

Henna Hakonen  
Anne-Maria Huusko

**SUVAITSEVAISUUDEN LISÄÄMINEN  
MIELENTERVEYSSYISTÄ  
TÄSMÄTYÖKYKYISIÄ KOHTAAN  
SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA  
PEDAGOGISEN PAKOPELIN AVULLA**

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus

2025



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijät	Henna Hakonen & Anne-Maria Huusko
Työn nimi	Suvaitsevaisuuden lisääminen mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan sosiaali- ja terveysalalla pedagogisen pakopelin avulla
Toimeksiantaja	Siivittäjä-hanke
Vuosi	2025
Sivut	70 sivua, liitteitä 10 sivua
Työnohjaaja	Seija Nissinen

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa Siivittäjä-hankkeelle tietoa heidän kehittämänsä tarinallisen pedagogisen pakopelin vaikutuksista ja siitä, kuinka pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan työyhteisöissä. Tarkoituksena oli pelauttaa pedagogista pakopeliä kahdessa sosiaali- ja terveysalan työyhteisössä ja herättää ajatuksia mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuudesta alalla. Työelämäkumppanina toimi Siivittäjä-hanke, jonka päätoteuttajana on Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrinen säätiö, Mente Palvelut.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin teemoitetulla ryhmähaastattelulla ja haastattelun jälkeen lähetetyllä teemoitetulla kyselylomakkeella. Teemat suunniteltiin tutkimuskysymysten ympärille. Peliä pelautettiin Päijät-Hämeen hyvinvointialueen kotihoidossa ja Akuutti24:ssä.

Tulokset osoittivat, että pelaajat kokivat oman työyhteisönsä suvaitsevaksi. He pohtivat yleisesti, että mielenterveysasioista puhumiseen saattaa liittyä yhä pelkoa ja häpeää. Pedagoginen pakopeli herätti keskustelua täsmätyökykyisten osallisuudesta ja työyhteisön tuen tärkeydestä, lisäten ymmärrystä mielenterveyden vaikutuksista työelämään.

Pedagoginen pakopeli tarjosi työyhteisöille mahdollisuuden lisätä ymmärrystä mielenterveysasioista osana työelämää, ja vahvasti suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan. Pedagoginen pakopeli osoittautui tehokkaaksi välineeksi aiheen käsittelyyn. Teemoitettu ryhmähaastattelu täydensi pakopeliä tarjoamalla syvempää tietoa osallistujien ajatuksista ja kokemuksista. Jälkikäteen lähetetyllä kyselylomakkeella saatiin varmistettua tutkimuksen laatu ja luotettavuus.

Suosituksena on, että pedagogista pakopeliä käytetään yhdessä ryhmähaastattelun kanssa työyhteisön kehittämisessä monipuolisesti eri teemoissa, kuten empaattisuuden, avoimuuden, suvaitsevaisuuden ja osallisuuden vahvistamisessa.

**Asiasanat:** suvaitsevaisuus, mielenterveys, työkyky, työttömyys, täsmätyökykyisyys, osallisuus, pelillisuus

Degree title	Bachelor of Social Services
Authors	Henna Hakonen & Anne-Maria Huusko
Thesis title	Increasing tolerance towards individuals with targeted work ability in the social and healthcare sector using a pedagogical escape game
Commissioned by	Siivittäjä project
Time	2025
Pages	70 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Seija Nissinen

## ABSTRACT

The aim of the thesis was to provide information for the Siivittäjä project about the effects of their narrative pedagogical escape game and how the game can increase tolerance in work communities towards persons with targeted work ability caused by mental health problems. The purpose was to play the pedagogical escape game in two work communities in the social and health sector and to increase thoughts about the participation of people with mental health problems in the field. The working life partner was the Siivittäjä project, led by the Päijät-Häme Social Psychiatric Foundation, Mente services.

The thesis was a qualitative study. The data was collected through a thematic group interview and a questionnaire sent after the interview. The themes were designed around research questions. The game was played in the home care services and at Akuutti24 within the Päijät-Häme Wellbeing Services County.

The results showed that the players felt that their work community was tolerant. In general, they reflected that talking about mental health issues may still be associated with fear and shame. The pedagogical escape game increased discussions about the inclusion of employees with targeted work ability and the importance of work community support. It also increased understanding of the impact of mental health on professional life.

The pedagogical escape game offered the work communities the opportunity to increase their understanding of mental health issues as part of working life. It also strengthened tolerance towards people with mental health problems. It proved to be an effective tool for the topic. The themed group interview together with the escape game provided deeper information about the participants' thoughts and experiences. The questionnaire provided additional information and ensured the quality and credibility of the research.

It is recommended that the pedagogical escape game be used together with a group interview to develop the work community in a variety of ways across different themes, such as strengthening empathy, openness, tolerance, and inclusion.

**Keywords:** tolerance, mental health, work ability, unemployment, targeted work ability, participation, gamification

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 SUVAITSEVAISUUS .....	8
3 MIELENTERVEYS.....	10
3.1 Masennus.....	11
3.2 Ahdistuneisuushäiriö .....	13
4 TYÖKYKY .....	14
5 TYÖTTÖMYYS .....	16
6 TÄSMÄTYÖKYKYISYYS .....	17
6.1 Täsmätyökykyisten määrä ja syyt.....	18
6.2 Mielenterveyssyistä johtuva täsmätyökykyisyys .....	18
6.3 Työllistyminen ja työelämä mielenterveyden häiriöiden kanssa .....	20
7 OSALLISUUS .....	21
7.1 Toimijuus omassa elämässä .....	22
7.2 Osallisuus ja toimijuus toipumisorientaation viitekehyksessä .....	23
8 PELILLISYYS .....	24
8.1 Pelillisuus hyvinvoinnin ja osallisuuden tukena.....	24
8.2 Tarinallinen pedagoginen pakopeli.....	25
8.3 Pedagogisen pakopelin tarina .....	26
9 TAVOITE JA TARKOITUS.....	27
9.1 Tutkimuskysymykset .....	28
9.2 Opinnäytetyön prosessi.....	29
10 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO .....	31
10.1 Laadullinen tutkimus.....	32
10.2 Aineiston keruu.....	32

10.2.1 Teemoitettu ryhmähaastattelu .....	34
10.2.2 Teemoitettu kyselylomake .....	37
10.3 Aineiston analyysi.....	39
11 TUTKIMUSTULOKSET.....	40
11.1 Suvaitsevaisuuden lisääminen .....	40
11.2 Osallisuuden vahvistaminen.....	44
11.3 Työyhteisön kehittäminen.....	47
12 TUTKIMUSEETTISET KYSYMYKSET .....	51
13 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET .....	53
13.1 Suvaitsevaisuuden lisääminen .....	53
13.2 Osallisuuden vahvistaminen.....	54
13.3 Työyhteisön kehittäminen.....	56
13.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	58
14 POHDINTA .....	60
LÄHTEET.....	63

## LIITTEET

Liite 1. Teemoitettu ryhmähaastattelulomake

Liite 2. Teemoitettu kyselylomake

Liite 3. Esimerkkitaulukko aineiston analyysin teemoittelusta

Liite 4. Tutkimustiedote

Liite. 5. Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

Liite 6. Tietosuojailmoitus

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä tutkittiin, miten pedagoginen pakopeli voi lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan sosiaali- ja terveysalalla sekä tukea heidän työllistymistään. Tutkimuksen lähtöolettamuksina oli, että tarvitaan lisää ymmärrystä ja suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten palkkaamiseksi ja työyhteisöissä työskentelevien henkilöiden ajatusten herättämiseksi.

Tavoitteena oli tuottaa Siivittämö-hankkeelle tietoa kehittämänsä tarinallisen pedagogisen pakopelin vaikutuksista ja, kuinka pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan työyhteisöissä. Tarkoituksena oli pelauttaa pedagogista pakopeliä kahdessa sosiaali- ja terveysalan työyhteisössä ja herättää ajatuksia mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuudesta alalla.

Työelämäkumppanina toimi Siivittämö-hanke, joka on Päijät-Hämeen sosiaali-psykiatrisen säätöön eli Mente Palveluiden ja LAB-ammattikorkeakoulun yhteishanke. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työllistymis- ja opiskeluvalmiuksia sekä juurruttaa työllistymis- ja opiskeluvalmiuksia edistävä toimintaympäristömalli pysyväksi osaksi Päijät-Hämettä. Hanke saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahasto plus eli ESR+ -rahastosta ja Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskukselta eli STEA:lta. Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus eli ELY-keskus toimii myös rahoittavana viranomaisena (Siivittämö-hankesuunnitelma 2023; Mente Palvelut 2024).

Opinnäytetyön aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Mielenterveysongelmat ovat merkittävästi kasvussa työelämässä. Kelan (2024) mukaan mielenterveyshäiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ja niiden seurauksena nostetut sairauspäivärahat ylsivät yli 100 000 henkilöön vuonna 2023 ohittaen kolmantena peräkkäisenä vuotena tuki- ja liikuntaelinsairaudet nostettujen sairauspäivärahojen osalta. Esimerkiksi ahdistuneisuushäiriöt ovat 2,5-kertaistuneet vuosien

2016–2023 aikana peilaten nostettuihin sairauspäivärahoihin. Liki 50 000 henkilöä sai ahdistushäiriöperusteisesti sairauspäivärahaa vuonna 2023. (Kela 2024.) Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliiton mukaan Suomessa hieman alle viidesosa väestöstä kärsii mielenterveyshäiriöistä ja niiden kustannukset ovat vuositasolla arviolta 11 miljardia euroa, mikä on yli 5 % bruttokansantuotteesta. Alhainen tulotaso on kytköksissä mielenterveysongelmiin. (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD s.a., STTK 2023a mukaan.)

Monissa länsimaissa mielenterveyteen liittyvät ongelmat ovat yksi merkittävimmistä syistä sairauspoissaoloihin. Naapurimaassa Ruotsissa mielenterveysperustaiset sairauslomat ovat yleisin syy työpoissaoloihin, joista suurin osa liittyy ahdistuneisuus- ja stressihäiriöihin tai masennukseen. Mielenterveyden haasteet ovat työelämässä nykyään tavallisia. Siitäkin huolimatta työnantajat kokevat itsensä epävarmaksi kohdatessaan mielenterveysongelmaisen työntekijän. Tämän takia työnantajien tietoisuuden lisääminen ja asenteisiin vaikuttaminen ovat tärkeitä, että mielenterveyshaasteita omaavat työntekijät voisivat osallistua työelämäänsä kokonaisvaltaisemmin. (Jansson & Gunnarsson 2018, 585–587.)

Opinnäytetyössämme pelautimme tarinallista pedagogista pakopeliä Päijät-Hämeen hyvinvointialueen sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä Akuutti24:n sekä kotihoidon henkilöstölle. Tutkimuksemme toteutus sosiaali- ja terveysalalla tehtiin yhteisellä päätöksellä opinnäytetyön tilaajan Siivittäjä-hankkeen kanssa. Lisäksi halusimme tehdä osaltamme vaikuttamistyötä tähän tärkeään aiheeseen liittyen sosiaali- ja terveysalalla. Työyhteisöiden valinnan jälkeen, otimme yhteyttä alan toimijoihin Päijät-Hämeen hyvinvointialueella. Akuutti 24 ja kotihoidon henkilöstö osoittivat kiinnostuksensa opinnäytetyötämme kohtaan ja etenimme sopimusten ja tarvittavien lupien kanssa.

Teimme tutkimuksen laadullisesti teemoitetulla ryhmähaastattelulla, jonka avulla keräsimme pelaajien oppimiskokemukset ja heränneet ajatukset. Nauhoitimme ryhmähaastattelut. Keräsimme tutkittavilta luvat tutkimukseen osallistumiseen. Kysyimme haastateltavilta teemoitetussa ryhmähaastattelussa ja

teemoitetussa kyselylomakkeessa pedagogisen pakopelin herättämiä tunteuksia ja ajatuksia. Muut teemoitetun ryhmähaastattelun kysymyksemme koskivat täsmätyökykyisyyttä ja mielenterveyttä, suvaitsevaisuuden vahvistamista, mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta ja toimijuutta, työyhteisöjen hyötymistä pakopelistä sekä pelillisyyttä ja vuorovaikutusta. Viimeisenä osiona oli pakopeliin liittyvät kehitysehdotukset. Jälkikäteen lähetetyssä teemoitetussa kyselylomakkeessa toistimme teemoitetun ryhmähaastattelun aiheita. Lisäksi saimme haastateltavilta itse pedagogiseen pakopeliin liittyviä muutamia konkreettisia kehitysehdotuksia vinkkien antamiseen ja jatko-osien kehittelyyn, jotka kerroimme Siivittämö-hankkeelle tutkimustulosten esittelyn yhteydessä 11.4.2025. Nämä kehitysehdotukset olivat varsinaisten tutkimuskysymyksiä ulkopuolista tutkimuksen tuottamaa lisätietoa Siivittämö-hankkeelle.

Opinnäytetyön keskeisiksi käsitteiksi muodostuivat suvaitsevaisuus, mielenterveys, työkyky, työttömyys, täsmätyökykyisyys, osallisuus ja pelillisuus. Opinnäytetyön runko koostuu teoriapohjasta, tavoitteesta ja tarkoituksesta sekä tutkimusmenetelmistä ja tutkimusaineistosta sisältäen aineiston keruun ja aineiston analyysin. Sen jälkeen käsitellään tutkimustulokset ja tutkimuseettiset kysymykset. Lopuksi esitetään johtopäätökset, jotka sisältävät suositukset ja tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin. Viimeisenä on pohdinta.

## **2 SUVAITSEVAISUUS**

Suvaitsevaisuutta käsitteenä pohtiessa, ensimmäisenä mieleen tuli jokaisen kunnioittaminen sellaisena kuin he ovat. Nguyen (2014) mukaan, jokainen ihminen on ainutlaatuinen yksilö erilaisine mielipiteineen, arvoineen ja hänellä on itsemääräämisoikeus. Suvaitsevaisuus mahdollistaa erilaisuuden yhteiskunnassa. Ollakseen suvaitsevainen, täytyy ihmisellä olla päinvastainen mielipide esimerkiksi keskustelussa olevasta aiheesta. Tämä mielipide, voi herättää hänessä halun toimia tai tuoda oma mielipiteensä julki muiden tietoon, mutta hän ei tee sitä. Suvaitsevaisuuteen liittyy siis vahvasti eri mielipide jostain asiasta ja samaan aikaan tiedostus kyvystään tuoda oma mielipiteensä julki kuitenkin tekemättä sitä. (Nguyen 2014, 28, 23.) Walzer (2015, XII) yhtyy Nguyenin näkemykseen, että suvaitsevaisuus mahdollistaa erilaisuuden

yhteiskunnassa ja erilaisuuden mahdollistaminen tekee Walzerin mielestä suvaitsevaisuudesta tällöin välttämätöntä. Hän jatkaa tulkintaansa suvaitsevaisuudesta asenteena, joka mahdollistaa erilaisuuden. Suvaitsevaisuus ei hänen mielestään ole vähintään, mitä voimme tehdä kanssaihmissä kohtaan, vaan suvaitsevaisuus on osa toimivaa demokratiaa. Suvaitsevaisuus ylläpitää monimuotoista elämää mahdollistaen erilaisten yhteisöjen elämisen sovussa rinnakkain. (Walzer 2015, XI, 2.)

Walzerin ja Nguyenin näkemyksiä täydentävät myös Unescon (1995) julkaisemat *Declaration of Principles on Tolerance*, eli Suvaitsevaisuuden periaatteet, joissa suvaitsevaisuus määritellään erilaisten uskomusten, moninaisten kulttuurien ja elämäntapojen arvostamiseksi ja kunnioittamiseksi. George Mason University (2024) liittyy suvaitsevaisuuteen myös pluralismiin. Sen mukaan suvaitsevaisuus ja pluralismi ovat toisiaan tukevia, yhteiskuntaa kehittäviä periaatteita. Suvaitsevaisuus luo tilaa erilaisille mielipiteille, näkemyksille, tavoille ja käytökselle, kunhan ne eivät vahingoita muita. Pluralismi puolestaan korostaa, että yhteiskunta kehittyy monimuotoisuudesta.

Suvaitsevaisuutta on käsitteenä tutkittu Verkuytenin ja Kollarin (2021) toimesta. He kysivät 170 etnisen taustan omaavalta hollantilaiselta heidän käsitystään suvaitsevaisuudesta ja suvaitsemattomuudesta. Vastauksia he saivat 117 tutkittavalta. Eniten vastaajat mielisivät suvaitsevaisuuden toisen käytöksen sietämisenä, vaikkei siitä pitäisikään itse ja olisi samaa mieltä. Suvaitsemattomuus käsitettiin enemmistön vastauksissa ahdasmielisyytenä ja ennakkoluuloina. (Verkuyten & Kollar 2021, 172, 175–177.)

Suomen laki ei suoraan määrittele suvaitsevaisuutta, mutta monet lait edistävät sen periaatteita korostamalla tasa-arvoa, syrjimättömyyttä, yhdenvertaisuutta, erilaisuuden hyväksymistä ja oikeudenmukaisuutta. "Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä" (Perustuslaki 11.6.1999/731, 6. §). Perustuslaki kieltää lisäksi syrjinnän muun muassa sukupuolen, alkuperän, kielen ja uskonnon perusteella. Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325, 8. §) vahvistaa perustuslain syrjinnän kieltoa edellyttäen yhdenvertaisuuden edistämistä, määritellen

syrijinnän kielletyksi iän, alkuperän ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Työsopimuslaki (26.1.2001/55, 2. luku 2. §) puolestaan velvoittaa työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun, mikä edistää työelämän monimuotoisuutta. Rikoslaki (19.12.1889/39, 11. luku 10. §) kieltää kansanryhmää vastaan kiihottamisen, mikä estää vihapuhetta muita kohtaan ja tukee suvaitsevaisuutta yhteiskunnassa.

Edellisistä lähteistä voidaan muodostaa näkemys, että suvaitsevaisuus on ihmisiltä toivottua asennetta ja käyttäytymistä muita kohtaan. Suvaitsevaisuus tarkoittaa erilaisten näkemysten, uskonnon, kulttuurin, arvojen ja tapojen kunnioittamista yhteiskunnassa. Kanssaihmissä kohtaan kohdistuvaa vihaa, väkivaltaa tai uhkaa ei tarvitse suvaita. Kenenkään vapaus ja turvallisuus ei saa olla uhattuna. Suvaitsevaisuus on tietynlaista itsensä hillitsemistä ja kykyä olla liian tuomitseva ja hyväksyä erilaisuus.

### **3 MIELENTERVEYS**

1900-luvulla mielenterveys alettiin nähdä yhtenä lääketieteen alueena. Aiemmin puhuttiin mielihygieniasta. Ensimmäisen maailmansodan jälkeen mielenterveyteen alettiin kiinnittää huomiota enemmän yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta. Toisen maailmansodan jälkeen mielenterveys käsitteenä syrjäytti mielihygienian. Mielenterveysaktivisti Clifford Beers ja psykiatri Adolf Myers vaikuttivat merkittävästi mielenterveyden edistämiseen ja ennaltaehkäisyyn perustaessaan 1909 National Committee for Mental Hygiene -järjestön. Muita keskeisiä mielenterveyden edistäjiä olivat 1946 perustettu National Mental Health Act ja 1948 perustettu World Health Organization eli Maailman terveysjärjestö, joille mielenterveyden edistäminen ja tutkimus olivat tärkeänä päämääränä. (Roberts-Pedersen 2024, luku: Introduction, 3–5.)

Mielenterveydestä tulee ensimmäisenä mieleen ihmisen tasapainoinen, hyvä olo. Käsitteenä mielenterveys on WHO:n (2022) mukaan määritelty yksilön kokonaisvaltaiseksi hyvinvoinnin tilaksi. Mielen ollessa kunnossa ja tasapainossa, ihminen pystyy oppimaan, sietämään arjen stressitilanteita, työskentelemään ja olemaan osana yhteiskuntaa. Edellä mainituista tulee mieleen hie-

man suorituskeskeinen asetelma, että hyvinvoinnin mittarina olisi suorittaminen. WHO:n mukaan mielenterveyttä voi heikentää tai suojella erilaiset tekijät. Päihteiden käyttö, geeniperimä ja heikot tunne-elämän taidot voivat heikentää mielenterveyttä. Hyvät sosiaaliset vuorovaikutustaidot, koulutustaso, työelämä ja sitä kautta taloudellinen vakaus, koti, ihmissuhteet ja yhteisöllisyys ovat mielenterveyttä suojaavia tekijöitä. (WHO 2022.)

Maailman väestöstä arviolta 10 % kärsii mielenterveyshäiriöistä, kuten ahdistuneisuus- ja masennushäiriöistä. Mielenterveyshäiriöiden laajuus ja hoitokustannukset tekevät niistä merkittävän globaalin haasteen. Näiden häiriöiden hoitoon käytetään yleensä erilaista psykoterapeuttista apua sekä lääketieteen tarjoamia ratkaisuja. Paras ratkaisu mielenterveysongelmiin olisi varhainen puuttuminen, jonka avulla ihminen saa tukea selviytymiskeinojen kehittämiseen välttääkseen kuormittavia riskitilanteita elämässään. (Marques ym. 2023, luku: Preface.)

Edellisistä lähteistä voidaan muodostaa näkemys, että mielenterveys on yksilön kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tila, johon vaikuttavat suojaavasti tai heikentävästi yksilölliset ja yhteiskunnalliset tekijät. Mielenterveydessä on näin ollen kyse tilasta, jossa ihminen voi hyvin, pärjää arjessa, pystyy käsittelemään ja sietämään tunteitaan ja stressiä, kykenee opiskelemaan tai työskentelemään, harrastamaan ja olemaan osana yhteiskuntaa.

### **3.1 Masennus**

Masennus sanana tuo mieleen surumielisyyden ja alavireisen olon. Masennus lääketieteellisenä diagnoosina ja käsitteenä on muuttanut muotoaan, mutta edelleen surumielisyys ja alakulo mainitaan niin vanhoissa kuin uusissa lähteissä. Esimerkiksi Jansson (2021) kuvaa melankoliaa ja masennusta 1800-luvun psykiatriassa. Hänen mukaansa melankoliaa on pidetty eri aikakausina yhtenä ihmisen tunteista. Aiemmin melankolia ymmärrettiin enemmän alakuloisena tunnetilana ja mielenterveysongelmista kärsivien ihmisten sulkemisena laitoksiin. 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alussa siitä muodostui osa uudenaikaista psykiatriasta, lääketieteellistä diagnosointia, joka myöhemmin

johti masennuksen ja muiden mielialahäiriöiden syntyyn, kuten kaksisuuntainen mielialahäiriö, epävakaa persoonallisuushäiriö ja ahdistuneisuushäiriö. (Jansson 2021, esiluvut VII, VIII, IX, X.)

