

Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Eveliina Karjalainen, Heidi Tuomola, Susanna Virtanen

# Tuella työelämään

Työympäristön vaikutus työstä suoriutumiseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti AMK

Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

4.11.2020

Tekijät Otsikko	Eveliina Karjalainen, Heidi Tuomola, Susanna Virtanen  Tuella työelämään: Työympäristön vaikutus työstä suoriutumiseen.
Sivumäärä Aika	49 sivua + 3 liitettä Marraskuu 2020
Tutkinto	Toimintaterapeutti AMK
Tutkinto-ohjelma	Toimintaterapian tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Janett Halonen, Lehtori Mira Lönnqvist
<p>Osatyökykyisten työllistyminen on ajankohtainen aihe, johon liittyviä ratkaisuja on pohdittu monipuolisesti eri hallituskausilla. Siitä huolimatta osatyökykyisiä on edelleen paljon työelämän ulkopuolella. Usein syynä tähän on todettu olevan riittävän tuen vähäisyys ja tiedon puute. Vähemmälle huomiolle on kuitenkin jäänyt, mitkä tekijät työympäristössä vaikuttavat osatyökykyisen onnistuneeseen työkokemukseen.</p> <p>Tämä opinnäytetyö tarkastelee työympäristön fyysisiä, sosiaalisia ja toiminnallisia ulottuvuuksia ja niiden vaikutusta osatyökykyisen mielenterveyskuntoutujan keikkatyöstä suoriutumiseen. Työympäristö koetaan usein eri tavoin ja sen vuoksi opinnäytetyössä kerättiin kokemustietoa haastattelemalla yhteen Puuttuva pala -hankkeen keikkatyöprosessiin osallistuneita henkilöitä. Puuttuva pala -hankkeessa Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Etelä-Suomen Klubitallot ESKOT ry kehittävät yhteistyössä osatyökykyisille ja muille heikommassa työmarkkina-asemassa oleville Tuetun keikkatyön mallin. Tiedon keräämiseen opinnäytetyössä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jonka avulla kerättiin tietoa keikkatyöntekijän, keikkatyön tarjoajan, keikkatyön järjestäjän ja keikkatyössä mukana olevan työvalmentajan näkemyksistä.</p> <p>Haastateltujen kautta saatua aineistoa analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysi menetelmää apuna käyttäen. Strategisena valintana opinnäytetyössä on käytetty tuotoksen luonteen takia tapaustutkimuksellista otetta. Opinnäytetyön tuotos on tapauskuvaus yhden toteutuneen keikkatyöprosessin ympäristötekijöistä ja niiden vaikutuksesta työstä suoriutumiseen.</p> <p>Opinnäytetyön teoriapohjana on käytetty Gary Kielhofnerin inhimillisen toiminnan mallia, sillä se tarkastelee ihmistä ja ihmisen toimintaa, mutta myös niihin vaikuttavia ympäristötekijöitä. Mallia on käytetty apuna luomaan käsitteitä opinnäytetyölle, sekä tukemaan ymmärrystä ympäristön ja toiminnan vuorovaikutuksesta. Malli ohjasi näyttöön pohjautuen opinnäytetyön prosessia ja haastattelukysymysten teemojen luomista.</p> <p>Tämä opinnäytetyö vahvistaa käsitystä siitä, että toimintaterapia on tärkeä osa ammatillista kuntoutusta. Toimintaterapian avulla voidaan monipuolisesti tarkastella työympäristöä ja sen vaikutusta työntekijään. Johtopäätöksenä todetaan, että ympäristötekijöillä on merkittävästi vaikutusta keikkatyöstä suoriutumiseen. Tapauskuvaus osoittaa, että tarjolla oleva tuki vaikuttaa positiivisesti työstä suoriutumiseen. Tapauskuvauksessa esitellään myös kehitysehdoituksia, jotka nousevat tärkeäksi osaksi opinnäytetyötä, Puuttuva pala -hankkeen tuetun työllistymisen jatkokehitystä ajatellen. Opinnäytetyön kautta kerätty tieto luovutetaan Puuttuva pala -hankkeen käyttöön.</p>	
Avainsanat	osatyökyky, mielenterveyskuntoutuja, työllistyminen, toimintaterapia, inhimillisen toiminnan malli, työympäristö, työllistymisen tukeminen.

Authors Title	Eveliina Karjalainen, Heidi Tuomola, Susanna Virtanen With support for working life: The effect of the work environment on work performance.
Number of Pages Date	49 pages + 3 appendices November 2020
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Occupational Therapy
Specialisation option	Occupational Therapy
Instructors	Janett Halonen, Senior lecture Mira Lönnqvist, Senior lecture
<p>The aim of this multifaceted thesis was to raise awareness of the factors in single successful temporary work process that affected the performance of a mental health rehabilitator with partial work capacity. The thesis collected information on the impact of physical, social and occupational environmental factors on performance. Partners in the thesis were the Missing Piece project (Puuttuva pala) in which Metropolia UAS and Southern Finland Clubhouses Association (ESKOT) together develop a model of supported temporary work.</p> <p>Background theory was based on Gary Kielhofner's Model of Human Occupation, which studies people and human occupation, but also the environmental factors that affect them. The model guided the thesis process and the creation of the themes of the interview questions. The model gave support to the underlying concepts and theory.</p> <p>The data of the views of the people involved in temporary work process was collected using a semi-structured thematic interview. The material obtained through the interviews was analyzed using a theory-controlled content analysis method. Due to the nature of the output, case research excerpt was used as a strategic choice in the thesis.</p> <p>The output of the thesis was a case description of the environmental factors in temporary work process and their impact on work performance. It showed that offering support to both parties, employee and employer, has a positive impact. The case description presented development proposals that became key in the thesis in order to further develop the supported employment model in the project.</p> <p>In conclusion, environmental factors had a significant impact on work performance. In the future, the factors affecting employment of people with partial work capacity could be examined from other perspectives. Further development could focus on highlighting the experiences of partially disabled temporary worker. The information collected through the thesis will be made available to the Missing Piece project.</p>	
Keywords	mental health rehabilitation, employment, occupational therapy, model of human occupation, environment, supporting employment.

## Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Keskeiset käsitteet</b>	<b>5</b>
2.1	Työ ja keikkatyö	5
2.2	Oikeus tehdä työtä	6
2.3	Työkyky ja osatyökykyisyys	7
2.4	Osatyökykyinen työelämässä	9
2.5	Mielenterveys	10
2.6	Mielenterveyden vaikutus työelämään	11
<b>3</b>	<b>Toimintaterapia työn edistämässä</b>	<b>12</b>
3.1	Inhimillisen toiminnan malli	13
3.2	Toiminnallisuuden, toiminnan tasapainon, toiminnallisen identiteetin ja roolien merkitys toimintaterapiassa	14
3.3	Toimintaterapeutti toimintakyvyn ja työn arvioinnissa	18
3.4	Ympäristötekijät	20
<b>4</b>	<b>Menetelmälliset lähtökohdat</b>	<b>24</b>
4.1	Lähestymistavat ja tapauskuvaus	24
4.2	Puolistrukturoitu teemahaastattelu ja aineiston kerääminen	25
4.3	Aineiston analysointi	27
<b>5</b>	<b>Tapauskuvaus</b>	<b>30</b>
5.1	Fyysinen ympäristö	30
5.2	Sosiaalinen ympäristö	32
5.3	Toiminnallinen ympäristö	34
5.4	Yhteenvetoa ja kehitysideoita	36
<b>6</b>	<b>Pohdinta ja johtopäätökset</b>	<b>40</b>
7.1	Tulosten tarkastelu	42
7.2	Eettisyys opinnäytetyössä	44
7.3	Päätelmät ja suositukset	45
	<b>Lähteet</b>	<b>47</b>
	Liitteet	
	Liite 1. Teemahaastattelurunko	

Liite 2. Tiedote opinnäytetyöstä

Liite 3. Tutkittavan suostumus

## 1 Johdanto

Osatyökykyisten työllistymistä on tarkasteltu viime vuosina eri näkökulmista. Vähemmälle huomiolle on jäänyt, miten työympäristö vaikuttaa työn tekoon ja mitkä tekijät ovat johtaneet onnistuneeseen työllistymisprosessiin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoa työpaikan sosiaalisen, fyysisen ja toiminnallisen ympäristön vaikutuksesta osatyökykyisen mielenterveyskuntoutujan työstä suoriutumiseen.

Kun halutaan tarkastella työympäristön vaikutusta ihmisen toimintaan, tarvitaan kokemustietoa juuri siinä ympäristössä toimivilta ihmisiltä. Opinnäytetyössä haastateltiin yhteen Puuttuva pala -hankkeessa toteutuneeseen keikkatyöprosessiin osallistuneita henkilöitä. Puuttuva pala -hanke tarjoaa työnantajille käytännön apua osatyökykyisten työllistämiseen. Hanke on toivonut lisätukea, erityisesti onnistuneen keikkatyökokemuksen kuvaamiseen. Haastatteluilla keräsimme tietoa, työympäristön vaikutuksista työstä suoriutumiseen.

Tarkoituksena opinnäytetyössä on selvittää yhden toteutuneen keikkatyön osalta keikkatyöntekijän, keikkatyön tarjoajan, keikkatyön järjestäjän ja keikkatyössä mukana olevan työvalmentajan näkemyksiä työstä suoriutumiseen vaikuttavista ympäristötekijöistä. Haastatteluiden pohjalta luotiin lyhyt ja tiivis tapauskuvaus. Tapauskuvauksessa kuvataan osatyökykyisen keikkatyöntekijän työstä suoriutumiseen vaikuttavia fyysisiä, sosiaalisia ja toiminnallisia ympäristötekijöitä, yhden toteutuneen keikkatyön osalta.

Osatyökykyisten työllistyminen on ollut viime vuosina ajankohtainen aihe myös hallitusohjelmissa. Pääministeri Sanna Marinin uuden hallitusohjelman yhtenä tavoitteena on lisätä osatyökykyisten työllistymistä työkyky hankkeen avulla (Valtioneuvosto hallitusohjelma 2019). Eduskuntaryhmien yhteisessä kannanotossa (2019) todetaankin, että osatyökykyisissä on edelleen paljon työelämän ulkopuolella olevia, jotka eivät työkyvystään ja -halustaan huolimatta olleet saaneet riittävää tukea työllistymisensä avuksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019). Kuten Puuttuva pala -hankkeessa (n.d.) todetaan, yksilön ja yhteiskunnan kannalta olisi kuitenkin tärkeää saada kaikkien työpanos käyttöön (Puuttuva pala -hanke n.d.).

Tämä opinnäytetyö perustelee toimintaterapian tärkeyttä ammatillisessa kuntoutuksessa ja tuottaa lisätietoa osatyökykyisten työllistymisestä. Osatyökykyisille tie työelämään, eli

OTE, oli yksi pääministeri Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeista, joita toteutettiin vuosina 2015–2018. OTE hankkeessa oli havaittu, että osatyökykyisten työllistymisen esteinä olivatkin useimmiten työnantajan kokemat riskit, luottamuspula, ennakkoluulot ja tiedon puute. (Kaikki mukaan työelämään 2019.) Samoja tuloksia saatiin Satakunnan ammattikorkeakoulun projektissa vuonna 2011. Projekti oli *Mood for work*, jonka ideana oli tehdä erityisryhmien työllistämistä mahdollisimman helppoa. Tavoitteena projektissa oli, että osatyökykyiset nähtäisiin potentiaalisena työvoimana. Projektin tiimoilta tehty haastattelututkimus paljasti, että työnantajat tarvitsevat lisätietoa osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien palkkaamisesta sekä yrityskohtaista apua palkkaamiseen. (Idström & Stenroos & Uimonen 2013: 129–131.)

Opinnäytetyössä tarkastellaan työympäristöä Gary Kielhofnerin inhimillisen toiminnan mallin (Model of human occupation) fyysisen, toiminnallisen ja sosiaalisen jaottelun avulla. Inhimillisen toiminnan malli tarkastelee ihmistä ja toimintaa, mutta myös niihin vaikuttavia ympäristötekijöitä. Malli on näyttöön perustuva toimintaterapian teoria ja sitä on käytetty mielenterveyskuntoutujien kuntoutuksessa. Inhimillisen toiminnan malli perustelee myös työhön osallistumisen ja tekemisen tärkeyttä ihmisen jokapäiväisessä elämässä (Hautala & Hämäläinen & Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2011: 235).

Yhteistyökumppanina tässä opinnäytetyössä oli Puuttuva pala -hanke, jossa Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry ovat kehittäneet osatyökykyisille, pitkäaikaistyöttömille, työmarkkinoiden ulkopuolella oleville ja muille heikommassa työmarkkina-asemassa oleville Tuetun keikkatyön mallin. Tuetun keikkatyön malli on tarkoitettu työnhakijalle, joka tarvitsee työssä tukea ja valmennusta, mutta olisi motivoitunut tekemään palkkatyötä. (Puuttuva pala -hanke n.d..)

## 2 Keskeiset käsitteet

Työn luonne ja työntekijän rooli ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenten aikana suuresti, samoin ovat muuttuneet työssä käytettävät välineet. Välineiden teknistymisen kehitys on ollut nopeaa. Monet työtehtävät ovat automatisoituneet ja työntekijöiden tarve on vähentynyt. Kehitys on johtanut siihen, että työntekijöiltä vaaditaan työalan sisällön tuntemisen lisäksi myös paljon teknisiä taitoja. Työssä vaaditaan työntekijältä aiempaa enemmän sosiaalisia- ja yhteistyötaitoja. Työn vaativuuden lisääntyminen vaikuttaa myös työntekijöiden työkykyyn. (Ross 2007: 11; Toivio & Nordling 2013: 120.)

