



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

## **Siirtymätyö mielenterveyskuntoutumisen tukena**

*Veera Henttonen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

05/2018

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

|   |                         |
|---|-------------------------|
| <b>Työn tekijä</b> Veera Henttonen  | <b>Sivumäärä</b> 51 + 3 |
| <b>Työn nimi</b> Siirtymätyö mielenterveyskuntoutumisen tukena  |                         |
| <b>Ohjaava opettaja</b> Maarit Honkonen-Seppälä   |                         |
| <b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Suvimäen Klubitalo   |                         |
| <b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tilaajana toimii Suvimäen Klubitalo, joka on jäsenten ja palkatun henkilöstön muodostama yhteisö. Kaikki Klubitalon jäsenet ovat mielenterveyskuntoutujia. Klubitalon toimintaan kuuluu myös jäsenten työllistymisen ja opiskelun edistäminen, ja yksi keskeisistä Klubitalojen toimintamalleista on siirtymätyö. Siirtymätyö on Klubitalon jäsenille järjestämää osa-aikaista palkkatyötä Klubitalon ulkopuolella. Klubitalolla nousi tarve ajankohtaiseen selvitykseen muiden Klubitalojen siirtymätyöohjelmista, joten työ vastaa siihen tarpeeseen. Lisäksi työssä perehdytään jäsenten siirtymätyökokemuksiin. Erityisesti keskitytään siirtymätyön mahdollisiin positiivisiin vaikutuksiin ja työllistymisen edistämiseen.</p> <p>Teoriapohjassa perehdytään työkyvyttömyyden määritelmään, sekä mielenterveysongelmien ja työkyvyn suhteeseen. Keskiössä ovat eri ammatillisen kuntoutumisen muodot, jotka ovat siirtymätyön kanssa rinnastettavia työllistämisen muotoja. Siirtymätyö ja ammatillisen kuntoutumisen muodot kaikki tähtäävät esimerkiksi työssä pärjäämisen kokeiluun ja itsetunnon kohottamiseen työelämässä. Viimeiseksi paneudutaan siirtymätyötä koskeviin aikaisempiin tutkimuksiin.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Suomen Klubitalot, sekä siirtymätyössä olleet jäsenet. Tutkimusmenetelminä ovat haastattelut ja kyselyt. Haastattelut suoritettiin kasvotusten Suvimäen Klubitalolla, kyselyt lähetettiin sähköpostilla muille Klubitaloille. Kyselyitä oli kaksi, toinen käsitteli siirtymätyössä olleiden jäsenten kokemuksia, toinen kysely suunnattiin Klubitaloille, ja se käsitteli siirtymätyön tämänhetkistä tilannetta.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksina oli ajankohtainen katsaus puoleen Suomen Klubitalojen siirtymätyöohjelmiin ja niiden kohtaamiin haasteisiin. Lisäksi jäsenten kohdalla tuloksina oli paljon siirtymätyön vaikutuksia. Siirtymätyö tarjosi esimerkiksi päivärytmiä, helpotusta taloudelliseen tilanteeseen ja mielekästä tekemistä. Suoraa työllistävää vaikutusta ei löytynyt, vaikka muutama vastaaja siirtyikin siirtymätyöjakson jälkeen töihin tai kouluun. Siirtymätyöllä oli itsetuntoa kohottava vaikutus ja mahdollisti jäsenet kokeilemaan jaksamistaan työelämässä. Negatiivisina asioina oli vapaa-ajan väheneminen, joka näkyi esimerkiksi kotitöiden tekemisen lipsumisessa.</p> |                         |
| <b>Asiasanat</b> Klubitalo, mielenterveys, mielenterveyskuntoutuminen, työllisyys, ammatillinen kuntoutus   |                         |

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Name of the Degree Programme**

**ABSTRACT**

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| <b>Author</b> Veera Henttonen   | <b>Number of Pages</b> 51 + 3 |
| <b>Title</b> Transitional employment as a tool for mental health rehabilitation   |                               |
| <b>Supervisor(s)</b> Maarit Honkonen-Seppälä  |                               |
| <b>Subscriber and/or Mentor</b> Suvimäen Klubitalo  |                               |
| <b>Abstract</b> <p>The subscriber of this thesis is Suvimäen Klubitalo, which is a community formed by Clubhouse members and hired staff. All the members of the Clubhouse are mental health rehabilitees. Part of Clubhouse's operations deals with encouraging members to work or study, and one of the central operating models in Clubhouses is transitional employment. Transitional employment is part-time paid labor outside the Clubhouse that the Clubhouse organizes to members. At Suvimäen Klubitalo, there was a need for a report of other Clubhouse's transitional employment programs, and this thesis answers to that need. This thesis will look into what kind of experiences members have had of transitional employment. Focus is especially on the possible positive impact transitional employment may have, and if transitional employment promotes employment.</p> <p>The theoretical background of the thesis focuses on the definition of disablement and the relationship of mental health problems and the ability to work. The focus is on different forms of vocational rehabilitation, which can be compared to transitional employment as a form of employment. For example transitional employment and the forms of vocational rehabilitation all aim towards letting people try how they manage working and raising self-esteem when it comes to working. This thesis also delves into previous research considering transitional employment.</p> <p>The target group of this study is all Clubhouses in Finland, as well as members who've taken part in transitional employment. Methods used were interviews and surveys. The interviews were carried out face-to-face at Suvimäen Klubitalo, and the surveys were sent to other Clubhouses via email. There were two surveys, one dealt with the experiences members have had about transitional employment. The second survey was aimed toward Clubhouses and dealt with the current situation of transitional employment.</p> <p>The result of this thesis is an up to date look into half of Finland's Clubhouses' transitional employment programs and the problems they face. In addition the members' perspective offered a lot of impacts transitional employment has. For example transitional employment offered daily rhythm, help with financial situation and something pleasant to do. Transitional didn't have a straight effect to employment, even though a few members started working or went to school afterwards. Transitional employment raised self-esteem and enabled members to try how they managed working. Some negative things were a decline in the amount of free time which led to the slipping of house work.</p> |                               |
| <b>Keywords</b> Clubhouse, mental health, mental health rehabilitation, employment, vocational rehabilitation   |                               |

## SISÄLLYS

|   |  |
|---|--|
| JOHDANTO  | 5  |
| 1.1 Onko Suomi onnellinen maa?                            | 5  |
| 1.2 Opinnäytetyöaiheen valinta                            | 6  |
| 2 KLUBITALOT JA SIIRTYMÄTYÖ                               | 7  |
| 2.1 Siirtymätyö   | 10   |
| 3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUMINEN JA TYÖNTEKO                  | 11   |
| 3.1 Ammatillinen kuntoutus ja sen muodot                  | 13   |
| 3.2 Mielenterveyden stigma työelämässä                    | 15   |
| 3.3 Siirtymätyötä koskeva aikaisempi tutkimus             | 16   |
| 3.4 Muita aiheeseen liittyviä tärkeitä käsitteitä         | 18   |
| 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN                               | 19   |
| 4.1 Tutkimusmenetelmien valinta                           | 19   |
| 4.2 Aineistonkeruu  | 20   |
| 4.3 Kohderyhmä ja taustojen käsittely                     | 22   |
| 5 TULOKSET  | 23   |
| 5.1 Siirtymätyön nykytilanne Klubitaloissa                | 23   |
| 5.1.1 Siirtymätyön haasteet                               | 27   |
| 5.2 Siirtymätyö jäsenten näkökulmasta                     | 28   |
| 5.2.1 Siirtymätyön motivaatio ja tavoitteiden asettaminen | 28   |
| 5.2.2 Siirtymätyö työllistymisen edistäjänä               | 29   |
| 5.2.3 Siirtymätyön vaikutukset                            | 30   |
| 5.2.4 Muita siirtymätyökokemuksia                         | 32   |
| 6 POHDINTA  | 33   |
| 6.1 Siirtymätyö Klubitaloissa                             | 33   |
| 6.2 Siirtymätyö kuntoutuksen tukijana                     | 36   |
| 6.3 Tulosten vertailu aikaisempiin havaintoihin           | 39   |
| 6.4 Kehittämismahdollisuudet                              | 40   |
| 6.5 Jatkotutkimusmahdollisuudet                           | 43   |
| 6.6 Tulosten validiteetti ja reliabiliteetti              | 44   |
| 7 LOPUKSI   | 46   |
| 7.1 Opinnäytetyön arviointia                              | 46   |
| LÄHTEET   | 48   |
| LIITTEET  | <b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b> |
| Liite 1: Haastattelukysymykset                            | 52   |
| Liite 2: Klubitalolle suunnatun kyselyn kysymykset        | 53   |
| Liite 3: Jäsenille suunnatun kyselyn kysymykset           | 54   |

## JOHDANTO

Mielenterveys on pohja ihmisen elämälle ja hyvinvoinnille. Hyvään mielenterveyteen kuuluu kokemus hyvinvoinnista, hyvä itsetunto ja toiminnallisuus. Mieleltään terve ihminen on tyytyväinen, työ- ja toimintakykyinen, pystyy pitämään yllä mielekkäitä ihmissuhteita ja omaa psyykkisen jousto- ja sietokyvyn ongelmatilanteissa. Mielenterveyden ulottuvuuksia ovat psyykkinen, henkinen, fyysinen ja sosiaalinen. Joskus kuitenkin mielenterveys järkkyy erinäisistä syistä. Syitä voi olla ulkoiset asiat kuten stressi, tai sisäiset asiat kuten perintötekijät. Tällöin puhutaan mielenterveysongelmista. (Lönnqvist & Lehtonen 2017,19; Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2008, 8.) Mielenterveysongelmat ovat pitkäkestoisia tekijöitä, jotka heikentävät henkilön toimintakykyä ja pärjäämistä arjessa. Vakaviin mielenterveysongelmiin liittyy myös harhaluuloja, identiteetin rikkoutumista ja psyykkisen itsesäätelyn pettämistä. (Vilkkö-Riihelä & Laine 2009, 88.)

Mielenterveysongelmia hoidetaan kuntoutuksen avulla. Kuntoutuksella tarkoitetaan toiminnallista toimintakokonaisuutta, joka on tavoitteellista ja pyrkii muutokseen ihmisen ja ympäristön välisessä suhteessa. Yleensä mielenterveyskuntoutumisen tavoitteina on toimintakyvyn palauttaminen, arjessa pärjääminen ja osallisuus yhteisön toimintaan. (Härkäpää & Järvikoski 2004, 17.) Mielenterveyskuntoutukseen kuuluu yleensä useita ulottuvuuksia, kuten lääkehoito, terapia ja toiminnalliset menetelmät. Kuntoutus suunnitellaan aina yksilöllisesti. Tässä opinnäytetyössä keskityn kuntoutuksen ammatilliseen ulottuvuuteen, eli tarkastelen mielenterveyskuntoutumisen ja työnteon suhdetta.

### 1.1 Onko Suomi onnellinen maa?

YK:n vuoden 2018 onnellisuusraportin mukaan Suomi on maailman onnellisin maa. Mittareina toimivat bruttokansantuote asukasta kohtaan, sosiaalinen tuki, terveellisen eliniänodote, vapaus tehdä päätöksiä elämässä, jalomielisyys ja korruptio. (Helliwell, Layard & Sachs 2018, 20.) Toki Suomessa on suhteellisen hyvä taloudellinen tilanne, sosiaaliset palvelut toimivat, ihmiset ovat terveitä ja olemme vapaita tekemään omat päätöksemme, mutta tarkoittaako se suoraan onnellisuutta? Suomessa mielenterveyden ongelmat ovat niin yleisiä, että jois-

sain yhteyksissä ne luokitellaan jopa kansantaudiksi. Itsemurha oli vielä vuonna 2015 seitsemänneksi yleisin kuolinsyy (Tilastokeskus 2015). Vaikka itsemurhat olivat pienin yksittäinen syy, luku tuntuu silti suurelta ottaen huomioon itsemurhan luonteen ja syyt, miksi siihen päädytään. Lisäksi jatkuvasti puhutaan yksinäisyyden ja masennuksen yleisyydestä. Frank Martela (2018) pohtii, johtuuko onnellisuus taipumuksesta piilottaa onnellisuus: *”kell’ onni on, se onnen kätkekööt”*. Ehkä YK:n raportin onnellisuus johtuu piilotetusta onnellisuudesta, tai mittareiden valinnasta. Mittareissa ei esimerkiksi mitattu ollenkaan mielenterveysongelmien yleisyyttä tai muita vastaavia tekijöitä. Ehkä Suomi todellisuudessa on maailman onnellisin maa, sitä on vain vaikea nähdä ongelmien takaa.

Mielenterveysongelmat ovat Suomessa yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Erityisesti masennus on yleinen syy jäädä pois työelämästä. Työelämästä poisjääminen johtuu yleensä mielenterveyden ongelmien aiheuttamista toimintakyvyn ja jaksamisen heikkenemisestä. Mielenterveysongelmien tuoma työkyvyttömyys aiheuttaa valtiolla valtavasti kustannuksia (Tuulio-Henriksson 2013, 146-150; Eronen & Pesonen 2016, 4). Vuonna 2008 noin 4000 henkilöä siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen takia. Lisäksi masennuksesta johtuvien sairauspäiväkausien määrä oli kaksinkertaistunut verrattuna 1990-luvun loppuun. (Vuorikuru 2012, 49.) Vuonna 2016 yhteensä 18 800 henkilöä jäi työkyvyttömyyseläkkeelle, joista 2 900 oli pelkästään masennuksen takia. Kokonaisuudessaan 28 prosenttia jäi työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyden tai käyttäytymisen häiriöiden takia. Keskimäärin masennus vie kahdeksan työikäistä henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle päivittäin. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen mielenterveyssyistä oli korkeimmillaan vuonna 2007, ovat luvut yhtä suhteellisen suuria. (Hevonoja 2017; Tela 2018.)

## 1.2 Opinnäytetyöaiheen valinta

Idea opinnäytetyöaiheeseen lähti ollessani työharjoittelussa Suvimäen Klubitalolla. Puolet tuosta harjoittelusta vietin Työ- ja opintoyksikössä, joka vastaa myös Klubitalon siirtymätyöohjelmasta. Aihetta innoitti harjoittelun aikana ilmaistu tarve ajankohtaiseen koko klubitaloverkoston kattavaan siirtymätyötilastoon, sekä siirtymätyöhön liittyvät haasteet. Aihe tuntui täydelliseltä, koska mielenter-

veystyö ja työllistymiseen liittyvät asiat ovat molemmat teemoja, jotka kiinnostavat minua. Niinpä pyysin saada tehdä opinnäytetyön siirtymätyöstä, ja Suvimäen Klubitalo lähti mielellään mukaan. Eniten minua kiinnosti se, onko siirtymätyöllä kuntoutumisen kannalta positiivisia vaikutuksia, ja olisiko vastaavan työllistymismallin käyttäminen kuntoutuksessa mielekäästä. Samalla halusin tarjota kattavan ja ajankohtaisen kartoituksen siirtymätyön tämänhetkisestä tilanteesta ja sen vaikutuksista

Opinnäytetyö vastasi omiin tarpeisiin antamalla minulle mielekkään aiheen ja se mahdollisti nykyisten ja aikaisempien opintojeni yhdistämisen. Yhteisöpedagogina aihe on oleellinen, koska tilaajana toimii järjestö, ja työ on jossain määrin kehittävä. Tarkoituksena on tarjota tilaajalle hyödyllistä tietoa ja mahdollisia parannusehdotuksia. Mielenterveysteeman takia taas pystyin hyödyntämään aikaisempia avoimen yliopiston psykologian opintojani. Minua ovat aina kiinnostaneet mielenterveysasiat, kuin myös työllistymiseen ja oman tiensä löytämiseen liittyvät asiat.

Opinnäytetyö jakautuu siirtymätyön suhteen kahteen osaan, Klubitalojen näkökulmaan ja jäsenten näkökulmaan. Klubitalojen näkökulma tarkoittaa tämänhetkistä siirtymätyön tilannetta, sen merkityksellisyyttä sekä mahdollisia haasteita. Jäsenten näkökulma kartoittaa jäsenten kokemuksia ja ajatuksia siirtymätyöstä, syitä lähteä siirtymätyöhön ja siirtymätyön hyödylliseen arvioinnin. Klubitalojen osuus palvelee tilaajan tarvetta ajankohtaiselle katsaukselle muiden Klubitalojen siirtymätyöohjelmiin. Jäsenten osuus taas määritteli enemmän oman mielenkiinnon ja tutkimushalun kautta, mutta se palvelee myös Klubitalojen siirtymätyöohjelmien kehittämistyötä.

## 2 KLUBITALOT JA SIIRTYMÄTYÖ

Tämän opinnäytetyön tilaajana on Jyväskylässä toimiva Suvimäen Klubitalo. Klubitalot ovat mielenterveyskuntoutujille tarkoitettuja jäsenten ja työntekijöiden muodostamia yhteisöjä, jotka tarjoavat psykososiaalista kuntoutumista jäsenten tarpeiden mukaisesti. Klubitalot perustuvat kansainväliseen Fountain House –malliin, joka korostaa yhteisöllisyyttä, tasa-arvoisuutta ja toiminnallisuutta. Ensimmäinen Suomen Klubitalo perustettiin vuonna 1995 Tampereelle. Nykyään

Suomessa on 25 Klubitaloa, muualla maailmalla Klubitaloja on yli kolmesataa 29 eri maassa. (Hietala-Paalamaa, Hujanen, Härkäpää & Reuter 2009, 7; Törnblom & Hänninen 2016, 5.) Klubitalot tarjoavat vertaistukea, itseluottamusta kehittävää toimintaa, mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja tukea kaikissa elämän vaiheissa. Klubitalot tarjoavat toimintaa yleensä normaalin työpäivän aikaan, ja sen lisäksi toimintaa kuuluu vapaa-ajan toiminta ja virkistystoiminta iltaisin ja viikonloppuisin (Hänninen 2016b, 85).

Klubitalot ovat kolmannen sektorin toimijoita, eli toimintaa kuvaa voittoa tavoittelemattomuus ja organisaation sosiaaliset tavoitteet. Klubitalotoimintaa rahoittaa enimmäkseen STEA eli sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus, kunnat ja yksityiset rahoittajat. Klubitalojen taustalla toimii itsenäinen asiantuntijoista koostuva hallitus. Hallituksen on tarkoitus ajaa Klubitalojen etuja sekä tarjota taloudellista, oikeudellista, lainsäädännöllistä ja yhteiskunnallista tukea. Hallitus myös hyväksyy budjetin, jonka Klubitalot luovat itse. Klubitalotoiminta on voittoa tavoittelematonta, joten kaikki tulot pyritään käyttämään toimintaan ja muihin kuluihin. Suurin osa klubitalotoiminnasta on jäsenille ilmaista, mutta joihinkin aktiviteetteihin, kuten retkiin voi kuulua jäsenten maksama omavastuu. Perusrahoituksen lisäksi Klubitalot voivat hakea rahoitusta erilaisiin hankkeisiin tai projekteihin. (Hänninen 2016d, 183-186.)

