

Niina Laitinen

TYÖNANTAJIEN SUHTAUTUMINEN
MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIIEN TYÖLLISTÄMISEEN
Millaista tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat työllistämiseen?

Kuntoutusohjauksen ja –suunnittelun koulutusohjelma

2012

TYÖNANTAJIEN SUHTAUTUMINEN MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIEN TYÖLLISTÄMISEEN

Millaista tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat työllistämiseen?

Laitinen, Niina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Kuntoutusohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelma
Huhtikuu 2012
Sallinen, Merja, TtM ja Myllymaa, Tapio, KM
Sivumäärä: 68
Liitteitä: 3

Asiasanat: Mielenterveyskuntoutajat, mielenterveyskuntoutus, ammatillinen kuntoutus, tuettu työllistyminen, yrittäjät, työnantajat, työllistäminen, työnantajan palveluohjaus

Satakunnassa on käynnissä Työmieli-hanke, jonka tarkoituksena on kehittää Satakunnassa toimivien työnantajien valmiuksia työllistää mielenterveyskuntoutujia. Tämä opinnäytetyö tehtiin tilaustyönä Työmieli-hankkeelle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työnantajien suhtautumista mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen sekä työnantajien tiedon ja tuen tarvetta työllistämässä. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Satakunnan alueella toimivat työnantajat ja yrittäjät. Tutkimusmenetelmä oli kvantitatiivinen eli määrällinen. Tutkimuksen aineisto kerättiin puhelinhaastatteluina strukturoidulla lomakkeella, joka sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä.

Tutkimukseen osallistui 120 työnantajaa. Vastausprosentti oli 71 %. Työnantajat olivat eri puolilta Satakuntaa ja edustivat eri alojen yrityksiä. Yli puolet työnantajista suhtautui myönteisesti mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen. Reilu kolmasosa työnantajista palkkaisi mielenterveyskuntoutujan, mikäli työllistämiseen olisi saatavilla riittävästi ja helposti tukea ja palveluja. Työllistämisen edellytyksenä pidettiin mielenterveyskuntoutujan työkykyisyyttä ja ammatillista pätevyyttä.

Tutkimuksen mukaan suurimmalla osalla työnantajista ei ollut riittävästi tietoa mielenterveyskuntoutujista tai heidän työllistämistään. Työnantajat halusivat saada tietoa: mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä, työllistämisen taloudellisista tukimuodoista, työvalmennuspalveluista ja rekrytoinnissa avustavista tahoista. Yli puolet työnantajista tarvitsi työllistämiseen taloudellista tukea. Lisäksi työnantajat toivoivat asiantuntijan apua rekrytointiin ja kuntoutujan työhön perehdytykseen sekä työvalmennusta kuntoutujalle.

Tutkimustulokset edistivät Työnantajien palveluohjaus-mallin kehittämistä Työmieli-hankkeessa. Oli tärkeä tieto, että aiheesta järjestettävään infotilaisuuteen osallistuisi ajan puutteen vuoksi vain muutama työnantaja. Tutkimustulosten perusteella hankkeen painopistettä siirrettiin yrittäjätilaisuuksien järjestämisen sijaan työnantajien henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tukemiseen työllistämistilanteissa.

EMPLOYERS' ATTITUDES TOWARDS THE EMPLOYMENT OF MENTAL HEALTH REHABILITEES

What kind of information and support do employers need to employ mental health rehabilitees?

Laitinen, Niina

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Rehabilitation Counselling and Planning

April 2012

Sallinen, Merja, MSc and Myllymaa, Tapio, MEd

Number of pages: 68

Appendices: 3

Key words: Mental health rehabilitees, mental health rehabilitation, vocational rehabilitation, supported employment, entrepreneurs, employers, employment, employer counselling

The ongoing Työmieli-project aims at developing the competence of entrepreneurs in the Satakunta region to employ mental health rehabilitees. This thesis has been made by the order of the Työmieli-project. The purpose of the thesis was to map employers' attitudes towards the employment of mental health rehabilitees as well as their need for information and support related to employment processes.

The target group of the study consisted of employers and entrepreneurs in the Satakunta region. The research method was quantitative. The data has been collected by using a structured form of telephone interviews containing closed and open questions.

The total of 120 employers participated in the study. The answering percentage was 71. The employers came from different areas of the Satakunta region and they represented different fields of business. Over half of the employers had a positive attitude towards the employment of mental health rehabilitees. More than third of the employers would hire a mental health rehabilitee given that there was enough support and services easily available for the employment procedures. The mental health rehabilitee's ability to work and professional competence were considered as prerequisites for a successful employment.

According to the study most of the employers did not know enough about mental health rehabilitees and their employment. The employers wanted to receive more information on mental health rehabilitees as workers, the financial aid, job coaching services and agencies helping with the recruitment. Over half of the employers needed financial aid for the employment. Furthermore, the employers wished to have expert help for the employment and work orientation of the rehabilitee as well as job coaching services.

The result of the study encouraged the development of the Employer Counselling model within Työmieli-project. It was important to find out that only a few employers would participate in the information sessions due to lack of time. On the basis of the study results the focus of the project has been removed from entrepreneurs' information sessions to providing personal employer counselling services for entrepreneurs in their recruitment processes.

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	9
TYÖKYKY JA KUNTOUTUS.....	11
1.1 Laaja-alaisen ja moniulotteisen työkyvyn käsitteet.....	12
1.2 Työkyvyn arviointi.....	13
1.3 Kuntoutuja, kuntoutus ja kuntoutuminen.....	16
1.4 Mielenterveyskuntoutus.....	19
1.5 Ammatillinen kuntoutus.....	21
1.6 Tuettu työllistyminen.....	21
MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN TYÖLLISTYMINEN	23
1.7 Vajaakuntoisten työnhakijoiden asema työmarkkinoilla.....	24
1.8 Mielenterveyskuntoutujien työllistymisvalmiudet.....	25
1.9 Mielenterveyskuntoutujiin liittyvät työllistymisen esteet.....	29
1.10 Työnantajista johtuvat työllistymisen esteet.....	32
1.11 Muut työllistymisen esteet.....	34
TYÖMIELI-HANKE.....	36
TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT.....	37
TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	38
1.12 Tutkimusmenetelmä.....	38
1.13 Tutkimuksen suorittaminen.....	39
1.14 Aineiston analyysi	41
TUTKIMUSTULOKSET.....	41
1.15 Työnantajien suhtautuminen mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen	43
1.16 Työnantajien tiedon tarve mielenterveyskuntoutujien työllistämässä.....	45
1.17 Työnantajien tuen tarve mielenterveyskuntoutujien työllistämässä.....	47
1.18 Mielenterveyskuntoutujien palkkaaminen.....	49
1.19 Yhteydenpito työnantajiin mielenterveyskuntoutujien työllistämisasiossa..	49
YHTEENVETO TULOKSISTA.....	53
POHDINTA.....	55
1.20 Tutkimustulosten tarkastelu.....	57
1.21 Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden tarkastelu.....	61
LÄHTEET.....	66
LIITTEET	

Opinnäytetyössä esiintyviä käsitteitä:

Avoimet työmarkkinat

”Avoimilla työmarkkinoilla tarkoitetaan työpaikkoja, joita ei tueta julkisin varoin. Työ on työsuhteeseen perustuvaa ansiotyötä, josta maksetaan asianmukaista alalla maksettavaa palkkaa.” (Vehkaoja 2009, 6.)

Huoltosuhde

”Väestörakennetta mitataan ns. taloudellisella huoltosuhteella, jossa lasketaan kuinka monta työvoiman ulkopuolella olevaa ja työtöntä on yhtä työllistä kohti” (Tilastokeskus 2012).

Julkiset työvoimapalvelut

”Työvoimaviranomainen järjestää tai hankkii julkisena työvoimapalveluna työnvälityspalveluita, työvoimapoliittista aikuiskoulutusta ja muita ammatillisen kehittymisen palveluita sekä edistää työttömien työllistymistä työllistämistuen avulla” (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002, 1 luku, 2 §).

Klubitalojen siirtymätyöohjelma

Klubitalo on vapaaehtoinen, työpainotteinen kuntoutumispaikka psyykkisesti sairaille henkilöille, jotka haluavat kuntoutua työn avulla (Klubitalo Sarastus 2012). *Siirtymätyö* on klubitalojen järjestämää työtä mielenterveyskuntoutujille avoimilta työmarkkinoilta. Klubitalon henkilökunta vastaa kuntoutujien valinnasta, työtehtäviin valmentamisesta, tukee työssä selviytymistä sekä toimii tarvittaessa kuntoutujan sijaisena työpaikalla. Kuntoutuja solmii työnantajan kanssa määräaikaisen työsopimuksen ja työstä maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työ on osa-aikaista. (Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 10; Vehkaoja 2009, 7.)

Kuntouttava työtoiminta

Kunta järjestää kuntouttavaa työtoimintaa, jonka tarkoitus on parantaa henkilön elämänhallintaa sekä edistää työttömän pääsyä avoimille työmarkkinoille. Työ ei perustu työsuhteeseen, eikä sitä saa hankkia yrityksiltä. Työtoiminta tapahtuu mm. kunnan, kuntayhtymän, säätiön tai valtion organisaatiossa. Työtoiminnan ajalta maksetaan joko työmarkkinatukea tai toimeentulotukea sekä ylläpitokorvausta. Työtoiminta on määräaikaista ja yleensä myös osa-aikaista. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001, 2 §, 6 §, 13 §; Vehkaoja 2009, 7.)

Osatyökykyinen, vajaakuntoinen

”Käsitteinä osatyökykyisyys ja osatyökyvyttömyys tarkoittavat suunnilleen samaa. Ensin mainittu korostaa jäljellä olevaa työkykyä ja on sen takia haluttu ottaa käyttöön. Osatyökykyisyys ja vajaakuntoisuus asettuvat myös lähelle toisiaan.” (Lehto 2011, 11.) Työ- ja elinkeinohallinnossa vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002, 1 luku, 7 §; Lehto 2011, 11; Vedenkannas ym. 2011, 12–13). ”Tältä osin käsite vastaa osatyökykyistä” (Lehto 2011, 11).

Sosiaalinen yritystoiminta

”Sosiaalisten yritysten tarkoituksena on luoda työpaikkoja erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille.” Sosiaalinen yritys ei yrityksenä poikkea muista yrityksistä ja voi toimia millä toimialalla tahansa. ”Erona muihin yrityksiin on, että sosiaalisen yrityksen työllistämistä työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on vajaakuntoisia tai yhteensä vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä.” Lisäksi yrityksen tulee olla merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin. (Sosiaalinen yritys 2012.)

Tuettu työllistyminen, työllistyminen työvalmentajan tuella

”Työllistyminen työsuhteeseen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille tapahtuu työvalmentajan avulla.” Työvalmentaja on henkilö, joka auttaa työpaikan hakemisessa ja etsimisessä sekä tukee vajaakuntoista työn tekemisessä ja

työyhteisöön integroitumisessa. Työvalmentaja tukee myös työnantajaa ja työyhteisöä työtehtävien mukauttamisessa ja tarvittavien tukien hakemisessa. Työvalmentajapalvelut ovat liitetty osaksi Työ- ja elinkeinohallinnon palveluvalikoimaa ja ovat kuntoutujalle sekä työnantajalle maksuttomia. Palvelua voi saada työ- ja elinkeinotoimiston lisäksi myös vakuutusyhtiöiltä ja tuetun työn palveluntuottajilta. (Valkonen ym. 2006, 11; Varanka & Lindberg 2011, 25; Vehkaoja 2009, 6.)

Työ- ja koulutuskokeilut, työharjoittelu ja työelämävalmennus

Toimenpiteet sisältyvät työ- ja elinkeinohallinnon työelämävalmiuksia kehittäviin palveluihin. Toimenpiteet ja niiden kesto vaihtelee työnhakijan tarpeiden mukaan. Toiminta ei perustu työsuhteeseen. Työnhakijan taloudellisena toimeentulona toimenpiteen aikana on työmarkkinatuki tai työllistämistuki sekä mahdollisesti ylläpitokorvaus. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002, 8 luku 1 §; Vehkaoja 2009, 8.)

Työ työkeskuksessa (aikaisemmin suojatyö)

Toiminnalla tarkoitetaan kuntoutus- ja tukitoimia, joilla edistetään vammaisten henkilöiden työhön sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Toiminta voi olla työsuhteessa tehtävää työtä. Mikäli vammaisen ei kykene osallistumaan työsuhteeseen työhön, hänelle järjestetään toimintakykyä ylläpitävää, ei-työsuhteista toimintaa. (Sosiaalihuoltolaki 1982, 27d §, 27e §; Vehkaoja 2009, 7.) Työkeskustoimintaa voidaan järjestää työ- tai monipalvelukeskuksissa tai nk. avotyönä, joka on eritoten mielenterveyskuntoutujille suunnattu työ kuntoutusmenetelmä. Työstä saatava palkka on yleensä muuta toimeentuloturvaa täydentävää työosuusrahaa. (Vehkaoja 2009, 7.)

Välityömarkkinat

”Välityömarkkinoilla tarkoitetaan työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä olevaa työllistymisen kenttää eli eri tavoin tuettuja työmarkkinoita. Välityömarkkinoille sijoittuvat yleensä vaikeasti työllistyvät henkilöt ja työpaikkoina

ovat usein yhdistykset, järjestöt tai työpajat. Väli työmarkkinoiden toiminnallisena tavoitteena on avata väyliä avoimille työmarkkinoille.” (Vehkaoja 2009, 6.)

JOHDANTO

Kansantalouden näkökulmasta työvoiman mahdollisimman laaja osallistuminen palkkatyöhön on suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan elinehto. Väestön ikääntyessä eläkkeellä olevien määrä lisääntyy, joten yhteiskunnan selviytyminen kasvavasta huoltosuhteesta riippuu pitkälti palkkatyötä tekevien määrästä. Tärkeänä tavoitteena yhteiskunnassa voidaan pitää paitsi työttömyysasteen laskemista, myös työllisyysasteen nostamista tulevina vuosina. (Vuorela 2002, 117.)

Osa työikäisestä väestöstä syrjäytyy työelämästä pysyvästi esim. sairauden tai pitkään jatkuneen työttömyyden seurauksena. Etenkin psyykkisten sairauksien osuus työkyvyttömyyden aiheuttajana on Suomessa lähes kaksinkertaistunut 1990-luvun loppupuolelta alkaen varsinkin nuorten keskuudessa. Tällä hetkellä voimassa olevista työkyvyttömyyseläkkeistä noin neljä kymmenestä on myönnetty mielenterveyden häiriöiden perusteella. (Honkonen & Gould 2011, 3296–3297; Järvikoski & Härkäpää 2011, 232; Lähteenlahti 2001, 173; Valkonen ym. 2006, 3; Vuorela 2002, 118.)

Erityisesti masennus- ja työuupumusoireisiin liittyvät haitat ovat lisääntyneet. Masennuksesta onkin tullut yleisin mielenterveyteen liittyvän työkyvyttömyyden aiheuttaja. Vuonna 2010 eläkkeelle siirtyi masennustilan vuoksi 4100 henkilöä. Vuoden 2010 lopussa masennustilan perusteella eläkkeellä oli yli 38 000 suomalaista. (Honkonen & Gould 2011, 3296–3297; Järvikoski & Härkäpää 2011, 232; Lähteenlahti 2001, 173; Valkonen ym. 2006, 3; Vuorela 2002, 118.)

Joillakin aloilla on viime vuosina ilmennyt merkkejä työvoimapulasta. Huippuosaajien lisäksi työpaikoilla ja yrityksissä tarvitaan avustavien tehtävien tekijöitä, joihin soveltuisivat hyvin esim. mielenterveyskuntoutujat. Työvoimapolitiikkaa tulisikin suunnata niiden toimien edistämiseen, joilla saataisiin kaikkien työhaluisten henkilöiden osaaminen ja työpanos hyödynnettyä yhteiskunnassa. (Vuorela 2002, 118.) Huomio kohdistuukin nyt työnantajiin ja yrittäjiin, joille tulisi järjestää riittävästi ohjausta, tukea ja valmennusta osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen.

Satakunnassa on meneillään Euroopan sosiaalirahaston, Satakunnan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen sekä Satakunnan ammattikorkeakoulun rahoittama Työmieli-hanke, jonka ohjausryhmässä tutkimuksen tekijä toimii kokemusasiantuntijajäsenenä. Hankkeen tavoitteena on kehittää työnantajien valmiuksia työllistää mielenterveyskuntoutujia ja muita osatyökykyisiä henkilöitä. Hankkeen puitteissa on kehitetty Työnantajan palveluohjausmalli eli työnantajien ohjauksen ja koulutuksen räätälöity malli osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen tukemiseen. (Hannukainen 2011a, 3; Latostenmaa & Myllymaa 2012, 45; Työmieli 2011.)

Tämä tutkimus on Työmieli-hankkeen tilaama. Tutkimuksella kartoitettiin Satakunnassa toimivien työnantajien ja yrittäjien suhtautumista kuntoutuneiden ja työhön palaavien tai työelämään siirtyvien mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen. Lisäksi selvitettiin, minkälaista tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat mielenterveyskuntoutujan työllistämiseen.

TYÖKYKY JA KUNTOUTUS

Kuntoutuksen perinteisenä toimintamallina on pidetty vajaakuntoisen henkilön kuntouttamista työkykyiseksi. Kuntoutussäätiön Työtä, tukea ja mielenterveyttä -tutkimuksessa lähdetään siitä ajatuksesta, että työn tekeminen itsessään on kuntouttavaa ja työkykyisyys realisoituu vasta luonnollisessa työtilanteessa. Työkyvyssä on kyse ihmisen, työn ja työolosuhteiden muodostamasta kokonaisuudesta. Kuntoutumisen ajatellaan liittyvän niihin positiivisiin merkityksiin, joita kuntoutujat asettavat työlle. (Valkonen ym. 2006, 70.)

Järvikosken ja Härkäpään (2011, 114–116) mukaan työkykykäsitteet voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan: lääketieteelliseen malliin, työkyvyn tasapainomalliin ja kokonaisvaltaiseen tai integroituun työkykymalliin. *Lääketieteellisen mallin* mukainen työkyky on ihmisen terveyttä ja toimintakykyä kuvaava käsite. Työkyky rinnastetaan terveyteen, ja työkyvyn alenemisen aiheuttaa sairaus tai vamma. Työkyky on suorassa suhteessa sairauden tai vamman vaikeusasteeseen tai toiminnalliseen rajoitukseen. Keskeiset menetelmät työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi ovat sekä sairauden varhainen havaitseminen että toiminnallisia rajoituksia aiheuttavan sairauden hoito. Lähtökohtana on ihmisen biofyysinen tila, eikä työhön tai sosiaaliseen ympäristöön tarvitse kiinnittää huomiota.

Työkyvyn tasapainomallissa työkyvyllä tarkoitetaan yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välistä suhdetta. Hyvä työkyky merkitsee toimintakyvyn ja työn asettamien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten välistä tasapainoista suhdetta. Työkyvyn aleneminen on merkki tämän suhteen häiriöstä tai ristiriidasta. Tasapainomallin mukaan työkykyä voidaan ylläpitää ja edistää joko kehittämällä yksilön voimavaroja, fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä, ammatillisia valmiuksia tai vaikuttamalla itse työhön (työn vaatimuksiin, työolosuhteisiin tai työympäristöön). (Järvikoski & Härkäpää 2011, 116–117.)

Kokonaisvaltaisessa tai integroidussa työkykymallissa painotetaan kontekstin merkitystä työntekijän työkyvyssä. Työkyky ei ole pysyvä, vaan jatkuvasti muuttuva tila. Työkyvyn arviointi ei sellaisenaan ole tarkoituksenmukaista, koska työkyky on

aina sidoksissa senhetkiseen ympäristöön. 2000-luvun työkykymalleissa työkyky voidaan ymmärtää moniulotteisena ja kokonaisvaltaisena ilmiönä, johon vaikuttavat ihmisen toimintaan ja ympäristöön liittyvät tekijät. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 117.)

1.1 Laaja-alaisen ja moniulotteisen työkyvyn käsitteet

Suomessa uudenlaisen työkyvyn käsitteen kehittymistä ovat edistäneet erityisesti Työterveyslaitos laaja-alaisen työkykykäsityksen termillä sekä Kuntoutussäätiö moniulotteisen työkyvyn käsitteellä. *Laaja-alaisen työkykykäsityksen* lähtökohtana on työn kehittämistekijöiden ryhmittely työympäristöön (esim. ergonomia), työyhteisöön (esim. psykososiaaliset tekijät) sekä yksilön voimavaroihin (esim. fyysinen ja psyykkinen terveys). (Vuorela 2008, 31.)

Moniulotteisessa mallissa työkykyä kuvataan puolestaan ilmiönä, jonka keskeiset ulottuvuudet ovat: työssä jaksaminen, työn hallinta ja osallisuus työyhteisössä. Kutakin ulottuvuutta tarkastellaan yksilön kykyjen ja taitojen sekä työolosuhteiden välisen suhteen avulla. Eri ulottuvuudet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa ja muodostavat yhdessä työkyvyn. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 26; Vuorela 2008, 31.)

Yhteistä laaja-alaiselle ja moniulotteiselle työkykykäsitteelle on se, että yksilö ja ympäristö muodostavat kokonaisuuden, jonka osia ei voi tarkastella erillisinä. Työkyky jäsenetään yksilön, hänen työnsä ja työorganisaationsa tai -yhteisönsä muodostamaa kokonaisuutta kuvaavaksi. Huomio kiinnitetään yksilön resurssien lisäksi niihin työorganisaation piirteisiin ja työtehtävien ominaisuuksiin, jotka vaikuttavat työssä selviytymiseen, työmotivaatioon sekä työsuoritukseen. (Vuorela 2008, 31.)

Mikäli tavoitteena on pitkäaikaissairaiden ja vammaisten työllistyminen, moniulotteisen työkykykäsityksen käyttöönotto on ensiarvoisen tärkeää. Huomion tulee siirtyä pois sairaudesta ja vammasta kohti jäljellä olevaa työkykyä. Jotta moniulotteinen työkykykäsitys voitaisiin ulottaa koskemaan myös työelämästä

etäällä olevia ryhmiä, edellytetään tuettua työllistymistä aitoon työympäristöön. Työskentely siinä ympäristössä ja työstä saatu palaute mahdollistavat moniulotteisen työkyvyn käsitteelle ominaisen työntekijän ja työympäristön huomioivan arvion työkyvystä. (Vuorela 2008, 31.)