Seuraavissa luvuissa avataan opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä sekä teoreettisia lähtökohtia. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työ ja siihen liittyvät osatyökykyisyyden ja keikkatyön käsitteet sekä mielenterveys ja sen vaikutus työelämään. Näiden käsitteiden ja teorian kautta on tarkoitus luoda pohjaa tapauskuvauksen tulosten ymmärtämiseksi.

### 2.1 Työ ja keikkatyö

Jokaiselle työ merkitsee erilaisia asioita ja se on usein ihmiselle tulon lähde. Työtä tehdään monessa erilaisessa ympäristössä esimerkiksi toimistossa tai rakennustyömaalla. Työllä on merkitystä yksilön sosiaalisiin suhteisiin ja oman identiteetin rakentamisessa, sillä jokaisella on erikseen rooli töissä ja kotona, joita voidaan kehittää työpaikan ympäristössä. Työssä ihmisellä on mahdollisuus kehittää ja kartuttaa omaa osaamistaan, siellä on myös mahdollisuus päästä näyttämään oman osaamisensa taso ja edetä ammatillisesti. Työhön liitetään onnistumisen kokemista ja mieluisaa toimintaa. Työssä on myös mahdollisuus solmia elinikäisiä ystävyyssuhteita ja työstä saadaan yhteenkuuluvuuden tunnetta niin työnantajan, kuin työyhteisönkin kautta. (Pakka & Rätty 2010: 5.)

Ihminen haluaa osallistua työelämään hänelle sopivissa määrin. Joskus kokoaikainen työ (yli 80 %) ei sovi ihmisen sen hetkiseen elämäntilanteeseen, jolloin täytyy miettiä muita ratkaisuja osallistua työelämään. Tällöin sopivana vaihtoehtona saattaa olla keikkatyö. Myös työn murroksen aiheuttamasta tilanteesta on noussut tarvetta lyhyempikeskeisille keikkatöille. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015: 5.)

Elinkeinoelämän keskusliitto kuvailee keikkatyön sellaiseksi työksi, jonka työsopimuksessa ei ole sovittu lainkaan vähimmäistyöajasta tai työaika on vaihteleva (0–40 h/vk). Keikkatyötä tekevät henkilöt työskentelevät samalla tavalla kuin osa-aikaiset työntekijät.



Keikkatyöntekijöillä ja osa-aikaisilla työntekijöillä on myös samat työlainsäädännön määräykset. Keikkatyö mahdollistaa työntekijälle oikeuden päättää, ottaako hän tarjotun työn vastaan. Keikkatyösuhdemuotoon liittyy enemmän joustavuutta, jota ei kiinteässä työajassa ole. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015: 4.)

Suomessa on odotettavissa eliniän kasvua, mikä tarkoittaa mahdollisesti pidempiä työuria. Valtioneuvosto onkin edistänyt jo työurien kasvua omalla hankkeellaan Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot, mikä päättyi vuonna 2017. Hankkeessa tarkasteltiin eri osatekijöitä, jotka vaikuttavat työurien pidentymiseen eri ryhmillä. (Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta 2017.) Koska työurien kasvu on siis odotettavissa, täytyy entistä enemmän kiinnittää huomiota myös työkykyyn ja ihmisen hyvinvointiin sekä niihin vaikuttaviin tekijöihin.

## 2.2 Oikeus tehdä työtä

Suomessa jokaista työnantajaa ja työntekijää kohtaan on perustuslaissa määritetty oikeudet, jotka turvaavat työnantajaa ja työntekijää. Suomen perustuslaki määrittelee yksilön perusoikeudet yhdenvertaiseen kohteluun sekä oikeuteen tehdä työtä. Työnantajan kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta ja syrjimättömiä työtapoja. Esimerkiksi avoimesta työpaikasta ilmoitettaessa hakijoilta ei saa kerätä tietoja, mitkä eivät vaikuta työstä suoriutumiseen. Näitä tietoja ovat muun muassa siviilisääty, uskonto tai vakaumus. Työnantajan tulee tukea työntekijän terveyttä ja turvallisuutta työympäristössä mahdollisilla ennakoivilla menetelmillä ja näin tukea työntekijän työkykyä. (Perusoikeudet 1999/731 §6 §17; Oikeudet ja velvollisuudet työssä 2020; Yhdenvertaisuus 2020.)

Myös YK:ssa on pyritty turvaamaan työntekijä ihmisoikeussopimuksien kautta. Tämä sopimus on nimeltään Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus), joka tuli Suomessa voimaan vuonna 1976. TSS-sopimuksen mukaan oikeus työhön merkitsee, että jokaisella on vapaus hyväksyä tai valita työnsä ja näin päättää se keino ja muoto, jolla haluaa toimeentulonsa hankkia. Ketään ei voida velvoittaa hankkimaan toimeentuloaan sellaisella työllä, jota hän ei itse tahdo tehdä. Ihmisoikeussopimuksessa on myös määriteltä, että valtioiden tulee varmistaa hyvät olosuhteet työllistymiselle, tarjoamalla koulusta sekä taata, ettei ketään syrjitä työelämässä. Oikeus työhön ei tarkoita, että jokaisella olisi absoluuttinen ja ehdoton oikeus saada työpaikka. (Mitä oikeus työhön merkitsee? 2020.)

YK:ssa on myös määritelty, millaista ihmisarvoinen työ on. Ihmisarvoisella työllä tarkoitetaan, että se kunnioittaa henkilön perusoikeuksia ja työntekijän oikeuksia, kuten oikeutta työturvallisuuteen ja korvaukseen tehdystä työstä. Sillä myös taataan työntekijän fyysinen koskemattomuus. Työstä tulee myös ansaita riittävä elinkeino. (Mitä oikeus työhön merkitsee? 2020.)

### 2.3 Työkyky ja osatyökykyisyys

Työkykyä tutkitaan paljon ja se on viimeisten vuosien aikana herättänyt enemmän keskustelua ja muun muassa Työterveyslaitos on julkaissut hankkeen nimeltä Työkyvyn tila Suomessa (2018–2030), missä tutkitaan Suomalaisten työkykyä ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksella on tarkoitus kerätä tietoa työkyvyttömyyden taustalla olevista tekijöistä sekä työelämään ja yhteiskuntaan osallistumista ennustavista tekijöistä, joiden avulla voidaan estää työurien aikainen katkeaminen. (Työkyvyn tila Suomessa n.d..)

Toivio ja Nordling (2013) puhuvat kirjassaan työtehtävien kirjon laajentumisesta ja työntekijään kohdistuvista uusista vaatimuksista. Nykypäivänä löytyy myös tutkimuksia, joissa on todettu muutos työn vaatimuksissa. Työtehtävistä selviytyminen vaatii usein oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja syventymistä. Nykypäivänä eivät enää riitä ammatilliset taidot, vaan työntekijältä vaaditaan yleisesti ihmissuhde-, informaatioteknisiä- sekä markkinointitaitoja. Hyvältä työntekijältä odotetaan myös asiantuntemusta, yhteistyökykyisyyttä, itsenäisyyttä, sosiaalisia taitoja, innovaatiokykyä sekä monia muita erinäisiä ominaisuuksia. (Toivio & Nordling 2013: 118; Varje & Väänänen 2018: 2561–2563; Akila & Nybo 2018: 379, 380.)

Työn tekemiseen liittyy usein jonkinlaisia paineita, työtä pitäisi koko ajan tehdä nopeammin ja tehokkaammin. Työn kehittymisen myötä töitä ei välttämättä tehdä enää työpäikällä, vaan jossain muualla kuten kotona. Tämä edistää työkeskeisyyden lisääntymistä ja työn sekoittumista vapaa-aikaan. Kun työn ja vapaa-ajan raja hälvenee, ei ihmisen psyyke välttämättä pysy enää perässä, mikä saattaa ajaa työkyvyn heikentymiseen ja varhaisempaan vetäytymiseen työelämästä. (Toivio & Nordling 2013: 118,119.)

Työterveyslaitos on julkaissut työkykytalon (n.d.), jonka on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Työkykytalo on luotu kuvaamaan ihmisen työkykyä helpommin hahmotettava muotona. Työkykytaloissa ihmisen työkyky jaetaan neljään eri kerrokseen ja niitä

ympäröiviin tekijöihin, jotka ovat koko ajan vuorovaikutuksessa toisiinsa. Talon alimmais-  
set kerrokset kuvaavat henkilökohtaisia voimavaroja ja ylin kerros työtä, työoloja sekä  
johtamista. Työkykytaloa tuetaan jatkuvasti, kehittämällä kaikkia kerroksia koko työelä-  
män ajan. Työkykytaloon vaikuttavat myös sitä ympäröivät perheen, sukulaisten ja ystä-  
vien muodostamat verkostot. Näihin vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet ja sään-  
nöt. Vastuu työkyvystä jakaantuu monen vaikuttajan kesken. (Työkykytalo n.d.)  
Edellä mainituista asioista voidaan siis päätellä, että työkyvyn edistäminen ja ylläpito  
työpaikalla on monen asian ja tahon yhteissumma.

Työkyky on työssä pärjäämisen perusta. Työkykyyn vaikuttavat ihmisen psyykkinen ja  
fyysinen toimintakyky ja niiden välinen suhde. Sen lisäksi työkykyyn vaikuttavat myös  
työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito. Työkyvyn arvioiminen ei ole helppoa, sillä  
pelkkä ihmisen fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn arvioiminen ei riitä. Jotta työkykyä  
voidaan arvioida, täytyy myös tarkastella ihmisen ja työn yhteensopivuutta sekä miten  
henkilön työkyky näyttäytyy erilaisissa tehtävissä. (TELA Työeläkevakuuttajat n.d.) Työ-  
kykyyn vaikuttavat myös vahvasti työympäristön eri tekijät ja työympäristö onkin monelle  
jopa palkkaa tärkeämpi asia. Tämä käy ilmi Suomen Taloustutkimuksen ARE Oy:lle te-  
kemässä tutkimuksessa vuonna 2013. Tutkimuksessa selvitettiin myös muita työhyvin-  
vointiin vaikuttavia tekijöitä, joista tärkeimmiksi nousivat motivoiva työ, työpaikan ihmis-  
suhteet ja hyvä esimies. Tutkimukseen vastasi 1012 toimistotyöntekijää. (ARE 2013.)

Toiminta- ja työkyvyn arviointia helpottamaan on luotu Kansainvälinen toimintakyvyn,  
toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus (ICF). ICF-luokittelun avulla voidaan tarkastella  
sairauden tai vamman vaikutuksia yksilön elämässä. ICF tarkastelee toimintakykyä bio-  
psykologisesta perspektiivistä. Tämä lähestymiskulma huomioi yksilöllä olevat toiminnal-  
liset rajoitteet suhteessa hänen terveyteensä ja elämäntilanteen edellytyksiin. Mallissa  
nähdään toimintakykyyn vaikuttavan myös vahvasti ympäristötekijät. (THL Terveyden ja  
hyvinvoinninlaitos 2020.)

Joskus työkyvyn heikkeneminen ei ole työstä johtuvien asioiden summa, vaan ihmisen  
omasta arjesta lähtöisin olevaa. Tämä siis tarkoittaa sitä, että arjessa tapahtuvat asiat  
heijastuvat työkykyyn ja vaikuttavat tähän estävänä tekijänä. Näitä voivat olla esimerkiksi  
läheisen kuoleman aiheuttamat erilaiset psyykkiset ja fyysiset oireet. Kun ihmisen ter-  
veys ja työnteon edellytykset heikentyvät suhteessa työn vaatimuksiin, voidaan puhua  
osatyökykyisyydestä (THL Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2019). Sosiaali- ja terveys-

ministeriö on määritellyt osatyökykyiseksi henkilön, jolla on käytössään osa työkyvystään. Osatyökykyisyys on aina yksilöllistä ja siihen vaikuttavat työn vaatimukset, osatyökykyisyyden syyt ja itse työ. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Osatyökykyisyys arvioidaan tapauskohtaisesti ja sitä tarkastellaan suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. Osatyökykyinenkin voi olla täysin työkykyinen hänelle sopivassa tehtävässä. (Kaikki mukaan työelämään 2019.)

Koska osatyökykyisyyteen vaikuttavat niin monet asiat, luetaan osatyökykyisiksi myös vammaiset, pitkäaikaissairaat, vakavasta sairaudesta toipuvat sekä elämänkriisin kokeneet. Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Työeläkevakuuttajien (TELA) aiemmin tehtyjen selvitysten perusteella yleisimmät työkyvyn heikkenemistä aiheuttavat syyt ovat kuitenkin masennus sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet (TELA Työeläkevakuuttajat 2017). Kuten Rauramo ja Simberg toteavat, ovat osatyökyiset hyvin monimuotoinen ryhmä (Rauramo & Simberg 2018).

#### 2.4 Osatyökykyinen työelämässä

Osatyökykyisyyttä on käsitelty viime vuosina mediassa ja yksilön osaamista on alettu nostamaan vamman tai sairauden edelle. (Kaikki mukaan työelämään 2019.) Osatyökykyisen työllistymisessä on usein kyse vain oikean työn ja oikean henkilön yhdistämisestä palapelin tavoin. Henkilökuvien ja uratarinoiden kautta on lisätty tietoisuutta niistä mahdollisuuksista, joita työelämä ihmiselle tarjoaa. Myös työnantajien näkökulma on ollut esillä ja se on vahvistanut käsitystä osatyökykyisten rekrytointikynnyksen madaltumisesta. (Idström ym. 2013: 6–7; Kaikki mukaan työelämään 2019.) Samanlaisia tuloksia kuvastaa myös Satakunnan ammattikorkeakoulussa kehitetty projekti Mood for work. Projektissa mukana olleet yritykset kokivat mielenterveyskuntoutujan palkkaamisen ”win-win” -tilanteena, jossa molemmat osapuolet hyötyivät työllistämisestä. (Idström ym. 2013: 129–131.)