Klubitalotoimintaan osallistuminen perustuu jäsenyyteen. Jäsenyyden ainoana ehtona on se, että hakija on jossain vaiheessa ollut mielenterveyssyistä hoitosuhteessa tai hakenut apua mielenterveysongelmaan. Jäsenyydellä ei ole minkäänlaisia aikarajoitteita. Klubitalot tarjoavat jäsenilleen neljä perusoikeutta, jotka on vuonna 2003 kehittänyt Rudyard Propst (Hänninen 2016a, 35; Hietala-Paalamaa ym., 2009, 7).

- oikeus paikkaan, johon voi tulla ja jossa on mahdollisuus tuntea itsensä tervetulleeksi, tarpeelliseksi ja arvostetuksi
- oikeus mielekkääseen toimintaan, työhön ja uusien taitojen oppimiseen
- oikeus mielekkäisiin ja tasavertaisiin ihmissuhteisiin
- oikeus paikkaan, johon voi aina palata



Kiteytetysti Klubitalojen toimintaa ohjaavat arvot ovat ihmisarvo ja -oikeudet, vapaaehtoisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä yhteisöllisyys (Hänninen 2016a, 37).

Kaikilla jäsenillä on oikeus kaikkeen Klubitalon toimintaan ja jäsenet saavat itse päättää oman osallistumisen määrästä, laadusta ja ajankohdasta. Jäseniä ei veloiteta sopimusten tai aikataulujen avulla. (Rantanen 2016, 51.) Klubitalojen päivittäinen toiminta muotoutuu työpainotteisen päivän ympärille. Työpainotteisella päivällä tarkoitetaan yhteisiin töihin osallistumista, esimerkiksi siivousta ja ruoanlaittoa. Työpainotteiseen päivään osallistuminen vahvistaa opiskelu- ja työvalmiuksia. Klubitaloilla tehdään vain Klubitaloon suuntautuvaa ja Klubitaloa tukevaa työtä, maksullinen ja maksuton työ ulkopuolisille toimijoille on kiellettyä. Työpainotteisen päivän tarkoituksena on tarjota päivärutiinia, sosiaalista kanssakäymistä ja mielekästä tekemistä jäsenten tarpeiden, halujen ja vahvuuksien mukaan. Lisäksi halutaan tarjota jäsenille mahdollisuus oppia uutta ja käyttää taitojaan. Kaikki Klubitalon toiminta on aina vapaaehtoista. (Hänninen 2016c, 138-140; Hietala-Paalamaa ym., 2009, 7).

Klubitalotoiminta perustuu kansainvälisiin laatusuosituksiin. Laatusuosituksiin sitoutuneet Klubitalot muodostavat verkoston, joka yhdessä kehittää ja päivittää laatusuosituksia. Verkosto myös vastaa Klubitalojen arvioinnista ja laadunvalvonnasta. Laatusuosituksissa luodaan yhteiset arvot Klubitalotoiminnalle, ja niillä pyritään takaamaan tasa-arvo. Suosituksissa määrätään esimerkiksi kaiken toiminnan avoimuus, työntekijöiden ja jäsenten tasa-arvo, sekä jäsenten oikeudet. Laatusuosituksilla pyritään pitämään klubitalotoiminta laadukkaana ja järjestelmällisenä ja niiden seuraaminen mahdollistaa Klubitalon akkreditoinnin. Akkreditointi osoittaa, että Klubitalo on sitoutunut noudattamaan yhteisiä arvoja ja tavoitteita, sekä pitämään toiminnan sen mukaisena. Tämä on merkki rahoittajille ja muille osapuolille Klubitalon toiminnan pysyvyydestä. (Marjamäki, Laakso & Pitkänen 2003, 139–141; Vuorela 2001, 17.)

Vaikka Klubitalot ovat tarkoitettu mielenterveyskuntoutumiseen, terapia ei kuulu Klubitalojen toimintaan. Työntekijät eivät ole hoitajia, vaan ohjaajia, joiden tehtävänä on tarjota ja virittää jäsenille mielekästä toimintaa. Työntekijöiden ja jäsenten tasa-arvo on Klubitaloilla erityisen tärkeää. Kaikki toimintaa koskevat

päätökset pyritään tekemään yhdessä työntekijöiden ja jäsenten kanssa. (Hänninen 2016a, 35; Hietala-Paalasmaa ym., 2009, 7, 35). Klubitalot ovat kuitenkin mielenterveyskuntoutumisen kentällä tärkeä toimija, joka tukee muita mielenterveysalan palveluja, ja erityisesti Klubitalojen tarjoama vertaistuki on jäsenille tärkeää. Klubitalotoiminta vähentää tutkitusti muiden mielenterveyspalvelujen tarvetta, joten toiminta on yhteiskunnallisestikin kannattavaa. (Jäppinen 2016, 244.)

Klubitalot ylläpitävät Diagnosis Free Zone eli Diagnoosivapaa-alue –kampanjaa. Kampanjan tarkoituksena on vähentää mielenterveysongelmiin liittyvää leimautumista ja syrjintää. Tähän pyritään tuomalla mielenterveysongelma esiin ja antamalla aiheelle kasvot. Mielenterveysongelmiin liittyvä leimautuminen on yleistä, ja leimaaminen johtuu usein ennakkoluuloista ja tietämättömyydestä. Muiden leimaaminen voi vaikuttaa negatiivisesti mielenterveysongelmista kärsivän omaan käsitykseen itsestä. Kampanjan unelmana on, että voi mielenterveysongelmistaan huolimatta olla oma itsensä, toteuttaa itseään kykyjensä mukaan ja olla tasa-arvoinen ja arvostettu muiden kanssa. Diagnosis Free Zone -kampanjaa toteutetaan enimmäkseen sosiaalisessa mediassa. (Suomen Klubitalot ry 2018; Diagnoosivapaa-alue –kampanja.)

## 2.1 Siirtymätyö

Klubitalot tukevat jäseniään työ- ja opiskeluelämäänsä siirtymisessä. Klubitalon toimintaan kuuluu erilaiset koulutukset ja ryhmät, joissa jäsenet voivat kehittää taitojaan. Koulutukset voivat olla ulkoisia tai sisäisiä. Ulkoisia koulutuksia ovat esimerkiksi hygieniapassi ja tietokoneen A-ajokortti. Sisäisiä koulutuksia ovat yleensä jäsenten järjestämät ryhmät, jotka liittyvät esimerkiksi kielten tai uusien taitojen oppimiseen. (Hänninen 2016c, 134.)

Klubitalojen laatusuositusten mukaan toimintaan kuuluu siirtymätyö. Siirtymätyö on Klubitalon tukemaa palkkatyötä Klubitalon ulkopuolella. Työ on kolmikan-tayhteistyötä työnantajan, työntekijän ja Klubitalon välillä. Jäsen allekirjoittaa työsopimuksen suoraan työnantajan kanssa Klubitalon edustajan tukemana. Työ on osa-aikaista ja määräaikaista, eikä vaadi aikaisempaa koulutusta. Siirtymätyöstä maksetaan jäsenelle palkkaa yleisen palkkatason mukaisesti. Klubi-

talot hoitavat siirtymätyöntekijän perehdytyksen sekä mahdollisten poissaolojen paikkauksen. Klubitalot päättävät, kuka jäsenistä pääsee siirtymätyöhön. Yleensä jäsenet valitaan halun ja tarpeen perusteella. Siirtymätyö on yleensä 15-20 tuntia viikossa ja siirtymätyöjakson on tarkoitus kestää 6-9 kuukautta. Yleensä pyritään siihen, että siirtymätyön palkkatulot eivät vaikuta mahdolliseen eläkkeeseen tai muihin tukiin. (Hänninen 2016c, 147; Hietala-Paalasmaa yms. 2009, 53-58; Valkonen, Peltola, Härkäpää 2006, 10.) Siirtymätyöjakson päätyttyä samaan paikkaan valitaan toinen jäsen. Siirtymätyössä voi olla niin monta kertaa kun haluaa, eikä uuteen siirtymätyöhön pääsemiseen saa vaikuttaa edellisessä siirtymätyössä suoriutuminen. Siirtymätyöntekijä on muiden työntekijöiden kanssa tasa-arvoinen, ainoa ero siirtymätyössä ja tavallisessa työssä on lyhyemmät työajat ja työsuhteen määräaikaisuus (Sellgren 2014).

### 3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUMINEN JA TYÖNTEKO

Mielenterveysongelmiin liittyy useimmiten toimintakyvyn heikkeneminen. Toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä selviytyä arjen tehtävistä kotona, työssä ja vapaa-ajalla. Toimintakyky jaotellaan usein fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn. Tässä yhteydessä keskitymme psyykkiseen toimintakykyyn. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 94-95.) Mielenterveysongelmiin liittyvä toimintakyvyn menetys johtaa useilla työkyvyttömyyteen. Kansaneläkelaki (11.5.2007/568) määrittelee työkyvyttömän seuraavasti

*Työkyvyttömänä pidetään tätä lakia sovellettaessa henkilöä, joka on sairauden, vian tai vamman takia kykenemätön tekemään tavalista työtään tai muuta siihen verrattavaa työtä, jota on pidettävä hänen ikänsä, ammattitaitonsa sekä muut seikat huomioon ottaen hänelle sopivana ja kohtuullisen toimeentulon turvaavana.*

Työkyvyttömyyttä on monenasteista, jotkut eivät kykene töihin ollenkaan, joillekin sopii pätkä- tai osa-aikatyö. Jos kuntoutujalla on osa työkyvystään tallella, ja halu kyvyn käyttämiseen, puhutaan osatyökyvyttömyydestä. Työkyvyttömien toimeentulo pyritään turvaamaan työkyvyttömyyseläkkeellä. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 107-110; Vuorela 2008, 32.) On kuitenkin selvää, että erityisesti

mielenterveysongelmien aiheuttama työkyvyttömyys aiheuttaa valtiolle paljon menoja. Tämän takia työkyvyttömiä pyritään jatkuvasti kuntouttamaan työelämään.

Mielenterveysongelmien aiheuttaman työkyvyttömyyden yleisyyden takia työnteko ja mielenterveyskuntoutuminen nähdään toisensa poissulkevinä asioina, eikä toisiaan tukevinä asioina. Yleensä mielenterveyskuntoutumisen tavoitteena on paluu työelämään, eikä työntekoa itseään käytetä kuntouttajana. Laukkalan, Tuiskun, Fransmanin ja Vorman (2015) mukaan työuralle paluu onkin osa kuntoutuksen jaottelua. Työhön paluu on tavoite, ei kuntoutumisen keino. Työn on kuitenkin todettu olevan tärkeä tekijä elämänlaadun ylläpidon kannalta. Mielenterveyskuntoutujilla työnteon on todettu vähentävän psyykkisten sairauksien oireita, parantavan itsetuntoa ja yleistä toimintakykyä, sekä tuovan helpotusta raha-asioihin. (Tiainen & Vuorela 2004, 10.) Yleisesti uskotaan työnteon olevan tärkeä osatekijä hyvinvoinnin ja sosiaalisen integraatio kannalta. Lisäksi työnteko tarjoaa rakennetta päiviin, kohentaa itsetuntoa ja -arvostusta, sekä tarjoaa onnistumisen kokemuksia ja oppimismahdollisuuksia. Myös työelämän kautta saadut sosiaaliset suhteet nähdään kuntoutumisen kannalta erityisen tärkeänä. (Stakes 1998, 9; Hietala 2001, 20.) Tämän takia työnteko olisi tärkeä pitää osana kuntoutumista, ja keskittyä erityisesti sen positiivisiin vaikutuksiin, eikä vain työllistymiseen. Mielenterveyskuntoutujien kohdalla on kuitenkin otettava huomioon esimerkiksi jaksamiseen liittyvät seikat, joten kaikenlaisilla töillä ei välttämättä ole samanlaisia vaikutuksia.

Tuulio-Henrikssonin (2013, 150) mukaan mielenterveyshäiriöistä kärsivien työskentelymallista kuntoutumismuotona on kertynyt paljon tietoa, mutta malleja ei resurssien vähyyden vuoksi ole otettu käyttöön. Lisäksi ammatillinen kuntoutuminen on usein psykiatrisessa kuntoutumisessa laiminlyöty alue (Valkonen ym. 2006, 5). Tästä huolimatta työskentelyä on käytetty apuna mielenterveyskuntoutumisessa jo vuosikymmeniä. Kellokosken sairaalassa aloitettiin työhoito mielisairauspotilailla jo 1930-luvulla. Työhoito lähti siitä ajatuksesta, että puutteisiin ja heikkouksiin keskittymisen sijaan keskityttiin siihen, mikä potilaassa oli vielä tervettä. Työhoidolla haluttiin säilyttää nuo terveet osat ja lisätä aloitekykyä, itsehillintää ja keskittymiskykyä. Työt olivat esimerkiksi erinäisiä käsitöitä, siivoamista ja maanviljelyä. Myöhemmin työhoitoa alettiin kutsua nimellä työtoi-

minta. Työtoiminta alkoi palkattomana, mutta vuosien saatossa siirtyi asteittaiseen tuntipalkkaan. Kellokosken sairaalassa oli 2000-luvun alussa paikka noin 40-kuntoutujalle, ja keskuksessa tehtiin alihankintatöitä ulkopuolisille työnantajille 2-5 tuntia päivässä. Työtoiminnan esitettiin auttavan itsearvostuksen ja itsekunnioituksen luomisessa, luovan päivärytmiä, antavan oppimiskokemuksia ja luovan ihmissuhteita. (Mauro 2001, 32-38.)

### 3.1 Ammatillinen kuntoutus ja sen muodot

Ammatillinen kuntoutus tarkoittaa mielenterveyskuntoutujan kanssa tehtäviä toimia, jonka tarkoitus on auttaa pysymään töissä tai palaamaan töihin. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä, edistää työssä jaksamista, parantaa itsetuntoa työelämässä ja kohentaa kykyä vastata työelämän vaatimuksiin. (Tiainen & Vuorela 2004, 22; Kuntoutusportti 2018.) Ammatillisen kuntoutuksen tehokkuuteen vaikuttaa kuntoutujan nuorempi ikä, aiempi vakiintunut työura sekä tiivis yhteys työpaikkaan. Jos henkilö on poissa työelämästä yli puoli vuotta, työhön palaaminen vaikeutuu huomattavasti. (Laukkala 2015.) Ammatillisessa kuntoutumisessa on kuitenkin muistettava, että menetelmät eivät ole suunniteltu ja räätälöity varta vasten mielenterveyskuntoutumiseen. Ammatillisen kuntoutumisen kohderyhmänä on kaikki työelämän ulkopuolella olevat, esimerkiksi iäkkäät, pitkäaikaistyöttömät ja muut kuntoutujat.

Yleisimpiä ammatillisen kuntoutumisen muotoja ovat esimerkiksi koulutukset, työkokeilu, työhönvalmennus, tuettu työllistyminen ja kuntouttava työtoiminta. Tällaisia palveluja tarjoaa ainakin Kansaneläkelaitos, Työeläkevakuutus, työterveyshuolto sekä työhallinto. (Laukkala ym. 2015; Tuulio-Henriksson 2013, 146.) Esimerkiksi vuonna 2011 Kela järjesti yhteensä 270 kuntoutuskurssia mielen- terveyskuntoutujille (Vilkkumaa 2012, 43). Kurssit liittyvät esimerkiksi työ- tai opiskelupaikan etsimiseen, elämänhallintaan ja työelämävalmiuksiin tai työelämässä jaksamiseen (Kansaneläkelaitos 2018). Työkokeilussa kuntoutuja joutuu itse löytämään työkokeilupaikan, ja työssä tehdään töitä normaalin työsuhteen mukaisesti, ohjauksesta ja valvonnasta vastaa työkokeilun järjestäjä. Palkkaa työkokeilusta ei makseta, vaan kokeilun ajalta maksetaan korotettua työttömyystukea. Työhönvalmennuksessa taas kuntoutujalle nimetään henkilökohtainen työvalmentaja, joka auttaa ja tukee työpaikan etsimisessä, hakemusten

luomisessa, haastatteluihin valmistautumisessa ja työsuhteen solmimisessa. (te-palvelut 2018.) Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu niille pitkäaikaistyöttömille, jotka eivät työ- tai toimintakykynsä takia voi osallistua ensisijaisiin työllistymispalveluihin. Toiminta perustuu aktivointisuunnitelmaan, joka laaditaan asiakkaan kanssa. Toiminnan suunnittelu on yksilöllistä ja perustuu kuntoutujan omiin tarpeisiin. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on totutella työelämän pelisääntöihin ja parantaa omaa elämänhallintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018; te-palvelut 2018.) Näistä neljästä vaihtoehdosta mielenterveyskuntoutujille paras vaihtoehto olisi luultavasti kuntouttava työtoiminta, sillä siinä tunnustetaan normaalia työtä estävät seikat. Työkokeilu on liian itsenäistä ja omavastuista, eikä siinä mukauduta yksilöllisiin tarpeisiin tai tarjota tukea. Työhönvalmennus taas keskittyy enimmäkseen työnhaun ongelmiin kuin työssä pärjäämisen ongelmiin.

Tuettu työllistyminen luotiin muiden ammatillisen kuntoutumisen muotojen kritiikistä. Aiemmin ammatillisessa kuntoutuksessa painotettiin kuntoutujan koulutamista ja sopeuttamista työelämään ja sen ehtoihin. Tuetun työllistymisen ideana on se, että kaikilla on oikeus ja kyky tehdä työtä vammoista, sairauksista tai iästä huolimatta. Tarvitaan vain oikea työpaikka ja tarpeeksi tukea. Tuettu työllistyminen on mukautettua vakituista palkkatyötä. Kuntoutujalle etsitään ja räätälöidään sopiva työpaikka ja hänelle tarjotaan tukea, ohjausta ja neuvontaa niin kauan kun sitä tarvitaan. Tarkoituksena on tuen vähentäminen sitä mukaa, kun kuntoutuja alkaa pärjätä työssä yksin. (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 67; Stakes 1998, 40-42; Vuorela 2001, 13; Valkonen ym. 2006, 11.) Vuorelan (2001, 13) mukaan tuettua työllistämistä ei kuitenkaan ole paljonkaan käytetty mielenterveyskuntoutumisessa, koska hyppy arjen taitojen kohentamisesta tuettuun työllistymiseen on ollut liian suuri. Tuettu työllistyminen on kuitenkin ollut toimiva menetelmä esimerkiksi kehitysvammaisten kohdalla.