1.2 Työkyvyn arviointi

Työkyvyn käsitteellä on yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna kahdenlainen rooli: sitä käytetään sekä työkyvyn arvioinnin että työkyvyn edistämisen välineenä. Määriteltäessä oikeutta sairausvakuutus-, eläke- tai kuntoutusetuuksiin, työkyvyn heikkenemisen arviointi korostuu. Työkyvyttömyysetuihin liittyvissä ratkaisuisa työkyvyttömyys ymmärretään yleensä lääketieteellisesti sairauden tai vamman aiheuttamaksi. Mitä etäämmällä henkilö on työelämästä, sitä useammin hänen työkykyään arvioidaan lääketieteellisin kriteerein. Laaja-alainen käsitys työkyvystä ja sen arvioinnista toteutuu parhaiten henkilöllä, jolla on työpaikka. (Vuorela 2008, 29.)

Työkyvyttömyyden hallinnollinen ja sosiaalipoliittinen määrittely on merkinnyt työkyvyn medikalisoitumista eli lääketieteellistymistä. Tätä kuvastaa hyvin se, että lääkärin lausunto ja arvio ovat keskeisimpiä lähtökohtia tehtäessä ratkaisuja henkilön työkykyisyydestä tai työkyvyttömyydestä. Työkykyä määrittää edelleen keskeisesti sairaus eikä kyvykkyys selviytyä työstä. Medikalisoitumista on pyritty vastustamaan huomioimalla eläkeratkaisujen yhteydessä hakijan ikä, koulutus, aikaisempi toiminta, asumisolosuhteet ja työnsaantimahdollisuudet. Tämä sosiaalisen tilanteen tarkastelu on täydentänyt lääketieteellisiä osatekijöitä sosiaalisilla tekijöillä. Sosiaalisia tekijöitä hyödynnetään varsinkin vanhempien ikäryhmien jäljellä olevan työkyvyn arvioinnissa. Lääketieteellisten syiden rinnalle nostetut sosiaaliset tekijät liittyvät eläkeratkaisuisa kohtuullisuusharkintaan, joka näyttää toimivan vain sellaisten henkilöiden kohdalla, jotka pyrkivät työkyvyttömyyseläkkeelle vakiintuneesta työmarkkina-asemasta. (Vuorela 2008, 30.)

Laaja-alaista työkykykäsitystä käytetään parhaimmillaan esim. työkykyä edistävässä toiminnassa, kuten työpaikkakuntoutuksessa tai työterveyshuollossa. Työkyvyn

arvioinnissa laaja-alainen työkyvyn käsite tarvitsee toteutuakseen työn ja organisaation, jota vasten työkykyä peilataan. Heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille tehtävät eläke- ja kuntoutusratkaisut painottuvat lääketieteelliseen käsitykseen työkyvystä. Työelämän yleisten valmiuksien toteutumista pyritään heidän kohdallaan määrittelemään lääketieteellisen työkykykäsitteen avulla, vaikka sen on todettu olevan heikoimmillaan juuri yleisten työelämän valmiuksien arvioinnissa. Tämä asetelma saattaa osaltaan estää pyrkimyksiä osallistua työelämään. (Vuorela 2008, 30.)

Kansanterveyslaitoksen sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Terveys 2000-hankkeessa tutkittiin 18–74-vuotiaiden suomalaisten työkykyä vuosina 2000–2001. Tietoa kerättiin haastattelujen, kyselyjen ja terveystarkastusten avulla. Tutkimustulosten mukaan mielenterveyden häiriöistä psykoosi oli voimakkaimmin yhteydessä työkyvyn rajoittumiseen. Tulosta selitti osaltaan havainto siitä, että suuri osa psykoosiin sairastuneista sairastui nuorena ja koki työkykynsä parhaimmillaankin melko heikoksi. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 311; Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2006, 126; Terveys 2000 2012.)

Tutkimuksesta ilmeni myös, että masennuksen vaikutus väestön työkykyyn koettiin suurempana haasteena kuin psykoosin vaikutus, koska masennus oli yleistynyt huomattavasti kahden viime vuosikymmenen aikana. Masennuksella todettiin olevan selkeä yhteys työkykyyn kaiken ikäisillä sekä molemmilla sukupuolilla. Tutkimuksen mukaan noin neljäsosa 45–54-vuotiaiden naisten työkyvyn rajoitteista johtui masennuksesta. (Koskinen ym. 2006, 126.)

Vakuutuslääkärit alkoivat 1990-luvulla esittää vaatimuksia siitä, että hoitavan lääkärin lausunnossa tulisi kuvata mahdollisimman tarkasti potilaan jäljellä olevaa toimintakykyä ja hänelle tehtyä kuntoutussuunnitelmaa. Näistä olisi huomattavasti enemmän hyötyä työkyvyttömyyspäätöstä tehdessä, kuin perustelemattomista oletuksista potilaan työkyvyttömyydestä. Vuosituhannen vaihteessa vakuutuslääkärit olivat edelleen tyytymättömiä lausuntojen laatuun. Vakuutuslääkärit pitivät keskimäärin joka neljännen hakemuksen toimintakykyä koskevia lausuntoja puutteellisina. Tästä seurasi se, että puutteellisia hakemuksia hylättiin kolme kertaa useammin kuin moitteettomia hakemuksia. (Virta 2006, 37–38.)

Vuonna 1999 Kelan valtuutetut ehdottivat Isossa-Britanniassa toimintakyvyn lääketieteelliseen arviointiin kehitetyn PCA (Personal Capability Assessment) -menetelmän kokeilua Suomessa työkyvyttömyyseläkeratkaisujen tekemisessä. Kelan eläke- ja toimeentuloturvaosasto sekä kolme työeläkelaitosta suorittivat kokeilun vuosina 2004–2005. Kohderyhmäksi valittiin 107 pitkään sairauspäivärahaa saanutta eläkkeenhakijaa, joita eläkelaitoksen vakuutuslääkärit olivat alustavasti pitäneet työkykyisinä. Menetelmällä hankittiin tietoa potilaan toimintakyvystä kotona sairausloman aikana kyselylomakkeen ja haastattelun avulla. Arviointi suoritettiin kahden sisällöltään samantapaisen lomakkeen avulla. Potilas täytti kotona oman lomakkeensa ja arvioinnin suorittanut lääkäri kirjasi vastaanotolla potilaan toimintakyvystä tehdyt arviot omaan lomakkeeseensa. (Virta 2006, 38–40.)

Kummassakin lomakkeessa oli 14 fyysisiä ja aistitoimintoja kartoittavaa osiota. Kukin osio sisälsi 4-7 väitettä siitä, miten potilas selviytyi tai ei selviytynyt kyseisestä toiminnosta. Lisäksi lääkärin lomakkeessa oli neljä kysymysosiota, joiden avulla selvitettiin mielenterveyteen liittyviä toimintavaikeuksia. Kukin mielenterveyteen liittyvä osio sisälsi 5-8 kysymystä, joiden vastausvaihtoehdot olivat joko kyllä tai ei. Lääkäri kirjasi potilaan mielenterveyttä koskevat vastaukset lomakkeeseensa potilaan haastattelun perusteella. (Virta 2006, 39.)

Kokeilun aikana eläkelaitoksen vakuutuslääkäri teki päätöksen potilaan toimintakyvystä hyödyntäen molempia PCA- lomakkeita, eläkehakemusta ja sen liitteenä olleita lääkärinlausuntoja. Kokeilun tulokset olivat merkittäviä ja yllättivät positiivisesti. Eläkelaitokset saivat PCA- menetelmällä olennaista uutta tietoa lähes joka toisen kokeiluun osallistuneen eläkkeenhakijan toimintakyvystä. Vakuutuslääkärit muuttivat aiempia ratkaisuehdotuksiaan PCA- menetelmän käytön jälkeen. Uudelleenarviossa työkyvyttömäksi tulkittiin lähes 40 % eläkkeenhakijoista, joita oli pidetty työkykyisinä eläkehakemuksen ja lääkärinlausuntojen perusteella. (Virta 2006, 36, 39–40.)

Virran mukaan (2006, 36, 42–43) Kela hyödyntää nykyisin joidenkin työkyvyttömyyseläkkeiden ja sairauspäivärahapäätösten ratkaisemisessa PCA- menetelmää, jonka avulla täydennetään hoitavien lääkäreiden laatimista lausunnoista

saatavia tietoja. Kohderyhmään kuuluvat sellaiset hakijat, jotka ovat rajatapauksia eläkehakemuksen hylkäämispäätöksen suhteen. PCA- lomakkeiden mielenterveysosiota ei pystytä hyödyntämään, sillä sen avulla ei voida riittävän tarkasti selvittää kyseisiä toimintahaittoja. Menetelmään tulisikin kehittää joko kokonaan uusi mielenterveysosio tai sitten suomennetun lomakkeen kysymyksiä pitäisi muokata paremmin suomalaiseen kulttuuriin sopiviksi.

1.3 Kuntoutuja, kuntoutus ja kuntoutuminen

Kuntoutujalla tarkoitetaan henkilöä, joka hakee, tarvitsee tai käyttää kuntoutuspalveluja ja jonka kuntoutus edellyttää sitä järjestävien viranomaisten, muiden yhteisöjen tai laitosten yhteistyötä työ- tai toimintakyvyn ylläpitämiseksi tai palauttamiseksi, tarpeellisen koulutuksen järjestämiseksi, työllistymisen tukemiseksi tai kuntoutusajan toimeentuloturvan järjestämiseksi (Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä 2003, 3 §). Kuntoutujaa pidetään itsenäisenä toimijana, jolla on keskeinen rooli kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Kuntoutuja-termin käyttö on laajentunut myös kuntoutusalan lainsäädäntöön, jossa palvelujen käyttäjistä on aikaisemmin saatettu käyttää nimeä asiakas. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 182; Järvikoski & Härkäpää 2008, 57; Koskisuu 2004, 12–13.)

Yleisesti käytössä oleva määritelmä *kuntoutukselle* on, että se on suunnitelmallista ja monialaista toimintaa, jonka tavoitteena on auttaa kuntoutujaa toteuttamaan elämänprojektejaan sekä ylläpitämään elämänhallintaansa tilanteissa, joissa hänen mahdollisuutensa sosiaaliseen selviytymiseen ja integraatioon ovat sairauden tai muiden syiden vuoksi uhattuina tai heikentyneet. Nämä tavoitteet soveltuvat myös mielenterveyskuntoutuksen tavoitteiksi. Kuntoutus perustuu kuntoutujan ja kuntoutustyöntekijän yhdessä laatimaan suunnitelmaan ja jatkuvaan prosessin arviointiin. Kuntoutus sisältää yksilön voimavaroja, toimintakykyä ja hallinnan tunnetta lisääviä sekä ympäristön tarjoamia toimintamahdollisuuksia parantavia toimenpiteitä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 10; Järvikoski & Härkäpää 2008, 57; Koskisuu 2004, 13; Valkonen ym. 2006, 4.)

Kuntoutukseen liittyvässä keskustelussa ilmaistaan usein yhteiskunnalliset hyötynäkökohdat: kuntoutuksen tehtävänä on riittävän työvoiman ylläpitäminen sekä yhteiskunnalle aiheutuvien kustannusten hillitseminen. Oleellisena osana kuntoutusta nähdään myös yksilön oikeus mahdollisimman hyvään elämään: onnellisuuteen, itsenäisyyteen ja oikeudenmukaiseen kohteluun. Ajankohtainen kuntoutuksen peruskysymys on: Miten turvataan sellaiset kuntoutuspalvelut, jotka samaan aikaan pyrkivät yksilön hyvään ja toteuttavat yhteiskunnallista hyötynäkökulmaa? (Koskisuus 2004, 10.)

Kuntoutusta voidaan tarkastella myös kolmesta eri näkökulmasta, jolloin kuntoutuksella tarkoitetaan: 1) kuntoutujan, kuntoutushenkilökunnan ja palvelujärjestelmän vuorovaikutusprosessia, 2) palveluketjua ja toimenpiteiden kokonaisuutta tai 3) yhteiskunnallista toimintajärjestelmää. Yleensä kuntoutus määritellään *kuntoutusprosessiksi*, jossa kuntoutuja ja kuntoutushenkilökunta pyrkivät yhdessä pääsemään tavoitteisiin ja kuntoutujan elämänlaadun paranemiseen. Keskeinen osa prosessia on kuntoutujassa tapahtuva muutos, kuntoutuminen, jota tuetaan erilaisin interventioin ja palveluin. Kuntoutumisprosessi on jatkuvaa, ja siihen liittyy säännöllistä arviointia. Kuntoutujan kannalta olisi parasta, että jollakin yksittäisellä työntekijällä tai työryhmällä olisi päävastuu kuntoutujan tukemisesta ja kuntoutumisprosessin seurannasta. (Koskisuus 2004, 30–31.)

Kuntoutus voidaan käsittää myös *palveluketjuna* eli niiden toimenpiteiden kokonaisuutena, joita kuntoutujalle tarjotaan. Tällöin kuntoutus hahmotetaan niiden palvelujen valikkona, josta kuntoutujalle kootaan sopivin kokonaisuus. Palveluvalikon laajuuteen vaikuttavat mm.: kuntoutujan ikä, sosiaalinen asema, alueellinen palvelujen tarjonta ja saatavuus sekä kuntoutustyöntekijän tietous tarjolla olevista palveluista ja mahdollisuuksista. Tärkeää kuntoutumisessa on kuntoutuksen suunnitelmallisuus ja palveluiden käytön oikea-aikaisuus. Keskeinen ongelma palveluketjujen toteutumisen ja kokoamisen kannalta on palvelu- ja kuntoutusohjauksen puute mielenterveystyössä. (Koskisuus 2004, 31.)

Kun kuntoutusta ajatellaan *yhteiskunnallisena toimintajärjestelmänä*, sitä tarkastellaan lainsäädännön näkökulmasta. Kuntoutusta on sellainen toiminta, jonka lait ja asetukset määrittävät kuntoutukseksi. Lainsäädännössä kuntoutuksella

tarkoitetaan yleensä sellaisia toimenpiteitä, joilla pyritään edistämään vajaakuntoisen tai vammaisen henkilön työhön paluuta, työssä suoriutumista, sosiaalista toimintakykyä sekä mahdollisimman omatoimista suoriutumista päivittäisistä toiminnoista. (Koskisuus 2004, 32.) Vaikka lakisääteinen kuntoutus perustuu todettuun oireeseen, sairauteen, vajaakuntoisuuteen tai vammaan, kuntoutuksen perusteiksi on alettu vähitellen hyväksyä myös työkyvyn heikkenemisen tai vakavan sosiaalisen syrjäytymisen uhka (Järvikoski & Härkäpää 2008, 57).

Vajaakuntoisten ja vammaisten kuntoutukseen osallistuvat mm.: vakuutus- ja eläkelaitokset, Kela, sosiaali- ja terveydenhuolto, työterveyshuolto, työ- ja elinkeinohallinto ja koulutoimi. Eri toimijoiden keskinäinen työnjako määräytyy asetusten ja säädösten perusteella. ”Ensisijainen vastuu kuntoutuksesta on kunnilla ja terveydenhuollolla.” Mielenterveyskuntoutujilla on samat oikeudet kuntoutuspalveluihin kuin muihinkin vamma- ja sairausryhmiin kuuluvilla henkilöillä, eikä kuntoutuslainsäädännössä käsitellä mielenterveyskuntoutujia omana erillisenä ryhmänä. (Koskisuus 2004, 32.)

Valtioneuvoston kuntoutusselonteossa (2002, 3) *kuntoutuminen* määritellään ihmisen ja ympäristön muutosprosessiksi, jonka tavoitteena on toimintakyvyn, hyvinvoinnin, itsenäisen selviytymisen ja työllisyyden edistäminen. Kuntoutuminen on oppimista, oman elämän uudelleen rakentamista sekä uusien merkitysten muodostamista muuttuneessa elämäntilanteessa. Kuntoutumista voidaan kuvata myös sisäiseksi ilmiöksi, joka tapahtuu samanaikaisesti kuntoutujassa sekä siinä sosiaalisessa ympäristössä, jossa kuntoutuja elää ja toimii. Kuntoutumisen avainkäsitteenä pidetään kokonaisvaltaista toimintakykyä, jolla tarkoitetaan henkilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, arjessa selviytymistä, osallistumisen mahdollisuuksia ja vuorovaikutuksellista toimintaa.

Elämänhallinnan käsite liittyy kiinteästi kuntoutumiseen (Koukkari 2010, 28–30, 34). Koskisuun (2004, 14) mukaan elämänhallinnassa on kyse kuntoutujan eri rooleihin liittyvistä tehtävistä sekä arjen toiminnoista suoriutumisesta. Elämänhallinta voi olla joko ulkoista tai sisäistä. Ulkoisella elämänhallinnalla tarkoitetaan henkilön kykyä ohjata elämänsä kulkua. Sisäisestä elämänhallinnasta on kyse, kun henkilö pystyy

sopeutumaan muuttuviin elämäntilanteisiin ja hyväksymään eri elämäntapahtumat osana kokonaisuutta. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 140.)

Vaikeimpia mielenterveysongelmia pidetään yleensä pysyvinä ja toimintakykyä ainakin jonkin verran haittaavina, jolloin kuntoutuminen mielletään toimintakyvyn palauttamiseksi ja sairauden kanssa toimeen tulemiseksi. Mielenterveyden keskusliiton kuntoutustoiminnan periaatteisiin on kirjattu, että kuntoutumisella tarkoitetaan yksilöllistä muutosprosessia kuntoutujan ajatuksissa, asenteissa, tunteissa ja tavoissa toimia. Kuntoutumista voi tapahtua ilman ammatillista väliintuloa ja kuntoutuspalveluiden ensisijaisena tehtävänä on tukea yksilöllisen kuntoutumisprosessin etenemistä. (Koskisu 2004, 61, 66–67.)

1.4 Mielenterveyskuntoutus

Mielenterveyskuntoutuksen käsite on 2000-luvulla vakiintunut yleiskäsitteeksi korvaten ainakin osittain perinteisen psykiatrisen kuntoutuksen käsitteen. Psykiatrisella kuntoutuksella tarkoitetaan sellaista kuntoutustoimintaa, jossa palvelujen tarpeen perustana on psykiatrinen diagnoosi ja/tai psyykkisestä sairaudesta aiheutuva toimintakyvyn aleneminen tai haitta. Psykiatrisen kuntoutuksen tehtävänä on sairauden tai vamman aiheuttamien ongelmien ratkaisu, toimintakyvyn parantaminen ja haittojen minimointi. Psykiatrisen kuntoutus rajaa kohderyhmän pelkästään vaikeimmin psykiatrisesti sairaisiin, esim. skitsofreniaa sairastaviin. Mielenterveyskuntoutuksen piiriin puolestaan kuuluvat esim. ne varhaiskuntoutuksen toimintamuodot, joiden lähtökohtana ei välttämättä ole diagnosoitu psyykkinen sairaus, vaan työhön liittyvät psyykkiset paineet ja uupumus. (Koskisu 2004, 11; Riikonen & Järvikoski 2001, 162; Valkonen ym. 2006, 4.)

Mielenterveystyössä on usein vaikeaa erottaa toisistaan hoito ja kuntoutus. Hoidon tavoitteena on ensisijaisesti vähentää sairauden oireita lääkehoidon ja psykoterapian avulla. Hoito perustuu psykiatrisen diagnoosin pohjalta laadittuun hoitosuunnitelmaan. Kuntoutuksen avulla puolestaan pyritään parantamaan henkilön mahdollisuuksia selviytyä sosiaalisissa rooleissa ja toimintaympäristössä.

Kuntoutukseen kuuluu mielekkään toiminnan ja riittävän sosiaalisen tuen varmistaminen. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 237; Koskisuus 2004, 14.)

Mielenterveyskuntoutuksen asiantuntijaryhmän mukaan mielenterveyskuntoutuksen tavoitteena on edistää: itsenäistä suoriutumista, työ- ja toimintakykyä, tavoitteiden asettelua ja toteutumista sekä yhteiskunnan toimintaan osallistumista. Mielenterveyskuntoutus sisältää yksilötoimintamuotojen lisäksi sekä ammatillisia että ympäristö- ja yhteisöpainotteisia toimintamuotoja. Mielenterveyskuntoutusta voidaan tarkastella kuntoutujan ja ammattihenkilöstön välisenä vuorovaikutuksena ja yhteistyönä. Mielenterveyskuntoutus on eräänlaista palvelutoimintaa, jossa kuntoutuja on palvelun käyttäjä. Ammattihenkilö toimii yhteistyökumppanina, jonka tehtävänä on tukea ja motivoida kuntoutujaa sekä kuntoutustavoitteiden asettelussa että kuntoutussuunnitelman toteuttamisessa. Kuntoutussuunnitelma laaditaan yhteistyössä kuntoutujan ja tarvittaessa hänen omaisensa tai muun läheisensä, lääkärin ja usein myös moniammatillisen työryhmän kanssa. (Koskisuus 2004, 30; Kuntoutussuunnitelma 2012; Näkökulmia mielenterveyskuntoutukseen 2002.)

Yhteistyö ja verkoston luominen eri hallinnonalojen toimijoiden (esim. kunnan terveys- ja sosiaalitoimi, erikoissairaanhoido, työ- ja elinkeinohallinto sekä järjestöt ja yhdistykset) välillä nähdään välttämättömänä mielenterveyskuntoutuksessa. Yhteistyössä pitäisi painottaa eri toimijoiden sitoutumista kuntoutujan yksilölliseen kuntoutussuunnitelmaan, jotta kuntoutus olisi mahdollisimman tavoitteellista ja tuloksellista. (Näkökulmia mielenterveyskuntoutukseen 2002.) Mielenterveyskuntoutus voi sisältää ongelmien syntymisen ehkäisyä sekä hyvinvointia tukevan ympäristön luomista. Lähes kaikkiin mielenterveysongelmiin liittyy mm. sosiaalisen vuorovaikutuksen sekä toiminta- ja työkyvyn rajoittumista, jotka yhdessä lisäävät sosiaalisen syrjäytymisen uhkaa. Yhtenä kuntoutuksen tavoitteena pidetään kuntoutujan ja hänen ympäristönsä välisen suhteen tukemista. Tässä lähestymistavassa korostetaan koulutuksen, työllistymisen ja työn merkitystä kuntoutujalle. (Valkonen ym. 2006, 4-5.)