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työ- ja Elinkeinoministeriö ovatkin tehneet kehittämistyötä osatyökykyisten työllistymiseksi, muun muassa OTE-hankeen sekä uuden hallituksen Työkyky 2019–2023 ohjelman myötä. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedotteen mukaan osatyökykyisten työttömien määrä Suomessa on laskenut viime vuosina. Tiedotteessa todetaan, että Suomessa oli vuonna 2019 noin 12 000 osatyökykyistä työttömää

työnhakijaa vähemmän kuin vuonna 2015. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019; Työkykyohjelma 2019–2023 n.d..)

## 2.5 Mielen terveys

Mielen terveyshäiriöiden ymmärtämiseen tarvitaan ensin ymmärrystä siitä, miten mielen terveys määritellään. Vai voidaanko sitä määritellä? Maailman terveysjärjestö WHO on määritellyt mielen terveyden olevan älyllisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila, jossa ihminen tunnistaa omat kykynsä, pystyy toimimaan normaaleissa stressitilanteissa ja yhteisönsä tuottavana jäsenenä. (Toivio & Nordling 2013: 62.) Mielen terveyttä voidaan kuvata psyykkisiä toimintoja ylläpitävänä voimavarana, jonka avulla ihminen ohjaa elämäänsä. Mielen terveyden sen hetkinen kulttuurinen ihanne vaikuttaa myös mielen terveyden määritelmään. (Lehtonen & Lönnqvist 2009: 26.) Se, mikä toisessa kulttuurissa liitetään poikkeavaksi käytökseksi, voi toisessa kulttuurissa olla luonnollista ja normaalia. Voidaan siis sanoa, että tarkkaa määritelmää onkin mahdotonta tietää. Mielen terveyden määrittelyä hankaloittaa myös, että se vaihtelee kuten muukin terveydentila. Mielen terveyttä ei voida mitata, vaan ihminen määrittelee itse oman mielen terveytensä sen hetkisen tilan. (Toivio & Nordling 2013: 60, 61.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2019) mukaan mielen terveyttä voi edistää toiminoilla, joiden tavoitteena on vahvistavien ja suojaavien tekijöiden lisääminen (Mielen terveyden edistäminen 2019). Samat asiat, joiden avulla ihminen huolehtii terveydestään, liittyvät myös mielen terveydestä huolehtimiseen. Liikkumalla sopivasti, nukkumalla tarpeeksi ja syömällä hyvin huolehdimme niin kehon, kuin mielenkin terveydestä. Mielen terveyden tukemiseen liittyy vahvasti myös työn tekeminen, joka tuo arkeen mielen terveyttä tukevaa rytmiä ja rutiinia. (Mielen terveystalo n.d..)

Mielen terveyshäiriöllä tarkoitetaan laajaa kirjoa erilaisia sairauksia ja oireita. Usein mielen terveyshäiriö muuttaa ihmisen ajatuksia, tunteita, käyttäytymistä sekä vuorovaikutustaitoja. Mielen terveyshäiriöihin liittyy psyykkisiä oireita, joista aiheutuu kärsimystä tai haittaa. Mielen terveyshäiriöt luokitellaan yleisimmin oireiden ja vaikeusasteiden mukaan. Vakavimmat mielen terveyshäiriöt aiheuttavat kärsimystä sekä toimintakyvyn ja elämänlaadun heikentymistä. (Mielen terveyshäiriöt 2019.) Toisin sanoen mielen terveyshäiriö vaikuttaa ihmisen päivittäiseen arkeen ja siihen liittyviin toimintoihin, kuten kouluun ja työhön (Mattila-Holappa 2018: 12,13).

## 2.6 Mielen terveyden vaikutus työelämään

Mielen terveyshäiriöiden vaikutus työelämään on kasvanut viime vuosikymmenten aikana. EU-maissa jopa puolet kaikista työikäisille myönnettyistä työkyvyttömyystuista liittyvät mielen terveyden häiriöihin (Varje & Väänänen 2018: 2561). Suomessa mielen terveyshäiriöt ovat yksi tärkeimmistä syistä nuorten aikuisten ennenaikaiseen työkyvyttömyyteen (Mattila-Holappa 2018: 16). Mielen terveyshäiriöiden perusteella saadun sairauspäivärahan määrä on kasvanut tasaisesti viime vuosina (Blomgren 2020).

Mielen terveysongelmien vaikutusta työelämässä on lisännyt kulttuurillinen muutos. Vielä 1970-luvulla työperäiset ja elämänhallintaan liittyvät mielen terveysongelmat hoidettiin usein somaattisina sairauksina. Julkinen keskustelu lisäsi työväestön mielen terveyystietoisuutta, mikä osaltaan muutti ihmisten suhtautumista mielen terveysongelmiin. Kulttuurisen muutoksen lisäksi mielen terveysongelmien lisääntyneeseen hoitoon ovat myös vaikuttaneet muutokset työelämän vaativuudessa. (Varje & Väänänen 2018: 2561, 2562.)

Mielen terveyshäiriö vaikuttaa monilla tavoin työkykyyn. Mielen terveyshäiriö lisää riskiä kuormittumiselle ja aiempaa pienempi työkuormitus voi johtaa uupumiseen. Työstä palautuminen voi myös viedä enemmän aikaa ja vaatia entistä useampia taukoja. Mielen terveyshäiriöiden vaikutukset voivat sairauden akuutin vaiheen lisäksi heijastua työkykyyn vielä jonkin aikaa työhön paluun jälkeen. Sairasloman jälkeenkin mielen terveyskuntoutuja voi kokea kuormitusta aiempaa enemmän. (Mattila-Holappa & Selinheimo & Valtanen & Sauni & Vastamäki n.d.: 12.)

### 3 Toimintaterapia työn edistämässä

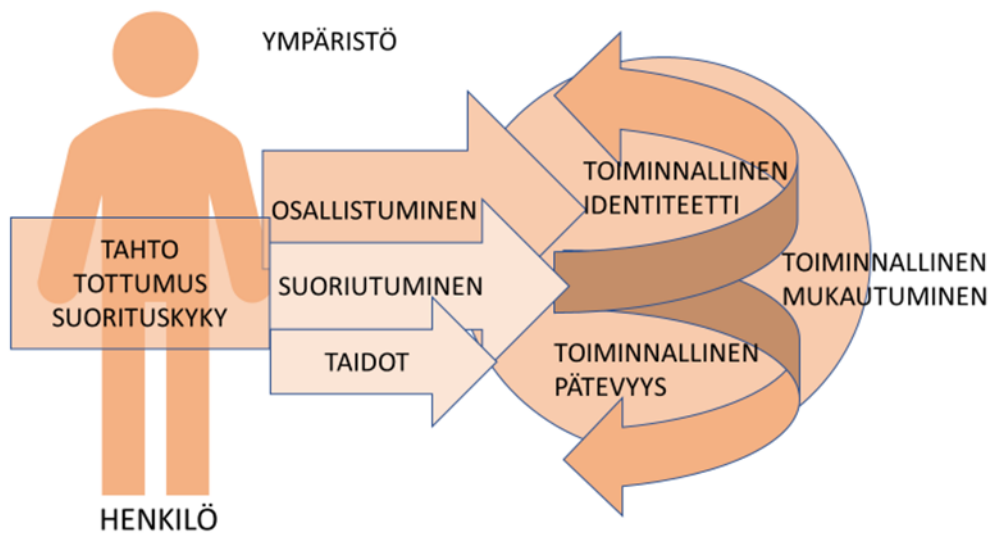
Toimintaa on käytetty terapeuttisena välineenä pitkään ihmisen historiassa, mistä varhaisimmat esimerkit löytyvät jo ennen ajanlaskun alkua (Ross 2007: 12). Toiminnan käyttämisellä onkin todistettu tutkimuksilla olevan selkeä hyötysuhde ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin tukemisessa (Ross 2007: 11) ja tätä tietoa tukee toimintaterapiassa käytettävä toiminnantieteen tutkimus. Toiminnantiede perustelee toimintaterapiassa käytettävän paradigman: yksilön, toiminnan ja ympäristön välisen yhteyden, korostaen yksilön kokemusta hänen merkityksellisyydestään (Toimintaterapia perustuu toiminnan tieteseen n.d.), näin vahvistaen monien muiden tutkimuksien ohella toimintaterapian hyödyllisyyden ammatillisen kuntoutuksen kentällä. Suomessa Kansaneläkelaitos (Kela) onkin määritellyt virallisessa ammatillisen kuntoutuksen standardissaan toimintaterapeutin voivan olla yksi kahdesta työvalmentajasta, auttamassa kuntoutujaa hänen yksilöllisessä ammatillisen kuntoutuksen prosessissaan (Kelan avo- ja laitospuotoisen kuntoutuksen standardi 2019: 24).

Työn ja toiminnan yhdistämisessä terapeuttiseksi toiminnaksi löytyy historiasta paljon viitteitä. Työtoimintaa tiedetään käytetyn kuntoutuksessa jo 1830-luvulla englantilaisen psykiatri William Ellisin toimesta, kun hän havaitsi työhön valmentamisen tukevan potilaitaan palaamaan takaisin työelämään, vähentäen samalla heidän riskiänsä joutua uudelleen työttömiksi. Laajemmin toiminnan käyttöä ammatillisen kuntoutuksen osana tiedetään käytetyn maailmansotien aikaan, kun sotilaita tuli kuntouttaa heidän toimintakykynsä palauttamiseksi. (Ross 2007: 13, 14, 20.) Toisen maailmansodan aikaan Amerikan toimintaterapeutit laativat toimintamallin, jossa ohjeistettiin, miten käyttää toimintaa ammatillisessa kuntoutuksessa. Heidän laatimaansa toimintamallia on jalostettu ajan saatossa uuden tiedon ja fokuosoinnin mukaan huomioimaan pelkän fyysisen näkökulman lisäksi myös sosiaalinen näkökulma. (Ross 2007: 23, 29.)

Tässä luvussa perustellaan toimintaterapian hyödyllisyyttä ammatillisessa kuntoutuksessa alan teorian ja tutkimusten kautta. Teoriapohjana esitellään inhimillisen toiminnan malli, mikä tarjoaa ymmärrystä yksilön käyttäytymiselle ja sille, mitkä asiat vaikuttavat hänen työllensä antamiin merkityksiin. Toiminnan luonteen ymmärtämiseksi avataan toimintaterapiassa yleisesti käytettäviä käsitteitä toimintaan vaikuttavista tekijöistä ja kerrotaan lyhyesti alan näyttöön perustuvista arviointimenetelmistä.

### 3.1 Inhimillisen toiminnan malli

Inhimillisen toiminnan malli on todettu olevan käytetyin toimintaan suuntautunut toimintaterapian teoria maailmalla. Malli perustuu holistiseen ihmiskäsitykseen ja se on näyttöön perustuva, toimintaan suuntautunut sekä asiakaslähtöinen. (Kielhofner 2008: 1.) Inhimillisen toiminnan malli tarkastelee ihmistä ainutkertaisena henkilönä, jonka toimintaan vaikuttavat henkilön sisäiset tekijät sekä ympäristötekijät. Inhimillisen toiminnan mallin tarkoituksena on selittää ihmisen osallistumista ja mukautumista elämän toimintoihin. (Hautala ym. 2011: 134, 235.) Se perustelee näyttöön pohjaten työhön osallisuuden, osallistumisen ja tekemisen tärkeyttä ihmisen jokapäiväisessä elämässä. (Taylor 2017: 349, viii, ix.)



Kuvio 1. Inhimillisen toiminnan mallin keskeiset käsitteet ja niiden välinen dynamiikka. (Taylor 2017: 119.)

Mallissa tarkastellaan kolmea osa-aluetta, jotka vaikuttavat ihmisen valintoihin, voimavaroihin ja päivittäisen elämän rutiineihin. Nämä kolme osa-aluetta ovat tahto, tottumus ja suorituskyyky.

Tahto tarkoittaa ihmisen tunteita ja ajatuksia, joihin vaikuttavat henkilön kyytyt, tehokkuus sekä toiminnan tärkeys ja siitä saatava nautinto. Tahto ohjailee sitä, miten ihminen valit-



see ja ennakoi tekemiään asioita. Tahtoon sisältyvät ihmisen mielenkiinnonkohteet, arvot sekä henkilökohtainen vaikuttaminen. Työntekijän tahto vaikuttaa siihen millaisena työntekijänä ihminen näkee itsensä. Esimerkiksi työstään motivoitunut työntekijä voi nähdä myös itsensä motivoituneena työntekijänä ja toimia sen mukaisesti työpaikallaan.

Tottumus taas kuvastaa ihmisen päivittäistä elämää ja siihen kuuluvia tapoja ja rutiineja. Tottumuksella kuvataan ihmisen tapoja ja sisäistettyjä rooleja. Työn näkökulmasta tottumus luo työpäivään rutiineja, jotka keventävät työskentelyn kuormitusta. Esimerkiksi työpäivän rytmitykseen ja taukoihin liittyvät ajalliset rutiinit.

Suorituskyvyllä käsitetään ihmisen toimintakykyyn vaikuttavia fyysisiä, psyykkisiä ja kognitiivisia tekijöitä. Työn näkökulmasta suorituskyky liittyy siihen, mitä työn vaatimukset ovat suhteessa työntekijän suorituskykyyn. Esimerkiksi siivoustyö, jonka tekeminen vaatii hyvää fyysistä toimintakykyä. Inhimillisen toiminnan mallissa kaikkiin osa-alueisiin ovat sidoksissa ympäristötekijät. Ympäristö käsittää ihmisen toimintaympäristön, toiminnassa käytetyt asiat sekä muut ihmiset. (Kielhofner 2008: 13–21; Hautala ym. 2011: 236, 237; Ross 2007: 58–60.)