Lyhyesti useimmat ammatillisen kuntoutumisen muodot tähtäävät itsetunnon kohentamiseen, arkirytmien tarjoamiseen ja työelämävalmiuksien parantamiseen. Tarkoituksena on saada kuntoutuja mahdollisimman pian takaisin työelämään, ensinnäkin yhteiskunnan kustannuksien vähentämiseksi ja toiseksi, koska työttömyyden pitkittyminen vaikeuttaa työhön paluuta. Kuitenkin harva ammatillisen kuntoutumisen muoto on suunnattu varta vasten mielenterveyskun-

toutujille, joten se ei välttämättä vastaa juuri heidän tarpeitaan. Kuitenkin Tiainen ja Vuorela (2004, 19) mainitsevat, yksi tärkeimmistä työkykyyn vaikuttavista asioista on oma käsitys työkyvystä. Työssä pärjäämistä ei ennusta terveyden tila, vaan henkilön oma tyytyväisyys, motivaatio ja usko jaksamiseen. Tämän ajatuksen mukaan ammatillisen kuntoutuminen on mielenterveyskuntoutumisen kannalta erityisen merkityksellistä juuri itsetunnon kohentamisen takia.

### 3.2 Mielenterveyden stigma työelämässä

Vuoden 2017 mielenterveysbarometri käsittelee mielenterveyskuntoutumiseen liittyvää leimaa työelämässä. Barometrissa on vastaajina työnantajat, työskentelevät mielenterveyskuntoutujat, mielenterveyden ammattilaiset sekä muut työntekijät. Esimerkiksi 87 prosenttia työnantajista, 59 prosenttia työntekijöistä ja 64 prosenttia mielenterveyden ammattilaisista on sitä mieltä, että yhden työntekijän mielenterveysongelmat vaikuttavat koko työyhteisöön. Kuitenkin hyvin harvalla työpaikalla tehdään toimia mielenterveysongelmien vuoksi. 86 prosenttia työnantajista vastaavat, että työpaikalla ei ole tehty toimia mielenterveysongelmien vuoksi, koska sille ei ole ollut tarvetta. Paikat, joissa toimia on oikeasti tehty, ovat esimerkiksi joustaneet työajoissa, tukeneet työntekijän jaksamista ja muokanneet työn organisointiin ja työtilaan liittyviä järjestelyjä. Kuitenkin työskäyvien mielenterveyskuntoutujien oman kokemuksen mukaan vain 45 prosenttia sanoivat, että työhön tehtyt mukautukset ovat auttaneet jaksamaan työssä. Tärkeämpänä koettiin läheisten, työtoverien, esimiesten ja vertaistenkä, sekä terapia tai lääkinnällinen kuntoutus. Tämän perusteella tärkeämpää kuntoutumisessa ja työnteossa ei siis välttämättä ole työn luonne, vaan työyhteisön tuki. (Vastamäki & Kapanen 2017.)

Vuoden 2017 mielenterveysbarometri sisälsi mielenterveyden stigmaan liittyviä kysymyksiä, jotka osoittavat, että mielenterveydenongelmat ovat edelleen jossain määrin vierastettuja. Esimerkiksi 61 prosenttia väestöstä on sitä mieltä, että mielenterveyden ongelmat voivat aiheuttaa työpaikan, aseman tai arvostuksen menetyksen. Luultavasti tästä syystä vain 48 prosenttia väestöstä kertoisi mielenterveyden ongelmastaan työnantajalle, kuntoutujilla vastaava luku on 62 prosenttia. Vastaajista 18 prosenttia kokisi epämukavaksi ja pelottavaksi tavata mielenterveyskuntoutujan, ja 19 prosenttia ei haluaisi mielenterveyskun-

toutujaa naapurikseen. Mielenterveyskuntoutumiseen liittyy siis selvästi edelleen negatiivinen stigma, tosin vain 39 prosenttia itse mielenterveyskuntoutujista uskoo joutuneensa leimatuksi sairauden vuoksi. Ammattilaisten kohdalla sama luku on 69 prosenttia. Ehkä stigmatisoituminen on siis todellisuudessa harvinaisempaa kuin uskotaan. Se viides osa väestöstä, joka pelkää kohdata mielenterveyskuntoutujan saattaa olla se viides, joka ei ole mielenterveyskuntoutujaa ikinä kohdannut, ja asia pelottaa siitä syystä. Mielenterveysbarometrin tutkimus pohjautuu kuitenkin tavallisiin työyhteisöihin, joten käsitykset ja ennakkoluulot saattavat siirtymätyön kohdalla olla erilaiset. Siirtymätyössä työnantajat ovat sitoutuneet ottamaan vastaan mielenterveyskuntoutujia, ja kaikki kuntoutumisen mukana olevat erityisiseikat ovat ennalta tiedossa. (Vastamäki & Kapanen 2017.)

### 3.3 Siirtymätyötä koskeva aikaisempi tutkimus

Siirtymätyötä ja sen vaikutuksia on aikaisemmin tutkittu niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Esimerkki suomalaisesta tutkimuksesta on Saloviidan ja Pirttimaan (2004), Raha-automaattiyhdistykselle toteuttama raportti. Raportissa tutkittiin kaikkia vuosina 2002-2003 siirtymätyössä olleita Klubitalojen jäseniä, joita oli noin 150. Tutkimuksen mukaan suurempi prosentti kyselyyn vastanneista oli siirtymätyön jälkeen opiskelemassa tai muussa työllistävässä toiminnassa verrattuna juuri ennen Klubitalolle tuloa. Siirtymätyöntekijöiden yleisimmät tavoitteet olivat oman työkyvyn arviointi, rahan ansaitseminen ja työelämään paluu. Vain 39 prosenttia vastanneista koki tavoitteidensa toteutuneen, puolelta tieto puuttui kokonaan. Yleisesti tutkimus nimesi siirtymätyön positiiviseksi kokemukseksi, jolla on itsetuntoa kohottavia vaikutuksia. Siirtymätyön myös koettiin tukevan hyvin kuntoutumista niin fyysisesti kuin psyykkisesti, ja siirtymätyö lisäsi motivaatiota palata työelämään tai opiskeluun jossain muodossa. Suoraa työllistävää vaikutusta ei kuitenkaan löydetty. (Saloviita & Pirttimaa, 2004, 6-13.) Kansainväliset tutkimukset taas ovat työllistymisen osalta ristiriidassa aiemmin mainitun tutkimuksen kanssa. Erityisesti Yhdysvalloissa siirtymätyön on todettu lisäävän avoimille työmarkkinoille siirtymistä ja kohentavan siirtymätyöntekijöiden tulotasoa (Hietala-Paalasmaa, ym., 2009, 10).



Saloviita ja Pirttimaa mainitsevat vuonna 2004 (12) toteutetussa tutkimuksessaan siirtymätyön määrän olevan hitaassa nousussa. Tuoreemmissa julkaisuissa siirtymätyön määrä on kuitenkin pysynyt samana, tai ollut laskussa. Kuitenkin siirtymätyöpaikkoja toivottiin ja tarvittiin, mutta niitä oli vaikea löytää. Suurimmaksi haasteeksi siirtymätyössä on osoittautunut yleinen taloudellinen tilanne. Siirtymätyöntekijöiden palkkaaminen ei vain ole tällä hetkellä kannattavaa, varsinkin kun työnantaja ei saa siirtymätyöntekijän palkkaamisesta taloudellista tukea, ja työntekijä on vain osa-aikainen. Tällöin siirtymätyö kilpailee esimerkiksi työkokeilun ja palkkatukea saavien kanssa, ja nämä vaihtoehdot saattavat työnantajan näkökulmasta tuntua kannattavammilta. Haasteisiin kuuluu myös se, että siirtymätyö ei saa vaatia aiempaa koulutusta tai kokemusta, ja tällaisia työpaikkoja voi olla vaikea löytää. Haasteeksi nimettiin myös mielenterveyskuntoutumiseen liittyvä stigma. (Hänninen 2016c, 150; Hietala-Paalasmaa ym. 2009, 56.)

Hänninen (2016c, 151-154) kokoaa teoksessaan yhteen siirtymätyöntekijöiden omia kokemuksia ja ajatuksia siirtymätyöstä. Kaikissa tapauksissa tuli esiin työssä viihtyminen. Vastauksissa korostui se, miten siirtymätyö tarjosi onnistumisen ja pärjäämisen kokemuksia. Joillain siirtymätyö jopa motivoi jatkamaan opintoja tai siirtymään avoimille työmarkkinoille. Negatiivisina asioina mainittiin mahdolliset poissaolot, joita oli joskus vaikea selittää. Yleisesti siirtymätyön tarkoituksena on lisätä jäsenen itsevarmuutta, tarjota onnistumisen kokemuksia ja auttaa elämänhallinnassa. Lisäksi siirtymätyö tarjoaa luonnollisesti lisäänsioita, työkokemusta sekä mahdollisuus arvioida omaa jaksamista työssä. Monelle siirtymätyö tarjoaa itsevarmuutta omaan pärjäämiseen ja jaksamiseen, kohottaa itsetuntoa ja parantaa elämänlaatua. (Saloviita & Pirttimaa 2004, 5.)

Siirtymätyötä käsitellessä on aina muistettava, että toisin kuin toisissa työnteekoon liittyvissä kuntoutusmenetelmissä, siirtymätyön suorana tavoitteena ei välttämättä ole työllistyminen. Ammatillinen kuntoutuminen selvästi tähtää siihen, että kuntoutujat saataisiin palautettua työelämään. Siirtymätyössä työllistyminen on toki tavoitteena, mutta ei yhtä vahvasti kuin ammatillisessa kuntoutumisessa. Siirtymätyöllä on kuitenkin paljon samankaltaisia piirteitä ammatillisen kuntoutumisen kanssa, joten niiden rinnastaminen on silti mielekäästä. Oikeastaan koko klubitalotoiminta on hyvin samankaltaista esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan

kanssa. Molemmat ovat toimintaa, johon ei kuulu työsuhdetta, ja toiminnassa korostuu elämänhallinnan parantaminen ja päivärytmin tarjoaminen. Kuntouttavaan työtoimintaan kuuluu kuitenkin velvoite osallistumisesta, mikä on Klubitalojen sääntöjen vastaista. Päivittäiseen klubitalotoimintaan osallistuminen tarjoaa päivärytmiä, uuden oppimista ja yhteisiin töihin osallistumista. Jo itse klubitalotoiminta on siis jossain määrin samankaltaista joihinkin ammatillisiin kuntoutumisen muotoihin verrattuna, ainoa ero on virallisen työsuhteen ja velvoitteiden puuttuminen.

### 3.4 Muita aiheeseen liittyviä tärkeitä käsitteitä

Työllistymiseen liittyvien käsitteiden lisäksi aiheen kannalta olennaisia käsitteitä on esimerkiksi motivaation ja itsetunnon ja -varmuuden käsitteet. Käsitteet tulevat esiin niin teoriapohjassa kuin tuloksissakin, joten käsittelen niitä seuraavaksi.

Motiivilla tarkoitetaan toiminnan psyykkisiä syitä. Monien motiivien kokonaisuus muodostaa motivaation. Motiivit voivat olla tiedostettuja ja tiedostamattomia. Motivaatio vaikuttaa siihen, miten innokkaasti ja paneutuneesti ihminen lähtee johonkin toimintaan. Motiivit voidaan jaotella biologisiin tarpeisiin, sosiaalisiin motiiveihin ja psyykkisiin motivaatioihin. (Laine & Vilkkö-Riihelä 2006, 66-68; Lahti 2014, 6.) Toinen motivaatiota koskeva jaottelu on jaottelu ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoisissa motiiveissa tekeminen on välineenä ulkoisen tavoitteen saavuttamiseksi. Ulkoinen motivaatio on luonteeltaan reaktiivista, se tapahtuu vastauksena johonkin itsestä riippumattomaan tekijään. Ulkoinen motivaatio on myös kuluttavaa, koska ihminen saattaa joutua pakottamaan itseään tekemään jotain, mitä ei tekisi ilman ulkoista palkkiota. Sisäinen motivaatio on itseä innostavat ja kiinnostavat asiat, ja toimintaa tehdään ilman odotusta ulkoisesta palkkiosta. Halu tehdä jotain lähtee itsestä, jolloin toiminta ei ole kuluttavaa, vaan energisoivaa. (Martela & Jarenko 2014, 14; Lahti 2014, 9.)

Ammatillisen kuntoutumisen ja siirtymätyön yhdeksi tärkeimmäksi hyödyksi on mainittu itsetunnon ja -varmuuden parantuminen. Itsetunnolla tarkoitetaan sitä, millaisia ominaisuuksia ihminen itseensä liittää. Jos ominaisuudet ovat enimmäkseen positiivisia, itsetunto on hyvä. Jos taas itseen liitetään paljon negatiivi-

sia ominaisuuksia, johtaa se huonoon itsetuntoon. Hyvä itsetunto on realistisuutta, siihen kuuluu myös omien heikkouksien tunnistaminen ja myöntäminen. Hyvä itsetunto näkyy siinä, että ihminen näkee elämänsä ainutlaatuisena ja kokee itsensä arvokkaana. Itsevarmuus taas tarkoittaa sitä, miten paljon ihminen kokee voivansa vaikuttaa elämäänsä omilla valinnoillaan ja miten varma hän on kyvyistään hallita vastaan tulevia asioita. Hyvän itseluottamuksen ansiosta ihminen osaa ottaa vastaan haasteita ja asettaa korkeita tavoitteita. (Keltikangas-Järvinen 2017.) Itseluottamus on hyvin tärkeää psyykkisen hyvinvoinnin kannalta, siksi sen parantaminen ja ylläpitäminen on mielenterveyskuntoutujilla erityisen tärkeää.

#### 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyö jakautuu kahteen teemaan: siirtymätyön nykytilanne Klubitaloilla sekä siirtymätyön merkitys ja vaikuttavuus jäsenille. Ensimmäisen teeman tarkoituksena on kartoittaa Suomen Klubitalojen siirtymätyöohjelmia, tarkastella siirtymätyön merkittävyyttä osana Klubitalojen toimintaa sekä pohtia siirtymätyön mahdollisia haasteita. Jäseniltä halusin selvittää yleisimpiä syitä siirtymätyöhön lähtemiseen, siirtymätyöjaksolle asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen, sekä mahdolliset siirtymätyön vaikutukset ja niiden pysyvyys. Tärkeimmät tutkimuskysymykset ovat seuraavat

1. Mikä on siirtymätyön nykytilanne Suomen Klubitaloissa?
2. Minkälaisia vaikutuksia siirtymätyöllä on?

Lisäkysymyksinä ovat

1. Minkälaisia haasteita siirtymätyöhön liittyy Klubitalojen näkökulmasta?
2. Minkä takia jäsenet haluavat lähteä siirtymätöihin ja minkälaisia tavoitteita asetetaan?
3. Onko siirtymätyöllä työllistävää vaikutusta?
4. Liittyykö siirtymätyöhön stigmaa tai ennakkoluuloja?

##### 4.1 Tutkimusmenetelmien valinta

Yksi tutkimusten peruserotteluista on erottelu kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella tarkoitetaan tutki-

musta, jonka aineisto pyritään saamaan numeeriseen muotoon. Määrällisessä tutkimuksessa on yleensä suuret otoskoot, ja tavoitteena on tulosten tilastointi. Määrällisessä tutkimuksessa vastataan lukumääriin tai riippuvuuksiin liittyviin kysymyksiin, ja tulokset ovat luonteeltaan selittäviä. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus taas on tiivistettynä ne tutkimukset, jotka eivät ole kvantitatiivisia. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei voi pistää numeeriseen muotoon. Laadullisessa tutkimuksessa otoskoot ovat pienempiä, ja tavoitteena on enemmän tulosten analysointi ja ymmärtäminen. Tarkoituksena on tutkimuskohteen kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Käytännössä määrällisten tutkimusten aineistonkeruu tapahtuu yleensä kyselyillä ja lomakkeilla, kun taas laadullisessa tutkimuksessa käytetään enemmän haastatteluja ja muita vapaamman vastaamisen muotoja. Laadullisia tutkimuksia käytetään yleisimmin ihmistieteissä, määrällisiä tutkimuksia käytetään luonnontieteissä. (Tuomi 2007, 95-98; Hirsjärvi 2014, 161.)

Aineistonkeruun perusteella tutkimukset voidaan jakaa myös poikittais- ja pitkitäistutkimuksiin. Poikittaistutkimuksessa aineisto kerätään yhtenä ajankohtana. Tarkoituksena on tutkia tilannetta aineistonkeruun hetkenä. Poikittaistutkimukset ovat useimmiten kuvailevia. Pitkittäistutkimuksessa taas samoilta henkilöiltä kerätään aineistoa kahdesti tai useammin eri ajankohtina. Tutkimus voi suuntautua tulevaisuuteen, jolloin puhutaan prospektiivisestä tutkimuksesta tai menneisyyteen, jolloin puhutaan retrospektiivisestä tutkimuksesta. Suuntautumisen mukaan aineisto kerätään nyt ja sen lisäksi vastaajat joko vastaavat uudestaan tulevaisuudessa, tai tarkastelevat millainen tilanne oli tietyssä menneisyyden ajankohtana. Tarkoituksena on havainnoida ajan kanssa tapahtuvia muutoksia tai vaikutuksia. (Tuomi 2007, 124-125.)

#### 4.2 Aineistonkeruu

Tämän opinnäytetyön tutkimus suoritetaan pääosin laadullisena poikittaistutkimuksena. Jäsenten osuus on täysin laadullinen. Otokoko on melko pieni ja vastaukset ovat kirjallisessa, eivätkä numeerisessa muodossa. Jäsenten aineiston käsittelykin on enemmän pohtiva ja analysoiva. Klubitalojen osuus taas on jossain määrin määrällinen, sillä osa tuloksista on numeerisia ja ne on tarkoit-

tu taulukoitavaksi. Kuitenkin Klubitalojenkin osuudessa otoskoko on pieni ja osa tuloksista on käsiteltävissä laadullisesti. Poikittaistutkimus taas valikoitui yksinkertaisesti ajan ja resurssien takia. Aineistonkeruu useampana ajankohtana ei ollut palautusaikataulujen takia mahdollista. Vaikka jäseniä pyydettiin pohtimaan ja tarkastelemaan tilannetta ennen siirtymätyön alkua ja vertaamaan sitä nykyiseen, ei tutkimus kuitenkaan aivan vastannut retrospektistä seurantatutkimusta, sillä tutkimusajankohdat ja otos olisi pitänyt olla tarkemmin määritelty.

