, it is possible to support participation in working life, promote equality in the working life, promote the integration of the diverse skills of individuals with partial work ability into the working life, and improve the overall well-being of individuals in general.

Keywords: Partial work ability, supported employment, mental health rehabilitation, participation in working life

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

1	Johdanto	1
2	Tausta ja tarve	2
3	Teoreettiset lähtökohdat	5
3.1	Työ toimintana Inhimillisen toiminnan mallin mukaan	5
3.2	Positiivinen mielenterveys voimavarana	7
3.3	Työn vaikutukset hyvinvointiin	9
4	Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	11
5	Tutkimuksen toteutus	11
5.1	Määrällinen tutkimus	11
5.2	Laadullinen tutkimus	12
6	Tulokset	14
6.1	Miten Eskotyön tyyppinen konsepti, joka sisältää tietyn toiminnan ja tietyn kohderyhmän, vaikuttaa positiiviseen mielenterveyteen?	14
6.2	Mitkä tekijät ovat tukeneet työelämään osallistumisessa?	15
6.2.1	Mahdollisuus huomioida yksilöllisyyttä joustavasti	15
6.2.2	Osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö	17
6.2.3	Työn ja työntekijän yhteensopivuus	19
6.3	Minkälaisia positiivisia kokemuksia työelämään kiinnittymisestä on seurannut?	22
6.3.1	Minäpystyvyyden vahvistuminen	22
6.3.2	Osallisuuden vahvistuminen	23
6.3.3	Toiminnallinen tasapaino	24
6.3.4	Oman osaamisen kehittyminen	25
6.3.5	Työhön sitoutuminen	26
6.3.6	Mielialan nousu	26
7	Pohdinta	27
7.1	Johtopäätökset	27
7.2	Luotettavuus ja eettisyys	31
7.3	Hyvä tieteellinen käytäntö	34
7.4	Yhteistyökumppanin vaikutus tutkimukseen	34
8	Yhteenveto	36
	Lähteet	38

## Liitteet

Liite 1. Tutkittavan informointi- ja suostumuslomake

Liite 2. Tietosuojaseloste

Liite 3. Kyselylomake

Liite 4. Haastattelurunko

Liite 5. Aineistohallintasuunnitelma

Liite 6. Mitkä tekijät ovat tukeneet työelämään osallistumisessa?

Liite 7. Minkälaisia positiivisia kokemuksia työelämään kiinnittymisestä on seurannut?

Liite 8. Tekoälyn käyttö

# 1 Johdanto

Vuonna 2023 Eläketurvakeskuksen (2024) tilastojen mukaan yleisimmät syyt siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle olivat tuki- ja liikuntaelinten sairauksien rinnalla mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (32 %). Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirryttiin kuitenkin enemmän mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden takia (35 %) verrattuna tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin (26 %). (Eläketurvakeskus 2024.) Suomessa arvioidaan olevan noin 65 000 ihmistä, jotka ovat työelämän ulkopuolella, mutta haluaisivat työskennellä ja pystyisivät siihen, mikäli työtehtäviä ja työaikoja mukautettaisiin heidän tarpeisiinsa sopivammiksi (Berghäll 2023). Näitä tarvittavia mukautuksia tekemällä pystyisivät todennäköisesti myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevat osallistumaan työelämään.

Kun työikäisellä on käytössään osa työkyvystään ja halu osallistua työelämään, voidaan hänen sanoa olevan osatyökykyinen (Kannisto ym. 2024). Esimerkiksi muutokset yksilön terveydentilassa tai elämäntilanteessa voivat aiheuttaa hetkellistä tai pidempiaikaista työkyvyn alenemaa. Työhön liittyvien vaatimusten ollessa yksilölle sopivalla tasolla, tämä on täysin työkykyinen (Martimo 2020), sillä työkyky on aina täsmällisesti sidoksissa tehtyyn työhön. Osatyökykyisyyden sijaan nykyään puhutaan enemmän täsmätyökykyisyydestä, sillä se kuvastaa paremmin yksilön positiivista potentiaalia. Tästä syystä haluammekin opinnäytetyössämme puhua täsmätyökykyisyydestä, vaikka suuressa osassa lähteitä on alun perin käytetty termiä osatyökykyinen.

Täsmätyökykyiset ovat hyvin monimuotoinen joukko, jossa on monipuolista osaamista sekä työhistoriaa ja koulutustaustaa. Kaikkien työpanoksen käyttöön saaminen ratkoo kohtaanto-ongelmaa jo pitkälle, mikä olisi yhteiskunnan hyvinvoinnin ja kestävyiden näkökulmasta tärkeää. (Haatainen 2022.) Täsmätyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi tarvitaan monia konkreettisia toimia, kuten joustavuuden lisäämistä ja työtehtävien ja -aikojen mukauttamista (Ravaska 2023). Tämän opinnäytetyön yhteistyökumppani EskoTyö Oy on yksi tämän eteen työskentelevistä tahoista.

EskoTyö Oy on vuonna 2022 perustettu yhteiskunnallinen yritys, joka etsii ja välittää tuettua keikka- ja osa-aikatyötä täsmätyökykyisille henkilöille. Työmahdollisuuksien tarjoamisen lisäksi yrityksen yhteiskunnallisena tarkoituksena on tukea toimintaan osallistuvien henkilöiden kuntoutumista ja hyvinvointia sekä edistää heidän kiinnittymistään

työelämään. EskoTyö tekee yhteistyötä yksityisten kotitalouksien, järjestöjen, yritysten sekä julkisten organisaatioiden kanssa, sekä huolehtii kaikista työnantajavelvoitteista ja laskuttaa vain tehdystä työstä. Esimerkiksi kauppojen hyllytystyö, toimistotilojen siivous ja videoiden tekstittäminen ovat työtehtäviä, joita on tilattu EskoTyön kautta. Työn ja tekijän yhdistämisen prosessissa huomioidaan henkilön vahvuudet ja voimavarat sekä tarjotaan työvalmentajan tukea. Työntekijäpooliin voi ohjautua esimerkiksi Klubitalojen kautta ja työtehtävien välittämiseen, sopimukseen, palkanmaksuun ja veroasioihin käytetään Workpilots-sovellusta. (Eskotyö).

Myös vaikeista mielenterveyden haasteista kärsivien tiedetään haluavan osallistua merkitykselliseltä tuntuvaan työhön. Taloudellisen turvan tarjoamisen lisäksi ansiotyö voi tuoda arkeen struktuuria, vahvistaa omanarvontuntoa sekä tarjota säännöllistä, sosiaalista osallistumista. Monissa tutkimuksissa on saatu näyttöä siitä, että työn tekeminen on yhteydessä parempaan mielen hyvinvointiin. (Modini ym. 2016.) Sen sijaan, että keskitymme mielenterveyden haasteiden aiheuttamiin toimintakyvyn rajoitteisiin, meidän tulisi tunnistaa yksilöiden vahvuudet ja potentiaali. Tähän ohjaa esimerkiksi positiivisen mielenterveyden näkökulma, jossa yksilön ajatellaan voivan käyttää kykyjään, selvittää tavallisen elämän tuoman stressin kanssa sekä työskennellä tuotteliaasti sairaudestaan huolimatta (Tennant ym. 2007).

Työn tekemisen tiedetään voivan edistää mielenterveyttä mm. tarjoamalla statusta ja yhteiskunnan hyväksyntää sekä täyttämällä psykososiaalisia tarpeita (Modini ym. 2016). Toisaalta esimerkiksi epävarmuus työn säilymisestä sekä vähäiset vaikuttamisen mahdollisuudet työhön voivat heikentää hyvinvointia (Kopp & Stauder & Purebl & Janszky & Skrabski 2007). Vähemmän on kuitenkin tutkittu, mitä ovat ne tekijät, jotka vaikuttavat siihen, edistääkö vai estääkö työ hyvinvointia. Näiden tekijöiden tunnistaminen on tärkeää, jotta työn tekeminen voi tukea kuntoutumista. Tässä opinnäytetyössä tavoitteena onkin saada kuvailevaa tietoa siitä, millaiset tekijät EskoTyön prosessissa ovat tukeneet työelämään osallistumista sekä millaisia positiivisia kokemuksia työelämään osallistumisen myötä voi syntyä. Lisäksi tarkastelemme sen mahdollisia vaikutuksia positiiviseen mielenterveyteen.

## **2 Tausta ja tarve**

Länsimaisessa kulttuurissa on tavallista perustaa identiteetti henkilökohtaisille saavuuksille. Mielenkiintoisena koettu, mielihyvän tunteita tarjoava sekä henkilökohtaisen

kasvun ja kehityksen mahdollistava työ nähdään tärkeänä. (Hu 2014.) Tämä näkyy arjessamme, jossa pidämme työtä olennaisena osana työikäisen elämää. Uusia ihmisiä tavatessamme kysymmekin usein, mitä he tekevät työkseen. Työ mahdollistaa mm. osallisuuden yhteiskuntaan sekä kuulumisen osaksi työyhteisöä, mutta ennen kaikkea sen nähdään tuovan tekijälle itselleen taloudellista hyötyä, joka mahdollistaa tietyn elintason ylläpitämisen. Työtä tekevä on myös yhteiskunnan näkökulmasta tuottava ja hyödyllinen ja tämän vuoksi asenteet työelämän ulkopuolelle jääviä kohtaan ovatkin usein negatiivisia. Työllä on siis suuri arvo ja merkitys elämässämme, minkä lisäksi se muo- vaa kokemusta itsestämme ja arvostamme.

Työkyky ei ole stabiili tila, vaan se vaihtelee elämän aikana monien eri tekijöiden vaikutuksesta. Työkykyyn vaikuttavat yksilön terveys, elämäntilanne, osaaminen, motivaatio sekä itse työhön ja työoloihin liittyvät tekijät. Yksilö on työkykyinen, kun tämän henkilökohtaiset edellytykset sekä työn vaatimukset ovat tasapainossa. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2019; Kannisto ym. 2024.) Työkykyä ei voida irrottaa erilliseksi ominaisuudeksi, vaan se on aina kytköksissä tiettyyn työkontekstiin. 1,9 miljoonaa suomalaista kärsii jostakin pitkäaikaissairaudesta ja joka kolmas heistä arvioi pitkäaikaissairautensa vaikuttavan heidän työkykyynsä (Terveyskylä 2021). Esimerkiksi puutteet osaamisessa tai työyhteisön toiminnan, työjärjestelyiden tai työolojen epäkohdat voivat aiheuttaa fyysisellä tai psyykkisellä tavalla työkyvyn alenemaa (Kannisto ym. 2024). Työn muokkaaminen on yksi keino tukea yksilön työkykyä.

Kun työikäisellä on käytössään osa työkyvystään ja halu osallistua työelämään, voidaan hänen sanoa olevan osatyökykyinen (Kannisto ym. 2024). Osatyökykyisyydessä olennaisinta on henkilön oma halu käyttää työkykyään. Esimerkiksi koulutus- ja työllistämispalvelut sekä vammaisjärjestöt ovat kuitenkin alkaneet enenevässä määrin käyttää osatyökykyisyyden sijaan termiä täsmätyökykyisyys, koska se on näkökulmaltaan positiivisempi ja vahvuuksiin keskittyvä. Kehitysvammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat, erityistä tukea tarvitsevat, pitkäaikaistyöttömät, sekä henkilöt, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden vuoksi, voivat olla täsmätyökykyisiä. Täsmätyökykyisyys nähdään mahdollisuuksien kautta siten, että jokaisen ei tarvitse pystyä kaikkeen työhön, mutta jokaisesta on kyllä johonkin työhön. (Berghäll 2023.)

Työkyky on työnantajan näkökulmasta työntekijän mahdollisuutta selviytyä hänelle annetusta työstä. Täsmätyökykyinen on osatyökykyisen sijaan huomattavasti osuvampi

kuvaus työhaluisesta ihmisestä, hänen osaamisestaan ja mahdollisuuksistaan työntekijänä, mahdollisesta toimintakyvyn rajoitteesta huolimatta. Kun työhön liittyvät vaatimukset ovat yksilölle sopivalla tasolla, tämä on täysin työkykyinen puutteineen sekä vahvuuksineen. Täsmätyökykyinen -ilmaisu siis ohjaa kiinnittämään huomiota oikeisiin asioihin, kuten työntekijän vahvuuksiin, tehtävien räätälöintiin, täsmätyökyvyn esille saamiseen ja tekijän osaamisen hyödyntämiseen. Tämä edistää sopivan työn löytymistä. Erityisesti kuntoutuksessa tarvitaan täsmätyökyvyn käsitettä, koska ”osatyökykyisyys” antaa herkästi kuvan vain osittaisesta hyödystä työmarkkinoilla. Yksilöiden kuntouttamisen lisäksi tarvitaan myös työpaikoille käytäntöjä ja koulutusta työtehtävien sekä yksilöiden kykyjen konkreettisesta täsmäyttämisestä. (Martimo 2020.)

YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa 23. artiklassa määritetään jokaisella olevan oikeus työhön, sen vapaaseen valitsemiseen sekä inhimillisiin työolosuhteisiin ja suojeluun työttömyyttä vastaan (United Nations). Täsmätyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi tarvitaankin monia konkreettisia toimia, kuten työn joustavuuden lisäämistä sekä tehtävien ja työaikojen mukauttamista, jotta ne sopivat paremmin täsmätyökykyisille. Lisäksi tarvitaan paremmin koordinoituja tukipalveluja, jotka helpottavat täsmätyökykyisten pääsyä työelämään ja auttavat työnantajia luomaan esteettömiä työpaikkoja. Myös etuusjärjestelmien tulisi tukea työntekoa eikä rajoittaa sitä. Varhaiset puuttumiset ja työn räätälöinti ovat avainasemassa näiden henkilöiden työllistymisen tukemisessa. (Ravaska 2023.) Suomessa arvioidaan olevan noin 65 000 ihmistä, jotka ovat työelämän ulkopuolella, mutta haluaisivat työskennellä ja pystyisivät siihen, jos työtehtäviä ja työaikoja mukautettaisiin heidän tarpeisiinsa sopivammiksi (Berghäll 2023). Esimerkiksi näillä keinoilla tämä käyttämätön työpotentiaali voitaisiin saada käyttöön (Kannisto ym. 2024).

Työnantajilla on pulaa työntekijöistä ja samaan aikaan Suomessa on paljon pitkäaikaisyöttömiä. Täsmätyökykyiset ovat hyvin monimuotoinen joukko, jossa on osaamista monilta aloilta, monipuolista työhistoriaa sekä koulutustaustaa. Jos kaikki työtä haluavat ja työhön kykenevät täsmätyökykyiset pääsisivät työelämään, saataisiin kohtaantongelmaa ratkottua jo pitkälle. Moni täsmätyökykyinen on itselle sopivassa työssä työkykyinen. On hyvä huomioida, että noin 80 % henkilöistä, jotka saavat osaetuutena työkyvyttömyysetuutta, käyvät Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan töissä. Sen lisäksi, että työllä on merkittäviä hyvinvointivaikutuksia yksilöille, kaikkien työpanoksen saaminen käyttöön olisi yhteiskunnan hyvinvoinnin ja kestävyysnäkökulmasta tärkeää. (Haatainen 2022.)

### 3 Teoreettiset lähtökohdat

#### 3.1 Työ toimintana Inhimillisen toiminnan mallin mukaan

Valitsimme toimintaterapian teoreettiseksi viitekehukseksi Inhimillisen toiminnan mallin, Model of Human Occupation (MOHO), sillä se tarjoaa meille käsitteitä sekä keinoja tarkastella työtä ihmisen toimintana. Sen avulla voidaan kuvata ihmisen toiminnallista suoriutumista ja osallistumista kontekstissaan, sekä niiden kautta yksilössä tapahtuvia muutoksia. MOHO:n avulla on myös mahdollista tunnistaa ja ymmärtää tätä muutosta sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Kielhofnerin ym. (1998) mukaan MOHO:n avulla voidaan ymmärtää kokonaisvaltaisesti työntekijää, jolla on toimintakyvyn rajoitteita ja hänen työssään suoriutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat tahto, tottumus, suorituskyky sekä ympäristö. Kaikki toiminta on näiden neljän elementin vuorovaikutuksen tuotosta, minkä vuoksi yksikään niistä ei yksinään pysty selittämään työssä suoriutumisen onnistumista tai epäonnistumista. (Kielhofner ym. 1998: 37–38.) Esimerkiksi työkykyä arvioidaan ja kuntoutetaan usein vain fyysisestä näkökulmasta unohtaen psykososiaalisten tekijöiden vaikutukset. MOHO kuitenkin mahdollistaa kaikkien tekijöiden sekä niiden vaikutusten systemaattisen ja kokonaisvaltaisen huomioimisen. (Kielhofner ym. 1998: 44.)

MOHO:ssa ihminen koostuu tahdosta, tottuksesta ja suorituskyvystä. Tahto kuvastaa yksilön toimintaan liittämiä ajatuksia ja tunteita. Se koostuu yksilön arvoista, mielenkiinnonkohteista sekä henkilökohtaisesta vaikuttamisesta ja muodostaa yksilön motivaation toimintaa kohtaan. (Taylor 2017: 11–12.) Työntekijä, jolla on toimintakyvyn rajoitteita, haluaa todennäköisemmin osallistua työelämään, mikäli hän arvostaa työnte-koa, kokee hänelle tarjotun työn merkityksellisenä ja mielenkiintoisena sekä uskoo omien kykyjensä riittävän työssä suoriutumiseen turvallisesti ja menestyksekkäästi. Näistä muodostuu työntekijän motivaatio työhön osallistumiseen. Tätä motivaatiota tukee myös työnantaja, joka on valmis mukauttamaan työtä työntekijän tarpeiden mukaan. Samalla työnantaja myös osoittaa työntekijälle tämän olevan tärkeä ja arvostettu. (Kielhofner ym. 1998: 41.)

Tottumus kuvastaa yksilön tapoja ja rooleja, joiden organisoimana tämän päivittäiseen toimintaan muodostuu rutiineja ja kaavoja (Taylor 2017: 16–17). Kompetentti työssä suoriutuminen vaatii työntekijältä työhön kuuluvan rytmin, käyttäytymisen, normien ja roolin sisäistämistä. Työn tekeminen koostuukin suurilta osin näiden tapojen ja roolien

mukaisesta käyttäytymisestä, mitä myös ympäristö odottaa työntekijältä. Toimintakyvyn rajoitteiden vuoksi näihin odotuksiin vastaaminen voi olla vaikeaa tai jopa mahdotonta, mikä voi aiheuttaa yksilölle rooliristiriitaa sekä konflikteja työpaikalla. Näin voi tapahtua erityisesti silloin, kun yksilön toimintakyvyn rajoite on näkymätön, kuten mielenterveyden häiriö, jolloin yksilöä voidaan pitää laiskana tai ajatella, ettei hän ole sitoutunut työhönsä. Toimintakyvyn rajoitteet voivat myös vaatia tapojen muuttamista, kuten sitä, millä tavoin yksilö tekee työtehtävänsä tai miten paljon hän varaa niihin aikaa. Tapojen muuttuminen ja muuttaminen vaatii tietoista työtä, kunnes niistä tulee jälleen rutiinointintoja. (Kielhofner ym. 1998: 41–42.)