Jokaisen elämässä voi tapahtua välillä ikäviä asioita, joiden vuoksi mieli on maassa. Työttömyys, vaikea taloustilanne, oma tai läheisen sairastuminen voivat johtaa alavireiseen olotilaan. Pitkään jatkuneena kyse voi masennuksesta sairautena, mikä ilmenee eri asteisena: lievästä keskivaikeaan ja vaikeasta psykoottiseen masennukseen asti. (Mielenterveyden keskusliitto s.a.) Samaan näkemykseen masennuksen oireista yhtyvät Kampman ym. (2017), joiden mukaan pitkäkestoisen alavireisen olon takana voi olla fyysinen tai psyykinen sairaus. Masentunut henkilö saattaa pelätä menettävänsä kontrollin elämänsä tai menettävänsä sosiaaliset suhteensa. (Kampman ym. 2017, luvut: Mitä masennuksella tarkoitetaan?, Masennuksen tunnetta vai surua, Masennustila.) Masennuksen oirekirjo on laaja-alainen käsittäen väsymyksen, uniongelmat, ruokahalun vaihtelun ja keskittymisongelmat. Hoitomuotoina voi olla itsehoito, psykoterapia ja lääkitys. Itsehoito on keskeisessä asemassa, kuten liikunta, terveelliset elämäntavat ja riittävä sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen. (Rovasalo 2022a, luvut: Masennustilan oireet, Masennuksen psykoterapeuttinen hoito ja lääkehoito, Masennuksen itsehoito.)

Masennuksen esiintyvyyttä Euroopassa ovat tutkineet muun muassa Arias-de la Torre ym. (2021) laaja-alaisessa 27 maata ja 258 000 henkilöä kattavassa väestötutkimuksessaan. Tutkimuksen alussa mainittiin, että masennusta esiintyi globaalisti yli 300 miljoonalla ihmisellä. Heidän tutkimuksensa mukaan Euroopassa masennuksen esiintyvyys oli keskimäärin 6,4 % ja maiden välillä oli isojakoin eroja. Tšekissä masennusta esiintyi keskimäärin 2,6 % väestöstä, kun Islannissa vastaava luku oli yli 10,3 %. Suomessa masennusta esiintyi keskimäärin 5,2 % väestöstä, mikä on lähellä Euroopan keskitasoa. Sukupuolierot olivat Suomessa pienemmät kuin monissa muissa maissa, joissa naiset sairastuvat jopa kaksinkertaisesti miehiin verrattuna. Masennusta esiintyi enemmän ikäihmisillä, kroonisista sairauksista kärsivillä, liikkumattomilla, pienituloisilla ja alhaisen koulutustason omaavilla henkilöillä. (Arias-de la Torre ym. 2021, 729, 732–733.)

Edellä mainituista lähteistä voidaan muodostaa näkemys, että alakuloinen olo kuuluu ajoittain elämään. Pitkittyneessä alavireisessä olossa voi kuitenkin olla kyse masennuksesta sairautena, jota esiintyy eriaikaisesti lievästä vaikeahoitoiseen masennukseen. Masennus koskettaa koko maapallon väestöä. Paras hoito on ennaltaehkäisy sisältäen terveelliset elämäntavat, sopivasti ihmissuhteita ja merkityksellistä elämää. Lisäksi voidaan käyttää psykoterapiaa ja lääkehoitoa.

### 3.2 Ahdistuneisuushäiriö

Ahdistuksesta nousee ensimmäisenä mieleen toimintakyvyttömyys tai jännitys tilanteissa, jotka yksilö kokee ahdistaviksi. Kocabaşoğlu ja Bingöl Çağlayan (2019) mukaan ahdistuneisuushäiriöt ovat kehityksellisiä ongelmia, joihin liittyy psykologisia ja psykososiaalisia haasteita. Usein lapsuudessa tai nuoruudessa puhjenneet ahdistuneisuushäiriöt paranevat itsestään. Suurin osa lapsista ja nuorista, joilla on ollut ahdistuneisuushäiriöitä, kokevat kuitenkin uusia oireyhtymiä tai mielenterveyshäiriöitä uudelleen elämänsä aikana. (Kocabaşoğlu & Bingöl Çağlayan 2019, 8.) Ahdistuneisuushäiriöitä on erilaisia: yleistynyt ahdistuneisuushäiriö, ahdistuneisuutta sosiaalisissa tilanteissa ja paniikkihäiriö. Kaikkia näitä yhdistää pelko, huoli ja fyysinen jännitys. Ne koskettavat arviolta yli 300 miljoonaa ihmistä maailmanlaajuisesti. (WHO 2023, kohdat: Key Facts, Symptoms and patterns.)

Jokainen ihminen on ahdistunut välillä. Ajatuksena jatkuva ahdistunut olo tuo mieleen rajoittuneen elämän sekä kyvyttömyyden nauttia elämästä. Rovasalon (2022b) mukaan ahdistuneisuushäiriöön sairautena liittyy jatkuvaa huolehtimista ja se vaikeuttaa huomattavasti ihmisen jokapäiväistä elämää. Lisäksi siihen voi liittyä psyykkisiä ja fyysisiä oireita, kuten univaikeuksia, jännittyneisyyttä, hikoilua, vaikeuksia keskittyä, lihaskireyttä, vatsavaivoja, sykkeen nousua, ärtyneitä mielialaa tai vapinaa. Ahdistuneisuushäiriöiden hoidossa käytetään itsehoitoa, lääkkeitä ja psykoterapiaa. Itsehoitona toimivat terveelliset elämäntavat ja riittävä määrä sosiaalisia suhteita. (Rovasalo 2022b, luvut: Yleistä, Yleistyneen ahdistushäiriön oireet, Yleistyneen ahdistushäiriön hoito.) Tilastojen mukaan Suomessa ahdistuneisuushäiriöiden yleisyys vaihtelee.

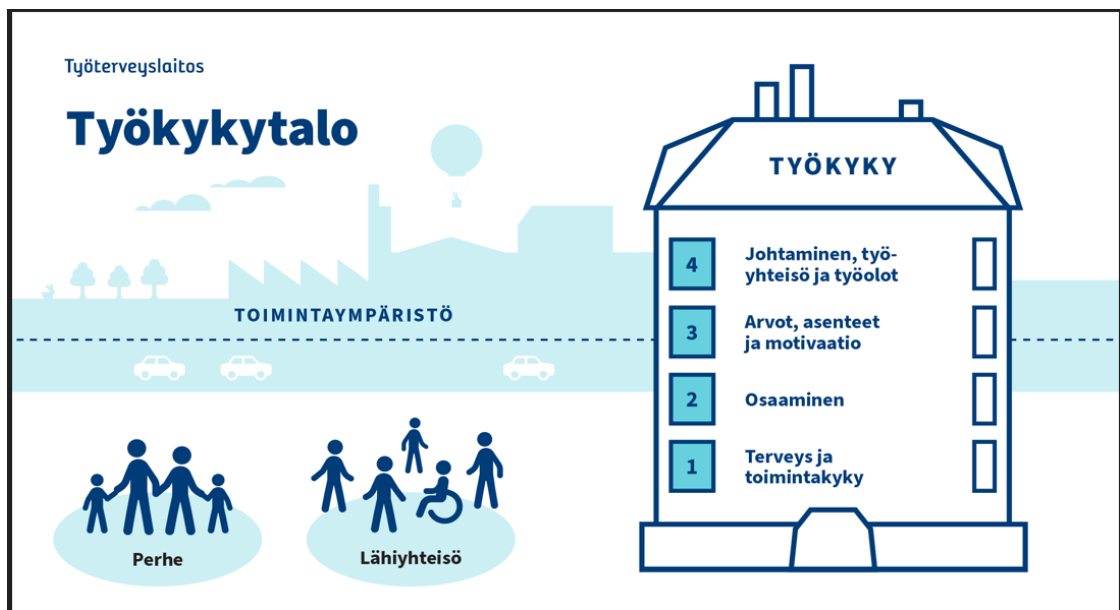
Terveysthuollon asiakkailla arviolta 4–8 % on yleistynyt ahdistuneisuushäiriö, naisilla miehiä useammin. Ahdistuneisuushäiriöiden taustalla voi olla muitakin sairauksia tai päihteiden käyttöä. (Ahdistuneisuushäiriöt 2024.)

#### 4 TYÖKYKY

Työkykyä käytetään käsitteenä niin puhekielessä kuin virallisemmissä asiayhteyksissä. Sitä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta, esimerkiksi yksilön kyvystä vastata työn vaatimukseen käyttämällä siihen henkisiä ja fyysisiä voimavarojaan. Tuolloin työkykyä arvioidaan työtehtävään soveltuvuuden kannalta työntäjän näkökulmasta. Sosiaalietuuksien näkökulmasta, kuten sairauspäivärahan tai työkyvyttömyyseläkkeen, työkykyä arvioidaan työkyvyttömyyden pohjalta. (Järvikoski ym. 2018, 8–9.) Lääketieteellinen työkykykäsitelmä jaetaan vaurio- ja toimintakykyperusteisiin malleihin. Vauriooperusteinen malli korostaa sairauden hoitoa ja työkyvyttömyys johtuu terveydellisistä haasteista. Toimintakykyperusteinen malli painottaa fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn tukemista ja ylläpitoa. Molemmissa malleissa yksilölliset ja ympäristötekijät jäävät vähemmälle huomiolle, kuten työpaikka tai muut ihmissuhteet. (Mäkitalo & Palonen 1994; Schultz ym. 2007, Järvikosken ym. 2018, 38 mukaan.)

Oivo ja Kerätär (2018) jakavat Järvikosken näkemyksen, ettei työkyvylle ole yhtä määritelmää. Se vaihtelee viitekehyksen ja arvioivan tahon mukaan. Työntäjä arvioi työkykyä aivan eri näkökulmasta kuin esimerkiksi eläkeyhtiön lääkäri. Laajasti työkyvyn arviointiin käytetty, vakiintunut ja moniulotteinen määritelmä on WHO:n toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus eli ICF-luokitus. Se tarkastelee työkykyä laajempaan kokonaisuuteen, johon kuuluu toimintakyky, terveys ja toimintarajoitteet. Tätä määritelmää käytetään yleisesti Suomessa. (Oivo & Kerätär 2018, 12.) ICF-luokitus luetaan biopsykososiaalisiksi malliksi, missä kipua ja toimintakykyä tarkastellaan yksilön itsensä ja ympäristön vuorovaikutuksena, joka korostaa näiden yhteyttä toimintakyvyn arvioinnissa ja kuntoutuksessa. Kela muun muassa käyttää tätä kuntoutuksen arviointivälineenä. (Engel 1977; Talo ym. 1992; Talo ja Rytökoski 2006, Järvikosken ym. 2018, 50 mukaan.)

Kuvassa 1 näkyy työterveyslaitoksen kehittämä, yleisemmin Suomessa käytetty "Työkykytalo"-malli, jossa työkyky on pilkottu neljään osa-alueeseen. Perustan työkyvylle luo talon pohjakerros, joka kuvaa ihmisen terveyttä ja toimintakykyä. Seuraavissa kerroksissa ovat ihmisen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä ylimpänä työympäristö sisältäen työyhteisön, työolot ja johtamisen. Lisäksi perhe, muut sosiaaliset suhteet lähiyhteisössä ja muu toimintaympäristö vaikuttavat työkykyyn, joka muuttuu ympärillä tapahtuvien muutosten mukaan. (Ilmarinen ym. 2005, Järvikosken ym. 2018, 55–56 mukaan.)



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023)

Työkyvyttömyys on työkyvyn vastakohta ja se tarkoittaa henkilön kyvyttömyyttä työskennellä osittain tai kokonaan. Määräaikainen työkyvyttömyys oikeuttaa pääsääntöisesti sairauspäivärahaan. Työkyvyttömyyttä voidaan arvioida henkilön terveyden tai aiemman työkyvyn pohjalta aiemmassa työssään. Jos työkyky ei parane ennalteen, voidaan hakea ammatillista kuntoutusta tai työkyvyttömyyseläkettä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään yleisimmin mielenterveysongelmien sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. (Terveyskylä 2023.) Vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli hieman alle 20 000 henkilöä. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöitä kirjattiin 5 636 henkilöllä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksia 5 684 henkilöllä. (Eläketurvakeskus 2024.)

Yhteenvetona edellisistä voidaan todeta, että työkyky on määritelmä, joka vaihtelee arvioivan tahon mukaan. Työkykyyn vaikuttaa ihmisen terveys, ihmissuhteet, osaaminen, työympäristö ja toimintakyky ja työkyky voi vaihdella toimintaympäristön muuttujien heilahdellessa. Tämä herättää ajatuksen: olisiko työkykyä hyvä tarkastella enemmän pystyvyyden kuin ei-pystyvyyden näkökulmasta? Herää huoli mielenterveysongelmien laajuudesta ihmisten työ- ja toimintakyvyn osalta, jolla on varmasti yhteys fyysisiin sairauksiin ja huonoon fyysiseen kuntoon. Tämä saa pohtimaan työelämän kuormittavuutta ja sen rakenteita.

## 5 TYÖTTÖMYYS

Työtön kuvastaa kirjaimellisesti henkilöä, joka on vailla töitä. Työ- ja elinkeinoministeriö eli TEM (2025) määrittelee työttömäksi henkilön, joka ei ole työsuhteessa, toimi yrittäjänä tai on kokoaikaisesti lomautettu. Vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä ollut on pitkäaikaistyötön (TEM 2025). Kroonisesti työtön on henkilö, joka on ollut vähintään kaksi vuotta työtön tai osallistunut työllisyyspalveluiden koulutuksiin, kursseihin tai muihin työvoimapolitiisiin lakisääteisiin ja asiakkaalle oikeutettuihin palveluihin (Aho & Mäkiaho 2016, Oivon & Kerättären 2018, 14 mukaan).

Työttömyyden merkitys on muuttunut Suomen yhteiskuntapolitiikassa eri vuosikymmeninä. 1960-luvun työttömyys oli hyvin pitkälti sosiaalipoliittinen ongelma. Työmarkkinoiden toimivuutta alettiin edistää julkisen vallan päättäjien toimesta 1960- ja 1970-lukujen vaihteessa. 1980-luvulla huomiota ja painoarvoa laitettiin taloudelliseen kilpailukykyyn, missä työvoiman työkyky oli keskiössä. 1990-luvun laman jälkeen pitkäaikaistyöttömyys ja sen seuraukset näkyivät Suomessa pitkään. (Kalela 1990, 217–218.)

Työllisten henkilöiden määrä on laskussa ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien henkilöiden määrä on kasvussa Suomessa, mikä on huolestuttavaa. Tästä kertoo Tilastokeskuksen (2025) tilastot. 2024 joulukuussa 15–74-vuotiaiden työllisten määrä oli 2,55 miljoonaa, kun vuosi taaksepäin luku oli 2,61 miljoonaa. Lisäksi työvoiman ulkopuolella olevien määrä kasvoi 2023–2024 välisenä aikana 12,3 % nousten 382 000 henkilöön.

## 6 TÄSMÄTYÖKYKYISYYS

Opinnäytetyössä käytetään käsitettä täsmätyökykyinen, joka on opinnäytetyön toimeksiantajan Siivittäjä-hankkeen käyttämä käsite. Virallisemmassa kontekstissa käsitteeseen liittyvä teoria kuitenkin viittaa useammin käsitteisiin osatyökykyinen tai alentuneesti työkykyinen. Esimerkiksi lainsäädännössä työnantajalle myönnettävän palkkatuen yhteydessä käytetään käsitettä alentuneesti työkykyinen. Eläkeyhtiöt puolestaan käyttävät käsitteitä osatyökyvyttömyyden ja osatyökykyinen osatyökyvyttömyyseläkkeeseen liittyen. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 23.3.2023/380; Keva 2025.)

Käsitettä osatyökykyinen käytetään nykyään enemmän kuin aiempaa käsitettä vajaakuntoinen (Lehtonen 2014; Oivon & Kerättären 2018, 12 mukaan). Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (Ely-keskus s.a.) mukaan osatyökykyinen on virallinen käsite henkilölle, jonka työkyky on osittain heikentynyt, mutta joka voi työskennellä räätälöidyissä työtehtävissä. Täsmätyökykyisyys puolestaan korostaa miten henkilö soveltuu tiettyihin tehtäviin omien vahvuuksiensa avulla, vaikka työkyky ei olisi täydellinen. Täsmätyökykyisyys on myönteisempi käsite, joka kuvaa työkyvyn ja työtehtävien yhteensopivuutta. Kuka tahansa voi olla täsmätyökykyinen työuransa ja elämänsä aikana ja työkyky vaihtelee elämäntilanteen mukaan. (Ely-keskus s.a.)

Kari-Pekka Martimo, Ilmarisen työkykyasiantuntija, esitteli käsitteen "täsmätyökyky" blogikirjoituksessaan syyskuussa 2020. Hän korosti, että työkyky riippuu tehtävän vaatimuksista ja oikein räätälöidyt työtehtävät mahdollistavat täsmätyökykyisen täyden suoriutumisen työtehtävässään (Martimo 2020). Täsmätyökyky on käsitteenä ollut ammattilaisten käytössä vain muutamia vuosia, eikä sen käyttö ole vakiintunut virallisiin asiakirjoihin tai lakiin. Esimerkiksi valtioneuvosto ja liikenne- ja viestintäministeriö ovat hyödyntäneet käsitettä viime vuosina, samoin vammaisjärjestöt ja työllisyyspalvelut monialaisessa asiantuntijatyössä. (Wessman 2022; Liikenne- ja viestintäministeriö 2023.)

Yhteenvedon ja näkemyksenä edellisistä lähteistä voidaan todeta, että osatyökykyinen on henkilö, jonka työkyky on alentunut ja hän voi työskennellä

mukautetuissa työtehtävissä ja olosuhteissa. Täsmätyökykyisyyteenkin käsitteenä liittyy lähtökohtana mukautetut tai räätälöidyt työtehtävät, mutta sen tulokulma on positiivisempi korostaen sitä mitä henkilö voi tehdä eikä sitä mitä hän ei voi tehdä. Täsmätyökykyisyys näin ollen ei korosta henkilön puutteita vaan kykyjä.

## **6.1 Täsmätyökykyisten määrä ja syyt**

Koska virallisia tilastoja täsmätyökykyisten määrästä ei toistaiseksi ollut saatavilla tarkasteltiin asiaa tilastollisesti työttömillä todettujen sairauksien ja vammojen sekä niiden määrien kautta kontekstissa osatyökykyisyys. Työllisyyspalveluiden tilastojen mukaan yleisimmät työkykyä rajoittavat osatyökykyisyyden syyt ovat mielenterveyshäiriöt, kuten masennus- ja ahdistuneisuushäiriöt 32 % sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet 33,4 %. Vuonna 2022 reilulla 30 000 ja noin 12 % työttömistä työnhakijoista oli joku työkykyyn vaikuttava tekijä. (Suomen virallinen tilasto 2023, STTK 2023b mukaan, 9–10.) Pitkäaikaistyöttömiä oli joulukuun 2024 loppupuolella 102 600 henkilöä, mikä on alle 30 % työttömistä. Osatyökykyisiä puolestaan on arvioitu olevan 50 % pitkäaikaistyöttömistä. (THL 2023c; YLE 2024.)

## **6.2 Mielenterveyssyistä johtuva täsmätyökykyisyys**

Osatyökykyisillä arviolta 65 % on mielenterveysongelmia. Heidän määräänsä voidaan arvioida muun muassa työllisyyspalveluiden tilastojen kautta, kun työtön työnhakija toimittaa työllisyyspalveluihin terveydentilaansa koskevan lääkärinlausunnon. Työkykyä haittaava osittainen vamma tai sairaus ei taas kerro suoraan henkilön työttömyydestä. Työkyvyn rajoitteen omaava henkilö voi olla hetken työtön tai työtön pitkään. (Oivo & Kerätär 2018, 20, 22; STTK 2023b, 11.)

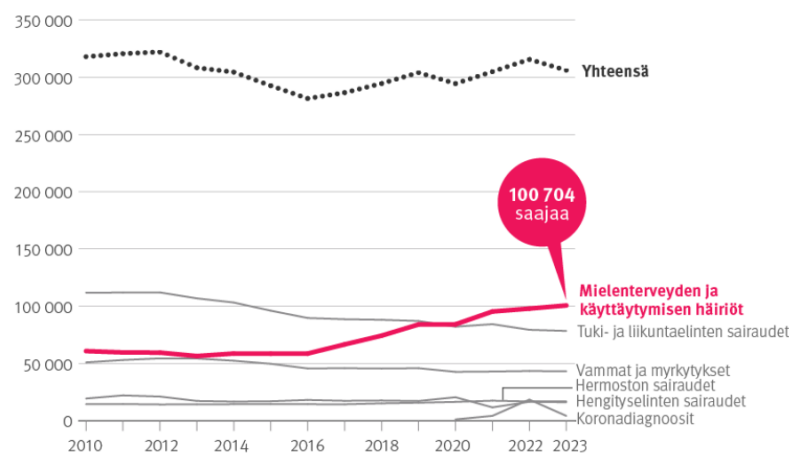
Jos verrataan Suomea muihin maihin, mielenterveyshaasteet koskettavat työelämää esimerkiksi Iso-Britanniassa, joka selviää Stevensonin ja Farmerin (2017, 5, 19) tekemässä laaja-alaisessa Iso-Britannian hallituksen tilaamassa riippumattomassa raportissa. Raportti kattaa kaiken kokoiset työnantajat yritykset mukaan lukien. Sen mukaan mielenterveysongelmat aiheuttavat vuosit-

tain arviolta 33–42 miljardin punnan kustannukset työnantajille. Mielenterveysongelmista heidän mukaansa kärsii Iso-Britanniassa 15 % työssäkäyvistä, joka määrällisesti on 1,5 miljoonaa työssäkäyvää. Positiivista on se, että heidän työllisyysasteensa on tutkimuksen mukaan kuitenkin nousussa. Silti kuitenkin arviolta yli 300 000 ihmistä menettää vuosittain Iso-Britanniassa työpaikkansa mielenterveysongelmien vuoksi. (Stevenson & Farmer 2017.)