Jäsenten aineisto oli aluksi tarkoitus kerätä vain haastatteluina, mutta yleistettävyyden ja suuremman aineiston vuoksi loin haastattelun lisäksi verkkokyselyn muille Klubitaloille. Saamalla vastauksia muista Klubitaloista, myös tulokset olisivat paremmin sovellettavissa Suvimäen Klubitalon ulkopuolelle. Lopulta aineistonkeruu tapahtui siis sekä kasvotusten suoritetuilla haastatteluilla että kyselyillä, jotka lähetettiin klubitaloverkoston kautta kaikille Klubitaloille. Kyselyitä oli kaksi, joista toinen oli suunnattu Klubitaloille ja toinen muiden Klubitalojen jäsenille. Haastattelut suoritettiin Suvimäen Klubitalon siirtymätyössä olleille jäsenille. Kysely ja haastattelu eivät eronneet sisällöiltään, vaan molemmissa kysyttiin samoista teemoista. Klubitaloille suunnattu kysely oli ainoa Klubitaloille tarkoitettu aineistonkeruumenetelmä. Tilaajan toiveesta kyselyt lähetettiin Klubitalona klubitaloverkostolle, enkä lähestynyt Klubitaloja yksilönä. Kyselyt lähetettiin tammikuun lopulla, ja vastausaikaa oli helmikuun loppuun asti. Jäsenten kysely suljettiin 01.03.2018. Klubitalojen kyselyn vastausaikaa pidennettiin hieman, jotta saisin enemmän vastauksia. Klubitalojen kysely suljettiin noin viikko myöhemmin.

Klubitaloille suunnatussa kyselyssä kysyttiin siirtymätyöpaikkojen määrää vuoden 2018 alussa, siirtymätyöjaksojen määrää vuoden 2017 aikana, sekä pyydettiin erittelemään tämänhetkiset siirtymätyöpaikat. Tilaajan toiveesta kyselyssä pyydettiin erittelemään siirtymätyöpaikka, viikkotunnit, tuntipalkka, työtehtävät, ja kuinka kauan siirtymätyöpaikka on ollut. Kyselyssä kysyttiin myös, onko siirtymätyöpaikkojen määrä vähentynyt tai lisääntynyt viimeisen 5 vuoden aikana, ja onko jäsenten kiinnostus siirtymätyöpaikkoja kohtaa vähentynyt tai lisääntynyt viimeisen 5 vuoden aikana. Lisäksi Klubitaloja pyydettiin arvioimaan siirtymätyön merkitystä osana Klubitalotoimintaa, sekä kertomaan sen mahdollis-

ta haasteista. Ne Klubitalot, joilla ei ollut siirtymätyöohjelmaa, pyydettiin erittelemään syitä. (Liite 2.)

Jäsenten haastattelu ja kysely käsitteli jäsenten kokemuksia ja ajatuksia siirtymätyöstä. Jäseniltä kysyttiin syitä lähteä siirtymätöihin, millaisia tavoitteita siirtymätyölle asetettiin ja miten tavoitteet toteutuivat. Jäseniltä kysyttiin myös siirtymätyön positiivisia ja negatiivisia puolia. Avainkysymykset olivat kuitenkin kysymykset siirtymätyön mahdollisista vaikutuksista, sekä siirtymätyön vaikutus työllistymiseen. (Liite 1 & Liite 3.) Vuoden 2017 mielenterveysbarometrin (Vas-tamäki & Kapanen 2017) takia lisäsin kysymyksen mahdollisista stigmoista tai ennakkoluuloista, joita jäsenet saattoivat kokea. Koska kysely ja haastattelu sisälsivät samat kysymykset, ja vastausmuodosta riippumatta vastaukset olivat samanlinjaisia, kaikki tulokset käsitellään kokonaisuutena. En kokenut olennaiseksi eritellä kyselyn ja haastattelun vastauksia kysymysten ja vastausten samankaltaisuuden takia.

#### 4.3 Kohderyhmä ja taustojen käsittely

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat siirtymätyössä olleet Klubitalojen jäsenet. Ainoa kriteeri osallistumiseen oli, että jäsen oli jossain vaiheessa ollut pääasiallisesti siirtymätyössä, eli satunnaisia tuurauksia ei laskettu. Nettikyselyssä siirtymätyöjakson ajankohdalle ei asetettu takarajaa, eli vastanneiden ei ollut tarvinnut olla siirtymätyössä tietyn ajankohdan jälkeen. Kasvotusten tehtyjen henkilöhaastattelujen haastateltavat taas olivat olleet siirtymätyössä lähivuosina. Sain Klubitalolta listan viimeisimmistä siirtymätyössä olleista jäsenistä, ja otin heihin yhteyttä ja pyysin heitä haastatteluun. Kaikki haastatteluun sekä nettikyselyyn vastanneet niin jäsenet kuin Klubitalotkin valikoituivat puhtaasti vapaaehtoisuuden kautta. Klubitalojen osuudessa luonnollisesti kohderyhmänä ovat kaikki Suomen Klubitalot, ja tavoitteena oli saada vastaus heiltä kaikilta.

Jäsenten mielenterveysdiagnooseja ei käsitelty Klubitalojen Diagnoosivapaa-alue -kampanjan hengessä ja koska sitä ei pidetty tutkimuskysymysten kannalta olennaisena. Tarkoituksena oli tarkastella siirtymätyön roolia mielenterveyskuntoutumisessa yleisesti, eikä keskittyä tiettyjen mielenterveysongelmien erityispiirteisiin. Kaikki vastanneet kuitenkin luonnollisesti täyttävät Klubitalon jäse-

nyyden kriteerin, eli he ovat jossain vaiheessa elämää olleet mielenterveyssyistä hoitosuhteessa tai hakeneet apua mielenterveysongelmiin. Lisäksi kaikki vastanneet olivat ennen siirtymätyöjaksoa työelämän ulkopuolella, suurin osa heistä oli joko työkyvyttömyyseläkkeellä, kuntoutustuella tai vanhuuseläkkeellä.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Siirtymätyön nykytilanne Klubitaloissa

Klubitalojen kyselyyn vastasi yhteensä 12 Klubitaloa, eli lähes puolet Suomen Klubitaloista. Vastanneista Klubitaloista yhdeksällä oli aktiivinen siirtymätyöohjelma, yhdellä niistä ei kuitenkaan ollut enää siirtymätyöpaikkaa vuoden 2018 alussa. Keskimäärin näillä Klubitaloilla oli vuoden 2018 alussa 3,75 siirtymätyöpaikkaa, mutta vaihteluväli oli 1-10. Kahdella vastaajista ei ollut siirtymätyöohjelmaa. Porin Klubitalolla on siirtymätyöohjelma, mutta siirtymätyöpaikkoja ei ole onnistuttu saamaan. Siirtymätyöohjelman puuttumisen syiksi annettiin henkilöstöresurssien vähyys, ja se, ettei siirtymätyöpaikkoja ole onnistuttu saamaan. Ne Klubitalot, joilla ei ollut siirtymätyöpaikkoja, mainitsivat kuitenkin vaihtoehtoisia vastaavia työllistymisohjelmia, joita Klubitaloilla toteutettiin. Esimerkiksi Porin Klubitalolla on keskitytty työharjoittelupaikkoihin ja Klubitalo Roihulassa on käytössä nuorten ystävien oma harjoittelusopimus Klubitalon ulkopuolisiin työpaikkoihin.

Vuoden 2017 aikana vastanneilla Klubitaloilla suoritettiin keskimäärin 9,9 siirtymätyöjaksoa, mutta vaihteluväli oli 1-23. Hajonta Klubitalojen välillä oli siis suurta. Keskimäärin Klubitaloilla suoritettiin 2,7 siirtymätyöjaksoa siirtymätyöpaikkaa kohti vuoden 2017 aikana. On kuitenkin huomattava, että Klubitalot vaihtelevat paljon suuruudeltaan, joten Klubitalojen keskinäinen vertailu pelkkien siirtymätyöpaikkojen määrän kannalta ei ole kovin mielekäs. Siirtymätyöpaikkojen määrän tavoite määrittyy Klubitalojen päivittäisen kävijämäärän mukaan, joten joillekin Klubitaloille kolme paikka on tarpeeksi, toisille taas seitsemän on liian vähän.

Kaikki vastanneet Klubitalot kokivat siirtymätyön joko melko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Myös jäsenten kiinnostus siirtymätyötä kohtaan viimeisen viiden vuoden aikana oli joko lisääntynyt tai pysynyt samana. Klubitalot jakautuivat lähes tasan sen mukaan, oliko siirtymätyö lisääntynyt tai vähentynyt viimeisen viiden vuoden aikana. On kuitenkin huomattava, että ne Klubitalot jotka ilmaisivat siirtymätyön lisääntyneen, olivat saaneet kaikki tämänhetkiset siirtymätyöpaikkansa viimeisen viiden vuoden aikana. Nämä Klubitalot ovat saattaneet siis aloittaa siirtymätyöohjelmansa viimeisen viiden vuoden aikana, jolloin siirtymätyö olisi luonnollisesti lisääntynyt. Ne Klubitalot, joissa siirtymätyötoimintaa on ollut pidempään, kokivat siirtymätyön määrän vähentyneen.

Yleisimmät siirtymätyönantajat olivat kunnat, seurakunnat ja kolmannen sektorin toimijat. Yksityisiä yrityksiä ei ollut työnantajina ollenkaan vastanneilla Klubitaloilla. Viikkotunnit vaihtelivat 4-15 tunnin välillä. Tämä on alhaisempi kuin siirtymätyön määrittelyssä käytetty 15–20 tunnin arvio. Muutamalla Klubitalolla oli myös kausiluonteisia siirtymätyöpaikkoja, eli siirtymätyötä oli tarjolla vain tiettyinä vuodenaikana. Tuntipalkka oli 9-11 euron välillä, eli vaihtelevuus oli hyvin pientä. Työtehtävät olivat yleisimmin siivoamista, keittiöavustamista, toimistotehtäviä ja muunlaisia avustustoita



Taulukko 1: Klubitalojen siirtymätyötilanne vuoden 2018 alussa

| Klubitalo                 | Siirtymätyöpaikkojen määrä vuoden 2018 alussa | Siirtymätyöjaksot vuonna 2017 | Siirtymätyöjaksojen määrä viim. 5 vuoden aikana | Jäsenten kiinnostus viim. 5 vuoden aikana | Siirtymätyön merkitys |
|---------------------------|---|-------------------------------|---|---|-----------------------|
| Helsingin Klubitalo       | 8 + 2 kesäpaikkaa                             | 22                            | Vähentynyt                                      | Lisääntynyt                               | Erittäin tärkeä       |
| Imatran Klubitalo         | 2 (yksi paikka jonka jakaa kaksi jäsentä)     | 4                             | Vähentynyt                                      | Lisääntynyt                               | Erittäin tärkeä       |
| Itä-Helsingin Klubitalo   | 5   | 12                            | Lisääntynyt                                     | Pysynyt samana                            | Melko tärkeä          |
| Karvetin Klubitalo        | 0   | 1                             | Vähentynyt                                      | Pysynyt samana                            | Melko tärkeä          |
| Keski-Uudenmaan Klubitalo | 2   | 4                             | Vähentynyt                                      | Pysynyt samana                            | Erittäin tärkeä       |
| Linna-klubi               | 0   |                               |   |   |                       |
| Porin Klubitalo           | 0   |                               |   |   |                       |
| Porvoon Klubitalo         | 7   | 23                            | Lisääntynyt                                     | Lisääntynyt                               | Erittäin tärkeä       |
| Klubitalo Roihula         | 1   | 0                             | Lisääntynyt                                     | Pysynyt samana                            | Melko tärkeä          |
| Suvimäen Klubitalo        | 3   | 12                            | Vähentynyt                                      | Pysynyt samana                            | Erittäin tärkeä       |
| Tikkurilan Klubitalo      | 1   | 1                             | Lisääntynyt                                     | Lisääntynyt                               | Erittäin tärkeä       |
| Klubitalo Tönäri          | 0   |                               |   |   |                       |

Taulukko 2: Esimerkkejä Klubitalojen siirtymätyöpaikoista

| Klubitalo                      | Työnantajat  | Viikko-tunnit         | Palkka €/h | Mistä asti ollut                   | Työtehtävät  |
|--------------------------------|--|-----------------------|------------|------------------------------------|--|
| <b>Helsingin Klubitalo</b>     | Helsingin Seurakuntayhtymä<br>Orton invalidisäätiö<br>Diakin kirjasto<br>SOSTE<br>Niemikotisäätiön tukiasunnot | 4-15                  | n. 10      | Siirtymätyö-ohjelma aloitettu 1998 | Toimistotyöt, kirjastotyöt, siivous, tiskaus, keittiö-apulainen, tukun purku |
| <b>Imatran Klubitalo</b>       | Eksote vanhustenpalvelukeskus  | 21h (2 jäsentä jakaa) | 11         | 8/2017                             | Keittiöapulaisen tehtävät  |
| <b>Itä-Helsingin Klubitalo</b> | Suomen Mielenterveysseura  | 12                    | 11         | 2015                               | Toimistoassistentti  |
|                                | Lilinkotisäätiö/Koskikoti  | 8                     | 10         | 2013                               | Siivoustyö   |
|                                | Vartikokylän ja Mikaelin kirkot  | 15                    | 11         | 2015                               | Koululaisten iltapäiväkerhot, keittiö-apulainen                              |
|                                | Seurakuntayhtymä/Mustasaari  | 15                    | 11         | 2015                               | Ranta- ja pihalueiden haravointi   |
|                                |  |                       |            |                                    |  |
| <b>Porvoon Klubitalo</b>       | Itä-Uudenmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys, Tellervokoti  | 4,5h                  | 9,85       |                                    | Siistijä   |
|                                | Porvoon suomalainen seurakunta, Puuroporinat   | 5                     | 9,85       | 2016                               | Keittiötyöntekijä  |
|                                | Porvoon kaupunki Tarmolan puupaja & Ohjaamo.   | 9                     | 9,85       |                                    | Siistijä   |
|                                | Porvoon kaupunki. Juttukahvila Vänskä.   | 2pv/kk 3h             | 9,85       | 2017                               | Keittiöapulainen   |
|                                | Porvoon kaupunki, Työvoiman palvelukeskus  | 10                    | 9,85       |                                    | Siistijä   |
|                                | Porvoon kaupunki. Taitopaja  | 5                     | 9,85       | 2017                               | Siistijä   |

| Klubitalo                   | Työnantaja                                  | Viikko-tunnit   | Palkka €/h | Mistä asti ollut | Työtehtävät                        |
|-----------------------------|---|-----------------|------------|------------------|------------------------------------|
|                             | Vanhustenhuollon tukiry, Palvelutalo Hongas | 5 (kesätyö 4kk) | 10,05      | 2015             | Puutarhuri                         |
| <b>Klubitalo Roihula</b>    | Paikallinen järjestötoimija                 | 2               | 10         | 2/2018           | Toimistosii-vous                   |
| <b>Suvimäen Klubitalo</b>   | Jyväskylän Kaupunginkirjasto                | 15              | 10         | 2001             | Palautettujen aineistojen hyllytys |
|                             | Jyväskylän kaupunki/Mäki-Matin päiväkot     | 15              | 9,5        | 2002             | Keittiöapulainen                   |
|                             | Jyväskylän seurakunta                       | 8               | 9,5        | 2014             | Keittiöapulainen                   |
| <b>Tikkurilan Klubitalo</b> | Seurakuntayhtymä                            | 20h/vko         | 10,65      | 9/2017           | Aulavahtimestari                   |

### 5.1.1 Siirtymätyön haasteet

Siirtymätyön haasteiksi mainittiin muun muassa Klubitalojen henkilöstön vähyys, vaikeus saada työpaikkoja sekä siirtymätyön tuntemattomuus. Monet Klubitalot kokivat, että ohjaajaresurssit olivat liian vähäiset siirtymätyöhön, ja jotkut Klubitalot eivät tästä syystä voi ottaa lisää siirtymätyöpaikkoja. Erityisesti ongelmia tuotti siirtymätyön lupaama paikkaus sairauslomapäivinä, koska paikkauksen hoitaa yleensä ohjaaja. Jos yksikin ohjaaja lähtee siirtymätyöhön paikamaan, se voi aiheuttaa haasteita Klubitalon tavallisen arjen pyörittämisessä. Siirtymätyöohjelman pyörittämisen koettiin myös yleisesti vievän paljon henkilökuntaresursseja, minkä takia muiden työllistymismuotojen tukemiseen ei riitä aikaa. Joillain Klubitaloilla oli vaikea löytää siirtymätyöntekijöitä, koska Klubitalon jäsenistö oli suurimmaksi osaksi jo iän puolesta eläkkeellä, eikä työnteolle ollut tarvetta.

Siirtymätyön koettiin myös joutuvan kilpailemaan muiden ammatillisen kuntoutumisen muotojen tai helpompien työväylien kanssa. Harjoittelijat ja työkokeilijat ovat työnantajan näkökulmasta kannattavampia valintoja, koska heille ei tarvitse maksaa palkkaa. Myös työpaikkojen määrän yleisesti oli koettu vähentyneen YT-neuvotteluiden ja taloudellisen tilanteen takia. Vaikeuksia tuottavat myös työhakemusten muodot. Monessa yrityksessä on nykyään vain sähköinen haku, ja esimerkiksi valmiit täytettävät lomakkeet eivät siirtymätyöhakuun sovi. Siirty-

mätyönhaussa olisi tärkeää päästä puhumaan työnantajalle kasvotusten, mutta se on ollut vaikeaa. Siirtymätyö ei ole kovin tunnettu termi, joten keskustelu työnantajien kanssa koettiin välillä vaikeaksi ja hankalaksi. Työnantajien koettiin olevan myös varovaisia osatyökykyisten tai eläkkeellä olevien palkkaamisen suhteen. Uusien paikkojen löytymisen vaikeudet johtavat siihen, että Klubitaloilla on tarjolla aina sama siirtymätyöpaikat, mikä koettiin huonona asiana.