Suorituskyky puolestaan tarkoittaa yksilön fyysisiä ja psyykkisiä kykyjä, joiden ansiosta yksilö pystyy toiminnallisiin suorituksiin (Taylor 2017: 18–19). Nämä ovat yksilön kehon ja mielen taitoja ja kykyjä, kuten esimerkiksi liikkumiskyky, ajattelu- ja päättelykyky sekä stressin hallinta, joita yksilö käyttää suoriutuakseen työstään. Kielhofnerin ym. (1998) mukaan tärkeää on huomioida suorituskyky työkykyyn vaikuttavana tekijänä tahdon ja tottumuksen rinnalla, pelkkään suorituskykyyn keskittymisen sijasta. Yksilön suorituskyvyn muuttuessa esimerkiksi sairauden myötä, arvojen, mielenkiinnon kohteiden, henkilökohtaisen vaikuttamisen, roolien ja tapojen muuttaminen voi olla jopa välttämätöntä, jotta yksilö voi sopeutua työhön muuttuneella toimintakyvyllään. (Kielhofner ym. 1998: 42–43.) Esimerkiksi mielenterveyden haasteiden ilmetessä yksilö saattaa jaksaa tehdä vähemmän työtehtäviä tai työskennellä lyhyempiä aikoja kuin ennen. Jos yksilön kokemus omasta arvostaan työntekijänä perustuu siihen, miten paljon hän kykenee suorittamaan, hän voi tällöin kokea oman työpanoksensa arvottomaksi ja itsensä huonoksi työntekijäksi. Muuttunut suorituskyky vaatisi tässä tapauksessa arvojen uudelleen pohtimista, jotta yksilö voisi jälleen kokea toimintansa merkitykselliseksi.

Kaikki tämä tapahtuu aina ympäristössä, joka tarjoaa toiminnalle mahdollisuuksia ja resursseja sekä toisaalta myös vaatimuksia ja rajoitteita (Taylor 2017: 20). Esimerkiksi työpaikan fyysiset tilat ja työvälineet sekä työkaverit ja asiakkaat ovat ympäristön tekijöitä, jotka vaikuttavat työn tekemiseen ja työstä suoriutumiseen. Kielhofnerin ym. (1998) mukaan työssä menestyminen riippuu yhtä paljon työntekijästä kuin ympäristöstä. Se, kokeeko yksilö itsensä työpaikalla kunnioitetuksi, hyväksytyksi ja pidetyksi, vaikuttaa työhön sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen. Yksilöitä, joilla on toimintakyvyn rajoitteita, ei aina nähdä kompetentteina työntekijöinä, heille voi olla vähemmän töitä tarjolla ja heitä kohtaan voi olla negatiivisia tai holhoavia asenteita. He saattavat myös joutua neuvottelemaan siitä, miten he pystyvät vastaamaan työntekijän rooliin liitettyihin

odotuksiin, eikä yksilön osallistumista mahdollistavia mukautuksia välttämättä hyväksyttyä. (Kielhofner ym. 1998: 43.)

Tahdon, totumuksen, suorituskyvyn ja ympäristön vuorovaikutuksen tuloksena syntyy toiminnallisen suoriutumisen kautta osallistumista ja vielä lopulta toiminnallista sopeutumista, eli toiminnallisen identiteetin muovautumista sekä toiminnallisen kompetenssin kehittymistä. Toiminnallinen identiteetti pohjautuu yksilön toiminnalliseen historiaan ja kuvastaa näin yksilön tahdon, totumuksen ja eletyn kehon luomaa kokemusta. Toiminnallista kompetenssia syntyy, kun yksilö tekee identiteettinsä mukaisia toimintoja menestyksekkäästi. (Taylor 2017: 116–117.) Työelämään osallistuminen itselle merkityksellisen työn kautta tarjoaa mahdollisuuden kehittää ammattia vastaavaa toiminnallista identiteettiä, kuten arkkitehti, myyjä tai mekaanikko. Toiminnallinen kompetenssi näyttää, miten yksilö pystyy toimimaan käytännössä identiteettiään vastaavasti, eli miten hyvin hän suoriutuu esimerkiksi työtehtävistään. Toimintakyvyn rajoitteiden vuoksi työelämään osallistumisen estyminen voi puolestaan heikentää kompetenssin kehittymistä, estää ammattiin liittyvän, toiminnallisen identiteetin rakentamista tai jopa romuttaa olemassa olevan identiteetin. Yksilölle saattaa tämän myötä kehittyä sairastavan identiteetti, minkä vuoksi hänen voi esimerkiksi olla vaikea nähdä omaa toimijuuttaan.

Tahdon prosessi kuvaa sitä, miten nykyhetkessä etsimme ja valitsemme toimintoja sen perusteella, millaisia tunteita ja käsityksiä liitämme aiempiin toiminnan meille antamiin kokemuksiin. Prosessi alkaa toiminnan luomista kokemuksista, eli sen herättämistä ajatuksista ja tunteista. Niiden perusteella tulkitsemme suoritustamme ja annamme sille merkityksen. Tämän ennakkotiedon läpi katsomme meille tarjoutuvia mahdollisuuksia ja teemme valintoja toiminnoista, joihin sitoudumme. (Taylor 2017: 13–14.) Esimerkiksi meille merkityksellisen työn tekeminen menestyksekkäästi ja sen mukainen toiminnallinen identiteetti ohjaavat meitä etsimään urallamme uusia haasteita ja kohtaamaan ne rohkeasti, sillä uskomme omiin mahdollisuuksiimme onnistua.

### 3.2 Positiivinen mielenterveys voimavarana

Tässä opinnäytetyössä tarkastelemme mielenterveyttä positiivisen mielenterveyden näkökulmasta. Positiivinen mielenterveys tarkoittaa tilaa, jossa yksilö kykenee käyttämään kykyjään, selviämään tavallisen elämän tuoman stressin kanssa, työskentelemään tuotteliaasti sekä osallistumaan sosiaalisiin yhteisöihin toiminnan kautta. Se sisältää subjektiivisen kokemuksen onnellisuudesta ja tyytyväisyydestä elämään sekä

psykologisen toiminnan ja itsensä toteuttamisen. (Tennant ym. 2007.) Positiivinen mielenterveys on oma, erillinen kokonaisuutensa ja tarkoittaa muutakin, kuin mielenterveyden häiriön poissaoloa. Positiivista mielenterveyttä onkin pyritty määrittelemään ominaisuuksien kautta, joita ovat todellisuuden hahmottaminen, itsetuntemus, käyttäytymisen tahdonalainen säätely, itsetunto, itsensä hyväksyminen, kyky muodostaa läheisiä ihmissuhteita sekä tuottavuus. (Barry 2009: 4–6.) Toisin sanoen, vaikka ihmisellä olisi vakavakin mielenterveyden häiriö, hänellä voi olla myös positiivista mielenterveyttä, jonka antamaa kapasiteettia hyödyntämällä hän pystyy käyttämään taitojaan sekä suoriutumaan elämän eri tilanteista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2023) mukaan positiivinen mielenterveys on esimerkiksi yksi toipumisorientaation viitekehyksen keskeisistä käsitteistä. Viitekehyksessä toipumisen katsotaan olevan yksilöllinen prosessi, joka sisältää yleensä muutoksia yksilön arvoissa, asenteissa, tunteissa, taidoissa ja rooleissa ja näiden toipumisen muutosten myötä yksilö alkaa saamaan myönteisiä kokemuksia. Näiden kokemusten syntymistä voidaan edistää erilaisilla palveluilla. (Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos 2023.) Positiivisen mielenterveyden näkökulma ohjaa siis näkemään yksilöiden toimijuuden sekä tukemaan heitä sen edistämiseksi ja ylläpitämiseksi sen sijaan, että keskitytään pelkästään sairauden oireisiin ja niiden poistamiseen.

Vaikka mielenterveys on usein tapana mieltää yksilön ansioksi korostaen tämän psykologisia tekijöitä, vaikuttavat siihen laajemmat sosiaaliset ja rakenteelliset tekijät, kuten työ, tulot, koulutus sekä läheiset sosiaaliset suhteet. Rakenteellisia interventioita mielenterveyden edistämiseksi ovat köyhyyden, syrjinnän ja epätasa-arvon vähentämiseen pyrkivät menettelyt. Mielenterveyttä voidaan pyrkiä edistämään myös esimerkiksi tuemalla kouluttautumista ja työllistymistä sekä tarjoamalla palveluita ja tukea haavoittuvassa asemassa oleville. (Barry 2009: 9–11.) On myös saatu näyttöä siitä, että korkeamman positiivisen mielenterveyden omaavilla on suurempi todennäköisyys kuntoutua, kuin heillä, joilla se on matalampi. Positiivinen mielenterveys saattaa siis olla tärkeä resurssi mielenterveyden häiriöstä parantumisen ja terveyden ylläpitämisen kannalta. (Lasiello & van Agteren & Keyes & Cochrane 2019.) EskoTyön toiminnan tavoitteena onkin tukea täsmätyökykyisten työelämäänsä osallistumista, minkä vuoksi sen voidaan odottaa vaikuttavan yksilöiden positiiviseen mielenterveyteen sitä vahvistavasti sekä sitä kautta kuntoutumiseen.

Positiivisen mielenterveyden näkökulma siis auttaa meitä näkemään toimijuutta vaikeimminkin sairastuneissa. MOHO:n avulla voimme tunnistaa erilaisia tekijöitä yksilön

tahdossa, tottumuksessa, suorituskyvyssä, ympäristössä ja tahdon prosessissa, jotka joko tukevat tai estävät työelämään osallistumista. Osallistumista tukevia tekijöitä tunnistamalla ja lisäämällä voimme vahvistaa yksilön olemassa olevia voimavaroja. Tällöin yksilölle voi tarjoutua mahdollisuus lisätä merkityksellisenä pitämiään toimintoja elämäänsä, mikä voi puolestaan edistää hänen elämänlaatuaan ja hyvinvointiaan.

### 3.3 Työn vaikutukset hyvinvointiin

Etsiessämme tietoa työn hyvinvointia edistävästä tekijöistä, huomasimme kirjallisuuden keskittyvän pääsääntöisesti työttömyyden tuomiin haittoihin mielenterveydelle sekä siihen, miten toisaalta myös työn tekemisellä voi olla mielenterveydelle haitallisia vaikutuksia. Myös Modini ym. (2016) tuovat tämän ilmi meta-analyysissään, jossa he kartoittavat työn tekemisen mielenterveyttä edistäviä vaikutuksia. Näitä mielenterveyttä edistäviä vaikutuksia ovat heidän mukaansa mm. itsemääräämisoikeuden parempi toteutuminen, status, yhteiskunnan hyväksyntä, mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen sekä kokemus hyvinvoinnista. Työn tekeminen auttaa myös täyttämään psykososiaalisia tarpeita sekä tarjoaa pääsyn erilaisiin tukevaan tarjoaviin resursseihin. Lisäksi työ voi olla erityisen hyödyllistä mielenterveydelle, jos tarjolla on apua työtehtävien tekemiseen, sosiaalista ja emotionaalista tukea sekä ohjauksellista vuorovaikutusta. Työn tekemisen tiedetään myös vähentävän ahdistukseen ja masennukseen liittyviä oireita. (Modini ym. 2016.)

Myös vaikeista mielenterveyden haasteista kärsivien tiedetään haluavan osallistua merkitykselliseltä tuntuvaan työhön. Ansiotyö ei ainoastaan tarjoa rahallista turvaa, vaan se luo päiviin struktuuria, vahvistaa kokemusta työntekijän omasta arvosta sekä tarjoaa säännöllistä, sosiaalista osallistumista. Monissa tutkimuksissa on saatu näyttöä siitä, että työn tekeminen on yhteydessä parempaan mielen hyvinvointiin. Tämän lisäksi työn tekemisen tiedetään vähentävän masentuneisuutta ja itsemurhia. (Modini ym. 2016.) Brownin, Stoffelin ja Muñozin (2019) mukaan työn hyvinvointivaikutuksia lisääviä tekijöitä ovat ekonomiset resurssit, ajallinen rakenne sekä ennustettavuus päivittäisessä elämässä, yksilöllisten tavoitteiden yhdistyminen yhteisöllisiin tarkoituksiin sekä työn toimiminen yksilöllisen ja sosiaalisen identiteetin keskiössä (Brown & Stoffel & Muñoz 2019: 853). On myös todettu, että jo 8 tuntia työtä viikossa riittää, jotta yksilön on mahdollista kokea työn tuottaman hyvinvoinnin vaikutukset, jotka pysyvät suhteellisen samana 48 viikkotyötuntiin asti (Kameräde & Wang & Burchell & Balderson & Coutts 2019).

Työttömyyden tiedetään olevan haitallista yksilön hyvinvoinnin kannalta. Työttömyys on liitetty mm. psykiatrisen hoidon tarpeen sekä itsemurhien lisääntymiseen. Työtä tekeviin verrattuna työttömät kertovat useammin kokevansa masennusta, yleistä stressiä, matalampaa itsetuntoa, vähemmän tyytyväisyyttä elämään sekä enemmän ahdistuneisuutta. Lisäksi työttömyys näkyy yksilön kannalta vähentyneinä tuloina sekä yhteiskunnan kannalta heikompana työvoimapotentiaalin käyttönä. (Taylor & Gringart & Adams 2022: 154–178.) Tunnistettuja työhön liittyviä, yksilön hyvinvointia heikentäviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi epävarmuus työn säilymisestä, vähäiset vaikuttamisen mahdollisuudet, ongelmat työssä, tyytymättömyys työhön ja johtamiseen sekä vähäinen sosiaalinen tuki työssä. (Kopp & Stauder & Purebl & Janszky & Skrabski 2007.)

Koska työn tekemisen tiedetään voivan aiheuttaa niin hyvinvointia kuin pahoinvointia-kin, on siinä oltava joko hyvinvointia edistäviä tai estäviä tekijöitä. Näiden tekijöiden tunnistaminen on tärkeää, jotta työn tekeminen voi tukea kuntoutumista. Esimerkiksi Joosen ym. (2021) ovat tutkimuksessaan tunnistaneet tekijöitä, jotka edistävät työllistymistä pidempiaikaisiin työsuhteisiin. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työntekijän arvoihin, eli työntekijän tärkeänä pitämiin asioihin, keskittyminen. Lisäksi tärkeitä ovat työpaikan tarjoamat oppimismahdollisuudet sekä työntekijän motivaatio näiden mahdollisuuksien hyödyntämiseksi. (Joosen ym. 2021.) Toisaalta mielenterveyden haasteista kärsivät näkevät työn tekemiseen liittyvän myös huonoja puolia. Näitä ovat esimerkiksi työn tuomien vaatimusten ja aikarajoitteiden vaikutus muihin toimintoihin, haasteet sopeutua työn tuomaan struktuuriin ja rutiiniin, negatiiviset sosiaaliset kokemukset, väsymys ja stressi sekä itsetunnon lasku. (Honey 2004.) Honey (2004) nostaa artikkelissaan esille tarpeen tasapainottaa työn tekemisen positiiviset vaikutukset, kuten struktuurin, tuotteliaisuuden sekä rahallisen hyödyn, työn tekemisen negatiivisten vaikutusten, kuten stressin, kanssa (Honey 2004).

Työhön liittyvien tekijöiden tasapainottamisen lisäksi on tärkeää tasapainottaa työn määrä suhteessa arjen muihin toimintoihin, jotta työn tekeminen voi tukea tai edistää hyvinvointia. Tätä arjen tasapainoa kuvaa toiminnallinen tasapaino, joka voidaan Dhasin ja Wagmanin (2022) mukaan määritellä yksilön kokemukseksi arjen toimintojen sopivasta määrästä ja vaihtelevuudesta. Vaihtelevuutta ja määrää kuvaa esimerkiksi eri toimintakokonaisuuksiin käytetyn ajan jakautuminen vuorokaudessa. Toimintoja voidaan jakaa toimintakokonaisuuksiin eri tavoin, esimerkiksi työhön, leikkiin, vapaa-aikaan ja lepoon. Toiminnot voidaan myös jakaa itselle ja toisille merkityksellisiin tai toimintoihin, joilla on tarkoitus huolehtia itsestä tai muista. (Dhas & Wagman 2022.)

## 4 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön yhteistyökumppanin toiveena oli rakentaa ennen – jälkeen -mittausasetelma, jossa hyödynnettäisi Positiivisen mielenterveyden mittaria (SWEMWBS, lyhyt versio). Mittarin avulla voitaisi mitata mielen hyvinvoinnissa mahdollisesti tapahtunutta muutosta EskoTyön toimintaan osallistumisen myötä. Toiveena oli kerätä myös joitakin osallistujien demografisia taustatietoja, jotta voitaisi arvioida näiden mahdollisia vaikutuksia mittarin tuloksiin. Lisäksi yhteistyökumppanin alustavan suunnitelman mukaan mittausasetelman avulla kerättyä tietoa voitaisi täydentää esimerkiksi haastattelujen avulla. Tavoitteenamme on tunnistaa tuetun keikkatyön arvo täsmätyökykyisten osallisuuden, hyvinvoinnin ja elämänlaadun tukemisessa. Tarkoituksenamme on tarkastella, mitkä tekijät edistävät mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työelämään osallistumista ja millaisia kokemuksia he ovat sen myötä saaneet. Lisäksi tarkastelemme osallistumisen mahdollisia vaikutuksia positiiviseen mielenterveyteen. Tämä toteutettiin monimenetelmätutkimuksen avulla.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

### Määrällinen tutkimus

1. Miten EskoTyön tyyppinen konsepti, joka sisältää tietyn toiminnan ja tietyn kohde-ryhmän, vaikuttaa positiiviseen mielenterveyteen? Tutkimuksen hypoteesi on: Mitä enemmän tehnyt työkeikkoja, sen korkeampi positiivinen mielenterveys.

### Laadullinen tutkimus

2. Mitkä tekijät ovat tukeneet työelämään osallistumisessa?
3. Minkälaisia positiivisia kokemuksia työelämään kiinnittymisestä on seurannut?