Kelan tutkimuspäällikkö Jenni Blomgrenin (Kela 2024) mukaan lisääntyneet mielenterveysongelmat sairauspoissaolojen osalta työelämässä kertoo työn ja yhteiskuntarakenteiden kuormittavuudesta. Kuvasta 2 ilmenee, että yli 100 000 suomalaista sai vuonna 2023 mielenterveysyistä aiheutuneiden pitkien sairauslomien takia sairauspäivärahaa. Vuoden 2016 jälkeen mielenterveyden häiriöt ovat kasvaneet merkittävästi ja ne pitävät kärkipaikkaa sairauspoissaoloissa. (Kela 2024.)

### Mielenterveysongelmat veivät yli 100 000 suomalaista sairauspäivärahalle

Sairauspäivärahaa saaneiden lukumäärä yleisimmissä sairausryhmissä vuosina 2010–2023



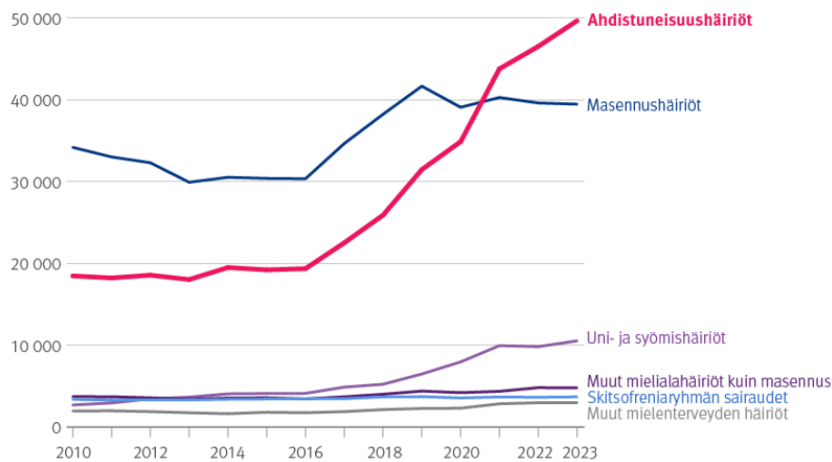
Grafiikka: Kela

Kuva 2. Mielenterveysongelmista johtuvat sairauspoissalot (Kela 2024)

Mielenterveyden häiriöistä merkille pantavaa on ahdistuneisuushäiriöistä johtuvat pitkäkestoiset sairauspoissaolot, jotka voidaan todeta myönnettyistä sairauspäivärahoista. Alle 35-vuotiailla ahdistuneisuushäiriödiagnoosit ovat lisääntyneet huomattavasti. Kuva 3 havainnollistaa, että todennetut ahdistuneisuushäiriöt ovat kasvaneet vuoden 2022–2023 aikana, kun taas masennukseen liittyvien sairauspoissaolojen määrä on pysynyt ennallaan. (Kela 2024.)

### Pitkät sairauspoissaolot ahdistuneisuuden vuoksi lisääntyvät voimakkaasti

Sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriöiden vuoksi saaneiden lukumäärä diagnosoitujen vuosina 2010–2023



Grafiikka: Kela

Kuva 3. Ahdistuneisuushäiriöistä johtuvat sairauspoissaolot (Kela 2024)

Yhteenvedon edellisistä voidaan todeta, että mielenterveyden häiriöt ovat nousseet keskeiseksi työelämän haasteeksi sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta. Tutkimukset ja tilastot osoittavat selkeästi, että masennus ja ahdistuneisuushäiriöt ovat yhä yleisempiä syitä pitkiin sairauspoissaoloihin ja alentuneeseen työkykyyn. Nämä ongelmat eivät ole vain henkilökohtaisia vaan vaikuttavat myös koko työyhteisöihin ja kansantalouteen. Erityisen huolestuttavaa on, että erityisesti nuoremmat aikuiset alle 35-vuotiaat kärsivät lisääntyvässä määrin ahdistuneisuushäiriöistä.

### 6.3 Työllistyminen ja työelämä mielenterveyden häiriöiden kanssa

Mielenterveysongelmat saattavat haitata työuran käynnistymistä jo ennen kuin työsuhdetta on edes solmittu. Mielenterveysongelmien esille tulo rekrytointivaiheessa voi muodostua työpaikan saannin kannalta ongelmaksi. Tästä antaa viitteitä Bjørnshagen (2021, 1–8) tutkimus Norjassa mielenterveysongelmien vaikutuksesta työnhakuun. Siinä 21–25-vuotiaat työnhakijat lähettivät 1398 työhakemusta kahtena kappaleena, joissa toisessa puolella kerrottiin mielenterveysongelmista ja toisessa puolella ei. Hakijat, jotka kertoivat mielenterveysongelmistaan työhakemuksessa, saivat 27 % vähemmän kutsuja haastatteluun ja 22 % sai vähemmän mitään vastauksia työnantajilta, kuin he

joiden hakemuksessa ei ollut mainintaa mielenterveysongelmista. Mielenterveyden haasteista työelämässä kertovat myös Marques ym. (2023). Heidän mukaansa mielenterveyshäiriöistä kärsivät ovat muita suuremmassa vaarassa ajautua työttömyyteen. Mielenterveyshäiriöihin liittyy edelleen ennakkoluuloja ja leimaantumista. Mielenterveysongelmat voivat vaikeuttaa työmahdollisuuksia merkittävästi. (Marques ym. 2023, 77.)

Työnantajien näkemyksiä puolestaan mielenterveyshaasteista työelämässä antaa Janssonin ja Gunnarssonin (2018) tutkimus, jossa he tutkivat 12 ruotsalaista työnantajaa, joilla oli kokemusta mielenterveysongelmia kohdanneista työntekijöistä. Heidän mukaansa mielenterveysongelmat ovat työelämässä yleisiä ja yksilön itsensä kannalta ne johtavat muun muassa sairauslomiin, syrjäytymiseen työelämästä, itsetunnon laskuun, taloudellisiin ongelmiin ja ne haittaavat sosiaalisia suhteita. Mielenterveysongelmat puhkeavat usein työelämän alkuvaiheessa. Tutkimuksen kohdemaassa Ruotsissa, mielenterveyssyyt ovat yleisin sairauspoissaolojen aiheuttaja. Työntajat olivat huomanneet mielenterveysongelmien haittaavaan työkykyä, joka ilmeni esimerkiksi käytöksen muuttumisena. Tämä taas aiheutti turhautumista työkavereissa tai työntajissa. Siksi työnantajien tiedot aiheesta ja asenteet ovat merkittävässä asemassa siinä, että mielenterveysongelmia omaavat työntekijät voisivat olla paremmin osallisia työelämässä. (Jansson & Gunnarsson 2018, 585–592.)

Stevensonin ja Farmerin (2017, 44–47) mukaan työssäkäyvien sairauksia ei voida hoitaa vain lääkkeillä. Henkilöllä voi olla vakaviakin mielenterveyden haasteita, mutta oikealla tuella hän voi pärjätä omassa työssään. He ehdottavat, että julkinen sektori ottaa käyttöön mielenterveyden standardit, jotka tulee räätälöidä organisaatiokohtaisesti. Työntekijöiden mielenterveys tulisi ottaa työpaikoilla huomioon työkyvyn arvioinneissa ilman pelkoa negatiivisista vaikutuksista. Erityistä huomiota mielenterveyden ennaltaehkäisyssä ja tukemisessa tulee kiinnittää aloille, joilla kuormittavuus on suurempaa.

## **7 OSALLISUUS**

Osallisuudella tarkoitetaan ihmisen osallisuutta elämäänsä, mahdollisuutta vaikuttaa siihen sekä elämänsä merkityksellisyyteen ja yhteiskuntaan (Isola

ym. 2017, 30, Nordlingin & Rissasen 2020, 29 mukaan). Nordling ja Rissanen (2020, 29) toteavat osallisuuden olevan osattomuuden ja syrjäytymisen vastakohta. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi on säädetty yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325). Yhdenvertaisuuslaissa (1. §, 5. §, 6. §, 7. §) turvataan eriarvoisuuden ehkäisy, ihmisten yhdenvertainen kohtelu ja varmistetaan, että ihmisillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintaan. Ihmisellä on luontainen tarve kiinnittyä muihin ja McLeodin (2025) mukaan Maslow'n tarvehierarkian yhden hierarkkisen tason osana on rakkaus ja yhteenkuuluvuuden tarve, johon sisältyy läheisten ihmissuhteiden lisäksi yhteisöön kuulumisen ja yhteyden tunne.

### **7.1 Toimijuus omassa elämässä**

Toimijuus tarkoittaa ihmisen motivaatiota, tahtoa, aloitteellisuutta, aktiivisuutta sekä kykyä tehdä valintoja elämässään ja kokea hallinnan tunnetta. Toimijuus liittyy myös osallisuuteen, oppimiseen ja selviytymiskykyyn. (Hitlin & Elder 2006, Eteläpelto ym. 2014, Nordlingin & Rissasen 2020, 30 mukaan.) Yksilön oma kokemus toimijuudestaan on tärkeää (Romakkaniemi & Väyrynen 2011, Nordlingin & Rissasen 2020, 30 mukaan).

Ihminen rakentaa ja luo elämänsä ja elämänsä sekä elämänsä sosiaalisten ympäristöjen tarjoamien mahdollisuuksien ja rajoitusten puitteissa (Hitlin & Elder 2007, Tuusan ym. 2018, 129 mukaan). Tuusan ym. (2018, 129) mukaan elämänsä sisältää ammatin ja työn polun, jonka vaiheisiin voi tulla keskeytyksiä muun muassa työkyvyttömyyden ja työttömyyden vuoksi ja he toteavatkin toimijuuden olevan ihmisen toimintaa suhteessa rakenteisiin, tilanteisiin ja ympäristöihin. Ihmiseltä edellytetään toimijuutta elämänsä rakentamisessa ja uudelleen suuntaamisessa (Hitlin & Elder 2007, Tuusan ym. 2018, 130 mukaan). Toimijuus perustuu siihen, että ihminen kokee voivansa omilla teoillaan vaikuttaa haluamiinsa asioihin. Yksilön käsitys omista kyvyistään sekä työolosuhteet voivat joko tukea tai rajoittaa hänen toimijuuttaan. Näkemys omasta työkyvystä, työssä jaksaminen ja aktiivisuus työelämässä voivat muuttua elämän eri vaiheissa ja niihin vaikuttavat muun muassa työn sisältö, työn organisointi ja työilmapiiri. (Tuusa ym. 2018, 130.) Toimijuudessa on kes-

keistä myös tunne omasta osaamisestaan ja pystyvyydestään sekä onnistumisesta hoitaa arkisia asioitaan (Bandura 2001, Järvikoski 1994, Romakkaniemi & Väyrynen 2011, Nordlingin & Rissasen 2020, 30 mukaan).

## 7.2 Osallisuus ja toimijuus toipumisorientaation viitekehyksessä

Toipumisorientaatio on tapa ajatella ja toimia ja se ohjaa mielenterveyspalveluiden kehittämistä ja toteuttamista monissa maissa. Toipumisorientaatiossa korostetaan ihmisen omia voimavaroja, toivoa, osallisuutta, merkityksellisyyden kokemusta elämästä ja positiivista mielenterveyttä. (Nordling 2018, 1476.) Soronen (2022, 80) mainitsee, että mielenterveystyössä toipumisorientaatio toteutuu kokonaisvaltaisena nämä edellä mainitut osa-alueet huomioivana toimintana, minkä myös Le Boutillier ym. (2015, 6–7) ja Nordling (2018, 1476–83) tuovat esille. Toipumisorientaatio tukee yksilön omaa toipumisprosessia, jonka tavoitteena on elää tyydyttävää ja toiveikasta elämää, riippumatta siitä, millaisia rajoituksia psyykinen sairaus on tuonut. Toipumisprosessi voi sisältää sekä edistysaskeleita että ajoittaisia taka-askelia. (Nordling 2018, 1476.)

Toipumisorientaatiossa painotetaan ihmisen omakohtaista kokemusta hänelle mielekkästä elämästä. Toipumisprosessissa arvot, asenteet, tunteet, taidot, tavoitteet ja roolit muovautuvat uudelleen. Toipumista onkin kuvattu henkilökohtaiseksi matkaksi, muutosprosessiksi, jonka aikana ihminen löytää elämänsä itselleen tärkeitä, toivoa lisääviä ja merkityksellisiä asioita psyykkisen sairauden aiheuttamista rajoituksista huolimatta. (Nordling 2018, 1477; Nordling & Rissanen 2020, 9.) Jokaiselle ihmiselle merkitykselliset asiat ovat hyvin yksilöllisiä; ihminen luo ja rakentaa itselleen omanlaista, merkityksellistä ja mielekäästä elämää vaikka sairaus onkin voinut tuoda mukanaan elämään rajoituksia.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL 2023b) mukaan toipumisorientaation ihmiskäsityksessä tunnustetaan, että yksilöllisellä ihmisellä voi olla erilaisia identiteettejä ja ihminen itse valitsee sen identiteetin, jonka kautta haluaa tulla nähdyksi, kuten vanhempana tai ammattilaisena, eikä häntä lokeroida kuntoutujaksi tai sairaaksi. Toipumista määrittää ensisijaisesti ihmisen henkilökohtai-

nen kokemus siitä, mitä mielekäs elämä hänelle on, eikä toipuminen lääketieteellisten kriteerien mukaisesti. (THL 2023b.) Jokaisella ihmisellä on oikeus olla täysivaltaisena yhteiskunnan jäsenenä (Raatikainen ym. 2020, 183).

Siivittämö-hankkeen arvot ja toiminta pohjautuvat Toipumisorientaatio-viitekehukseen, jossa kohtaamisen ja toivon osa-alueiden lisäksi osallisuus ja toimijuus ovat keskeisessä roolissa. Tämän takia opinnäytetyöhön valittiin toipumisorientaation osa-alueista osallisuus ja toimijuus, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Osallisuus ja toimijuus ovat oleellinen ja tärkeä osa pedagogisessa paikopelissä, pelin aikaisissa keskusteluissa ja pelin jälkeisissä ryhmähaastattelussa, kun puhutaan mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuudesta ja toimijuudesta elämässään ja työyhteisöissä.

## **8 PELILLISYYS**

Pelillisyydellä tarkoitetaan pelien tavoitteellista käyttämistä erilaisissa tilanteissa, jolloin asia tulee käsiteltyä mielekkäämmällä, konkreettisemmalla ja mieleenpainuvimmalla tavalla. Pelillisuus tukee tasavertaista kohtaamista ja sen avulla voidaan purkaa valtasuhteita. Pelillisyyden avulla voidaan luoda tasa-arvoisempaa kohtaamista ja vuorovaikutusta. Pelillisyyden keinoin on mahdollisuus rakentaa parempi vuorovaikutus muun muassa työntekijän ja asiakkaan välille. (Hytti 2019, 2, 7, 10.) Pelillisuus mahdollistaa turvallisemman ja rennomman ilmapiirin luomisen ja helpottaa osallistumista, jolloin luottamuksellisessa ilmapiirissä myös keskusteluun osallistuminen helpottuu. Pelillisuus on keino oppia kohtaamaan vaikeuksia ja se helpottaa vaikeiden asioiden käsittelyä ja niistä puhumista. Pelaamalla ihminen voi oppia uusia taitoja, luoda uusia ihmissuhteita, eläytyä toisen henkilön kokemuksiin ja kokea onnistumisia. (THL 2023a.)

### **8.1 Pelillisuus hyvinvoinnin ja osallisuuden tukena**

Pelaaminen voi olla tapa rentoutua ja keino siirtyä ajattelemaan voimavarakeskeisesti ongelmakeskeisen ajattelun sijasta. Pelillisuus on tehokas ja voimavarakeskeinen menetelmä, kun pyritään parantamaan heikoimmassa asemassa olevien ihmisten hyvinvointia ja osallisuutta. Se tarjoaa keinon tuoda

esiin asiakkaan vahvuuksia ja potentiaalia. Pelillisuus voi purkaa valtasuhteita ja näin vahvistaa asiakkaan toimijuutta. Pelillisuus mahdollistaa asiakkaan ja ammattilaisen tasa-arvoisemman kohtaamisen molempien ollessa toimijoita, mikä auttaa luottamuksellisen suhteen luomisessa. Pelillisuus voi olla apuna etäännyttämään itseä asioista, jolloin on mahdollisuus tarkastella omaa elämää ulkopuolisena. (THL 2023a; Hytti 2019, 3, 5, 8, 11, 14, 15.) Pelillisyyden hyödyntäminen lisää ammattihenkilöiden ymmärrystä asiakkaiden kokemuksista ja siitä mikä heidän toimintakykynsä on. Pelatessa kaikki pelaajat ovat tasavertaisia ja syntyy spontaania ryhmäytymistä ja myönteisiä kokemuksia yhdessä olost, tällöin on mahdollisuus myös vertaistuelliseen keskusteluun. Pelillisuus tuo uusia näkökulmia työntekijöille ja palveluiden käyttäjille ja näin parantavat työhyvinvointia ja palvelujen laatua. (THL 2023a.) Pelillisuus toimii myös työyhteisöissä tasa-arvoisena mahdollisuutena käsitellä asioita voimavarakeskeisesti, jolloin työntekijät ovat tasavertaisesti osallisina ja toimijoina pelitilanteessa. Pelillisyyden kautta työntekijöiden väliset vertaistuelliset keskustelut ja omien näkökulmien laajentuminen mahdollistavat keskinäisen ymmärryksen lisääntymisen, mikä osaltaan voi vaikuttaa työntekijän oman ja työyhteisön hyvinvoinnin lisääntymiseen.

## **8.2 Tarinallinen pedagoginen pakopeli**

Pakopelit ovat suhteellisen nuori pelityyppi. Pakopelien käyttö oppimisen ja kouluttamisen välineenä on osa uuden aallon populaarikulttuuria. Maailmalla pakopelien oppimishyödyt havaittiin nopeasti niiden keksimisen jälkeen, mutta Suomessa oppimispakopelit ovat tulleet vähitellen käyttöön viime vuosikymmenen aikana. Pakopelit ovat kasvattaneet suosiota ja kehittyvät. (Koironen 2019 16, 18.)

Opinnäytetyön tutkimuksessa hyödynnettiin tarinallista pedagogista pakopeliä, joka mahdollisti tutkimukseen osallistuvien keskinäisen vuorovaikutuksen. Koironen (2019, 19) mukaan pakopeli tarjoaa elämyksellisen ja mukaansatempaavan kokemuksen, jossa tarina ja tunnelma johdattelevat pelaajat pelimaailmaan, ja haasteelliset tehtävät innostavat pelaajia ratkaisemaan haasteen. Pelillä on myös vaikutusta tunteisiin, onnistunut yhteistyö ja pelin sujuvuus vahvistavat positiivisia tunteita ja pelaajien energisoitumista. Pelin ollessa liian

haastava, pelaajat voivat epäillä omia kykyjään ja kokea pettymyksen tunteita, mikä voi johtaa turhautumiseen ja konflikteihin pelaajien välisessä kommunikatioissa. Pelin ohjaajalla on rajalliset vaikutusmahdollisuudet pelin aikana, minkä vuoksi pelin jälkeiselle purkukeskustelulle on hyvä varata aikaa, jotta haastavat tilanteet saadaan käsiteltyä ja pelaajat poistuvat pelistä hyvillä mielin. (Koiranen 2019, 20.)

Pakopeliin osallistuivat kaksi sosiaali- ja terveysalan työyhteisöä. THL (2023a) ja Hytti (2019) kuvaavat pelillisyyttä tilanteen mahdollistajana osapuolten tasavertaiselle toimijuudelle, mikä voi purkaa valtasuhteita ja luoda avoimen, luottamuksellisen ilmapiirin. Koirasen (2019, 14) mukaan kaikki pakopelit eivät sisällä pakenemista vaan pelin tavoite voi olla mysteerin ratkaisu. Pedagogisessa pakopelissä pelaajat kohtasivat mielenterveyssyistä täsmätyökykyisen tarinan, minkä pohjalta pakopelin tarinan ratkaisun miettiminen yhdessä tiiminä edisti pelaajien välistä vuorovaikutusta. Peli tarjosi heille tasavertaisen mahdollisuuden käsitellä ja reflektoida vaikeita ja monimutkaisempia teemoja turvallisessa ja tutussa ympäristössä.

### **8.3 Pedagogisen pakopelin tarina**

Ennen pelin alkua pelaajille kerrottiin pelin tarina, jonka kirjoittivat Siivittämö-hankkeen työntekijät. Tarinan päähenkilönä on palvelukoti Perhosen uusi työntekijä Tiina, joka on työskennellyt kolme kuukautta hoiva-avustajana. Eräänä perjantaiamuna Tiina ei ilmestykään töihin. Tiina on tunnollinen, huolellinen ja vähäpuheinen ihminen. Kukaan työyhteisössä ei tunne häntä kovin hyvin, mutta yksi työntekijä on kertonut nähneensä Tiinan joskus epämääräisessä seurassa. Tiina ei ole juuri kertonut itsestään, toisinaan hän on puhunut kissastaan, joka hänellä on ollut pitkään. Tiinalla on ollut jonkun verran sairauspoissaoloja työstä.

Yhtenä perjantaina Tiinaa ei näy aamupalaverissa eikä hän vastaa puhelimeen. Tiinan työkaverit alkavat ihmetellä, miksei hän tule töihin. Tiinan kanssa eniten yhdessä työskennellyt työkaveri Kaija kertoo, että Tiina valitteli päänsärkyä edellisenä päivänä ja oli huonovointisen oloinen. Kaija myös kertoo, että Tiina yritti soittaa hänelle edellisenä päivänä. Tiina asuu aivan työpaikan

vieressä, joten työkaverit (eli pelaajat) lähtevät käymään (kuvitteellisesti) Tiinan kotona työpäivän jälkeen. Ulko-ovi on rakosillaan ja pelaajat astuvat (kuvitteellisesti) Tiinan kotiin sisään.

Varsinaisessa pelihuoneessa on erilaisia vihjeitä ja esineitä, joiden avulla on tarkoitus selvittää, mitä Tiinalle on tapahtunut. Vihjeistä käy ilmi, että Tiina on joutunut lopettamaan kissansa Maunon, joka on ollut hänen ainoa tuki ja turva vuosien ajan. Tiina sairastaa psykoottista masennusta ja kissan menettäminen romahdutti hänen kuntonsa. Tiina joutui soittamaan itselleen ambulanssin ja on osastolla. Pelin lopussa, kun kaikki arvoitukset on ratkaistu, saavat pelaajat QR-koodin kautta ääniviestin, jossa Tiina kertoo sairastavansa psykoottista masennusta ja kertoo, että: ”kissan kuolemasta kertominen töissä oli vaikeaa”. Tiina kysyy nauhalla: ”Olisiko kukaan ymmärtänyt, että kissa voi olla niin tärkeä?” ja jatkaa: ”Te muut puhutte lapsistanne ja kesämökeistänne ja parisuhteistanne, ja minä olen elänyt viisitoista vuotta kissan kanssa, joka on ollut paras ystäväni ja suurin tukijani. Olisiko sitä kukaan ymmärtänyt?” Tarinan päähenkilö pohtii myös, onko hänellä vielä työpaikkaa. Ääniviestin jälkeen pelin varsinainen peliosuus on ohi ja pelaajat jäävät ryhmähaastatteluun keskustelemaan Tiinan tilanteesta ja pelin herättämistä ajatuksista sekä tuntemuksista heille esitettyjen teemoitettujen haastattelukysymysten kautta.