## 5.2 Siirtymätyö jäsenten näkökulmasta

Kyselyyn tai haastatteluun vastasi yhteensä 31 jäsentä kahdeksasta eri Klubitalosta. Kasvotusten haastateltiin viittä jäsentä Suvimäen Klubitalolta, loput 26 vastausta tulivat verkkokyselyn kautta. Vastanneista 19 oli miehiä ja 12 naisia. Vaikka miehiä oli kokonaisuudessaan enemmän, haastateltavista 4 oli naisia ja yksi mies. Vastaajien keski-ikä oli 44,7 vuotta, ja ikähajonta 25-66 vuotta. Vastanneista vain yksi oli alle 30-vuotias, suurin osa heistä oli 40-50-vuotiaita. Nuorten vähyys vastanneista voi selittyä ainakin sillä, että nuoria on siirtymätyössä vähän. Ainakin Suvimäen Klubitalon toiminnanjohtaja Ulla Lehtisen mukaan siirtymätyötä markkinoidaan nuorille liian vähän. Muissa Klubitaloissa voi mahdollisesti olla samankaltainen tilanne. Toisaalta ikäjakauma voi myös kuvata sitä, minkä ikäiset yleensä käyvät Klubitaloilla tai ovat suostuvaisia osallistumaan tällaiseen kyselyyn. Oletan, että suurin osa vastanneista vastasi kyselyyn Klubitaloilla, koska en erityisesti pyytänyt Klubitaloja välittämään kyselyn linkkiä siirtymätyössä olleille jäsenille. Samalla luku voi olla myös kuvaus Klubitalon yleisestä keski-ikästä. Vastaajista noin puolet oli ollut vain yhdessä siirtymätyöpaikassa, loput olivat olleet siirtymätyössä kaksi tai kolme kertaa.

### 5.2.1 Siirtymätyön motivaatio ja tavoitteiden asettaminen

Yleisin syy siirtymätyöhön lähtemiseen oli vastausten perusteella ehdottomasti raha. Koska suurin osa vastaajista elää tukien varassa, siirtymätyö toi tervetullutta rahallista helpotusta elämään. Toiseksi yleisin syy lähteä siirtymätyöhön oli itsensä haastaminen ja oman jaksamisen kokeilu. Moni vastaaja oli ollut pitkään poissa työelämästä, joten omaa jaksamista työelämässä voi olla vaikea arvioida ilman kokeilua. Muita motivoivia tekijöitä oli työkokemuksen kartuttaminen, päivittäisen toiminnan saaminen sekä työmaailman sosiaalisuus ja yh-

teisöön kuulumisen. Siirtymätyöhön haluttiin lähteä myös siksi, että sen koettiin tarjoavan merkitystä elämälle. Monelle siirtymätyö oli merkki edistymisestä ja eteenpäin kulkemisesta vanhojen rutiinien sijaan.

Jäsenet asettivat siirtymätyöjaksoilleen monenlaisia tavoitteita, jotkut tarkkoja ja jotkut yleisempiä. Asetetut tavoitteet peilasivat selvästi syitä, miksi siirtymätyöhön lähdettiin. Koska yleisin syy lähteä siirtymätyöhön oli jaksamisen kokeilu, tavoitteet liittyivät yleisimmin jaksamiseen. Yleisin yksittäinen tavoite oli jaksaa koko siirtymätyöjakso loppuun asti. Toinen hyvin yleinen tavoite oli työtehtävissä pärjääminen ja työn tekeminen mahdollisimman hyvin. Siirtymätyöjaksosta haettiin myös päivärytmiä, sillä tavoitteissa mainittiin useasti säännöllisen päivärytmin saavuttaminen, sekä työpaikalle meneminen ajoissa. Myös itsetunnon kohottaminen, epämukavuusalueelle meneminen ja voimavarojen kehittäminen mainittiin vastauksissa. Yhdellä vastaajista oli tavoitteena työssä saavutetun jaksamisen ulottuminen kotiinkin säännöllisen liikunnan ja terveellisen syömisen muodossa. Muutama muu taas tavoitteli kunnon kohentumista. Tavoitteet siis koskivat pääasiallisesti itse siirtymätyöjaksoa, mutta jossain määrin siirtymätyöstä etsittiin myös yleisesti elämään positiivisia muutoksia. Suurin osa vastaajista kokivat tavoitteiden toteutuneen hyvin, ainakaan kukaan ei sanonut, että tavoitteet eivät olisi toteutuneet. Yleisesti siirtymätyö koettiin hyvin palkitsevana kokemuksena.

Joillekin siirtymätyöllä ei kuitenkaan ollut mitään erityistä merkitystä. Muutama vastaaja sanoi lähteneensä siirtymätöihin koska sai siihen mahdollisuuden, tai siirtymätyö osui sopivaan kohtaan elämässä. Varsinkin jos vastaajat kävivät jo säännöllisesti Klubitalolla, siirtymätyö nähtiin vain toisena paikkana, jonne mennä. Vaikka nämäkin henkilöt kokivat siirtymätyön positiivisena ja mielekkäänä kokemuksena, he eivät pitäneet sitä mitenkään erityisenä tai elämää mullistavana. Tällaisia henkilöitä oli vastaajista kuitenkin vain muutama. Suurin osa koki siirtymätyön mahdollisuutena kehittyä ja kokeilla.

### 5.2.2 Siirtymätyö työllistymisen edistäjänä

Siirtymätyön vaikutus työllistymiseen tai kouluttautumiseen olivat melko vaihtelevia. Yksi vastaajista siirtyi siirtymätyön jälkeen tuettuun työhön, toinen pääsi

siirtymätyöpaikalle palkkatukityöhön, kolmas vastaaja sai siirtymätyön jälkeen työpaikan, mutta joutui perumaan sen. Muutama vastaaja sanoi etsineensä siirtymätyöpaikan jälkeen töitä, mutta he eivät onnistuneet löytämään työpaikkaa. Vaikka itse työpaikkoja ei monelle löytynyt, vastaajat olivat siirtymätyöjaksojen jälkeen esimerkiksi alkaneet jakamaan mainoksia tai osallistumaan työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Kaksi vastaajista siirtyi siirtymätyöjakson jälkeen opiskelemaan, mutta siirtymätyöllä ei heidän mukaansa ollut vaikutusta koulupaikan saamisessa. Siirtymätyö kuitenkin nähtiin positiivisena kokemuksena ja mahdollisena auttajana työpaikkojen saannissa tulevaisuudessa. Vain neljä vastaajaa sanoi, että siirtymätyö ei auttanut työllistymisessä tai kouluun siirtymisessä, eikä antanut motivaatiota siihen. Ne jotka eivät suoraan siirtyneet kouluun tai työhön sanoivat siirtymätyön tarjonneen motivaatiota siihen. Muutama sanoi, että ei tällä hetkellä aktiivisesti hae töitä, mutta aikovat tulevaisuudessa ja ovat avoimia työmahdollisuuksille. Erityisesti mainittiin motivaation tulleen siitä, että siirtymätyö vahvisti kokemuksen työssä jaksamisesta. Yhden haastateltavan mukaan siirtymätyö vahvisti sen, että on töitä, jota voi oikeasti tehdä 8 tuntia ja jaksaa koko päivä. Tässä yhteydessä on hyvä huomauttaa, että osa vastaajista oli jo iän takia eläkkeellä, joten työllistyminen ei ollut heidän kohdallaan olennainen tavoite. Muutama vastaaja mainitsikin, ettei siirtymätyö vaikuttanut työllistymiseen eläkkeen takia. Ottaen huomioon, että vanhin vastaaja oli 66-vuotias, avoimet työmarkkinat eivät välttämättä ole kaikille tarpeellisia tai realistisia. Yleisesti siirtymätyö kuitenkin tarjosi vähintään motivaatiota työhön tai kouluun iästä huolimatta.

### 5.2.3 Siirtymätyön vaikutukset

Yleisimmät siirtymätyön vaikutukset olivat taloudellisen tilanteen paraneminen ja päivärytmin saaminen. Vastaajat kokivat mieluiseksi sen, että oli paikka jonne halusi, mutta jonne oli myös pakko mennä. Tämä tarjosi elämään ryhdin, koska sängystä oli noustava, vaikka ei välttämättä haluaisikaan. Yksi vastaajista puhui siitä, miten mielenterveyssyistä tuntui melkein mahdottomalta nousta sängystä, mutta siirtymätyö pakotti siihen. Pakottaminen ei kuitenkaan tuntunut ikävältä vaan positiiviselta asialta. Päivärytmin pysyvyys siirtymätyön jälkeen kuitenkin vaihteli. Monelle päivärytmi jatkui vain siirtymätyöjakson ajan, ja sen jälkeen palattiin vanhoihin tapoihin. Yhdellä vastaajalla kuitenkin siirtymätyöstä saatu

päivärytmi jatkui vielä kahden vuoden jälkeen. Toisilla taas siirtymätyöjakso motivoi käymään Klubitalolla useammin rytmin ylläpitämiseksi. Myös raha-asoiden helpottuminen on enimmäkseen vain siirtymätyöjaksolle sijoittuva asia. Yksi vastaaja kuitenkin mainitsi maksaneen palkalla lainoja takaisin, joten tällaisessa tilanteessa rahalla oli pysyvämpi vaikutus. Toinen vastaaja taas iloitsi sitä, että tilapäisellä tulojen nousulla saattoi tarkoittaa edes muutaman euron nousua tulevaan eläkkeeseen. Yksi vastaaja taas kertoi asuneensa jonkin aikaa Ranskassa taloudellisen tilanteen parannuttua, joten joillain siirtymätyö saattaa mahdollistaa mullistavankin elämänmuutoksen. Myös siirtymätyöstä saatua työkokemusta arvostettiin, ja sen uskottiin auttavan tulevaisuudessa. Jotkut kuitenkin sanoivat, että siirtymätyön aikana saatu palkka helpotti elämää, mutta siirtymätyöjakson jälkeen oli taas vaikea totutella alhaisempiin tuloihin.

Merkittävä siirtymätyön vaikutus oli itsetunnon kohoaminen. Monet vastaajat puhuivat siitä, miten siirtymätyö paransi itsetuntoa esimerkiksi onnistumisen kokemuksen tai jaksamisen ansiosta. Jotkut kokivat huonoa omatuntoa työttömyyden statuksesta, ja siirtymätyö lievitti tätä. Siirtymätyö tarjosi myös merkityksellisyyden ja tärkeyden tunteen. Monet vastaajat myös kokivat yleiskunnon parantuneen ja jaksavansa paremmin. Onnistumisen ja pärjäämisen kokemukset myös paransivat itseluottamusta ja uskoa omaan pärjäämiseen. Siirtymätyöllä oli joillekin piristävä vaikutus. Yleisesti lähes kaikki vastaajat kokivat, että siirtymätyöllä oli jonkinlaisia positiivisia vaikutuksia heidän elämässään.

Siirtymätyöllä oli myös jossain määrin negatiivisia vaikutuksia. Muutama vastaaja mainitsi siirtymätyön negatiiviseksi asiaksi vapaa-ajan vähenemisen. Toisilla taas siirtymätyö vaikutti negatiivisesti muissa asioissa jaksamiseen. Tästä syystä esimerkiksi kotitöiden teko saattoi jäädä vähemmälle. Myös ihmissuhteet saattoivat kärsiä jonkin verran. Toiset taas kokivat, että siirtymätyön ansiosta he jaksivat paremmin tehdä muita asioita siirtymätyön ulkopuolellakin. Useat myös kokivat sosiaalisten taitojen ja ihmissuhteiden parantuneen ja lisääntyneen siirtymätyön myötä. Monet kokivat työtoverit tärkeänä verkostona ja siirtymätyön positiivisena puolena. Vaikutukset saattoivat olla siis hyvin vaihtelevia, jopa päinvastaisia vastaajien kesken.

#### 5.2.4 Muita siirtymätyökokemuksia

Vastaajat eivät kokeneet vuoden 2017 Mielenterveysbarometrin mukaisia ennakkoluuloja työelämässä. Suurin osa vastaajista koki olleensa tervetulleita ja hyväksytyjä työyhteisössä eivätkä kokeneet, että heitä kohdeltiin eri tavalla. Muutama vastaaja koki, että joutui omalla aktiivisuudellaan osoittamaan, että heihin voi suhtautua aivan kuten muihin. Tämä johtui sellaisista ihmisistä, jotka hieman arastelivat mielenterveysasioita ja eivät välttämättä tienneet miten suhtautua. Tällaisissakaan tilanteissa ei kuitenkaan esiintynyt varsinaista syrjintää, vaan tietämättömyyttä. Yksi vastaajista taas sanoi kokeneensa hieman taitojen vähättelyä. Toinen vastaaja taas sanoi, että häntä kohdeltiin niin sanotusti silkkihansikkain, eli kohtelu oli erilaista, mutta ei kielteisellä tavalla. Muutama taas koki eroavaisuuksia siinä, että työtehtävät eivät olleet yhtä rankat, tai työtunnit yhtä pitkät. Työtuntitavoitteet on kuitenkin asetettu siirtymätyön määritelmässä, joten työtuntien eroavaisuus ei ole varsinaisesti epätasa-arvoisuutta, vaan työ sopimukseen liittyvä seikka. Muutama vastaaja koki jääneensä hieman työyhteisön ulkopuolelle, mutta se johtui enemmän omasta persoonasta ja työn luonteesta kuin syrjinnästä. Kaikkiaan vastaajat kokivat saaneensa hyvin tasa-arvoista ja reilua kohtelua siirtymätyöpaikalla.

Vastaajat puhuivat siirtymätyökokemuksistaan hyvin laajasti. Esiin tuli myös paljon negatiivisia ja positiivisia kokemuksia siirtymätyön aikana, joilla ei ollut pitkäaikaisia tai suurempia vaikutuksia. Nämä kokemukset myös vaihtelivat paljon siirtymätyöntekijöiden välillä. Siirtymätyöhön liittyi paljon työn luonteeseen liittyviä negatiivisia ja positiivisia kokemuksia, jotka luonnollisesti riippuivat siirtymätyöpaikasta. Jotkut pitivät työn vaihtelevuudesta ja palkitsevuudesta, kun toiset taas valittivat työnsä yksitoikkoisuutta ja kokivat, ettei työ haastanut heitä. Joillekin työ myös tuntui liian raskaalta fyysisesti. Työhön liittyvät negatiiviset asiat saattoivat olla niinkin tarkkoja, kuin tylsät veitset, joilla oli vaikea leikata tai varaston kylmyys talviaikaan.

Siirtymätyössä yksi yleinen positiivinen kokemus oli ihmissuhteet ja sosiaalisuus. Siihen tosin liittyi myös negatiivisia kokemuksia. Jotkut vastaajista kokivat että ”henkilökemiat eivät kohdanneet”, tai yksittäiset työtoverit olivat hankalia. Moni siirtymätyöntekijä mainitsi myös negatiivisena asiana alkuvaikeudet, joista



päästiin kuitenkin yli. Hyvänä asiana pidettiin myös työajan lyhyttä ja osaaikaisuutta, mutta itse siirtymätyöjakson lyhyttä valitettiin. Muutama koki myös ikäväksi sen, ettei siirtymätyö vastannut omaa koulutusta, erityisesti jos pätevyys riittäisi haastavampaan työhön. Tästä poikkeuksena yksi vastaaja, joka oli juuri valmistunut filosofian maisteriksi. Hänelle työ kirjastossa sopi erinomaisesti koulutukseen, ja tuki mahdollista työnhakua tulevaisuudessa. Yleisesti siirtymätyötä pidettiin hyvin positiivisena ja mielekkäänä kokemuksena. Suurin osa vastaajista haluaisi siirtymätyöhön uudestaan ja suositteli siirtymätyötä muille jäsenille.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Siirtymätyö Klubitaloissa

Klubitalojen siirtymätyöohjelmien tilastointi vastasi tässä opinnäytetyössä tilaajan tarpeeseen ja mielenkiintoon. Aineiston perusteella ei kuitenkaan ollut mielekästä tehdä johtopäätöksiä siirtymätyön yleistilanteesta Suomessa otoskoon pienuuden takia. Lisäksi siirtymätyöohjelmien laajuuteen vaikuttaa myös Klubitalojen koko ja kaupungit, jossa Klubitalot sijaitsevat. Ei ollut ollenkaan yllättävää, että Helsingin Klubitaloissa oli suurimmat siirtymätyöohjelmat. Yllättäjänä oli kuitenkin Porvoo, joka seitsemällä siirtymätyöpaikalla päihitti esimerkiksi Jyväskylän kolme työpaikkaa, vaikka Jyväskylä on väkiluvultaan melkein kolme kertaa suurempi. Tällaisia teemoja olisi ollut mielenkiintoista tarkastella laajemmalla aineistolla ja pohtia syitä, mutta tässä yhteydessä on vaikea tehdä muuta kun vain tuoda asia esille. Aineiston pienuuden lisäksi muutamassa vastanneessa Klubitalossa siirtymätyöohjelma oli alle vuoden vanha. Heidänkin kohdalla on vaikea tehdä minkäänlaisia johtopäätöksiä, koska siirtymätyöohjelma on niin tuore.

Siirtymätyöhön liitettiin paljon haasteita, joista yleisimmät olivat työpaikkojen saannin vaikeus ja henkilöresurssien vähyys. Henkilöresurssien ongelmat korostuivat erityisesti siinä, että siirtymätyöhön kuuluu paikkaus poissaolotilanteissa, jotta työnantajan näkökulmasta työ tulee aina tehtyä. Paikkauksen yleensä hoitaa Klubitalon ohjaaja, joka on luonnollisesti pois Klubitalon päivittäisestä toiminnasta. Yksi Klubitalo pohtikin, olisiko siirtymätyötä mahdollista ilman lupa-

usta paikkaamisesta. Toinen vaihtoehto olisi se, että paikkauksen suorittaa jäsenet. Ainakin Suvimäen Klubitalolla jäsenet jossain määrin suorittavat paikkoja jos työpaikka on tuttu. Haastatteluissakin tuli esiin se, että jäsenet olivat muutaman kerran käyneet paikkaamassa, ja olivat valmiita siihen myös tulevaisuudessa. Tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että siirtymätyöhön pitäisi olla perehdytettynä ainakin kaksi henkilöä, joka tulisi ainakin uusissa siirtymätyöpaikoissa ottaa huomioon. Lisäksi paikkaavan jäsenen pitäisi hyvin lyhyelläkin varoitusaajalla olla valmis lähtemään töihin. Työntekijät sentään osaavat odottaa menevänsä töihin joka päivä, joten hyppy Klubitalolta siirtymätöihin ei ole kauhean suuri, kun taas jäsenillä aamulla saatu kutsu töihin voi mullistaa koko päivän. Vaikka paikkauksen osittainen siirtäminen jäsenille vähentäisi henkilöstön kuormittamista, ei sekään ole vaihtoehtona täysin ongelmaton. Paikkauksen poistaminen kokonaan taas poistaisi yhden siirtymätyön eduista, sillä siirtymätyötä markkinoidaan työnä, joka tulee aina tehtyä. Vaikka paikkaukset ovat melko harvinaisia, ne koettiin silti merkittävänä haasteena vastauksissa.