## 5 Tutkimuksen toteutus

### 5.1 Määrällinen tutkimus

Kyselytutkimus toteutettiin paneeliasetelman mukaisesti, eli havaintoyksiköitä oli useita ja mittauskertoja kaksi, eikä tutkimuksessa ollut kontrolliryhmää. (Tietoarkisto 2009.) Kyselylomake rakennettiin yhteistyökumppanin toiveiden mukaisesti niin, että se sisälsi SWEMWBS-mittarin, sekä sitä täydentäviä taustatietokysymyksiä, kuten ikä, koulutus ja työkokemus. SWMWBS-mittari on näyttöön perustuva, standardoitu menetelmä ja se

sisältää seitsemän väittämää, joihin vastataan asteikolla 1-5 (1=Ei koskaan, 2=Harvoin, 3=Silloin tällöin, 4=Usein, 5=Koko ajan. SWEMWBS-mittarilla oli tarkoitus mitata intervention aikana mahdollisesti tapahtuvaa muutosta mielen hyvinvoinnissa. Taustatietokysymyksien tarkoituksena oli saada selville, vaikuttiko mahdolliseen muutokseen intervention lisäksi muita tekijöitä. Ensimmäinen kysely sisälsi myös kysymyksen haastattelukutsun lähettämistä koskevaan suostumukseen. (Liite 3) Kysely toteutettiin sähköisenä käyttäen Metropolian E-lomaketta, koska tämän avulla lomake oli helposti jaettava osallistujille ja kysely toteutui tietoturvallisesti sekä anonyymisti.

Ennen – jälkeen asetelman toteutumiseksi kysely toteutettiin kaksi kertaa niin, että mittauskertojen välissä oli kolme kuukautta aikaa, sillä pidempi interventioaika olisi ollut haastavaa toteuttaa opinnäytetyön aikaraamien puitteissa. Lisäksi kolmen kuukauden nähtiin olevan riittävä aika, jotta mahdollista muutosta ehtii tapahtumaan. Kyselyiden lähettämisestä osallistujille vastasi EskoTyön yhteyshenkilömme ja samalla jokaiselle osallistujalle annettiin osallistujanumero käytettäväksi kyselyihin vastaamisessa anonyymiteetin säilymiseksi. Tätä osallistujanumeroa hyödynnettiin myös vastauskertojen tulosten yhdistämisessä. EskoTyö vastasi osallistujanumerot ja osallistujien nimet sisältävän rekisterin säilyttämisestä, jolloin minimoitiin mahdolliset tietoturvariskit. Molemmilla mittauskerroilla vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Vastausaikaa pidennettiin molemmilla kerroilla vielä viikolla pienen vastaajaprosentin vuoksi. Vastausaikaa pidentäessä osallistujille lähetettiin myös muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta.

Ensimmäisellä kerralla kysely lähetettiin kaikille Eskotyön sillä hetkellä työntekijäpooliin kuuluneille 90–100 henkilölle. Vastausajan pidentämisen jälkeen saimme 18 vastausta. Toistokysely lähetettiin vain niille osallistujille, jotka olivat vastanneet kyselyyn ensimmäisellä kerralla. Tällä kertaa muistutusviestin ja vastausajan pidentämisen jälkeen vastauksia saatiin yhteensä kahdeksan.

## 5.2 Laadullinen tutkimus

Haastattelun tarkoituksena oli saada kuvailevaa tietoa siitä, millaisia positiivisia kokemuksia Eskotyön kautta työllistyneet olivat saaneet, ja mikä EskoTyön prosessissa oli tukenut heitä. Haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, jossa kaikilta haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteisiin, joissa halutaan saada tietoa tietyistä aiheista, eikä

haastateltaville ole tällöin tarkoituksenmukaista antaa suuria vapauksia haastattelutilanteessa. (Tietoarkisto.) Käytimme puolistrukturoitua haastattelua, jonka selkeä runko (Liite 4) tuki haastattelutilanteen ohjaamista tietyissä aiheissa pysymiseksi. Kysyimme joitakin tarkentavia kysymyksiä haastattelurungon ulkopuolelta varmistuaksemme siitä, että haastateltava oli ymmärtänyt kysymyksemme.

Haastattelurunko rakennettiin käyttäen Inhimillisen toiminnan mallia viitekehyksenä. Mallin avulla voitiin tarkastella hyvinvointia vahvistavia tekijöitä, jotka liittyvät työhön toimintana. Alkuperäisenä ajatuksena oli, että haastatteluun kutsuttaisiin kuusi tutkimukseen osallistujaa, jotka ovat sekä vastanneet molempiin kyselyihin että ovat toisiinsa nähden erilaisessa tilanteessa esimerkiksi työmarkkinastatuksen ja tehtyjen työkeikkojen määrän osalta. Tarkoituksena oli, että määrällistä aineistoa voitaisi käyttää laadullista aineistoa täydentävänä. Osallistujamäärän jäätyä odotettua pienemmäksi, aineistot päädyttiin lopulta pitämään erillisinä toisistaan.

Ensimmäisessä kyselylomakkeessa oli pyydetty osallistujilta suostumus haastattelukutsun lähettämiseksi, johon seitsemän osallistujaa vastasi myöntävästi. Suostumuksen antaneista osallistujista kolme oli vastannut molempiin kyselyihin ja neljä vain ensimmäiseen kyselyyn. Haastatteluille varatun aikaraamin puitteissa oli mahdollista toteuttaa kuusi haastattelua. Koska osallistujamäärä jäi lopulta pieneksi, haastatteluun kutsuttavien suhteen ei päästy tekemään valintoja alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Haastattelukutsu lähetettiin kuudelle osallistujalle, joista kolme oli vastannut molempiin kyselyihin ja kolme vain ensimmäiseen kyselyyn. Kaikista kutsun saaneista kaksi osallistujaa vastasi myöntävästi ja sopi itselleen haastatteluajan yhteistyökumppanin kautta. Haastatteluille varatun aikaraamin ulkopuolella yhteistyökumppanilta tuli tieto vielä kahdesta mahdollisesta henkilöstä, jotka eivät olleet osallistuneet kyselytutkimukseen, mutta olisivat halukkaita tulemaan haastateltaviksi. Aikaa saatiin järjestettyä vielä yhdelle haastattelulle, jolloin haastatteluja toteutui lopulta yhteensä kolme. Haastateltavista ensimmäinen oli osallistunut myös kyselytutkimukseen kokonaisuudessaan, toinen oli vastannut vain ensimmäiseen kyselyyn ja kolmas ei ollut osallistunut lainkaan kyselytutkimukseen.

Haastattelut toteutettiin Zoomin välityksellä, koska Zoomin kautta nauhoitteet on mahdollista tallentaa väliaikaisesti omalle laitteelle, eivätkä ne tallennu automaattisesti pilvipalveluihin. Omalta laitteelta tallenteet siirrettiin Metropolian tietoturvaliselle Z-verkkolevyille. Näin haastattelut saatiin toteutettua tietoturvalisesti. Lisäksi Zoomin kautta

haastattelujen järjestäminen oli sujuvampaa, sillä haastattelua varten ei tarvittu erillistä tilaa, eikä haastattelupaikalle matkustamiseen tarvinnut varata resursseja.

Osallistujia pyydettiin liittymään haastattelutapaamiseen yhteistyökumppanin kautta saadulla osallistujanumeroilla. Yksi osallistujista liittyi tapaamiseen ohjeistuksesta huolimatta omalla nimellään. Asia otettiin puheeksi tapaamisen alussa ja osallistujaa informoitiin suullisesti tietoturva-asioista ja siitä, että tapaaminen tullaan tallentamaan opiskelijoiden käyttöä varten. Osallistuja halusi kuitenkin pitää oman nimensä näkyvillä tapaamisen ajan. Muut haastattelut toteutuivat suunnitelman mukaisesti.

Haastattelutallenteet litteroitiin ja samalla aineisto anonymisoitiin poistamalla siitä kaikki tunnistetieto, kuten haastatteluissa mainittujen paikkakuntien sekä henkilöiden nimet. Aineiston analysoinnissa valittiin käyttää induktiivista sisällönanalyysiä, koska käsittelemästämme aiheesta ei ole suoraan olemassa teoriaa, johon analyysirungon voisi perustaa. Lisäksi aineistolähtöinen analyysi mahdollistaa keskittymisen siihen, mistä asioista, aiheista ja teemoista aineisto kertoo (Vuori). Aineiston analysointi aloitettiin värikoodaamalla alkuperäisilmaisut tutkimuskysymysten mukaan. Analyysiyksiköksi valittiin tutkimuskysymykseen vastaava ajatuskokonaisuus. Tällä tavoin poimitut alkuperäisilmaisut pelkistettiin. Sen jälkeen ne luokiteltiin alakategorioihin ja myöhemmin ylä- ja pääkategorioihin.

## 6 Tulokset

### 6.1 Miten Eskotyön tyyppinen konsepti, joka sisältää tietyn toiminnan ja tietyn kohderyhmän, vaikuttaa positiiviseen mielenterveyteen?

Määrällisen aineiston analysointi toteutettiin SPSS ohjelmistolla, jonne data siirrettiin manuaalisesti. Vastajamäärän jäätyä pieneksi, tarkoituksenmukaista tilastollista analysointia oli tehtävissä vähän. Taustamuuttujien vaikutuksia tuloksiin pystyttiin kuitenkin tarkastelemaan laadullisesta näkökulmasta varianssianalyysin (ANOVA) ja ristiintaulukoinnin avulla.

Intervention vaikuttavuuden testaamiseksi laskettiin SWEMWBS-tulokset ja verrattiin niiden keskiarvoja vastauksetojen välillä. Ensimmäisen mittauskerran keskiarvo oli 22,9844 (N=18, SD=4,48761, min=16,88, max=35,00) ja toisen 22,4300 (N=8,

SD=5,37227, min=17,43, max=35,00). T-testin tulos  $t(7) = 0,707$ ,  $p = 0,502$ , eli mielen-terveyden ei voida sanoa laskeneen intervention seurauksena. Selvittääksemme, miksi vastaajaprosentti laski tutkimuksen aikana, vertasimme SWEMWBS-tulosten eroja vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneiden sekä molempiin kyselyihin vastanneiden välillä. Vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneiden tulos oli korkeampi (23,2410), kuin molempiin vastanneiden (22,6637). Kuitenkin T-testauksesta saatiin  $p = 0,795$ , eli kyseessä satunnaisilmiö.

Ristiintaulukoimalla pyrittiin selvittämään mahdollisia syitä osallistujien tutkimuksesta pois jäämiselle. Huomattiin, että molempiin kyselyihin vastanneet olivat keskimäärin hieman vanhempia, matalammin kouluttautuneita sekä tehneet enemmän työkeikkoja. Kuitenkaan nämä tulokset eivät saaneet tilastollisesti merkitseviä p-arvoja, eli niitä ei voida pitää selittävinä tekijöinä.

Taustamuuttujien vaikutusta SWEMWBS-tuloksiin tutkittiin vertailemalla niiden välisiä eroja. Korkein positiivinen mielenterveys oli peruskoulun käyneillä, eniten työkoekemusta omaavilla, eläkkeellä olevilla, naisilla sekä kaikilla vähintään yhden työkeikan tai -päivän tehneillä. Eroja muuttujien välillä testattiin varianssianalyysillä, eivätkä tulokset saaneet merkitseviä p-arvoja. Taustamuuttujien ei siis voida tämän perusteella sanoa vaikuttaneen SWEMWBS-tuloksiin, vaan ne näyttävät tässä satunnaisvaihteluna.

## 6.2 Mitkä tekijät ovat tukeneet työelämään osallistumisessa?

### 6.2.1 Mahdollisuus huomioida yksilöllisyyttä joustavasti

Eskotyön prosessissa työelämään osallistumisessa ovat tukeneet mahdollisuus huomioida yksilöllisyyttä joustavasti, osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö sekä työn ja työntekijän yhteensopivuus sekä näihin liittyvät alempien luokkatasojen tekijät. Liitteessä 6. nähtävillä kaavio luokittelun jäsentymisestä.

Yksilöllisyyden joustava huomioiminen näyttöäytyi yksilöllisten tekijöiden huomioimisena, eli yksilöllisten vahvuuksien, aiemman kokemuksen sekä yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden huomioon ottamisena työllistymisen prosessissa. Lisäksi yksilöllisyyden huomioiminen näyttöäytyi työn muokkauksen mahdollisuutena, eli työn joustavuutena sekä mahdollisuutena vaikuttaa yksilöllisesti esimerkiksi työn määrään elämäntilanteen mukaan.

<b>Mahdollisuus huomioida yksilöllisyyttä joustavasti</b>
<b>Yksilöllisten tekijöiden huomioiminen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aiempi kokemus työstä</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollisuus hyödyntää yksilöllisiä vahvuuksia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yksilöllisyyden huomioiminen</li> </ul>

Yksilöllisyyden huomioiminen koettiin tärkeänä EskoTyön vetovoimatekijänä ja se näytettiin prosessissa aiemman työkokemuksen huomioimisena sekä yksilöllisten vahvuuksien hyödyntämisenä työnhaussa.

No just niinku etitty niitä mun omia vahvuuksia ja sen myötä sitten lähetty rakentaa sitä työpolkuu.

Yksilöllisyyden huomioimista pidettiin tärkeänä prosessin eri vaiheissa. Työllistymisen prosessia oli mahdollista mukauttaa joustavasti niin, ettei yksilöllinen tarve tai toive estänyt prosessin etenemistä.

Noin muutenkin, niin mun mielestä mitä nyt noilla keikoilla päässy mukaan, nii tietysti ainakin mulle tapahtu tän [klubitalon] kautta, niin onhan se semmonen yksilöllisyyttä mun mielestä hyvin huomioiva prosessi, just vaikka verrattuna näihin työmarkkinoihin. Ja se on yks tekijä minkä takia oon tänne hakeutunu tai miks tää sopi mulle paremmin.

<b>Mahdollisuus huomioida yksilöllisyyttä joustavasti</b>
<b>Työn muokkauksen mahdollisuus</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työn joustavuus</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omat vaikutusmahdollisuudet työhön</li> </ul>

Työn muokkauksen mahdollisuus koettiin tärkeänä tekijänä, jotta työhön osallistuminen ei jäisi kiinni mahdollisista toimintakyvyn rajoitteista. Lisäksi joustavuus ja omat vaikutusmahdollisuudet työhön tukivat osallistumista myös silloin, kun jaksaminen ja elämäntilanteet vaihtelivat.

Ja sitte ku on näitä tiettyjä rajoitteita tullu, nii tää kyllä autto siinä et ne ei niiku ollu haitaks siihen työskentelyyn.

## 6.2.2 Osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö

Osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö sisälsi saadun tuen ja rohkaisun, palautteen saamisen sekä työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen. Tukea ja rohkaisua saatiin sekä työvalmentajilta että työkavereilta. Lisäksi tähän kuuluivat ympäristön kannustava ilmapiiri sekä hyvä johtaminen ja ohjaus. Palautetta osallistujat saivat sekä kiitoksina, että rakentavana palautteena. Luottamus näyttäytyi työnantajan sekä työntekijän välillä vastavuoroisena luottona toinen toiseensa.

<b>Osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö</b>
<b>Tuki ja rohkaisu</b>
• Työvalmentajan tuki
• Työkavereiden keskinäinen tuki
• Kannustava ympäristö
• Hyvä johtaminen ja ohjaus

Yksilöllistä tukea tarjoavat työvalmentajat ovat tärkeä osa EskoTyön toimintaa. Osallistujat kokivatkin työvalmentajien tuen ja rohkaisun tärkeinä työelämäänsä osallistumista tukevina tekijöinä. EskoTyön prosessissa työvalmentajat tukivat työn etsimisessä sekä työkeikoilla. Lisäksi osallistujat kokivat saavansa tukea myös työkavereilta, jotka auttoivat ja opastivat toisiaan työtehtävistä suoriutumisessa.

Sit opeteltii uusia tekniikoita ja jos mä huomasin, mähän en tehny sitä yksin et mul oli pari siinä et mä sit hänelle neuvoin jos huomasin et tekee hankalammin sen [työtehtävän] et mä neuvoin et tää ois vähä semmone helpompi ja sama tulos tulee. Nii näit kikkoja sit puolin ja toisin toisillemme jaettiin.

Lisäksi kannustava ilmapiiri sekä hyvä johtaminen ja ohjaus koettiin tärkeinä vaikuttavina tekijöinä.

Ja siinä oli halu ja kannustettiin kokeilemaan ja sit se työympäristö oli itseasiassa aivan ihana.

<b>Osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö</b>
<b>Palautteen saaminen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rakentava palaute</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positiivinen palaute</li> </ul>

Palautteen saaminen niin kiitoksen, kuin rakentavan palautteen muodossa nousi työelämään osallistumista tukevaksi tekijäksi. Palautteen avulla osallistujat olivat voineet esimerkiksi tunnistaa, mihin heidän kannattaisi omassa työnteossaan kiinnittää huomiota jaksamisen kannalta. Toisaalta palautteen avulla he olivat saaneet tietää, mistä he olivat suoriutuneet hyvin.

Mistä mä sain kuullakki siinä, että ku mä touhotin menemää siellä ku päättön kana, et mä en ois halunnu rauhallist tahtii.

No ainaki palautteen perusteella hyvin. Et sielt tuli ihan monipuolinen toi työtodistus mis oli sit selitelty kaikki nää ja sitte kiiteltii sitä et meil oli kyky siihen, et jos loppu joku [työtehtävään liittyvä tarvike] ni hyvissä ajoin siitä jo informoitiin eikä siinä vaihees, ku on viiminen [työtehtävään liittyvä tarvike] kädessä.

<b>Osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö</b>
<b>Työnantajan ja työntekijän luottamus</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työntekijälle osoitettu luottamus</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luottamus työnantajaan</li> </ul>

Osallistujat kokivat myös työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen tukeneen työhön osallistumisessa. Työnantajan luottamus näkyi asetettuina odotuksina esimerkiksi siitä, että annetut työtehtävät saatetaan loppuun asti.

No ainaki luotettiin, että työt tuli tehtyä ja oltii aina ajoissa paikalla ja ei ollu sellasta et myöhästeltäs tai mitää tällästä. Oli ihan niiku selkeet noi.

Myös työntekijän luottamus työnantajaa kohtaan nousi esille työhön osallistumista tukevana tekijöinä. Eräs osallistujista kuvasikin omaa luottamustaan työnantajaa kohtaan kertomalla menevänsä keikoille luottavaisin mielin sen suhteen, että hän saa itselleen sopivia tehtäviä, joista pystyy suoriutumaan.

Täs nyt on näissä mun mielestä hyvä puoli just se, että mulla ainakin on suuri luottamus, että nää menee mukavasti. Että mitään älyttömän vaikeaa näissä ei vaadita, nii on jonkunlainen vetovoimatekijä mulle ollu tässä.

### 6.2.3 Työn ja työntekijän yhteensopivuus

Työn ja työntekijän yhteensopivuus näyttäytyivät työntekijän osallistumista tukevana valmiuksina, työn mielekkyytenä, sopivan haastavana työnä sekä selkeänä työnkuvana. Osallistumista tukevia valmiuksia olivat oma motivaatio työllistymistä kohtaan, avoin suhtautuminen oppimiseen sekä luotto omaan osaamiseen. Työn mielekkyyden kokemukseen vaikutti työn mieluisana kokeminen omia odotuksia vastaava työ, sopiva rahallinen korvaus sekä viihtyisänä koettu työympäristö. Sopivan haastava työ tarkoitti sopivaa vaatimustasoa sekä työntekijän onnistumisia vaatimuksiin vastaamisessa. Selkeä työnkuva puolestaan viittasi työn selkeisiin vaatimuksiin ja organisointiin.