## **9 TAVOITE JA TARKOITUS**

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa Siivittämö-hankkeelle hyödyllistä tietoa pedagogisen pakopelin vaikutuksista, miten pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätökykyisiä kohtaan työyhteisöissä. Siivittämö-hankkeen tavoitteena on edistää mielenterveyssyistä täsmätökykyisten henkilöiden työllistymistä ja opintovalmiuksien tukemista.

Opinnäytetyön tarkoitus oli pelauttaa pedagogista pakopeliä kahdessa sosiaali- ja terveysalan työyhteisössä ja herättää ajatuksia mielenterveyssyistä täsmätökykyisten osallisuudesta sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä. Pedagogisen pakopelin pelaamisen yhteydessä toteutettiin teemoitettu ryhmähaastattelu ja jälkikäteen lähetettiin teemoitettu kyselylomake.

Keskustelimme opinnäytetyön tilaajan kanssa eri alavaihtoehtoista, joihin pedagogista pakopeliä voisi pelauttaa edistääkseen suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan. Siivittäjä-hankkeen projektipäällikkö vahvisti kehittämispäällikön kanssa, että pakopeliin liittyvä opinnäytetyö voidaan tehdä sosiaali- ja terveysalalle. Lisäksi halusimme tehdä osaltamme vaikuttamistyötä tähän tärkeään aiheeseen liittyen sosiaali- ja terveysalalla.

Pedagogiseen pakopeliin osallistujien taustatiedoista tiedettiin vain työyhteisö. Tiedossa ei ollut, olivatko tutkittavat itse mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä tai oliko heidän työyhteisöissään sellaisia. Tällä varmistimme tutkimuksen validiuden sekä kaikkien kiinnostuneiden pakopeliin, teemoitettuun ryhmähaastatteluun ja teemoitettuun kyselylomakkeeseen osallistuvien henkilöiden osallisuuden rajaamalla ketään pois.

### **9.1 Tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tavoitteesta tuottaa Siivittäjä-hankkeelle tietoa heidän kehittämänsä tarinallisen pedagogisen pakopelin vaikutuksista ja siitä, kuinka pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan työyhteisöissä, johdettiin tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys ja sen alakysymykset:

Miten pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan työyhteisöissä?

- Millaisia ajatuksia herää mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työskentelystä osana työyhteisöä?
- Miten pakopeli voi vahvistaa työyhteisöjen suvaitsevaisuutta?

Opinnäytetyön tarkoituksesta pelauttaa pedagogista pakopeliä kahdessa sosiaali- ja terveysalan työyhteisössä ja herättää ajatuksia mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuudesta sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä, johdettiin tutkimuksen toinen tutkimuskysymys ja sen alakysymykset:

Miten pedagoginen pakopeli vaikuttaa mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuuteen työyhteisöissä?

- Miten pelaajat kokevat täsmätyökykyisten roolin ja osallisuuden pedagogisessa pakopelissä?
- Miten pelaajat tunnistavat osallisuuden elementit pelatessaan pakopeliä?

Siivittämö-hankkeen tavoitteena on vahvistaa mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työllistymis- ja opiskeluvalmiuksia sekä juurruttaa työllistymis- ja opiskeluvalmiuksia edistävä toimintaympäristömalli pysyväksi osaksi Päijät-Hämettä. Yhtenä työvälteenä hankkeella on työyhteisöissä pelautettava tarinallinen pedagoginen pakopeli. Lisäksi opinnäytetyön lähtöolettamuksina oli, että tarvitaan lisää ymmärrystä ja suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten palkkaamiseksi ja työyhteisössä työskentelevien ajatusten herättämiseksi. Tästä johdettiin kolmas tutkimuskysymys ja sen alakysymykset:

Millä tavoin pedagoginen pakopeli voi tukea työyhteisöjen ymmärrystä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten tarpeista ja vahvuuksista?

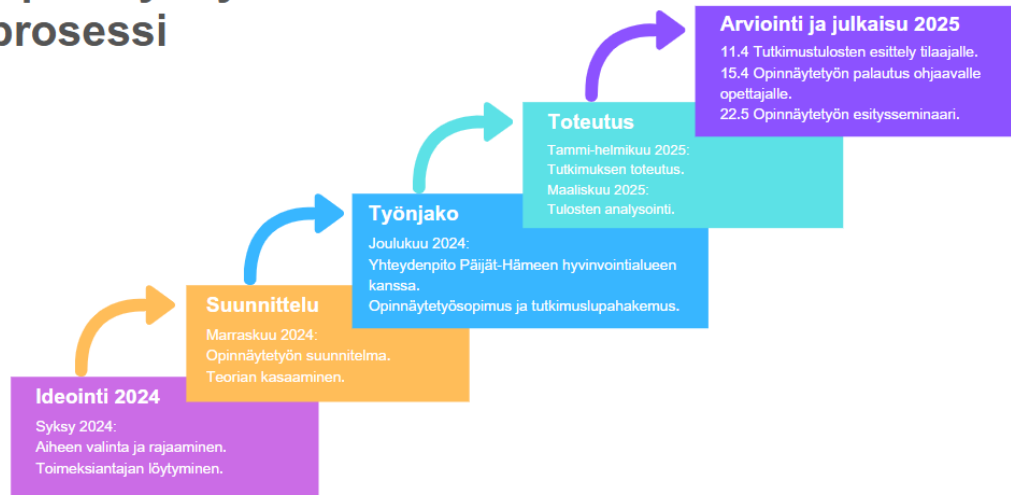
- Miten työyhteisöt hyötyvät pakopelin tarjoamasta kokemustiedosta ja käytännön harjoituksista?
- Kuinka pakopeli voi lisätä tietoisuutta ja ymmärrystä mielenterveyden haasteista työelämässä?

## 9.2 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön prosessi on esitetty kronologisesti kuvassa 4. Opinnäytetyön suunnittelu alkoi syksyllä 2024 ja toteutus sekä arviointi toteutuivat keväällä 2025. Syksyllä 2024 pidettiin palavereja tilaajan, Siivittämö-hankkeen kanssa, ja kartoitettiin Päijät-Hämeen hyvinvointialueen työkykykoordinaattorin avulla

työyhteisöjä mukaan pelaamaan pedagogista pakopeliä. Saimme kaksi ryhmää mukaan. Ryhmien varmistuttua laadittiin tutkimustiedote ja lakisääteinen tietosuojaseloste.

## Opinnäytetyön prosessi



Kuva 4. Graafinen aikataulu opinnäytetyön aikataulutuksesta (kuva luotu graafisen suunnittelun verkko-ohjelmalla Canva 2024)

Lokakuussa 2024 opinnäytetyön tekijät osallistuivat koepeliin Siivittämö-hankkeen tiloissa: toinen pelasi pakopeliä yhdessä Siivittämö-hankkeen opiskelijoiden kanssa ja toinen havainnoi peliä ulkopuolelta tehden muistiinpanoja pelin sisältöön, kuten aikatauluihin ja ohjeisiin liittyen. Siivittämö-hankkeen jäsenet ohjeistivat pelin toteutusta. Koepeli toteutettiin, että voitiin varmistaa varsinaisten tähän opinnäytetyöhön liittyvien pelikertojen ohjaamisen sujuvuus. Koepelin avulla havainnoitiin, että pelin alussa oli tärkeää tuoda esille, ettei aiempaa kokemusta tarvinnut olla pakopelin pelaamiseen liittyen. Lisäksi tärkeänä asiana havainnoitiin, että pelaajille tuli kertoa käytännön toiminta- ja turvallisuusohjeet. Peli voitiin koska tahansa osallistujien toimesta keskeyttää, mikäli aihe herättäisi jossakin pelaajassa ikäviä tunteita. Pelaajille kerrottiin ohjeistus kaikkeen peliin liittyvään materiaaliin, jotka olivat pelitilassa. Itse pelikertaan tuli varata aikaa noin tunti, 20 minuuttia peliin ja noin 30 minuuttia teemoitettuun ryhmähaastatteluun. Nämä kaikki asiat huomioitiin myöhemmin varsinaisissa opinnäytetyön tutkimukseen liittyvissä pelikerroissa. Koepelin aikana havainnoitiin, että Siivittämö-hankkeen työntekijät antoivat pelaajille riittävästi aikaa vastata esittämiinsä kysymyksiin peliin liittyen.

Opinnäytetyön suunnitelma tehtiin marraskuussa 2024. Opinnäytetyösopimus ja tutkimuslupahakemus tehtiin joulukuussa 2024 ja varsinainen tutkimuslupa saatiin tammikuussa 2025. Pedagogista pakopeliä pelautettiin Akuutti 24 ja kotihoidon henkilöstöllä tammi- ja helmikuussa 2025. Osallistujilta kerättiin kirjallinen suostumus tutkimukseen. Aineistoa kuunneltiin ja litteroitiin tekstin muotoon ja analysoitiin maaliskuun 2025 aikana. Tulokset esiteltiin tilaajalle ja opinnäytetyö palautettiin lopulliseen tarkistukseen huhtikuussa 2025. Esitysajankohta opinnäytetyölle varmistettiin toukokuulle 2025.

## **10 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO**

Tässä osiossa käydään läpi opinnäytetyön tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja aineiston analyysi. Hakala (2024, luku 1: Miltä tutkimusprosessin alkupää näyttää?) painottaa, että tutkimusprosessi alkaa valitsemalla ja rajaamalla tutkimusaihe, johon vaikuttaa myös kiinnostus aiheeseen sekä hyöty tilaajalle. Opinnäytetyön aihe liittyi tekijöidensä opiskeltavaan alaan, joten kiinnostus aiheeseen nousi sieltä. Tutkimus oli rajattu koskemaan tarinallista pedagogista pakopeliä ja sitä, miten pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan työyhteisöissä. Tarve opinnäytetyöhön lähti tilaajalta, Siivittämö-hankkeelta, joka halusi tietoa kehittämänsä tarinallisen pedagogisen pakopelin vaikutuksista ja kuinka pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan. Opinnäytetyön teoriassa tuodaan esille mielenterveyshäiriöiden esiintyvyys työelämässä, joten aihe on ajankohtainen ja tärkeä.

Hakala (2024) muistuttaa tutkimuksen tekijöitä myös miettimään aiheen tutkitavuutta, ettei itse tutkimusprosessi käy liian työlääksi ja pysyy hallinnassa. Tavoite ja tarkoitus tulee määritellä tarkasti etukäteen, samoin tutkimusmenetelmien valinta ja niiden soveltuvuus aiheen tutkimiseen. Lisäksi tutkimusprosessi jakautuu vaiheisiin ja osavaiheisiin. (Hakala 2024, luku 1: Miltä tutkimusprosessin alkupää näyttää?.) Opinnäytetyön alkumetreillä pohdittiin, että opinnäytetyön aihe on tutkimuksen laajuudelta toteutettavissa, koska sen toteutus tapahtui Päijät-Hämeessä ja kahdessa sosiaali- ja terveysalan työyhteisössä

pienryhmiin kohdistuvalla tutkimuksella. Tutkimus määriteltiin laadulliseksi tutkimukseksi ja aineiston keruumenetelmiksi valittiin teemoitettu ryhmähaastattelu ja teemoitettu jälkikäteen lähetetty kyselylomake.

### **10.1 Laadullinen tutkimus**

Puusa ym. (2020, luku 2: Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet) ja Hakala (2024, luku 2: Onko opinnäytetyösi sittenkään laadullinen tutkimus?) korostavat laadullisen tutkimuksen tavoitteena olevan ilmiöiden syvällisen ymmärtämisen erityisesti ihmisten kokemusten ja merkitysten kautta. Opinnäytetyössä oli kyse laadullisesta tutkimuksesta. Siinä tutkittiin ihmisten heränneitä ajatuksia, näkemyksiä ja kokemuksia kahden erillisen pienryhmässä tapahtuneen pelikerran jälkeen. Puusan ym. (2020, luku 2: Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet) mukaan laadullisessa tutkimuksessa käytäntö, teoria ja empiirinen tutkimus kohtaavat ja tutkimusta tehtäessä on hyvä muistaa, että jokainen tutkija ymmärtää ja jäsentää asioita hieman eri tavalla. Opinnäytetyön tutkimuksessa kaksi opinnäytetyön tekijää mahdollistivat kahdenlaisen eri ymmärryksen ja jäsennyksen kohtaamisen. Haastateltavien määrää ei voida tarkalleen laadullisessa tutkimuksessa määritellä, koska se on aina tutkijansa harkinnanvarainen summa. Joskus yksi haastateltava riittää (case study) ja joskus kymmenen on liian vähän. (Hakala 2024, luku 2: Onko opinnäytetyösi sittenkään laadullinen tutkimus?.)

### **10.2 Aineiston keruu**

Teemahaastattelu on aineistonkeruumenetelmä, jossa yhdistyvät ennalta suunnitellut teemat, ja joustava keskusteluote (Di Cicco-Bloom & Crabtree 2006, Palosen & Kylmän 2022, 285 mukaan). Ennalta määritellyistä teemoista huolimatta teemahaastattelu mahdollistaa haastattelijan ja haastateltavan joustavan vuorovaikutuksen. Tämä jättää tilaa osallistujien omien näkemysten esiin tuomiseen. Haastattelijan tärkein rooli on onnistua keskustelun ohjaajana, noudattaa ja olla haastatteluhetkessä ammattilainen. (Palonen & Kylmä 2022, 285.) Opinnäytetyössä teemoitetun ryhmähaastattelun sekä teemoitetun kyselylomakkeen kysymykset olivat ennakkoon suunniteltuja, tutkimuskysymyksistä johdettuja kysymyksiä.

Puusa ym. (2020, luku 6: Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet) kirjoittavat, että laadullisessa tutkimuksessa käytetään eniten aineiston keräämisen erilaisia haastatteluita. Haastattelu onkin usein ainoa keino saada aineistoa ihmisten tulkinnoista ja kokemuksista tutkittavasta aiheesta (Alasuutari & Peltonen s.a., Puusan 2020 ym., luku 6: Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet, mukaan). Ryhmähaastattelusta käytetään myös nimeä ryhmäkeskustelu tai fokusryhmä. Ryhmähaastattelussa tärkeintä on se, miten osallistujat keskustelevat keskenään. Haastattelija ohjaa keskustelua, mutta antaa ryhmään osallistuvien jutella vapaasti. Haastattelijan tehtävä on kannustaa osallistujia kertomaan ajatuksiaan ja mielipiteitään ilman, että hän ohjaa tai johdattelee heitä tiettyyn suuntaan. Yleisesti ryhmähaastattelulla tarkoitetaan tiettyyn teemaan liittyviä 5–10 hengen haastatteluita. (Hyvärinen ym. 2017, luku 2: Haastattelun lajit, alaluku 4: Ryhmäkeskustelu.)

Opinnäytetyössä aineistonkeruumenetelmiksi valittiin teemoitettu ryhmähaastattelu (liite 1) ja jälkikäteen lähetettävä teemoitettu kyselylomake (liite 2). Teemoitettu ryhmähaastattelu valittiin sen joustavuuden ja syvällisen tiedonkeruun mahdollisuuksien vuoksi, kuten Palonen ja Kylmä (2022, 285) toteavat. Teemoitetun ryhmähaastattelun avulla haluttiin saada kerättyä tutkittavien kokemuksia, ajatuksia, tulkintoja ja näkemyksiä tutkittavasta aiheesta yksilöinä, sekä vuorovaikutuksessa ryhmässä, kuten Hakala (2024, luku 2: Onko opinnäytetyösi sittenkään laadullinen tutkimus) sekä Puusa ym. (2020, luku 2: Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet) korostavat. Toteutuneet ryhmäkoot 4 ja 5 henkilöä olivat juuri sopiva määrä teemoitettuun ryhmähaastatteluun, kuten Hyvärinen ym. (2017, luku 2: Haastattelun lajit, alaluku 4: Ryhmäkeskustelu) toteavat. Edellä mainittujen yksityiskohtien vuoksi toiseksi aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui teemoitettu ryhmähaastattelu ja toiseksi teemoitettu kyselylomake, jolla voitiin varmistaa tutkimuksen laatu ja luotettavuus. Tällä varmistettiin pelaajien pelitilanteen jälkeen heränneet ajatukset pedagogisesta pakopelistä, sen aiheesta ja mahdolliset haastattelun aikana ilmaisematta jääneet ajatukset ja näkemykset. Teemoitettu kyselylomake laadittiin Microsoft Formsilla sen reaaliaikaisen seurannan vuoksi (Microsoft 2023). Molemmissa aineistonkeruumenetelmissä käytettiin samoja teemoja.

### 10.2.1 Teemoitettu ryhmähaastattelu

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset johdettiin opinnäytetyön tavoitteesta, tarkoituksesta, tarpeesta ja lähtöolettamuksista. Teemoitetun ryhmähaastattelun kysymykset rakennettiin tutkimuskysymysten ympärille.

Ensimmäisen aiheen eli suvaitsevaisuuden ympärille valittiin teemoitetun ryhmähaastattelun kysymykset 1a, 2a, 3a, 3b, 6a (liite 1).

1. Pedagogisen pakopelin kokemukset
  - a. Millaisia ajatuksia ja tunteita teille heräsi pakopelin päähenkilöstä, tarinasta ja sen tilanteista?
2. Täsmätyökykyisyys ja mielenterveys
  - a. Miten uskot, että mielenterveyssyistä täsmätyökykyisyys vaikuttaa ihmisen työllistymiseen käytännössä?
3. Suvaitsevaisuuden vahvistaminen
  - a. Koetko, että pelin aikana tai sen jälkeen nousseet keskustelut vaikuttivat teidän asenteisiin tai näkemyksiinne mielenterveysasioista?
  - b. Miten selittäisitte suvaitsevaisuuden?
6. Pelillisuus ja vuorovaikutus
  - a. Miten pelillisuus (esim. tehtävien ratkaisu ja yhteistyö) vaikutti kokemukseenne aiheesta?

Edellä mainitut kysymykset valittiin, koska suvaitsevaisuuden lisääminen ja pelin vaikutukset mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan oleviin asenteisiin olivat keskiössä ajatellen ensimmäistä tutkimuskysymystä: Miten pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan työyhteisöissä? Sekä sen alakysymyksiä: Millaisia ajatuksia herää mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työskentelystä osana työyhteisöä? Miten pakopeli voi vahvistaa työyhteisöjen suvaitsevaisuutta? Pelillisuus ja sen kautta heränneiden ajatusten esiin tuominen, pelin herättämät tunteet, mielenterveyssyistä täsmätyökykyisyydestä ja suvaitsevaisuudesta keskustelu voivat tukea suoraan suvaitsevaisuuden lisääntymistä ja asenteiden muutosta.

Toisen aiheen eli osallisuuden ympärille valittiin seuraavat teemoitetun ryhmähaastattelun kysymykset 2b, 4a, 7a (liite 1).

## 2. Täsmätyökykyisyys ja mielenterveys

b. Voisitko itse toimia työyhteisössä mielenterveyssyistä täsmätyökyistä tukien? Millä tavoin?

## 4. Osallisuus ja toimijuus

a. Olisiko työyhteisössä voitu toimia toisin, että Tiina olisi kokenut olevansa osallisena työyhteisössä?

## 7. Ehdotukset ja kehitys

a. Jos saisitte kehittää pakopeliä edelleen, mitä muuttaisitte tai lisäisitte, jotta se tukisi paremmin mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta ja suvaitsevaisuutta?

Edellä mainitut kysymykset valittiin, koska ne käsittelivät osallisuuden kokemuksia ja toimijuutta, erityisesti sitä, kuinka pelin avulla ja työyhteisöissä voitiin parantaa ja vahvistaa osallisuutta ja tukea mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä. Kysymysvalinnoilla haluttiin saada vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen: Miten pedagoginen pakopeli vaikuttaa mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuuteen työyhteisöissä? Sekä sen alakysymyksiin: Miten pelaajat kokevat täsmätyökykyisten roolin ja osallisuuden pedagogisessa pakopelissä? Miten pelaajat tunnistavat osallisuuden elementit pelatessaan pakopeliä? Lisäksi kehitysehdotuksia koskeva kysymys tuki osallisuuden ja toimijuuden vahvistamista.

Kolmannen aiheen eli työyhteisön ympärille valittiin teemoitetun ryhmähaastattelun kysymykset 1b, 1c, 5a, 7a (liite 1).

## 1. Pedagogisen pakopelin kokemukset

b. Olisiko jotain voitu tehdä toisin? Millä tavoin ja miksi?

c. Mitä teidän työyhteisössänne olisi voitu tehdä tarinan kaltaisessa tilanteessa?

## 5. Työyhteisöjen hyötyminen pakopelistä

a. Miten arvioisitte pakopelin tarjoaman kokemustiedon hyödyllisyyttä työyhteisöille?

## 7. Ehdotukset ja kehitys

a. Jos saisitte kehittää pakopeliä edelleen, mitä muuttaisitte tai lisäisitte, jotta se tukisi paremmin mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta ja suvaitsevaisuutta?

Edellä mainitut kysymykset valittiin, koska ne käsittelivät työyhteisön kehittämistä ymmärryksen lisäämisen ja kokemustiedon saamisen kautta. Näillä kysymyksillä haluttiin saada vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen: Millä tavoin pedagoginen pakopeli voi tukea työyhteisöjen ymmärrystä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten tarpeista ja vahvuuksista? Sekä sen alakysymyksiin: Miten työyhteisöt hyötyvät pakopelin tarjoamasta kokemustiedosta ja käytännön harjoituksista? Kuinka pakopeli voi lisätä tietoisuutta ja ymmärrystä mielenterveyden haasteista työelämässä?