1.5 Ammatillinen kuntoutus

”Ammatillisella kuntoutuksella tarkoitetaan toimenpiteitä, jotka tukevat kuntoutujan mahdollisuuksia saada tai säilyttää hänelle soveltuva työ.” Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä ovat: ammatillinen koulutus, täydennyskoulutus, työ- ja koulutuskokeilut, työharjoittelu ja työelämävalmennus. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002, 8 luku 1 §; Vehkaoja 2009, 8.) Ammatilliseen kuntoutukseen sisältyvät myös aktiiviset työllistämistoimenpiteet, kuten tuettu työllistyminen (Järvikoski & Härkäpää 2011, 21).

Ammatillinen kuntoutus kohdistuu henkilöihin, joiden riski syrjäytyä työmarkkinoilta työkyvyttömyyseläkkeelle on sairauden tai työkyvyn alenemisen uhan takia kohonnut. Ammatillisen kuntoutuksen avulla pyritään parantamaan kuntoutujan ammatillisia valmiuksia, kohentamaan hänen työkykyään sekä edistämään hänen työmahdollisuuksiaan. Toimenpiteillä pyritään estämään myös syrjäytymisprosessin eteneminen sekä varmistamaan henkilön integroituminen työelämään. Lisäksi halutaan taata henkilölle mahdollisuus riittävän taloudellisen toimeentulon hankkimiseen. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 21, 215.)

Ammatillinen kuntoutus on psykiatriassa usein laiminlyöty osa-alue eikä kuntoutujien työllistymistä ole kyetty tukemaan riittävästi. Siksi kuntoutujien työllistymiseen tähtäävää palveluvalikoimaa on viime vuosina pyritty laajentamaan kehittämällä uusia työllistymisen tukipalveluita sekä kansallisella että Euroopan unionin myöntämällä rahoituksella. Uusia toimintamuotoja ovat esim.: työvalmentajan tukeen perustuva tuettu työllistyminen, sosiaalinen yritystoiminta, kuntouttava työtoiminta sekä klubitalojen siirtymätyöohjelma. (Näkökulmia mielenterveyskuntoutukseen 2002; Valkonen ym. 2006, 5.)

1.6 Tuettu työllistyminen

Suomessa tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan työvalmentajan henkilökohtaisen tuen avulla toteutuvaa vajaakuntoisten työllistymistä työsuhteeseen tavallisille työpaikoille. Tuetun työllistymisen keskeisenä tavoitteena on työnhakijan

työllistyminen avoimille työmarkkinoille, normaaliin palkkatyöhön. Työvalmentaja auttaa sopivan työpaikan hakemisessa ja etsimisessä, työhön valmentautumisessa, työtehtävien opettelemisessa ja työssä pärjäämisessä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 228; Valkonen ym. 2006, 11; Vehkaoja 2009, 6.) Tuetun työllistymisen lähtökohtana on, että työllistyjä vahvistaa taitojaan ja valmiuksiaan työtehtävien avulla työssä ollessaan. Työstä maksetaan työpanoksen mukainen palkka. Tuetun työllistymisen malli soveltuu henkilölle, jolla on aikaisemmin hankittua ammatillista osaamista tai joka on juuri hankkinut itselleen ammatillisen koulutuksen. (Näkökulmia mielenterveyskuntoutukseen 2002.)

Tuetun työllistymisen kehittämissuunnitelmien raportoinneista selviää, että mielenterveyskuntoutujan työllistymisen kannalta tärkeimmät kontaktit ja tukihenkilöt ovat työnantaja ja mielenterveystoimen työntekijät (Vuorela 2002, 119). Työvalmentajan koulutuksellisen, sosiaalisen ja ohjauksellisen tuen tarkoituksena on helpottaa kuntoutujan sopeutumista työyhteisöön sekä turvata kuntoutujan työssä suoriutuminen. Usein tavoitteena on, että työpaikan ulkopuolisen tukihenkilön eli työvalmentajan tuki loppuu vähitellen. Sen jälkeen kuntoutuja saa tarvitsemaansa tukea työpaikaltaan ja työyhteisöltään. Työvalmentajan tuen kesto ja laatu vaihtelevat asiakkaan, asiakasryhmän ja työpaikan mukaan. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 229; Näkökulmia mielenterveyskuntoutukseen 2002.)

Työvalmentajan tuki voi olla erityisen hyödyllistä myös työnantajalle kuntoutujan työllistymisvaiheessa ja sen jälkeen. Se saattaa vähentää riskien pelkoa ja sitä epävarmuutta, jota työnantaja voi kokea palkatessaan kuntoutujan. Työvalmentaja voi olla mukana suunnittelemassa työpaikalla tarvittavia kuntoutujan työllistämiseen liittyviä järjestelyjä tai ratkaisemassa mahdollisia kuntoutujan työllistämiseen liittyviä ongelmatilanteita. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 231.)

On todettu, että suora tuettu työllistyminen tuottaa selvästi parempia tuloksia kuin työhönvalmennus tai työharjoittelu. Kun vaikuttavuuden kriteerinä on käytetty työllistymistä, työssäoloaikaa tai työnansioita, tuetun työllistymisen malli on ollut vaikuttavampi kuin esiammatillisen valmennuksen malli. Kansainvälisten tutkimusten mukaan mielenterveyskuntoutujien työllistymistulokset ovat tuetun työllistymisen menetelmällä olleet selvästi paremmat kuin perinteisillä ammatillisen

kuntoutuksen menetelmillä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 228; Näkökulmia mielenterveyskuntoutukseen 2002.)

MIELENTERVEYSKUNTOUTUJAN TYÖLLISTYMINEN

Mielenterveysongelma on usein uhka työkyvyille. Mielenterveysongelmien vuoksi työikäistä väestöä siirtyy pois työelämästä sairauslomille ja työkyvyttömyyseläkkeelle. Mielenterveysongelmat myös vaikeuttavat ihmisen pääsyä tai paluuta työmarkkinoille. Valkosen ym. (2006, 112–113) mukaan työllistymisen taloudellisia edellytyksiä tulisi parantaa. Jotta muu kuntoutus saataisiin nivottua ammatilliseen koulutukseen ja työllistymiseen, mielenterveyskuntoutujien ammatillisen kuntoutuksen kehittämiseen tarvittaisiin lisää resursseja ja toimenpiteitä.

Työ- ja elinkeinohallinnon tukitoimien piirissä mielenterveyskuntoutajat ovat henkilöitä, joilla on tai on ollut työllistymistä vaikeuttavia mielenterveysongelmia. Mielenterveyskuntoutajat tarvitsevat yleensä erityisen paljon tukea työsuhteen onnistumiseen ja jatkosuunnitelmien tekemiseen. Mielenterveyskuntoutujien työllistymisen keskeinen haaste on työllistämisen tukipalvelujen saatavuuden ja riittävyyden turvaaminen, koska tuetun työllistymisen palveluja on tarjolla rajoitetusti. Tarkoituksenmukaisten tukipalvelujen löytäminen olisi Valkosen ym. (2006, 113) mukaan sekä kuntoutujien, palveluntuottajien että yhteiskunnan kannalta edullista. Räättäilyjen työllistymispalvelujen lisäksi mielenterveyskuntoutujien työllistyminen edellyttää työelämän ja työyhteisöjen kehittämistä. (Rautakorpi 2002, 6, 23; Valkonen ym. 2006, 112–113.)

Mielenterveyskuntoutajat kuuluvat useimmiten vajaakuntoisten työnhakijoiden ryhmään (Harjunen 2002, 133). Vajaakuntoisuus ei yleensä ole este työnteolle, kunhan työ on suunniteltu sekä mitoitettu oikein ja työllistyjä saa tarvitsemaansa tukea. Myös mielenterveyskuntoutujille pystytään luomaan edellytykset selviytyä työssä, jos heille tarjotaan sopivia työtehtäviä sekä kyetään tekemään erilaisia

työjärjestelyitä. Tällä tarkoitetaan työn räätälöintiä eli yksilöllisten valmiuksien ja toimintarajoitusten huomioimista sovittaessa työtehtävistä, -ajoista, -tahdista ja -määrästä. (Valkonen ym. 2006, 70.)

Työtä, tukea ja mielenterveyttä -tutkimukseen osallistuneiden työnantajien mielestä onnistunut työllistyminen edellytti työnantajalta työtehtävien räätälöimistä sekä sovittamista kuntoutujan taitoihin ja kuntoon. Sopivien työtehtävien valitsemiseksi työnantajat halusivat saada etukäteen riittävästi tietoa kuntoutujan kyvyistä ja toimintarajoituksista. Työnantajat olivat sitä mieltä, että työtehtävien järjestely onnistuisi paremmin isossa työpaikassa. Toisaalta he mainitsivat, että pienessä työpaikassa voisi löytyä jo valmiiksi sopivia työtehtäviä mielenterveyskuntoutujille. (Valkonen ym. 2006, 61–62.)

1.7 Vajaakuntoisten työnhakijoiden asema työmarkkinoilla

Työ- ja elinkeinohallinnossa vajaakuntoisten työnhakijoiden kohdalla toteutuu ns. normaalisuus-periaate. Tämä tarkoittaa sitä, että vajaakuntoiset ovat normaalien työvoimajärjestelmien piirissä, heille etsitään ratkaisuja yleisiltä työmarkkinoilta ja aktivointiin käytetään samoja keinoja kuin muillakin työttömällä. Käytännössä normaalisuus-periaate näyttää toimivan vajaakuntoisia työnhakijoita vastaan, sillä tarjottaessa työnantajalle samanlaisin kannustein vajaakuntoista ja normaalikuntoista työnhakijaa, työnantaja useimmiten valitsee normaalikuntoisen. (Harjunen 2002, 133.)

Vajaakuntoisten työttömien määrä on koko ajan kasvanut. Harjusen (2002, 133–134) mukaan vajaakuntoiset ovat päässeet aktiivitoimenpiteiden piiriin harvemmin kuin muut työnhakijat. Vajaakuntoiset eivät ole myöskään kuuluneet samalla tavalla aktiivitoimenpiteiden painopisteryhmään kuin pitkäaikaistyöttömät ja nuoret. Sen sijaan vajaakuntoiset joutuvat kilpailemaan niukentuneista koulutus- ja tukityömahdollisuuksista normaalikuntoisten työnhakijoiden kanssa. Vajaakuntoisten työnhakijoiden työllistämispalveluja tulisikin kehittää ottamalla lähtökohdaksi vajaakuntoisten palvelun erityistarpeet. Toisaalta työnantajien kynnystä työllistää vajaakuntoisia tulisi madaltaa. Vajaakuntoisten työntekijöiden tarjontaa pitäisi

kehittää ja heidän kysyntäänsä työmarkkinoilla vahvistaa erilaisin kannustein ja toimenpitein. Hannukaisen (2011b) tutkimukseen osallistuneet työnantajat totesivat, etteivät työnantajat osaa etsiä mielenterveyskuntoutujia työsuhteeseen, koska miltään taholta ei tarjota heille kuntoutujia töihin.

Työ- ja elinkeinohallinnossa tarvittaisiin vajaakuntoisille räätälöityjä työllistämispalveluja. Harjusen (2002, 133–134) mielestä palvelujen tulisi sisältää eri toimenpiteistä (työkunnan tutkimus, työkokeilu ja koulutus) koottuja palvelukokonaisuuksia. Lisäksi vajaakuntoiset pitäisi nostaa pitkäaikaistyöttömien ja nuorten rinnalle erilaisiin aktiivitoimenpiteisiin. Mielenterveyden keskusliiton MieliTYÖ -projektissa edistettiin pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien tukityöllistämistä, mutta projekteissa kehitettyjen toimintamallien siirtäminen pysyviin palvelurakenteisiin on usein haasteellista.

Vajaakuntoisen työntekijän tuottavuus työmarkkinoilla paranee, jos hänen osaamistaan ja työkykyään kehitetään erilaisilla kuntoutuksen, koulutuksen ja työllistämisen toimenpiteillä. Työnantajat on saatava kiinnostumaan vajaakuntoisten työllistämistä. On mahdollistettava aito win-win -tilanne, jossa sekä vajaakuntoinen henkilö että työllistävä työnantaja voittaa. Ennusteen mukaan työvoiman tarjonnan supistuessa ja työvoiman ikääntyessä kiinnostus vajaakuntoisten työllistämiseen tulee kasvamaan. (Harjunen 2002, 134–135.)

1.8 Mielenterveyskuntoutujien työllistymisvalmiudet

Sosiaalityön luokituksen mukaan työllistymisvalmiuksilla tarkoitetaan henkilön edellytyksiä ja kykyjä hankkia työpaikka sekä osallistua työelämään. Henkilön työllistymisvalmiuksiin vaikuttavat mm. koulutus, työnhakutaidot ja terveys. (Kallinen-Kräkin & Kärki 2004, 55.) Tarvittavalla koulutuksella voidaan lisätä työllistymisvalmiuksia (Vehkaoja 2009, 17). Vullin (2002, 3) mukaan pelkkä koulutuksen tuoma ammattitaito ei riitä, vaan työntekijöiltä edellytetään muitakin valmiuksia, kuten elämänhallinta-, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoja, motivaatiota, innovatiivisuutta, positiivisuutta ja sosiaalisuutta. Vaatimuksena on lisäksi jatkuva oppiminen sekä itsensä kehittäminen. (Vehkaoja 2009, 16–17.)

Vehkaojan (2009, 2) tutkimuksessa mielenterveyskuntoutujien merkittävimpiä työllistymisvalmiuksia olivat: erityisosaaminen (ATK- ja kielitaidot), elämänhallinta, hyvä terveydentila ja työmotivaatio sekä hyvät sosiaaliset taidot. Työllistymisen esteinä nähtiin koulutuksen ja työkokemuksen puute, mielenterveysongelma sekä siihen liittyvä mielialojen vaihtelu. Työllistymistä vaikeuttivat puolestaan sopivien työpaikkojen puuttuminen ja toimimaton yhteistyö työllistämisen viranomaisten tai työnantajien kanssa.

Työllistymisvalmiudet voidaan ryhmitellä: *ammattilliseen osaamiseen liittyviin valmiuksiin, työkykyyn ja motivaatioon, sosiaalisiin taitoihin, työelämävalmiuksiin ja elämänhallintaan sekä terveydentilaan.* Ammatillisen osaamisen tasoa voidaan arvioida koulutuksen lisäksi työkokemuksella. Osalla mielenterveyskuntoutujista on työkokemusta avoimilta työmarkkinoilta, osalla ei ole työkokemusta ollenkaan ja osa on työskennellyt työkeskuksissa tai tukitoimenpiteiden avulla avoimilla työmarkkinoilla. Kaikenlainen työnteko kartuttaa osaamista sekä lisää kuntoutujan valmiuksia sijoittua työmarkkinoille. Mielenterveyskuntoutujilla voi olla lisäksi jotain erityisosaamista, esim. kielitaitoa, jota kannattaa hyödyntää työnhaussa. (Vehkaoja 2009, 17–21.)

Henkilön oma käsitys pystyvyydestään on työkyvyn eräs keskeisin osa ja perustuu suurelta osin mielikuviin, joilla on taipumus toteutua. Jos henkilöllä on luottava ja toiveikas käsitys omasta itsestä ja mahdollisuuksistaan, se muovaa suhtautumista ympäristön esteisiin. Työhön paluuseen motivoituminen edellyttää sitä, että henkilön oma käsitys työkyvystään vahvistuu. Tarvitaan sekä valmennus- että kuntoutusohjelmia, jotka lisäävät kuntoutujien uskoa omiin kykyihinsä. Työhön kuntoutumisessa hyvää tulosta ennustavat motivoituneisuus kuntoutukseen sekä aiempi työhistoria. Lisäksi tarjolla tulee olla tavoittelemisen arvoisia työtehtäviä, mikä motivoi kuntoutujaa osallistumaan kuntoutusohjelmaan. (Vuorinen 2002, 121–123.)

Tuloksettaaseen työnhakuun tähtääminen edellyttää mielenterveyskuntoutujalta hyvää motivaatiota, mikä sisältyy yleisiin työllistymisvalmiuksiin. Kuntoutussäätiön Tutka -projektiin osallistuneita, mm. korkeasti koulutettuja mielenterveyskuntoutujia

työnhakuun motivoivat tekijät jaettiin tutkimustulosten perusteella kolmeen ryhmään: taloudellisiin, sosiaalisiin ja omaan identiteettiin liittyviin tekijöihin. Taloudelliset tekijät oli ensimmäinen työntekoon kannustava tekijä. Valkosen ym. (2006, 70) mielestä työmotivaation säilymisen kannalta on tärkeää, että työstä maksetaan tehtävien mukainen palkka. Myös Hannukaisen (2011b) haastattelemat työnantajat olivat sitä mieltä, että työllistämisen tulisi motivoida kuntoutujaa rahallisesti niin, ettei kuntoutuja menettäisi sosiaaliturvaetuuksia työllistämisen seurauksena.

Sosiaalisista seikoista Tutka-projektiin osallistuneita innosti työnhakuun eniten työyhteisöön kuulumisen myötä saadut uudet ihmissuhteet sekä arvostetuksi tuleminen tunne. Omaan identiteettiin liittyviin motivoiviin tekijöihin sisältyivät: mahdollisuus itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen, itsensä merkitykselliseksi kokeminen sekä mielekkään toiminnan saaminen. (Valkonen & Harju 2005, 61; Vehkaoja 2009, 22.)

Hyvän motivaation lisäksi työelämässä tarvitaan kommunikaatiotaitoja eli vuorovaikutus-, kuuntelu- puhe- ja kirjoitustaitoja sekä nykyään myös sähköisen viestinnän taitoa (Vulli 2002, 34–35). Mielenterveyden keskusliiton MieliTYÖ -projektissa, jossa työllistettiin pitkäaikaistyöttömiä mielenterveyskuntoutujia, sosiaalinen lahjakkuus, avoimuus ja kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa olivat usein tärkeimpiä kriteerejä tukityöllistettyä palkatessa. Sosiaalisilla suhteilla oli suuri merkitys myös työn mielekkääksi kokemiseen. (Rautakorpi 2002, 14, 18–19.)

Kuntoutussäätiön Työtä, tukea ja mielenterveyttä -tutkimukseen osallistuneiden mielenterveyskuntoutujien työllistämisestä kokema hyöty liittyi niin ikään sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntymiseen. Työnantajat havaitsivat kuntoutujien vapautuneen päästessään sisään työyhteisöön sekä vahvistuneen sosiaalisten taitojen alueella. Mielenterveyskuntoutujien mahdollisuudet sosiaaliseen vuorovaikutukseen olivat vapaa-aikana hyvin rajallisia, joten työpaikka koettiin merkittävänä mahdollisuutena tavata muita. (Valkonen ym. 2006, 51, 64, 72–73.)

MieliTYÖ -projektissa kuntoutusta toteutettiin kahdella tavalla: tarjottiin mielekäs työ ja siihen liittyvä koulutus. Työn rinnalla kulkevan koulutuksen tarkoituksena oli sosiaalisiin taitoihin vaikuttaminen sekä ammatillisten työelämävalmiuksien vahvistaminen. Työelämävalmiuksiin sisältyi mm. itseilmaisua, kykyä toimia ryhmässä sekä ammatillisten tavoitteiden asettamista. Ammatillisiin työelämävalmiuksiin liittyi keskeisesti tukityösuhteen jälkeisen jatkosuunnitelman laatiminen. (Rautakorpi 2002, 25; Vehkaoja 2009, 20.)

Rautakorven (2002, 21) mielestä riittävän haastava, sosiaalisesti tukeva ja palautetta antava työ vahvistaa työntekijän elämänhallintaa. Vullin (2002, 33) mukaan elämänhallinta sisältää mm.: organisointi- ja ongelmanratkaisutaitoa, ajankäytön ja stressin hallintaa sekä kykyä ymmärtää omia vahvuuksia ja heikkouksia. Kuntoutuksen näkökulmasta elämänhallinnassa on kyse arjesta suoriutumisesta sekä eri rooleihin liittyvistä tehtävistä selviytymisestä. Yksilön kokemukseen elämänhallinnasta liittyvät myös toimintakyvyn, itsenäisyyden ja omatoimisuuden käsitteet. Elämänhallinta ei ole pelkkää toimintakykyä ja tekemistä, vaan yksilön omiin sisäisiin mielikuviin perustuvaa hallinnan tunnetta. (Koskisuu 2004, 13–14; Vehkaoja 2009, 21.)

Hallintakäsityksen heikkous on tyypillistä mielenterveyskuntoutujille. Omaan hallintaan ei uskota tai luoteta tai oman toiminnan seuraamuksia ei tunnisteta tai ne hahmotetaan väärin. Jos ihmisen hallintakäsitys on heikko ja toimintakyky alentunut, se johtaa helposti riippuvuuden ja avuttomuuden tilaan. Tällöin kuntoutujan on helpompi turvautua toisten apuun, neuvoihin ja ohjaukseen kuin ottaa itse vastuuta toiminnastaan. Tällaisessa tilanteessa kuntoutuksella tulisi pyrkiä parantamaan kuntoutujan hallintakäsityksiä sekä lisäämään elämänhallintaa toiminnan avulla. (Koskisuu 2004, 14–15; Vehkaoja 2009, 21.)

Mielenterveysongelmat ovat yhteydessä korkeampaan työttömyysriskiin ja pidempään työttömyyden keston. Heponiemi ym. (2008, 3) sekä Parpo (2007, 21) esittelevät omissa tutkimuksissaan lukuisia muita tutkimuksia, joissa on kartoitettu työttömyyden ja terveydentilan välistä yhteyttä. Tutkimukset ovat kohdistuneet työttömiin yleisellä tasolla, mutta niissä on käsitelty myös mielenterveysongelmia yhtenä terveyteen vaikuttavana tekijänä. Tulosten mukaan työttömät voivat

huonommin ja ovat sairaampia kuin työssä käyvät, mutta syy- ja seuraussuhteet ovat osittain epäselviä. (Vehkaoja 2009, 18.)

Työttömyyden on osoitettu vaikuttavan haitallisesti terveyteen ja hyvinvointiin, mutta toisaalta mielenterveyden häiriöt aiheuttavat työkyvyttömyyttä. Huonontuneen terveydentilan katsotaan heikentävän mahdollisuuksia työmarkkinoilla, mutta uudelleen työllistymisen parantavan niitä. Tutkimukset tukevat oletusta, jonka mukaan työttömän työllistyminen parantaa yleisesti ottaen hyvinvointia, mutta uuden työsuhteen laadulla näyttää olevan merkitystä. Pysyvän työllistymisen on todettu johtavan vähäisempiin psykologisiin ongelmiin, kun taas työttömyyden ja määräaikaaisuuden on osoitettu johtavan huonontuvaan terveyteen. (Heponiemi ym. 2008, 13, 16; Parpo 2007, 21; Vehkaoja 2009, 18.)