<b>Työn ja työntekijän yhteensopivuus</b>
<b>Osallistumista tukevat valmiudet</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oma motivaatio työllistymiseen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoin suhtautuminen oppimiseen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luottaa omaan osaamiseen</li> </ul>

Osallistujilta itseltään löytyi osallistumista tukevia tekijöitä. Näitä olivat osallistumista tukevat valmiudet, joihin lukeutuivat oma motivaatio työllistymiseen, avoin suhtautuminen oppimiseen ja luotto omaan osaamiseen. Eräs osallistujista kuvasi omaa motivaatiotansa sen kautta, miksi hän hakee ja tekee työtä.

Muutenki mulla on rahan tienaamisen lisäksi yhtenä pointtina se, että se on sellasta mielekästä aktiviteettia ja siitä saa pikkusen sitä rahaa, nii se on osa sitä mielekkyyttä. Mielekkään aktiviteetin merkitys on kans mulla ollut.

Avoin suhtautuminen oppimiseen näyttäytyi uusien, työtehtävän vaatimien taitojen opetteluna ja luottamus omaan osaamiseen puolestaan tietoisuutena omasta kyvykkyydestä ja sen avulla pärjäämisestä.

Emmä kokenu mitenkää ahdistavaks sitä, että piti tavallaa pitää monta lankaa kädessä.

<b>Työn ja työntekijän yhteensopivuus</b>
<b>Työn mielekkyys</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Itselle mieluisa työ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omia odotuksia vastaava työ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sopiva rahallinen korvaus tehdystä työstä</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viihtyisä työympäristö</li> </ul>

Työn mielekkyyttä osallistujille kuvasti itselle mieluisa työ, omia odotuksia vastaava työ, työstä saatu sopiva rahallinen korvaus sekä viihtyisä työympäristö.

Minä tykkäsin niistä [töistä] ja niitä tehny paljon.

Odotukset on kai myös ollu että se on suhteellisen fyysisesti sekä psyykkisesti vähemmän kuormittavaa, mitä näiden tällaisten normaalien tai avoimien työmarkkinoiden hanttihommat, mitä nyt vois ehkä verrata näihin niin keskimäärin on varmasti kuormittavampia. Tälläset oli mun toiveet ja odotukset ja kyllä ne on aika lailla toteutunu ja sen takii mä oon tehny näit keikkoja monta vuotta, koska ne on ollu ihan mielekkäitä.

<b>Työn ja työntekijän yhteensopivuus</b>
<b>Sopivan haastava työ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työn itselle sopiva vaatimustaso</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kyky vastata työn vaatimuksiin</li> </ul>

Työhön osallistumista tuki myös se, että tehty työ oli sopivan haastavaa. Se näyttäytyi yksilöllisesti sopivana vaatimustasona sekä toisaalta onnistumisina näihin vaatimuksiin vastaamisessa.

Mä oon tämmönen fyysisesti kuitenkin normaalikuntonen, mul ei oo mitään ongelmaa näitten fyysisten juttujen kanssa ja sit tää kognitiivinen vaativuuskin on ollut mun mielestä aika alhainen, mikä sinänsä on ihan mukava ainakin mun mielestä.

<b>Työn ja työntekijän yhteensopivuus</b>
<b>Selkeä työnkuva</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selkeät työn vaatimukset</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selkeä työn organisointi</li> </ul>

Selkeiden työn vaatimusten ja organisoinnin ansioista työnkuva näyttäytyi selkeänä, mikä oli myös työhön osallistumista tukeva tekijä. Eräs osallistuja kuvasi tämän näyttäytyneen työvalmentajan tarjoamana tukena työtehtävien organisoinnissa.

Meilhän oli [työvalmentaja] ensimmäisellä kerralla siellä tavallaan tukena et hän ei osallistunu siihen, mut tehtiin silloin suunniteltiin se meidän [työtehtävän] runko, mitä me ruvettiin sitten toteuttamaan, mikä oli ihan hyvä et meillä oli se [työtehtävä] runko, nii sit se auto meitäki siinä työskentelyssä, ettei tarvinnu aina mieltä et mitäs me tänään tehään, mitäs sit seuraavalla kerralla, että oli se selkee runko.

### 6.3 Minkälaisia positiivisia kokemuksia työelämään kiinnittymisestä on seurannut?

#### 6.3.1 Minäpystyvyyden vahvistuminen

Osallistujat kokivat EskoTyön toimintaan ja ansiotyöhön osallistumisen myötä minäpystyvyyden vahvistumista, osallisuuden vahvistumista, toiminnallista tasapainoa, oman osaamisen kehittymistä, työhön sitoutumista sekä mielialan nousua. Luokittelun jäsentäminen nähtävillä liitteessä 7.

<b>Minäpystyvyyden vahvistuminen</b>
• Itsevarmuuden kasvu
• Pystyvyyden tunteen kasvu
• Vahvistus omalle pystyvyydelle

Minäpystyvyyden vahvistuminen näyttäytyi osallistujilla itsevarmuuden sekä pystyvyyden tunteen kasvuna. Lisäksi onnistumisen kokemukset vahvistivat tunnetta omasta pystyvyydestä. Käsitys itsestä tai omasta osaamisesta muuttui positiivisella tavalla itsevarmuuden kasvun myötä, minkä seurauksena esimerkiksi rohkeus kokeilla uusia asioita kasvoi.

On tullu itsevarmempi olo, ettei oo sellanen arka tai semmonen epävarma itsestään. Uskaltaa kokeilla uusia asioita mitkä ennen oli et onks mun

pakko, en mä haluu yksin tehdä tätä. Turvautu vähän niinku toiseen tai siirti sen asian toiselle, et tee sä tää et en mä haluu ees kokeilla. Nii nykyä se on sillee et kyl mä kokeilen ennen kun mä luovutan ja sanon ei must oo tähän.

Eräs osallistujista kuvasi, ettei hänellä aiemmin tuntunut olevan suuntaa, eikä hän pystynyt ajattelemaankaan työtä oman henkilökohtaisen tilanteensa ja mm. sairastumisen vuoksi. Kokemukset EskoTyön kautta toivat kuitenkin siihen pisteeseen, että työhön paluu alkoi tuntumaan mahdolliselta. Pystyvyyden tunne kasvoi positiivisten kokemusten myötä ja osallistuja alkoi etsimään itselleen haasteita.

Mä oon täl hetkel siin tilantees, että kaipaan itselleni haasteita, ja yritän ettii niitä haasteita. [Henkilön nimi] kans täytyy olla tos kuulolla, että mitä me ruvetaan suunnittelee.

Kokemukset siitä, että työn vaatimukseen onnistuttiin vastaamaan ja annetuista tehtävistä suoriuduttiin omien odotusten mukaisesti, vahvistivat tunnetta omasta pystyvyydestä.

Tavallaan mä oon odottanut, että mä selviydyn tästä ihan hyvin ja niin se on tapahtunut, että kaikki on mennyt siinä mielessä aika odotusten mukaisesti.

### 6.3.2 Osallisuuden vahvistuminen

<b>Osallisuuden vahvistuminen</b>
• Kiitoksen saaminen
• Minuun luotetaan
• Oma toiminta on merkityksellistä

EskoTyön toiminnan kautta työllistymisen prosessissa osallisuutta vahvistavana koettiin esimerkiksi se, että esihenkilöiltä saatiin säännöllisesti kiitosta tehdystä työstä ja luovuuden käytöstä.

Olen [saanut onnistumisen kokemuksia]. Esimerkiks mä oon tiktok-videon tiimoilta tehny kokeiluja et miten saadaan [työtehtävä] onnistumaan paremmin, nii se oli aika mielenkiintonen projekti. Sitte muutenki antanu heille ideoita, mist ne on sitte kiitelly vaik ne ei liity [työtehtävään] mut niitten toimintaan siis tällei ulkopuolisena antanu vinkkejä. Nii, ne on kiitelly.

Haastatteluissa nousi esille, että on ollut merkityksellistä voida kokea, että itseä kohtaan on osoitettu luottamusta.

Oon huomannu esimerkiks tääl talolla et aika moni tukeutuu mun osaamiseen, vaik en mä osaa sen enempää, ku hekää, mut ilmeisesti muhu luotetaan.

Oma toiminta koettiin monin tavoin merkitykselliseksi, erityisesti oman elämän näkökulmasta.

Saahan siitä nyt kun saa jotain tommosta aikaan ja siitä saa vielä tommon pienen rahamäärän, joka on konkreettinen hyöty, nii kyllä sitten tuntee, että on tehnyt jotain järkevää ja elämäänsä edistävää.

### 6.3.3 Toiminnallinen tasapaino

Toiminnallinen tasapaino
• Arjen sujuvuuden lisääntyminen
• Arjen toimintojen tasapaino
• Ihmissuhteisiin osallistuminen

Osallistumisen myötä koettiin, että arjen sujuvuus lisääntyi ja arjen toimintoihin saatiin tasapainoa. Lisäksi työkeikkojen koettiin edistäneen ihmissuhteisiin osallistumista. Arjen sujuvuuden lisääntyminen näkyi esimerkiksi työkeikkojen säännöllistämänä vuoro-kausirytmänä, sekä kodista huolehtimiseen muodostuneina rutiineina.

On se [arki] muuttunu. Aikasemmin mul kotona ei pysyny oikee järjestys, et oli sellases tietynlaises kaaokses. Et sitte sai siivottuu, ku ties, et joku tulee, ni äkkii johonki piiloo. Ni nyt on tullu ihan selkeet rutiinit, että se koti

näyttää siistiltä ja siel on mukava olla ja näin. Et on se [EskoTyön toimintaan osallistuminen] auttanut.

Ilman työtä arjen toiminnot eivät tuntuneet olevan tasapainossa, minkä vuoksi EskoTyön toimintaan hakeuduttiin mukaan. Tasapaino on mahdollistunut, kun keikkoja on ollut saatavilla ja niitä on saanut tehdä juuri itselle sopivan määrän.

Mä oon kokenut työn määrän liian vähäiseksi, tai siis tota jos työllä nyt tarkotetaan tällästä mielekästä juttua jota tehdään jotain rahallista korvausta vastaan, niin sen takia mä oon hakeutunut näihin, koska mä olen halunnut enemmän sellaista elämääni. Ja siinä mielessä tämä on auttanut parantamaan sitä tasapainoa. Sillon ku mä tein niitä erityisen aktiivisesti, nii melkee kaiken mikä vaan mahtu kalenteriin, niin mä tein, tai mitä mä nyt siellä näin. Että ei sitä nyt silleen ainakaan liikaa ollut.

Mielekkään tekemisen puitteissa saatu sosiaalinen vuorovaikutus koettiin positiivisena. Osallistumisen koettiin vaikuttaneen jonkin verran myös henkilökohtaisiin ihmissuhteisiin.

On sekin ihan kiva saada jotain sellasta sosiaalista vuorovaikutusta jonkun sellasen mielekkään tekemisen puitteissa, se on silleen ihan psyykkisesti kiva juttu. Mut mitä muuten ihmissuhteisiin tulee, niin sanoisin et se on hyödyttäny mun ihmissuhteita tässä muussa elämässä siltä osin, et mulla on ollu ehkä parempi mieli yleisesti ja sitten se heijastuu tietysti ihmissuhteisiin. Ja tietysti jos on enemmän rahaa käytössä, niin sekin varmaan joltain osin auttaa ihmissuhteitakin elämässä. Tälleen ehkä välillisesti tästä on ollu hyötyä myös ihmissuhteille.

#### 6.3.4 Oman osaamisen kehittyminen

Oman osaamisen kehittyminen
• Taitojen kehittyminen
• Itsestä oppiminen

EskoTyön toimintaan osallistuminen ja erilaisten, itselle uusien työtehtävien tekeminen edisti omien taitojen kehittymistä sekä auttoi myös oppimaan uutta itsestä.

Tää tämmönen asioitten sopiminen, niin joku oli se sitten työasiat tai tämmösten niinku asioitten sopiminen ja järjestäminen, se on mun mielest mulle aika vaikeeta. Nii ehkä siihen vähän harjaannuttanut.

Kyl se tietysti aina, ku tekee jotain yksinkertaistaki, jos ei oo ennen sitä tehny, nii ehkä siinä jotain vähän sellasella intuitiivisemmalla tasolla oppii jostain omista käyttäytymismalleistaan tai ajatusmalleistaan tai reaktioistaan.

### 6.3.5 Työhön sitoutuminen

<b>Työhön sitoutuminen</b>
• Motivoituminen työntekoon
• Työ toimintana on mielekästä
• Onnistumisen kokemukset

Osallistujat kokivat sitoutumista työntekoon. He ilmaisivat motivoitumisestaan työntekoon tuomalla esille, että mielellään jatkaisivat työssä. Työ toimintana on koettu mielekkääksi erilaisin tavoin ja työn tekemisestä on saatu onnistumisen kokemuksia.

Kyllä mä nyt oon semmosia onnistumisen kokemuksia saanu. Se tulee aina siitä, ku saa tämmösen pienenkin hanttihomma keikkajutun tehtyä ja pienen määrän rahaa siitä lisää itselleen. Niin kyllä siitä sellanen pieni dopamiinilisäys tulee. Saahan siitä nyt kun saa jotain tommosta aikaan ja siitä saa vielä tommosen pienen rahamäärän, joka on konkreettinen hyöty, nii kyllä sitten tuntee, että on tehnyt jotain järkevää ja elämäänsä edistävää. Ja se osaltaan kans ollu sitten aktiveettinakin mielekästä niin se on osa tätä, että tuntee että jollain tavalla tein jotain järkevää ja hyödyllistä taas tänään tällä tavalla.

### 6.3.6 Mielialan nousu

<b>Mielialan nousu</b>
• Mielialan nousu

Työn tekemisen koettiin vaikuttaneen mielialaan positiivisesti. Osallistujat kuvasivat mielialan olleen keikkatöiden myötä yleisesti parempi ja tämä positiivisempi mieliala oli esimerkiksi heijastunut henkilökohtaisiin ihmissuhteisiin.

## 7 Pohdinta

### 7.1 Johtopäätökset

Inhimillisen toiminnan mallin kautta katsottuna opinnäytetyössä tunnistamamme tekijät sijoittuvat mallin useille eri osa-alueille ja näin tukevat yksilöiden suoriutumista ja osallistumista. Tätä kautta ne edistävät identiteetin ja kompetenssin kehitystä sekä toiminnallista sopeutumista. MOHO:ssa ympäristö kuvastaa sitä fyysistä sekä sosiokulttuurista kontekstia, missä toiminta tapahtuu. Ympäristö vaikuttaa toimintaan sekä sen saamaan merkitykseen. (Taylor 2017: 20.) EskoTyön kontekstissa työelämään osallistumista on tukenut yksilöllisiin tarpeisiin joustavasti suhtautuva ympäristö, mikä on mahdollistanut yksilöllisten vahvuuksien hyödyntämisen. Lisäksi se on mahdollistanut yksilöllisten arvojen, mielenkiinnon kohteiden sekä suorituskyvyn mukaisen tehtävien muotoilun ja valitsemisen. Myös sosiaalisen ympäristön tarjoama tuki, ohjaus ja kannustus ovat tukeneet yksilöiden osallistumista, vaikka he olisivat olleet epävarmoja esimerkiksi omasta kyvykkyydestään.

Edellä kuvatun seurauksena EskoTyön toimintaan osallistuneet ovat kokeneet osallisuuden ja minäpystyvyyden vahvistumista. Minäpystyvyys tarkoittaa yksilön käsitystä siitä, miten tehokkaasti hän pystyy käyttämään omia kykyjään sekä resurssejaan haluamiensa lopputulosten saavuttamiseksi (Taylor 2017: 42). Työelämään osallistumisen kautta saadut onnistumisen kokemukset tukivat osallistujien itsevarmuuden kasvua, sekä auttoivat muuttamaan heidän käsitystään itsestä ja omasta osaamisesta. Tämä tuki heidän minäpystyvyytensä kehittymistä, mikä näkyi esimerkiksi kasvaneena rohkeutena kokeilla uusia asioita. Osallisuus määritellään yksilön eri toimintoihin osallistumisena ja niissä mukana olemisena (Taylor 2017: 110). EskoTyön kontekstin tarjoamat mahdollisuudet ja resurssit ovat edistäneet osallistujien osallisuuden kokemusta. Ympäristön joustavaa suhtautumista yksilöön ja sitä kautta heidän käyttöönsä saamiaan taitoja tukee myös positiivisen mielenterveyden näkökulma, jossa yksilöllä nähdään olevan käytössään kykyjä toimia ja selvitä stressistä sekä työskennellä tuotteliaasti ja osallistua yhteisöönsä (Tennant ym. 2007). Yksilöllisiä tarpeita tukeva, joustava ympäristö siis mahdollistaa näiden kykyjen käyttämisen.

EskoTyön prosessissa yksilöllisyyden joustava huomioiminen tukee myös yksilön tahdon komponentteja, eli arvoja, mielenkiinnonkohteita ja henkilökohtaista vaikuttamista. Yksilön tahdon kanssa yhteensopiva työ mahdollistaa työhön sitoutumisen. MOHO:ssa sitoutuminen tarkoittaa toiminnan parissa sinnikkäästi toimimista sen herättämien intohimon ja velvollisuuden tunteiden vuoksi. Sitouttava toiminta saa elämässämme positiivisia merkityksiä ja on liitoksissa yksilön arvoihin, mielenkiinnon kohteisiin sekä henkilökohtaiseen vaikuttamiseen. (Taylor 2017: 136.) Koska EskoTyön prosessissa yksilöllisiä ominaisuuksia huomioidaan joustavasti, työhön sitoutuminen on ollut mahdollista. Tämän seurauksena yksilöt ovat kokeneet työhön osallistumisen motivoivana ja mielekkäänä sekä saaneensa siitä onnistumisen kokemuksia.

Yksilöllisten tekijöiden joustava huomioiminen tukee myös yksilön objektiivista suorituskykyä, joka tarkoittaa yksilön fyysisiä ja mentaalisia valmiuksia sekä yksilön subjektiivista kokemusta niistä (Taylor 2017: 19). Tällöin toiminta vastaa yksilön kykyä ja tämä pystyy suoriutumaan toiminnasta menestyksekkäästi. Työelämään osallistuminen on tukenut osallistujien osaamisen kehittymistä taitojen kehittymisen ja itsestä oppimisen kautta. Työelämään osallistumisen tukeminen tarjoaa yksilölle myös mahdollisuuden jäsentää ja muotoilla uudelleen tottumuksen osa-alueita. MOHO:ssa nämä ovat yksilön tapoja ja rooleja, jotka auttavat jäsentämään toimintaa erilaisissa ympäristöissä (Taylor 2017: 17). Tapojen ja roolien jäsentyminen näyttäytyi osallistujien kehittyneenä toiminnallisena tasapainona. EskoTyön toimintaan osallistumisen myötä heidän arkensa on muuttunut sujuvammaksi ja arjen toimintojen välille on alkanut kehittymään tasapainoa.