Opinnäytetyön tekijät olivat itse pelanneet pedagogista pakopeliä lokakuussa 2024 koepelin osalta Siivittämö-hankkeen tiloissa: toinen pelasi pakopeliä yhdessä Siivittämö-hankkeen opiskelijoiden kanssa ja toinen havainnoi peliä ulkopuolelta tehden muistiinpanoja pelin sisältöön, kuten aikatauluihin ja ohjeisiin liittyen. Näin saatiin käsitys pelin kulusta ennen varsinaisia pelikertoja. Tutkimuksen varsinaiset ryhmähaastattelut toteutuivat peliin valikoituneiden Päijät-Hämeen hyvinvointialueen sosiaali- ja terveysalan yksiköissä: kotihoidossa sekä Akuutti 24:ssä tammi- ja helmikuussa 2025. Haastatteluiden ajankohdat sovittiin tutkimusluvan saannin jälkeen tammikuussa 2025 sähköpostitse hyvinvointialueen vastuuhenkilöiden kautta. Näillä kahdella pelikerralla pelaajia oli yhteensä yhdeksän henkilöä. Opinnäytetyön tekijöiden rooli pedagogisen pakopelin aikana oli ohjata pelaajia ratkaisemaan pelin arvoitus antamalla vinkkejä pelaajien tarpeen mukaan. Teemoitetussa ryhmähaastattelussa opinnäytetyön tekijät esittivät yhteensä 11 kysymystä. Kaikki haastatteluun tarvittavat välineet muun muassa kysymyksien nauhoitus testattiin etukäteen laitteiden toimivuuden, ajankäytön ja kuuluvuuden varmistamiseksi.

### 10.2.2 Teemoitettu kyselylomake

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset johdettiin opinnäytetyön tavoitteesta, tarkoituksesta, tarpeesta ja lähtöolettamuksista. Teemoitetun kyselylomakkeen kysymykset rakennettiin tutkimuskysymysten ympärille.

Ensimmäisen aiheen eli suvaitsevaisuuden ympärille valittiin teemoitetun kyselylomakkeen kysymykset 1 ja 3 (liite 2).

1. Millaisia ajatuksia ja tunteita sinulle heräsi pakopelin päähenkilöstä ja tarinasta?

3. Tuntuuko sinusta, että pedagoginen pakopeli auttoi lisäämään suvaitsevaisuutta tai ymmärrystä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan? Jos kyllä, niin miten?

Kysymykset valittiin, koska ne liittyivät keskeisesti suvaitsevaisuuden lisäämiseen ja pelin mahdollisiin vaikutuksiin pelaajien asenteissa. Niiden kautta haluttiin saada vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: Miten pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan työyhteisöissä? Sekä sen alakysymyksiin: Millaisia ajatuksia herää mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työskentelystä osana työyhteisöä? Miten pakopeli voi vahvistaa työyhteisöjen suvaitsevaisuutta?

Toisen aiheen eli osallisuuden ympärille valittiin teemoitetun kyselylomakkeen kysymykset 2 ja 4 (liite 2).

2. Millaisia ajatuksia sinulle heräsi pelin aikana mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työskentelystä osana työyhteisöä? Entä pelin jälkeen?

4. Millaiset pakopelissä ilmenneet ratkaisut tai toimintatavat voisivat edistää mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta ja toimijuutta työyhteisöissä?

Kysymykset valittiin, koska ne liittyivät osallisuuden ja toimijuuden kokemukseen sekä siihen, miten peli ja työyhteisöt voivat tukea mielenterveyssyistä täs-

mätyökykyisiä. Kysymysten avulla haluttiin saada vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen: Miten pedagoginen pakopeli vaikuttaa mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuuteen työyhteisöissä? Sekä sen alakysymyksiin: Miten pelaajat kokevat täsmätyökykyisten roolin ja osallisuuden pedagogisessa pakopelissä? Miten pelaajat tunnistavat osallisuuden elementit pelatessaan pakopeliä?

Kolmannen aiheen eli työyhteisön ympärille valittiin teemoitetun kyselylomakkeen kysymykset 6 ja 7 (liite 2).

6. Tukivatko pedagogisen pakopelin tarina ja peliin liittyvät tehtävät keskustelua mielenterveyssyistä täsmätyökykyisistä?

7. Jos saisit kehittää pedagogista pakopeliä, mitä muuttaisit tai lisäisit, jotta pakopeli tukisi paremmin mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta ja lisäisi suvaitsevaisuutta heitä kohtaan työyhteisöissä?

Kysymykset valittiin, koska pelin kautta haluttiin kokemustietoa, joka voi tukea työyhteisöjen kehittämistä, käytäntöjen parantamista sekä osallisuuden ja suvaitsevaisuuden edistämistä ymmärryksen lisäämisen avulla. Niiden avulla haluttiin saada vastauksia kolmanteen tutkimuskysymykseen: Millä tavoin pedagoginen pakopeli voi tukea työyhteisöjen ymmärrystä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten tarpeista ja vahvuuksista? Sekä sen alakysymyksiin: Miten työyhteisöt hyötyvät pakopelin tarjoamasta kokemustiedosta ja käytännön harjoituksista? Kuinka pakopeli voi lisätä tietoisuutta ja ymmärrystä mielenterveyden haasteista työelämässä?

Teemoitettu kyselylomake toteutettiin lähettämällä se pelaajille teemoitetun ryhmähaastattelun jälkeen sähköisellä Microsoft Forms -kyselyllä. Vastausaikaa heillä oli kaksi viikkoa, lisäksi tarvittaessa lähetettiin muistutusviesti vastata kyselyyn. Lomakkeessa oli seitsemän kysymystä. Vastauksia saatiin molemmista ryhmistä kuudelta yhdeksältä tutkittavalta. Kyselylomaketta testattiin etukäteen lähettämällä sitä opinnäytetyön tekijöiden välillä ja tämän pohjalta kyselylomaketta muokattiin teknisiltä osa-alueilta toimivammaksi.

### 10.3 Aineiston analyysi

Hakalan (2024) ja Puusan ym. (2020) mukaan laadullisen tutkimuksen analyysissä keskeisiä menetelmiä ovat teemoittelu ja ryhmittely. Hakalan (2024, luku 4: Laadullisen tutkimuksen erityistapauksia, alaluku: Sisällön analyysi) mukaan analyysin tavoitteena on tunnistaa ja kuvata aineistosta nousevia merkityksiä, mikä edellyttää aineiston läpikäyntiä useaan kertaan. Teemoittelu auttaa tutkijaa jäsentämään aineistoa ja syventämään sen ymmärrystä, sillä tutkijan on palattava aineistoon tarkentaakseen havaintojaan. Lisäksi ryhmittely mahdollistaa aineiston järjestämisen siten, että se tukee tutkimuskysymyksiin vastaamista. (Puusa ym. 2020, luku 4: Laadullisen aineiston analyysi.)

Sisällönanalyysi on menetelmä, jolla jäsennetään tekstimuotoista aineistoa, kuten litteroituja haastatteluja. Siinä tavoitteena on tunnistaa aineiston keskeiset merkitykset, erot ja yhtäläisyydet sekä kuvata ne tiiviisti ilman tiedon menetyksiä. Sisällönanalyysiä voidaan tehdä teoriaohjaavasti, teoria- tai aineistolähtöisesti. (Leinonen 2018.) Samoja aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheita kuvaavat Tuomi ja Sarajärvi (2018) joiden mukaan ensin pitää päättää, mikä kerätyssä aineistossa kiinnostaa. Tämän jälkeen aineisto käydään läpi ja merkitään kiinnostusten mukaan. Turha tutkimukseen kuulumaton materiaali jätetään pois ja kerätyt asiat kootaan. Kolmantena aineisto luokitellaan tai teemoitetaan ja viimeisenä on yhteenvedon kirjoittaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4: Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi.)

Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Haastattelut kuunneltiin kokonaisuudessaan läpi useaan kertaan. Nauhoitettua haastattelumateriaalia kertyi kahdesta ryhmästä ja yhdeksän henkilön osalta hieman alle tunnin verran (57,44min). Litteroitua haastattelumateriaalia kertyi 24 sivua. Litteroituun materiaalin tutustuttiin lukemalla sitä läpi huolellisesti. Materiaali, joka ei kuulunut tutkimukseen jätettiin pois. Tekstistä etsittiin haastattelun pääteemoihin liittyviä alkuperäisilmauksia, jotka alleviivattiin värikoodein. Lisäksi huomioitiin ja alleviivattiin tutkimuksen ulkopuolisia havaintoja koskien pedagogisen pakopelin teknistä ja käytännön kehittämistä, mistä veimme tietoa tilaajalle 11.4.2025. Alkuperäisilmauksista saatiin pelkistettyjä ilmauksia, joista muodostettiin alakategorioita. Alakategorioista muodostettiin

neljä yläkategoriaa suvaitsevaisuuden lisääminen, osallisuuden vahvistaminen, työyhteisön kehittäminen suvaitsevaisemmaksi ja vuorovaikutteinen oppiminen. Nämä kaksi viimeisintä yhdistimme, koska ne liittyivät yhteen yläkategoriaan työyhteisön kehittäminen. Liitteessä 3 on esitetty esimerkkitaulukko, jossa näkyvät alkuperäisilmaus, pelkistetty ilmaus sekä ala- ja yläkategoriarajako. Taulukoinnissa otettiin huomioon myös jälkikäteen lähetetystä kyselylomakkeesta nousseet vastaukset. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin teemoitetun ryhmähaastattelun teemoja vastaaviksi.

## 11 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimustulokset teemoittain: suvaitsevaisuuden lisääminen, osallisuuden vahvistaminen ja työyhteisön kehittäminen. Tuloksissa on hyödynnetty suoria lainauksia ja pelkistettyjä ilmauksia teemoitetusta ryhmähaastattelusta (R) ja kyselylomakkeesta (K).

### 11.1 Suvaitsevaisuuden lisääminen

Tuloksista nousi esille, että haastateltavat kokivat oman työyhteisönsä suvaitsevaisiksi, jossa henkilökohtaiset haasteet tai mielenterveysongelmat eivät ole ongelma, kunhan työtehtävät hoituvat. Heidän työyhteisössään mielenterveysongelmia ei nähty haasteina, kunhan työt tehdään sovitusti. Työkaverin kevennettyyn työhön siirtyminen ei muuta työkaverin suhtautumista.

*“Ja kyllä mä ainakin koen, että tää meidän työporukka on mun mielestä aika sillai suvaitsevainen, että kyllä siellä jokainen omia juttujaan puhuu.” (R).*

*“Tavallaan ei se ole mikään ongelma, jos jollain on niitä henkilökohtaisia ongelmia, mutta jos hän pystyy niinku sen työnsä suorittaa.” (R).*

*“Mutta ei siihen arvostukseen vaikuta, että jos vaikka X-henkilö nyt joutuisi jäämään kevennettyyn työhön ja sä jäisit sitten puhelinta tekemään pelkätään. Ni ei se siihen vaikuttais, että miten minä suhun suhtaudun.” (R).*

Haastateltavat ihmettelivät, miksi itsestäänselvyydet eivät toteudu pelin tarinassa kuvatulla tavalla, kun tarinan päähenkilö ei ole tavoittanut puhelimella ketään työpaikalta. Haastateltavat pohtivat tätä asiaa oman työyhteisönsä kautta. Haastateltavat tiedostivat osa-aikatyön ja yksilöllisesti räätälöityjen tehtävien mahdollisuudet mielenterveysystistä täsmätyökykyisille sekä heidän suuren määränsä työelämässä nykyään.

*“Varmaan jonkun pitäisi vastata puhelimeen, jos toinen soittaa.”* (R).

*“Niin, mutta kun se oli soittamassa sitä, että hän on sairauslomalla.”* (R).

*“No tietysti ihmeellistä, jos ei saatu työpaikasta ketään kiinni.”* (R).

*“Me oltas varmaan oltu tällai kyllä paikalla. Jos ei joku heistä ilmesty paikalle, niin meillä on täällä kyllä aina joku, joka kyllä katsoo, että ihminen ei jää teille tietymättömille.”* (R).

*”Kyllä se tavalla tai toisella selvitetään, että missä joku on. Jos sitä ei näy ja kuulu.”*

*“Mulla kun on pitkä työura takana, niin ajattelen vuosikymmeniä taaksepäin, niin ehkä semmoiset on ollut sairauseläkkeellä. Tänä päivänä ne työllistetään sen takia, kun on näitä mahdollisuuksia tehdä osa-aikaa. On työelämässä.”* (R).

*“Mielestäni kaikille pitäisi tarjota mahdollisuus räätälöityyn työhön, jos se edistää/parantaa kykyä pysyä osana yhteiskuntaa.”* (K).

*“Mä ajattelen, että heitä on tällä hetkellä työelämässä paljon. Hänen tarinansa ei ole mulle ollut yllätys.”* (R).

Haastateltavat pohtivat, että mielenterveysongelmia hävetään yhä ja niillä saattaa olla vaikutusta yksilöstä luotuun mielikuvaan ja asenteisiin.

*“Tuntuu pahalta, että nykyaikana mielenterveysongelmia hävetään ja, että niiden annetaan vaikuttaa mielikuvaan ihmisestä. Mielenterveysongelmia on ihmisillä nykyään paljon ja itse en koe niitä ongelmana.”* (K).

Haastateltavien kesken heräsi keskustelua ihmiselle itselleen tärkeiden asioiden sanoittamisesta työyhteisössä, mikä on tärkeä osa avoimuutta ja sitä kautta suvaitsevaisuuden vahvistamista ja lisäämistä. Suvaitsevaisuus nähtiin asenteena, joka on ihmisen itsensä rakentamaa ja tulee jostain syvemmältä.

*“Mä mietin itse sitä, että olisiko tilanne toinen, jos hän olisi saanut sanoitettua siellä työyhteisössä, että hei, mulle kaikki kaikessa oleva eläin on kuollut. Mä ymmärtäisin ihan, että saa kiinni siitä, että se elämä loppuu.”* (R).

*”Suvaitsevaisuus on mun mielestä asennekysymys. Jokainen tavallaan omalla rakentaa sen. Se on vaikea mun mielestä. Voihan joihinkin asenteisiin aina vaikuttaa, mutta kyllä se tulee jostain syvemmälle.”* (R).

Pakopelin pelaaminen herätti haastateltavien ajatuksia siitä, kuinka pelko, häpeä ja asenteet vaikuttavat siihen, uskaltaako mielenterveysasioista puhua avoimesti. Myös työpaikan menettämisen pelko nähtiin tekijänä, joka voi estää näistä asioista keskustelemista.

*“Tavallaan se pelko siitä, että ei pysty ihan kuitenkaan kertomaan, mistä kaikesta kärsii ja häpeilee niinku sitä ni. Ja pelkää asenteita.”* ”Ja onko töitä.” (R).

*“Mua itteeni pohditutti tossa toi, että hän mieltii, onko työpaikkaa, eli se työpaikka on kuitenkin arvokas.”* (R).

Haastateltavat miettivät voiko työyhteisössä olla joku, joka rohkeasti ja sopivassa hetkessä kysyisi kuulumisia. He pohtivat myös sitä, että ollaan inhimillisesti liian uppoutuneita omaan työhön, ettei ehditä kysymään työkaverin kuulumisia tai pysähtymään työkaverin asioiden äärelle.

*“Tietysti olisiko siellä työyhteisössä kukaan ollut sellainen, kuka siltä olisi voinut kysyä. Tietysti sillä oli se Kaija, mikä oli vähän läheisempi, mutta että onko sekään siitä kysynyt kunnolla koskaan, että hei miten menee?” (R).*

*“Tavallaan se rohkeus kysyä sopivassa hetkessä, että onks kaikki okei.” (R).*

*“Sitten tietenkin ollaan uppoutuneita myös työhön, että välillä sitä vaan todetaan jälkeinpäin, että hei, olihan ne merkit ilmassa ja ollaan ihmisiä, ei ehditä kyetä pystytää siinä hetkessä pysähtymään siihen.” (R).*

Lisäksi haastateltavat keskustelivat siitä, kuinka eri työkavereille ollaan valmiita puhumaan eri tavoin: toisille jaetaan henkilökohtaisia asioita, kun taas toisten kanssa keskustelu rajoittuu työasioihin.

*”Niin ja ihmiset on meidän yhteisössä on niin erilaisia persoonia, että on henkilöitä, joille ei keskustella niin ku suurin piirtein kuin sen hetken työtehtävästä tai näin pois päin. Ettei lähtökohtaisesti edes mieleen keskustella edes mistään vapaa-ajan vietosta.” (R)*

Haastateltavat kokivat tärkeäksi, että työyhteisössä on tilaa ja aikaa kuulumisten vaihtamiselle myös kiireisinä päivinä. He pohtivat myös, voisiko ihmisiä kohdata ja lähestyä lempeämmin.

*”Kun toisella on huono päivä, niin me annetaan tilaa ja pystytään tukemaan ja vaikka kuinka haluaisin vetää satasella, niin välillä voi mennä kuuttakymppiä.” (R).*

*“Ei saa sanoa mitenkään töksäyttäen, jos pitäisi olla sellainen lempeä lähestyminen.” (R).*

Haastateltavien mukaan muistutuksena siitä, että jokaisella voi olla elämässään asioita, joista muut eivät ole tietoisia.

*”Kyllä, ehkä nimenomaan sellainen muistutus siitä, että mitä vaan voi kenellä vaan olla.”(R)*

*”Kyllä antaa aihetta pohtia, jos kohtaa vastaavanlaisen tilanteen.” (K).*

*”Herätti ainakin ajatuksia. Ihmiset näyttävät itsestään vain mitä haluavat. Koskaan ei voi tietää mitä kaikkea ihmisellä on elämässään meneillään.” (K).*

## **11.2 Osallisuuden vahvistaminen**

Haastateltavia suretti pelin kokemusten kautta, että tarinan päähenkilö oli yksinäinen eikä voinut puhua mielenterveyden haasteistaan pelon, häpeän ja asenteiden vuoksi. Tämä näkemys korostaa, kuinka tärkeää työyhteisöissä on tulla kuulluksi, saada tukea ja kokea olevansa osallinen. Tavallaan tarinan päähenkilö jäi yksin mielenterveyden haasteidensa kanssa pelon, häpeän ja ennakkoluulojen vuoksi, mikä kuvastaa ulkopuolisena olemista eli osallisuuden vastakohtaa osattomuutta.

*”Mun mielestä se on vähän surullista, että sillä ei ole ketään, kenelle se voisi puhua.” (R).*

*”Niin tavallaan se pelko siitä, että ei pysty ihan kukaan kertomaan, mistä kaikesta kärsii ja häpeilee niinku sitä ni. Ja pelkää asenteita.” (R).*

Haastateltavat toivat esiin, että pelissä päähenkilölle osallisuus työyhteisössä, työkaverit ja työ olivat tärkeitä, ja he pohtivat pelin päähenkilön tarinan kautta, kuinka työ luo päivärutiinin ja kannattelee ihmistä.

*”Mua itteeni pohditutti tossa toi, että hän mieltii onko työpaikkaa, eli se työpaikka on kuitenkin arvokas.” (R)*

*”Jos on vaan halu olla töissä, niin mä näen, että se on asia mikä myös kannattelee. Luo sulle päivärutmin ja tietyt asiat.” (R)*

*”Niin työkaverit oli sille tärkeitä. Työyhteisö.” (R).*

Haastateltavat näkivät pakopelin tarinan päähenkilön ahdistuneena ja yksinäisenä, kuten moni muukin mielenterveysongelmista kärsivä työelämässä saattaa olla. Pelin kautta pelaajat pystyivät refleктоimaan työyhteisönsä suvaitsevaisuutta ja täsmätyökykyisten roolia ja osallisuutta erityisesti valvonnan, huolenpidon ja yhteisöllisyyden näkökulmasta, korostaen vastuunottoa ja sitä, ettei ketään jätetä yksin.

*“Niin liian yksinäinen...” ja “Yksinäisiä ja ahdistuneita” (R).*

*“Mutta mikä siihen on sitten ajanut, että vetäytyy sieltä muista aktiivisesti.” (R).*

*“Eikä tarvitse edes olla niinkään pitkään pois, että huomataan, että ei ilmaantunut palaveriin. Se huomataan aika nopeasti, että hei, onko se nukkunut pommiin tai missä se on...” (R).*

*”Jos ei joku heistä ilmesty paikalle, niin meillä on täällä kyllä aina joku, joka kyllä katsoo, että ihminen ei jää tielle tietämättömille.” (R).*

*“Pelin avulla työyhteisö voi tunnistaa omia asenteita ja yksikön mahdollisuuksia täsmätyökykyisen työpaikkana...” (K).*

*“Se ettei ketään jätettäisi ulkopuoliseksi.” (K).*

*“Jos työyhteisössä, uskaltaisi/pystyisi kertomaan edes jotain itsestään, olisi varmasti helpompi sopeutua joukkoon.” (K).*

Haastateltavat tunnistivat osallisuuden elementtejä, kuten ihmisen osallisuutta elämäänsä, mahdollisuutta vaikuttaa elämäänsä sekä sen merkityksellisyyteen ja yhteiskuntaan (Isola ym. 2017, 30, Nordlingin & Rissasen 2020, 29 mukaan) ihmetellen, miksi tarinan päähenkilö ei saanut tukea työpaikalta sairastuttuaan, ja harmittelivat, että hänen ainoa tärkeä asia elämässään oli kissa.

*“No tietysti ihmeellistä, jos ei saatu työpaikasta ketään kiinni.” (R).*

*“Hän on aika sivussa työyhteisössä.” (R).*

*“Vähän harmi, ettei sillä ole muuta kuin se kissa ollut.” (R).*

*“Ja joille se lemmikki on vaan se ainoa ilo elämässä.” (R).*

He pohtivat, mikä oli ajanut tarinan päähenkilön Tiinan syrjäytymään yhteiskunnasta. Pelaajat miettivät, että päähenkilölle osallisuus työyhteisössä oli niin tärkeää, ettei hän uskaltanut kertoa mielenterveysongelmistaan häpeän ja stigman pelossa.

*“Mutta onko se itse tavallaan halunnut sit syrjäytyäkin vai vetäytyä pois yhteiskunnan muista.” (R).*

*“Niin sen takia hän ei ehkä halua olla osallisena, kauhean osallinen työyhteisössä, kun hän ajattelee, että hänen kaikki puolet niinku paljastuu. Se on ehkä semmoinen tietoinen valinta. Se pelkää sitä häpeetä.” (R).*

*”Ja semmonen hirveä häpeähän sillä on tai koko ajan jotenkin, että se jää kiinni tavallaan siitä, että hän onkin jotenkin psyykkisesti sairas ja tuottaa pettymyksen vaan muille ja saa kenkää.” (R).*

He pohtivat myös, onko työyhteisössä otettu huomioon kaikkien kuulluksi tuleminen ja turvallisuus. Toisaalta taas tilan antaminen tarvittaessa koettiin tärkeäksi, ettei ajeta työkaveria nurkkaan. Vastauksissa nousi esiin muiden työkavereiden, ystävien ja harrastusten merkitys sekä suvaitsevaisuuden ja yhteisöllisyyden tärkeys.