Inhimillisen toiminnan mallia on käytetty taustateorianana myös monessa työkyvyn arviointimenetelmässä. Näitä arviointimenetelmiä ovat Assessment of Work Performance (AWP) eli työsuorituksen arviointi, Assessment of Work Characteristics (AWC) eli työtehtävän arviointi, Work Environment Impact Scale (WEIS) eli työympäristön arviointi sekä Worker Role Interview (WRI) eli työroolin arviointi. (Taylor 2017: 383–386.) Edellä mainittuja työarviointimenetelmiä avataan enemmän luvussa 4.3.

### 3.2 Toiminnallisuuden, toiminnan tasapainon, toiminnallisen identiteetin ja roolien merkitys toimintaterapiassa

Tässä luvussa kuvataan yksilön toiminnallisten valintojen taustalla olevia henkilökohtaisia vaikuttimia, kuten hänen arvojaan eri toimintoja tai rooleja kohtaan. Näiden asioiden olemassaolon tiedostaminen on merkityksellistä, jotta voidaan paremmin ymmärtää, millaisia asenteita yksilöllä on työtä ja työn tekemistä kohtaan subjektiivisella tasolla. Näitä osa-alueita avataan toimintaterapia-alan kirjallisuudessa tunnetuilla toimintaan vaikuttavilla tekijöillä: toiminnallisuus, toiminnallinen tasapaino, toiminnallinen identiteetti ja roolit.

Työ ja siihen osallistuminen tarjoaa ihmiselle monipuolisesti hänen hyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä. Työn tekeminen nähdään olevan myös yksi merkityksellisimmistä toiminnan muodoista ihmisen elämän aikana. Työllä on vaikutusta muun muassa ihmisen identiteetin rakentumiselle sekä toimintaan ja yhteisöön osallistumiselle. Lisäksi työ tarjoaa merkityksellisyyden kokemusta ja tukee arjen toiminnallista tasapainoa. Näiden vaikutuksesta hyvinvoinnille voidaan mainita esimerkkinä toiminnallinen epätasapaino. Toiminnallisen epätasapainon on havaittu tuottavan ihmiselle stressiä ja näin altistavan ihmisen stressiin liittyville häiriöille ja sairastumiselle. (Taylor 2017: 24, 377; Ross 2007: 45, 47; Håkansso & Ahlborg Jr 2017: 10; Nagle & Cook & Polatajko 2002: 80.)

Toimintaterapiassa mahdollisuus osallistua itselleen merkitykselliseen toimintaan, kuten toiminnallisuuteen, nähdään jokaiselle ihmiselle kuuluvana oikeutena. Toiminnallisuus on kuitenkin laaja käsite ja sen tarkempaa tarkastelua varten on ymmärrettävä sen moniulotteisuutta. Tähän on vastattu toimintaterapian teoriassa jaottelemalla toiminnan muotoja eri kokonaisuuksiin tai tasoihin. Yhden tällaisen jaottelun on laatinut toimintaterapia-alan vahva toimija, psykiatri Adolf Meyer, jakamalla toiminnan työhön, leikkiin, lepoon ja uneen (Hautala & Hämäläinen & Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2016: 28).

Toimintaterapeutit käyttävät kuitenkin enemmän kolmikantajaottelua, missä toiminta jaetaan tuottavaan toimintaan, itsestä huolehtimiseen ja vapaa-aikaan. Tuottava toiminta voi olla tiedon jakamista, toisten auttamista, ideointia, opiskelua tai työn tekemistä. Se voi olla myös palkallista tai palkatonta toimintaa. Oleellista tuottavassa toiminnassa kuitenkin on, että toiminta luo tuotteliaisuuden tunnetta. Itsestä huolehtimiseen sisältyy esimerkiksi henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtiminen, ruokailu, pyykin peseminen ja siivoaminen. Vapaa-ajan toimintoihin kuuluvat mielekkäät toiminnat, joita tehdään niiden tuottaman mielihyvän vuoksi. Tällaisia mielekkäitä toimintoja voivat olla muun muassa tutkiminen, urheilulajiin sitoutuminen tai jokin harrastus. (Hautala ym. 2016: 26, 27; Taylor 2017: 6, 377; Nelson 1988: 633.)

Tämä kolmikantajaottelu on myös saanut osakseen kritiikkiä. Se erittelee toiminnat karkeasti isoihin pääluokkiin ja on hyvin henkilökohtaista, miten jokainen määrittelee omalla kohdallaan toteutuvan toiminnan. Hyvänä esimerkkinä voidaan mieltää ruuan valmistamista. Se voi olla toiselle työ (tuottava toiminta) ja toiselle harrastus (vapaa-aika), kun taas toiselle se voi olla pelkkä arjen pakollinen toiminta (itsestä huolehtiminen). Voidaan lisäksi ajatella, että sama toiminta voi kuulua useampaan toiminnan kokonaisuuteen, kuten ruuan valmistus voi olla arkisin itsestä huolehtimista, mutta viikonloppuisin se voi olla

mielekäs harrastus, jolloin se sisältyisi vapaa-aikaan. Miten yksilö toiminnan milloinkin määrittelee, siihen vaikuttaa subjektiivisten ajatusten lisäksi myös ympäristö missä hän elää, kuten kulttuurin normit. (Hautala ym. 2016: 28; Ross 2007: 33.)

Toiminnan jaottelu ei siis ole aivan yksinkertaista, mutta se auttaa muodostamaan kuvaa millaisista toiminnoista ihmisen arki koostuu. Toimintaterapiassa on käytössä käsite, toiminnallinen tasapaino, millä kuvataan ihmisen elämässä vallitsevien toimintojen tasapainoa keskenään. On havaittu, että kun toiminnat kaikkine ulottuvuuksineen ovat yksilön omasta mielestä hänen elämässään tasapainossa keskenään, tukee se hänen kokemustaan omasta hyvinvoinnistaan ja luo elämäntyytyväisyyttä (Ross 2007: 7; Håkansson & Ahlborg 2017; Christiansen 1999: 548). Tässä on yksi näkökulma sille, miten työttömyys voi vaikuttaa negatiivisesti ihmisten hyvinvointiin.

Edellä kerrotut toiminnan luokittelut auttavat ymmärtämään toimintaa olevan monen kaltaista ja on yksilöllistä, miten ihminen ne kokee. Yksilön antamia merkityksiä toiminnalle voidaan lähteä tarkastelemaan toiminnallisen identiteetin ja hänen rooliensa kautta. Toimimalla tietyllä tavoin, kuten tekemällä toiminnallisia valintoja, yksilö tulee toteuttaneeksi omia arvojaan samalla rakentaen omaa identiteettiään (Christiansen 1999: 548).

Toiminnallinen identiteetti alkaa muodostumaan yksilölle hänen tullessaan tietoisesti omasta suorituskyvystään ja mielenkiinnonkohteistaan. Yksilön toiminnallisen identiteetin rakentumiseen vaikuttavat hänen tunteensa ja ajatuksensa asioiden merkityksellisyydestä sekä hänen kokemuksensa tahtomastaan elämäntavasta. Se on tunne millaisena yksilö pitää itseään, millaiseksi hän haluaa tulla sekä yksilön aikaisemmista elämäkokemuksista. Toiminnallisen identiteetin muovautumiseen vaikuttaa myös yksilön tunne hänen vallitsevan ympäristönsä tarjoamasta tuesta ja odotuksista. Toiminnallinen identiteetti ei ole siis stabiili tila, vaan se on jatkuvassa muutoksessa koetun elämän ja vaihtuvien ympäristöjen vaikutuksessa. (Taylor 2017: 32, 117.) Christiansen (1999) lisää tähän vielä toiminnallisen identiteetin rakentuvan vuorovaikutuksessa ja olevan sidoksissa toisiin ihmisiin. Hän kertoo sen vaikuttavan siihen, miten ihminen toimii ja millaisia merkityksiä hän antaa toiminnalle suhteessa muihin ihmisiin. Toiminnallinen identiteetti on myös luomassa elämäntarinaa, antaen merkityksen yksilön elämälle ja arjelle. Sillä on vaikutusta siihen, kuinka tyytyväinen ihminen on omaan elämäänsä ja hyvinvointiinsa. (Christiansen 1999: 548–550.)

Toiminnallisen identiteetin sisällä on löydettävissä rooleja, joita ihminen kokee itsellään olevan. Voidaan siis sanoa, että se kuka ihminen kokee olevansa, on johdettavista niistä rooleista mitä hänellä on (Taylor 2017: 65). Roolit luovat odotuksia toiminnalle ja vaikuttavat siihen, miten yksilö käyttää aikaansa. Roolien odotukset ovat yksilön itsensä määritettävissä, mutta niihin vaikuttavat vahvasti sen hetkinen ajankuva ja ympäristö sekä erityisesti sosiaalinen ja kulttuurillinen ympäristö. Kasvaessaan ihminen oppii erilaisten roolien sisältämät toiminnan muodot ja millaisen sosiaalisen statuksen ne antavat. (Ross 2007: 60; Taylor 2017: 65–67.)

Ihmisen itselleen antamat roolit muovautuvat elämän aikana useasti. Osa rooleista saattaa jäädä pois luonnollisesti tai yksilön omasta päätöksestä, jolloin uusia rooleja voi muodostua näiden vanhojen tilalle tai vanhat roolit voivat vaihtaa muotoaan. Joskus roolit voivat muuttua yksilön tahdosta riippumatta, ympäristön tai vallitsevan tilanteen takia. (Taylor 2017: 65, 67.) Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi vammautuminen, joka pakottaa jäämään pois työelämästä. Tällaisen tilanteen sattuessa yksilö, jolle työrooli on suuresti hänen identiteettiään määrittävä tekijä, voi estyä toteuttamasta oman roolinsa mukaista toimintaa. Tutkimuksissa onkin saatu näyttöä siitä, että kun yksilölle tärkeän roolin suorittaminen estyy ympäristön tai hänestä itsestään johtuvista syistä, on se tuottanut hänelle pahoinvointia ja kohottanut sairastumisen riskiä. Lisäksi työttömyyden koetaan olevan merkittävä tekijä ihmisten terveyseroja tarkasteltaessa. Työttömyydellä on vahva vaikutus ihmisten käyttäytymiseen ja rutiineihin, sillä työ luo merkitystä ihmisen elämään. (Ross 2007: 81; Taylor 2017: 378.)

Merkityksellisen roolin menettäminen vaikuttaa suoraan henkilön omaan käsitykseen omasta identiteetistään. Se voi vaikuttaa itsetuntoon laskevasti ja hän saattaa tulla ottaneeksi rooleja, joita hän arvostaa vähemmän kuin niitä rooleja, joita hänellä oli. (Taylor 2017: 67, 68.) Työntekijäroolin on havaittu olevan myös hyvä keino estää syrjäytymistä ja vähentää köyhyyttä yhteiskunnassa. Työ voi siis oikeissa olosuhteissa olla hyvinvointia edistävä tekijä, jolloin vahvan työroolin omaava henkilö työtä tehdessään vahvistaa omaa identiteettiään, samalla saaden mielihyvää ja elämän tyytyväisyyttä toteuttaessa roolinsa mukaista toimintaa. (Ross 2007: 59, 88; Taylor 2017: 378.)

Useilla vamman tai sairauden omaavilla henkilöillä voi olla haasteita omien rooliensa suorittamisessa. Heillä voi olla rajalliset mahdollisuudet toteuttaa toimintaa tai oppia sitä, mikä voi olla esteenä saavuttaa toiminnallista roolia tai jopa asettaa henkilön rooliin, jota hän ei halua. Nämä henkilöt jakavat vamman tai sairauden laadusta riippumatta yhteisen

haasteen: jokaisen heistä tarvitsee tunnistaa oma tahtonsa, rakentaa uusia tai muokata aikaisempia rutiinejaan toimivammiksi, tarkistaa tai palata uudelleen elämänsä rooleihin sekä löytää uusia tapoja suoriutua tehokkaasti ja osallistua toiminnalliseen elämään. Voidaan siis sanoa, että yksilön tulee tunnistaa toiminnallisen adaptaation, eli mukauttamisen keinoja, jotta voi osallistua itselle merkityksellisten tavoitteiden tavoitteluun. (Taylor 2017: 349; Ross 2007: 67.)

Adolf Meyer on esittänyt ajatuksen, että monet mielenterveysongelmat ovat toiminnan mukauttamisen haasteita, joihin löytyy ratkaisu toiminnan kautta (Hautala ym. 2016: 45). Tätä näkemystä tukee inhimillisen toiminnan mallissa esiin tuleva ajatus toiminnallisesta mukautumisesta eli adaptaatiosta. Se on mahdollistamassa yksilön hyvän toiminnallisen identiteetin muodostumista, vastaten toiminnallisen pätevyyden rakentumiseen yksilön omien ominaisuuksien ja ympäristöjen vuorovaikutuksessa (Taylor 2017: 118). Työttömän työllistymisen tukemisessa on hyvä kuitenkin muistaa, että tärkeää ei ole pelkäämään työkyvyn ja työhön osallistumisen mahdollistaminen yksilön hyvinvointia vahvistavana tekijänä, vaan siihen sisältyy myös vapaa-aikana tapahtuva, mielihyvää tuottava ja palauttava toiminta sekä tasapaino arjen toiminnallisissa rakenteissa.