Yksilön tahdon, tottumuksen ja suorituskyvyn muodostama dynamiikka tarvitsee muutukseen jonkin sisäisen tai ulkoisen tekijän, joka aikaansaa uusia ajatuksia, tunteita ja tekoja (Taylor 2017: 141). Työelämään osallistumista edistävät tekijät EskoTyön prosessissa voivat toimia tällaisina tekijöinä. Tahdon prosessin myötä yksilön valitessa toimintoja, tehdessään niitä suorituskykynsä, tapojensa sekä rooliensa ohjailmina sekä punnitessaan toiminnasta saamia kokemuksia (Taylor 2017:13), yksilö voi saada uudenlaisia kokemuksia sekä tulkintoja toiminnasta ja omista kyvyistään. Näiden uusien kokemusten ja ajan myötä yksilön käsitys omasta kyvykkyydestään sekä itsestään toimijana voi tukea yksilön osallistumista ja sitä kautta vaikuttaa yksilön elämänlaatuun ja hyvinvointiin.

Tutkimuksessamme osallistujien positiivisessa mielenterveydessä ei ollut nähtävillä muutosta, vaan se pysyi suhteellisen vakaana intervention aikana. Emme voi siis tulosten perusteella sanoa työelämään osallistumisen edistäneen positiivista mielenterveyttä, vaikka se saattoikin tukea sen vakaana pysymistä. Haastatteluissa osallistujat kuvasivat kuitenkin kokeneensa mielialan nousua työelämään osallistumisen vaikutuksesta. Tunnistimme EskoTyön prosessissa useita erilaisia tekijöitä, jotka osallistujat olivat kokeneet työelämään osallistumista tukevina. Tukea antavien tekijöiden läsnäolo prosessissa mahdollisti onnistumisen kokemuksia, joiden myötä osallistujat saivat työelämään osallistumisesta positiivisia kokemuksia. Voidaan siis kuitenkin todeta, että EskoTyön kontekstissa on useita tekijöitä, joiden avulla yksilöiden työelämään osallistumista on mahdollista tukea, vaikka prosessiin vaikuttavat myös useat yksilölliset tekijät. Tällaisia tekijöitä tunnistamalla ja yleisemmin hyödyntämällä voi olla mahdollista tukea erilaisista syistä täsmätyökykyisten työllistymistä sekä sitä kautta positiivisten kokemusten syntymistä.

Työpaikan tiedetään olevan yksi työikäisen väestön mielenterveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavista avaintekijöistä. Tehokkaita mielenterveyttä edistäviä keinoja ja tekijöitä työpaikalla ovat sosiaalinen tuki, yksilön vaikutusmahdollisuudet työhön, henkilöstön osallistaminen, työmäärän kohtuullistaminen, ponnistelu-palkkio-tasapaino sekä roolien selkeys. (Barry 2009: 11.) Tunnistamiemme tekijöiden joukosta löytyy näitä vastaavia tekijöitä, mikä pienestä otoksesta huolimatta viittaa niiden suuntaa-antavuuteen mielenterveyden ja hyvinvoinnin tukemisessa. Tämän voidaan myös olettaa vaikuttavan positiiviseen mielenterveyteen, vaikka tässä tutkimuksessa osallistujien positiivinen mielenterveys pysyi vakaana.

Moni tunnistamistamme työhön osallistumista tukevista tekijöistä on yhteydessä työn muokkauksen (job crafting) osa-alueisiin. Työn muokkaus perustuu ajatukseen siitä, että yksilön työ voidaan jakaa päivittäisiin työtehtäviin, päivän aikana tapahtuvaan vuorovaikutukseen sekä työhön liitettäviin arvoihin ja merkityksiin. Työn muokkausta voidaan siis tehdä kolmella eri osa-alueella. Tehtävien muokkaus tarkoittaa työtehtäviin kohdistuvia muokkauksia, kuten mahdollisten apuvälineiden käyttöönottoa, erilaisten työtehtävien määrään vaikuttamista sekä sitä, millä tavoin työtehtävät tehdään. Työn vuorovaikutteisuuden muokkaus viittaa siihen, miten paljon ja millaisissa tilanteissa yksilö toimii yhteistyössä toisten kanssa. Kognitiivinen muokkaus tarkoittaa työn mentaalista muokkaamista, jonka tarkoituksena on lisätä työn merkityksellisyyttä vaikuttamalla

yksilön ajatuksiin ja kokemuksiin työstä. Työn muokkauksen tiedetään voivan lisätä työhön sitoutumista, tyytyväisyyttä ja yksilön minäpystyvyyttä. Henkilöt, joiden terveydentila rajoittaa työn tekemistä, hyötyvät työn muokkauksesta ja siihen saamastaan avusta. (Sundar & Brucker 2021.)

Osa tässä opinnäytetyössä tunnistamistamme tekijöistä on myös liitettävissä Honeyn (2004) artikkelissa esiteltyihin tekijöihin, joita mielenterveyden haasteista kärsivät punnitsivat pohtiessaan työn hyöty- ja haittapuolia. Näitä tekijöitä ovat Honeyn (2004) mukaan työllisyys ja vammaisuus yhteiskunnassa, eli työn näkeminen tärkeänä osana identiteettiä ja sosiaalista statusta, sosiaaliset yhteydet esimerkiksi saatavilla olevan tuen näkökulmasta, yksilöllisten tekijöiden vaikutus, kuten mielenterveyden haasteet sekä työn ominaisuudet, kuten työaika, työtehtävät ja vaadittu osaaminen. Osallistujat punnitsivat myös sairaudestaan työnantajalle kertomisen vaikutuksia. He pohtivat myös työllistymisen vaikutuksia siitä näkökulmasta, miten paljon arjessa tulee jäämään aikaa muille heidän merkityksellisinä pitämilleen toiminnoille. (Honey 2004.)

Jarman, Hancock ja Scanlan (2016) ovat tunnistaneet kuusi keinoa, joita mielenterveyden haasteista kärsivät ovat itse luoneet, ja joita he hyödyntävät säilyttääkseen työnsä. Näitä keinoja olivat avuliiden ihmisten etsiminen ja heihin tukeutuminen, itsestä huolehtiminen, itselle sopiva työ, motivoituneena pysyminen, haastavien tilanteiden käsittely sekä stressin vähentämisen ja suoriutumisen tukemisen strategiat. Avuliiden ihmisten etsiminen ja heihin tukeutuminen tarkoittaa vertaisia, perhettä ja ystäviä, systeemiin pohjautuvia yhteyksiä, kuten hoitokontakteja sekä työpaikan sosiaalisia suhteita ja niistä saatua tukea. Itsestä huolehtimiseen kuului omasta terveydestä huolehtiminen, tasapainoinen elämäntyyli ja rutiinit. Itselle sopiva työ tarkoitti omiin arvoihin sopivaa työtä, joka oli riittävän joustava ja vastasi omia taitoja. Motivoituneena pysymistä tuki itselle sopiva työ, jolloin koettiin työn imua. Haastavien tilanteiden käsittelemisessä tuki niiden reflektointi sekä uudesta näkökulmasta katsominen, jolloin niistä oppiminen mahdollistui. Stressin vähentämiseksi ja suoriutumisen tukemiseksi käytettiin erilaisia strategioita, kuten tehtävien muokkausta ja tauotusta, sosiaalisten kontaktien määrän rajaamista, puolensa pitämistä sekä omasta sairaudesta kertomisen rajaamista. (Jarman & Hancock & Scanlan 2016.) Nämä työkykyä tukevat ja ylläpitävät keinot ovat yhteydessä tunnistamiimme työelämään osallistumista tukeviin tekijöihin sekä osin myös siitä syntyneisiin positiivisiin kokemuksiin, kuten työhön sitoutumiseen.

Kuntoutumisen keskeisiä vaikutuksia ovat identiteetin vahvistuminen, henkilökohtainen kasvu, päivittäisen rutiinin muodostuminen, kuulumisuuden ja osallistumisen kokemusten saaminen sekä itsenäisyyden saavuttaminen. (Jarman & Hancock & Scanlan 2016.) Tutkimuksessa tunnistamamme positiiviset kokemukset ovat näiden kanssa linjassa, vaikka niissä on myös joitakin eroavaisuuksia. EskoTyön toimintaan osallistumisen kautta saadut, kuntoutumisen keskeisiä vaikutuksia vastaavat kokemukset, viittaavat osallistujien mahdolliseen kuntoutumisen edistymiseen.

Toimintaterapiassa on alettu kääntää katse toimintojen luokittelun, niihin käytetyn ajan ja määrän sijasta kohti toimintaan sitoutumisesta saatua merkityksellisyyden kokemusta. Merkityksellisenä koettu toiminta näyttäytyy myös hyvinvoinnin kannalta tärkeämpänä tekijänä, kuin esimerkiksi toimintojen määrä tai niihin käytetty aika yksinään. Toimintaan merkityksellisyyttä luovia tekijöitä on tunnistettu seitsemän: positiivinen käsitys itsestä, sosiaalinen yhteys, arvostetuksi tuleminen, taidot ja henkilökohtainen kehitys, ajankäyttö ja rutiini, taloudellinen hyöty sekä hauskuus ja mielihyvä. Positiivinen käsitys itsestä viittasi itselle tarkoituksellisiin toimintoihin osallistumisen myötä kehittyneeseen itsetuntoon sekä omanarvontuntoon. Sosiaalinen yhteys tarkoitti tarvetta olla muiden kanssa tekemisissä yksin olemisen sijaan. Arvostetuksi tulemisen kokemus syntyi, kun henkilö koki olevansa hyödyksi toiselle. Taidot ja henkilökohtainen kehitys sisälsivät myös henkilökohtaisen kasvun kokemuksen. Ajankäyttö ja rutiini kuvastivat asioita, joiden takia aamulla haluttiin nousta sängystä ja jotka tarjosivat päiviin struktuuria. Taloudellinen hyöty kuvasti työstä saatua ansiota, joka oli tärkeä itsenäisyyden kokemuksen kannalta. Hauskuus ja mielihyvä viittasivat toimintoihin, joita pidettiin merkityksellisinä siksi, että niiden tekemisestä nautittiin. (Hancock & Honey & Bundy 2015.) Moni tunnistamamme työelämään osallistumista tukeva tekijä sekä siitä saadut positiiviset kokemukset ovat verrattavissa näihin tunnistettuihin, merkityksellisyyttä luoviin tekijöihin. Tällöin myös EskoTyön kontekstissa niiden voidaan olettaa mahdollistavan osallistujille merkityksellisyyden kokemuksia sekä edistävän heidän hyvinvointiaan.

## 7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Koska tutkimuksemme kohteena on ihminen, pätevät tässä ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset ohjeet. Tässä tapauksessa tutkittavat olivat myös haavoittuvassa asemassa olevia ja heiltä kerättiin terveystietoja. Tämä huomioitiin koko prosessin ajan seuraavin keinoin.

Tutkimuslupa opinnäytetyön tekemistä varten haettiin EskoTyö Oy:ltä opinnäytetyön suunnitelman valmistuttua. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Tutkittavia informoitiin tutkimuksen tavoitteesta ja tarkoituksesta informointi- ja suostumuslomakkeella (Liite 1). Lisäksi kyselylomakkeella oli nähtävillä tietosuojaseloste (Liite 2). Työtä tehdessä pyrimme välttämään tutkimuksen kannalta tarpeettomien henkilötietojen keräämistä, minkä vuoksi lomake sisälsi ainoastaan SWEMWBS-mittarin sekä taustatietokysymykset, joiden vaikutusta mittarin tuloksiin haluttiin tutkia.

Osallistujat liittyivät haastatteluun omalla osallistujanumerollaan ja halutessaan ilman videokuvaa, jolloin tallenteelle ei jäänyt osallistujien äänen ja kertoman lisäksi muita tunnistetietoja. Yksi osallistujista liittyi haastatteluun omalla nimellään sekä kamera auki. Hänen kanssaan käytiin suullisesti läpi tietoturvaan liittyvät asiat, mistä huolimatta hän ilmaisi haluavansa pitää nimensä sekä kuvansa näkyvillä. Nämä tiedot anonymisoitiin litterointivaiheessa. Tutkimus ei saa synnyttää aiheetonta stressiä osallistujalle, mutta se voi sisältää arkipäivän tilanteisiin verrattavissa olevaa henkistä räsytystä ja tunteiden kokemista (Tutkimuseettinen neuvottelukunto 2019: 8). Tämä huomioitiin esimerkiksi siinä, millaisia kysymyksiä haastattelussa esitimme tutkittaville. Haastattelurunko myös osaltaan tuki keskustelun ohjaamista tutkittavassa aiheessa pysymiseksi.

Opinnäytetyössä on pyritty käyttämään luotettavia lähteitä, joissa on nähtävillä julkaisupaikka, kirjoittajat sekä julkaisuajankohta. Lähteinä käytetyt artikkelit ovat olleet vertaisarvioituja. Tämän pyrkimyksenä on ollut luoda mahdollisimman luotettava tietoperusta, jonka pohjalta olemme toteuttaneet tätä opinnäytetyötä. Tutkimuksen aineiston keruussa pyrkimyksenä oli johdonmukaisesti kerätty aineisto, minkä vuoksi jokaisen osallistujan kanssa toimittiin samalla tavalla harkittua poikkeusta lukuun ottamatta. Pyrkimyksenä oli minimoida tiedonkeruutavan muuttamisen aiheuttamat vaihtelut tuloksiin.

Tutkimuksen tavoitteen ja tarkoituksen vuoksi kerätty aineisto sisälsi henkilö- ja terveystietoja, minkä vuoksi raportointivaiheessa osallistujien anonymiteetistä huolehdittiin jättämällä pois kaikki mahdolliset tunnistetiedot. Tämä toteutui mm. muuttamalla nimiä ja jättämällä raportoimatta määrällisessä tutkimuksessa tulosten laskemisessa käytetty data. Anonymiteetistä huolehtiminen oli tärkeää myös osallistujien pienen määrän ja kontekstin tarkkarajaisuuden vuoksi. Tämän vuoksi aineisto säilytettiin prosessin ajan Metropolian tietoturvallisella Z-verkkolevyllä. Aineisto oli myös käytettävissä ainoastaan opinnäytetyön tekijöillä. Käytetty aineisto myös tuhottiin sitä mukaa, kun niiden käyttötarve päättyi.

Aineistohallintasuunnitelma kokonaisuudessaan löytyy liitteenä (Liite 5), mutta tähän koottuna siitä tärkeimmät osat. Aineistohallintasuunnitelma ja sen toteuttaminen on varmistanut tutkimuksen toteutumisen luotettavasti. Opinnäytetyössämme tuotettiin monipuolista aineistoa, joka sisälsi kyselystä saadun taustatieto- ja mittausaineiston sekä haastatteluaineiston videotallenteet ja litteroinnit. Aineiston yhtenäisyyttä pyrittiin varmistamaan siten, että osallistujat täyttivät saman kyselykaavakkeen ja heiltä kysyttiin samat haastattelukysymykset. Aineistojen säilyttämisessä panostettiin niiden nimeämiseen ja luokitteluun niiden käytön helpottamiseksi. Tulosten laadun varmistamiseksi erityisesti laadullisen tutkimuksen kohdalla panostimme keskustelemaan analysointiin niin, että molemmat opinnäytetyön tekijät tarkistivat toistensa tekemän työn jokaisen työvaiheen jälkeen. Lisäksi aineistoa käsitellessämme sovimme jokaista vaihetta koskien yhtenäisen työtavan, jolloin työtä oli mahdollista jakaa säilyttäen kuitenkin yhtenäinen eteneminen.

Tutkimusasetelmissamme on huomioitava kontrolliryhmän puute. Ei siis voida olla täysin varmoja siitä, että tapahtunut muutos on johtunut interventtiosta, vai onko jokin muu tekijä vaikuttanut tuloksiin. Otoksen jäätyä pieneksi, tutkimuksesta on mahdotonta saada yleistettäviä tuloksia, joten kontrolliryhmän puutteesta ei aiheudu haittaa. Suuremmalla otoksella tai laajemmassa kontekstissa kontrolliryhmän vertailu olisi ollut tulosten yleistettävyyden kannalta tärkeää. Erityisesti ihmistieteissä täytyy arvioida kontrolliryhmän eettisyyttä, sillä tässäkin tapauksessa ilman interventiota jäävät eivät saisi tukea työllistymiseensä tutkimuksen aikana. Suuremmassa otoksessa kontrolliryhmä olisikin eettisempää tässä tapauksessa toteuttaa niin, että kontrolliryhmänä toimisi mitaustulokset siltä hetkeltä, kun yksilö osallistuu Eskotyön toimintaan. Tällöin interventioajaksi määritettäisiin yksilöllisesti esimerkiksi 6 kk siitä eteenpäin, jolloin mittaus toistettaisiin. Tällöin ei kuitenkaan voitaisi olla varmoja, onko tuloksiin vaikuttanut jokin muu ajallisen kontekstin tekijä. Esimerkiksi koronapandemian aikana aloittanut saattaisi tehdä intervention aikana vähemmän keikkoja, kuin pandemia-ajan ulkopuolella aloittanut. Tällöin interventio näyttäytyisi luultavasti pandemian aikana aloittaneelle vähemmän vaikuttavana. Toteuttamamme asetelma oli siis kuitenkin perusteltu ratkaisu kontrolliryhmän puutteesta huolimatta, vaikka pidemmällä aikavälillä ja suuremmalla otoksella olisi voinut olla mahdollista saada merkitseviä tuloksia.

### 7.3 Hyvä tieteellinen käytäntö

Opinnäytetyön tekemisen aikana pyrkimyksenä on ollut noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, eli luotettavuutta, rehellisyyttä, arvostusta ja vastuunkantoa. Luotettavuutta edistävät laadukas suunnittelu, menetelmien valinta, analysointi sekä voimavarojen käyttö. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: 12.) Näitä opinnäytetyön tekijät ovat pyrkineet toteuttamaan koko prosessin ajan parhaan ymmärryksensä ja osaamisensa mukaisesti. Opinnäytetyön suunnitelmaa varten perehdyimme aiheeseen liittyvään taustatietoon, jonka pohjalta suunnittelimme tutkimuksen toteutuksen. Yhteistyökumppani sekä ohjaava opettaja hyväksyivät lopullisen suunnitelman. Luotettavuutta on pyritty varmistamaan tutkimuksen eri vaiheissa tekemällä ratkaisut yhdessä keskustellen yhteisymmärryksen syntymiseksi sekä eri näkökulmien huomioon ottamiseksi. Tässä ovat tukeneet myös opinnäytetyön ohjaajat.