*“Jotenkin semmoisen turvallisen ilmapiirin luominen työyhteisössä, semmoinen turvallisuuden tunne siitä, että ne asiat on otettu huomioon. Kaikki tulee jotenkin kuulluksi ja...” (R).*

*”Et sä voi väkisin ketään pakottaa puhumaan, koska sekin taas ajaa toisen nurkkaan. Kyllä. Se voi sulkeutua. Ei sekään ole hyvä, että liikaa sitten tuputtaa sitä. Jokaiselle täytyisi antaa tilaa.” (R).*

*”Työkaverit olisi voinut ottaa vähän puheeksi ja kysellä vähän enemmän häneltä. Ja ottaa huomioon.” (R).*

*”Kyseisen henkilön kanssa keskustelu, jos avoimesti keskusteltaisiin työyhteisössä. Toki hänen ehdoillaan. - Tuki työkavereilta, ystäväpalvelut, harrastukset, tms, jotta olisi muitakin sosiaalisia kontakteja, kun työpaikka.” (K).*

*”Suvaitsevaisuus ja yhteisöllisyys.” (K).*

### **11.3 Työyhteisön kehittäminen**

Pelaajat esittivät ajatuksen, että työyhteisössä työvauhtia voidaan tarvittaessa hidastaa, jotta työkaveria voidaan tukea olemalla läsnä ja vaihtamalla kuulumisia. Työyhteisössä tulee olla tilaa kaikille. He pohtivat, ettei mielenterveysdiagnoosi tai diagnoosit ylipäättänsä saa vaikuttaa työpanokseen, kunhan työt tulevat tehtyä. Kevennettyä työtä tekeviin työkavereihin tulee suhtautua arvostavasti.

*”No just olla läsnä ja kysyä kuulumisia.” (R).*

*”Kyllä mä väitän, että se vaan, että kyllä me nähdään työyhteisössä, kun toisella on huono päivä, niin me annetaan tilaa ja pystytään tukemaan ja vaikka kuinka haluaisin vetää satasella, niin välillä voi mennä kuuttakymppiä.” (R).*

*”Tavallaan se edellytys on, että sä pystyt tekee sen duunis, mut se, että ei sil oo mitään väliä mitä diagnooseja sulla on siel takana. Kun sä vaan suoriudut siitä.” (R). Johon toinen haastateltava kommentoi: ”Niin ihan sama onko se olkapää vai...” (R) ja aloittaja vastaa ”Niin joo, joo. Just näin. Kuka tahansa meistä niinku oikeesti voi sairastua psyykkisesti...” (R).*

Pelaajat kokivat, että mielenterveysongelmat eivät saa estää työkavereiden arvostamista.

*”Mutta ei siihen arvostukseen vaikuta, että jos vaikka X nyt joutuisi jäämään kevennettyyn työhön ja sä jäisit sitten puhelinta tekemään pelkästään...”* (R).

Pedagoginen pakopeli herätti haastateltavat miettimään, kuinka huolehtia itsensä lisäksi myös työkavereista ja olla kiinnostunut työkaverin asioista työyhteisössä. Myötäelävä asenne saattaa helpottaa häpeän tunnetta mielenterveyshaasteiden kanssa kamppailevan kohdalla.

*”Jos ihmiset on vilpittömästi kiinnostuneita, niin hänen on varmasti sitten helpompaa sanoa siitä...”* (R).

*”Ehkä sitä häpeää poistaa, jos se asenne on semmonen myötäelävä siellä työpaikassa. Että ei tää ollut mitenkään semmonen maailmanloppu. Ja ei ne vihaa mua. Enkä mä saanut kenkää.”* ”Niin.” (R).

Pedagogisesta pakopelistä voisi kyselylomakkeeseen vastanneiden pelaajien vastauksien mukaan siirtää työyhteisöön avoimuuden ja asioiden sanoittamisen lisäksi toisten arvostamista ja kunnioittamista.

*”Avoimuutta ja asioiden sanoittamista.”* (K).

*”Toisten arvostaminen ja kunnioittaminen.”* (K).

Pelaajat kokivat työntekijöiden menemisistä sekä poissaoloista ilmoittamisen molemminpuoliseksi velvollisuudeksi. Pedagoginen pakopeli auttoi pelaajia tarkastelemaan aihetta eri näkökulmista ja helpotti raskaaksi koetun aiheen käsittelyä. Peli avasi ajatuksia siitä, että joku voi miettiä asioita tarinan päähenkilön tavalla. Vilpitön kiinnostus työkaverin hyvinvointiin voi madaltaa kynnystä puhua mielenterveysasioista työyhteisössä.

*”Tai tietysti jokainen saa itse kertoa omista asioistaan sen verran, mitä haluaa, mutta kuitenkin ehkä molemminpuolinen velvollisuus ilmoitella itsestään. Velvollisuus on ehkä tyhmä sana, mutta sillai niinku että sitten ei tule yllätyksiä.”* (R)

*”Kyllä varmaan ihan hyvä sellainen herätys olisi, että...”* (R).

*”Raskaasta aiheesta tietysti juurikin.”* (R).

Pelaajat kokivat, että peli voi edistää myötäelävän asenteen lisäämistä, mikä helpottaisi mielenterveysongelmista puhumista työyhteisössä. Jälkikäteen lähetetyn kyselyn yhteen suljettuun kysymykseen (Kyllä tai Ei) vastanneet, yhteensä 6/9 vastaajaa, olivat sitä mieltä, että pedagogisen pakopelin tarina ja peliin liittyvät tehtävät tukivat keskustelua mielenterveyssyistä täsmätyökykyisistä.

*”Niin on ehkä helpompi lähestyä asiaa tätä kautta”,* johon toinen haastateltava vastasi: *”Niin, että oikeasti joku voi miettii asioita tällä tavalla.”* (R).

Keskustelussa nousi esille, että mielenterveysongelmista kertominen voi yhä leimata työnhaussa, ja tietyt piirteet saattavat paljastaa haasteita. Pelaajat pohtivat, voiko työhistorian aukko tai työnhaun aikana esiin tuleva mielenterveysongelma vaikuttaa negatiivisesti työpaikan saantiin, vaikka avoimuus asiasta nähtiin hyvänä. Tämä keskustelu sai haastateltavat miettimään ryhmässä mielenterveyden haasteista työelämässä.

*”Kyllä minä väitän, että se on leima.”* (R).

*”Niin ja sitten joku varmaan usein osaa ajatella, että sen tietyt piirteet korostuu ja tietty semmonen. Et onko tolla jotakin mielenterveysongelmia?”* (R).

*”Voisin kuvitella, että jos siinä on kaks tavallaan yhtä pätevää ja jos työnantaja vaan tietää, että on se vain tämmöinen, niin kyl se valitsee sen toisen valitettavasti.”* ja *”Niin kyl se vaikuttaa varmasti siis niinku negatiivisesti.”* (R).

*“Niin ja vaikka se ei ne diagnoosit ei sit kuulu työpaikalle. Tai työhaastatteluun, mutta kyllähän se on vähän sellai, että miksi sä et ole ollut viiteen vuoteen töissä.” (R).*

*“Kyllä mä pohdin siinä kohtaa, kun mä luen sitä hakemusta, että loppupeleissä on avointa se, että sä kerrot siitä propsit.” (R).*

Toisaalta he näkivät avoimuuden tärkeänä, mutta ymmärsivät myös, ettei ketään voi pakottaa puhumaan asiasta tai kannatella työpaikalla.

*“Meidän työssä ei ehkä voi olla semmonen aika akuutti asia. Meidän työssä ei voi kannatella tavallaan sitä toista.” ja ”Se edellyttää sen, että hän tavallaan kykenee siihen työhön.” (R).*

*”Niin ja onhan se silleen, että jokainenhan kertoo just sen verran, kun haluaa kertoa.” (R).*

*“Mutta sitten taas sellainen, että kuka vetäytyy sinne pois. Et sä voi väkisin ketään pakoittaa puhumaan, koska sekin taas ajaa toisen nurkkaan.” (R).*

Peli herätti ajatuksia oman työyhteisön suhtautumisesta mielenterveysongelmiin. Pelaajat pohtivat, että työssä on tärkeää saada työt tehtyä, mutta samalla muistutettiin, ettei ketään pidä tuomita tuntematta hänen taustaansa. Esille nousi myös työnkierron ja korvaavien työtehtävien mahdollisuus mielenterveyshaasteita kokeville. Lisäksi keskusteltiin häpeän pelosta sen kautta, että psyykkisen sairauden paljastuminen voi johtaa vetäytymiseen työyhteisöstä. Peli kannusti miettimään avoimuuden merkitystä, asioiden sanoittamista ja oman toiminnan vaikutuksia työyhteisössä.

*“Ja meillähän haetaan sitten sitä korvaavaa työtä. Jos katsotaan, että esimerkiksi on liian stressaava työympäristö tai fyysiset rajoitteet. Ihan yhtä lailla jos sulla olkapää on paskana niin ethän sä voi meillä tehdä sitä potilastyötä. Ihan*

*yhtä lailla sitä pitää miettiä, että voiko sitä työtä keventää jossakin muualla.”*  
(R).

*”Kyllä, myös se, että se on sellainen hyvä muistutus siitä, että sä et voi ikinä tietää, mitä sun työkaverilla on meneillään jos hän ei puhu. Ja niin kuin se, ettei pitäisi tuomita ketään tavallaan, jos et sä tiedä.”* (R).

*”Niin sen takia hän ei ehkä halua olla osallisena kauhean osallinen työyhteisössä, kun hän ajattelee, että hänen kaikki puolet niinku paljastuu.”* (R).

*”Peli herättää miettimään omaa toimintaa työyhteisössä, että kaikkien olisi hyvä tulla töihin. Kuulumisten kyseleminen ja työkaverin tunteminen on arvokasta.”* (K).

*”Voisi kysyä aktiivisemmin kuulumisia ja kiinnittää huomiota, ettei ketään työyhteisössä jätettäisi ulkopuoliseksi.”* (K).

*”Avoimuudesta olisi hyötyä työyhteisössä. Työyhteisön olisi helpompi ymmärtää ja tukea, jos tietäisi miten asiat on.”* (K).

## **12 TUTKIMUSEETTISET KYSYMYKSET**

Tutkimuseettisyys on keskeinen osa luotettavaa ja vastuullista tutkimustyötä. Se tarkoittaa sitoutumista rehellisyyteen, läpinäkyvyyteen ja objektiivisuuteen kaikissa tutkimuksen vaiheissa mukaan lukien tutkimuskysymysten muotoilu, aineiston kerääminen, analysointi sekä tulosten raportointi. Eurooppalaisen tutkimusetiikan ohjeistuksen mukaan tutkimuksen tavoitteena on edistää tietoa yhteiskunnan ja tieteen hyväksi, mikä edellyttää, että tutkimus toteutetaan riippumattomasti poliittisista, taloudellisista tai ideologisista agendoista. (Allea 2023, 3.)

Tutkimuskysymykset ovat ratkaisevassa roolissa, sillä ne määrittelevät tutkimuksen suunnan ja lähestymistavan. Hyvien tutkimuskysymysten tulisi olla selkeitä, merkityksellisiä ja eettisesti perusteltuja. Tämä tarkoittaa, että tutkijan

on otettava huomioon mahdolliset vaikutukset tutkimuksen kohteisiin, oli kyseessä sitten ihmiset, eläimet tai ympäristö. (Allea 2023, 7.)

Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset ovat linjassa tutkimuseettisten periaatteiden kanssa. Opinnäytetyössä pyrittiin tuottamaan hyödyllistä ja yhteiskunnallisesti merkittävää tietoa mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuudesta ja suvaitsevaisuuden lisäämisestä työyhteisöissä. Tutkimuskysymykset ovat selkeitä ja merkityksellisiä ja ne ohjasivat tutkimusta kohti tavoitetta ja tarkoitusta. Aineistonkeruun toteutus suunniteltiin eettisesti turvallisesti: osallistujien anonymiteetti säilyy eikä heidän henkilökohtaiseen taustaansa puututa, mikä varmistaa kaikkien osallisuuden ilman syrjintää. Lisäksi tutkimusasetelma on riippumaton ja sen tavoitteena oli herättää keskustelua sekä tuottaa ymmärrystä ilman poliittisia, ideologisia tai taloudellisia vaikuttimia. Näin opinnäytetyö noudattaa tutkimuseettisiä vaatimuksia tuottaessaan uutta tietoa, joka voi edistää asenteiden muutosta ja suvaitsevaisuuden lisääntymistä sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä. Kokonaisuutena työ on eettisesti perusteltu, yhteiskunnallisesti tärkeä ja vastuullisesti toteutettu.

Opinnäytetyön tiedote ja tietosuojailmoitus lähetettiin 23.10.2024 Akuutti24:n ja kotihoidon esihenkilöille. Lähetetyissä opinnäytetyön tiedotteessa ja tietosuojailmoituksessa opinnäytetyön suunniteltu nimi oli ”Pedagogisen pakopelin hyödyntäminen mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten suvaitsevaisuuden lisäämiseksi sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä.” Ohjaavan opettajan kanssa käydyn keskustelun myötä loppuvuodesta 2024 opinnäytetyön nimi muutettiin ”Suvaitsevaisuuden lisääminen mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan sosiaali- ja terveysalalla pedagogisen pakopelin avulla”. Opinnäytetyön nimen muuttaminen ei vaikuttanut millään lailla opinnäytetyön aiheeseen vaan se käsitteli edelleen suvaitsevaisuuden lisäämistä pedagogisen pakopelin avulla. Nimi oli vaan muotoiltu eri tavalla. 20.12.2024 Päijät-Hämeen hyvinvointialueen kirjaamoon lähetetyssä tutkimuslupahakemuksessa liitteenä oli opinnäytetyön uusi päivitetty nimi. Päijät-Hämeen hyvinvointialueelta 9.1.2025 saapuneessa viranhaltijapäätöksessä, jossa tutkimuslupa myönnettiin, sekä sitä koskevassa 16.1.2025 päivätyssä myönteisessä tutkimusluvan

muutoksessa oli päivitetty opinnäytetyön nimi. Suostumuksessa henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen, joka tutkittavilta kerättiin ennen pakopeliä, teemoitettua ryhmähaastattelua ja teemoitettua kyselylomaketta löytyy myös päivitetty opinnäytetyön nimi.

## **13 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET**

### **13.1 Suvaitsevaisuuden lisääminen**

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että pakopeli on tehokas väline suvaitsevaisuuden lisäämisessä työyhteisöissä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan. Pakopeli herätti ajatuksia mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työskentelystä osana työyhteisöä samalla vahvistaen työyhteisöjen suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan. Suvaitsevaisuus tarkoittaa periaatetta, jossa erilaiset ajatukset ja elämäntavat sallitaan, elleivät ne vahingoita muita. Se luo pohjan pluralismille, joka korostaa monimuotoisuutta ja yhteiskunnan hyötymistä siitä. (George Mason University 2024.) Pelin herättämä keskustelu työyhteisön avoimuudesta ja empatian merkityksestä osoitti, kuinka suvaitsevaisuus ja pluralismi voivat tukea työyhteisöiden ilmapii-riä tehden niistä myötätuntoisempia.

Pedagoginen pakopeli auttoi tunnistamaan ennakkoluuloja, lisäsi tietoisuutta ja auttoi ymmärtämään, että mielenterveyden haasteet eivät aina ole näkyviä, mutta voivat silti vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin ja suoriutumiseen. Pakopelin pelaaminen lisäsi ymmärrystä siitä, kuinka vaikeaa henkilökohtaisista mielenterveysasioista kertominen voi olla työpaikalla pelon ja häpeän vuoksi. Pakopeli herätti keskustelua työyhteisön avoimuudesta ja korosti empatian ja välittämisen merkitystä. Peli loi mahdollisuuden keskustella matalalla kynnyksellä mielenterveysasioista ja tuki avoimempaa keskustelua työyhteisöissä. Pakopelin kaltainen kokemus tarjosi turvallisen ja osallisuutta tukevan tavan käsitellä mielenterveyteen liittyviä haasteita. Pakopeli ja teemoitetun ryhmähaastattelun kysymykset sekä keskustelu herättivät ajatuksia siitä, kuinka tärkeää on kysyä kuulumisia ja osoittaa kiinnostusta työkavereiden hyvinvointia kohtaan. Kuulumisten kysely taasen voi lisätä empatiaa, avoimuutta ja tehdä vuorovaikutuksesta myötätuntoisempaa, mikä osaltaan voi lisätä suvaitsevai-

suutta ja osallisuutta. Tämä voi mahdollistaa työympäristön, jossa ihmiset voivat kokea itsensä hyväksytyiksi ja ymmärretyiksi ja uskaltavat puhua mielenterveyden haasteistaan ilman leimaantumisen pelkoa. Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että suvaitsevaisuus on ihmisen sisäisestä arvo maailmasta kumpuava syvälinen ja henkilökohtainen asenne. Pakopelin avulla vuorovaikutus muuttui empaattisemmaksi ja myötätuntoisemmaksi, mikä lisäsi suvaitsevaisuutta työyhteisöissä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan. Näin ollen tutkimus vastasi kattavasti ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: Miten pelin avulla voidaan lisätä suvaitsevaisuutta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan työyhteisöissä?

Suosituksien mukaan pedagogisen pakopelin käyttöä voidaan laajentaa mielenterveysasioiden käsittelyyn sekä empatian ja avoimuuden edistämiseen työyhteisöissä. Pakopeli mahdollistaa turvallisemmat ja inklusiivisemmat työympäristöt, joissa työntekijät voivat kokea itsensä hyväksytyiksi ja uskaltavat puhua mielenterveyden haasteistaan ilman pelkoa leimautumisesta.

### **13.2 Osallisuuden vahvistaminen**

Pedagogisen pakopelin pelaaminen tarjosi osallisuutta tukevan toimintaympäristön, jonka avulla tarkasteltiin mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta työyhteisöissä tutkimukseen osallistuvien ajatuksiin ja näkökulmiin pohjautuen. Peli auttoi refleктоimaan työyhteisön dynamiikkaa, mielenterveyden haasteisiin liittyviä asenteita, osallisuuden keskeisiä elementtejä sekä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten roolia ja osallisuutta työelämässä. Osallisuus on ihmisen osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia omaan elämäänsä ja sen merkityksellisyyteen sekä vaikutusmahdollisuuksia ympäröivään yhteiskuntaan (Isola ym. 2017, Nordlingin & Rissasen 2020, 29 mukaan). Osallisuuden elementtien tunnistaminen pelissä näkyi siinä, miten pelaajat reagoivat tarinan päähenkilön yksinäisyyteen ja eristäytymiseen yhteiskunnasta. Pohdintaa ja huolestunutta ihmetystä herätti tarinan päähenkilön työyhteisön tuen puute, kun hän ei sairastuttuaan saanut ketään kiinni työpaikalta. Tutkimustulosten mukaan pohdintaa herätti myös se, mikä oli ajanut pakopelin tarinan päähenkilön syrjäytymään ja miksi hän ei halunnut osallistua työyhteisön toimintaan. Tulosten mukaan nämä liittyivät mahdollisesti päähenkilön pelkoon siitä, että mielenterveysongelmat paljastuisivat ja johtaisivat työpaikan menetykseen.

Pelaajat ymmärsivät, että turvallisen ilmapiirin luominen työyhteisössä on olennaista, jotta jokainen voi tuntea olonsa hyväksytyksi ja uskaltaa kertoa itsestään avoimesti. Lisäksi teemoitettujen ryhmähaastatteluiden keskusteluissa nousi esiin osallisuuden laajempi merkitys, yhteisöllisyys: työkaverit, ystävät ja harrastukset ovat tärkeitä tekijöitä, jotka tukevat ihmisen osallisuutta ja hyvinvointia.

Pedagoginen pakopeli auttoi tunnistamaan pelaajien tuntemuksia tarinan päähenkilön eli mielenterveyssyistä täsmätyökykyisen kaltaisessa tilanteessa. Tilanne koettiin surullisena, koska tarinan päähenkilö ei uskaltanut puhua avoimesti mielenterveyden haasteistaan työpaikalla häpeän ja asenteiden vuoksi. Pohdintaa heräsi työyhteisöjen mahdollisista leimaavista suhtautumisista mielenterveyden haasteisiin, mikä voi estää avointa keskustelua mielenterveydestä ja sen haasteista. Työnteko ja työyhteisöön kuuluminen tunnistettiin merkittäväksi tarinan päähenkilölle. Peli sai pelaajat pohtimaan myös oman työyhteisönsä suvaitsevaisuutta ja miten he voisivat omalla toiminnallaan edistää mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta.

Pakopeli toimi vaikuttavana välineenä auttamaan pelaajia tunnistamaan ja refleктоimaan työyhteisön dynamiikkaa ja asenteita mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan. Se nosti esiin mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuuden merkityksen ja muistutti työyhteisöä vastuusta huolehtia toinen toisistaan. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että mielenterveyden haasteista kertomatta jättäminen työyhteisössä häpeän, pelon ja työyhteisön ennakkoluulojen vuoksi voi johtaa yksinäisyyteen ja osattomuuden kokemukseen. Tämä korostaa työyhteisöissä kuulluksi tulemisen, tuen saamisen ja osallisuuden tunteen merkitystä hyvinvoinnin edistämiseksi. Pakopelin tarinan päähenkilön kokema ulkopuolisuus toimi esimerkkinä tuomaan esille osattomuuden puutteen vakavia vaikutuksia.

Tutkimustulosten mukaan pedagoginen pakopeli ja teemoitettu ryhmähaastattelu herättivät ajatuksia, ja sitä kautta lisäsivät ymmärrystä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten asemasta osana työyhteisöä. Tämä osaltaan edistää työyhteisön avoimuutta, suvaitsevaisuutta sekä yhteisöllisyyttä, mikä puolestaan tukee mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuuden vahvistamista työyhteisöissä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tutkimus vastasi

toiseen pääkysymykseen: Miten pedagoginen pakopeli vaikuttaa mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuuteen työyhteisöissä?

Suosituksien mukaan pedagogista pakopeliä voidaan hyödyntää muun muassa työyhteisön kehittämistyössä, koska pakopeli tarjoaa turvallisen ja osallistavan ympäristön vaikeiden aiheiden käsittelyyn. Pedagogisen pakopelin pelaaminen myös mahdollistaa ajan työntekijöiden keskinäiselle läsnäololle ja työyhteisön yhteiselle reflektoinnille.