### 3.3 Toimintaterapeutti toimintakyvyn ja työn arvioinnissa

Ymmärtääkseen ihmisen toimintakykyä, siihen vaikuttavia seikkoja sekä pystyäkseen arvioimaan henkilön työkykyä, tarvitaan tietoa. Toimintaterapeutti käyttää teoriaa tiedonlähteenä asiakkaan tilanteen ymmärtämiseksi. Tarkoituksena on ymmärtää asiakkaan uskomuksia, elämäntapaa, kokemuksia ja ympäristötekijöitä. Toisin sanoen, toimintaterapeutin täytyy oppia tuntemaan asiakkaansa ja hänen päivittäistä elämäänsä ohjaavat tavat ja tottumukset.

Tietoa voidaan kerätä toimintakyvyn ja siihen vaikuttavien tekijöiden arvioinnilla. Siten voidaan selvittää ympäristötekijöitä sekä asiakkaan tottumuksia, tapoja, toimintakykyä, osallistumista sekä toiminnallista identiteettiä. (Kielhofner 2008: 143–145.) Arviointiprosessissa kartoitetaan asiakkaan vahvuuksia ja heikkouksia, sekä toimintaa edistäviä ja estäviä tekijöitä. Arvioinnin tavoitteena on selvittää asiakkaan toiminnassa ilmeneviä ongelmia ja hänen yksilöllisiä voimavarojaan, sekä asiakkaan toimintaympäristöä ja sosiaalista verkostoa. (Hyvät arviointikäytännöt Suomalaisessa toimintaterapiassa 2014: 16.) Toimintaterapian arviointiprosessi on aina yksilöllinen ja arviointimenetelmät valitaan yksilöllisen tarpeen mukaan. Arvioinnissa voidaan saada tietoa strukturoitujen sekä

strukturoimattomien menetelmien kautta. Strukturoiduissa arviointimenetelmissä on tavoitteena yhtenäinen ja arvioijasta riippumaton arviointi. Strukturoimattomilla menetelmillä voidaan saada tietoa sellaisista toimintaan liittyvistä seikoista, joita käytettävissä olevat strukturoidut menetelmät eivät kata. (Kielhofner 2008: 143–148; Hyvät arviointikäytännöt Suomalaisessa toimintaterapiassa 2014: 14, 15.)

Työn arvioimiseen on toimintaterapiassa kehitetty näyttöön pohjautuvia arviointimenetelmiä. Inhimillisen toiminnan malliin pohjautuvia työnarviointimenetelmiä ovat: AWP (Assessment of Work Performance), AWC (Assessment of Work Characteristics) sekä WEIS (Work Environment Impact Scale) ja WRI (Worker Role Interview). AWP eli työsuorituksen arviointi sekä AWC eli työtehtävän arviointi kartoittavat henkilön taitoja ja niiden suhdetta työtehtävään. AWP:ssa ja AWC:ssa kerätään tietoa havainnoimalla, kun henkilö suorittaa tiettyä työtehtävää. Havainnoimalla kartoitetaan kolmea taitoaluetta, jotka ovat motoriset taidot, prosessuaaliset taidot ja viestintä- ja vuorovaikutustaidot. WRI eli työroolin arviointi sekä WEIS eli työympäristön arviointi ovat taas puolistrukturoituja haastattelumenetelmiä. WRI:llä kerätään tietoa työn merkityksestä työntekijälle sekä niistä tekijöistä, mitkä vaikuttavat henkilön mahdollisuuksiin työllistyä, jatkaa työssä tai palata työhön. WEIS:llä kerätään tietoa työntekijän omasta käsityksestä työympäristön edistävästä ja estävästä tekijöistä ja niiden vaikutuksesta hänen työsuoritukseensa, tyytyväisyyteensä ja työhyvinvointiinsa. (Taylor 2017: 383–386.) Työn arviointimenetelmien kautta voidaan saada näyttöön pohjautuvaa tietoa tukemaan toimintaterapeutin havaintoja.

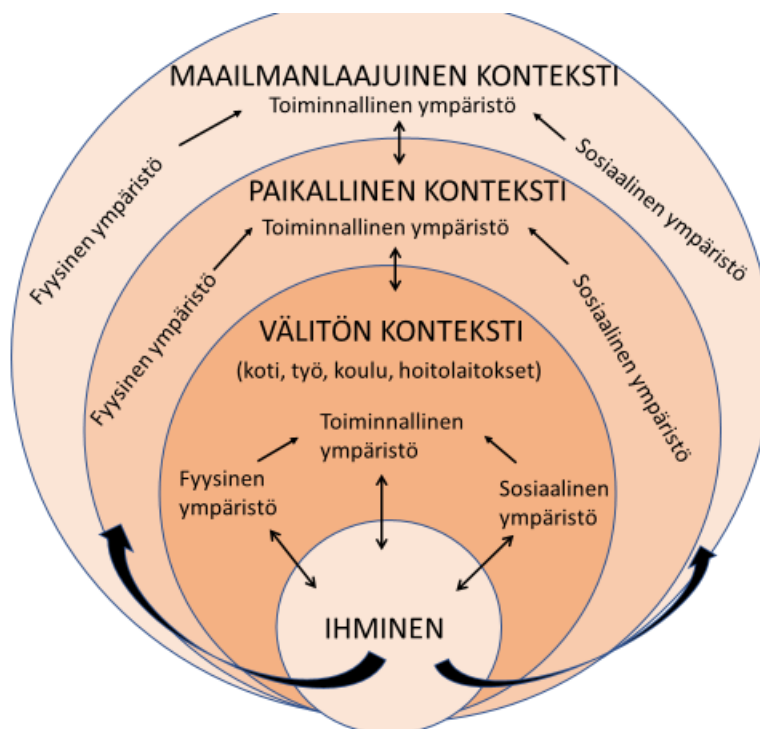
Toimintaterapeutti käyttää toiminnananalyysia tunnistamaan, miten asiakkaan haasteet näkyvät hänen arjen toiminnassaan. Toiminnananalyysi on toimintaterapian keskeistä osaamisaluetta ja se liittyy vahvasti myös työn vaatimusten arviointiin. Toiminnananalyysia voidaan tehdä tehtävä- tai yksilösuuntautuneesti. (Hautala ym. 2011: 125.) Työn osalta toiminnananalysointi on merkittävässä osassa silloin, kun halutaan ymmärtää työntekijän valmiuksien ja työtehtävien vaatimuksien suhdetta. Toiminnananalyysilla toimintaterapeutti voi kartoittaa työn vaatimuksia, työympäristöä ja työntekijän ominaisuuksia. Näiden tietojen kautta toimintaterapeutti voi tarjota käytännönläheisiä suosituksia työn muokkaamiselle. Kun työn kuormittavat piirteet on havaittu, voidaan työtä muokata työntekijälle sopivammaksi. (Mattila-Holappa ym. n.d.: 15; Joss 2007: 1, 2.)

### 3.4 Ympäristötekijät

Työympäristön vaikutuksia ihmisen toimintaan voidaan ymmärtää vain ymmärtämällä siihen vaikuttavia ympäristötekijöitä. Ympäristö toimii aina toiminnan kontekstina ja määrittää paljon, mitä toimintaa siellä voi tehdä ja millä tavoin. Kaupungissa asuvan ihmisen toimintaympäristöön voivat kuulua julkiset liikennevälineet, kaupat, kahvilat ja asfaltoidut tiet, kun taas maalla asuvan ihmisen päivittäisiä toimia määrittää maaseutu ympäristö, joka voi sisältää metsässä liikkumisen, eläimet ja oman auton käytön. Voidaan siis sanoa, että ihmisen päivittäiset toiminnot määräytyvät paljolti sen mukaan, missä ympäristössä hän toimii. Ihmisen toimintaan ja kokemuksiin liittyy siis vahvasti ympäristö. (Kielhofner 2008: 97.)

Ympäristö tarjoaa mahdollisuuksia ja resursseja sekä motivoi henkilöä toimimaan, mutta toisaalta ympäristö myös asettaa vaatimuksia toiminnalle. Esimerkkinä työympäristön vaikutuksista voidaan ajatella, vaikka työpaikalle johtavia portaita. Porraskäytävä ympäristönä voi mahdollistaa hyötyliikunnan, mutta toisaalta taas se voi luoda esteitä esimerkiksi pyörätuolilla liikkuvalla henkilölle. Toisin sanoen ympäristö voi myös estää tai vaikeuttaa toimintaa. (Hautala ym. 2011: 240; Kielhofner 2008: 86, 87.)

Inhimillisen toiminnan mallissa ympäristö voidaan jaotella sosiaaliseen, fyysiseen ja toiminnalliseen ympäristöön, joka käsittää paikat, joissa ihminen toimii, asiat, joita toiminnassa käytetään sekä kenen kanssa toiminta tapahtuu. Kun halutaan pohtia työympäristön vaikutusta ihmisen toimintaan, täytyy sitä tarkastella sosiaalisen ja fyysisen ympäristön kautta, ottaen huomioon myös yksilön arvot, kiinnostuksenkohteet, tavat, roolit ja toimintakyvyn. (Kielhofner 2008: 86–89.) Ympäristön vaikutus ihmisen toimintaan liittyy kolmeen ulottuvuuteen jakautuvaan kontekstiin. Ihmisen toimintaan vaikuttaa ympäristön välitön, paikallinen ja maailmanlaajuinen konteksti. Välitön konteksti työpaikalla voi olla työyhteisö ja siihen liittyvät välittömät ympäristötekijät, kuten rutiinit ja sovitut normit. Paikallinen konteksti voi sisältää työpaikan organisaation luomat ympäristötekijät, kuten työajat ja suositukset. Näiden lisäksi työpaikan ympäristöön vaikuttaa maailmanlaajuinen konteksti ja sen luomat ympäristötekijät, kuten kansainväliset säädökset ja normit. (Kielhofner 2008: 94, 95.)



Kuvio 2. Vuorovaikutus ihmisen sekä fyysisen, sosiaalisen ja toiminnallisen ympäristön välillä kolmessa kontekstissa. (Kielhofner 2008: 94.)

## Sosiaalinen ympäristö

Inhimillisen toiminnan mallissa sosiaalisessa ympäristössä tarkastellaan ihmisen vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa. Sosiaalinen ympäristö käsittää muun muassa ihmisten väliset suhteet, joita kohtaamme päivittäin. Näihin suhteisiin lukeutuvat perhe, ystävät, kumppanit, työtoverit ja yhteisön jäsenet sekä muut välittömässä yhteydessä olevat ihmiset. Sosiaaliseen ympäristöön liitetään myös vuorovaikutuksen laatu ja tarjottu tuki. Vuorovaikutuksen onnistumiseen vaikuttavat merkittävästi sen laatu ja siihen saatavilla olevat tukikeinot. Tukikeinot voivat olla fyysistä, sanallista, kognitiivista tai emotionaalista, suhteutettuna kommunikaatiossa ilmenevään haasteeseen, kuten esimerkiksi lähimmäiset voivat tarjota emotionaalista tukea tietyn päämäärän saavuttamiseksi silloin, kun omat voimavarat eivät enää riitä. (Taylor 2017: 96.)

Sosiaaliset suhteet vaikuttavat paljon ihmisen kiinnostuksen kohteisiin ja siihen, miten ympäristössä käyttäytyään. Ihminen hakeutuu sellaisten ryhmien pariin, joissa ihmiset jakavat samat arvot ja mielenkiinnon kohteet. Myöhemmin ihmisen varttuessa, tärkeäksi sosiaalisesti ympäristöksi muodostuu työpaikka. Työpaikan sosiaalisella ympäristöllä



voi olla positiivinen tai negatiivinen vaikutus ihmisen kokemukseen työpaikan viihtyvyydestä. Monet kokevat, että sosiaalinen vuorovaikutus kollegoiden kanssa on tärkeä osa työtä. (Ross 2007: 57.) Kollegoilta voi saada tarpeen mukaan apua ongelmatilanteisiin työtehtävissä ja heidän kanssaan voi keskustella erilaisista asioista.

Jokainen ihminen kokee kuitenkin asiat yksilöllisesti, kuten myös sosiaalisen ympäristön. Toinen ihminen nauttii, kun saa työskennellä toisen ihmisen kanssa ja kokee sen voimaannuttavana, kun taas toinen nauttii omasta rauhastaan ja ahdistuu muiden seurassa.

### **Fyysinen ympäristö**

Ihmisen toiminta tapahtuu aina jonkinlaisessa fyysisessä ympäristössä. Fyysinen ympäristö voi olla luonnollinen tai rakennettu ympäristö. Luonnollisella ympäristöllä tarkoitetaan paikkoja, joita ihminen ei ole rakentanut tai muovannut, kuten metsät. Rakennettuihin ympäristöihin kuuluvat muun muassa talot, rakennetut puistot, työpaikat sekä ostoskeskukset. (Taylor 2017: 96.)

Myös esineet kuuluvat fyysiseen ympäristöön. Esineet voivat olla paikkojen tavoin joko luonnollisia kuten kävyt, oksat ja puiden lehdet tai ihmisen valmistamia kuten kahvinkeitin, työvälineet ja autot. (Taylor 2017: 96.) Esineillä voi olla symbolinen merkitys tai ne voivat helpottaa ihmisen arjessa ja työssä pärjäämistä (Hautala ym. 2016: 242). Fyysisessä ympäristössä oleva esine, joka on hyvin sovitettu henkilön kykyihin ja tarpeeseen, voi mahdollistaa muista ihmisistä riippumattomuuden. Tällaiset esineet ovat läsnä jokapäiväisessä arjessa, kuten vahvuuksilla olevat silmälasit, jotka helpottavat näkemistä. (Taylor 2017: 96.)