Rehellisyys tutkimuksessa tarkoittaa avointa suunnittelua, toteutusta ja arviointia sekä niiden raportointia puolueettomasti, oikeudenmukaisesti sekä yksityiskohtia salaamatta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023:12). Opinnäytetyön raportoinnissa olemme pyrkineet kuvaamaan työvaiheita niiltä osin, kuin se on tulosten kannalta merkittävää sekä tuomaan näkyviksi opinnäytetyöprosessin aikana tekemiämme ratkaisuja perusteluineen. Totuudenmukaisuutta raportoinnissa on tukenut opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa tehdyt, yksityiskohtaiset muistiinpanot.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tulee osoittaa arvostusta kollegoita, tieteellisen toiminnan osapuolia, yhteiskuntaa, ekosysteemejä, ympäristöä ja kulttuuriperintöä kohtaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023:12). Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite ovat pyrkineet tuottamaan hyvää täsmätyökykyisille sekä heidän työllistymistään tukeville toimijoille. Pyrimme toimimaan osallistujia kunnioittavasti läpi tutkimuksen toteutuksen sekä tulosten raportoinnin. Tutkijoiden tulee kantaa vastuu koko tutkimuksen elinkaaresta, ideasta lähtien tulosten julkaisuun ja vaikutuksiin asti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: 12). Tämä näyttäytyy meidän opinnäytetyössämme avoimena raportointina ja siinä, että julkaisemme sen omilla nimillämme.

### 7.4 Yhteistyökumppanin vaikutus tutkimukseen

Tämän opinnäytetyönä toteutetun tutkimuksen objektiivisuutta ja puolueettomuutta on pyritty varmistamaan useilla keinoilla. Tutkimuksen tarve tuli yhteistyökumppaniltamme

EskoTyöltä, joka on yhteiskunnallinen yritys. Yhteistyökumppanin toiveena oli saada tämän opinnäytetyön toteutuksen kautta tutkimuksellista tietoa EskoTyön toiminnan vaikuttavuudesta sekä siitä, mitkä tekijät ovat erityisesti edistäneet/tukeneet tätä vaikuttavuutta. Näitä tutkittiin määrällisen ja laadullisen menetelmän avulla. Määrällisenä menetelmänä toimi e-kyselylomake, joka sisälsi näyttöön perustuvan, standardoidun Positiivisen mielenterveyden mittarin (SWEMWBS) sekä taustatietokysymyksiä. Tulokset saatiin tilastollisten menetelmien avulla SPSS-ohjelmistolla. Laadullisena menetelmänä käytettiin haastattelua, jonka runko perustui Ihmimillisen toiminnan mallin osa-alueisiin ja tulokset saatiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tutkimukseen osallistumisen mahdollisuutta tarjottiin kaikille EskoTyön toiminnassa mukana oleville ja osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Yhteistyökumppani, EskoTyö, osallistui tutkimuksen toteutukseen lähettämällä kyselyt ja haastattelukutsut sekä huolehtimalla osallistujanumeroiden ja niitä vastaavien nimien säilytyksestä tietoturvasyistä.

Yhteistyökumppanin toiveet vaikuttivat osin opinnäytetyön aiheen sekä tutkimusmenetelmien valintaan. Muutoin opinnäytetyön tekijät ovat olleet vastuussa tutkimuksesta ja sen toteutuksesta. Opinnäytetyön tekijät muotoilivat tutkimuskysymykset perustuen tietoperustassa esiteltyyn aikaisempaan tutkimustietoon. Standardoidun SWEMWBS -mittarin käyttö varmisti tulosten luotettavuutta, koska mittarin kysymyksiä ei voida muotoilla tutkimusta varten eri tavoin. Haastattelurungon kysymykset luotiin Ihmimillisen toiminnan malliin perustuen. Haastatteluissa kysyttiin avoimia kysymyksiä, joiden tavoitteena oli mahdollistaa haastateltavalle mahdollisimman vapaa kertonta työhön osallistumiseen liittyvien aiheiden ympärillä. Aineistolähtöinen analyysi puolestaan varmistaa sen, että tulokset pohjautuvat tutkittavien kertomaan. Analysoidessa pyrittiin suhtautumaan aineistoon ilman ennako-oletuksia. Kyselylomake (Liite 3.) sekä haastattelu-runko (Liite 4.) ovat nähtävillä, jotta lukija voi arvioida niiden sisällön puolueettomuutta. Osallistujien vastauksia kyselyyn ei voitu raportoida tietosuojasyistä, sillä lomakkeella kysyttiin henkilö- ja terveystietoja.

Yhteistyökumppanin käytettäväksi jää vain opinnäytetyön raportti, joka julkaistaan myös julkisesti Theseus –tietokantaan. Raportti on kenen tahansa tarkastettavissa, joka minimoi tulosten väärentämisen ja väärinkäytön mahdollisuutta jatkossa. EskoTyö ja muut vastaavat yritykset sekä järjestöt voivat tulevaisuudessa hyödyntää tämän opinnäytetyön tuloksia. Tuloksissa tunnistettuihin, työelämään osallistumista tukeviin tekijöihin panostamalla voidaan mahdollistaa positiivisia kokemuksia työelämään osal-

listumisessa. Tämän opinnäytetyön tuloksiin ja niiden jatkokäyttöön tulee kuitenkin suhtautua yleistettävyyden näkökulmasta varauksella pienen osallistujamäärän ja rajatun kontekstin vuoksi. Tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina.

## 8 Yhteenveto

Emme pystyneet osoittamaan EskoTyön toimintaan, ja sitä kautta työelämään osallistumisella olevan positiivista mielenterveyttä parantavaa vaikutusta. Osallistujien positiivinen mielenterveys näyttäytyi kuitenkin suhteellisen vakaana mittauskertojen välillä. Tähän ovat voineet vaikuttaa monet tekijät, kuten osan osallistujista tutkimuksen keskeyttäminen sekä pieni otoskoko. Muutoksen mahdollistuminen positiivisessa mielenterveydessä olisi myös saattanut tarvita pidemmän interventioajan. Toisaalta vakaana pysynyt positiivinen mielenterveys saattaa myös kertoa toimintaan osallistumisen roolista ennemmin mielenterveyttä ylläpitävänä, kuin edistävänä. Tämän tutkimuksen avulla ei kuitenkaan voida varmuudella osoittaa asian olevan näin.

Laadullisessa tutkimuksessa tunnistimme useita tekijöitä, jotka EskoTyön prosessissa ovat tukeneet työelämään osallistumista. Näitä olivat mahdollisuus huomioida yksilöllisyyttä joustavasti, osallistumista tukeva sosiaalinen ympäristö sekä työn ja työntekijän yhteensopivuus. Näiden tekijöiden tuella tutkimuksen osallistujat pystyivät osallistumaan työelämään menestyksekkäästi, saaden siitä positiivisia kokemuksia, joita olivat minäpystyvyyden vahvistuminen, osallisuuden vahvistuminen, toiminnallinen tasapaino, oman osaamisen kehittyminen, työhön sitoutuminen sekä mielialan nousu. Menestyksekkään työelämään osallistumisen voidaan odottaa Inhimillisen toiminnan malliin perustuen edistävän hyvinvointia sekä elämänlaatua.

Kuten jo johtopäätöksissä totesimme, saamamme tulokset ovat johdonmukaisia aiempaan tutkimukseen verrattuna. Saamamme tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettäviä vähäisen osallistujamäärän tai tutkimuksen kontekstin tarkkarajaisuuden vuoksi. Laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien kerronnassa nousi esille samankaltaisia asioita, mikä osaltaan toimii kuitenkin tulosten luotettavuuden osoituksena. Mielenterveyden haasteiden yleisen luonteen vuoksi aiheen tutkiminen voi olla haastavaa, sillä tutkimukseen sitoutuminen vaatii osallistujalta voimavaroja. Mielenterveyden tilan vaihdellessa voimavaroja ei välttämättä ole riittävästi tutkimukseen sitoutumiseen loppuun asti. Saatuja tuloksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina ja aiheen tutkiminen jatkossa

suuremmalla otoksella sekä eri konteksteissa olisi antoisaa. Osallistumista tukevien tekijöiden tunnistaminen on tärkeää, jotta niitä voitaisiin tarkoituksenmukaisesti hyödyntää täsmätyökykyisten työllistymisen edistämiseksi. Näiden tekijöiden tunnistaminen ja tietoinen käyttäminen työympäristössä, ja sitä kautta työn tekemisestä positiivisten kokemusten saaminen, voi edistää hyvinvointia kokonaisvaltaisesti.

Opinnäytetyön aihe sekä EskoTyön toiminta ovat yhteiskunnallisesta näkökulmasta tärkeitä mm. täsmätyökykyisen väestön merkittävän määrän sekä kohtaanto-ongelman vuoksi. Työllistymisen tukeminen edistää yksilöiden toimijuutta sekä osallisuutta, ja sitä kautta heidän hyvinvointiaan. Työn ymmärtäminen toimintakokonaisuutena leikin, vapaa-ajan ja levon rinnalla auttaa näkemään sen merkittävän osuuden länsimaisessa yhteiskunnassa muun muassa yksilöiden identiteetin, omanarvontunnon sekä arjen tasapainon kannalta. Toimintaterapian näkökulmasta toimintakokonaisuuksien välinen tasapaino sekä mahdollisuus osallistua itselle merkityksellisiin toimintoihin itselle sopivissa määrin ovat tärkeitä hyvinvoinnin ja koetun elämänlaadun lähteitä. Toimintaterapiassa on keinoja ymmärtää yksilöiden toimintakykyä työkyvyn näkökulmasta, ja tunnistaa siihen vaikuttavia tekijöitä. Toimintaterapeuteilla voisikin tämän myötä olla paljon annettavaa yhdenvertaisten työllistymisen mahdollisuuksien kehittämisessä, yksilöiden hyvinvoinnin edistämiseksi sekä täsmätyökykyisten osaamisen käyttöön saamiseksi.

## Lähteet

Barry, Margaret M. 2009. Addressing the Determinants of Positive Mental Health: Concepts, Evidence and Practice. *International Journal of Mental Health Promotion*. 11 (3). 4-17. <<https://researchrepository.universityofgalway.ie/server/api/core/bitstreams/c105f20b-529b-4c01-84a3-eaf6d2d9727f/content>>. Viitattu 23.10.2024

Berghäll, Anne 2023. Osatyökykyinen vai täsmätyökykyinen? Liikenne- ja viestintäministeriö. Valtioneuvosto. <<https://valtioneuvosto.fi/-/1410829/osatyökykyinen-vai-tasmatyökykyinen->>. Viitattu 1.10.2024.

Brown, Catana & Stoffel, Virginia C. & Muñoz, Jaime 2019. *Occupational Therapy in Mental Health: A Vision for Participation*. F. A. Davis Company. <[https://web-s-ebscohost-com.ezproxy.metropolia.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzI-wMjc5MjVfX0FOO?sid=7761922e-8443-44c9-ab37-3f71439bfd54@redis&vid=0&format=EB&lpid=lp\\_853&rid=0](https://web-s-ebscohost-com.ezproxy.metropolia.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzI-wMjc5MjVfX0FOO?sid=7761922e-8443-44c9-ab37-3f71439bfd54@redis&vid=0&format=EB&lpid=lp_853&rid=0)>.

Dhas, Brightlin Nithis & Wagman, Petra 2022. Occupational Balance from a Clinical Perspective. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 29 (5). 373–379. <<https://research-ebsco-com.ezproxy.metropolia.fi/c/gnwe6c/viewer/pdf/7317fkkolj?route=details>>. Viitattu 30.9.2024

Eläketurvakeskus 2024. Suomen työeläkkeensaajat. <<https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/tyoelakkeensaajat/>>. Viitattu 13.10.2024

EskoTyö Oy. Tietoa meistä. <<https://eskotyö.fi/eskotyö/>>. Viitattu 6.10.2024

EskoTyö Oy. Työn tarjoajalle. <<https://eskotyö.fi/tyonantajalle/>>. Viitattu 6.10.2024

EskoTyö Oy. Yhdistämme työt ja tekijät. <<https://eskotyö.fi/>>. Viitattu 6.10.2024

Haatainen, Tuula 2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Työ- ja elinkeinoministeriö. Valtioneuvosto. <<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/osatyökykyisia-tarvitaan-työmarkkinoille>>. Viitattu 1.10.2024

Hancock, Nicola & Honey, Anne & Bundy, Anita C. 2015. Sources of Meaning Derived from Occupational Engagement for People Recovering from Mental Illness. *British Journal of Occupational Therapy*. 78 (8). 508–515. <[https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0308022614562789?casa\\_token=UjGH\\_bwE4MkAAAAA%3A43K7Mgzeyhu7en0n7eoVBsfUGpMriC-MoU7Rjb6zir9OGPopcCPnPsD872ujoDmQ4BiT9c6RDRAQXKg](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0308022614562789?casa_token=UjGH_bwE4MkAAAAA%3A43K7Mgzeyhu7en0n7eoVBsfUGpMriC-MoU7Rjb6zir9OGPopcCPnPsD872ujoDmQ4BiT9c6RDRAQXKg)>. Viitattu 24.10.2024

Honey, Anne 2004. Benefits and Drawbacks of Employment: Perspectives of People With Mental Illness. *Qualitative Health Research*. 14 (3). 381–395. <<https://journals.sagepub-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/epdf/10.1177/1049732303261867>>. Viitattu 5.9.2024

Hu, Qiao & Schaufeli, Wilmar B. & Taris, Toon W. & Hessen, David J. & Hakanen, Jari & Salanova, Marisa & Shimazu, Akihito 2014. "East is East and West is West and Never the Twain Shall Meet:" Work Engagement and Workaholism Across Eastern and Western Cultures. *Journal of Behavioral and Social Sciences* 1. 6–24. <<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/427.pdf>>. Viitattu 17.10.2024

Iasiello, Matthew & van Agteren, Joseph & Keyes, Corey L.M. & Cochrane, eimear Muir 2019. Positive Mental Health as a Predictor of Recovery from Mental Illness. *Journal of Affective Disorders*. 251. 227–230. <<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6487880/>>. Viitattu 24.10.2024

Jarman, Victoria & Hancock, Nicola & Scanlan, Justin Newton 2016. Maintaining My Employment: Learning from People Living and Working with Mental Illness. *The British Journal of Occupational Therapy*. 79 (11). 660–668. <[https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0308022616639978?casa\\_token=L6TUow00dgQAAAAA%3Ay\\_7BfSn7ALQQHHUX-VVgPLx45dihZoRSX56xj44zYdZkEvi1Nuhs0KZGTdvgXbf9mPIYrlioOiEU8IA](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0308022616639978?casa_token=L6TUow00dgQAAAAA%3Ay_7BfSn7ALQQHHUX-VVgPLx45dihZoRSX56xj44zYdZkEvi1Nuhs0KZGTdvgXbf9mPIYrlioOiEU8IA)>. Viitattu 23.10.2024

Joosen, Margot C.W. & Lugtenberg, Marjolein & Arends, Iris & Van Gestel, Hanneke J. A. W. M. & Schaapveld, Benedikte & Terluin, Berend & Van Weeghel, Jaap & Van der Klink, Jac J. L. & Brouwers, Evelien P. M. 2021. Barriers and Facilitators for Return to Work from the Perspective of Workers with Common Mental Disorders with Short, Medium and Long-Term Sickness Absence: A Longitudinal Qualitative Study. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2022 32 (2). 272–283. <<https://research-ebSCO-com.ezproxy.metropolia.fi/c/gnwe6c/viewer/pdf/oo7pqrw4nr?route=details&auth-callid=a3f7d89c-d273-4c86-892d-cc320eff195b>>. Viitattu 5.9. 2024

Kamerāde, Daiga & Wang, Senhu & Burchell, Brendan & Balderson, Sarah Ursula & Coutts, Adam 2019. A Shorter Working Week for Everyone: How Much Paid Work is Needed For Mental Health and Wellbeing? *Social Science & Medicine*. 241 (11). <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619303284>>. Viitattu 23.10.2023

Kannisto, Heli & Kempainen, Eija & Kiiskinen, Janne & Kähärä, Erika & Moilanen, Seija & Mäkinen, Kirsi & Ranta, Anne 2024. Osatyökykyisyys työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. <<https://ttk.fi/julkaisu/osatyokykyisyys-tyoyhteisossa/>>. Viitattu 1.10.2024

Kielhofner, Gary & Braveman, Brent & Baron, Kathi & Fisher, Gail & Hammel, Joy & Littleton, Mike 1998. The Model of Human Occupation: Understanding the Worker Who is Injured or Disabled. *Work*. 12 (1). 37–45. <<https://research-ebSCO-com.ezproxy.metropolia.fi/c/gnwe6c/viewer/pdf/3zd2zwq6ff?route=details>>. Viitattu 23.10.2024

Kopp, Maria S. & Stauder, Adrienne & Purebl, György & Janzky, Imre & Skrabski, Árpád 2007. Work Stress and Mental Health in Changing Society. *European Journal of Public Health*. 18 (3). 283–244. <<https://academic.oup.com/eurpub/article/18/3/238/517936>>. Viitattu 23.9.2024

Martimo, Kari-Pekka 2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Ilmarinen. <<https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/>>. Viitattu 1.10.2024

Modini, Matthew & Joyce, Sathbh & Mykletun, Arnstein & Christensen, Helen & Bryant, Richard A. & Mitchell, Philip B., & Harvey, Samuel B. 2016. The Mental Health Benefits of Employment: Results of a Systematic Meta-Review. *Australasian Psychiatry* 24 (4). 331–336. <[https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1039856215618523?url\\_ver=Z39.88-2003&rfr\\_id=ori:rid:crossref.org&rfr\\_dat=cr\\_pub%20%20pubmed](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1039856215618523?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed)>. Viitattu 23.9.2024

Ravaska, Terhi 2023. Osatyökykyisten työllistyminen tarvitsee vaikuttavia toimia ja tietoa. *Politiikasta*. <<https://politiikasta.fi/osatyokykyisten-tyollistyminen-tarvitsee-vaikuttavia-toimia-ja-tietoa/>>. Viitattu 1.10.2024

Sundar, Vidya & Brucker, Debra 2021. "Today I Felt Like My Work Meant Something": a Pilot Study on Job Crafting, a Coaching Based Intervention for People with Work Limitations and Disabilities. *Work*. 69 (2). 423–438. <<https://research-ebSCO-com.ezproxy.metropolia.fi/c/gnwe6c/viewer/pdf/3eufdgg4cn?route=details>>. Viitattu 4.10.2024

Taylor 2017. *Kielhorner's Model Of Human Occupation*. Wolters Kluwer Health.