### **13.3 Työyhteisön kehittäminen**

Pedagoginen pakopeli osoittautui toimivaksi välineeksi lisätä työyhteisöjen ymmärrystä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten tarpeista ja vahvuuksista. THL (2023a) mukaan pelillisuus tuo uusia näkökulmia työntekijöille ja parantavat työhyvinvointia. Aivan kuten tutkimustulosten mukaan pelin kautta pelaajille mahdollistui tilaisuus tarkastella mielenterveyssyistä täsmätyökykyisen henkilön tilannetta monesta eri näkökulmasta, myös pakopelin tarinan päähenkilön oman näkökulman kautta. Tulosten mukaan pelaajat havahtuivat siihen, kuinka mielenterveyssyistä täsmätyökykyinen voi ajatella, kuten pelin tarinan päähenkilö ajatteli ja tämä voi kertoa juuri ajatusten herättelemisestä näkemään asioita laajemmin eri näkökulmista.

Tutkimustulosten mukaan pelaajat pystyivät lähestyä raskasta aihetta pelamisen kautta ja THL (2023a) tuokin esille pelillisyyden olevan keino helpottaa vaikeiden asioiden käsittelyä ja niistä puhumista. THL (2023a) mainitsee, että pelaamalla ihminen voi oppia uusia taitoja, eläytyä toisen henkilön kokemuksiin ja kokea onnistumisia. Tutkimustulosten mukaan pelin avulla pelaajat eläytyivät tarinan päähenkilön kaltaiseen tilanteeseen. Ja sitä kautta heille heräsi ajatuksia vilpittömästä kiinnostuksesta ja myötäelävästä asenteesta työyhteisössä mielenterveysongelmista puhumista ja mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan.

Tutkimustulosten mukaan pedagoginen pakopeli sai pelaajat miettimään kuinka työvauhdin hiljentäminen mahdollistaa ajan antamisen työkaverin tukemiseen. Tärkeinä asioina työyhteisöissä pidettiin tilan antamista työkaverille

sekä molemminpuolista vastuullisuutta menemisistä ja poissaoloista ilmoittamisen suhteen. Tutkimustulosten mukaan työyhteisöihin halutaan viedä avoimuutta ja asioiden sanoittamista sekä toisten arvostamista ja kunnioittamista. Pedagoginen pakopeli lisäsi työyhteisöissä ymmärrystä ajattelemaan asiaa laajemmin mielenterveyssyistä täsmätyökykyisistä koko työyhteisöön. Tutkimustulosten mukaan kevennettyyn työhön suhtauduttiin työyhteisöissä arvostavasti. Mielenterveysongelmien ei koettu haittaavan suhtautumista työkaveriin, kunhan työt tuli hoidettua. Tämä myös osaltaan voi kertoa suvaitsevaisuudesta mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan niin, ettei heitä aseteta eri asemaan muiden kanssa. Oikeusministeriön (2025) mukaan yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen perusoikeus ja perustuslaki säättää, ettei ketään tule asettaa perusteetta eri asemaan.

Teemoitettuun kyselylomakkeeseen vastanneista 66,67 % olivat sitä mieltä, että pedagogisen pakopelin tarina ja peliin liittyvät tehtävät tukivat keskustelua mielenterveyssyistä täsmätyökykyisistä. Tutkimustulokset antoivat tietoa siitä, että työyhteisöt hyötyivät pakopelin tarjoamasta kokemustiedosta ja käytännön harjoituksista. Tulosten mukaan pelin avulla työyhteisöissä puhuttiin mielenterveydestä ja normalisoitiin siitä puhumista. Pelin päähenkilön tarinan kautta, yhdessä reflektoiden, pelaajat oppivat vuorovaikutteisesti tuomaan esille näkökulmiaan mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten toimimisesta työyhteisöissä. Pelaajat miettivät mitä mahdollisia tarpeita mielenterveyssyistä täsmätyökykyisillä on ja mikä vaikutus niillä voi olla sekä työntekoon että työyhteisöön vaikka työyhteisöissä suhtauduttiin myönteisesti työtehtävien kevennämiseen.

Teemoitettujen ryhmähaastattelujen ja teemoitetun kyselylomakkeen vastausten perusteella peli oli toimiva keskustelua avaava väline keskustellessa mielenterveyshaasteiden vaikutuksista yksilöön ja sitä kautta työyhteisöön. Haastateltavat ymmärsivät, että mielenterveysongelmista ei usein uskalleta keskustella avoimesti työyhteisöissä, mutta pelissä käsitellyt tilanteet voivat edistää asenteiden muutosta ja lisätä avoimuutta. Haastateltavat kokivat, että mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten avoimuus saattaa olla vaikeaa, koska siihen liittyy pelkoa leimautumisesta ja häpeästä. Pakopeli voi kuitenkin luoda turvallisen keskustelualustan, joka rohkaisee työntekijöitä jakamaan kokemuksiaan

ja haasteitaan työkavereille. Tämä puolestaan voi vähentää stigmaa ja lisätä ymmärrystä siitä, kuinka mielenterveyden haasteet voivat vaikuttaa työelämässä, mutta eivät estä työtehtävien suorittamista työtehtävien räätälöinnin vuoksi. Pelissä käsitelty tarina ja roolit voivat auttaa työyhteisöjä pohtimaan omia asenteitaan ja toimintaansa siitä, miten mielenterveysongelmista kärsiville voitaisiin tarjota tukea ilman, että heitä kohdellaan eri tavalla. Avoimuus ja puheeksi ottaminen voivat olla ratkaisevia tekijöitä, jotka mahdollisesti tukevat työyhteisöjen ymmärrystä ja edistävät mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta työelämässä.

Tutkimustulosten yhteenvedon voidaan todeta, että pakopeli tarjosi työyhteisöille mahdollisuuden käsitellä mielenterveyden haasteita ja tuki avointa keskustelua, mikä voi vähentää stigmaa, lisätä ymmärrystä ja parantaa työyhteisöjen kykyä tukea mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä työntekijöitä. Näin se vastaa kolmanteen tutkimuskysymykseen: Millä tavoin pedagoginen pakopeli voi tukea työyhteisöjen ymmärrystä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten tarpeista ja vahvuuksista?

Suosituksien mukaan pedagogista pakopeliä voidaan käyttää työyhteisön koulutuksessa tai kehittämisessä lisäämään avointa keskustelua mielenterveydestä ja vähentämään stigmaa mielenterveyshaasteisiin liittyen. Mielenterveyden keskusliiton (2024) mukaan omien asenteiden tunnistaminen ja niiden kriittinen tarkastelu on oleellinen asia empatiataitojen vahvistamisessa ja reflektointi yhdessä toisen henkilön kanssa voi auttaa näkökulman laajentamisessa. Pedagogista pakopeliä voidaan käyttää empatiataitojen vahvistamisessa, mikä tukee näkökulmien laajentumisen mahdollisuutta ja inklusiivisempaa työyhteisöä. Näin voidaan tarinallisen pedagogisen pakopelin ja teemoitettujen ryhmähaastattelujen avulla luoda avoimempia ja suvaitsevaisempia työyhteisöjä.

### **13.4 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuus on raportoinnin kannalta keskeinen asia. Luotettavuuden arvioinnissa on hyvä ottaa huomioon kokonaisuus. Luotettavuutta voidaan tarkastella tutkimuksen kohteena olevien haastateltavien valinnan, tutkimuksen tavoitteen ja tarkoituksen sekä aineiston keruu- ja analyysimenetel-

mien perusteella. Tutkimusprosessin selkeä ja tarkka dokumentointi on keskeistä, sillä se antaa lukijalle mahdollisuuden arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijan pitää pystyä perustelemaan valintansa ja päätöksensä tutkimusprosessin aikana. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luvut: Johdanto, Luotettavuus laadullisessa tutkimuksessa.)

Puusa ym. (2020) jakavat Tuomen ja Sarajärven (2018) näkemyksen laadullisen tutkimuksen arvioimisesta kokonaisuutena ja toteavat, että luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa mitään yksiselitteistä ohjetta. Luotettavuus, uskottavuus ja puolueettomuus ovat keskiössä. Ensimmäisinä tärkeinä asioina luotettavuuden kannalta on mitä tutkitaan, mikä on tavoite ja tarkoitus. (Puusa ym. 2020, luku 6: Luotettavuus laadullisessa tutkimuksessa, luku 6.3: Hyvä muistaa laadullisessa tutkimuksessa.)

Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus on kuvattu selkeästi. Tutkimuksen merkitystä lisää se, että tutkimuksen kohteena ei ole vain yksilöiden mielipiteet vaan myös laajempi ilmiö työyhteisön tasolla. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja tärkeä, koska mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet huomattavasti. Opinnäytetyön aihe on työelämälähtöinen ja liittyy opinnäytetyön tekijöiden opiskeltavaan alaan. Opinnäytetyön alussa ei ollut ennakko-oletuksia koskien tutkimuksen aihetta.

Tutkimuksen metodologia perustui laadullisen tutkimuksen peruseriaatteen, jonka mukaan tavoitteena on ymmärtää ilmiöitä syvällisesti ihmisten kokemusten ja merkitysten kautta (Hakala 2024, luku 2: Onko opinnäytetyösi sitenkään laadullinen tutkimus; Puusa ym. 2020, luku 2: Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet). Teemoitetun ryhmähaastattelun ja teemoitetun kyselylomakkeen avulla kerättiin osallistujien kokemuksia tarinallisesta pedagogisesta pakopelistä, jonka teema liittyi mielenterveyssyistä täsmätyökykyisen henkilön työelämään. Tutkimusmenetelmät mahdollistivat aiheen tarkastelun tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta.

Aineistonkeruumenetelmiksi valittiin teemoitettu ryhmähaastattelu ja jälkikäteen lähetettävä teemoitettu kyselylomake. Teemoitettu ryhmähaastattelu soveltui tutkimukseen, koska se yhdistää teemojen kautta tietyn rakenteen ja joustavuuden, osallistujien kokemusten ja näkemysten esiin tuomisen (Di Cicco-Bloom & Crabtree 2006, Palosen & Kylmän 2022, 285 mukaan). Jälkikäteen lähetetty teemoitettu kyselylomake täydensi haastattelua, varmisti tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisti pelitilanteen jälkeen heränneiden ajatusten esiin tuomisen.

Aineistoa kerättiin yhdeksältä henkilöltä. Haastateltavien henkilötietoja ei paljastettu tutkimuksessa. Heiltä kerättiin ainoastaan sähköpostiosoite jälkikäteen lähetettävää kyselylomaketta varten. Aineistoa analysoidessa ja puhtaaksi kirjoitettaessa varmistettiin, ettei tekstiin pääse mitään henkilötietoja, joten anonyymiteetti turvattiin. Aineiston analysointi esitettiin selkeästi ja siinä hyödynnettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, joka on Leinosen (2018) mukaan menetelmä tekstimuotoisen aineiston jäsentämiseen ja keskeisten merkitysten tunnistamiseen.

Tutkimustuloksissa ja johtopäätöksissä on selkeästi kolme samaa teemaa: suvaitsevaisuuden lisääminen, osallisuuden vahvistaminen ja työyhteisön kehittäminen. Tuloksissa on hyödynnetty suoria lainauksia ja pelkistettyjä ilmauksia teemoitetusta ryhmähaastattelusta merkinnällä (R) ja teemoitetusta kyselylomakkeesta merkinnällä (K). Tulokset johdettiin suoraan haastateltavien vastauksista aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta. Johtopäätökset ja niiden sisältämät suositukset johdettiin tuloksista ja tutkimuksen kokonaisuudesta huomioiden teoreettinen viitekehys.

## **14 POHDINTA**

Opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen kokemus. Prosessina se oli laaja kolmen päätutkimuskysymyksen kanssa. Opinnäytetyön aikataulusuunnitelma kuitenkin tuki prosessin etenemisessä. Prosessia nopeutti opinnäytetyön palautuspäivämäärän aikaistuminen. Pedagogisen pakopelin ohjaaminen oli meille molemmille uusi mielenkiintoinen kokemus, jossa koimme merkittävänä

saada olla mukana kehittämässä uutta ja innovatiivista sosiaali- ja terveysalan vaikuttamisen välinettä, pedagogista pakopeliä.

Pakopelin ideaa ja kokemuksia voidaan jatkokehittää niin, että siitä tehdään erilaisia tarinoita eri aloille ja erilaisiin työyhteisöihin soveltuvaksi. Niin toimimalla suvaitsevaisuuden lisääntyminen mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan voi laajentua myös sosiaali- ja terveysalan ulkopuolelle. Siivittämö-hankkeessa onkin jo näin tehty. Myös kouluttamis- ja kehittämistyössä pedagoginen pakopeli on toimiva väline. Ennen opinnäytetyön virallista palauttamista esitimme Siivittämö-hankkeelle 11.4.2025 opinnäytetyön tulokset, johtopäätökset, suositukset ja pelin jatkokehitysideat. Saimme heiltä seuraavan palautteen 14.4.2025:

*”Henna Hakosen ja Anne Huuskon opinnäytetyön laadullinen tutkimus antaa Siivittämö-hankkeelle kiinnostavaa ja hyödyllistä tutkimustietoa pedagogisen pakopelin vaikutuksista työyhteisöissä. Tutkimustulokset osoittavat pakopelin toimivan tarkoituksenmukaisesti ja sillä on ollut toivottuja vaikutuksia. Siivittämö käyttää tietoa pakopelin markkinoinnissa ja jatkokehittämisessä.*

*Suosituksia pakopelin hyödyntämisestä työyhteisöiden kehittämistyössä ja koulutustilaisuuksissa, ovat hyviä kehittämisen suuntia. Erityisen kiinnostavia ovat ideat pakopelin jatko-osille ja tarinan jatkamiselle. Tällainen jatkopolku pakopelistä on puuttunut, ja tähän ideaan tullaan tarttumaan.*

*Siivittämö-hanke toimii ESR+- rahoituksella ja hankkeen tuotokset, kuten pakopeli, tulevat vapaaseen käyttöön muille toimijoille. Opinnäytetyön avulla pakopelin lopullinen versio syntyy helposti. Suositusten ja johtopäätösten avulla pakopeliin saadaan perusteltu ja selkeä ohjeistus.”*

Mielestämme ihmisten ajatuksia on hyvä herätellä. Kehittämistyölle on muistettava antaa aikaa ja onkin tärkeää, että työyhteisöille luodaan rauhallinen mahdollisuus keskustella asioista keskenään, jotta he saavat vaihtaa näkökulmia ja miettiä asioita yhdessä tiiminä. Työpaikoilla on erilaisia persoonia erilaisine näkökulmineen ja siksi mielestämme opinnäytetyön tutkimuksessa käytetty pedagoginen pakopeli on yksi käytettävissä oleva väline ajatuksien herättelyn, keskustelun ja muilta oppimisen tueksi. Oppimisen ja tasavertaisuuden

toteutumisen kannalta on tärkeää miettiä pedagogisessa pakopelissä pelaavien ihmisten välinen dynamiikka ja mahdollistaa kaikkien osallistuminen peliin eli esimerkiksi tukea myös hiljaisempia osallistumaan kyselylomakkeen avulla.

Täsmätyökykyisyyden käsite suhteessa osatyökykyisyyden käsitteeseen herätti meissä pohdintaa siitä, kuinka yhteiskunnan arvot ja ihanteet muokkaavat näitä käsitteitä. Mielestämme työelämässä korostuu edelleen tuottavuus ja tehokkuus, joka voi luoda paineita yksilöille, jotka eivät täytä näitä odotuksia. Pohdimme sitä, onko osatyökykyisyys-käsitteenä suorituskeskeisen yhteiskunnan luomaa. Mikäli henkilö ei suoriudu työstään odotetulla tavalla hänet saatetaan nähdä alisuorittajana esimerkiksi hänen mielenterveysongelmiensa vuoksi, vaikka hänen työkykynsä saattaisi olla riittävän hyvä tehtävien hoitamiseen työnmuotoilun kautta. Täsmätyökykyisyyden käsite on myönteinen ja korostaa yksilön vahvuuksia. Tietoisuuden lisääminen ja jo yhdenkin ihmisen ajattelun laajentuminen myönteisemmäksi sekä suvaitsevaisemmaksi mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan on merkittävää vaikuttamistyötä.

## LÄHTEET

Ahdistuneisuushäiriöt. 2024. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Psykiatriyhdistys ry:n ja Suomen Nuorisopsykiatrisen yhdistyksen asettama työryhmä. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kaypahoito.fi/hoi50119> [viitattu 09.04.2025].

Allea. 2023. The European Code of Conduct for Research Integrity. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://allea.org/wp-content/uploads/2023/06/European-Code-of-Conduct-Revised-Edition-2023.pdf> [viitattu 15.12.2024].

Arias-de la Torre, J., Vilagut, G., Ronaldson, A., Serrano-Blanco, A., Martín, V., Peters, M., Valderas, J-M., Dregan, A & Alonso, J. 2021. Prevalence and variability of current depressive disorder in 27 European countries: a population-based study. Research article. *The Lancet Public Health* 10, 729–738. Verkkolehti. Saatavissa: [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(21\)00047-5](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00047-5) [viitattu 26.3.2025].

Bjørnshagen, V. 2021. The mark of mental health problems. A field experiment on hiring discrimination before and during COVID-19. *Social Science Medicine*, 283, 1–8. Tutkimusartikkeli. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9755972/pdf/main.pdf> [viitattu 11.4.2025].

Ely-keskus s.a. Opas rekrytointiin. Ratkaisuja osaajapulaan täsmätyökykyisten avulla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57529/Tasmatyokykyisten-rekrytointi-opas-HTL-hanke-010923.pdf/a3a6d428-9f55-9e0b-01b1-3da7eb544689?t=1693565829003> [viitattu 30.9.2024].

Eläketurvakeskus. 2024. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/avainluvut/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtyneet/> [viitattu 5.4.2025].

George Mason University. 2024. Toleration & Pluralism. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theihs.org/about-ihs/core-principles/toleration-pluralism/> [viitattu 18.3.2025].

Hakala, J-T. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/reader/9789523454613> [viitattu 16.11.2024].

Hytti, T. 2019. Painavaa kepeyttä asiakastyöhön – katsaus tutkimukseen ja palautteeseen leikillisyydestä ja pelillisyydestä. PRO SOS -hanke. PDF-dokumentti. Päivitetty 3.10.2019. Saatavissa: <https://thl.fi/documents/155392151/190140735/Painavaa+kepeyttä+asiakastyöhön+katsaus+tutkimukseen+ja+palautteeseen+leikillisyydestä+ja+pelillisyydestä+saa-vutettavuusmuokkaukset.pdf/d2cb9c87-f0dc-4970-bafc-d897c429593e/Paina>

[vaa+kepeyttä+asiakastyöhön+katsaus+tutkimukseen+ja+palautteeseen+leikkisyydestä+ja+pelillisyydestä saavutettavuusmuokkaukset.pdf?t=1570085304674](https://www.elibrary.com/book/9789517686112) [viitattu 16.11.2024].

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvoori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/book/9789517686112> [viitattu 6.4.2025].

Jansson, I. & Gunnarsson, A.B. 2018. Employers' views of the impact of mental health problems on the ability to work. *Work* 4, 585–598. Tutkimusartikkeli. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journals-sagepub.com.ezproxy.xamk.fi/doi/epub/10.3233/WOR-182700> [viitattu 14.3.2025].

Jansson, Å. 2021. From Melancholia to Depression – Disordered Mood in Nineteenth-Century Psychiatry. E-kirja. Saatavissa: [https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/42575/2021\\_Book\\_FromMelancholiaToDepression.pdf;jsessionid=A316FDAA858824AF0824A857C1906FE9?sequence=1](https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/42575/2021_Book_FromMelancholiaToDepression.pdf;jsessionid=A316FDAA858824AF0824A857C1906FE9?sequence=1) [viitattu 9.12.2024].

Järvikoski, A., Takala, E-P., Juvonen-Posti, P & Härkäpää, K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/76fe2056-5c0b-4131-9215-e23b086f2d57/content> [viitattu 27.9.2024].

Kalela, J. 1990. Työttömyys, työvoimapula ja 1990-luvun työvoimapolitiikka. *Hallinnon tutkimus* 3, 216–228. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/102612/59812> [viitattu 27.9.2024].

Kampman, O., Heiskanen, T., Holi, M., Huttunen, M.O. & Tuulari, J. 2017. Masennus. Helsinki: Duodecim. E-kirja. Saatavissa: <https://www.oppiportti.fi/oppikirjat/msn00285> [viitattu 27.9.2024].

Kela. 2024. Mielenterveysongelmat veivät jo yli 100 000 suomalaista pitkälle sairauspoissaololle vuonna 2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kela.fi/ajankohtaista/mielenterveysongelmat-veivat-jo-yli-100-000-suomalaista-pitkalle-sairauspoissaololle-vuonna-2023> [viitattu 27.3.2025].

Keva. 2025. Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/elakevaihtoehdot/osatyokyvyttomyyselake-ja-osakuntoutustuki/> [viitattu 07.03.2025].

Kocabaşoğlu, N. & Bingöl Çağlayan, R. H. 2019. Introductory Chapter: Anxiety Disorders and the Precursors. Teoksessa Kocabaşoğlu, N., Bingöl-Çağlayan, H., Guerra, D-J., Kida Minja, I., Kokulengya Kahabuka, F., Pando-Orellana, L-A., Neziroglu, F., Fruchter, Y., Akyurek, G., Sahadet-Sezer, K., Kaya, L., Temucin, K., Shiotsuki, K. & Noda, S. (toim.) Anxiety Disorders – From Childhood to Adulthood. IntechOpen. E-kirja. Saatavissa: [https://mts.intechopen.com/storage/books/7239/authors\\_book/authors\\_book.pdf](https://mts.intechopen.com/storage/books/7239/authors_book/authors_book.pdf) [viitattu 09.03.2025].

Koiranen, J. 2019. Pedagogiset pakopelit -opas. 1. painos. Helsinki: Ääres eduEscape.

Laki työvoimapaalveluiden järjestämisestä 23.3.2023/380.

Le Boutillier, C., Chevalier, C., Lawrence, A., Leamy, M., Bird, V., Macpherson, R., Williams, J. & Slade, M. 2015. Staff understanding of recovery-oriented mental health practice: a systematic review and narrative synthesis. *Implementation Science* 2015: 10, 1–14. Verkkolehti. Saatavissa: <https://implementationscience.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13012-015-0275-4> [viitattu 16.3.2025].

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/> [viitattu 15.2.2025].