Työtä, tukea ja mielenterveyttä -tutkimuksessa työnantajat pitivät työllistymisen onnistumisen edellytyksinä kuntoutujan pätevyyttä, ammatillisia taitoja, riittävää kuntoutumista, siisteyttä ja motivaatiota. Kuntoutujan odotettiin tulevan toimeen muiden työntekijöiden ja mahdollisten asiakkaiden kanssa. Ammattitaitovaatimukset vaihtelivat eri työpaikoissa ja ne liittyivät kiinteästi kuntoutujan työtehtäviin. Useat työnantajat korostivat, että tärkein edellytys työllistymiselle oli kuntoutujan oma halukkuus työllistyä. (Valkonen ym. 2006, 60.)

Työnantajat arvioivat taloudellisten muutosten heijastuvan tuettuun työllistämiseen. Noususuhdanteen aikana oli helpompaa ottaa lisätyövoimaa. Kriteerinä työllistämiseksi työnantajat pitivät sitä, että yrityksessä tai organisaatiossa tuli esiintyä työvoiman tarvetta, ennen kuin kuntoutuja voitiin työllistää tuetusti. (Valkonen ym. 2006, 62.)

1.9 Mielenterveyskuntoutujiin liittyvät työllistymisen esteet

Työllistymisen esteinä ovat osittain samat tekijät kuin työllistymisvalmiuksissakin, jos ne ovat vähäiset tai heikot (Vehkaoja 2009, 23). Tutka-projektin tutkimukseen osallistuneita pyydettiin alkukyselyssä listaamaan niitä tekijöitä, jotka olivat

vaikuttaneet heidän työnsaantiaan. Valkonen ja Harju (2005, 59) jaottelivat vastaukset kolmeen eri luokkaan (TAULUKKO 1).

Taulukko 1. Mielensterveyskuntoutujien työllistymistä estäviä tekijöitä.

Kuntoutujan persoonaan ja terveydentilaan liittyviä tekijöitä	Psykykinen ja/ tai fyysinen sairaus tai vamma Mielialojen vaihtelu Itseluottamuksen puute Ujous ja jännittäminen Motivaation puute
Kuntoutujan valmiuksiin ja elämäntilanteeseen liittyviä tekijöitä	Koulutuksen puute Osaamisen tai pätevyuden puute Pitkä tauko työhistoriassa Vähäinen työkokemus Sosiaalisten verkostojen puute
Muita tekijöitä	Yleinen työttömyystilanne Työnantajien asenteet Työpaikkojen fyysiset esteet Perhetilanteisiin liittyvät tekijät

Koulutuksen ja pitkäaikaisten työsuhteiden puuttuminen haittaavat mielensterveyskuntoutujien työhön paluuta. Ammattikoulutus on voitu hankkia joskus aikaisemmin, mutta työkokemus on jäänyt vähäiseksi sairastelun vuoksi. (Vuorinen 2002, 122.) Mielensterveyden keskusliiton MieliTYÖ – projektissa mielensterveyskuntoutujilla oli vaikeuksia työllistyä mm. aikaisemman työkokemuksen ja koulutuksen perusteella. Kuntoutujalla saattoi olla koulutusta ja työkokemusta sellaiselta alalta, johon hän ei enää sairastuttuaan kyennyt palaamaan. Ratkaisuna ongelmaan ehdotettiin uudenlaisen työn etsintää sekä mahdollista uudelleen kouluttautumista. (Rautakorpi 2002, 34.)

Vuorinen (2002, 123) kirjoittaa, että eri tutkimusten mukaan mielensterveyskuntoutujien oma arvio työkyvystään on yleensä heikko. Sen sijaan Vehkaojan (2009, 36) tutkimuksessa mielensterveyskuntoutajat arvioivat työkykynsä melko hyväksi. Myös eri kuntoutusyksiköiden työntekijöiden arviot mielensterveyskuntoutujien työkyvystä olivat hyviä. Vuorisen (2002, 123) mielestä kuntoutujien työkykykäsityksiin voidaan vaikuttaa kuntoutuksella ja työvalmennuksella. Tutkimuksessa, jossa seurattiin vuoden mittaiseen

valmennusohjelmaan osallistuneita kuntoutujia, todettiin kuntoutujien käsityksien omasta työkyvystään kohentuneen työhönvalmennusjakson aikana. Yksi toivoa ja motivaatiota ylläpitävä tekijä oli kuntoutujien keskinäinen vertaistuki.

Masennustilaan liittyvä toimintakyvyn heikkeneminen haittaa työssä selviytymistä nykyisin enemmän kuin aiempina vuosikymmeninä, koska työtehtävät ovat muuttuneet psyykkisesti ja kognitiivisesti haastavammiksi. Myös terveydenhuollon ja työpaikkojen yhteistyökäytäntöjen kehittämisessä riittää edelleen haastetta. Ainoastaan terveydenhuollon toimin ei työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrää pystytä vähentämään, vaan työelämän joustavuutta osatyökykyisille tulisi myös lisätä. (Honkonen & Gould 2011, 3297.) Vuorisen (2002, 121) mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle on siirtynyt henkilöitä, joilla olisi vielä ollut edellytyksiä toimia työelämässä ainakin osa-aikaisesti.

Kuntoutujan palveluohjaus, joka ei sisällä selkeää ammatillista osuutta, ei voi johtaa avoimille työmarkkinoille työllistymiseen (Järvikoski & Härkäpää 2011, 228). Työllistymisen tukipalveluja ja taloudellisia ehtoja tulisi kehittää niin, että mielenterveysongelmista toipuvat henkilöt voisivat palata työmarkkinoille kohtuullisin ehdoin. Nykyinen työkyvyttömyyseläkejärjestelmä ja kuntoutumispalvelut eivät tue työllistymistä. Näin ollen merkittävä joukko työhaluisia henkilöitä jää käyttämättömäksi resurssiksi ja ilman mielekästä elämänsisältöä. (Vuorela 2002, 118–119.)

MieliTYÖ -projektin mukaan mielenterveyskuntoutujat ovat usein heikommassa asemassa tukityöpaikkoja jaettaessa verrattuna muihin pitkäaikaistyöttömiin. Jos mielenterveyskuntoutujat onnistuvat saamaan tuetun työn, he saattavat kokea työskentelyn raskaaksi etenkin, jos työ on määräaikaista, haasteetonta tai rutiininomaista eikä työnkuvakaan ole täysin selvä. (Rautakorpi 2002, 11, 21.) Järvikosken ja Härkäpään (2011, 228) mukaan tutkimuksissa on todettu suoja- ja päivätoiminnan olevan vahva este työllistymisessä, jos kuntoutujille järjestetään pelkkiä työharjoittelu- tai työkokeilupaiikkoja eikä työtä etsitä avoimilta työmarkkinoilta. Toisaalta päivätoiminnalla on suuri merkitys kuntoutujan työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä.

Vuorelan (2002, 119–120) mielestä yksi syy siihen, että mielenterveyskuntoutujat jäävät helposti vajaakuntoisille suunnattujen toimenpiteiden ulkopuolelle on, että he eivät välttämättä uskalla kertoa työllistämismahdollisuuksistaan mielenterveysongelmastaan peläten sen vaikeuttavan työnsaantia. Työ- ja elinkeinotoimistojen työntekijöillä riittääkin työtä asiakkaiden kohtaamisessa siten, että asiakkaiden luottamus voidaan saavuttaa. Toisena TE- toimistojen haasteena on kuntoutujan työllistymispolun saaminen ehjäksi kokonaisuudeksi. Työllistymisprosessin tarkoituksena ei ole koostua eri aikoina suoritetuista erillisistä toimenpiteistä, joiden välissä on pitkiä, kuntoutujan työllistymismahdollisuuksia heikentäviä odotusaikoja, vaan harkitusta ja suunnitellusta sekä työllistämiseen johtavasta kokonaisuudesta. (Vuorela 2002, 119–120.)

Kuntoutussäätiön Tutka-projektissa kuntoutujat eivät halunneet kertoa mielenterveysongelmistaan työnantajille peläten leimautumista ja negatiivisia asenteita. Kuntoutujat halusivat hoitaa itse kontaktit työpaikoille ja omatoimisella työhaulla saatiin välitettyä myönteinen viesti työnantajille. Mikäli kuntoutuja ei halunnut kertoa mielenterveysongelmastaan, työvalmentajan roolia työnetsijänä ja tukihenkilönä oli vaikea perustella työnantajille. Mielenterveysongelmaa voidaankin pitää yhtenä merkittävänä työllistymistä vaikeuttavana tekijänä. (Valkonen & Harju 2005, 110; Vehkaoja 2009, 24.)

1.10 Työnantajista johtuvat työllistymisen esteet

Yrityskuvan ”tahrinointuminen” tai työyhteisöä ”sekoittavat” käsitykset vaikuttavat työnantajien negatiiviseen asennoitumiseen mielenterveyskuntoutujien työllistämistä kohtaan. Ennakkoluuloja voi aiheuttaa myös epävarmuus kuntoutujan työssä pärjäämisestä, sillä vajaakuntoinen tarvitsee yleensä enemmän ohjausta työn suorittamiseen kuin muut työntekijät. Vajaakuntoisen työntekijän palkkaaminen nähdään yrityksissä myös taloudellisena riskinä. Työnantajat ovat haluttomia palkkaamaan mielenterveyskuntoutujia, koska pelkäävät sairauspoissaolojen tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen aiheuttavan ylimääräisiä kustannuksia yritykselle. (Vehkaoja 2009, 24.) VATES -säätiön yrityskyselyssä suurten yritysten eläkevastuu oli suurin ongelma osatyökykyisen palkkaamisessa. Mikäli eläkevastuu

siirtyi uudelle työnantajalle, hänellä ei ollut kiinnostusta palkata osatyökykyistä työnhakijaa. (Varanka & Lindberg 2011, 43.)

Euroopan unionin jäsenmaissa toteutettiin vuosina 2001–2007 Equal-yhteisöaloiteohjelma, jonka tarkoituksena oli vaikuttaa työmarkkinoihin liittyvään syrjintään, eriarvoisuuteen ja työhön sijoittumiseen. Hankkeista saatujen tutkimustulosten mukaan merkittävin este työnantajayhteistyölle oli työnantajien asenteet ja ennakkoluulot etenkin maahanmuuttajia ja pitkäaikaistyöttömiä kohtaan. Joillakin työnantajilla oli kielteisiä asenteita työ- ja elinkeinohallintoa kohtaan sekä pelkoa työllistämiseen liittyvää byrokratiaa kohtaan. Myös aikaisemmat huonot kokemukset työllistamisestä olivat vahingoittaneet työnantajayhteistyötä. (Ala-Kauhaluoma, Lempola & Härkäpää 2005, 98; Vehkaoja 2009, 24.)

Tutkimustulosten mukaan työllistämistä vaikeuttivat myös yritysten taloudellinen tilanne ja ennakoimaton työvoiman tarve, koska yritysten tilauskannat ja rekrytointitarpeet muuttuivat nopeasti. Kaikilla työnantajilla ei ollut tarvetta työllistää. Joillakin oli halua työllistää, muttei rahaa siihen. Myös erilaiset tukimuodot tunnettiin huonosti tai niihin suhtauduttiin varauksella. Lisäksi ammattitaitovaatimukset saattoivat olla liian korkealla eikä yrityksissä tahtonut löytyä aikaa tai ohjaajaa uuden työntekijän perehdyttämiseen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2005, 98–99.)

Kuntoutussäätiön Työtä, tukea ja mielenterveyttä -tutkimuksen tulokset osoittivat, että ennakkoluulot mielenterveyskuntoutujia kohtaan ovat yleisiä työpaikoilla. Tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä mielenterveysongelmat koettiin vieraaksi asiaksi ja työntekijöiden keskuudessa ilmeni epävarmuutta siitä, pitäisikö kuntoutujan tausta ottaa jollakin erityisellä tavalla huomioon työnteossa tai seurasiko työllistamisestä ongelmia työyhteisölle. Avoin keskustelu ja tiedottaminen sekä välitön kontakti mielenterveyskuntoutujaan vähensi työntekijöiden pelkoja mielenterveysongelmia kohtaan. Kuntoutujan työyhteisöön tulon jälkeen asenteet vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä kohtaan muuttuivat myönteisemmiksi. (Valkonen ym. 2006, 59–60, 62–65.) Myös Hannukaisen (2011b) suorittamat työnantajahaastattelut tukivat käsitystä, että mielenterveyskuntoutujat joutuvat edelleen kohtaamaan ennakkoluuloja rekrytointitilanteissa. Työnantajat arvelivat sen

johtuvan tiedon puutteesta ja he olivat sitä mieltä, että ennakkoluulot vähenevät positiivisten kokemusten kautta.

Rautakorpi (2002, 11) toteaa, että lieväkin psyykinen vajaakuntoisuus johtaa usein siihen, että työnantaja ottaa tukityöhön mieluummin terveen työttömän. Tuettuun työllistämiseen ei tahdo löytyä myöskään riittävästi työpaikkoja. Lisäksi työnantajien tulisi sitoutua tuettuun työllistämiseen, koska siinä tavoitellaan avoimien työmarkkinoiden palkkatyötä, eikä pelkästään tilapäistä työharjoittelu- tai työkokeilupaiikkaa. Tällöin pelkästään työharjoittelumahdollisuuksia tarjoavat työnantajat eivät riitä palvelun toteuttamiseen, vaan tarvitaan työnantajia, jotka ovat valmiit palkkaamaan kuntoutujan työsuhteeseen esim. työkokeilun jälkeen. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 229–230.)

1.11 Muut työllistymisen esteet

Työllistymisvalmiudet eivät yksinään takaa kuntoutujalle työpaikkaa. Tarvitaan myös työllistymismahdollisuuksia, joilla tarkoitetaan mm. työmarkkinoiden ja asuinpaikkakunnan edellytyksiä tarjota kuntoutujalle työtä. (Kallinen-Kräkin & Kärki 2004, 51; Vehkaoja 2009, 25.) Vehkaojan (2009, 25) tutkimuksessa määritellään muiksi kuin mielenterveyskuntoutujasta tai työnantajasta johtuviksi työllistymisen esteiksi: työnantajayhteyksien puuttuminen, työttömyys- ja tuloloukku. Uutta työvoimaa räätälöidysti -projektissa luotiin uudenlaisia työnantajien lähestymistapoja. Klubitalon siirtymätyöohjelmassa työnantajayhteyksiä rakennettiin joko neuvottelemalla suoraan työnantajien kanssa tai klubitalon hallituksen jäsenten kautta, jolloin he olivat yhteydessä tuntemiinsa työnantajiin ja markkinoivat siirtymätyöohjelmaa. Helsingin klubitalossa saatiin hyviä kokemuksia jälkimmäisestä toimintatavasta. (Puumalainen 2004; Vehkaoja 2009, 25.)

Työttömyysloukulla tarkoitetaan tilannetta, jossa työttömyyden aikainen toimeentuloturva on lähes yhtä suuri tai suurempi kuin odotettavissa olevasta työstä saatava palkka. Jotta työllistyminen olisi mielekästä, ansioiden tulisi olla tasoltaan toimeentuloturvaa korkeammat. Jotkut työttömät ottavat kuitenkin vastaan lyhytaikaista työtä vähäisestä taloudellisesta hyödystä huolimatta, koska näkevät

työkokemuksen parantavan työllistymismahdollisuuksia jatkossa. *Tuloloukku* on kyseessä silloin, jos työstä saatava ansiotulo vähentää toimeentuloturvaa ja nettotulot saattavat pienentyä. Epätietoisuus lyhytaikaisen työn vaikutuksesta taloudelliseen tilanteeseen sekä siitä aiheutuva erilaisten selvitysten laatiminen ovat kuitenkin työttömyys- ja tuloloukkua yleisempi este työmarkkinoille osallistumisessa. (Parpo 2007, 18, 72; Vehkaoja 2009, 25.)

Vuorela (2007, 12–13) kirjoittaa, että ylivoimainen enemmistö Kelan työkyvyttömyyseläkettä saavia kuuluu ryhmään, jossa työ- ja elinkeinotoimiston asiakkuuden syntyminen edellyttää TE -toimiston arviointia, jossa huomioidaan: avoimille- tai välityömarkkinoille pyrkivän henkilön jäljellä oleva työkyky, vammaisuuden laatu sekä työtehtäviin ja työntekijän terveydentilaan kohdistuvat vaatimukset. Useimmissa tapauksissa TE -toimiston virkailija käännyttää työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön julkisten työvoimapalvelujen ulkopuolelle jo ensimmäisen yhteydenoton jälkeen ilman työllistettävyyssarviota. Harkintavaltaa käyttävät virkailijat eivät välttämättä edes riittävästi tunne työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön palaamisen mahdollisuuksia.

Vehkaojan (2005, 26) mukaan mielenterveyskuntoutujien kohdalla vastaavan työllistymisesteen voi muodostaa työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki. Kuntoutujien mahdollisuudet tehdä työtä ilman eläketulon vähenemistä ovat rajallisia. ”Työkyvyttömyyseläkkeen keskeyttämiseen tai lakkauttamiseen on myös omat määräyksensä ja rajoituksensa.” Työkyvyttömyyseläkejärjestelmään tulisikin tehdä sellaisia muutoksia, että palkkatyöhön osallistuminen olisi mahdollista, kannustavaa ja motivoivaa. Hallitusohjelma (2011, 47) sisältää joitakin tavoitteita vaikeasti työllistyvien henkilöiden työntekomahdollisuuksien parantamiseksi.

Hallitusohjelmaan on kirjattu, että nykyisellä vaalikaudella 2011–2015 työllisyysasteen nostamiseksi ja työttömyyden vähentämiseksi käynnistetään uskottavia ja vaikuttavia toimia, joihin sisältyy mm. vaikeasti työllistyvien aseman parantaminen työmarkkinoilla. Työnteon esteet ja työllistymisen kynnykset on tarkoitus poistaa ja työnteon kannustavuutta lisätä. Lisäksi työelämän joustavuutta sekä osatyökykyisten ja vammaisten mahdollisuuksia työntekoon päätettiin kehittää ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrää vähentää. (Hallitusohjelma 2011, 8, 10.)

Hallitusohjelmassa (2011, 47) lukee, että työkykyisten ja vaikeasti työllistyvien henkilöiden mahdollisuuksia työntekoon ja kuntoutukseen parannetaan. Keinoiksi esitettiin mm. toimintaohjelman laatimista osatyökykyisten työmarkkinoille osallistumisen edistämiseksi yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Lisäksi aiottiin parantaa välityömarkkinoiden toimintaa lisäämällä mm. kuntien, yritysten ja sosiaalisten yritysten mahdollisuuksia osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen. Tarpeelliseksi nähtiin myös sosiaalisia yrityksiä koskevan lainsäädännön uudistustarpeiden kartoittamistyö.

Hallitusohjelman yhtenä tavoitteena oli luoda vaikeasti työllistyville ja vammaisille pysyvä palkkatuki. Lisäksi tarkoituksena oli lisätä tiedotusta työnantajille tarkoitetuista tukitoimista, joita olisi mahdollisuus saada vammaisen tai osatyökykyisen työllistämiseen. Hallitusohjelmassa luvattiin myös selvittää mahdollisuudet saada työpaikoille maahanmuuttajien, vammaisten ja vaikeasti työllistyvien tueksi työvalmentajia. (Hallitusohjelma 2011, 47.)

TYÖMIELI-HANKE

Työmieli-hankkeessa kehitetään Satakunnassa toimivien työnantajien valmiuksia työllistää mielenterveyskuntoutujia. Tavoitteena on, että yrityksissä tunnetaan nykyistä paremmin mahdollisuudet työllistää osatyökykyisiä henkilöitä. Hankkeen puitteissa lisätään työnantajien tietoutta yhteiskunnan tarjoamista työllistämisen tukimuodoista ja Suomessa käytössä olevista hyvistä käytännöistä. Hankkeen aikana toteutetuilla koulutuksilla, julkaisutoiminnalla sekä muulla tiedotuksella levitetään hyväksi havaittuja käytäntöjä laajemman yleisön tietoisuuteen. Päämääränä on, että hanketyön myötä työnantajat työllistävät mielenterveyskuntoutujia aiempaa enemmän. (Hannukainen 2011a, 3; Työmieli 2011.)

Hankkeen lopputuloksena syntyy erityisryhmien työllistämisen tueksi ohjaus- ja koulutusmalli eli niin kutsuttu Työnantajan palveluohjausmalli. Käytännössä tämä

malli merkitsee erityisryhmien työllistämiseen liittyvien palveluiden kehittämistä verkostotyön avulla (service coordination) sekä työnantajien henkilökohtaista ohjausta ja tuen antamista työllistämistilanteissa (case management). Työnantajan palveluohjauksessa asiakkaana on työnantaja. Palveluohjausta toteutetaan asiakkaan tarpeen mukaan asiakkaan etua korostaen. (Hannukainen 2011a, 3; Latostenmaa & Myllymaa 2012, 45; Työmieli 2011.)

Hankkeella on useita kohderyhmiä. Ensisijaisena kohderyhmänä ovat Satakunnan alueen työnantajat, joilla on tarve lisätä työpaikkansa tai yrityksensä henkilöstöä tulevaisuudessa. Toisena kohderyhmänä ovat mielenterveyskuntoutujat, jotka saattavat hankkeen avulla saada työpaikan, mahdollisuuden jatkaa kuntoutumista sekä saavuttaa taloudellista riippumattomuutta. Lisäksi kohderyhmään kuuluvat mielenterveyskuntoutujien työllistämisen mahdollistavat toimijat, joista kootaan alueelliset, toimivat verkostot. Muina kohderyhminä ovat Satakunnan ammattikorkeakoulun opettajat ja muu henkilökunta sekä kansalliset ja kansainväliset asiantuntijatahot, jotka osallistuvat Työmieli-hankkeen edistämisen, kehittämis-, tutkimus- ja koulutustyöhön. (Hannukainen 2011a, 3; Työmieli 2011.)

Hankkeen rahoittajina toimivat Euroopan sosiaalirahasto, Satakunnan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus sekä Satakunnan ammattikorkeakoulu. Projektin toiminnasta ja hallinnosta vastaa SAMK. Alun perin projekti käynnistettiin EU:n sosiaalirahaston, SAMKin ja Länsi-Suomen lääninhallituksen rahoittamana. (Työmieli 2011.)

TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Satakunnassa toimivien työnantajien ja yrittäjien suhtautumista mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen. Lisäksi tutkimuksella selvitettiin, millaista tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat mielenterveyskuntoutujan työllistämiseen.

Tutkimustehtävät olivat:

1. Miten työnantajat suhtautuvat mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen?
2. Millaista tietoa ja tukea työnantajat tarvitsevat mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen?

TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

1.12 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen. Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä tarkastellaan tietoa numeerisesti. Tulokset esitetään numeroina, esim. tunnuslukuina. Olennainen numerotieto tulkitaan ja selitetään sanallisesti. Lisäksi voidaan kuvata, miten eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toisistaan. Määrällisen tutkimuksen aineisto on yleensä suuri. Käytettäessä tilastollisia menetelmiä vastaajien vähimmäismääräksi suositellaan 100 henkilöä. Aineiston suuri määrä mahdollistaa luotettavien havaintojen tekemisen sekä asioiden kuvaamisen numeerisesti. (Vilka 2007, 14, 17.)

Tutkimusmenetelmäksi valittiin haastattelu strukturoidulla lomakkeella. Vilkan (2007, 29) mukaan lomakehaastattelu soveltuu menetelmäksi, kun tutkimuskysymykset ovat täsmällisiä ja tarkasti rajattuja. Haastattelulomakkeen kysymykset strukturoitiin ja vakioitiin ennalta. Tutkimusaineisto kerättiin puhelimesta, jolloin tutkimuksen tekijä kirjasi vastauksen lomakkeeseen vastaajan sijaan.

Haastattelun esipuhe (LIITE 1) ja kyselylomake (LIITE 2) suunniteltiin Työmieli-hankkeen projektipäällikön sekä ELY-keskuksen ja TE- toimiston työntekijöiden kanssa. Lomakehaastattelu oli informoitu eli vastaajille asetettiin lisäkysymyksiä (Vilka 2007, 29). Haastattelulomake sisälsi viisi pääkysymystä sekä kuusi

lisäkysymystä eli yhteensä 11 kysymystä. Strukturoituja kysymyksiä oli kolme, puolistrukturoituja kuusi ja avoimia kysymyksiä kaksi.

Kysymyksillä 1 ja 2 kartoitettiin työnantajien suhtautumista mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen sekä niitä työtehtäviä, joita yrityksessä oli tarjolla mielenterveyskuntoutujalle. Kysymykset 3 ja 4 koskivat työnantajien tiedon ja tuen tarvetta mielenterveyskuntoutujien työllistämässä. Viides kysymys liittyi jatkoyhteydenpitoon sekä sisälsi mahdollisuuden työnantajan loppukommenttiin.

Haastattelun esitestaukseen valittiin kaksi henkilöä. Toinen oli yrittäjä ja toinen virkamies. He ehdottivat esipuheen pitämistä omin sanoin paperista suoraan lukemisen sijaan. Haastattelulomakkeeseen he eivät esittäneet muutoksia. Aineiston keruun aikana huomattiin kysymysten 5 a ja 5 b tarvitsevan yhden vastausvaihtoehdon lisää. Vaihtoehdot ”En osaa sanoa” (5 a) ja ”En halua saada tietoa/ lisätietoa” (5 b) lisättiin haastattelulomakkeeseen. Haastattelujen edetessä tehdyt muutokset osoittautuivat tarpeellisiksi.

1.13 Tutkimuksen suorittaminen

Tutkimuslupaa ei tarvinnut erikseen anoa, koska alusta asti tehtiin yhteistyötä Satakunnan ELY-keskuksen ja Porin seudun TE- toimiston työntekijöiden kanssa. Satakunnan ELY-keskuksen Yritysharava-rekisteristä tulostettiin sellaisten työnantajien tiedot, jotka olivat ELY-keskuksen teettämässä laajassa Yritysharavakyselyssä ilmoittaneet olevansa kiinnostuneita vajaakuntoisten työllistamisestä. Kriteerin täyttäviä työnantajia oli Satakunnan alueella 1125 huhtikuussa 2010. Tutkimukseen valittiin 30 työnantajaa kunkin neljän Satakunnan TE- toimiston alueelta (Porin seutu, Rauman seutu, Pohjois-Satakunta ja Kaakkois-Satakunta) eli yhteensä 120 työnantajaa, jotta tuloksia voitaisiin yleistää.

Otannalla tarkoitetaan menetelmää, jossa otos poimitaan perusjoukosta. Otos muodostuu niistä havaintoyksiköistä eli tilastoyksiköistä (esim. ihmisistä), joista halutaan saada tietoa. Otos edustaa sellaista perusjoukon eli kohderyhmän osaa, jolta voidaan saada kokonaiskuva koko kohderyhmästä. Vilkan (2007, 52–53) mukaan

erilaisia otantamenetelmiä ovat: kokonaisotanta, yksinkertainen satunnaisotanta, systemaattinen otanta, ositettu otanta sekä ryväotanta.

Tässä tutkimuksessa otantamenetelmänä käytettiin systemaattista otantaa. Ensin laskettiin, kuinka monta kriteerit täyttävää työnantajaa rekisterissä oli kunkin TE-toimiston alueella. Porin seudulla työnantajia oli 427, Rauman seudulla 241, Pohjois-Satakunnassa 162 ja Kaakkois-Satakunnassa 295. Kunkin alueen työnantajien yhteenlaskettu lukumäärä jaettiin suunnitellulla vastaajien määrällä eli 30:lla ja pyöristettiin alaspäin tasaluvuksi. Näin ollen Porin seudulta tutkimukseen pääsi mukaan joka 14. työnantaja, Rauman seudulta joka 8., Pohjois-Satakunnasta joka 5. ja Kaakkois-Satakunnasta joka 9. työnantaja. Ensimmäiseksi haastateltavaksi valittiin jokaisen alueen työnantajalistan alusta järjestyksessä X:s riippuen alueesta. Näin ollen erillistä arvontaa kunkin alueen ensimmäisestä vastaajasta ei suoritettu.

Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluna strukturoidulla haastattelulomakkeella huhti-, touko-, kesä- ja syyskuussa vuonna 2010. Otokseen valituille työnantajille soitettiin ja jos työnantaja alkuinfon jälkeen halusi osallistua tutkimukseen, haastattelu suoritettiin heti. Mikäli työnantajalla ei ollut mahdollisuutta vastata heti, haastattelu suoritettiin myöhemmin työnantajalle sopivana ajankohtana. Jos otokseen valittu työnantaja ei halunnut osallistua tutkimukseen, yhteyttä otettiin listassa seuraavana olevaan työnantajaan. Mikäli seuraavakaan työnantaja ei osallistunut kyselyyn, listassa edettiin järjestyksessä niin kauan, että tutkimukseen osallistuva työnantaja löytyi. Vaikka listassa olisi jouduttu siirtymään seuraavaan ja sitä seuraavaan työnantajaan, alun perin otokseen valituilla yrittäjillä oli ensisijaisesti mahdollisuus osallistua tutkimukseen.

Koska aineiston keruu oli aikaa vievää ja työlästä, pyydettiin toiseksi haastattelijaksi Työmieli-hankkeen projektiassistentti. Tutkimuksen tekijä suoritti kevään ja kesän 2010 aikana yhteensä 92 haastattelua ja projektiassistentti syyskuun 2010 aikana loput 28 haastattelua. Projektiassistentti perehdytettiin haastattelun alkuinfon pitämiseen sekä haastattelujen suorittamiseen. Hän suoriutui hyvin koehaastatteluista ennen varsinaisia haastatteluja. Lupa avustajan käyttöön kysyttiin sähköpostitse ELY-keskuksen ja TE- toimiston työntekijöiltä, jotka myönsivät luvan.

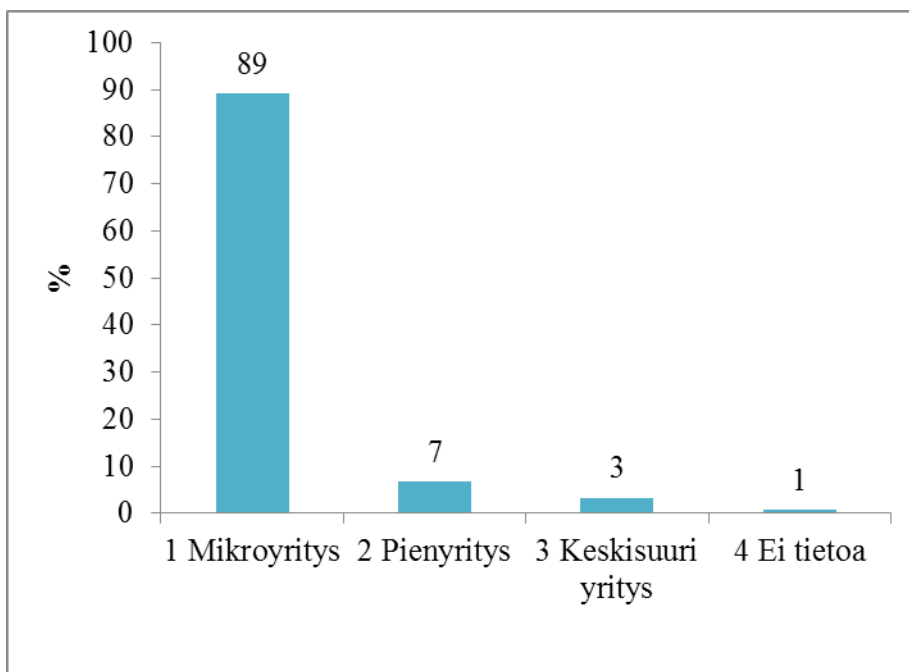
1.14 Aineiston analyysi

Kerätyn aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa edettiin vaiheittain. Aluksi tiedot syötettiin kyselylomake kerrallaan Excel 2010 taulukko-ohjelman havaintomatriisiin. Monivalintakysymysten avoimien kohtien sekä avointen kysymysten vastauksista etsittiin ensin yhtäläisyydet, jonka jälkeen vastaukset luokiteltiin. Tulosten analysointivaiheessa käytettiin Excelin lisäksi Tixel -ohjelmaa ja tekstiä käsiteltiin Word 2010-ohjelmalla. Tulokset esitettiin sanallisessa muodossa lukuja ja prosentteja apuna käyttäen. Tuloksia havainnollistettiin kuvioilla.

TUTKIMUSTULOKSET

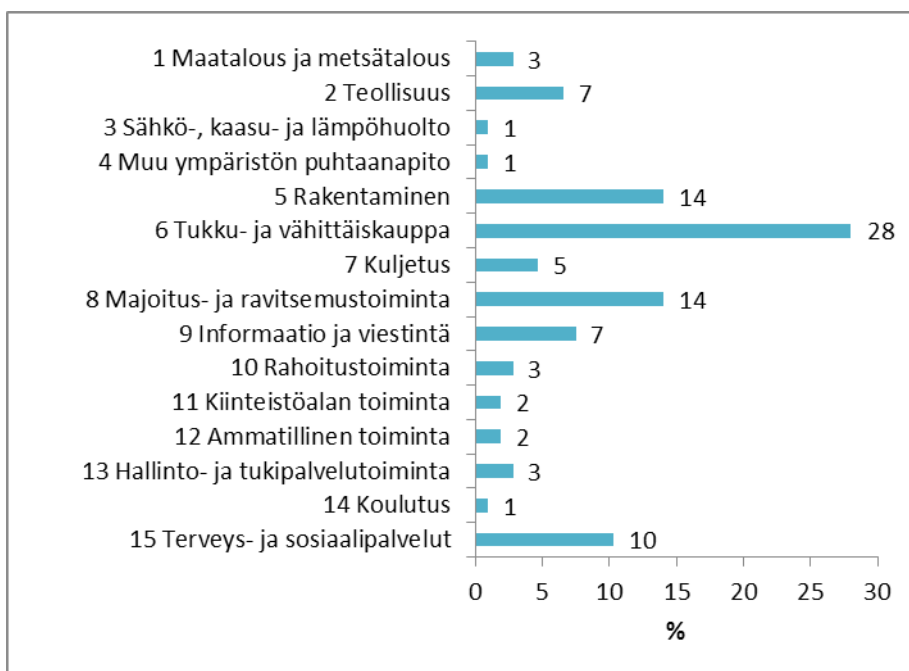
Tutkimukseen osallistui 120 työnantajaa: Porin seudulta 30, Rauman seudulta 30, Pohjois-Satakunnasta 30 ja Kaakkois-Satakunnasta 30. Haastattelusta kieltäytyi 48 työnantajaa. Syitä kieltäytymiseen olivat esim. ajan puute, vähäinen työntekijän tarve tai yrityksen toiminnan lopettaminen. Puhelimeen vastanneiden työnantajien vastausprosentti oli 71 %. 34 työnantajaa ei tavoitettu. Mikäli vastaajien määrä poikkesi 120:sta, tuloksissa tai kuvioissa ilmoitettiin vastaajien määrä (esim. n=110).

Tutkimukseen osallistuneet yritykset kuuluivat henkilöstömäärän perusteella pieniin ja keskisuuriin yrityksiin (KUVIO 1). Suurin osa oli mikroyrityksiä, joissa työskenteli 1-10 henkilöä. Lisäksi oli muutama pienyritys alle 50 työntekijän henkilöstömäärällä sekä keskisuuria yrityksiä, joissa työskenteli alle 250 työntekijää. (PK- yritys 2012; Työsuojeluhallinto 2006, 5.)



KUVIO 1. Yritysten koko henkilöstömäärien perusteella.

Yritykset olivat eri toimialoilta, joista suurin oli tukku- ja vähittäiskaupan toimiala (KUVIO 2) (ELY- keskus 2010).



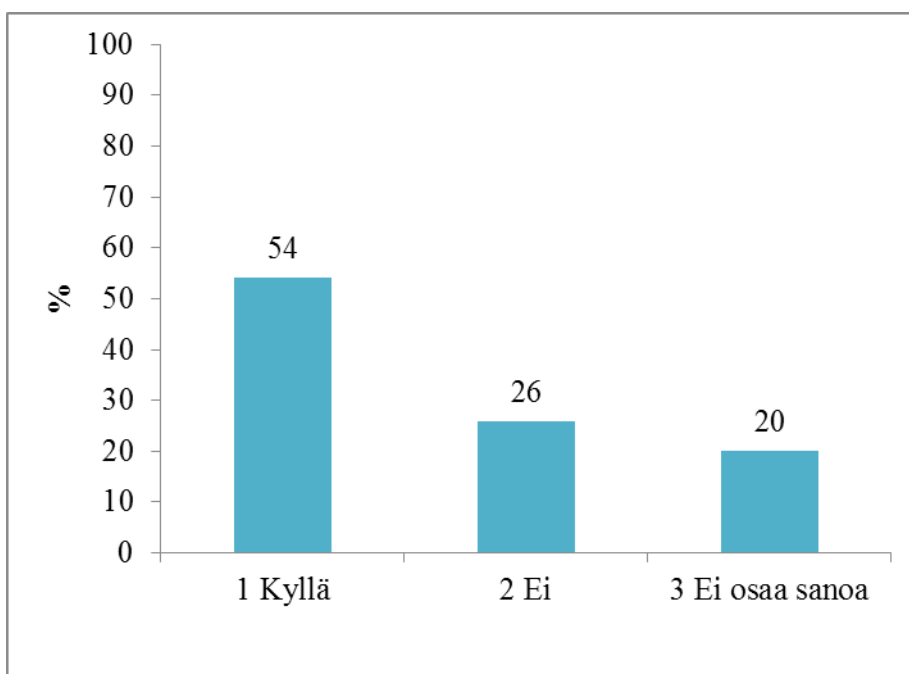
KUVIO 2. Yritykset toimialoittain. Tukku- ja vähittäiskaupan toimialaan sisältyi myös moottoriajoneuvojen korjaus.

1.15 Työnantajien suhtautuminen mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen

Kolmessa tutkimukseen osallistuneessa yrityksessä työskenteli mielenterveyskuntoutuja parhaillaan ja *kahdeksassa* yrityksessä oli työskennellyt aikaisemmin. *109* yrityksessä ei ollut työskennellyt mielenterveyskuntoutujaa.

Kolmessa yrityksessä (n=9) työntekijä oli sairastunut psyykkisesti *työsuhteessa ollessaan*. Kaksi työnantajaa oli kuullut mielenterveyskuntoutujien työllistämistä *kuntoutujalta* itseltään, yksi *Klubitalolta*, yksi *Työ- ja elinkeinotoimistosta* ja yksi *vakuutusyhtiöstä*. Yksi työnantaja ei osannut vastata, mistä tieto mielenterveyskuntoutujan työllistämistä oli saatu, sillä yrityksen edellinen omistaja oli palkannut kuntoutujan.

Yli puolet työnantajista oli sitä mieltä, että yrityksessä voisi jatkossa työskennellä mielenterveyskuntoutuja (KUVIO 3). Alle kolmasosa työnantajista ilmoitti, ettei yrityksessä voisi työskennellä mielenterveyskuntoutujaa ja viidesosa työnantajista ei osannut vastata kysymykseen.



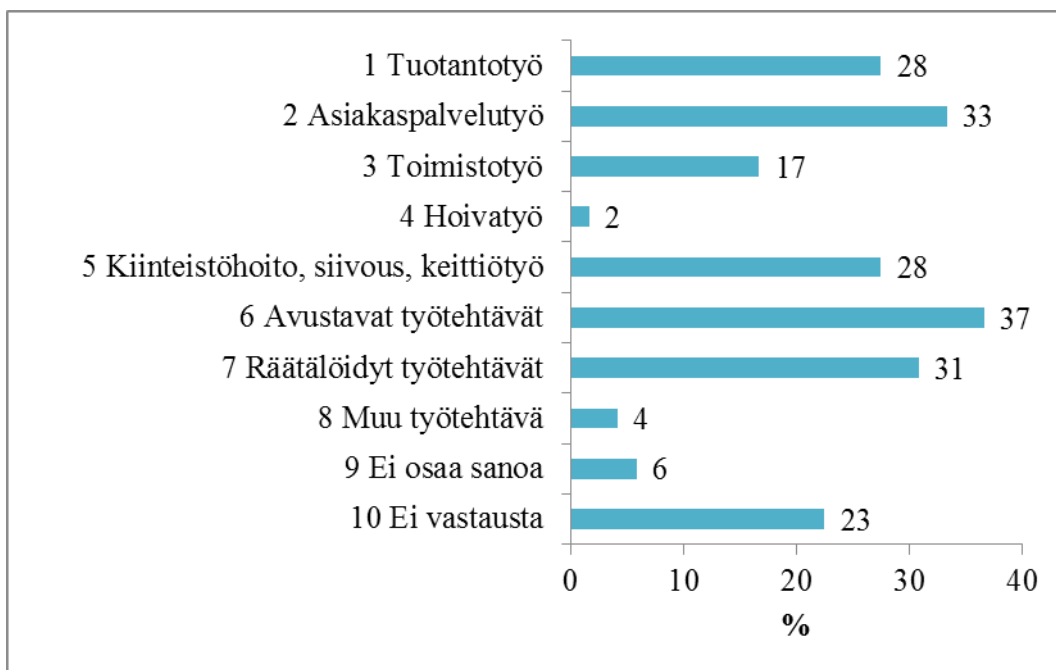
KUVIO 3. Työnantajien halukkuus työllistää mielenterveyskuntoutujia.

Niistä työnantajista (n=88), joiden mielestä yrityksessä voisi jatkossa työskennellä mielenterveyskuntoutuja, osa ilmoitti voivansa työllistää ammatillisesti pätevän kuntoutujan. Kuntoutujan soveltuvuutta alalle haluttiin arvioida tapauskohtaisesti ja työkykyisyyttä pidettiin edellytyksenä työllistämiseksi. Työnantajat suhtautuivat myönteisesti mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen kertomalla joko positiivisesta asenteestaan tai pitävänsä kuntoutujia samanarvoisina kuin muitakin työntekijöitä. Jotkut työnantajat ilmoittivat oikeudekseen tarjota kuntoutujille mahdollisuutta työhön ja sitä kautta normaaliin elämään.

Kielteistä suhtautumistaan mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen työnantajat perustelivat työturvallisuusriskillä niissä työpaikoissa, joissa käsiteltiin vaarallisia aineita. Osa työnantajista oli sitä mieltä, ettei yrityksen toimiala tai asiakaspalvelutehtävät soveltuneet kuntoutujalle. Joissakin yrityksissä ei ollut tarjota työtä kuntoutujille eikä muillekaan työnhakijoille, ja se selitti kielteisen vastauksen. Ainoastaan kaksi työnantajaa kertoi huonoista kokemuksistaan yrityksessä aikaisemmin työskennelleestä kuntoutujasta.

Ne työnantajat, jotka eivät osanneet sanoa, työllistäisivätkö kuntoutujan, viittasivat riittävän koulutuksen ja ammattitaidon vaatimukseen työssä selviytymiseksi. Mikäli em. edellytykset täytyisivät kuntoutujan kohdalla, työnantajat harkitsivat työllistämistä.

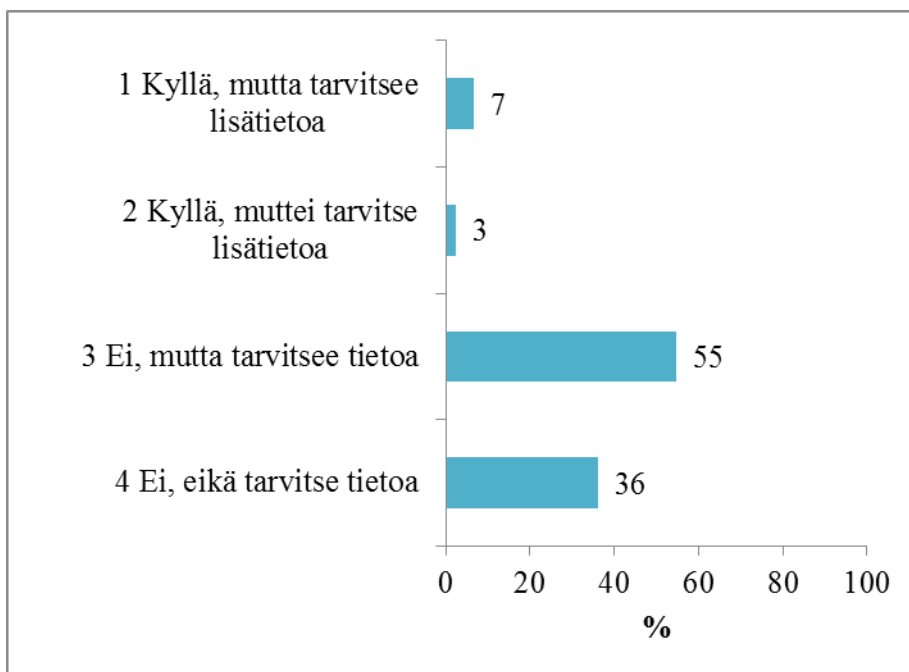
Työnantajilla oli tarjota mielenterveyskuntoutujille: tuotanto-, asiakaspalvelu-, toimisto-, hoiva- tai muuta palvelutyötä (esim. kiinteistönhoitoa, siivousta tai keittiötyötä) sekä avustavia ja räätälöityjä työtehtäviä (KUVIO 4). Osa työnantajista mainitsi vastauksessaan useamman kuin yhden työtehtävän. Työtehtävien tarkempi erittely löytyy liitteestä 3.