Taylor, Philip & Gringart, Eyal & Adams, Claire 2022. Psychological Effects Of Unemployment Across The Lifespan: A Synthesis Of Relevant Literature. *Journal of Aging & Social Policy*. 35 (2). 154–178. <[https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08959420.2022.2136918?casa\\_token=xWUXejr8MPY-AAAAA%3AluMHb0XnbyExXnOc\\_4gljo\\_Cg6hdeA49nGgvpjB7iUO\\_3EDCU-bzw7dSMT8sLNI\\_X8Uw9snqVoJAu9g#abstract](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08959420.2022.2136918?casa_token=xWUXejr8MPY-AAAAA%3AluMHb0XnbyExXnOc_4gljo_Cg6hdeA49nGgvpjB7iUO_3EDCU-bzw7dSMT8sLNI_X8Uw9snqVoJAu9g#abstract)>. Viitattu 23.9.2024

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. <[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)>. Viitattu 21.10.2023

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. <[https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)>. Viitattu 5.10.2024

Tennant, Ruth & Hiller, Louise & Fishwic, Ruth & Platt, Stephen & Joseph, Stephen & Weich, Scott & Parkinson, Jane & Secker, Jenny & Stewart-Brown, Sarah 2007: The Warwick-Edinburgh Mental Well-being scale (WEMWBS): Development and UK Validation. *Health and Quality of Life Outcomes*. 5 (1). 63-63. <<https://hqlO.biomedcentral.com/articles/10.1186/1477-7525-5-63>>. Viitattu 18.10.2023

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Osatyökykyisyys. <<https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>>. Viitattu 1.10.2024

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Toipumisorientaatio. <<https://thl.fi/aiheet/mielen-terveys/mielenterveyden-edistaminen/toipumisorientaatio>>. Viitattu 24.10.2024

Terveyskylä 2021. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? <<https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn-tukeminen/ty%C3%B6kyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtaamisissa/ty%C3%B6kykyinen-ty%C3%B6kyvyt%C3%B6n-vai-osaty%C3%B6kykyinen>>. Viitattu 1.10.2024

Tietoarkisto 2009. Tutkimusasetelma. Paneeliasetelma. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/tutkimus/asetelma.html>>. Viitattu 30.9.2024

Tietoarkisto. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. <[https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html)>. Viitattu 6.10.2024

United Nations. Universal Declaration of Human Rights. <<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>. Viitattu 25.10.2024

Vuori, Jaana. Laadullinen sisällönanalyysi. Tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallönanalyysi/>>. Viitattu 21.10.2023

## Liite 1. Tutkittavan informointi- ja suostumuslomake

### TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

#### Työelämään kiinnittymisen positiiviset vaikutukset

#### Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan, miten Eskotyön kautta työllistymisen prosessi mahdollisesti vaikuttaa osallistujan positiiviseen mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska olette osallistuneet Eskotyön toimintaan. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen, teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

#### Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta asemaanne, oikeuksiinne tai kohteluunne työntekijänä tai yhteisön (Eskotyö Oy) jäsenenä.

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

#### Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada Eskotyön toiminnan vaikuttavuudesta sekä kehittää toimintaa palvelemaan kaikkien osapuolien tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimuksen avulla pyritään saamaan kuvailevaa sekä numeerista tietoa työelämään kiinnittymisen vaikutuksista ilmiönä.

#### Tutkimuksen toteuttajat

Tämä tutkimus on osa Toimintaterapian tutkinto-ohjelman opinnäytetyötä. Tutkimuksesta vastaavat toimintaterapeuttiopiskelijat Veera Ylä-Jääski ja Riina Joutsjoki. Opinnäytetyön yhteistyökumppani ja toimeksiantaja on Eskotyö Oy. Opiskelijat saavat opinnäytetyöprosessin aikana ohjausta ja tukea Metropolia ammattikorkeakoulun kautta.

#### Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen kuuluu kyselytutkimus, johon vastataan kaksi kertaa ja vastauskertojen väli on 3 kuukautta. Kyselyyn vastataan sähköisesti Metropolia ammattikorkeakoulun E-lomakkeen

kautta. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Kyselytutkimus sisältää taustatietokysymyksiä (esim. Ikä, sukupuoli, koulutus) sekä 7-osaisen Positiivisen mielenterveyden mittarin (SWEMWBS).

Toisen vastaamiskerran jälkeen osalle tähän suostuneista vastaajista lähetetään kutsu haastatteluun, joka toteutetaan etäyhteyksien välityksellä. Kyselylomake sisältää kohdan, jossa kysytään suostumusta haastatteluun ja vastausvaihtoehdot tähän ovat kyllä tai ei. Haastatteluun varataan aikaa 1 tunti. Haastattelu voi kuitenkin loppua aiemmin, mikäli kysymykset ehditään käymään läpi ennen tätä.

Saadun aineiston avulla pyritään löytämään niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet mahdolliseen muutokseen positiivisessa mielenterveydessä. Lisäksi pyrimme tunnistamaan työelämään kiinnittymisen aikaansaamia, hyvinvointia lisääviä tekijöitä.

### **Kustannukset ja niiden korvaaminen**

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

### **Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Kyseessä on opinnäytetyö, joten tutkimuksen tulosten raportti julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa syksyllä 2024. Osallistujia ei voida tunnistaa opinnäytetyön raportista.

### **Tutkimuksen päättyminen**

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli ilmenee jotakin yllättäviä ennakoimattomia esteitä, kuten tutkijan vakava sairastuminen. Tässä tapauksessa tutkittavia informoidaan tutkimuksen keskeytymisestä.

### **Lisätiedot**

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

### **Tutkijoiden yhteystiedot**

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Riina Joutsjoki

Sähköposti: [Riina.Joutsjoki@metropolia.fi](mailto:Riina.Joutsjoki@metropolia.fi)

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Veera Ylä-Jääski

Sähköposti: [Veera.Yla-Jaaski@metropolia.fi](mailto:Veera.Yla-Jaaski@metropolia.fi)

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Tuomas Leisti

Metropolia ammattikorkeakoulu

Sähköposti: [Tuomas.Leisti@metropolia.fi](mailto:Tuomas.Leisti@metropolia.fi)

### **Tutkimuksen nimi: Työelämään kiinnittymisen positiiviset vaikutukset**

#### **Tutkimuksen toteuttaja:**

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Riina Joutsjoki

Sähköposti: [Riina.Joutsjoki@metropolia.fi](mailto:Riina.Joutsjoki@metropolia.fi)

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Veera Ylä-Jääski

Sähköposti: [Veera.Yla-Jaaski@metropolia.fi](mailto:Veera.Yla-Jaaski@metropolia.fi)

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Tuomas Leisti

Metropolia ammattikorkeakoulu

Sähköposti: [Tuomas.Leisti@metropolia.fi](mailto:Tuomas.Leisti@metropolia.fi)

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on saada tietoa Eskotyön toiminnan vaikuttavuudesta sekä kehittää toimintaa palvelemaan kaikkien osapuolien tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

**Vastaamalla hyväksyvästi vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus. Vastaamalla hyväksyvästi annan suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

Tutkittavan suostumus sekä tutkimustiedote liitteineen jäävät tutkijan arkistoon.

## Liite 2. Tietosuojaseloste

### Johdanto

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.

### Rekisterinpitäjä

Metropolia ammattikorkeakoulu  
Myllypurontie 1, 00920 Helsinki  
Metropolia ammattikorkeakoulun vaihde 0974245000

### Yhteyshenkilö rekisteriä koskevissa asioissa

Irene Gröhn  
Osoite: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, PL 4000, 00079 METROPOLIA  
Sähköposti: [irene.grohn@metropolia.fi](mailto:irene.grohn@metropolia.fi)

### Rekisterin nimi

Metropolian tutkimuslupahakemusten henkilörekisteri

### Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojen tallentamisen peruste on osallistujan suostumus henkilötietojensa käsittelyyn. Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on saada tietoa eri taustatekijöiden vaikutuksista positiivisen mielenterveyden mahdolliseen muutokseen. Näitä ovat esimerkiksi ikä, koulutus ja sukupuoli.

### Rekisterin tietosisältö

- Ikä (vuosina)
- Työmarkkinastatus
- Sukupuoli
- Koulutus
- Osallistujanumero (annettu Eskotyöltä)

Tutkimusaineisto ja tutkimuksessa kerättävät henkilö- ja tunnistetiedot.

### Säännönmukaiset tietolähteet

Tietolähteenä internet-kyselylomake Positiivisen mielenterveyden mittauslomake. Lisäksi tutkimuksessa haastatellaan muutamaa tähän erikseen suostumuksen antanutta henkilöä. Haastattelut toteutetaan videoyhteydellä ja ne nauhoitetaan. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

## Tietojen säännönmukaiset luovutukset

Tietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

## Tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

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

## Rekisterin suojauksen periaatteet

Yleinen kuvaus teknisistä ja organisatorisista turvatoimista, joilla rekisteröityjen henkilö-tietoja ja rekistereitä Metropoliasa pyritään suojaamaan:

Rekisterinpitäjän (Metropolian) ja järjestelmätoimittajien kanssa on sovittu rekisterin suojauksesta. Tarpeen vaatiessa vastuut on asianmukaisissa sopimuksissa riittävällä tarkkuudella kuvattu.

Rekisterinpitäjän (Metropolian) työntekijät ja muut henkilöt ovat sitoutuneet noudattamaan vaitiolovelvollisuutta ja pitämään salassa henkilötietojen käsittelyn yhteydessä saamansa tiedot.

Järjestelmätoimittajat (henkilötietojen käsittelijät, jotka toimivat Metropolia-rekisterinpitäjän lukuun) hoitavat rekisterin ja siihen liittyvien tietojen säilytyksen hyvän tietojenkäsittelytavan mukaisesti ja noudattavat ehdotonta vaitiolo- ja salassapitovelvollisuutta.

Rekisterinpitäjän (Metropolian) henkilörekisterin tietoturvasuus sekä henkilötietojen luottamuksellisuus varmistetaan tarkoituksenmukaisin teknisin ja hallinnollisin toimenpitein hyvän tietojenkäsittelytavan mukaisesti.

Rekisterinpitäjä (Metropolia) on rajannut käyttöoikeudet ja -valtuudet tietojärjestelmiin, työvälineisiin ja muihin tallennusalustoihin siten, että tietoja pääsevät tarkastelemaan ja käsittelemään ainoastaan työtehtäviensä tai muun toimenkuvansa vuoksi niiden käsittelyn kannalta tarpeelliset henkilöt.

Henkilötietoja sisältävän järjestelmän käyttöön ovat oikeutettuja vain ne työntekijät, joilla työnsä ja/tai muun toimenkuvansa puolesta on oikeus käsitellä henkilötietoja. Työntekijät saavat tehtäviin nähden asianmukaisen koulutuksen.

Jokainen työvälineen/järjestelmän käyttäjä tunnistautuu järjestelmään henkilökohtaisilla tunnuksillaan, jotka annetaan käyttöoikeuden myöntämisen yhteydessä. Käyttöoikeus päättyy henkilön siirtyessä pois niistä tehtävistä, joita varten käyttöoikeus on hänelle Metropoliasa myönnetty.

Tiedot kerätään tietokantoihin, jotka ovat suojattu loogisesti ja fyysisesti.

Tietokannat ja niiden varmuuskopiot sijaitsevat lukituissa tiloissa ja tietoihin pääsevät käsiksi vain tietyt henkilöt.

## Tarkastusoikeus

Rekisteröidyllä on oikeus saada rekisterinpitäjältä vahvistus siitä, käsitelläänkö häntä koskevia henkilötietoja vai ei. Rekisteröidyllä on lisäksi oikeus saada pääsy rekisteröityä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus tarkastaa rekisteriin tallennetut itseään koskevat tiedot ja saada niistä kopiot. Rekisteröidyn oikeuksien toteuttamispyyntöön on tietosuoja-asetuksen mukaisesti rekisterinpitäjän annettava vastaus kuukauden kuluttua pyynnön vastaanottamisesta.

Rekisteröidyllä on oikeus tarkastaa, mitä häntä koskevia tietoja henkilötietorekisteriin on tallennettu. Rekisteröity voi tehdä tietopyynnön toimittamalla Metropolian julkisilta verkkosivuilta ja/tai Metropolian intranetistä löytyvän huolellisesti täytetyn, tulostetun ja henkilökohtaisesti allekirjoitetun rekisteröidyn tietopyyntölomakkeen johonkin kolmesta Metropolian opiskelija- ja hakijapalveluiden toimistosta. Rekisteröidyn ollessa henkilökunnan edustaja, voi hän toimittaa pyyntölomakkeen Metropolian henkilöstöhallinnon yksikölle. Pyyntö esittämisen yhteydessä rekisteröidyn on todistettava henkilöllisyytensä jollakin luotettavalla tavalla (esimerkiksi esittämällä virallisen henkilöllisyystodistuksen tai ajokorttinsa pyynnön vastaanottavalle Metropolian työntekijälle).

### Oikeus vaatia tiedon korjaamista

Rekisteröidyllä on oikeus siihen, että rekisterinpitäjä rajoittaa käsittelyä, jos rekisteröity kiistää henkilötietonsa paikkansapitävyyden (oikeus tietojen oikaisemiseen), jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä voi varmistaa tietojen paikkansapitävyyden.

### Muut henkilötietojen käsittelyyn liittyvät oikeudet

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.

## Liite 3. Kyselylomake

Positiivisen mielenterveyden mittauslomake

### TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

#### Työelämään kiinnittymisen positiiviset vaikutukset

##### Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan, miten Eskotyön kautta työllistymisen prosessi mahdollisesti vaikuttaa osallistujan positiiviseen mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska olette osallistuneet Eskotyön toimintaan. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen, teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

##### Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta asemaanne, oikeuksiinne tai kohteluunne työntekijänä tai yhteisön (Eskotyö Oy) jäsenenä.

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

##### Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada Eskotyön toiminnan vaikuttavuudesta sekä kehittää toimintaa palvelemaan kaikkien osapuolien tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimuksen avulla pyritään saamaan kuvailevaa sekä numeerista tietoa työelämään kiinnittymisen vaikutuksista ilmiönä.

##### Tutkimuksen toteuttajat

Tämä tutkimus on osa Toimintaterapian tutkinto-ohjelman opinnäytetyötä. Tutkimuksesta vastaavat toimintaterapeuttiopiskelijat Veera Ylä-Jääski ja Riina Joutsjoki. Opinnäytetyön yhteistyökumppani ja toimeksiantaja on Eskotyö Oy. Opiskelijat saavat opinnäytetyöprosessin aikana ohjausta ja tukea Metropolia ammattikorkeakoulun kautta.

##### Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen kuuluu kyselytutkimus, johon vastataan kaksi kertaa ja vastauskertojen väli on 3 kuukautta. Kyselyyn vastataan sähköisesti Metropolia ammattikorkeakoulun E-lomakkeen kautta. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Kyselytutkimus sisältää taustatietokysymyksiä (esim. Ikä, sukupuoli, koulutus) sekä 7-osaisen Positiivisen mielenterveyden mittarin (SWEMWBS).

Toisen vastaamiskerran jälkeen osalle tähän suostuneista vastaajista lähetetään kutsu haastatteluun, joka toteutetaan etäyhteyksien välityksellä. Kyselylomake sisältää kohdan, jossa kysytään suostumusta haastatteluun ja vastausvaihtoehdot tähän ovat kyllä tai ei. Haastatteluun varataan aikaa 1 tunti. Haastattelu voi kuitenkin loppua aiemmin, mikäli kysymykset ehditään käymään läpi ennen tätä.

Saadun aineiston avulla pyritään löytämään niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet mahdolliseen muutokseen positiivisessa mielenterveydessä. Lisäksi pyrimme tunnistamaan työelämään kiinnittymisen aikaansaamia, hyvinvointia lisääviä tekijöitä.

#### **Kustannukset ja niiden korvaaminen**

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

#### **Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Kyseessä on opinnäytetyö, joten tutkimuksen tulosten raportti julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa syksyllä 2024. Osallistujia ei voida tunnistaa opinnäytetyön raportista.

#### **Tutkimuksen päättyminen**

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli ilmenee jotakin yllättäviä ennakoimattomia esteitä, kuten tutkijan vakava sairastuminen. Tässä tapauksessa tutkittavia informoidaan tutkimuksen keskeytymisestä.

#### **Lisätiedot**

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

#### **Tutkijoiden yhteystiedot**

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Riina Joutsjoki

Sähköposti: [Riina.Joutsjoki@metropolia.fi](mailto:Riina.Joutsjoki@metropolia.fi)

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Veera Ylä-Jääski

Sähköposti: [Veera.Yla-Jaaski@metropolia.fi](mailto:Veera.Yla-Jaaski@metropolia.fi)

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Tuomas Leisti

Metropolia ammattikorkeakoulu

Sähköposti: [Tuomas.Leisti@metropolia.fi](mailto:Tuomas.Leisti@metropolia.fi)

## Tietosuoja

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-asetus, 679/2016, voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Henkilötietojen tallentamisen peruste on osallistujan suostumus henkilötietojensa käsittelyyn. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus on saada tietoa eri taustatekijöiden vaikutuksista positiivisen mielenterveyden mahdolliseen muutokseen. Näitä ovat esimerkiksi ikä, koulutus ja sukupuoli. Tietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle eikä niitä siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Tietolähteenä internet-kyselylomake Positiivisen mielenterveyden mittauslomake. Lisäksi tutkimuksessa haastatellaan muutamaa tähän erikseen suostumuksen antanutta henkilöä. Haastattelut toteutetaan videoyhteydellä ja ne nauhoitetaan. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Rekisteröidyllä on oikeus saada rekisterinpitäjältä vahvistus siitä, käsitelläänkö häntä koskevia henkilötietoja vai ei. Rekisteröidyllä on lisäksi oikeus saada pääsy rekisteröityä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus tarkastaa rekisteriin tallennetut itseään koskevat tiedot ja saada niistä kopiot. Rekisteröidyn oikeuksien toteuttamispyyntöön on tietosuoja-asetuksen mukaisesti rekisterinpitäjän annettava vastaus kuukauden kuluttua pyynnön vastaanottamisesta. Rekisteröidyllä on oikeus tarkastaa, mitä häntä koskevia tietoja rekisteriin on tallennettu. Rekisteröidyllä on oikeus siihen, että rekisterinpitäjä rajoittaa käsittelyä, jos rekisteröity kiistää henkilötietojensa paikkansapitävyyden (oikeus tietojen oikaisemiseen), jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä voi varmistaa tietojen paikkansapitävyyden.

Tutkittavan suostumus

**Tutkimuksen nimi: Työelämään kiinnittymisen positiiviset vaikutukset**

**Tutkimuksen toteuttaja:**

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Riina Joutsjoki

Sähköposti: [Riina.Joutsjoki@metropolia.fi](mailto:Riina.Joutsjoki@metropolia.fi)

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Veera Ylä-Jääski

Sähköposti: [Veera.Yla-Jaaski@metropolia.fi](mailto:Veera.Yla-Jaaski@metropolia.fi)

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Tuomas Leisti

Metropolia ammattikorkeakoulu

Sähköposti: [Tuomas.Leisti@metropolia.fi](mailto:Tuomas.Leisti@metropolia.fi)

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on saada tietoa Eskotyön toiminnan vaikuttavuudesta sekä kehittää toimintaa palvelemaan kaikkien osapuolien tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan

suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

**Vastaamalla hyväksyvästi vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus. Vastaamalla hyväksyvästi annan suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

Tutkittavan suostumus sekä tutkimustiedote liitteineen jäävät tutkijan arkistoon.