Työpaikkojen saannin vaikeuteen liittyi työpaikkojen vähyys ja vaikeus päästä kontaktiin työnantajien kanssa. Monissa yrityksissä rekrytointi on ulkoistettu tai haut suoritetaan valmiiksi tehdyillä lomakkeilla. Klubitalo Roihula toi esiin mielenkiintoisen ratkaisun vaikeuteen päästä tekemisiin työnantajien kanssa. Roihulan nykyinen siirtymätyöpaikka järjestettiin yhteistyössä henkilöstövuokrausfirman kanssa, ei työnantajan kanssa. Vuokrafirmalle sopimus olisi erinomainen, sillä Klubitalon kautta he saisivat helposti motivoituneita työntekijöitä, jotka nimenomaan haluavat osa-aika- ja pätkätyihin. Vuokrausfirman kanssa on kuitenkin oltava tiiviissä yhteistyössä, jotta siirtymätyön vaatimukset ja jäsenen tarpeet täyttyvät sekä siirtymätyön erikoisuus otetaan huomioon. Vuokrafirman kanssa työskentely voi myös olla ennalta-arvaamattomampaa ja vaihtelevampaa kuin suoraan työnantajan kanssa sovittu työ.

Jossain määrin ongelmaksi koettiin myös siirtymätyön tuntemattomuus. Ratkaisuina voisi olla esimerkiksi videon tai esitteen liittäminen hakemusten yhteyteen, jotta työnantaja saisi nopeasti ymmärryksen siirtymätyöstä. Esitteen tai videon tekeminenkään ei kuitenkaan auta, jos työnantajien kanssa ei ikinä päästä kontaktiin. Olisiko sitten parempi julkinen kampanjointi ja siirtymätyön esiin tuominen? On vaikea sanoa, olisiko sellaisesta hyötyä käytetyt resurssit huomioon

ottaen. Tärkeää olisi kuitenkin aikaisempien siirtymätyöntajien suositusten ja kommenttien kerääminen, erityisesti jos työpaikat ovat samankaltaisia. Työntajat luultavasti vastaavat paremmin käytännön kokemuksiin ja vertaisten mielteisiin kuin pelkkään siirtymätyön ja sen hyötyjen esittelyyn.

Siirtymätyön kehittämisessä olisi tärkeää perehtyä työntajan näkökulmaan. Tämä auttaisi ymmärtämään siirtymätyöntajien positiivisia ja negatiivisia kokemuksia ja selventäisi syitä, miksi siirtymätyöpaikka tarjottiin. Työntajien näkökulman ymmärtäminen voisi auttaa markkinoinnin painottamisessa sekä siinä, mikä olisi paras keino lähestyä työntajia. Tässä tutkimuksessa tuli ilmi, että vastanneilla Klubitaloilla kaikki siirtymätyöntajat ovat ensimmäisen tai kolmannen sektorin toimijoita, yksityisiä yrityksiä ei työntajina ollut ollenkaan. Tämä osaltaan voidaan ottaa merkinä siitä, mistä siirtymätyötä kannattaa etsiä. Koska yleisimpiä työntajia olivat kunnat ja seurakunnat, ne tulisi ottaa aina huomioon potentiaalisina työntajina. Erityisesti Klubitaloille, joissa siirtymätyöohjelmaa ollaan aloittamassa, tämä tieto voi olla tärkeää. Toisaalta olisi tärkeä perehtyä siihen, miksi yksityisiä yrittäjiä ei ole työntajina. Onko yksityisille toimijoille vaikeampi palkata henkilöitä pelkästään avustaviin tehtäviin tai onko siirtymätyötä vaikeampi markkinoida heille? Koko siirtymätyön kehittämisen kannalta työntajien näkökulmaa olisi tärkeä tutkia tulevaisuudessa.

Kaikki Klubitalot raportoivat jäsenten kiinnostuksen siirtymätyötä kohtaan joko kasvaneen tai pysyneen samana viimeisen viiden vuoden aikana. Samalla kaikki Klubitalot kokivat siirtymätyön joko melko tai erittäin tärkeäksi osaksi Klubitalon toimintaa. Suurin osa jäsenistä koki siirtymätyön äärimmäisen positiivisena kokemuksena ja toivoi pääsevänsä siirtymätyöhön uudestaan. Samalla Klubitaloilla on vaikeuksia löytää siirtymätyöpaikkoja tai henkilöresurssit eivät ole riittävät siirtymätyön kasvattamiseen. Yksi Klubitaloista pohti, onko siirtymätyö enää jäsenlähtöistä, kun joka vuosi tarjotaan samoja siirtymätyöpaikkoja. Kuitenkin selvästi jäsenillä tuntuu olevan suuri kiinnostus siirtymätyötä kohtaan, ja se kiinnostus ei välttämättä ole tasapainossa tarjonnan kanssa. Vain yhdellä vastanneista Klubitaloista oli ongelmia löytää jäseniä siirtymätyöhön jäsenten korkean keski-ikänsä takia. Suurimmaksi osaksi siirtymätyölle tuntui olevan kysyntää. Yksi vastanneista jäsenistä harmitteli sitä, miten siirtymätyöhön ei pääse useampi. Klubitalojen jäsenillä siis on selvästi mielenkiintoa työntekoa kohtaan ja ottaen

huomioon siirtymätyön positiiviset vaikutukset, on sääli, ettei tarjonta kohtaa kysyntää. Klubitalon ei kuitenkaan voida odottaa käyttävän kaikkia resurssejaan siirtymätyöpaikkojen löytämiseen, ja niiden paikkojen pysyvyyden puolesta on aina tärkeää, että Klubitalolla on jäseniä, jotka siirtymätyöhön haluavat.

## 6.2 Siirtymätyö kuntoutuksen tukijana

Kuten muutama vastaaja mainitsi, siirtymätyö on oikeastaan ainoa laatuaan. Siirtymätyö tarjoaa mahdollisuuden työskennellä lyhyitä aikoja ja palkka ei yleensä vaikuta siirtymätyöntekijän tukiin. Lisäksi siirtymätyö on räätälöity nimenomaan mielenterveyskuntoutujille, mikä on merkittävin ero muihin ammatillisen kuntoutumisen muotoihin verrattuna. Avoimilla työmarkkinoilla on hyvin vaikea löytää työpaikkoja, joissa viikkotunnit ovat siirtymätyön mukaisia. Lisäksi on vaikea löytää siirtymätyön kaltaisia niin sanotusti matalan kynnyksen paikkoja, jonne ei vaadita aiempaa koulutusta tai työkokemusta. Varsinkin kun moni vastaajista oli jo työkyvyttömyyseläkkeellä, työhön paluu voi olla todella vaikeaa. Hyppy siirtymätyöstä avoimille työmarkkinoille on mahdollisesti liian suuri, minkä takia siirtymätyö ei ole suuri työllistymisen edistäjä. Monet kuitenkin kokivat saaneensa motivaatiota työelämäänsä, ja suurin osa vastaajista haluaisi uudestaan siirtymätöihin. Myös muut ammatillisen kuntoutumisen muodot mainittiin muutamissa vastauksissa. Tavallinen työnteko ja täysmittaiset päivät eivät kuitenkaan olleet monelle realistisia vaihtoehtoja. Siirtymätyö toimii siis kuitenkin motivoijana ja tarjoaa positiivisen näkemyksen työnteosta, vaikka suoraa työllistävää vaikutusta ei ole.

Tässä tutkimuksessa ehdottomasti suurin motiivi lähteä siirtymätyöhön oli raha. Palkka on kuitenkin ulkoinen motivaatio, jotka eritellään kuormittaviksi tekijäksi. Samalla muutama vastaaja totesi tajunneensa siirtymätyössä, että oma jaksaminen ei ollut kovin hyvä. Toisilla taas energia ei töiden jälkeen riittänyt kotitöiden tekemiseen. Osasyys jaksamisen negatiiviselle vaikutukselle voi olla ulkoiset motivaatiot, joita ei koeta tarpeeksi palkitsevina. Toiseksi yleisin motiivi oli oman jaksamisen kokeilu ja itsensä haastaminen, jotka ovat enemmän sisäisiä motiiveja. Tällaiset motiivit ovat energisoivia, joten ne olisivat jaksamisen kannalta merkittävimpiä. On mahdollista, että ulkoisilla ja sisäisillä motiiveilla on vaikutus-

ta työssä jaksamiseen. Tuloksissa ei kuitenkaan voida osoittaa yhteyttä sisäisten motiivien ja jaksamisen välillä, eikä sanoa että ulkoiset motiivit olisivat vaikuttaneet negatiivisesti jaksamiseen. Aihetta olisi kuitenkin mielenkiintoista tutkia tulevaisuudessa tarkemmin.

Kuntoutuksen kannalta siirtymätyön tärkeimpiä vaikutuksia oli itsetunnon parantuminen. Valtaosa vastaajista mainitsi siirtymätyöllä olleen positiivinen vaikutus itsetuntoon. Yksi vastaaja tarkensi siirtymätyön parantaneen itsetuntoa, koska aikaisemmin työttömän status oli sitä laskenut. Hyvä itsetunto on pohja hyvinvoinnille, koska silloin ihmiset näkevät itsensä positiivisessa valossa. Suurin syy siirtymätyöhön lähtemiseen oli oman jaksamisen kokeilu, ja suurin osa vastaajista koki siirtymätyön varmistaneen oman jaksamisen. Tämä voidaan nähdä itseluottamuksen kohentumisena. Jäsenillä oli siirtymätyön jälkeen parempi luottamus omiin kykyihin ja pärjäämiseen. Tulevaisuudessa tämä voi näkyä haasteiden vastaanottamisena, mikä osaltaan saattoi jo näkyä siinä, miten jotkut vastaajat motivoituivat työhön tai kouluun siirtymiseen.

Työkokeilut ja muut ammatillisen kuntoutumisen muodot sisältävät siirtymätyön kanssa samankaltaisia piirteitä, mutta tarkoitus on eri. Ammatillisessa kuntoutumisessa tavoitteena on työntekijän palauttaminen työelämään. Siirtymätyössä on tarkoituksena päästä kokeilemaan työssä jaksamista, varsinaisena välittömänä tavoitteena ei välttämättä suoraan ole työelämään siirtyminen. Valitessani siirtymätyöaiheittani minua kiinnosti erityisesti siirtymätyön myönteiset vaikutukset ja se, olisiko siirtymätyötä vastaavaa ohjelmaa mielekästä käyttää mielen-terveyskuntoutumisessa. Työnteolla on kuitenkin todistetusti myönteinen vaikutus kuntoutujan elämään. Tämän tutkimuksen tuloksissa se näkyi piristymisenä, päivärytminä sekä itsetunnon, yleiskunnon ja jaksamisen parantumisena. Aikaisemmin työnteon on myös todettu vähentävän psyykkisten sairauksien oireita, parantavan yleistä toimintakykyä, tarjoavan onnistumisen kokemuksia ja ylläpitävän kuntoutumisen kannalta tärkeitä sosiaalisia suhteita. (Stakes 1998, 9; Hietala 2001, 20; Tiainen & Vuorela 2004, 10.) Yleisesti työnteon uskotaan oleva tärkeä osatekijä hyvinvoinnin ja sosiaalisen integraation kannalta. Lisäksi työnteoko tarjoaa rakennetta päiviin, kohentaa itsetuntoa ja -arvostusta, sekä tarjoaa onnistumisen kokemuksia ja oppimismahdollisuuksia. Myös työelämän kautta saadut sosiaaliset suhteet nähdään kuntoutumisen kannalta erityisen

tärkeänä. (Stakes 1998, 9; Hietala 2001, 20.) Motivaation määritelmän mukaan taas ulkoinen motivaatio, eli tässä tapauksessa raha tai työllistymisen tavoittelu, nähdään kuormittavina asioina. Jos taas motivaationa olisivat itsensä kehittäminen ja muut sisäiset motiivit, työnteko voisi olla energisoivaa. Näiden tietojen pohjalta tuntuisi mielekkäältä hyödyntää työnteon positiivisia vaikutuksia kuntoutumisessa. Tämä tarkoittaisi työntekoa mielenterveyskuntoutumisen takia, ei välttämättä suoraan työhön paluun takia. Olisi mielenkiintoista nähdä Klubitalojen ulkopuolella siirtymätyötä vastaava malli, eli mielenterveyskuntoutujille tarkoitettua työntekoa, jossa töihin palaaminen ei ole ensisijainen tavoite. Työ räätälöitäisiin kuntoutujan tarpeiden ja jaksamisen mukaan ja kuntoutujalle tarjotaisiin henkilökohtaista tukea työnteon aikana. Tavoitteena olisi kuntoutuminen ja elämänlaadun parantaminen. Esimerkiksi tuetussa työllistymisessä on jo tällaisia piirteitä, mutta tuettu työllistyminen ei ole tarkoitettu vain mielenterveyskuntoutujille, ja lopullisena tavoitteena on työllistyminen.

Mielenterveyskuntoutumisen mallien ja menetelmien kehittämisessä aina ongelmana se, että yksilöjen välillä on paljon vaihtelevuuksia. Itse mielenterveysongelmat vaihtelevat uupumuksesta psykooseihin, ja jokaisella ongelmalla on omat piirteensä. Mielenterveyskuntoutajat saattava vaihdella paljonkin jaksamisasteen mukaan, kaikille työnteko ei ole ollenkaan kannattava kuntoutumisen muoto. Tämän takia mielenterveyskuntoutujille voi olla vaikea luoda yleistä ja kaikille sopivaa kuntoutusmuotoa. Se joka toimii toisella, saattaa aiheuttaa toiselle negatiivisia vaikutuksia. Tämän takia mallien suunnittelussa tulisi korostua yksilöllisyyden painottaminen ja yksilön tarpeisiin mukautuminen.

Tutkiessani vuoden 2017 mielenterveysbarometria, minua kiinnosti tietää, kokiivatko siirtymätyöntekijät barometrin mukaisia ennakkoluuloja työpaikalla. Oli huojentavaa tietää, että asia ei ollut näin. Barometri kuitenkin perustuu ihmisten vastauksiin, joten tulosten pitäisi olla todenmukaisia. Olin siis samalla yllättynyt, että yhteyttä ei löytynyt. Asiaan saattaa vaikuttaa se, että siirtymätyö eroaa tavallisesta työnteosta. Ensinnäkin siirtymätyön koko idea on se, että työntekijä on mielenterveyskuntoutuja, niinpä se on työpaikalla odotettua. Tilanne on luultavasti erilainen työympäristöissä, joissa mielenterveysasiat eivät ole esillä. Mielenterveysbarometrissä minulle kuitenkin hyppäsi silmille, että ammattilaiset uskoivat mielenterveysongelmien aiheuttavan negatiivista stigmaa enemmän

kuin itse mielenterveyskuntoutujat. Ammattilaisilla luku oli 69 prosenttia, kuntoutujilla 39 prosenttia. On siis mahdollista, että ammattilaiset joko kohtaavat mielenterveyskuntoutujista eniten niitä, jotka ovat kokeneet negatiivista stigmaa, tai luku perustuu olettamuksiin ammatin pohjalta. Ainakin näyttää siltä, että negatiivista stigmaa koetaan vähemmän kun uskotaan.

### 6.3 Tulosten vertailu aikaisempiin havaintoihin

Siirtymätyötä ovat aikaisemmin tutkineet Saloviita ja Pirttimaan (2004), ja heidän tutkimuksensa teemat ovat hyvin samankaltaisia tämän opinnäytetyön aiheeseen. Siksi tulosten vertailu on mielekästä. Saloviidan ja Pirttimaan tutkimuksessa yleisimmät tavoitteet olivat toimintakyvyn arviointi, raha ja työelämään paluu. Tässä tutkimuksessa yleisimmät tavoitteet olivat koko siirtymätyöjakson jaksaminen, työssä pärjääminen ja työtehtävien suorittaminen kunnialla. Kuitenkin raha, toimintakyvyn arviointi ja työelämään paluu olivat yleisimpiä syitä lähteä siirtymätyöhön, joten ero saattaa johtua puhtaasti kysymyksen asettelusta. Saloviidan ja Pirttimaan tutkimuksessa kuitenkin vain 39 prosenttia koki tavoitteidensa toteutuneen. Tässä tutkimuksessa noin puolet koki tavoitteidensa toteutuneen, loput eivät maininneet asiasta. Kukaan ei tosin sanonut, että tavoitteet eivät olisi toteutuneet. Tutkimustulokset ovat samankaltaisia myös kuntoutumisen tukemisen kannalta. Molemmissa tuloksissa siirtymätyö tuki jossain määrin kuntoutumista niin fyysisesti kuin psyykkisesti, tässä tutkimuksessa se näkyi esimerkiksi jaksamisen parantumisenä ja piristymisenä. Molemmissa tuloksissa ilmeni jonkinlainen työelämään kannustava vaikutus, vaikka suoraa työllistävää vaikutusta ei havaittu. Muita samanlaisia tuloksia olivat siirtymätyön tarjoama itsevarmuus omaan pärjäämiseen ja elämänhallinnassa auttaminen esimerkiksi päivärytmin avulla. Saloviidan ja Pirttimaan tutkimuksessa tuli kuitenkin negatiivisena asiana esiin poissaolot, joita oli vaikea selittää. Tässä tutkimuksessa ongelma ei tullut esiin, oikeastaan muutama jäsen mainitsi positiivisena asiana sen, että siirtymätyö pakotti lähtemään liikkeelle päivinä, jolloin olisi muuten jäänyt sänkyyn. Tässä tutkimuksessa negatiivisia asioita taas olivat vapaa-ajan väheneminen ja sen vaikutus arjen asioihin, sekä työn luonteeseen liittyvät ongelmat.

Hietala-Paalamaa ym. (2009, 56) ja Hänninen (2016c 151-154) erittelivät siirtymätyön kohtaamia haasteita. Haasteiksi mainittiin esimerkiksi paikkojen saamisen vaikeus erityisesti taloudellisen tilanteen takia ja siksi, että työnantaja ei saa siirtymätyöntekijästä mitään tukea. Myös osa-aikaisuus ja se, että siirtymätyö ei saa vaatia aikaisempaa koulutusta, nähtiin vaikeuttavan siirtymätyöpaikkojen saamista. Mielenterveysongelmiin liittyvän stigman uskottiin vaikuttaneen jonkin verran siirtymätyöpaikkojen saamiseen. Tämän tutkimuksen tuloksissa nousi vahvasti esiin siirtymätyöpaikkojen saamisen vaikeudet, tosin taloudellista tilannetta ei suoraan mainittu. Kuitenkin valtakunnallinen huono taloudellinen tilanne luonnollisesti vaikuttaa työpaikkojen määrään, varsinkin sellaisiin, joita siirtymätyössä etsitään. Kilpailu muiden ammatillisen kuntoutumisen muotojen kuten harjoitteluiden ja työkokeilujen kanssa tuli esiin, samoin kuin stigman mahdollinen negatiivinen vaikutus. Osa-aikaisuutta ei kuitenkaan koettu ongelmana. Suurin ongelma oli henkilöstöresurssien vähyys, jota ei mainittu aikaisemmissa aineistoissa.