KUVIO 4. Mielensterveyskuntoutujille tarjotut työtehtävät (n=65).

1.16 Työnantajien tiedon tarve mielensterveyskuntoutujien työllistämässä

Murto-osalla työnantajista oli mielestään riittävästi tietoa mielensterveyskuntoutujista työntekijöinä ja heidän palkkaamisestaan (KUVIO 5). Heistä muutama koki tarvitsevansa lisätietoa aiheesta, mutta osa ei tarvinnut lisätietoa. Valtaosalla työnantajista ei ollut ennestään tietoa aiheesta. Heistä reilusti yli puolet halusi kuitenkin jatkossa saada tietoa. Loput eivät tarvinnut tietoa.



KUVIO 5. Työnantajien tietous ja tiedon tarve mielenterveyskuntoutujien työllistämistä (n=119).

Työnantajat tarvitsivat tietoa useammasta eri aihealueesta (KUVIO 6). Vajaa puolet työnantajista halusi saada yleistietoa mielenterveyskuntoutujasta työntekijänä. Tietoa työllistämisen taloudellisista tukimuodoista tarvitsi vähän yli puolet työnantajista. Noin puolet vastaajista kaipasi tietoa työllistämistä tukevista palveluista, esim. työvalmennuksesta, koska vain harva tiesi entuudestaan, mitä työvalmennuksella tarkoitettiin. Rekrytoinnissa avustavien tahojen yhteystietoja tarvittiin puolestaan vähemmän.



KUVIO 6. Aihealueet, joista työnantajat tarvitsivat tietoa (n=119).

Alle viidesosa vastaajista halusi kertoa *omin sanoin*, millaista tietoa tarvitsivat mielenterveyskuntoutujien työllistämistä. Heidän vastauksensa jakautuivat kahteen osaan: joko kuntoutujaan tai työnantajaan liittyvään tiedon tarpeeseen. Kuntoutujasta haluttiin saada taustatiedot, arvio työkunnosta sekä tietoa työrajoitteista ennen rekrytointipäätöstä. Joitakin työnantajia askarrutti, millaisia työtehtäviä kuntoutujalle voi tarjota ja minkälaisessa yrityksessä. Työnantajat pohtivat myös kuntoutujalle soveltuvan työsuhteen pituutta. Lisäksi työnantajat toivoivat ajankohtaista tietoa aiheesta, esim. uusia tutkimustuloksia.

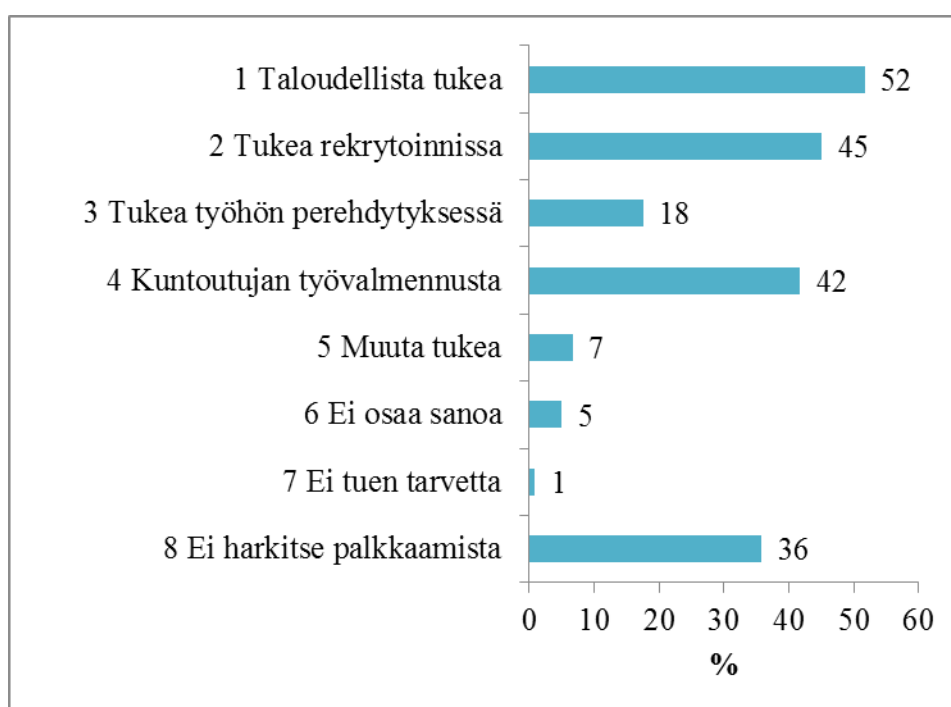
Vastaajia mietitytti, mitä työnantajalta edellytettiin, jos hän työllisti kuntoutujan. Osa vastaajista pohti, millaisia lisäkustannuksia tai riskitekijöitä mm. työturvallisuusasioissa kuntoutujan työllistämistä yritykselle aiheutui. Yksi työnantajista halusi tietoa työnohjauksen järjestämisen mahdollisuudesta siltä varalta, jos työyhteisössä ilmeni ennakkoluuloja kuntoutujaa kohtaan.

1.17 Työnantajien tuen tarve mielenterveyskuntoutujien työllistämässä

Työnantajat kertoivat tarvitsevansa useita eri tukimuotoja mielenterveyskuntoutujan työllistämässä (KUVIO 7). Vähän yli puolet työnantajista tarvitsi taloudellista

tukea etenkin työllistämisen alkuvaiheessa. Asiantuntijan apua rekrytointiin tarvitsi alle puolet työnantajista ja työhön perehdytysapua alle viidennes työnantajista.

Kuntoutujalle suunnattua työvalmennusta halusi alle puolet vastaajista. Osa työnantajista kertoi harkitsevansa työvalmennusta siinä tapauksessa, jos kuntoutuja sitä tarvitsi. Yhdellä vastaajalla ei ollut minkäänlaisen tuen tarvetta, mikäli hän työllisti mielenterveyskuntoutujan. Yli kolmasosa työnantajista ei ottanut kantaa siihen, millaista tukea tarvitsivat, koska eivät harkinneet mielenterveyskuntoutujan palkkaamista.

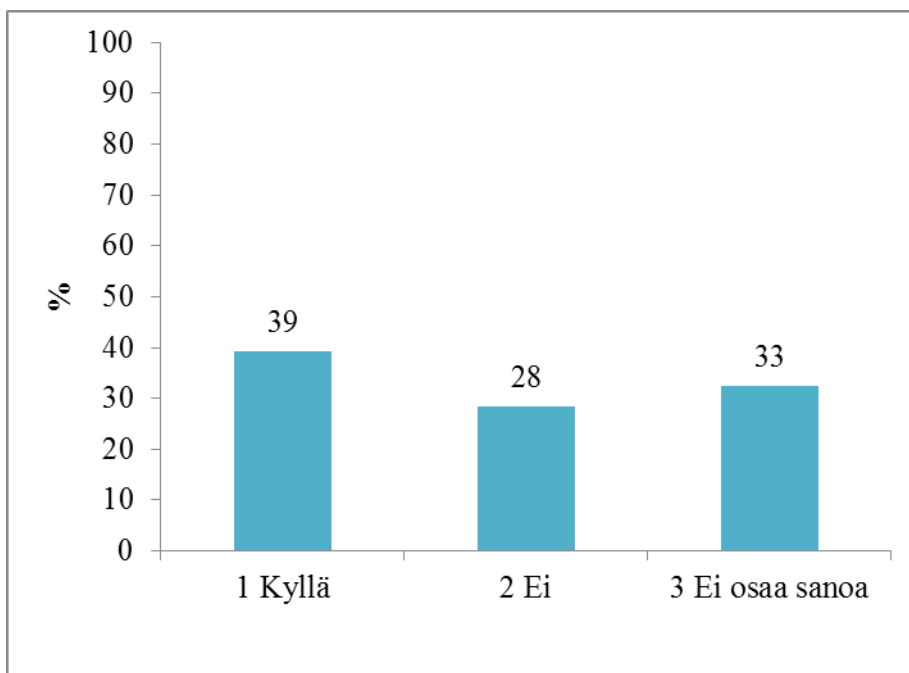


KUVIO 7. Työnantajien tuen tarve mielenterveyskuntoutujien työllistämisessä.

Vain murto-osa työnantajista kertoi *omin sanoin*, millaista tukea tarvitsi työllistämiseen. Heistä osa halusi työnantajalle valmennusta kuntoutujan työllistämiseen tai yhteyshenkilön järjestämistä työnantajalle kuntoutujan työsuhteen ajaksi. Yhteyshenkilön toivottiin olevan tavoitettavissa, jos työnantajalla ilmenisi jotakin kysyttävää. Rekrytoinnissa avustaneen tahon ehdotettiin järjestävän yhteyshenkilön. Kuntoutujan työvalmentajaa pidettiin hyvänä vaihtoehtona työnantajan yhteyshenkilöksi.

1.18 Mielenterveyskuntoutujien palkkaaminen

Jos tukea ja palveluja olisi riittävästi ja helposti saatavilla, yli kolmasosa työnantajista palkkaisi todennäköisesti mielenterveyskuntoutujan (KUVIO 8). Alle kolmasosa työnantajista ei palkkaisi mielenterveyskuntoutujaa ja suunnilleen sama määrä oli epävarma siitä palkkaisiko kuntoutujan.



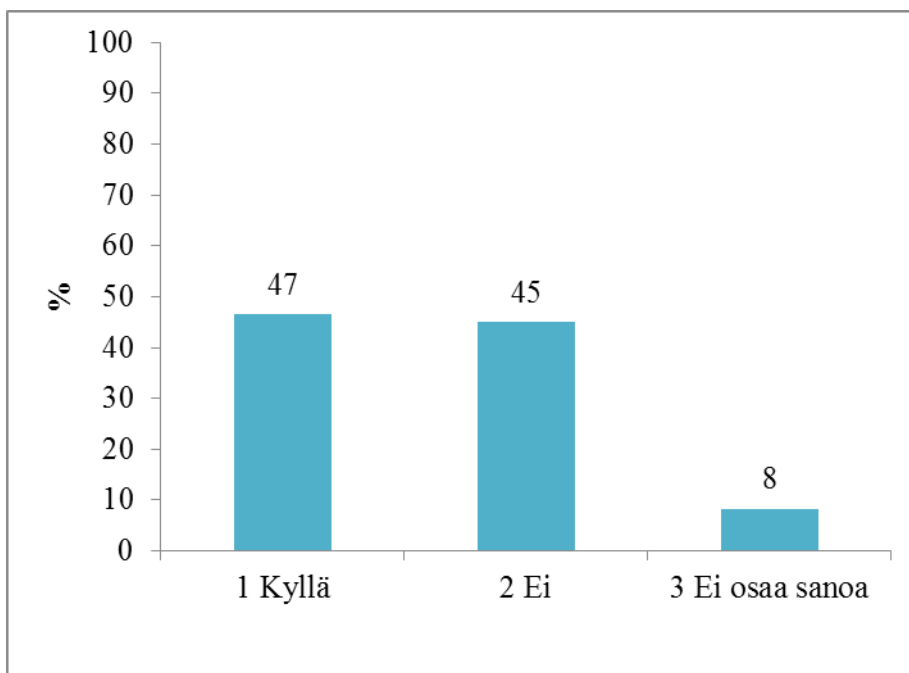
KUVIO 8. Työnantajien mielipide mielenterveyskuntoutujien palkkaamisesta.

Jotkut työnantajat perustelivat myönteistä kantaansa mielenterveyskuntoutujien palkkaamiseen sillä, etteivät nähneet mitään estettä kuntoutujien palkkaamiselle. Osa toivoi jopa löytävänsä yritykseen soveltuvan kuntoutujan. Kahden työnantajan mielestä rekrytointipäätöksen tekeminen riippui pikemminkin muista tekijöistä, esim. yrityksen työtilanteesta, kuin tuen ja palvelujen saatavuudesta.

1.19 Yhteydenpito työnantajiin mielenterveyskuntoutujien työllistämisasiossa

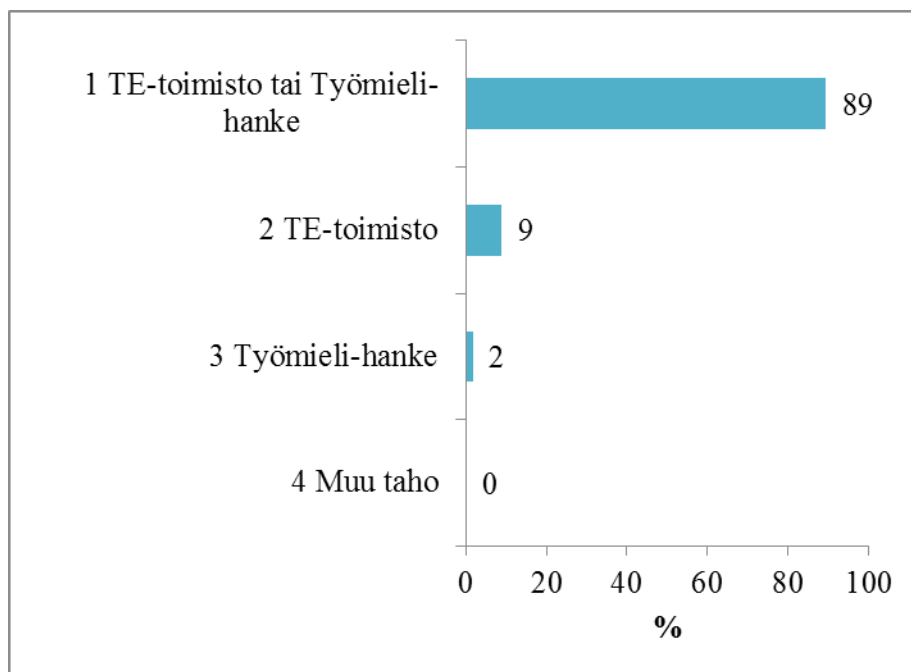
Alle puolet työnantajista antoi luvan ottaa yhteyttä mielenterveyskuntoutujien työllistämisasiossa (KUVIO 9). Heistä osa toivoi yhteydenottoa sopivan työntekijän löydyttyä tai silloin kun yrityksessä esiintyi työntekijän tarve. Melkein sama määrä ei halunnut yhteydenottoa, vaan lupasivat itse ottaa yhteyttä siinä tapauksessa, jos

yrityksessä ilmeni työvoiman tarvetta. Noin kymmenesosa työnantajista ei osannut vastata, haluaako yhteydenottoa vai ei.



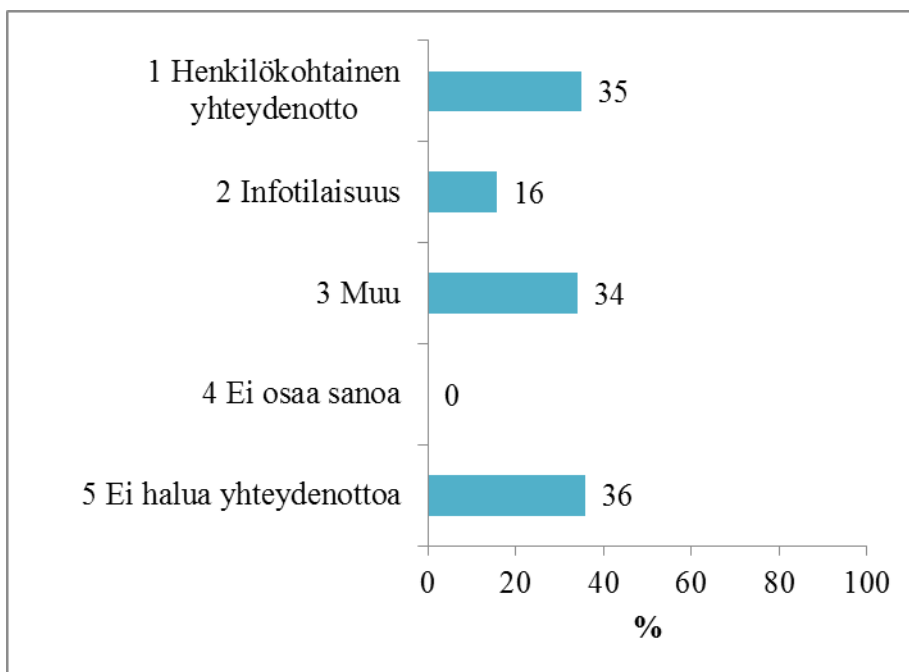
KUVIO 9. Työnantajien lupa työllistämismääräysviranomaisen yhteydenottoon.

Niistä työnantajista (n=56), jotka toivoivat yhteydenottoa, lähes kaikki halusivat yhteydenoton joko TE- toimistosta tai Työmieli-hankkeesta (KUVIO 10). Muutama työnantaja toivoi yhteydenottoa ainoastaan TE- toimistosta ja yksi oli kiinnostunut pelkästään Työmieli- hankkeen yhteydenotosta. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut haluavansa yhteydenottoa joltakin muulta taholta kuin TE- toimistosta tai Työmieli-hankkeesta.



KUVIO 10. Työnantajien valitsemat yhteydenottotahot.

Yli kolmasosa työnantajista halusi saada tietoa mielenterveyskuntoutujien työllistämisestä henkilökohtaisen yhteydenoton välityksellä (KUVIO 11). Vain alle viidesosa vastaajista kertoi osallistuvansa aiheesta järjestettävään infotilaisuuteen. Syyksi työnantajat mainitsivat yleisimmin ajan puutteen. Reilu kolmasosa työnantajista kertoi haluavansa tietoa aiheesta *sähköpostitse* tai *postitse*. Osa ilmoitti haluavansa ainoastaan *tietopakettin* aiheesta, eikä muunlaista yhteydenottoa. Minkäänlaista yhteydenottoa ei halunnut reilu kolmannes vastaajista. Jotkut vastaajat ilmoittivat useamman kuin yhden yhteydenottotavan. Vaikka 45 % työnantajista oli edellisessä kysymyksessä vastannut, ettei halunnut yhteydenottoa, heistä 9 % ilmoitti kuitenkin tässä yhteydessä, että halusi saada tietoa aiheesta joko infotilaisuudessa, sähköpostitse tai postitse.



KUVIO 11. Työnantajien toiveet tavoista, joilla he halusivat saada tietoa mielenterveyskuntoutujien työllistämisestä.

Haastattelun lopuksi peräti 76 työnantajaa käytti mahdollisuuden vapaamuotoisen kommentin esittämiseen. Vastauksista kuvastui työnantajien positiivinen suhtautuminen mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen. Aihetta pidettiin tärkeänä ja kuntoutujan työllistämistä luvattiin tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan edistää. Jos työnantaja ei itse pystynyt työllistämään, toivottiin jonkun toisen työnantajan työllistävän mielenterveyskuntoutujan.

Osa työnantajista oli valmis harkitsemaan kuntoutujan työllistämistä, mikäli kuntoutuja olisi: työkykyinen, ammatillisesti pätevä, itsenäiseen työskentelyyn kykenevä sekä työhön sitoutunut. Myös hyvää stressinsietokykyä pidettiin hyvänä ominaisuutena. Joihinkin työtehtäviin edellytyksenä oli ajokortti, hygieniapassi tai halukkuus oman yrityksen perustamiseen. Jotkut työnantajat toivoivat taloudellista tukea tai ohjausta kuntoutujan työllistämiseen. Vastauksissa esitettiin myös toive siitä, että kuntoutujan työllistäminen tehtäisiin mahdollisimman helpoksi ja vaivattomaksi työnantajille.

Loppukommenteissa 17 työnantajaa kertoi tarvitsevansa työntekijää. Jotkut heistä halusivat työllistää tavallisen työnhakijan ja toiset kuntoutujan tai vaikeavammaisen.

Osa työnantajista tarjosi kuntoutujalle mahdollisuutta työharjoitteluun, kesätyöhön, kausiluonteiseen työhön tai oppisopimustyöhön. Jotkut työnantajat ilmoittivat, etteivät tarvinneet työntekijää tai ettei toimiala soveltunut kuntoutujalle. Yhdellä työnantajalla oli työllistämisen esteenä epävarma maailmantalouden tilanne, toisella sosiaalitulojen puuttuminen työpaikalta.

YHTEENVETO TULOKSISTA

Suurimmassa osassa yrityksistä ei ollut työskennellyt mielenterveyskuntoutujaa. Niissä yrityksissä, joissa oli työskennellyt mielenterveyskuntoutuja, kuntoutuja oli saattanut sairastua työsuhteen aikana. Työnantajat saivat tietoa mielenterveyskuntoutujan työllistämisestä mm.: kuntoutujalta itseltään, työ- ja elinkeinotoimistosta tai vakuutusyhtiöstä.

Yli puolet työnantajista ilmoitti, että yrityksessä voisi jatkossa työskennellä mielenterveyskuntoutuja. Työllistämisen ehtona pidettiin kuntoutujan työkykyisyyttä ja ammatillista pätevyyttä. Lisäksi kuntoutujan soveltuvuutta työtehtäviin haluttiin arvioida tapauskohtaisesti ennen rekrytointia. Myönteisesti mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen suhtautuneet työnantajat kertoivat positiivisesta asenteestaan kuntoutujia kohtaan tai pitävänsä kuntoutujia samanarvoisina kuin muitakin työntekijöitä. Jotkut työnantajat halusivat tarjota mielenterveyskuntoutujalle työtä sen vuoksi, että kuntoutuja saisi mahdollisuuden palata takaisin normaaliin elämään.