Olen lukenut tutkittavan informoinnin sekä tietosuojaselosteen ja hyväksyn tietojeni käsittelyn ja käytön sen mukaisesti.

Taustatiedot ja positiivisen mielenterveyden mittari

Osallistujanumero (annettu Eskotyöltä)

Aloita kyselyyn vastaaminen valitsemalla sinun tilannettasi parhaiten kuvaavat vastausvaihtoehdot.

Ikä (vuosina)

24 tai alle

25-30

31-35

36-40

41-45

46-50

51-55

56-60

60+

Työmarkkinastatus

Eläke

Työtön työnhakija

Ei kumpikaan näistä

Sukupuoli

Mies

Nainen

Muu

En halua kertoa

Koulutus

Peruskoulu

Toisen asteen koulutus (ammattikoulu/lukio)

Korkeakoulu

Ei mitään näistä

Käytätkö jotain/joitakin seuraavista mielenterveyspalveluista tällä hetkellä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Kuntoutus (esim. Kelan kuntoutuspalvelut, kuntouttavat asumispalvelut, työtoiminta, päivätoiminta)

Erityistaso (esim. psykoterapia, verkkoterapia, sairaalahoito)

Perustaso (esim. puhelinpalvelut, matalan kynnyksen palvelut)

Omahoito (omahoito-ohjelmat, esim. mielenterveystalo, oirearviotiedon jakaminen verkossa)

Ei mitään näistä

Kuinka kauan olet ollut mukana Eskotyön toiminnassa?

Alle 1 kk

1-2 kk

3-5 kk

6-8 kk

9-11 kk

12 kk tai enemmän

Kuinka monta työkeikkaa/työpäivää olet tehnyt Eskotyön kautta tähän mennessä?

1-4

5-9

10-15

16-19

20-29

30 tai enemmän

En vielä yhtään

Kuinka monta tuntia keskimäärin olet tehnyt yhden työkeikan/työpäivän aikana? Voit valita 1-2 vaihtoehtoa.

1-2 tuntia

3-4 tuntia

5-6 tuntia

7-8 tuntia

9 tuntia tai enemmän

En vielä yhtään

Kuinka kauan olet ollut poissa työelämästä ennen Eskotyön toimintaan osallistumista?

Alle vuoden

1-3 vuotta

4-6 vuotta

7-10 vuotta

Pidempään kuin 10 vuotta

Kuinka paljon sinulle on kertynyt työkokemusta ansiotyöstä ennen Eskotyön toimintaan osallistumista?

Alle 1 vuosi

1-3 vuotta

4-6 vuotta

7-10 vuotta

Enemmän kuin 10 vuotta

Ei yhtään

Osallistumalla tähän tutkimukseen, sinulla voi olla mahdollisuus päästä yksilöhaastatteluun, joka toteutuu etäyhteyksien välityksellä kevään 2024 aikana. Haastattelussa kysymme tarkemmin kokemuksia Eskotyön toimintaan osallistumisesta ja sitä kautta työllistymisen prosessista ja sen vaiheista.

Saako sinulle lähettää kutsun haastatteluun?

Kyllä

Ei

Seuraavana osiona on positiivisen mielenterveyden mittari. Valitse vaihtoehdoista se, joka kuvaa parhaiten sinun tilannettasi kahden edellisen viikon aikana.

Olen tuntenut itseni toiveikkaaksi tulevaisuuden suhteen.

Ei koskaan

Harvoin

Silloin tällöin

Usein

Koko ajan

Olen tuntenut itseni hyödylliseksi.

Ei koskaan

Harvoin

Silloin tällöin

Usein

Koko ajan

Olen tuntenut itseni rentoutuneeksi.

Ei koskaan

Harvoin

Silloin tällöin

Usein

Koko ajan

Olen käsitellyt ongelmia hyvin.

Ei koskaan

Harvoin

Silloin tällöin

Usein

Koko ajan

Olen ajatellut selkeästi.

Ei koskaan

Harvoin

Silloin tällöin

Usein

Koko ajan

Olen tuntenut läheisyyttä toisiin ihmisiin.

Ei koskaan

Harvoin

Silloin tällöin

Usein

Koko ajan

Olen kyennyt tekemään omia päätöksiä asioista.

Ei koskaan

Harvoin

Silloin tällöin

Usein

Koko ajan

## Liite 4. Haastattelurunko

1. Mikä sai sinut osallistumaan Eskotyön toimintaan? (mikä herätti mielenkiinnon, mitä toivoit/odotit osallistumiselta)
  - Onko toiveisiisi/odotuksiisi vastattu?
  - Onko yksilöllisyyttä mielestäsi huomioitu työllistymisen prosessissa? Miten?
2. Mitä työtä olet tehnyt Eskotyön kautta?
  - Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet työn/tietyn keikan valitsemiseen?
  - Miten yksilöllisyyttä on huomioitu työn tekemiseen liittyen? (esim. työajan tai työtehtävien muutokset, tarjottu tuki, aiemman kokemuksen huomioiminen)
  - Mitä työtehtävät ovat vaatineet sinulta? (esim. minkälaisia taitoja)
  - Miten koet onnistuneesi vastaamaan työn vaatimuksiin?

Ihmisillä on elämässä erilaisia rooleja, kuten vanhempi, kaveri, ryhmän tai yhteisön jäsen, työntekijä ja näihin liittyy mm. odotuksia, arvoja ja tekoja.

3. Miten koet roolisi työntekijänä?
  - Koetko sinuun kohdistuvan odotuksia roolin vuoksi? Millaisia?
  - Miten koet vastaavasi näihin odotuksiin?
  - Jos koet, että sinuun on kohdistunut odotuksia, millaisia tunteita tai ajatuksia ne ovat herättäneet?
4. Oletko saanut Eskotyön toimintaan osallistumisen kautta onnistumisen kokemuksia? Mitkä tekijät mielestäsi ovat vaikuttaneet näiden kokemusten syntymiseen?

- Miten Eskotyö on mielestäsi näitä kokemuksia mahdollistanut? (Esim. Työolot, johtaminen, töihin pääsemisen prosessi, ihmissuhteet)
5. Onko käsitys itsestäsi/omasta osaamisestasi muuttunut Eskotyön toimintaan osallistumisen myötä? Miten?

Toiminnallinen tasapaino tarkoittaa kokemusta siitä, että elämässä työ, vapaa-aika ja lepo ovat tasapainossa. Kokemus siitä, että näihin osa-alueisiin kuuluvia toimintoja on itselle sopivassa suhteessa päivittäin, edistää hyvinvointia.

6. Miten koet tällä hetkellä työn määrän suhteessa vapaa-aikaan ja lepoon?
- Jos koet näiden välillä epätasapainoa, minkä asioiden muuttuminen/muuttaminen mielestäsi tukisi tasapainoa?
  - Koetko, että arkesi on muuttunut Eskotyön toimintaan osallistumisen myötä? (Esim. aikataulut, rutiinit, tavat) Miten?

## Liite 5. Aineistonhallintasuunnitelma

Plan Overview

A Data Management Plan created using DMPTuuli

Title: Työelämään kiinnittymisen positiiviset vaikutukset

Creator: Veera Ylä-Jääski

Affiliation: Metropolia University of Applied Sciences

Template: Metropolian DMP

ID: 23009

Last modified: 30-11-2023

### 1. Aineiston yleiskuvaus

1.1. Millaista aineistoa hankkeessa kerätään tai tuotetaan? Käytetäänkö hankkeessa hyväksi aikaisemmin tuotettua aineistoa?

Missä tiedostomuodoissa aineisto on? Jos hankkeessa tuotetaan tai kerätään paljon aineistoa, arvioi karkealla tasolla kuinka paljon levytilaa aineistosi tarvitsee.

- Hankkeessa tuotetaan: haastatteluaineistoa, kysely, videotallenne äänillä ja litterointi, muistiinpanoja, mittaustuloksia

- Ei käytetä aiemmin tuotettua aineistoa

- .csv, mp4, txt

- N. 3Gb

### 1.2. Miten aineiston yhtenäisyys ja laatu varmistetaan?

Kaikki osallistujat täyttävät saman, huolellisesti rakennetun kyselyn. Samat haastattelukysymykset kysytään jokaiselta haastateltavalta. Käytämme puolistrukturoitua haastattelua. Kerätty aineisto käsitellään ja organisoidaan asianmukaisesti ja tietoturvalisuusasiat huomioiden. Tiedostojen kuvailu toteutetaan mahdollisimman tarkasti ja konkreettisesti. Aineistoa käsiteltäessä käytetään yhtenäistä, ennalta sovittua tapaa esim. aineiston järjestelyyn ja nimeämiseen.

### 2. Eettiset periaatteet ja lainsäädäntö

## 2.1. Mitä eettisiä seikkoja aineistosi hallintaan liittyy?

Tutkimuksemme kohteena on ihminen, joten tutkimuksessa pätee ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset ohjeet.

Tutkittavat ovat haavoittuvassa asemassa olevia. Tutkittavilta kerätään terveystietoja. Nämä tulee huomioida koko tutkimusprosessin ajan.

Pyritään välttämään tarkkojen tietojen keräämistä, jos tämä ei ole tutkimuksen kannalta välttämätöntä. Haastatteluaineiston litteroinnin yhteydessä aineisto anonymisoidaan hyödyntäen tilastokeskuksen luokituksia.

Haastattelu rakennetaan siten, että siitä ei aiheutuisi tavallista arkea suurempaa henkistä haittaa ja merkittäviä riskejä.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja perustuu tutkittavan suostumukseen. Henkilötietojen kerääminen ja käsittely perustuu tähän suostumukseen. Laaditaan tutkittavien informointilomake, jossa kuvaillaan tarkasti tutkimuksen kulku, tavoitteet yms. Haetaan tutkimuslupa Eskotyö Oy:ltä.

## 2.2. Miten aineiston omistajuuteen, tekijänoikeuksiin ja immateriaalioikeuksiin liittyviä asioita hallitaan?

Liittyykö aineistoon tekijänoikeuksia tai käyttöoikeuksia? Estävätkö ne aineiston jakamisen ja jatkokäytön?

Aineistossa ei ole tekijänoikeuksilla suojattua materiaalia. Aineisto on tarkoitettu vain opinnäytetyötä varten eikä sitä jaeta tai jatkokäytetä edelleen. Aineiston omistajuus on vain opinnäytetyön tekijöillä.

## 3. Dokumentointi ja metadata

### 3.1. Miten dokumentoit aineiston niin, että se on ymmärrettävissä sekä itseäsi että muita varten?

Mitä metadatastandardia, README-tiedostoa tai muuta työkalua hyödynnät aineiston kuvailussa?

Mitä tietoja tulisi tallentaa, jotta myös muut pystyvät ymmärtämään, mistä aineistossa on kyse?

Aineisto dokumentoidaan niin, että se tallennetaan kansioihin, joista 1. kerätty aineisto sellaisenaan (raakadata) 2. analysoitu aineisto ja 3. tulokset. Jokainen tiedosto nimetään sitä kuvaavalla nimellä sekä sen sisältö kuvaillaan mahdollisimman tarkasti sisältäen tiedot esim. Aineistonhankintatilanne.

Huomioidaan versionhallinta. Jokainen versio numeroidaan.

Mihin tarkoitukseen aineisto on kerätty, Millä menetelmällä se on kerätty? Miten aineistonkeruu on toteutettu? (kuka, missä, milloin, millä välineellä) Aineiston pääsy- ja käyttöehdot.

Kuvaillaan, mitä mikäkin tiedosto on ja miten ne on järjestetty. Tälle oma tiedosto, missä selitetään logiikka.

Kuvaillaan muuttujataso: kerrotaan, mitä meidän käyttämät merkinnät ja lyhenteet tarkoittavat ja miten aineisto on käsitelty ja muokattu.

Kuvaillaan esim haastattelun eri osien kesto, vastauksien viive, visuaaliset havainnot haastattelutilanteesta. Kontekstitietojen muistiin laittaminen silloin, kun ne tuntuvat olennaisilta.

Kuvailutiedot tallennetaan datatiedostojen sisälle. Käytetään Metropolian metadatatamallia.

#### 4. Datatallennuspaikat

##### 4.1. Minne aineisto tallennetaan hankkeen aikana? Miten aineisto varmuuskopioidaan?

Aineisto tallennetaan Metropolian Z-verkkolevyille, joka on tietoturvallinen. Verkkolevyiltä aineisto varmuuskopioidaan automaattisesti.

##### 4.2. Kuka valvoo pääsyä aineistoon ja miten?

Aineisto on vain opinnäytetyön tekijöiden käytettävissä.

#### 5. Aineiston avaaminen, julkaiseminen tai arkistointi TKI-hankkeen päätyttyä

##### 5.1. Mikä osa aineistosta voidaan avata tai julkaista? Missä ja milloin aineisto tai siihen liittyvät metatiedot asetetaan saataville?

Opinnäytetyössä julkaistaan vain analyysin tulokset, mutta mitään muuta aineistoa ei julkaista.

5.2. Mitkä aineistot säilytetään hankkeen päättymisen jälkeen, kuinka pitkäksi aikaa ja minne ne arkistoidaan?

Mitkä tiedot hävitetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Syntyykö hankkeessa sellaisia arvokkaita aineistoja, jotka vaativat pitkäaikaissäilytystä?

Aineisto on tarkoitettu vain opinnäytetyötä varten eikä sitä arkistoida, jaeta tai jatkokäytetä edelleen. Aineisto tuhoetaan välittömästi opinnäytetyön julkistamisen jälkeen.

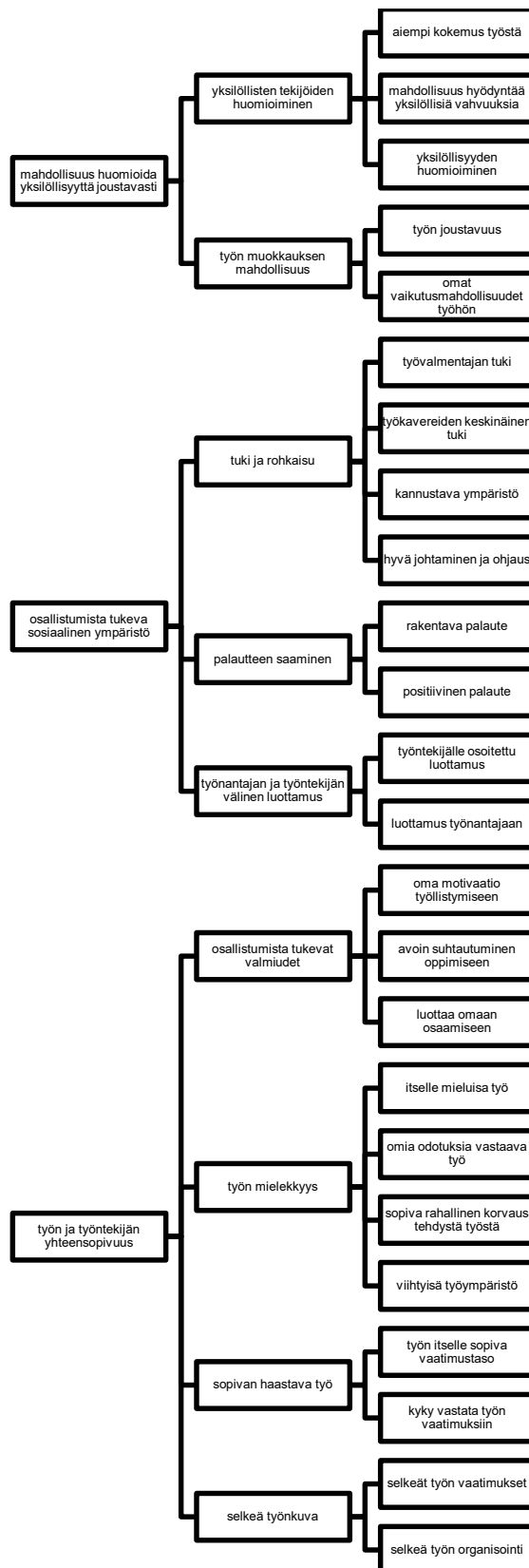
## 6. Aineistonhallinnan vastuut ja resurssit

6.1. Ketkä vastaavat aineistonhallintaan liittyvistä tehtävistä TKI-projektin elinkaaren aikana?

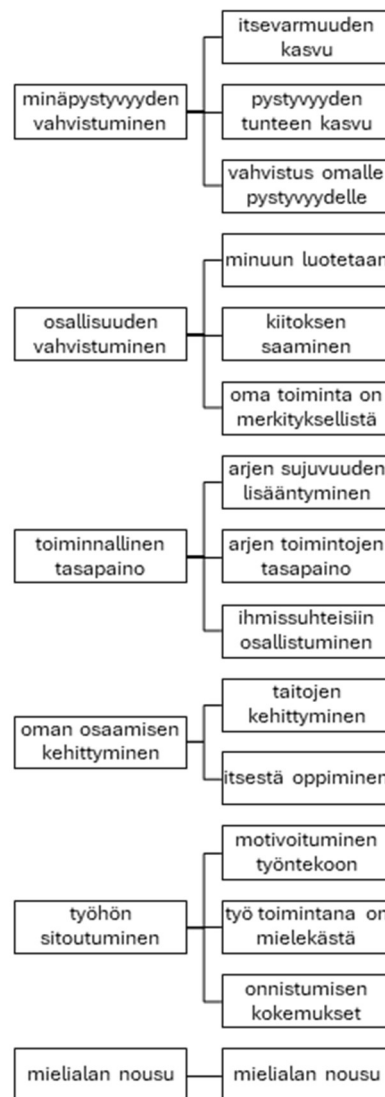
Mitä resursseja aineistonhallintaan tarvitaan? Esim. taloudelliset, ajalliset, työmäärään liittyvät.

Aineistonhallinnasta vastaavat opiskelijat. Tarvittavat resurssit: aikaa varattava runsaasti.

## Liite 6. Mitkä tekijät ovat tukeneet työelämään osallistumisessa



## Liite 7. Minkälaisia positiivisia kokemuksia työelämään kiinnittymisestä on seurannut?



## **Liite 8. Tekoälyn käyttö**

Opinnäytetyössä tekoälyä on hyödynnetty apuna käännöstöissä, esimerkiksi englanninkielisen tiivistelmän kirjoittamisessa, sekä tieteellisten julkaisujen kääntämisessä suomeksi lähdeviitteitä varten. Tekoälyä on hyödynnetty myös tiedonhaun tukena, esimerkiksi pohdittaessa osuvia hakuja kuvaamalla aihetta tekoälylle, jolloin tämä on ehdottanut osuvia hakuja tietokannoissa käytettäväksi. Opinnäytetyön tekijöinä olemme vastuussa kaikesta opinnäytteemme sisällöstä.