Kulttuuri vaikuttaa paljon siihen, millaisia esineitä ja tiloja työssä käytetään. Viime vuosina yksi suurimpia muutoksia työn fyysisissä ympäristöissä on yhä useamman yrityksen siirtyminen avokonttoreihin. Digitalisaation tuoma etätyöskentelyn muoto mahdollistaa yksilölle työskentelyn hänelle sopivassa ympäristössä. Eri tilojen sisältämät aistikoemukset ja se miten tilaa käytetään, kuuluvat myös fyysiseen ympäristöön (Taylor 2017: 96). Valaistus ja tuoksut sekä miten esineet tilaan on sijoitettu, vaikuttavat ihmisen kokemukseen ympäristöstä ja sen esteettömyydestä. Esteettömyyteen onkin keskitytty nykypäivänä enemmän, kuten on tehnyt Vates-säätiö, joka on keskittynyt esteettömyyden edistämiseen työpaikan ympäristöissä (Vates 2020).

Työpaikalla käytettävät välineet, kuten toimiston tuoli tai rakennustyössä käytettävä kai-vuri, kuuluvat fyysiseen ympäristöön. Esineiden sijoittelulla tilassa voidaan joko tukea tai rajoittaa ihmisen toimintaa. Tapa, jolla huonekalut on järjestetty tilassa, voi luoda fyy-sisiä esteitä ja rajoittaa mahdollisuuksia osallistua toimintaan tai sosiaaliseen vuorovai-kutukseen. (Harrison & Angarola & Forsyth & Irvine 2015.) Työpaikalla fyysinen ympä-ristö käsittää ympäristön, missä työskentely tai työaikana tapahtuva toiminta tapahtuu, kuten työpiste tai henkilökunnan tilat. Työympäristön fyysiset ominaisuudet muodostuvat paljon työn vaatimusten mukaan. Työskentely voi tapahtua sisällä tai ulkona, ympäristö voi olla meluisa tai hiljainen ja työntekijällä voi olla useita tai vain muutamia kollegoita. (Ross 2007: 56.)

### **Toiminnallinen ympäristö**

Toiminnalliseen ympäristöön sisältyy toiminnan olemus, toiminta ja siihen vaikuttavat te-kijät. Toiminnan toteutumista määrittävät muun muassa toiminnan muoto, ajallisuuden konteksti, toiminnan struktuuri, joustavuus, kestävyys ja jatkuvuus sekä kulttuurilliset odotukset. Toiminnalliseen ympäristöön liitetään myös ihmisen omat mieltymykset toi-minnasta, millä tavoin hän ilmaisee omia mielenkiintojaan, roolejaan, suorituskykyään ja kulttuurillisia ominaisuuksiaan. (Taylor 2017: 96.) Ympäristöstä tulevat toiminnan vaati-mukset saattavat vaikuttaa ihmisen toiminnasta suoriutumiseen tai siihen osallistumi-seen. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi, kun ihmisen oma toimintakyky ja tietyn toi-minnan vaatimukset yhdistettynä ympäristöstä tuleviin odotuksiin, vaikuttavat mahdolli-suuksiin osallistua toimintaan. (Taylor 2017: 98.)

Toiminnallisessa ympäristössä ajallisuus näyttäytyy selkeänä vuorokauden rytminä, jota elämme sekä vaihtuvina vuodenaikoina (Hautala ym. 2016: 31, 32). Toiminnan vaati-muksissa ajallisuuteen sisältyy toiminnan suorittamiselle annettu tahti ja kesto sekä näi-den tasapaino (Taylor 2017: 95).

Toiminnallista ympäristöä voidaan arvioida ja muokata toiminnallisen osallistumisen mahdollistamiseksi. Joustava työ voi luoda mahdollisuuden muuttaa työtehtävien suorit-tamisen järjestystä vastaamaan työntekijälle tuottavinta tapaa. Tällainen kannustava työ-ympäristö antaa työntekijälle mahdollisuuden olla taloudellisesti omavarainen, mikä voi antaa hänelle mahdollisuuden nauttia toiminnasta niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Taylor 2017: 96.)

## 4 Menetelmälliset lähtökohdat

Tavoitteeseen pääsemiseksi ja avuksi opinnäytetyön työskentelylle luotiin kaksi ohjaavaa kysymystä tukemaan opinnäytetyön ajatusprosessia; 1. Miten keikkatyön tarjoaja, keikkatyön järjestäjä, keikkatyöntekijä ja keikkatyön valmentaja näkivät ympäristötekijöiden vaikuttavan keikkatyön toteutumiseen? 2. Miten sosiaalinen, fyysinen ja toiminnallinen ympäristö vaikuttavat työstä suoriutumiseen? Näiden kysymysten kautta nousee tarve tuottaa menetelmällisillä valinnoilla sellaista aineistoa, mitkä mahdollistavat keikkatyön prosessiin osallistuneiden henkilöiden oman näkemyksen esiin nostamisen ja heidän kertomansa yhteen tuomisen. Koska tarkastelun kohteena olleesta keikkatyöprosessista haluttiin ilmiötasolla saada tietoa ja ymmärrystä, valittiin kvalitatiivinen näkökulma ohjaamaan menetelmien valintaa. Kvalitatiivinen näkökulma muodostui sopivaksi tavaksi lähteä valitsemaan tavoitteen saavuttamiseksi sopivia menetelmiä, sen aineiston empiirisen tarkasteltavuuden vuoksi ja sen pyrkimykseen ymmärtää ilmiötä (Kananen 2013: 26; Tuomi & Sarajärvi 2018: 27).

Opinnäytetyön työskentelyn lopputuloksesta luotavan tapauskuvauksen tuottamiseksi pohdittiin myös mahdollisia rakenteellisia vaihtoehtoja. Tähän löytyi ratkaisu tapaustutkimusstrategiasta, joka tarjoaa raamit mahdollisille tiedonkeruun menetelmille, lähestymistavoille, aineiston analyysille sekä lopputuloksena syntyvälle tapauskuvaukselle. Seuraavissa osuuksissa kerrotaan paremmin opinnäytetyöhön valituista menetelmistä ja lähestymistavoista.

### 4.1 Lähestymistavat ja tapauskuvaus

Tapauskuvauksen luomiseen, tarkasteltavana olevasta toteutuneesta keikkatyöprosessista, käytetään hyödyksi kvalitatiivisen tutkimusotteen mukaisia menetelmiä ja lähestymistapaa sekä strategisena valintana tapaustutkimuksellista otetta. Tapaustutkimuksen hyödyntämistä strategisena valintana opinnäytetyön tapauskuvauksen luomiseksi tukee Jorma Kanasen (2013) kuvaus tapaustutkimuksen ominaisuuksista. Tapaustutkimuksellinen ote soveltuu käytettäväksi, koska siinä tavoiteltuna lopputuloksena on antaa selvitys yhdestä määritellystä tapauksesta. Siinä tutkitaan yksittäistä tapahtumaa, rajattua kokonaisuutta tai yksikköä, joita voivat olla muun muassa henkilö, yritys, toimiala tai ohjelma. Olennaista kuitenkin on, että tutkittava tapaus muodostaa jonkinlaisen kokonaisuuden. (Kananen 2013: 9, 75.) Tapaustutkimuksissa tutkittavana olevat ilmiöt ovat

usein moniulotteisia kokonaisuuksia, joiden kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen pyritään käyttäen monipuolisesti eri kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen tiedonkeruu- ja analyysimenetelmiä, sillä tapaustutkimuksella ei ole omaa metodologiaa tai tutkimusmenetelmiä. Edellä kuvatun vuoksi tapaustutkimus nähdäänkin tutkimusmaailmassa tutkimusstrategisena valintana. (Kananen 2013: 9, 23.)

Kvalitatiivisten menetelmien valinta tapauskuvauksen laatimiseksi perustuu menetelmien pyrkimykseen ymmärtää tarkasteltavana olevaa ilmiötä (Kananen 2013: 26), mikä tukee opinnäytetyn tarkoitusta. Laadittava tapauskuvaus on rakenteeltaan tapaustutkimuksen alalajeista lähimpänä kuvailevaa tapaustutkimusta, jonka tarkoituksena on pyrkiä esittämään selkeä ja ”tiheä” kuvaus ilmiöstä tai kuvaava tarina (Kananen 2013: 55).

#### 4.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu ja aineiston kerääminen

Tapauskuvauksen aineiston kerääminen tapahtuu teemahaastattelun tiedonkeruumenetelmällä. Haastattelu on looginen valinta kerätä tietoa, kun halutaan saada selville henkilöiden ajatuksia sekä syitä miksi he toimivat niin kuin toimivat (Tuomi & Sarajärvi 2018: 84). Opinnäytetyön tapauskuvaukseen valittu keikkatyöprosessi ja siihen osallistuvat henkilöt, joita haastatellaan tässä opinnäytetyössä, valitsee yhteistyökumppani.

Tässä tapauskuvauksen tarkastelun kohteena oleva keikkatyö sisältää erilaisia ulottuvuuksia ja tekijöitä sekä näiden välisiä suhteita, joilla on oma merkityksensä keikkatyön toteutumisessa. Teemahaastatteluun valikoiduilla teemoilla varmistetaan näiden eri osalueiden huomioiminen haastattelun aikana ja kohdennetaan kysymykset keikkatyön prosessiin sekä keikkatyötehtävien suorittamiseen vaikuttaviin tekijöihin. Teemahaastatteluun valitut teemat ovat tarkasteltavaan aiheeseen liittyviä asiakokonaisuuksia ja ne pyrkivät luomaan laajan näkökulman ympäristötekijöistä. Teemahaastattelumenetelmän valintaan vaikutti sen eduksi laskettava haastattelutilanteen aito kohtaaminen oikeassa kontekstissa, missä haastattelija voi kohdentaa kysymykset tarkoituksenmukaisesti kiinnostuksen kohteena olevaan ilmiöön, verrattuna esimerkiksi kirjallisiin dokumentteihin (Kananen 2013: 80, 93, 96). Tämä menetelmä kuitenkin vaatii haastattelijalta monia taitoja onnistuneeseen lopputulokseen pääsemiseksi, kuten empaattisuutta ja hyviä vuorovaikutustaitoja (Kananen 2013: 60).

Teemahaastattelun teemojen kanssa käytetään puolistrukturoituja kysymyksiä tukemaan haastattelun etenemistä. Puolistrukturoidulla teemahaastattelulla tarkoitetaan,

että kaikille haastatteluun osallistujille esitetään samat tai likipitäen samat kysymykset samassa järjestyksessä, kysymysten ollessa muodoltaan avoimia tai suljettuja (Hirsijärvi & Hurme 2011: 47; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Puolistrukturoidun teemahaastattelun runko luodaan vastaamaan opinnäytetyön ohjaaviin kysymyksiin, hyödyntäen inhimillisen toiminnan mallia niin, että kysymykset kohdistuvat työhön vaikuttaviin ympäristötekijöihin. Teemahaastattelurunko ja puolistrukturoidut kysymykset löytyvät liitteestä 1.

Aineiston keräämiseksi puolistrukturoidun teemahaastattelun aikana yksi haastattelija tekee haastateltavan vastauksista kirjallisia muistiinpanoja, lisäksi haastattelu nauhoitetaan ääninauhurilla sen myöhempää litteroimista varten. Kananen (2013) mainitsee äänitallenteiden autenttisuuden auttavan haastatteliijoita palaamaan tarkastelemaan uudelleen haastattelussa saatuja vastauksia ja havaitsemaan siinä ilmenevää sisältöä niin monta kertaa, kuin se on tarpeellista lopputuloksen kannalta. Jos käytettäisiin ainoastaan haastattelun tallennusmuotona perinteistä tekstimuotoista tallennustapaa, kuten haastattelijan tekemiä muistiinpanoja haastattelutilanteesta, olisi aineisto jo kerran läpikäynyt muistiinpanojen laatijan ”suodattimen”, milloin se ei olisi enää autenttista ja se saattaisi jättää jonkin hyödyllisen tiedon ulkopuolelle aineistoa analysoitaessa. (Kananen 2013: 83.)

### **Puolistrukturoidun teemahaastattelun toteutus**

Puolistrukturoidun teemahaastattelun teemat ja niiden pohjalta laadittu, haastattelua ohjaava, kysymyspatteristo lähetetään 1–2 vuorokautta ennen sovittua haastattelua haastateltaville. Päätös juontuu valinnasta antaa haastateltaville mahdollisuus tutustua haastattelun sisältöön ja näin tarjota heille mahdollisuus pohtia rauhassa omaa kokemustaan toteutuneesta keikkatyön prosessista. Valinnan tiedostetaan kuitenkin voivan johdatella haastateltavan ajatuksia. Se voi vaikuttaa menetelmällä saatavan aineiston sisältöön, mutta tämän koettiin olevan parempi vaihtoehto kuin se, että haastateltavat eivät olisi pystyneet valmistautumaan haastattelun teemoihin etukäteen. Tehtyä päätöstä tuki myös Tuomen ja Sarajärven (2018) näkemys, että on hyväksyttävää tarjota haastateltaville etukäteen haastattelukysymykset, jos tarkoituksena on saada mahdollisimman suuri määrä tietoa aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2018: 85).

Kysymyspatteriston kysymykset laaditaan siten, että ne ovat mahdollisimman avoimia, kaikille haastatteluun osallistujille sopivia ja teemoihin kohdentuvia. Niiden tarkoituksena

on toimia haastattelussa apukysymyksinä ja varmistaa tarkasteltavien teemojen aihealueiden laaja-alainen läpikäyminen, auttaen samalla keskustelun syntymistä. Puolistrukturoidun teemahaastattelun kysymykset etenevät teemoittain, yleistetystä tarkentaviin kysymyksiin. Kysymyksissä on otettu myös huomioon mahdollisen uuden, ennalta-arvaamattoman tiedon esiin tuleminen avoimien kysymysten kautta. Tämän tapauskuvauksen laatimiseksi kerättävän aineiston ei kuitenkaan uskota synnyttävän saturaatiota, eli kylääntymistä, missä aineisto alkaisi tuottaa toistuvasti samanlaista sisältöä (Tuomi & Sarajärvi 2018: 99). Tämä juontuu siitä, että kyseessä on vain yhden tietyn keikkatyöprosessin tarkastelu, jossa haastatellaan jokaista prosessiin osallistunutta osapuolta. Tässä tapauksessa saturaatioon toteutumiseen vaikuttaa myös vahvasti tarkastellun prosessin ainutlaatuisuus ja informanttien pieni määrä (Kananen 2013: 121).