#### 6.4 Kehittämismahdollisuudet

Ehdottomasti suurin kehittämismahdollisuus opinnäytetyössä liittyy tutkimusmuotoon. Tällaista aihetta kannattaisi tutkia pitkittäis- eikä poikittaistutkimuksena, mutta se ei opinnäytetyön aikataulun takia ollut mahdollista. Nimenomaan prospektiivinen pitkittäistutkimus olisi aiheen kannalta paras. Vastaavissa tutkimuksissa kannattaisi haastatella jäseniä ennen siirtymätyöjakson alkua ja uudestaan siirtymätyöjakson päätyttyä. Näin aihe on myös jäsenille ajankohtainen ja vastaaminen olisi helpompaa. On myös mahdollista, että kaikki eivät välttämättä edes tajua kaikkia siirtymätyön vaikutuksia. Tällaiset esimerkit olisi helpompaa havainnoida pitkittäistutkimuksessa vastauksia vertaamalla. Tässä tutkimuksessa heikkoutena on myös se, että aineisto perustuu pelkästään jäsenten omaan arvioon, erityisesti kun siirtymätyöstä on kulunut jo jonkin aikaa. Lisäksi virallisemmassa tutkimuksessa aineistonkeruu kannattaisi suorittaa kasvotusten tehdyillä haastatteluilla. Verkkokyselyissä ei voi kysyä tarkentavia kysymyksiä, ja ihmisillä on luontainen tapa vastata kysymyksiin eri tavalla. Jotkut vastaavat kysymykseen kyllä/ei- vastauksilla, jotkut vastaavat kysymykseen vain puoliiksi ja niin edelleen. Kysymykset on vaikea muotoilla siten, että kaikki osaavat vastata kysymykseen tarpeeksi kattavasti ja tarkasti. Tämän opinnäytetyön kohdal-



la kuitenkin ympäri Suomea matkustelu haastatteluja tehden ei ollut mahdollista, ja se olisi luultavasti monella Klubitalolla nostanut kynnystä aktivoida jäseniä osallistumaan. Toinen vaihtoehto olisi ollut esimerkiksi puhelinhaastattelut, joilla olisi voinut saada tarkempia vastauksia verkkokyselyyn verrattuna. Tilaajan mielestä oli kuitenkin paras, että lähestyisin Klubitaloja Suvimäen Klubitalon nimen alla verkoston kautta, enkä yksilönä. Kysely oli kuitenkin aikatehokkain aineistonkeruumuoto, joten kyselyllä tavallaan uhrataan vastausten laajuus vastausten määrän puolesta. Loppupeleissä olin tyytyväinen siihen, että sain vastauksia molemmista lähteistä. Lisäksi vastausten samankaltaisuus haastattelun ja kyselyn, sekä aikaisempien tutkimusten välillä kertoo, että tulokset eivät näyttäneet kärsivän vastausmuodosta. Kaikkien vastausten käsittely haastatteluna olisi todennäköisesti tarjonnut yksityiskohtaisempia esimerkkejä. Kyselystä saadut vastaukset ovat silti todenmukaisia, vaikka ne eivät välttämättä ole yhtä yksityiskohtaisia.

Opinnäytetyön aineiston otoksessa on jonkin verran puutteita, joihin kannattaisi kiinnittää huomiota mahdollisissa samankaltaisissa tutkimuksissa. Ensinnäkin otoskoot ovat molemmissa osuuksissa pienehköjä. Itse olin tyytyväinen jäsenten vastausten määrään, mutta virallisemmissa tutkimuksissa otoskoko ei luultavasti olisi riittävä. Lisäksi jäsenten otos painottui selvästi yli 40-vuotiaisiin ja alle 40-vuotiaat olivat aliedustettuna. Aliedustus voi olla selitettävissä sillä, että nuoria on vähemmän siirtymätyössä. Erityisesti työllistymisen kannalta olisin kuitenkin ollut hyvin kiinnostunut tarkastelemaan enemmän nuorten kokemuksia. Monet vanhemmat vastaajat mainitsivat iän syyksi siihen, ettei työllistymisen kiinnostanut tai tapahtunut siirtymätyöjakson jälkeen. Olen kiinnostunut siitä, millainen tilanne olisi nuoremassa otoksessa. Tasainen ikähajonta on myös yleisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta parempi.

Otos ei jakaantunut tasaisesti Klubitalojen tai sukupuolenkaan kohdalla. Kaikki vastaukset tulivat kahdeksasta Klubitalosta, yleistettävyyden puolesta hajonta olisi voinut olla suurempaa. Sukupuolen puolesta 61 prosenttia vastaajista oli miehiä, joten otos ei ollut täysin tasainen sukupuolijakauman kannalta. Tässäkin kohtaa olisi mielenkiintoista tarkastella mikä aiheutti sukupuolijakauman. Onko miehiä ollut enemmän siirtymätyössä vai ovatko miehet olleet suostuvaisempia vastaamaan. Toisaalta koska otos poimittiin täysin sattumanvaraisesti, ei oike-

astaan voida odottaakaan, että otos jakautuisi täysin tasan taustojen kohdalla. Tulevissa tutkimuksissa kannattaisi tarkemmin säädellä otosta, hajottaa vastauksia eri Klubitalojen välille ja asettaa tavoitteet sukupuolien ja ikäryhmien vastauksille tasaisen otoksen saavuttamiseksi. Myös siirtymätyöstä kulunut aika kannattaisi ottaa huomioon. Tässä opinnäytetyössä en asettanut rajoja siirtymätyöstä kuluneelle ajalle tai muillekaan taustatekijöille, koska en halunnut rajoittaa saamieni vastauksien määrää. Halusin vai mahdollisimman paljon vastauksia, koska en alun perinkään uskonut saavani niitä kovin paljon.

Suurin pettymykseni aineistonkeruussa oli Klubitalojen vastausten vähyys. Kyselyyn vastasi 12 Klubitaloa, joka on alle puolet Suomen Klubitaloista. Vastauksia kerättiin verkkokyselyn avulla, joka lähetettiin Suvimäen Klubitalon kautta Klubitaloverkostolle. Lähestyin siis vastaajia Klubitalon kautta eikä yksilönä, koska tilaajan mielestä tämä olisi kannattavinta. Alkuperäisen sähköpostin jälkeen verkostolle lähetettiin viikoittain muistutuksia. Viimeisessä muistutuksessa painotettiin toiveita Klubitalojen vastauksille. Kuitenkin vastauksia tuli suhteellisen vähän. Kadon taustalla saattaa olla kiire tai kiinnostuksen puute. Otoskoon pienuuden takia tutkimuksen näkökulmasta Klubitalojen aineistosta on vaikea tehdä johtopäätöksiä. Kuitenkin ainakin tilaaja sai jonkinlaisen katsauksen muiden Klubitalojen siirtymätyöohjelmiin ja esimerkkejä muiden Klubitalojen siirtymätyöpaikoista. Lisäksi koin saavani paljon vastauksien vähyydestä huolimatta paljon esimerkkejä siirtymätyön haasteista, jotka olivat suurilta osin samankaltaisia Klubitalojen välillä.

Jos tekisin opinnäytetyön uudestaan, muokkaisin kysymyksiäni hieman. Ensinnäkin pienentäisin aikaväliä Klubitalojen arviointiin siirtymätyön ja jäsenten kiinnostuksen lisääntymisestä viimeisen viiden vuoden aikana. Kuten tuloksissa huomattiin, monella Klubitaloilla koko siirtymätyöohjelma näytti alkaneen viiden vuoden sisällä, mikä luonnollisesti tarkoitti siirtymätyön lisääntymistä. Lisäksi voi olla hyvin vaikea arvioida millaista jäsenten kiinnostus oli viisi vuotta sitten. Alun perin valitsin viisi vuotta, koska toivoin kuvauksia pitkäaikaisemmista muutoksista, mutta jälkikäteen ajateltuna kaksi tai kolme vuotta olisi ollut riittävä, ja tarjonut yhtä arvokasta tietoa. Jäsenten osuuden kyselyssä muokkaisin kysymyksiä hieman tarkemmiksi. Erityisesti painottaisin vaikutuksia koskevista kysymyksistä

sä sitä, olivatko vaikutukset pysyviä, vai vaikuttivatko ne vain siirtymätyöjakson aikana.

## 6.5 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Aikaisemmin mainitsin, miten Tuulio-Henrikssonin (2013, 150) mukaan mielen-terveyshäiriöistä kärsivien työskentelymallista kuntoutumismuotona on kertynyt paljon tietoa, mutta malleja ei resurssien vähyyden vuoksi ole otettu käyttöön. Minusta kuitenkin tuntui hyvin vaikealta löytää tietoa erityisesti mielenterveys-kuntoutujille tarkoitettuihin työllistymismalleihin. Eri ammatillisen kuntoutumisen muodoista löytyi tietoa, mutta vähän tutkimuksia niiden vaikuttavuudesta, ja vie-lä vähemmän malleista, jotka on suunnattu pelkästään mielenterveyskuntoutujil-le. Koska tämän tutkimuksen tulokset ovat hyvin samankaltaisia aikaisemman siirtymätyötä koskevan tutkimuksen kanssa, laaja-alainen selvitys siirtymätyön vaikutuksista ei välttämättä ole mielekästä. Mielenkiintoista olisi kuitenkin ver-tailla siirtymätyötä ja sen vaikutuksia muihin ammatillisen kuntoutumisen muo-toihin. Tutkimuskohteina voisi erityisesti olla se, onko työn räätälöimisellä erityi-sesti mielenterveyskuntoutujille merkitystä, vai ovatko muut ammatillisen kun-toutumisen muodot yhtä tehokkaita. Lisäsi voitaisiin tutkia eroavatko siirtymä-työn ja ammatillisen kuntoutumisen vaikutukset. Esimerkiksi onko ammatillisella kuntoutumisella enemmän työllistävä vaikutus, koska se on selkeästi tavoittee-na, ja onko siirtymätyö parempi yleisessä kuntoutuksessa. Tällaisissa tutkimuk-sissa olisi kuitenkin kiinnitettävä tarkkaa huomiota otokseen. Koska siirtymä-työntekijät ovat yleensä Klubitalojen aktiivisia jäseniä, Klubitalotaustalla saattaa olla jo joitain positiivisia vaikutuksia, jota ei muilla mielenterveyskuntoutujilla ole. Lisäksi koska kaikki tähän tutkimukseen vastanneista olivat Klubitalojen jäseniä, ei tuloksia voi yleistää Klubitalojen ulkopuolelle muihin mielenterveyskuntoutu-jiin. Lisätutkimuksena olisi myös mielenkiintoista tehdä kattava selvitys siitä mi-ten millä tavalla työnteoa käytetään mielenterveyskuntoutumisessa Suomessa, koska tällainen tieto ei ollut helposti löydettävissä. Tämän tutkimuksen tulosten sekä aikaisemmin kerätyn tiedon pohjalta on selvää, että työnteolla on positiivi-nen vaikutus mielenterveyskuntoutumisessa, joten asiaa on mielekästä tutkia ja kehittää tulevaisuudessa.

Jatkotutkimusmahdollisuutena on myös nuorten mielenterveyskuntoutujien näkökulma. Tässä tutkimuksessa vastaajien keski-ikä oli hyvin korkea, vain yksi vastaajista oli alle 30-vuotias. Nuoria ei yksinkertaisesti tunnu olevan paljon siirtymätyössä. Lieneekö syynä mielenkiinnon puute, tai se, ettei nuorille ole paikkoja tarjottu. Onko nuorilla työntekoon yhtä paljon intoa, ja onko työnteolla heille samankaltaisia vaikutuksia? Vähentääkö siirtymätyö kuntoutustuella olevien nuorten siirtymistä työkyvyttömyyseläkkeelle? Lisäksi haluaisin selvittää syitä, miksi työmaailman ulkopuolelle on jääty. Onko syynä työkyvyn heikkeneminen vai se, ettei mieleistä alaa ole löytynyt. Tulevaisuudessa haluaisin työskennellä työllistymiseen liittyvien asioiden parissa, erityisesti haluaisin auttaa nuoria löytämään suuntansa ja oman alansa.

Muita aiheeseen liittyviä jatkotutkimusmahdollisuuksia olisi aiheen laajentaminen sisältämään kansainvälisen näkökulman. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin vain Suomen Klubitaloihin, sillä kyseinen kohderyhmä oli helpommin tutkittavissa ja aihe pysyi tarpeeksi suppeana. Kuitenkin esimerkiksi Yhdysvalloissa siirtymätyön on todettu lisäävän avoimille työmarkkinoille siirtymistä ja kohentavan siirtymätyöntekijöiden tulotasoa (Hietala-Paalamaa, ym., 2009, 10). Tämä on ristiriidassa tämän ja aikaisempien tutkimuksen kanssa, joissa työllistävää yhteyttä ei löydetty. Kansainvälinen siirtymätyön tarkastelu voisi tuoda esiin uusia vaikutuksia ja erilaisia näkökulmia siirtymätyön kannattavuuteen. Siirtymätyöstä on esimerkiksi Yhdysvalloissa tehty tutkimuksia ja luotu raportteja, mutta kyseiset materiaalit olivat joko maksullisia tai vaativat kirjoittajan hyväksyntää. Näistä syistä en tähän opinnäytetyöhön liittyen pystynyt tarkastelemaan asiaa tarkemmin, mutta haluaisin paneutua aiheeseen tulevaisuudessa tarkemmin.

## 6.6 Tulosten validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimusten tulosten luotettavuutta kuvaa validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa sitä, miten hyvin tutkimuksen menetelmät mittaavat sitä ilmiötä, mitä niiden oli tarkoitus mitata. Hyvä validiteetti tarkoittaa sitä, että kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat. Tuloksissa validiteetti näkyy tulosten ja päätelmien pätevyyttenä, mielekkyytenä ja käyttökelpoisuutena. (Hiltunen 2009; Hirsjärvi 2014, 231.) Tässä tutkimuksessa validiteetti ja reliabiliteetti ovat hyviä pienestä otos-

koosta huolimatta. Validiteetti näkyy kysymysten muotoilussa, sillä ne koskivat juuri niitä aiheita, joita oli tarkoitus. Vastausten perusteella pystyin hyvin vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Myös itse tutkimusmenetelmät olivat aikaresursien puitteissa oikein valittu. Vaikka jäsenten haastattelut olisivat olleet parempi tiedonkeruumenetelmä verkkokyselyn sijaan, verkkokysely ei silti ollut epäluotettava tiedonkeruumenetelmä. Kyselyn tarkoituksena oli alunperinkin tukea haastatteluista kerättyä tietoa, eikä toimia pääasiallisena tiedonkeruumenetelminä. Kyselyn ja haastattelun vastausten samanlinjaisuus kuvaavat molempien tulosten luotettavuutta.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, miten luotettavasti tutkimusmenetelmät mittaavat haluttua asiaa. Reliabiliteetilla varmistetaan, että tulokset ovat toistettavissa, eivätkä johdu sattumasta. Reliabiliteetista kertoo se, että toisistaan itsenäiset arvioijat päätyvät samaan tulokseen. (Hiltunen 2009; Hirsjärvi 2014, 231.) Reliabiliteetti näkyy tutkimustulosten samankaltaisuutena aikaisempien havaintojen kanssa, ainakin jäsenten osuudessa. Klubitalojen siirtymätyötilanteen tuloksia on vaikea vertailla, koska vastaavaa aikaisempaa tilastoa ei ollut saatavilla. Juuri aikaisemman tiedon puutteen takia tilaaja toivoi tietojen tilastointia. Ei ole kuitenkaan syytä epäillä Klubitalojen vastausten luotettavuutta, sillä kysymykset olivat aseteltu koskemaan juuri oikeita asioita.

Tutkimuksissa tuloksia tarkastellessa on usein mielekästä esittää kysymys vastausten yleistettävyydestä. Samankaltaisuus aikaisempien tutkimustulosten kanssa kertoo, että tulokset ovat luotettavia, mutta tulosten yleistäminen ei välttämättä ole mielekästä. Yleistettävyydellä tarkoitan tutkimustulosten soveltamista muihin vastaaviin kohderyhmiin, tässä tapauksissa muihin Klubitaloihin. Vaikka jäsenten kesken vastaukset olivat samankaltaisia, en uskalla sanoa, että tilanne on samanlainen jokaisessa Suomen Klubitalossa. On kuitenkin turvallis- ta sanoa, että tulosten päälinjat pitävät paikkaansa, koska ne ovat samankaltaisia aikaisempien tutkimusten kanssa. Kuitenkin opinnäytetyön tulokset tarjoavat ajankohtaisen katsauksen siirtymätyöhön ja sen kokemuksiin tällä hetkellä. Ylivoimaisesti positiiviset kokemukset ja ajatukset kertovat, että siirtymätyö on edelleen vaivan arvosta ja jäsenet hyötyvät siitä.

## 7 LOPUKSI

Tiivistettynä siirtymätyö on hyvin kuntoutusta tukeva asia. Se parantaa kuntoutujan itsetuntoa, piristää ja tarjoaa mielekästä tekemistä. Lisäksi siirtymätyö tarjoaa päivärytmiä ja helpotusta raha-asioihin. Kuntoutujalla on paikka jonne haluaa mennä, mutta jonne on myös pakko mennä silloin, kun ei välttämättä jaksaisi. Monet saavat vähintään motivaatiota itsensä kehittämiseen työssä tai koulussa. Jäsenien kannalta siirtymätyö on äärimmäisen positiivinen asia, ja monet haluaisivat siirtymätyöhön uudestaan. Siirtymätyön haasteina ovat kuitenkin Klubitalojen ohjaajaresurssien vähyys ja uusien työpaikkojen saannin vaikeudet. Siirtymätyö ei ole työnantajalle yhtä kannattavaa kuin ne ammatillisen muodot, joista ei makseta palkkaa tai joista työnantaja saa avustusta.