Liikenne- ja viestintäministeriö. 2023. Osatyökykyinen vai täsmätyökykyinen? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://lvm.fi/-/osatyokykyinen-vai-tasmatyokykyinen-> [viitattu 14.03.2025].

Marques, A., Gaspar de Matos, M. & Sarmiento, H. 2023. Preface. Teoksessa Méndez-Aguado, S., Cangas, A-J., Lirola, M., Cerezuela, J., López-Pardo, A., Branquinho, C., Tania Gaspar, Noronha, C., Moraes, B., Botelho Guedes, F., Cerqueira, A., Carvalho, M., Santos, O, Rodrigues, N., Safiye, T., Gutić, M., Milidrag, A., Zlatanović, M., Marconcin, P., Rúbio Gouveia, E., De Maio Nascimento, M., Gerson, F., Obuaku-Igwe, C., Zühtü Birinci, Y., Matsumoto, M., Ishikawa, M., Reddy, S., Radmanović, B. & Mahamud Isse, A. (toim.) *Mental Health – Preventive Strategies*. IntechOpen. E-kirja. Saatavissa: [https://mts.intechopen.com/storage/books/11684/authors\\_book/authors\\_book.pdf](https://mts.intechopen.com/storage/books/11684/authors_book/authors_book.pdf) [viitattu 10.02.2024].

Martimo, K-P. 2020. Osittain vai riittävän työkykyinen? Ilmarinen. Blogi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/blogikirjoitukset/kari-pekka-martimo/osittain-vai-riittavan-tyokykyinen/> [viitattu 21.3.2025].

McLeod, S. 2025. Maslow's Hierarchy of Needs. Simply Psychology. WWW-dokumentti. Päivitetty 14.3.2025. Saatavissa: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html> [viitattu 4.4.2025].

Mente Palvelut. 2024. Siivittäjä – Toivo, osallisuus ja sinä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mente.fi/palvelut/siivittamo/> [viitattu 22.11.2024].

Microsoft. 2023. Microsoft Forms. Microsoft Corporation. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://apps.microsoft.com/detail/9nhkf5nvcg00?hl=fi-fi&gl=FI> [viitattu 15.12.2024].

Mielenterveyden keskusliitto s.a. Masennus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mtkl.fi/tieto-ja-tutkimus/mielenterveyden-hairiot/masennus/> [viitattu 10.04.2025].

Mielenterveyden keskusliitto. 2024. Empatia on yhteinen voimavaramme. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.10.2024. Saatavissa: <https://mtkl.fi/empatia-on-yhteinen-voimavaramme/> [viitattu 28.3.2025].

Nguyen, L. P. E. 2014. Suomi – selviätkö suvaitsevaisuuden sävyistä? Tutkielma suomalaisten poliitikkojen suvaitsevaisuutta ja yhteiskuntaa koskevista arkiteorioista. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/ser-ver/api/core/bitstreams/a2b1ce9f-1901-465e-b74c-506343b3aa66/content> [viitattu 22.11.2024].

Nordling, E. 2018. Mitä toipumisorientaatio tarkoittaa mielenterveystyössä? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 2018: 15, 1476–1483. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo14435.pdf> [viitattu 16.11.2024].

Nordling, E. & Rissanen, P. 2020. Mielenterveystyö uudistuu: toipumisorientaation teoreettiset lähtökohdat. *Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Työpaperi* 40/2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140792/URN\\_ISBN\\_978-952-343-591-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140792/URN_ISBN_978-952-343-591-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 16.11.2024].

Oikeusministeriö. 2025. Yhdenvertaisuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oikeusministerio.fi/yhdenvertaisuus> [viitattu 28.3.2025].

Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet: Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3997-4> [viitattu 26.10.2024].

Palonen, M. & Kylmä J. 2022. Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 4, 281–294. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128992/78035> [viitattu 7.12.2024].

Perustuslaki 11.6.1999/731.

Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167> [viitattu 16.11.2024].

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2020. Ammattina sosionomi. 3.–4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Roberts-Pedersen, E. 2024. Making Mental Health: A Critical History. E-kirja. Saatavissa: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/91238> [viitattu 1.10.2024].

Rovasalo, A. 2022a. Masennustila eli depressio. Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00389> [viitattu 29.3.2025].

Rovasalo, A. 2022b. Yleistynyt ahdistuneisuushäiriö. Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00555> [viitattu 27.3.2025].

Siivittäjä-hankesuunnitelma. 2023. PDF-dokumentti. Tilaajalta saatu dokumentti [viitattu 27.9.2024].

Soronen, K. 2022. Kokemusasiantuntijoiden ja ammattilaisten jaetun asiantuntijuuden merkitys mielenterveystyössä. Teoksessa Martin, M. & Soronen, K. (toim.) Toipumisorientaatio mielenterveyspalveluissa. Monialaiseen yhteistyöhön perustuvat käytännöt. Lapin yliopisto, 79–82. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65063/Martin\\_Marjatta-Soronen\\_Kari.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65063/Martin_Marjatta-Soronen_Kari.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 16.3.2025].

Stevenson, D., & Farmer, P. 2017. Thriving at Work: A Review of Mental Health and Employers. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/658145/thriving-at-work-stevenson-farmer-review.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/658145/thriving-at-work-stevenson-farmer-review.pdf) [viitattu 5.4.2025].

STTK. 2023a. Hyvinvointi-investoinneilla mielenterveysvelka kuriin. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sttk.fi/2023/04/24/hyvinvointi-investoinneilla-mielenterveysvelka-kuriin/> [viitattu 2.3.2025].

STTK. 2023b. Taloutta ja työelämää 1/2023: Osatyökykyisten moninaisuus ja eletty työkyky. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2023/12/talouttajatyuelamaa\\_2023\\_osatykykyisyys.pdf](https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2023/12/talouttajatyuelamaa_2023_osatykykyisyys.pdf) [viitattu 1.10.2024].

TEM. 2025. Työllisyyskatsaus 2025. Tiedote 25.2.2025. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.tyollisyyskatsaus.fi/TextBase/Tkat/Prs/Tkat\\_fi.htm](https://www.tyollisyyskatsaus.fi/TextBase/Tkat/Prs/Tkat_fi.htm) [viitattu 07.03.2025].

Terveyskylä. 2023. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/tyokyvyn-tukeminen/tyokyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-koh-taamisissa/tyokykyinen-tyokyvyton-vai-osatykykyinen> [viitattu 14.03.2025].

THL. 2023a. Pelillisyyden hyödyntäminen sosiaalityössä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuuden-edistamisen-mallit/uudista-asiakastyota-luovasti-ja-leikkisasti/pelillisyyden-hyodyntaminen-sosiaalityossa> [viitattu 18.11.2024].

THL. 2023b. Toipumisorientaatio. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/toipumisorientaatio> [viitattu 16.11.2024].

THL. 2023c. Työelämätoimijat. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.3.2024. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/stigma-ja-syrjinta/tunnistaminen-ja-vahentaminen/tyoelamatoimijat> [viitattu 23.11.2024].

Tilastokeskus. 2023. Työllisten määrä kasvoi ja työttömien määrä väheni vuonna 2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stat.fi/julkaisu/cl8cwwnhk9mur0avur7dtt33y> [viitattu 23.11.2024].

Tilastokeskus. 2025. Työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän joulukuussa 2024 verrattuna vuoden takaiseen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stat.fi/julkaisu/cm0xjna1i7d8a07vwumbn4ap0> [viitattu 31.03.2025].

Tuomi., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibs.com/fi/mybookshelf/> [viitattu 16.03.2025].

Tuusa, M., Seppänen-Järvelä, R., Henriksson, M., Juvonen-Posti, P., Pesonen, S., Syrjä, V., Savinainen, M. 2018. Yhteistoiminta ja toimijuus kuntoutumista edistävinä vaikutusmekanismeina. Teoksessa Lindh, J., Härkäpää K. & Kostamo-Pääkkö, K. (toim.) Sosiaalinen kuntoutuksessa. Rovaniemi: Lapland University Press, 125–148. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63636/Sosiaalinen\\_kuntoutuksessa\\_pdfA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63636/Sosiaalinen_kuntoutuksessa_pdfA.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 22.11.2024].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyslaitos. 2023. Työkykytalo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttl.imagebank.fi/collection> [viitattu 08.03.2025].

Unesco. 1995. Declaration of Principles on Tolerance. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000151830> [viitattu 10.4.2025].

Verkuyten, M.& Kollar, R. 2021. Tolerance and intolerance: Cultural meanings and discursive usage. *Culture & Psychology* 1, 172–186. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.xamk.fi/doi/10.1177/1354067X20984356> [viitattu 2.4.2025].

Walzer, M. 2015. On Toleration. Yale University Press 2015. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=3420360&query=&ppg=1> [viitattu 8.12.2024].

Wessman, J. 2022. Työvoimaa ja osaajia on - työnantajista osatyökykyisyys on yhä useammin mahdollisuus. Valtioneuvosto. Kolumni. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyovoimaa-ja-osaajia-on-tyonantajista-osatyokykyisyys-on-yha-useammin-mahdollisuus> [viitattu 14.3.2025].

WHO. 2022. Mental Health. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> [viitattu 12.11.2024].

WHO. 2023. Anxiety disorders. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders> [viitattu 1.10.2024].

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

YLE. 2024. Työttömyydestä surkeimpia lukuja liki yhdeksään vuoteen – kartta näyttää isot erot Suomen sisällä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20133314> [viitattu 7.4.2025].

Teemoitettu ryhmähaastattelulomake

**1. Pedagogisen pakopelin kokemukset**

- a. Millaisia ajatuksia ja tunteita teille heräsi pakopelin päähenkilöstä, tarinasta ja sen tilanteista?
- b. Olisiko jotain voitu tehdä toisin? Millä tavoin ja miksi?
- c. Mitä teidän työyhteisössänne olisi voitu tehdä tarinan kaltaisessa tilanteessa?

**2. Täsmätyökykyisyys ja mielenterveys**

- a. Miten uskot, että mielenterveyssyistä täsmätyökykyisyys vaikuttaa ihmisen työllistymiseen käytännössä?
- b. Voisitko itse toimia työyhteisössä mielenterveyssyistä täsmätyökykyistä tukien? Millä tavoin?

**3. Suvaitsevaisuuden vahvistaminen**

- a. Koetko, että pelin aikana tai sen jälkeen nousseet keskustelut vaikuttivat teidän asenteisiin tai näkemyksiinne mielenterveysasioista?
- b. Miten selittäisitte suvaitsevaisuuden?

**4. Osallisuus ja toimijuus**

- a. Olisiko työyhteisössä voitu toimia toisin, että Tiina olisi kokenut olevansa osallisena työyhteisössä?

**5. Työyhteisön hyötyminen pakopelistä**

- a. Miten arvioisitte pakopelin tarjoaman kokemustiedon hyödyllisyyttä työyhteisöille?

**6. Pelillisuus ja vuorovaikutus**

- a. Miten pelillisuus (esim. tehtävien ratkaisu ja yhteistyö) vaikutti kokemukseenne aiheesta?

**7. Ehdotukset ja kehitys**

- a. Jos saisitte kehittää pakopeliä edelleen, mitä muuttaisitte tai lisäisitte, jotta se tukisi paremmin mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta ja suvaitsevaisuutta?

## Teemoitettu kyselylomake

## Pedagoginen pakopeli

\* Pakollinen

1. Millaisia ajatuksia ja tunteita sinulle heräsi pakopelin päähenkilöstä ja tarinasta? \*

Kirjoita vastaus

2. Millaisia ajatuksia sinulle heräsi pelin aikana mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten työskentelystä osana työyhteisöä? Entä pelin jälkeen? \*

Kirjoita vastaus

3. Tuntuuko sinusta, että pedagoginen pakopeli auttoi lisäämään suvaitsevaisuutta tai ymmärrystä mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan? Jos kyllä, niin miten? \*

Kirjoita vastaus

4. Millaiset pakopelissä ilmenneet ratkaisut tai toimintatavat voisivat edistää mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta ja toimijuutta työyhteisöissä? \*

Kirjoita vastaus

5. Mitä käytännön oppeja pedagogisesta pakopelistä voisi siirtää työyhteisöönne tai osaksi työkäytäntöjanne? \*

Kirjoita vastaus

6. Tukivatko pedagogisen pakopelin tarina ja peliin liittyvät tehtävät keskustelua mielenterveyssyistä täsmätyökykyisistä? \*

Kyllä

Ei

7. Jos saisit kehittää pedagogista pakopeliä, mitä muuttaisit tai lisäisit, jotta pakopeli tukisi paremmin mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten osallisuutta ja lisäisi suvaitsevaisuutta heitä kohtaan työyhteisöissä? \*

Kirjoita vastaus

## Esimerkkitaulukko aineiston analyysin teemoittelusta

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alakategoria	Yläkategoria
<p><i>“Mä mietin itse sitä, että olisiko tilanne toinen, jos hän olisi saanut sanoitettua siellä työyhteisössä, että hei, mulle kaikki kaikessa oleva eläin on kuollut. Mä ymmärtäisin ihan, että saa kiinni siitä, että se elämä loppuu.”</i> (R).</p>	<p>Itselle tärkeistä asioista puhumisen koetaan lisäävän työyhteisön ymmärrystä niiden merkityksestä.</p>	<p>Asioiden sanoittaminen</p>	<p>Suvaitsevaisuuden lisääminen</p>
<p><i>“Mun mielestä se on vähän surullista, että sillä ei ole ketään, kenelle se voisi puhua.”</i> (R).</p>	<p>On surullista, että pelko, häpeä ja asenteet estävät avoimen keskustelun.</p>	<p>Osallisuus työyhteisöissä</p>	<p>Osallisuuden vahvistaminen</p>
<p><i>“Se ei oikeastaan pitäisi antaa edes vaikuttaa sun työpanokseen.”</i> (R).  <i>“Mutta ei siihen arvostukseen vaikuta, että jos vaikka (henkilö x) nyt joutuisi jäämään kevennettyyn työhön.”</i> (R).</p>	<p>Mielenterveysongelman ei pitäisi vaikuttaa työpanokseen, ja kevennettyyn työhön siirtynyttä työkaveria arvostetaan yhtä lailla.</p>	<p>Mielenterveydestä puhumisen normalisoituminen</p>	<p>Työyhteisön kehittäminen</p>

**Pedagogisen pakopelin hyödyntäminen mielenterveysyistä täsmätyökykyisten  
suvaitsevaisuuden lisäämiseksi sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä**

Hei \_\_\_\_\_ henkilöstö! Kiitos, kun haluatte olla osana opinnäytetyötämme. Opinnäytetyössämme tarkastelemme pedagogisen pakopelin herättämiä ajatuksia mielenterveysyistä täsmätyökykyisten suvaitsevaisuuden lisäämiseksi sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä.

Työelämäyhteistyökumppanina opinnäytetyössämme on Siivittämö-hanke. Siivittämö on Päijät-Hämeen sosiaalipsykiatrisen säätiön (Mente Palvelut) ja LAB-ammattikorkeakoulun (lab.fi) ESR+ ja STEA-rahoitteinen yhteishanke. Hankkeen toimintakausi on 1.2.2023–31.1.2026. Siivittämö-hankkeen päätavoitteena on edistää mielenterveysyistä täsmätyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja opintopolkuja. Hankkeessa konkreettisia tavoitteita ovat muun muassa työllistymis- ja opiskeluvaihtoehtoja edistävän toimintaympäristömallin kehittäminen, kokemusasiantuntijoiden roolin vahvistaminen, sekä yhteiskuntavastuullisen työn näkyväksi tekeminen.

Yhtenä konkreettisena havainnointimenetelmänä opinnäytetyössä käytämme Siivittämö-hankkeen kehittämää pedagogista pakopeliä, jota te pääsette työpaikallanne pelaamaan pienryhmänä alkuvuodesta 2025. Minkäänlaista kokemusta pakopelin pelaamisesta ei tarvitse olla. Pelin kesto on noin tunnin. Pakopelin sisältö on seuraava: pedagogisen pakopelin pelaaminen, nauhoitettava ryhmähaastattelu ja kyselylomake.

**Yhteystiedot**

**Siivittämö-hanke:** Ninni Reponen \_\_\_\_\_

**Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun opiskelijat:**

**Anne-Maria Huusko** \_\_\_\_\_

**Henna Hakonen** \_\_\_\_\_



## Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen



### Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen

Tietosuojaselosteessa henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste on "suostumus". Kyse ei ole tieteellisestä tutkimuksesta vaan esim. opinnäytetyöstä.

**Opinnäytetyön/ tutkimuksen nimi:**

Suvaitsevaisuuden lisääminen mielenterveyssyistä täsmätyökykyisiä kohtaan sosiaali- ja terveysalalla pedagogisen pakopelin avulla.

**Tutkimuksen yhteyshenkilöiden nimet:**

Anne-Maria Huusko,

Henna Hakonen,

*Mikäli haluat peruuttaa suostumuksesi, tee se sähköpostilla:*

Anne-Maria Huusko, \_\_\_\_\_ tai

Henna Hakonen,

Olen saanut tutkimustiedotteen ja tietosuojaselosteen. Tutkimustiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja tietosuojailmoituksesta tarkemman kuvauksen tutkimuksen yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen käsittelystä.

Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen mahdollisista hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista. Ymmärrän, että voin keskeyttää osallistumiseni tai peruuttaa suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn koska tahansa syytä ilmoittamatta eikä siitä koidu minulle kielteisiä seurauksia. Olen tietoinen, että mikäli keskeytän tutkimuksen, keskeyttämiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Mikäli peruutan suostumukseni, minusta peruuttamiseen mennessä kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä osana tutkimusta, vaan ne tuhotaan, mikäli niiden poistaminen aineistosta on mahdollista tai tiedot anonymisoidaan välittömästi peruuttamisen jälkeen, jolloin jo kerättyä tutkimusaineistoa voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Anonymisoidut henkilötiedot eivät ole kohtuullisin keinoin tunnistettavissa annettujen tietojen perusteella tai tietoja muihin tietoihin yhdistämällä.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tutkimustiedotteen, tietosuojaselosteen ja tämän suostumuksen tiedot, ja haluan osallistua tutkimukseen ja antaa suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Tutkittavan sähköpostiosoite jälkijättöistä Google Forms kyselylomaketta varten:

Sähköpostiosoite: \_\_\_\_\_

## Suostumus henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen



---

Päiväys ja paikka	Tutkittavan allekirjoitus	Tutkittavan nimenselvennös
-------------------	---------------------------	----------------------------

**Tutkijalle.** Tutkimuksen tekijä säilyttää alkuperäistä suostumusta tietoturvallisesti henkilötietojen käsittelyn ajan tutkijan omassa arkistossa. Kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle. Kun henkilötietojen käsittely on päättynyt, todisteet suostumuksen olemassaolosta tulee säilyttää vain niin kauan kuin on tarpeen oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi (esim. 1kk jälkeen opinnäytetyön julkistamisesta).

## Tietosuojailmoitus



1

**Tietosuojailmoitus koskien opinnäytetyötä**

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Tämä tietosuojailmoitus kuvaa, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit myös halutessasi keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen käsitellä henkilötietojasi, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan anonymisoiduna käyttää osana tutkimusaineistoa.

**Opinnäytetyön rekisterinpitäjä**

Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulun opiskelijat:

Anne-Maria Huusko ja Henna Hakonen

Yhteystiedot:

Anne-Maria Huusko

ja Henna Hakonen

**2. Opinnäytetyön aihe, kesto ja suorittajat**

Aihe: Pedagogisen pakopelin hyödyntäminen mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten suvaitsevuu den lisäämiseksi sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä.

Opinnäytetyön kesto >> Opinnäytetyön suunniteltu aloitus- ja lopetuspäivämäärä: 23.8.2024-30.4.2025.

Suorittajat: Anne-Maria Huusko ja Henna Hakonen  
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat.

**3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?**

Opinnäytetyössämme tavoitteena on tarkastella pedagogisen pakopelin herättämiä ajatuksia mielenterveyssyistä täsmätyökykyisten suvaitsevuu den lisäämiseksi sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä. Haluamme herättää ajatuksia ja teemme sen pedagogisen pakopelin avulla. Pelin aikana teemme tutkittavista havaintoja. Pelin jälkeen teemme

## Tietosuojailmoitus



2

tutkittaville ryhmähaastattelun, joka nauhoitetaan. Ryhmähaastattelun lisäksi tutkittavat saavat aiheeseen liittyvän kyselylomakkeen.

**4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?**

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella: tutkittavan suostumus. Ennen pelin pelaamista tutkittava täyttää lomakkeen koskien suostumusta henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimukseen osallistumiseen.

**5. Mitä tietoja minusta käsitellään?**

Keräämme tutkittavilta nimen ja sähköpostiosoitteen.

**6. Mistä lähteistä tietoni kerätään?**

Tutkittavalta itseltään pedagogisen pakopelin aikana tehtyjen havainnointien, ryhmähaastattelun ja kyselylomakkeen kautta.

**7. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?**

Ei luovuteta.

**8. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?**

Ei käsitellä.

**9. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?**

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemisesta kahden kuukauden verran eteenpäin. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään asianmukaisesti tietosuojaa noudattaen. Tämän jälkeen paperitiedot viedään tietosuojaroskikseen ja digitaaliset hävitetään digitaalisella roskakoriin, josta ne poistetaan pysyvästi.

**10. Miten henkilötietoni suojataan?**

Digitaalisesti säilytettävät tiedot ovat rekisterinpitäjien palvelimilla ja niitä käsitellään ensisijaisesti Microsoftin järjestelmillä, joista voi siirtyä tietoja Microsoftin pilvipalvelimille, jotka ovat vahvan tunnistautumisen takana. Pääsy digitaalisiin tietoihin vaatii henkilökohtaisen tunnistautumisen käyttäjätunnuksella ja salasanalla. Paperille kerättyjä

## Tietosuojailmoitus



3

tietoja säilytetään lukitussa tilassa kahden lukon takana. Lukittuun tilaan on pääsy vain toisella rekisterinpitäjällä.

#### 11. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on rekisterinpitäjinä toimivat opiskelijat Anne-Maria Huusko ja Henna Hakonen.

**Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)**

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettua käsittelyä lainmukaisuuteen.

**a) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)**

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

**b) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)**

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

**c) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)**

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

**d) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)**

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

**e) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)**

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

**Oikeuksista poikkeaminen**

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

## Tietosuojailmoitus



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

4

### Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

### 12. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaavaan saa yhteyden sähköpostiosoitteesta [tietosuojavastaava@xamk.fi](mailto:tietosuojavastaava@xamk.fi)