Haastattelutilanteet toteutetaan etäyhteydellä Teams-sovellusta ja puhelinneuvottelua hyödyntäen. Sähköiset alustat tarjoavat hyvän mahdollisuuden toteuttaa haastattelutilanteet, jos haastateltavan kohtaaminen normaalissa fyysisessä ympäristössä on haastavaa. Haastatteluun liittyvistä sovelluksista, henkilötietojen käsittelystä ja eettisistä asioista löytyy tietoa myöhemmin luvussa 7.2.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Puolistrukturoidulla haastattelulla kerättyä aineistoa on tarkoitus analysoida käyttäen sisällönanalyysimenetelmän teoriaohjaavaa analyysiä. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää kattavasti eri kvalitatiivisten tutkimusten menetelmissä ja ominaisuuksiensa vuoksi sitä tullaan käyttämään analyysimenetelmänä kerätylle puolistrukturoidun teemahaastattelun aineistolle. Tiiviisti kerrottuna sisällönanalyysissä aineisto hajotetaan pienempiin osiin, jotka uudelleen yhteen kokoamalla sekä niistä tulkitsemalla saadaan muodostettua näkemys tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018: 103; Kananen 2013: 103). Sisällönanalyysi antaa hyvät ohjeet käsitellä kerättyä aineistoa laadullisesti sekä selkeät raamit työskentelyn etenemiselle. Tätä menetelmää käytetäänkin paljon hyödyksi tapaustutkimuksen aineiston tulkinnessa. Tuomi ja Sarajärvi (2018) tuovat kuitenkin esille kirjassaan, että aineiston analyysi on hyvin monimutkainen tapahtumaketju, mihin ei ole olemassa yhtä oikeaa toimintatapaa sen toteuttamiseksi. Aineiston analyysissä onkin hyvin keskeisenä osana, siitä analyysiä tekevän oma herkkyyks, päättelykyky ja kekseliäisyys sekä onnekkuus aineistoa kohtaan siitä mahdollisimman hyvän tulkinnan löytämiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 113.)

Analyysityöskentelyn vaiheessa tiedostetaan, että teoria sekä aikaisempi tutkimustieto aiheesta tulevat ohjaamaan vahvasti tarkkaavaisuutta aineiston tulkinnan vaiheessa ja tämä tulee vaikuttamaan käsitteiden sekä luokittelujen valinnoissa, joten sisällönanalyysiin tulkintaan tullaan käyttämään sisällönanalyysin teoriaohjaavan analyysin lähestymistapaa. Vaikka aineistolle halutaan antaa mahdollisuus synnyttää uutta tietoa tarkasteltavasta aiheesta, niin tässä tapauksessa puhtaasti aineistopohjaista analyysitapaa ei voida kuitenkaan käyttää, koska taustalla oleva teoria näyttelee suurta roolia sen tulkinnaissa.

Aineiston analyysissä tullaan käyttämään apuna Tuomi ja Sarajärven (2018) kuvausta teoriaohjaavasta aineiston analyysistä. He kertovat teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköiden valinnan pohjautuvan kerättyyn aineistoon, mutta teoria on ohjailemassa ja auttamassa analyysin toteuttamista. Olennaista tässä analyysitavassa onkin se, että siinä on nähtävissä jo entuudestaan tiedossa olevan tiedon vaikutus, mutta sen tarkoituksena ei ole testata mitään aikaisempaa mallia tai teoriaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 109.) Teoriaohjaavan analyysin voi näin kokea antavan aineistolle mahdollisuuden tuoda esiin uutta teoriasta poikkeavaakin tietoa, vaikka siinä otetaankin huomioon teoria.

### **Analyysin toteutus**

Tässä opinnäytetyössä käytetään hyödyksi Jyväskylän yliopiston filosofian laitoksen tutkijan, Timo Laineen, esittämää runkoa laadullisen tutkimuksen analyysin tekemiselle sekä mukaillaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemistä varmistaen näin aineiston kattavan tarkastelun (Tuomi & Sarajärvi 2018: 104, 105, 117–119). Aineiston analyysin ja uudelleen järjestämisen jälkeen saadaan muodostettua tulkittavissa oleva aineisto, jonka pohjalta lähdetään työstämään lopuksi lyhyt, tiivis ja kuvaileva tapauskuvaus. Seuraavaksi alla kerrotaan, miten sisällönanalyysi toteutui käytännössä.

Puolistrukturoidun temahaastatteluaineiston litteroinnin, eli äänitiedoston muuntaminen tekstimuotoon, jälkeen tarkasteltiin aineistoa monella eri tavalla. Ensin siitä jätettiin pois epäoleellinen, eli aineisto, joka ei liittynyt tämän tapauskuvauksen kiinnostuksen kohteena olevaan ilmiöön. Sitten aineistosta haettiin yhteneväisyyksiä, kuten toistuvia termejä, sanoja tai lauseita, ja löydetty asiat merkittiin jatkotyöstöä varten. Tämän jälkeen haastateltavien kerronnasta haettiin asioita, missä he olivat joko samaa tai eri mieltä, jolloin aineistoa järjesteltiin uudelleen näiden huomioiden mukaan. Tässä vaiheessa

mietittiin aineiston tuottamalle tiedolle sopivaa kategorisointia ja otsikointia. Aineisto päädyttiin jaottelemaan teemahaastattelurungossa käytettyjen, teoriasta lähtöisin olevien alateemaotsikoiden alle. Tähän valintaan päädyttiin siitä syystä, että kerätty aineisto ei ollut tuottanut tarvetta luoda uusia teema-alueita ja aineiston sisältö sopi luontevasti haastattelurungossa käytettyjen otsikoiden alle. Havaittiin myös, että yhteen haastattelurungon alateemaan haastateltavat eivät olleet tuottaneet aineistoa, jolloin tämä osio jätettiin pois. Kun käytettävät alateemaotsikot oli valittu, jaoteltiin haastateltavien vastaukset niiden alle. Näiden jaottelujen sisällä merkittiin näkyville, missä asioissa haastateltavat olivat olleet samaa tai eri mieltä. Kun aineisto oli saatu järjestettyä alateemaotsikoiden alle, ryhmiteltiin alateemat yläteemojen mukaan kolmeen ryhmään yläteemaotsikoiden alle. Tämän jälkeen aineistosta lähdettiin luomaan ymmärrystä tarkasteltavasta keikkatyöprosessista, minkä kautta tehtiin päätelmiä tapauskuvauksen luomiseksi.



## 5 Tapauskuvaus

Tässä luvussa esitellään haastatteluiden tuotos eli tapauskuvaus keikkatyöhön vaikuttavista ympäristötekijöistä sekä sen kautta esiin tulleet kehitysideat. Tapauskuvauksen luomiseksi haastateltiin yhden keikkatyöprosessin keikkatyön tarjoajaa, keikkatyöntekijää, keikkatyön valmentajaa sekä keikkatyön järjestäjää. Keikkatyö oli siivoustyö. Haastattelujen teemat oli jaoteltu inhimillisen toiminnan mallin ympäristötekijöiden mukaan fyysisiin, sosiaalisiin ja toiminnallisiin ulottuvuuksiin. Jokaiseen ulottuvuuteen oli luotu alateemat inhimillisen toiminnan mallin sekä opinnäytetyöntekijöiden pohdinnan kautta. Fyysisen ympäristön alateemoissa esitellään haastatteluissa esiin tulleet asiat liittyen työvälineisiin, työohjeisiin, työturvallisuuteen, esteettömyyteen ja aistiympäristöön. Sosiaalisen ympäristön alateemoissa esitellään tarjottuun tukeen, vuorovaikutukseen sekä työpaikan asenteisiin ja käytäntöihin liittyvät asiat. Toiminnallisen ympäristön alateemoissa esitellään ajallisuuteen ja työnjoustavuuteen liittyen esiin nousseet asiat.

### 5.1 Fyysinen ympäristö

Fyysinen työympäristö jaoteltiin haastattelussa kysymyksiin, jotka selvittivät työvälineiden, työohjeiden sekä työskentelytilojen aistimaailman, työturvallisuuden ja esteettömyyden vaikutuksia työstä suoriutumiseen. Fyysisen ympäristön kohdalla kaikki keikkatyöprosessiin osallistujat toivat esiin samankaltaisia asioita. Fyysinen ympäristö keikkatyöpaikalla oli koettu osittain haastavaksi, mutta ennakkoon saatujen tietojen ja työohjeiden avulla työstä suoriutuminen onnistui.

Inhimillisen toiminnan mallin mukaan fyysisellä ympäristöllä tarkoitetaan ympäristöä, jossa ihmiset tekevät asioita. Ympäristö voi olla luonnollinen ympäristö tai rakennettu ympäristö. Fyysiseen ympäristöön kuuluvat myös esineet, joita ihmiset käyttävät tehdesään asioita, esimerkiksi apuvälineet, laitteet tai teknologia. Fyysinen ympäristö sisältää fyysisen ja kognitiivisen esteettömyyden, turvallisuuden, aistikokemukset sekä tilankäytön ja esineiden saatavuuden. (Taylor 2017: 96.)

### Työvälineet

Kaikki keikkatyön prosessiin osallistuneet kertoivat työvälineillä olleen merkitystä työstä suoriutumiseen. Työvälineet keikkatyöpaikalle olivat keikkatyön valmentajan sekä sii-

vousalan ammattilaisen kanssa valitut. Työvälineet oli valittu juuri kyseiseen keikkatyöympäristöön soveltuvaksi. Tarvittavien työvälineiden kartoituksen jälkeen Puuttuva pala -hankkeen kautta oli tehty hankintapyyntö työvälineiden tilaamisesta. Keikkatyön tarjoaja huolehti tilatut siivousvälineet ohjeistuksen perusteella keikkatyöpaikalle. Keikkatyön valmentajan sekä keikkatyöntekijän mukaan keikkatyön onnistumisen kannalta oli merkittävää, että työvälineitä pystyi säätämään yksilöllisesti keikkatyöntekijälle sopivaksi.

## **Työohjeet**

Hyvät ohjeet vaikuttivat positiivisesti työstä suoriutumiseen. -keikkatyön valmentaja.

Keikkatyön järjestäjä oli tehnyt keikkatyöpaikalle kirjalliset työohjeet. Työohjeet kuvasivat kronologisessa järjestyksessä keikkatyön kulkua. Työohjeissa oli visuaalisena tukena kuvalliset ohjeet työssä käytettäville laitteille, kuten astianpesukoneelle ja imurille. Keikkatyön järjestäjä oli myös kokeillut työohjeita etukäteen ja tehnyt niihin tarvittavia muutoksia. Tarkoituksena oli ohjeiden ja oikein valittujen työvälineiden avulla tukea keikkatyöntekijän itseohjautuvuutta. Keikkatyöntekijä ja keikkatyön valmentaja kokivat keikkatyön tekemisen kannalta tärkeäksi, että työstä oli laadittu kuvallinen, selkeä ja paperinen ohje.

Ohjeessa oli kuvattu mistä aloitetaan ja miten homma hoidetaan. -keikkatyön valmentaja.

## **Työturvallisuus**

Kaikki keikkatyöprosessiin osallistuneet kertoivat työturvallisuuteen vaikuttaneen keikkatyöpaikan luonteesta johtuvat ahtaat työtilat. Keikkatyön ympäristössä oli seinillä ja lattioilla myös arvokkaita tavaroita, joiden käsittelyyn keikkatyön tarjoaja oli antanut ohjeet. Keikkatyöntekijälle oli työllistymisohjelman kautta vakuutus. Keikkatyön osapuolille oli myös tiedossa, että mikäli jotain rikkoutuisi, vakuutus korvaisi vahingon. Työympäristön haasteet olivat keikkatyöntekijän, keikkatyön valmentajan ja keikkatyön järjestäjän tiedossa ennen varsinaista työn aloitusta. Keikkatyöprosessiin osallistuneille oli etukäteen tiedossa, että fyysinen toimintakyky vaikuttaisi työstä selviytymiseen.

Työskentelyn ergonomiaa ei keikkatyössä ollut erityisesti huomioitu, muuten kuin työvälineiden kautta. Keikkatyön valmentajan, keikkatyöntekijän ja keikkatyön järjestäjän mielestä työskentelyn ergonomiaa ja työturvallisuutta kuitenkin paransi se, että keikkatyön tarjoajan kanssa oli sovittu toimintamallista haastavien paikkojen siivoamisen suhteen.

Keikkatyön tarjoaja toi haastattelussa esiin, että työpaikan työturvallisuuteen vaikuttivat myös yleiset turvallisuusjärjestelyt. Turvallisuutta lisäsi esimerkiksi se, että poistumistiet oli merkitty asianmukaisella tavalla, kiinteistössä oli tulipalon varalta sprinklerijärjestelmä ja siivoustyössä käytettiin aineita, joihin ei liittynyt myrkyllisten tai syövyttävien aineiden vaaraa.

### **Aistiympäristö**

Tilat olivat viihtyisät ja mielenkiintoiset. -keikkatyövalmentaja.

Keikkatyöpaikan työskentely-ympäristö oli kaikkien keikkatyöprosessiin osallistuneiden mielestä viihtyisä ja aistiympäristöltään miellyttävän neutraali. Tiloissa ei ollut työhön vaikuttavia aistiärsyksiä, tuoksuja, valoja, ääniä tai lämpötilan vaihteluita.