Kielteisesti mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen suhtautui alle kolmasosa työnantajista. Perusteluiksi he esittivät mm. toimialan soveltumattomuuden kuntoutujalle tai ettei yrityksessä ollut tarjolla töitä. Ainoastaan kahdella työnantajalla oli huonoja kokemuksia aiemmin yrityksessä työskennelleestä kuntoutujasta.

Tutkimukseen osallistuneet työnantajat tarjosivat mielenterveyskuntoutujille useamman eri alan työtä, esim.: tuotanto-, asiakaspalvelu-, toimisto- hoiva- tai palvelutyötä. Yli kolmasosalla työnantajista oli lisäksi mahdollisuus järjestää kuntoutujalle avustavia työtehtäviä ja/tai räätälöityjä työtehtäviä.

Suurimalla osalla työnantajista ei ollut riittävästi tietoa mielenterveyskuntoutujista eikä heidän työllistämistään. Reilusti yli puolet työnantajista halusi saada tietoa: mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä, työllistämisen taloudellisista tukimuodoista ja työvalmennuspalveluista sekä rekrytoinnissa avustavien tahojen yhteystiedot.

Vähän yli puolet työnantajista ilmoitti tarvitsevansa taloudellista tukea, mikäli työllistäisi mielenterveyskuntoutujan. Osa työnantajista tarvitsi asiantuntijan apua rekrytointiin ja kuntoutujan työhön perehdytykseen. Työnantajista 42 % piti tarpeellisena työvalmennuspalvelujen hyödyntämistä kuntoutujan työllistämässä.

Reilu kolmasosa työnantajista palkkaisi mielenterveyskuntoutujan, mikäli työllistämiseen oli saatavilla riittävästi ja helposti tukea sekä palveluja. Alle kolmasosa työnantajista ei palkkaisi mielenterveyskuntoutujaa.

Osa työnantajista antoi luvan ottaa yhteyttä jatkossa TE -toimistosta tai Työmieli-hankkeesta mielenterveyskuntoutujien työllistämisasioiden osalta. Suurin osa heistä toivoi henkilökohtaista yhteydenottoa puhelimitse, postitse tai sähköpostitse. Aiheesta järjestettävään infotilaisuuteen osallistuisi ajan puutteen vuoksi ainoastaan alle viidesosa työnantajista.

Haastattelun loppukommenteista ilmeni, että työnantajat pitivät aiheeseen liittyvää kartoitusta tärkeänä. Mielenterveyskuntoutujien työllistäminen oli joko uusi asia tai sitten työnantajat kokivat tietävänsä asiasta riittävästi. Tietoa oli saatu mm. lukemalla aiheesta lehdestä.

POHDINTA

Lähtökohtana tutkimukselle oli Työmieli-hankkeen tarve saada kartoitus Satakunnassa toimivien työnantajien ja yrittäjien halukkuudesta työllistää mielenterveyskuntoutujia. Hankkeessa oli juuri käynnistynyt aktiivisen toiminnan vaihe ja Työnantajan palveluohjausmallin kehittäminen oli aluillaan. Tarvittiin kartoitus alueella toimivien yrittäjien ja työnantajien halusta ja mahdollisuuksista työllistää mielenterveyskuntoutujia sekä tiedon ja tuen tarpeesta. Tulokset olivat heti haastattelujen jälkeen Työmieli-hankkeen ja ELY-keskuksen käytettävissä. Syksystä 2010 alkaen tuloksia esitettiin myös paikallisissa ja valtakunnallisissa tilaisuuksissa sekä tapahtumissa, joihin Työmieli-hankkeen työntekijöitä oli kutsuttu puhumaan. Tutkimuksen tekijä kirjoitti opinnäytetyön raporttia ennalta sovitusti vajaan kahden vuoden ajan muiden kuntoutuksen ohjaajan opintojen suorittamisen ohella.

Tutkimusten painopiste on viime vuosina ollut kuntoutujissa. Vähemmän on tutkittu työnantajien ja yrittäjien halukkuutta työllistää kuntoutujia sekä niitä tarpeita, joita työnantajilla on kuntoutujien työllistämiseksi. Koska Työmieli-hankkeen keskeisimpänä kohderyhmänä ovat työnantajat, tutkimuksen kohderyhmän valinta oli perusteltu.

Tutkimuksen toteuttamisessa tehtiin yhteistyötä Satakunnan ELY -keskuksen ja Porin seudun TE -toimiston työntekijöiden kanssa. Tutkimukseen valittiin niitä työnantajia, jotka olivat kiinnostuneita vajaakuntoisten työllistamisestä. Näin säästyttiin turhien puheluiden soittamiselta ja pelkiltä ei-vastauksilta, koska työnantajilla oli jo valmiiksi kiinnostusta aiheesta kohtaan. Valitulta työnantajaryhmältä ajateltiin saatavan tutkimuksen kannalta informatiivisempia vastauksia kuin sellaisilta, jotka eivät lähtökohtaisesti olleet kiinnostuneita vajaakuntoisten työllistämiseksi.

Tutkimus toimi Yritysharavan jatkokyselynä tutkimukseen valitulle työnantajaryhmälle, vaikka osa vastaajista ei muistanut osallistuneensa Yritysharavakyselyyn. Tuloksia käsiteltiin yhtenä kokonaisuutena eikä alueittain. Jako Satakunnan neljän TE -toimiston mukaisiin alueisiin tehtiin ELY -keskuksen

toivomuksesta. Satakunnan ELY -keskus ja Satakunnan TE -toimistot saivat hyödyntää tutkimustuloksia.

Tulokset olivat suuntaa-antavia niiden Satakunnassa toimivien työnantajien keskuudessa, jotka vuoden 2010 huhtikuuhun mennessä olivat Yritysharavakyselyssä ilmoittaneet kiinnostuksensa vajaakuntoisten työllistämiseen. Selkein vaikutus tutkimustuloksilla oli Työmieli-hankkeen suunnitelmaan järjestää työnantajille koulutustilaisuuksia mielenterveyskuntoutujien työllistämistä. Tuloksilla oletettiin olevan keskeinen merkitys koulutustilaisuuksien sisällön suunnittelussa. Tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, ettei suurin osa työnantajista ehtinyt osallistua koulutustilaisuuksiin. Tämän seurauksena Työmieli-hankkeessa vahvistui käsitys, jonka mukaan työnantaja tuettiin ja valmennettiin henkilökohtaisesti vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen. Työmieli-hankkeessa kehitettyyn Työnantajan palveluohjaus-malliin sisältyikin työnantajan henkilökohtainen tukeminen työllistämistilanteissa. (Latostenmaa & Myllymaa 2012, 44.)

Haastattelujen aikana työnantajille selvisi, että mielenterveyskuntoutujista oli mahdollista saada potentiaalista työvoimaa yrityksen tarpeisiin. Työmieli-hankkeesta saatiin konkreettinen yhteys niihin työnantajiin, jotka toivoivat yhteydenpitoa mielenterveyskuntoutujien työllistämisasiassa. Hankkeen projektipäällikkö kävi tapaamassa työnantajia työpaikoilla. Osa työnantajista toivoi ainoastaan lisätietoa aiheesta, mutta kahdeksan työnantajan kanssa edettiin pidemmälle tuetun työllistämisen prosessissa. Seitsemään tutkimukseen osallistuneeseen yritykseen haettiin kuntoutujaa tuettuun työsuhteeseen eri mielenterveyskuntoutuksen yksiköistä. Kahteen tutkimukseen osallistuneeseen yritykseen työllistettiin mielenterveyskuntoutuja palkkatyöhön.

Hankkeen ja tutkimuksen kiinnostava kohderyhmä eli yrittäjät ja työnantajat vaikutti osaltaan siihen näkyvyyteen, jota hanke sai sekä paikallisesti että valtakunnallisesti esim. sanomalehdissä ja eri tapahtumissa. Näkyvyys saattoi vaikuttaa joidenkin tahojen havahtumiseen, mutta miten hyvin työnantajat ja päättäjät tavoitettiin tai kyettiin vakuuttamaan asian tärkeydestä? Toivottavasti hankkeessa voitiin edesauttaa asennemuutosta myönteiseen suuntaan mielenterveyskuntoutujien työllistämistä.

Hankkeen ja tutkimuksen aihe oli myös yhteiskunnan kannalta ajankohtainen mahdollista tulevaa työvoimapulaa ajatellen. Lisäksi taloustaantumana aikana on ollut painetta yhteiskunnan huoltosuhteen vähentämiseen, sillä nuoret mielenterveyskuntoutujat lisäävät yhteiskunnan taloudellista huoltosuhdetta jäädessään jo hyvin varhaisessa vaiheessa työkyvyttömyyseläkkeelle. Hannukaisen (2011b) arviointiraportista ilmeni, että hankkeessa on tuotu hyvin esille työnantajien yhteiskuntavastuuta mielenterveyskuntoutujien työllistämiseksi. VATES -säätiön tutkimukseen osallistuneet yrityspäätäjät puolestaan ehdottivat kampanjaa, jossa vammaisten työllistäminen saataisiin osaksi yrityksen eettistä julkisuuskuvaa. Myös valmius yhteiskuntavastuun kantamiseen mainittiin yrityspäätäjien vastauksissa. (Varanka & Lindberg 2011, 52).

Koska tällä tutkimuksella ei mitattu työnantajien asenteita mielenterveyskuntoutujien työllistämistä kohtaan, sellainen tutkimus voisi olla paikallaan jossain vaiheessa suorittaa. Tutkimukseen kannattaisi valita edustava otos kaikista työnantajista ilman ennakkokriteerejä.

1.20 Tutkimustulosten tarkastelu

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 26) tutkimuksessa todettiin, että useiden aikaisempien tutkimusten perusteella työnantajat suhtautuvat kaikkein kielteisimmin mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen. Syiksi vajaakuntoisten työllistämättömyyteen työnantajat mainitsivat mm.: palvelualan sopimattomuuden vajaakuntoiselle, tehtävien vaativuuden ja vaarallisuuden, kiireen (ei ole aikaa opastaa) sekä aikaisemmat kielteiset kokemukset vajaakuntoisten työllistämiseksi.

Tässä tutkimuksessa kielteisesti mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen suhtautui kolmasosa työnantajista. Työllistämättömyyteen he esittivät vastaavia syitä kuin Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään tutkimuksen työnantajat, esim.: asiakaspalvelutehtävien soveltumattomuuden kuntoutujalle, työn kuormittavuuden tai vaarallisuuden. Vain kaksi työnantajaa mainitsi työllistämättömyyden syyksi kuntoutujasta johtuvat

aikaisemmat kielteiset kokemukset. Ei voida varmuudella sanoa, ovatko työnantajien kielteiset asenteet vajaakuntoisten työllistämistä kohtaan muuttuneet tai muuttumassa, sillä tähän tutkimukseen haastateltiin vain sellaisia työnantajia, jotka olivat kiinnostuneita vajaakuntoisten työllistämisestä.

Tutkimukseen osallistui pääasiassa niitä yrityksiä, joissa työskenteli vain yksi tai kaksi henkilöä. Vaikka näiden mikroyritysten työnantajat olisivatkin suhtautuneet myönteisesti mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen, he eivät voineet vastata työllistäväänsä jatkossa kuntoutujaa, koska yrityksessä ei ollut tarjolla töitä millekään työnhakijaryhmälle. Näin ollen vastauksista ei välttämättä ilmennyt työnantajien suhtautuminen mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen, vaan yritysten työllistämismahdollisuudet sekä mielenterveyskuntoutujien soveltuvuus alalle.

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 26) mukaan työnantajien asenteet olivat myönteisempiä mielenterveyskuntoutujien työllistämistä kohtaan siinä tapauksessa, jos työnantajille tarjottiin sopivia tukimuotoja. Myös Välke-projektin tekemän haastattelututkimuksen mukaan yrittäjät kokivat tarvitsevansa mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen ohjausta ja tukea (Keinonen 2009). Hannukaisen (2011b) työnantajahaastattelut vahvistivat muiden tutkimusten tuloksen siitä, että työnantajat kaipasivat kuntoutujan työllistämiseen tukea. Ilman ohjausta palveluverkosto vaikutti työnantajien mielestä vaikeaselkoilta. Osa tämän tutkimuksen työnantajista oli kiinnostunut palkkaamaan mielenterveyskuntoutujan. Kuinka paljon sillä mahtoi olla vaikutusta työllistämishalukkuuteen kun työnantajille kerrottiin, että kuntoutujan työllistämiseen oli saatavilla tukea?

Kuntoutussäätiön Työtä, tukea ja mielenterveyttä -tutkimuksessa työnantajat pitivät työllistymisen onnistumisen edellytyksinä kuntoutujan pätevyyttä, ammatillisia taitoja, riittävää kuntoutumista, siisteyttä ja motivaatiota. Ammattitaitovaatimukset vaihtelivat eri työpaikoissa ja ne liittyivät kiinteästi kuntoutujan työtehtäviin. (Valkonen ym. 2006, 60.) Tässä tutkimuksessa työnantajat pitivät myös työllistämisen edellytyksenä kuntoutujan pätevyyttä ja työkykyisyyttä. Työnantajat halusivat työllistää kuntoutujia, joilla oli alalle vaadittava koulutus sekä riittävää ammatillista osaamista. Sillä ei näyttänyt olevan merkitystä, oliko henkilöllä psyykinen sairaus, kunhan hän vain oli kuntoutunut työkykyiseksi.

Työtä, tukea ja mielenterveyttä -tutkimuksessa työnantajien mielestä onnistunut työllistyminen edellytti työnantajalta työtehtävien räätälöimistä sekä sovittamista kuntoutujan taitoihin. Sopivien työtehtävien valitsemiseksi työnantajat halusivat saada etukäteen riittävästi tietoa kuntoutujan kyvyistä ja toimintarajoituksista. (Valkonen ym. 2006, 61–62.) Myös tässä tutkimuksessa noin kolmasosa työnantajista oli valmis räätälöimään työtehtävät kuntoutujan taitoja ja kykyjä vastaaviksi. Tämä kertoo siitä, että työnantajat ovat joustavia ja valmiita mahdollistamaan vajaakuntoiselle henkilölle työnteon, kunhan saavat riittävästi tietoa ja ohjausta kuntoutujan työllistämiseen.

Työnantajat arvioivat taloudellisten muutosten heijastuvan tuettuun työllistämiseen. Noususuhdanteen aikana oli helpompi rekrytoida lisätyövoimaa. Kriteerinä työllistämiseksi työnantajat pitivät sitä, että yrityksessä tai organisaatiossa tuli esiintyä työvoiman tarve, ennen kuin voitiin työllistää edes tuetusti. (Valkonen ym. 2006, 62.) Tässä tutkimuksessa myönteisesti mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen suhtautui yli puolet työnantajista, mutta 39 % heistä oli kysyttäessä valmis palkkaamaan kuntoutujan. Tämä kertoo siitä, että työnantajien keskuudessa suhtaudutaan myönteisesti kuntoutujan työllistämiseen, vaikkei yrityksissä olisikaan tarjolla työpaikkaa tai mahdollisuutta työllistää kuntoutujaa. Työllistämättömyyteen lueteltiin myös muita syitä kuin työpaikan puuttuminen, esim. kuntoutujan soveltumattomuus tietylle alalle.

Työnantajat halusivat saada tietoa: mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä, työllistämisen taloudellisista tukimuodoista ja työhönvalmennuspalveluista sekä rekrytoinnissa avustavista tahoista. VATES- säätiön yrityskyselyn tulokset olivat samansuuntaiset, koska yrittäjät tarvitsivat lisätietoa taloudellisista tukimuodoista, työn ja työolosuhteiden järjestelyistä sekä asiantuntijapalveluista (Varanka & Lindberg 2011, 24). VATES- säätiön toimitusjohtaja Marjatta Varanka pyysi tämän tutkimuksen kyselylomaketta VATES- säätiön tutkimuksen tekijöiden käyttöön työhönvalmennuksen kehittämispäivillä Oulussa marraskuussa 2010. Lupa myönnettiin. Samantyyppiset vastausvaihtoehdot saattoivat selittää tulosten samankaltaisuutta.

Työmieli-hankkeessa laadittiin kuntoutujan työllistämistä pienimuotoinen kirjallinen tietopaketti, joka postitettiin lisätietoa haluaville työnantajille. Tietopaketin tarkoituksena oli välittää työnantajille tietoa tarjolla olevista työllistämisen tukitoimista sekä siitä, mistä tukia voitiin hakea. Tietopaketti sisälsi työnantajien toiveiden mukaisesti monisteen mielenterveyskuntoutujan työllistämistä sekä tietoa työnantajan palveluohjauksesta, palkkatuesta ja sosiaalisista yrityksistä. Hannukaisen (2011a, 23; 2011b) arviointiraporttia varten haastatellut työnantajat olivat saaneet Työmieli-hankkeen tietopaketin, mutta epäselväksi jäi, miten perusteellisesti tietopakettiin oli perehdytty. Työnantajat pitivät tietopakettia tarpeellisena, koska siitä löytyi nopeasti ydinasiat sekä tarvittavat yhteystiedot ja kirjalliseen tietopakettiin oli helppo tarvittaessa palata. Myöhemmin tietopaketti julkaistiin myös Työmieli-hankkeen verkkosivuilla aiheesta kiinnostuneita varten (Työmieli 2012).

Hannukaisen (2011b) tutkimus vahvisti sen, että työnantajat saattavat pohtia eri työllistämismahdollisuuksia, mutteivät ehdi tai osaa hakea tietoa, ellei joku sitä heille tarjoa. Tähän tutkimukseen osallistuneet työnantajat olivat kiinnostuneita saamaan tietoa siitä, millaisia tukia ja palveluja on mahdollisuus saada vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseen. Etenkin työvalmennuspalvelut olivat entuudestaan tuntemattomia työnantajille, ja lähes puolet vastaajista halusikin saada tietoa työvalmennuksesta. Sama toistui VATES -säätiön tutkimuksessa, jossa uusimpien työllistämisen tukimuotojen eli työvalmennuspalveluiden ja klubitalon siirtymätyön tunnettuutta ja kokemuksia vähensi se, ettei palveluja ollut tarjolla kaikilla paikkakunnilla. VATES -säätiön tutkimukseen osallistuneista 1528 yrityspäätäjistä työvalmentajapalvelun tunsivat vain alle viidesosa ja 6 %:lla oli siitä ennestään kokemusta. (Varanka & Lindberg 2011, 26.) Myös hallitus haluaa tehdä jotain työnantajien informoimiseksi työllistämisen tukitoimista. Hallitusohjelmaan on kirjattu, että lisätään tiedotusta työnantajille tarkoitetuista tukitoimista, joita olisi mahdollisuus saada vammaisen tai osatyökykyisen työllistämiseen. (Hallitusohjelma 2011, 47.)

Tämän tutkimuksen loppukommenteista ilmeni, että osa työnantajista olisi halunnut perehtyä mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen etukäteen. Aihealueen tunteminen tai haastatteluun varautuminen olisi saattanut vaikuttaa jonkin verran

vastauksiin. Nyt vieraaseen aiheeseen tuli ottaa kantaa nopeasti ja yllättäen. Toisaalta joihinkin vastauksiin aihealueen tunteminen ei olisi vaikuttanut, esim. jos työpaikalla ei ollut työvoiman tarvetta, työnantaja ei todennäköisesti olisi harkinnut kuntoutujan palkkaamista, vaikka olisikin perehtynyt aiheeseen etukäteen.

Välke-projektin haastattelututkimukseen osallistuneiden yrittäjien mielestä tuetun työllistämisen tuli olla helppoa ja joustavaa (Keinonen 2009). Myös VATES -säätöön yrityskyselyn tuloksissa yrityspäätäjät esittivät toiveen siitä, että tukien hakeminen sekä vajaakuntoisen henkilön palkkaaminen tehtäisiin työnantajille helpommaksi (Varanka & Lindberg 2011, 42). Tämän tutkimuksen tulos oli vastaavanlainen. Työnantajat esittivät toiveen siitä, että kuntoutujien työllistämiseen liittyvää byrokratiaa selkeytettäisiin ja työllistäminen tehtäisiin työnantajille helpommaksi. Tarve muutokseen on osoitettu, mutta saavatko yhteneväiset tulokset aikaan alkusysäyksen työllistämisen palvelujärjestelmän muutokselle asiakasystävällisempään suuntaan oli asiakkaana sitten työnhakija tai työnantaja?

1.21 Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden tarkastelu

”Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta kuvataan reliabelius- ja validius-käsitteillä” (Vehkaoja 2007, 55). Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta pidetään hyvänä, kun otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa ilmenee mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. Tutkimuksen reliabeliudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen eli tutkimuksen toistettavuutta tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen reliabiliteetissa tarkastellaan mittaukseen liittyviä asioita sekä tarkkuutta tutkimuksen toteutuksessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226; Vilka 2007, 149, 152.)

Tutkimuksen validiteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Validiteetti arvioi, miten onnistuneesti tutkija on kyennyt siirtämään teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden lomakkeeseen eli mittariin. Validiteetissa arvioinnin kohteena ovat: teoreettisten käsitteiden muuttaminen arkikielelle, kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisältö ja muotoilu,

valitun asteikon toimivuus sekä mahdolliset mittarin epätarkkuudet. (Hirsjärvi ym. 2007, 226; Vilka 2007, 150.)

Tutkimukseen valittiin systemaattisella otannalla 120 työnantajaa tai yrittäjää Satakunnasta. Tutkimukseen osallistui noin kymmenesosa vajaakuntoisten työllistämistä kiinnostuneista Satakunnassa toimivista työnantajista. Otoksessa oli edustettuna useiden eri alojen yrityksiä, jolloin tutkimuksen voidaan todeta edustaneen kattavasti perusjoukkoa. Koska otoskoko oli niin suuri ja yritykset sijaitsivat eri puolilla Satakuntaa, tulokset voitaneen yleistää koko Satakuntaa koskeviksi. Entä olisiko se lisännyt tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä, jos jokaiselta neljältä TE- toimiston alueelta tutkimukseen olisi valittu sama määrä työnantajia suhteessa alueen yritysten määrään? Nyt esim. Porin seudulta tutkimukseen osallistui joka 14. työnantaja, kun Pohjois-Satakunnan vastaava luku oli joka 5.

Koska vastauksia kerättiin ennalta sovittu määrä, vastausprosentilla ei sinänsä ollut merkitystä tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Tutkimuksen korkea vastausprosentti selittyi sillä, että tutkimusta varten haastateltiin niitä työnantajia, jotka olivat kiinnostuneita vajaakuntoisten työllistämistä. Huomion arvoinen seikka kuitenkin on, että niinkin suuri joukko kuin 29 % puhelimeen vastanneista jätti osallistumatta kyselyyn, vaikka oli ilmaissut kiinnostuksensa vajaakuntoisten työllistämiseen.