### 7.1 Opinnäytetyön arviointia

Opinnäytetyöaihe on ajankohtainen, sillä mielenterveysongelmat ja niiden aiheuttama työkyvyttömyys on edelleen yleinen ongelma Suomessa. Ongelma aiheuttaa yhteiskunnalle myös paljon kuluja, minkä takia mielenterveyskuntoutujia pyritään aktiivisesti saamaan takaisin työelämään. Tämän tutkimuksen ja aikaisempien havaintojen pohjalta työn ottaminen osaksi mielenterveyskuntoutumista olisi mielekästä. Jos kuntoutuksessa keskitytään työnteon positiivisiin puoliin, työkyky todennäköisesti kohenee sen mukana. Työnteon on kuitenkin oltava tarpeeksi yksilöllistä ja tuettua, jotta se vastaa jokaisen mielenterveyskuntoutujan tarpeita. Vaikka laaja-alainen mielenterveyskuntoutujien työllistymismalli on epätodennäköistä, koska sen luominen vaatisi paljon resursseja, ovat siirtymätyö ja sitä vastaavat ohjelmat todiste sen hyödyllisyydestä.

Opinnäytetyön antina on tilaajalle ajankohtainen selvitys siirtymätyöstä ainakin osassa Suomen Klubitaloista. Ainakin siirtymätyötilastolle on nyt luotu pohja, johon on helppo lisätä puuttuvat tiedot, jos ne jostain saadaan. Lisäksi opinnäytetyö on hyödyksi siirtymätyön kehittämistyössä. Samalla opinnäytetyö on osoitus siirtymätyön kannattavuudesta ainakin jäsenten näkökulmasta. Vaikka tutkimustulokset eivät tarjonneet kauheasti uutta tietoa vanhoihin tutkimuksiin verrattuna, ainakin opinnäytetyö varmisti, että tulokset ovat yhtä paikkansapitäviä. Tilaajalle palautan opinnäytetyön lisäksi siirtymätyötä koskevat tilasto ja erittely

verkkokyselyyn vastanneiden jäsenten siirtymätyöpaikoista ja siirtymätyöjakson kestoista nimettömänä. Lisäksi tilaaja pyysi minua esittelemään opinnäytetyöni Klubitaloverkoston kevätseminaarissa toukokuun lopussa, joten myös muilla Klubitaloilla tuntuu olevan mielenkiintoa aiheeseen.

Opinnäytetyön prosessi sujui todella hyvin. Aloitin suunnittelun joulukuun lopulla, tammikuussa tein haastattelu- ja kyselykysymykset, loin verkkokyselyt ja aloitin teoriapohjan kokoamisen. Helmikuun ajan suoritin haastattelut ja samalla verkkokyselyt olivat aktiivisia. Maaliskuussa aloitin vastausten purkamisen ja analysoinnin. Yleisesti opinnäytetyön tekemiseen oli juuri sopivasti aikaa, koskaan ei tuntunut, että olisi liian kiire. Yhteistyö tilaajan kanssa sujui hyvin. Ihmiset olivat tuttuja jo harjoittelusta, joten suhde tilaajaan oli jo valmiiksi luotu. Tilaaja vastasi tarpeisiini hyvin ja tarjosi käyttööni tarvitsemani työkalut esimerkiksi haastattelujen suorittamiseen. Kokonaisuudessaan olen hyvin tyytyväinen koko prosessiin, ja toivon että tilaaja on työhöni tyytyväinen.

## LÄHTEET

- Diagnoosivapaa-alue –kampanja. Tietoa ennakkoluuloista ja häpeäleistä. Mielenterveyden häiriöihin liittyvä leimautuminen. <https://drive.google.com/file/d/0B8NU2yifuunCTUczVINRQXo2RFU/view> Viitattu 16.3.2018
- Eronen, Suvi & Pesonen, Reetu. 2016. Ennakkoluulot ja häpeäleima. Tiedotelehtinen mielenterveyden häiriöihin liittyvästä leimautumisesta. Lahden ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 20.01.2018 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117066/Eronen\\_Suvi.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117066/Eronen_Suvi.pdf?sequence=2)
- Heikkinen-Peltonen, Riitta & Innamaa, Marja & Virta, Marjut. 2008. Mieli ja terveys. Helsinki. Edita.
- Helliwell, John F. & Layard, Richard & Sachs, Jeffrey D. 2018. World Happiness Report . [https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR\\_web.pdf](https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR_web.pdf) Viitattu 02.04.2018
- Hevonoja, Jaana 2017. Masennus ajaa kansaa yhä runsain mitoin työkyvyttömyyseläkkeille. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-9525236> Viitattu 05.04.2018
- Hietala, Outi. 2001. Puurtamisesta innostavaan yhdessä tekemiseen. Kuntouttavan työtoiminnan taustafilosofiaa. Teoksessa Mauro, Seija (toim.) Kahvista kaikkia alkoi. Työtoimintaa mielenterveysyhdistyksissä. Vantaa. Mielenterveyden keskusliitto ry. 20-31.
- Hietala-Paalamäki, Outi & Hujanen, Timo & Härkäpää, Kristiina & Reuter, Anni. 2009. Mielenterveyskuntoutujien klubitalot. Yhteisön tukea ja yksilöllistä kuntoutumista. Raha-automaattiyhdistys
- Hiltunen, Leena. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Graduryhmä 18.02.2009. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 06.04.2018
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2014 Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä Oy. Porvoo
- Hänninen, Esko. 2016a. 1.4 Klubitalotoimintaa ohjaavat arvot ja periaatteet. Teoksessa Hänninen, Esko (toim.) Mieleni minun tekevi. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Suomen Klubitalot ry. 35-38.
- Hänninen, Esko. 2016b. 2.1 Kansainväliset mielenterveyspolitiikan suositukset. Teoksessa Hänninen, Esko (toim.) Mieleni minun tekevi. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Suomen Klubitalot ry. 75-87.
- Hänninen, Esko. 2016c. 3 Klubitalotoiminta kuntoutujajäsenten yhteiskunnallisen osallisuuden edistäjänä. Teoksessa Hänninen, Esko (toim.) Mieleni minun tekevi. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Suomen Klubitalot ry. 133-188.
- Hänninen, Esko. 2016d. 3.7 Klubitalojen hallinto, johtaminen ja rahoitus. Teoksessa Hänninen, Esko (toim.) Mieleni minun tekevi. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Suomen Klubitalot ry. 183-186.
- Jäppinen, Tiina. 2016. 6.2 Klubitalotoiminnasta hyötyvät sekä kuntoutuja että yhteiskunta. Teoksessa Hänninen, Esko (toim.) Mieleni minun tekevi. Mielen-



- terveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Suomen Klubitalot ry. 243-248.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki. Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kansaneläkelaitos. Ammatillinen kuntoutus. Viitattu 31.01.2018.  
<http://www.kela.fi/amatillinen-kuntoutus>
- Kansaneläkelaki 11.5.2007/568. Viitattu 21.3.2018.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070568>
- Keltikangas-Järvinen, Liisa. 2017. Hyvä itsetunto. WSOY. Viitattu 01.05.2018.  
[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=3lYvDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=itsetunto&ots=s6JQSHaatl&sig=AViLNlk-JuPvDuHx7fpzWBcoa1g&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=3lYvDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=itsetunto&ots=s6JQSHaatl&sig=AViLNlk-JuPvDuHx7fpzWBcoa1g&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Kuntoutusportti. Ammatillinen kuntoutuminen. Viitattu 31.01.2018.  
<https://kuntoutusportti.fi/kuntoutujalle/kuntoutuksen-jaottelut/amatillinen-kuntoutus/>
- Lahti, Johanna. 2014. Motivaatio osana myyntityön henkilöjohtamista. Metropolia ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 30.04.2018.  
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82639/Motivaatio%20osana%20myyntityon%20henkilojohtamista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laine, Vesa & Vilkkio-Riihelä, Anneli. 2006. Mielen Maailma 4. Tunteet, motiivit ja taitava ajattelu. WSOY. Helsinki.
- Laukkala Tanja & Tuisku, Katinka & Fransman, Heidi & Vorma, Helena. 2015. Työikäisten mielenterveyskuntoutus. Suomen lääkärilehti 21/2015. Viitattu 03.02.2018.  
<http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaanhoitopalvelut/psykiatria/Documents/Ty%C3%B6ik%C3%A4isten%20mielenterveyskuntoutus%20SLL212015-1508.pdf>
- Lönnqvist, Jouko & Lehtonen, Johannes. 2017. Psykiatria ja mielenterveys. Teoksessa Lönnqvist, Jouko & Henriksson, Markus & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim.) Psykiatria. Helsinki. Duodecim. 18-42.
- Marjamäki, Mirja & Laakso, Katia & Pitkänen, Jaakko. Klubitalon sertifiointi. Teoksessa Pöyhönen, Eveliina (toim.) Mielenterveyskuntoutujien Klubitalo. Yhdessä kohti työelämää. Helsinki. Stakes. 139—142.
- Martela, Frank 2018. Tekeekö onnen kätkeminen suomalaisista maailman onnellisimpia? Helsingin sanomat. <https://www.hs.fi/elama/art-2000005611235.html> Viitattu 02.04.2018
- Martela, Frank & Jarenko, Karoliina. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.
- Mauro, Seija. 2001. Työstäkö voimavaroja. Teoksessa Mauro, Seija (toim.) Kahvista kaikkia alkoi. Työtoimintaa mielenterveysyhdistyksissä. Vantaa. Mielenterveyden keskusliitto ry. 39-45.
- Rantanen, Liina. 2016. 1.7 Klubitalon jäsenyys, henkilösuhteet ja talon toiminta. Teoksessa Hänninen, Esko (toim.) Mieleni minun tekevi. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Suomen Klubitalot ry. 51-57.

- Saloviita, Timo & Lehtinen, Ulla & Pirttimaa, Raija. 1997. Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä.
- Saloviita, Timo & Pirttimaa, Raija. 2004. Klubitalojen siirtymätyö ja sen vaikutukset. Helsinki. Raha-automaattiyhdistys. Viitattu 30.12.2017.  
[https://kampanjat.ray.fi/legacy/files/emmi\\_mediabank/Klubitalojen\\_siirtymatyo\\_ja\\_sen\\_vaikutukset\\_raportti11.pdf](https://kampanjat.ray.fi/legacy/files/emmi_mediabank/Klubitalojen_siirtymatyo_ja_sen_vaikutukset_raportti11.pdf)
- Sellgren, Laura. 2014. Mielenterveyskuntoutujan paluu työelämään voi olla takkuinen ja nöyryyttävä. Yle Uutiset. Viitattu 21.01.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-7452921>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 09.02.2018.  
<http://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- Stakes. 1998. Työhön, elämään, työelämään. Vammaisten oikeus työhön on toteutettavissa EU-Suomessa. Jyväskylä.
- Suomen Klubitalot ry. 2018. Kampanjat.  
<http://www.suomenklubitalot.fi/kampanjat/> Viitattu 16.03.2018
- Te-palvelut. Kuntouttava työtoiminta – kunta tukee työllistymistäsi. Viitattu 26-04.2018 [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/kuntouttava\\_tyotoiminta/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kuntouttava_tyotoiminta/index.html)
- Te-palvelut. Työhönvalmentajan tuella työhön tai koulutukseen. Viitattu 31.01.2018.  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/tyohonvalmentaja/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyohonvalmentaja/index.html)
- Te-palvelut. Työkokeilulla takaisin työmarkkinoille. Viitattu 31.01.2018.  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/tyokokeilu/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyokokeilu/index.html)
- Te-palvelut. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 31.01.2018.  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot\\_ja\\_saannokset/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html)
- Tela ry.v 2018. Työkyvyttömyyseläkkeet. Viitattu 25.04.2018  
<https://www.tela.fi/tyokyvyttomyyselakkeet>
- Tianen, Raija & Vuorela, Mika. 2004. Mielenterveyskuntoutujien ammatillinen kuntoutus. Teoksessa Veijalainen, Satu & Vuorela, Mika (toim.) Opintie työelämään. Näkökulmia mielenterveyskuntoutujien ammatilliseen kuntoutukseen. Mielenterveyden keskusliitto ry. 10-34.
- Tilastokeskus 2015. Itsemurhien määrä väheni edelleen vuonna 2015.  
[https://www.stat.fi/til/ksyyt/2015/ksyyt\\_2015\\_2016-12-30\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/ksyyt/2015/ksyyt_2015_2016-12-30_tie_001_fi.html) Viitattu 02.04.2018
- Tuomi, Jouni. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki. Tammi
- Tuulio-Henriksson, Annamari. 2013. Mielenterveyden häiriöiden kuntoutus ja monitahoinen palvelujärjestelmä. Teoksessa Ashorn, Ulla, Autti-Rämö, Ilona, Lehto, Juhani, Rajavaara, Marketta (toim.) Kuntoutus muuttuu – entä kuntoutusjärjestelmä? Tampere. 146-160

- Törnblom, Markku & Hänninen, Esko. 2016. Lukijalle. Teoksessa Hänninen, Esko (toim.) *Mieleni minun tekevi. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa*. Suomen Klubitalot ry. 5-7.
- Valkonen, Jukka & Peltola, Ulla & Härkäpää, Kristiina. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. *Kuntoutussäätiö*
- Vastamäki, Jaana & Kapanen, Heini. 2017. Mielenterveysbarometri 2017. Mielenterveyden keskusliitto. Viitattu 05.01.2018. <http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2017/11/Mielenterveysbarometri-2017-11-20.pdf>
- Vilkko-Riihelä, Anneli & Laine, Vesa. 2009. *Mielen Maailma 5. Persoonallisuus ja mielenterveys*. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Vilkkumaa, Ilpo. 2012. Mielenterveyskuntoutus etsii paikkaansa. Teoksessa Vuorikuru, Ilkka (toim.) *Mielenterveyskuntoutus ja työhön paluu*. Kalevi Sorsa –säätiö. 29-48. Viitattu 31.01.2018 [http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/sites/807/2012/10/2012-3-Mielenterveys\\_web.pdf](http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/sites/807/2012/10/2012-3-Mielenterveys_web.pdf)
- Vuorela, Mika. 2001. Mielenterveyskuntoutujien työtoiminnan käytäntöä ja käsitteitä. Teoksessa Mauro, Seija (toim.) *Kahvista kaikkia alkoi. Työtoimintaa mielenterveysyhdistyksissä*. Vantaa. Mielenterveyden keskusliitto ry. 8-19.
- Vuorela, Mika. 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Vuorikuru, Ilkka. 2012. Miten työhönpaluuta voidaan jouduttaa? Teoksessa Vuorikuru, Ilkka (toim.) *Mielenterveyskuntoutus ja työhön paluu*. Kalevi Sorsa –säätiö. 49-66. Viitattu 20.01.2018 [http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/sites/807/2012/10/2012-3-Mielenterveys\\_web.pdf](http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/sites/807/2012/10/2012-3-Mielenterveys_web.pdf)

## LIITTEET

### Liite 1: Haastattelukysymykset

1. Perustiedot (sukupuoli, ikä)
2. Missä olit siirtymätyössä ja milloin, kesto?
3. Miksi lähdit siirtymätöihin?
4. Asetitko tavoitteita siirtymätyöhön, jos kyllä niin mitä?
5. Miten tavoitteesi toteutuivat?
6. Mikä siirtymätyökokemuksessasi oli hyvää, mikä huonoa siirtymätyöjakson aikana?
7. Koitko siirtymätyöllä olleen pysyviä vaikutuksia elämänlaatuusi?
8. Oliko siirtymätyöllä pysyviä vaikutuksia jaksamiseesi?
9. Siirrytkö siirtymätyöjakson jälkeen työhön tai kouluun, tai saitko motivaatiota siihen?
10. Koitko siirtymätyöllä olleen muita pysyviä vaikutuksia?
11. Koitko, että sinua kohdeltiin siirtymätyöpaikalla eri tavalla mielenterveys-taustan takia?
12. Mitä muuta haluaisit kertoa siirtymätyökokemuksestasi?

Liite 2: Klubitalolle suunnatun kyselyn kysymykset

1. Edustamasi Klubitalo
2. Kuinka monta siirtymätyöpaikkaa Klubitalollasi on tällä hetkellä? ( Jos Klubitalollasi ei ole siirtymätyöohjelmaa, kirjoita 0 ja siirry kysymykseen 9).
3. Kuinka monta siirtymätyöjaksoa Klubitalollasi suoritettiin vuoden 2017 aikana?
4. Minkälaisia siirtymätyöpaikkoja Klubitalollasi on tällä hetkellä? (Kuka on työnantaja, millaisia työtehtäviä, viikkotuntimäärä, tuntipalkka, mistä asti paikka on ollut)?
5. Mikä seuraavista väittämistä on mielestäsi todennukaisin koskien siirtymätyön määrää viimeisen 5 vuoden aikana?
  - a. Siirtymätyöpaikkojen määrä on lisääntynyt
  - b. Siirtymätyöpaikkojen määrä on pysynyt samana
  - c. Siirtymätyöpaikkojen määrä on vähentynyt
6. Mikä seuraavista väittämistä on mielestäsi todennukaisin koskien jäsenten kiinnostusta siirtymätyötä kohtaan viimeisen 5 vuoden aikana?
  - a. Jäsenten kiinnostus on lisääntynyt
  - b. Jäsenten kiinnostus on pysynyt samana
  - c. Jäsenten kiinnostus on vähentynyt
7. Kuinka tärkeä osa Klubitalonne toimintaa siirtymätyö on?
  - a. Erittäin tärkeä
  - b. Melko tärkeä
  - c. Ei kovin tärkeä
  - d. Ei ollenkaan tärkeä
  - e. En osaa sanoa
8. Millaisia haasteita siirtymätyöhön liittyy tällä hetkellä?
9. Jos Klubitalollasi ei ole siirtymätyöohjelmaa, onko siihen erityisiä syitä?
10. Onko sinulla lisättävää Klubitalosi siirtymätyöohjelmasta?

### Liite 3: Jäsenille suunnatun kyselyn kysymykset

1. Edustamasi Klubitalo
2. Ikä ja sukupuoli
3. Siirtymätyöjakson vuosi, kesto ja paikka (jos olet osallistunut useampaan siirtymätyöjaksoon, mainitse ne kaikki)
4. Minkä takia halusit lähteä siirtymätyöhön?
5. Millaisia tavoitteita asetit siirtymätyöjaksollesi ja toteutuivatko kyseiset tavoitteet?
6. Auttoiko siirtymätyö sinua saamaan työ- tai opiskelupaikan? Jos ei, saiko motivaatiota tavoittelemaan työ- tai opiskelupaikkaa?
7. Koitko siirtymätyöllä olleen sinulle myönteisiä vaikutuksia? (esimerkiksi elämänlaatuun, jaksamiseen yms.)
8. Millaisia negatiivisia kokemuksia siirtymätyössä oli?
9. Koitko, että sinua kohdeltiin siirtymätyössä eri tavoin kuin muita työntekijöitä mielenterveystaustan takia?
10. Mitä muuta haluaisit kertoa siirtymätyökokemuksestasi?