Todennäköisesti vastausprosentti olisi ollut huomattavasti matalampi ja tulokset erilaisia, mikäli työnantajia olisi haastateltu ilman mitään ennakkokriteerejä. Vastausprosentti olisi luultavasti jäänyt alhaiseksi myös siinä tapauksessa, jos tutkimus olisi suoritettu esim. sähköpostikyselynä, koska mielenterveyskuntoutujien työllistäminen oli lähes kaikille tutkimukseen osallistuneille tuntematon aihealue. Toisaalta työnantajat olivat aika kiireisiä, minkä vuoksi kyselyyn vastaamatta jättäminen olisi ollut todennäköinen vaihtoehto, mikäli kyselylomake olisi lähetetty sähköisesti tai kirjallisesti. Tutkimusmenetelmän valinta osoittautui oikeaksi kun vertaa esim. Rotisen (2008, 4) tekemään tutkimukseen, joka toteutettiin sähköpostikyselynä. Kysely lähetettiin yhteensä 449 työnantajalle, joista 57 vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentti jäi huomattavan matalaksi.

Teoriaosassa aiheeseen liittyviä käsitteitä pyrittiin määrittelemään ja kuvaamaan huomioimalla työnantajan näkökulma. Joihinkin aiheeseen liittyviin tutkimuksiin viitattiin opinnäytetyöraportin eri osissa. Haastattelulomakkeen kysymykset suunniteltiin ennen teoriaosan kirjoittamista, joten tämän tutkimuksen teoratietoa ei hyödynnetty kysymysten asettelussa tai vastausvaihtoehtojen määrittelyssä. Sen sijaan kysymykset ja vastausvaihtoehdot muotoiltiin tutkimuksen tilaajien tarpeista käsin, mikä osoittautui oikeaksi ratkaisuksi tutkimuksen validiteetin kannalta. Kysymykset laadittiin sisällöltään mahdollisimman konkreettisiksi sekä helposti ja nopeasti vastattaviksi, jolloin mahdollistettiin tutkimuksen suuri otoskoko.

Työtehtäviä koskevan kysymyksen vastausvaihtoehtojen asettelussa käytettiin apuna VÄLKE – projektin vuonna 2007 suorittamassa välityömarkkinakartoituksessa käytettyä haastattelulomaketta (VÄLKE – projekti 2012). Vastaavaa työtehtävien luokitusta käytettiin myös tässä tutkimuksessa. Lupa haastattelulomakkeen hyödyntämiseen saatiin VÄLKE – projektin yrityskoordinaattori Vesa Keinonselta.

Aineiston keruun alkuvaiheessa kahteen strukturoituun kysymykseen lisättiin yksi vastausvaihtoehto, koska muutama ensiksi haastateltu työnantaja ei löytänyt itselleen sopivaa vastausvaihtoehtoa. Osa vastaajista joutui miettimään vastauksia pidempään, koska haastattelu tuli yllättäen ja aihealue oli tuntematon. Yksi vastaaja koki kysymykset vaikeiksi sekä vastausvaihtoehdot liian tarkasti rajatuiksi, koska olisi halunnut vastata jotakin siltä väliltä.

Tulosten luotettavuutta lisäsi se, että työnantajilla oli mahdollisuus varmistaa haastattelijalta kysymysten ja vastausvaihtoehtojen oikeellisuus. Mahdollisuus kysymysten tai vastausvaihtoehtojen ymmärtämiseen väärin tai toisista vastaajista poikkeavalla tavalla oli häviävän pieni. Työnantajat pyysivät tarkennusta, jos eivät ymmärtäneet joko kysymystä tai mitä vastausvaihtoehdoilla tarkoitettiin. Useimmiten haluttiin tietää, mitä työtehtävien räätälöinnillä tai työvalmennuksella tarkoitettiin. Lyhyen käsitelmäärittelyn jälkeen työnantaja valitsi itselleen sopivimman vastausvaihtoehdon.

Kahden haastattelijan hyödyntäminen saattoi jonkin verran vaikuttaa tuloksiin. Haastattelija A haastatteli valtaosan eli 92 työnantajaa ja haastattelija B 28 työnantajaa. Haastattelija A perehdytti haastattelijan B haastattelujen suorittamiseen ja haastattelija B suoritti myös kaksi koehaastattelua. Selvimmin haastattelijoiden välinen eroavaisuus näkyi kysymyksen 5 b kohdalla, jolloin haastattelija B kysyi, halusiko työnantaja vastaanottaa ainoastaan tietopaketin, vaikei muuta yhteydenottoa toivonutkaan. Mikäli työnantaja halusi vastaanottaa pelkän tietopaketin, haastattelija kirjasi vastauksen kohtaan ”muuten, miten”. Tämä selittää sen, miksi yli kolmasosa työnantajista valitsi yhteydenoton tavaksi ”muuten”. Haastattelija A ei kysynyt kysymyksen yhteydessä erikseen tietopaketin tarvetta, koska se lähetettiin automaattisesti niille työnantajille, jotka antoivat luvan ottaa yhteyttä. Saattaa olla, että pelkän tietopaketin vastaanottajia olisi löytynyt työnantajien keskuudesta enemmänkin, jos lomakkeessa olisi ollut alun perin valittavissa sellainen vaihtoehto. Kyseinen vaihtoehto olisi kannattanut olla kyselylomakkeessa.

Tutkimuksen validiteettia heikensi se, kun tarkoituksena oli mitata työnantajien suhtautumista mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen, asiaa ei kysytty työnantajilta suoraan. Sen sijaan kysyttiin, että voisiko yrityksessä jatkossa työskennellä mielenterveyskuntoutuja. Jotkut myönteisesti mielenterveyskuntoutujien työllistämiseen suhtautuvat saattoivat siinä kohtaa perustellusti vastata, että ei voisi, jos yrityksessä ei esim. ollut tarjolla töitä. Näin ollen kaikki vastaukset eivät kuvastaneet työnantajien suhtautumista kuntoutujiin, vaan kertoivat pikemminkin työnantajien mahdollisuuksista työllistää kuntoutujaa.

Aineiston analysoinnin luotettavuutta tuki se, että vastaukset syötettiin havaintomatriisiin heti haastattelujen jälkeen lomake kerrallaan. Sitä ennen lomakkeet numeroitiin ja merkittiin alueittain tietyllä koodivärillä. Lopuksi kumpikin haastattelijoista varmisti erikseen oikean kirjaamisen tarkistamalla havaintomatriisin lomakkeittain, jolloin virheellisten merkintöjen mahdollisuus minimoitui.

Haastattelujen suorittamisen ajankohta osui vuosilomien kynnykselle. Siksi haastattelut toteutettiin jo huhti-toukokuussa, kesäkuun alkupäivinä sekä lomakauden jälkeen syyskuussa. Haastatteluja tehtiin aamu- ja iltapäivisin, jolloin työnantajat

olivat hyvin tavoitettavissa. Mikäli työnantajalle ei sopinut vastata juuri kyseisenä ajankohtana, sovittiin uusi haastattelu-aika. Osaa työnantajista ei tavoitettu puhelimitse haastattelujen toteuttamisajankohtana.

Tutkimustulokset esitettiin siten, ettei yksittäisistä vastauksista pystynyt päättämään, mistä yrityksestä oli kyse. Yritykset edustivat eri alojen kirjoa, joten minkään alan yritykset eivät nousseet tutkimuksessa keskeisesti esiin. Lisäksi vajaakuntoisten työllistämistä kiinnostuneita työnantajia oli Satakunnassa kymmenkertainen määrä tutkimukseen osallistuneisiin työnantajiin verrattuna, joten anonymiteettisuoja tutkimuksessa toteutui.

Haastattelulomakkeet hävitettiin SAMKin kautta tietosuojajätteenä. Työmieli-hanketta ja ELY -keskusta varten säästettiin tutkimukseen osallistuneiden yritysten yhteystiedot. Työmieli-hankkeessa yhteystietoja tarvittiin tietopakettien lähettämiseen sekä työnantajien henkilökohtaisia yhteydenottoja varten. ELY -keskuksen rekisteristä puolestaan voidaan jälkikäteen tarkistaa, ketkä työnantajat osallistuivat Yritysharava-kyselyn jatkotutkimukseen vajaakuntoisten työllistämisen osalta.

LÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Työministeriö. Viitattu 2.2.2012.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt312.pdf
- Ala-Kauhaluoma, M., Lempola, H-M. & Härkäpää, K. 2005. Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal -ohjelman kansallisessa teematyössä kerättyjä käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Kuntoutussäätiön työselosteita 30/2005. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 13.3.2012.
http://kuntoutussaatio.fi/files/173/Kokonaisvaltaista_tukea_yksilolle.pdf
- ELY-keskus. 2010. Valmiit Yritysharavahaastattelut toimialoittain. Porin TE -toimisto. Moniste.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet – yhteenveto ja päätelmät. Teoksessa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Hallitusohjelma. 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. 22.6.2011. Viitattu 13.1.2012. <http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>
- Hannukainen, H. 2011a. Työmieli-hankkeen arviointiraportti. Viitattu 18.10.2011. http://www.tyomieli.fi/materiaali/tyomieli_arviointiraportti_kesakuu2011.pdf
- Hannukainen, H. 2011b. TYÖMIELI -hanke. Työnantajien haastattelut toukokuussa 2011 – Yhteenvetoa ja alustavia tuloksia. Luentomateriaali.
- Harjunen, R. 2002. Vajaakuntoiset aktiivisen työvoimapolitiikan painopisteeksi. Teoksessa: Rautakorpi, E. Ihminen paikallaan. Pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutuminen. Mielenterveyden keskusliitto ry. Vantaa: Printway Oy.
- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A-M. & Keskimäki, I. 2008. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 14/2008. Viitattu 15.3.2012.
http://www.tem.fi/files/19508/temjul_14_2008_tyo_ja_yrittajyys.pdf
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Honkonen, T. & Gould, R. 2011. Masennusperusteisen työkyvyttömyyden määrä on taittunut. Lääkärilehti 44, 3296–3297.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.

- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Näkökulmia kuntoutukseen ja kuntoutustieteeseen. 5. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2008. Kuntoutuskäsityksen muutos ja asiakkuuden muotoutuminen. Teoksessa: Rissanen, P., Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) Kuntoutus. 2. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Kallinen-Kräkin, S. & Kärki, J. 2004. Sosiaalityön luokitus – luonnos 2003. Väliraportti Sosiaalityön luokitus-projektista, asiakastyön luokitusluonnos ja ensimmäiset luokituksen testaustulokset. Stakes, Aiheita 4/2004. Helsinki: Stakesin monistamo.
- Keinonen, V. 2009. No, löytyykö niitä töitä? Välke-projektin kokemuksia yritysyhteistyöstä. Luentomateriaali 13.11.2009.
- Klubitalo Sarastus. 2012. Klubitalo Sarastuksen verkkosivut. Viitattu 30.3.2012.
<http://www.tukiranka.fi/sarastus/index.html>
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 2006. Työkyky ja terveys. Teoksessa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Koskisuus, J. 2004. Eri teitä perille – mitä mielenterveyskuntoutus on? Helsinki: Edita Prima Oy.
- Koukkari, M. 2010. Tavoitteena kuntoutuminen – Kuntoutujien käsityksiä kokonaisvaltaisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Lapin yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 29.3.2012.
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/67116/Koukkari%20DORIA.pdf?sequence=1>
- Kuntoutusselonteko. 2002. Valtioneuvoston kuntoutusselonteko eduskunnalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:6. Viitattu 11.11.2011.
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/kuntselonteko2002/kselte02.pdf>
- Kuntoutussuunnitelma. Viitattu 30.3.2012.
http://www.paavo.fi/kysely/index.html?next_L1=6088&next_L0=6329&curr_toimiala=5202
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295. Viitattu 28.3.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. Viitattu 30.3.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>
- Laki kuntoutuksen asiakasyhteistyöstä 13.6.2003/497. Viitattu 28.3.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030497>
- Latostenmaa, K. & Myllymaa, T. 2012. Työnantajan palveluohjauksen kehittäminen. Teoksessa: Aarola, N., Halttunen, P., Latostenmaa, K., Myllymaa, T. & Sallinen, M. (toim.) Työvoimaa kuntoutujista – Työnantajan palveluohjaus. Pori: Brand ID Oy Kirjapaino.

Lehto, M. 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmänmuistio 2011:5. Viitattu 7.4.2012. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2664824&name=DLFE-14646.pdf

Lähteenlahti, Y. 2001. Vaikeat mielenterveyshäiriöt. Teoksessa: Kallanranta, T., Rissanen, P. & Vilkkumaa, I. (toim.) Kuntoutus. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Näkökulmia mielenterveyskuntoutukseen. 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2002: 7. Viitattu 11.11.2011. <http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/ehosisallys51.htm>

Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Stakesin raportteja 11/2007. Helsinki: Valopaino Oy.

PK- yritys. Viitattu 9.4.2012. http://www.stat.fi/meta/kas/pk_yritys.html

Puumalainen, J. 2004. Työllistymisvalmiuksien ja työnantajayhteyksien kehittäminen. Uutta työvoimaa räätälöidysti –projektin arviointi. Tiivistelmä. Viitattu 20.3.2012.

http://www.kuntoutussaatio.fi/viestinta_ja_tietopalvelu/julkaisut_ja_tilaukset/tyoselosteita/tyollistymisvalmiuksien_ja_tyonantajayhteyksien_kehittaminen

Rautakorpi, E. 2002. Ihminen paikallaan. Pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutuminen. Mielenterveyden keskusliitto ry. Vantaa: Printway Oy.

Riikonen, E. & Järvikoski, A. 2001. Mielenterveysongelmat. Teoksessa: Kallanranta, T., Rissanen, P. & Vilkkumaa, I. (toim.) Kuntoutus. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Rotinen, R-L. 2008. Matkalla monimuotoisuuteen – Monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen pilottityöyhteisöissä. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja D Työpapereita 45. Viitattu 20.2.2012.

http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/D_45_ISBN_9789524930451.pdf

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710. Viitattu 30.3.2012.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>

Sosiaalinen yritys. Viitattu 30.12.2012. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2563>

Terveys 2000. 2012. Terveys 2000-tutkimuksen verkkosivut. Viitattu 27.1.2012. <http://www.terveys2000.fi/>

Tilastokeskus. Viitattu 7.4.2012. http://www.stat.fi/meta/kas/tal_huoltosuhde.html

Työmieli. 2012. Työnantajan tietopaketti. Työmieli-hankkeen verkkosivut. Viitattu 9.2.2012. <http://www.tyomieli.fi/palvelut.php>

Työmieli. 2011. Työmieli-hankkeen verkkosivut. Viitattu 18.10.2011.

<http://www.tyomieli.fi/tietoa.php>

- Työsuojeluhallinto. 2006. Pienyrityksen työympäristö tuloksen tekijänä. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 5. Viitattu 9.4.2012. <http://www.tyosuojelu.fi/upload/oppaita5.pdf>
- Valkonen, J. & Harju, S. 2005. Ihmisen arvoinen diili. Tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 73/2005. Helsinki: Yliopistopaino.
- Valkonen, J., Peltola, U. & Härkäpää, K. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 75/2006. Helsinki: Yliopistopaino.
- Varanka, M. & Lindberg, J. 2011. Raportti kyselytutkimuksesta: Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämistä. VATES- säätiö. Viitattu 23.3.2012. <http://www.vates.fi/Raportit>
- Vedenkannas, E., Koskela, T., Tuusa, M., Jalava, J., Harju, H., Särkelä, M. & Notkola, V. 2011. Vajaakuntoinen TE- toimiston asiakkaana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2011. Viitattu 28.3.2012. http://www.tem.fi/files/30808/TEM_31_2011_netti.pdf
- Vehkaoja, T. 2009. Mielenterveyskuntoutujien työllistymisvalmiudet ja työllistymistä estävät tekijät. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virta, L. 2006. PCA:lla tarkennetaan vakuutuslääketieteellisiä työkyvyttömyysratkaisuja. Kuntoutus 2, 36–43.
- Vulli, K-P. 2002. Nuorten työttömien yleiset työelämävalmiudet ja ammatillinen minäkuva. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitos. Pro-gradu tutkielma. Viitattu 14.3.2012. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00160.pdf>
- Vuorela, M. 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Viitattu 10.2.2012. http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf
- Vuorela, M. 2007. Työtä haluaville työvoimapalveluja. Valiraportti 26.10.2007. Työministeriö. Viitattu 19.3.2012. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/kuntoutu_stuki_valiraportti.pdf
- Vuorela, M. 2002. Mielenterveyskuntoutujien työllisyyden ja työllisyystoimenpiteiden kehitys viime vuosina. Teoksessa: Rautakorpi, E. Ihminen paikallaan. Pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutuminen. Mielenterveyden keskusliitto ry. Vantaa: Printway Oy.
- Vuorinen, M. 2002. Haasteena työhön kuntoutuminen. Teoksessa: Rautakorpi, E. Ihminen paikallaan. Pitkäaikaistyöttömien mielenterveyskuntoutujien työhön kuntoutuminen. Mielenterveyden keskusliitto ry. Vantaa: Printway Oy.

VÄLKE –projekti. 2012. Projektisuunnitelma VÄLKE –projekti -
Välityömarkkinoiden kehittäminen Tampereella. Viitattu 21.2.2012.
http://www.tyollisyysportti.fi/@Bin/1683262/V%C3%A4lke+hankesuunnitelmateksti_lopullinen.pdf

HAASTATTELUN ESIPUHE

Olen XX Työmieli-hankkeesta. Olette vastanneet ELY-keskuksen ja TE -toimistojen teettämään Yritysharava-haastatteluun jokin aika sitten. Työmieli-hanke tekee yhteistyötä heidän kanssaan. Haluamme haastattelututkimuksella selvittää työnantajien tiedon tarvetta ja mahdollisuuksia tarjota työtä työelämään palaaville kuntoutujille.

HAASTATTELULOMAKE

Yrityksen koodi _____

1. a) Onko yrityksessänne ollut työntekijänä mielenterveyskuntoutuja?

Kyllä, on parhaillaan

Kyllä, on ollut aikaisemmin

Ei

Jos vastaus on ei, siirry kysymykseen 2.

Jos vastaus on kyllä:

- b) Mistä saitte tietoa mahdollisuudesta palkata mielenterveyskuntoutujan?

2. a) Voisiko yrityksessänne jatkossa olla työntekijänä mielenterveyskuntoutuja?

Kyllä, ***miksi?*** _____

Ei, ***miksei?*** _____

En osaa sanoa

Jos vastaus on ei, siirry kysymykseen 3.

Jos vastaus on kyllä tai en osaa sanoa:

- b) Millaisia työtehtäviä yrityksessänne voisi olla tarjolla mielenterveyskuntoutujalle?

Tuotantotyötä _____

Asiakaspalvelutyötä _____

Toimistotyötä _____

Hoivatyötä _____

Palvelutyötä (esim. kiinteistönhoito, siivous, keittiötyö) _____

Avustavia työtehtäviä _____

Räätälöityjä työtehtäviä _____

Muuta, mitä? _____

En osaa sanoa

3. a) Onko Teillä tällä hetkellä mielestänne riittävästi tietoa mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä ja heidän palkkaamisestaan?

Kyllä, en tarvitse *lisätietoa*

Kyllä, mutta haluan saada *lisätietoa*

Ei, mutta haluan saada *tietoa*

Ei, enkä halua saada *tietoa*

Jos vastaus on: ei halua saada tietoa/ lisätietoa, siirry kysymykseen 4.

Jos haluaa saada tietoa/ lisätietoa:

- b) Minkälaista tietoa/ lisätietoa tarvitsisitte mielenterveyskuntoutujan työllistämistä?

Tietoa mielenterveyskuntoutujasta työntekijänä

Tietoa työllistämisen taloudellisista tukimuodoista

Tietoa työllistämistä tukevista palveluista (esim. työvalmentajapalvelu)

Rekrytointia helpottavien tahojen yhteystiedot ja tietoa heidän palvelutarjonnastaan

Tietoa jostakin muusta asiasta, mistä? _____

En osaa sanoa

4. a) Minkälaista tukea tarvitsisitte, jos harkitsisitte mielenterveyskuntoutujan palkkaamista?

Taloudellista tukea

Asiantuntijan apua rekrytointivaiheessa

Asiantuntijan apua työhön perehdyttämisessä

Työsuhteen aikaista työvalmennusta

Muuta, mitä? _____

En osaa sanoa

En tarvitse tukea

En harkitse mielenterveyskuntoutujan palkkaamista

b) Jos tukea ja palveluja olisi helposti saatavilla, palkkaisitteko todennäköisesti mielenterveyskuntoutujan?

Kyllä

En

En osaa sanoa

5. a) Haluatteko, että Teihin ollaan yhteydessä mielenterveyskuntoutujien työllistämisasioiden osalta?

TE- toimistosta

Työmieli-hankkeesta

Muualta, mistä? _____

En halua yhteydenottoa

En osaa sanoa

b) Haluaisitteko saada tietoa/ lisätietoa mielenterveyskuntoutujan työllistämisestä?

Henkilökohtaisen yhteydenoton välityksellä

Infotilaisuudessa

Muuten, miten? _____

En osaa sanoa

En halua saada tietoa/ lisätietoa

c) Haluatteko sanoa vielä jotakin? Mitä? _____

MIELENTERVEYSKUNTOUTUJILLE TARJOLLA OLEVAT TYÖTEHTÄVÄT
SATAKUNNAN YRITYKSISSÄ VUONNA 2010

Tuotantotyö	Metallialan työ Rakennusalan työ Maanrakennus ja metsätyö Huolto- ja asennustyö Kuljetus, pakkaus- ja varastotyö Tuotteiden valmistus
Asiakaspalvelutyö	Kaupan alan työt Kuljetus ja jakelu Kahvilatyö Kauneudenhoitoalan työ
Toimistotyö	Mainosalan työt Tilitoimiston työt
Hoivatyö	Työ vanhainkodissa Kotipalvelun työt
Muu palvelutyö	Kiinteistöhoito ja pihatyöt Siivous Keittiötyö ja ruoan valmistus
Avustavat työtehtävät	Hoivatyö vanhainkodissa Keittiöapulaisen työt Asiointi Toimistotyö Kuljetus ja varastotyö Rakennusalan työt
Muu työ	Yleinen järjestelytyö Maalaus Fysikaalisen hoitolaitoksen työt Eri alojen työt työvoimavuokrauksen kautta