### **Esteettömyys**

Työympäristö vaati ongelmanratkaisukykyä työntekijältä. -keikkatyön valmentaja.

Kaikki keikkatyöprosessiin osallistuneet henkilöt toivat haastattelussa esiin, että työskentely-ympäristö ei ollut esteetön. Tila vaati keikkatyöntekijältä kognitiivisia ja fyysisiä ominaisuuksia kuten ongelmanratkaisukykyä. Keikkatyön valmentaja oli valinnut sopivan keikkatyöntekijän työympäristön rajoitteiden mukaan.

## **5.2 Sosiaalinen ympäristö**

Sosiaalisen ympäristön kysymykset käsittelivät jokaisen osallistujan kokemuksia keikkatyöprosessissa tarjotusta tuesta, vuorovaikutuksesta sekä työpaikan odotuksista. Vastauksissa ilmeni heidän kokeneen sosiaalisen ympäristön vaikutukset hyvin saman kaltaisina. Työpaikan ollessa tyhjillään ei muodostunut vuorovaikutustilanteita ennestään tuntemattomien henkilöiden kanssa, mikä olisi voinut vaikuttaa keikkatyötehtävän vaatimuksiin.

Inhimillisen toiminnan mallissa sosiaalinen ympäristö käsittää ihmisten väliset suhteet, mukaan lukien perheen, naapurit, asuinkumppanit, työtoverit ja yhteisön jäsenet sekä vuorovaikutuksen laadun, johon vaikuttavat tarjottu fyysinen, sanallinen, kognitiivinen ja emotionaalinen tuki. Yhteisön ja yhteiskunnan asettamat asenteet ja käytännöt ohjaavat myös sosiaalista ympäristöä. (Taylor 2017: 96.)

### **Tarjottu tuki**

Tuki toi turvallisuuden tunnetta ja sitä oli koko ajan saatavilla ja riittävästi. - keikkatyöntekijä.

Keikkatyötä tehtiin sellaisena aikana, jolloin työpaikalla ei ollut muita kuin keikkatyöntekijä ja keikkatyön valmentaja. Koska keikkatyöpaikka oli keikkatyöntekijälle uusi, oli tärkeää, että keikkatyön valmentaja oli ensimmäisillä keikkatyökerroilla mukana. Keikkatyön valmentajalla oli tärkeä rooli keikkatyöntekijän suorituksen tukemisessa. Keikkatyöntekijä pystyi pyytämään apua keikkatyön valmentajalta sitä tarvitessaan, jolloin he pystyivät pohtimaan yhdessä haastavaan tilanteeseen ratkaisuja.

Keikkatyön valmentaja oli myös haastatellut keikkatyöntekijän ennen keikkatyön alkamista ja tunsu tämän entuudestaan sekä tiesi hänen haasteistaan. Keikkatyön valmentaja koki erittäin tärkeäksi keikkatyöntekijän tuntemuksen, koska silloin hän pystyi tarjoamaan helpommin tarvittavaa tukea ja keikkatyöntekijä myös uskalsi sitä tarvittaessa pyytää. Keikkatyössä oli tarkoituksena, että jossain vaiheessa keikkatyöntekijä pystyisi suorittamaan työn itsenäisesti ja tarvittaessa ottamaan puhelimitse yhteyden keikkatyön valmentajaan.

### **Vuorovaikutus**

Hankkeen työntekijät olivat pohtineet ennakkoon keikkatyöntekijöiden sosiaalisten tilanteiden haastavuutta ja tarvittavia taitoja sekä miten ne vaikuttaisivat työstä suoriutumiseen. Työtehtävä ei kuitenkaan vaatinut sosiaalista kanssakäymistä hankkeen ulkopuolisten henkilöiden kanssa. Keikkatyöpaikalla oltaessa paikan päällä oli ainoastaan keikkatyöntekijä sekä keikkatyön valmentaja, jotka tunsivat toisensa jo entuudestaan.

Kaikki keikkatyön prosessiin osallistuneet sanoivat, että keskinäinen vuorovaikutus oli sujuvaa, mikä vaikutti positiivisesti keikkatyöntekijän keikkatyöstä suoriutumiseen. Keik-

katyön tarjoaja kuitenkin ilmaisi, että olisi toivonut tehokkaampaa keskinäistä vuorovai-  
kusta keikkatyön järjestäjän kanssa, jolloin keikkatyöprosessin käynnistäminen olisi su-  
junut lyhyemmässä ajassa.

### **Työpaikan asenteet ja käytännöt**

Vaikutti positiivisesti muihin työntekijöihin, kun oli osatyökykyinen palkattu.  
-keikkatyön tarjoaja.

Keikkatyöstä oli käyty kattava ennakkokeskustelu, jossa oli käsitelty työn vaatimuksia ja  
odotuksia keikkatyön tarjoajan ja hankkeen puolelta. Keikkatyön tarjoaja oli asettanut  
aikataulun työlle, jossa ajassa keikkatyö tulisi toteuttaa.

Keikkatyön tarjoajan kiinnostus osallistua hankkeeseen lähti yhdeltä työntekijältä, joka  
oli kertonut kyseisestä hankkeesta. Keikkatyöpaikalla otettiin positiivisesti vastaan tieto  
keikkatyöntekijästä. Keikkatyöpaikalla oli myös informoitu mitä tämä tarkoittaa käytän-  
nössä ja mitä tulisi ottaa huomioon, jotta kaikkien työrauha säilyisi.

### **5.3 Toiminnallinen ympäristö**

Toiminnallinen ympäristö jaoteltiin haastattelussa kysymyksiin, jotka selvittivät ajallisten  
ulottuvuuksien, työn joustavuuden ja työnkuvaan liittyvien työn muotojen osa-alueita.  
Haastattelut eivät kuitenkaan tuottaneet tietoa työnkuvaan liittyvistä toiminnan muo-  
doista, joten tämä osa-alue jäi pois tästä toiminnallisen ympäristön kokonaisuudesta.

Inhimillisen toiminnan mallissa toiminnalliseen ympäristöön kuvataan sisältyvän toiminta  
sekä sen olemus, mikä reflektoi yksilön omia mielenkiintoja, rooleja, suorituskykyä ja  
kulttuurillisia arvoja. Yksilön toiminnallisuuteen vaikuttavat myös toiminnan ominaisuu-  
det, kuten sen erityispiirteet sekä toiminnan kontekstiin vaikuttavat tekijät, kuten toimin-  
nan ajallisuus, struktuuri, joustavuus, jatkuvuus, kestävyys ja kulttuurillinen merkityksel-  
lisyys. Toiminnallisuuteen ja toimintaan vaikuttavat lisäksi yhteiskunnan politiikka, esi-  
merkiksi rahoitus. Tällä on vaikutusta toiminnallisuuteen ja toimimisen mahdollisuuteen,  
siihen kohdistuviin odotuksiin tai kontekstin vaatimuksiin. (Taylor 2017: 96.)

Haastattelun toiminnallisten ympäristöjen osa-alueissa haastattelijoiden kokemukset erosivat osittain toisistaan, mutta asiakokonaisuudet olivat yhteneväisiä. Puuttuva pala -hankkeessa ajallisuutta ja työn joustavuutta oli keikkatyöprosessin eri vaiheissa otettu huomioon muun muassa pohtimalla, miten nämä tekijät vaikuttavat keikkatyöntekijän työhön osallistumiseen ja siitä suoriutumiseen, kuten miten keikkatyön aamuinen ajankohta voi olla vaikuttamassa keikkatyöhön osallistumiseen.

## Ajallisuus

Ajallisuus toi ilmi haastatteluun osallistujilla vähän erilaisia näkemyksiä. Keikkatyön tarjoaja oli antanut aikaraamin, jolloin keikkatyö tulee toteuttaa. Työskentelyn tuli tapahtua yhden kerran viikossa arkipäivänä klo 8–10 välisenä aikana, työajaksi ollen näin kaksi tuntia. Keikkatyön tarjoajalle ei ollut merkitystä keikkatyön toteuttamisen päivästä, kunhan se vain tulisi suoritettua annettuna ajankohtana. Määritelty ajankohta oli tämä sen vuoksi, jotta keikkatyöntekijä saisi työskennellä rauhassa, ennen kuin tiloihin saapuisi muita tilankäyttäjiä.

Keikkatyön valmentaja ja keikkatyön järjestäjä kokivat annetun ajan olevan riittävä työtehtävien suorittamiseen. Ensimmäisillä keikkatyön toteuttamisen kerroilla keikkatyön valmentajan oli kuitenkin tarvinnut ajoittain avustaa keikkatyöntekijää hänen työtehtävissään, jotta tehtävät saataisiin tehtyä aikataulussa. Keikkatyön valmentaja ja keikkatyön järjestäjä kuitenkin ilmaisivat uskovansa, että kun työympäristö ja -tehtävät tulevat keikkatyöntekijälle tutuksi, niin hän suoriutuu työtehtävistä hyvin siihen varatussa ajassa. Haastatteluissa tuli myös ilmi, että he olivat pohtineet aikaisen aamuajankohdan voivan vaikuttaa haastetta luovana tekijänä keikkatyöntekijälle keikkatyöhön osallistumisen kannalta. Tässä tarkasteltavana olevassa toteutuksessa se ei kuitenkaan ollut tuottanut ongelmia.

Työ itsessään oli helppoa, mutta kuormittavaa, koska koko ajan piti tehdä jotain. -keikkatyöntekijä.

Keikkatyöntekijä kertoo olleen haasteellista toteuttaa kaikkia keikkatyöhön sisältyviä tehtäviä kahdessa tunnissa. Hän koki silti suoriutuneensa työtehtävistään hyvin, vaikka olisi kaivannut pientä taukoa työtehtävien välissä. Tältä osin keikkatyöntekijä olisi toivonut hieman lisääaikaa annettujen työtehtävien suorittamiseen. Keikkatyöntekijä ilmaisi haastattelussa myös, että työtehtävien toistuvuudella voisi olla positiivista vaikutusta työtehtävien suorittamiseen annetussa aikataulussa.

## Työn joustavuus

Saatiin kaikki maailman jousto. -keikkatyön järjestäjä.

Keikkatyön tarjoaja oli joustava keikkatyönprosessissa työtehtävän toteuttamispäivän osalta sekä hän otti vastaan Puuttuva pala -hankkeen toiveita työtehtävien sisällöstä ja työvälinesuosituksista yhteistyön alussa ja sen aikana. Ainut missä keikkatyön tarjoaja ei joutanut, oli työn toteuttamisen ajankohta, sillä se määrittyi työpaikan sisäisten rakenteiden mukaan.

Keikkatyön järjestäjä kertoi yhteistyön toimineen hyvin keikkatyön tarjoajan ja Puuttuva pala -hankkeen välillä. Hän kuvaa keikkatyön tarjoajan ottaneen hyvin vastaan muokausideoita, keikkatyötehtävien hyvän suorittamisen mahdollistamiseksi. Myös Puuttuva pala -hankkeessa joustettiin keikkatyön tarjoajan suuntaan, kun keikkatyön järjestäjä otti hoitaakseen keikkatyön työtehtävän julkaisemisen Workpilots-sovelluksessa. Workpilots-sovellusta käytettiin keikkatyötehtävien välittämisessä ja palkkojen maksussa Puuttuva pala -hankkeessa.

Keikkatyön valmentaja koki joustavuuden olleen myös hyvä keikkatyön työtehtävien suorittamisessa. Vaikka keikkatyöntekijälle oli laadittu työtehtävistä selkeät ohjeet ja työtehtävien etenemisjärjestys oli listattu, niin niitä ei tarvinnut toteuttaa listauksen järjestyksessä, kunhan kaikki työtehtävät tulivat tehdyksi.

### 5.4 Yhteenvetoa ja kehitysideoita

Yleisesti ottaen kaikki haastateltavat kertoivat olevansa tyytyväisiä keikkatyöprosessin sisällä tapahtuneesta yhteistyöstä. Vuorovaikutus oli ollut toimivaa ja keikkatyö oli saatu toteutettua onnistuneesti. Jokainen haastateltava nosti esille hyvän tuen tarjoamisen ja sen saamisen olleen tärkeä osa onnistuneelle keikkatyöntekijän työstä suoriutumiselle. Myös keikkatyön prosessissa tapahtuneella molemminpuolisella joustavuudella, keikkatyön tarjoajan ja hankkeen välillä, mainittiin olleen merkitystä keikkatyöntekijän työskentelyyn. Tällä tavoin hankkeessa pystyttiin mukauttamaan keikkatyön sisältämiä toimintakokonaisuuksia ja keikkatyöpaikan vaatimuksia toimivammiksi kokonaisuuksiksi osatyökykyiselle keikkatyöntekijälle suoritua työtehtävistään menestyksekkäästi.

Haastatteluiden perusteella vaikuttaa siltä, että Puuttuva pala -hankkeessa oli otettu hyvin huomioon erilaisia työn suorittamiseen ja siihen osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä.

Keikkatyössä käytettäviä työvälineitä oli mahdollista muokata työntekijälle sopivammiksi, mahdollistaen näin ergonomiset työasennot. Työssä käytettävät tuotteet olivat myös työtehtävään soveltuvia. Keikkatyöntekijän oli mahdollista saada helposti keikkatyön valmentajan tukea, niin fyysisellä kuin henkiselläkin tasolla, jos hän koki sitä tarvitsevansa. Keikkatyöntekijää oli myös ohjeistettu työn vaatimuksista etukäteen ennen keikkatöiden alkamista. Työtehtävät ohjattiin ja harjoiteltiin keikkatyön valmentajan tukemana keikkatyöympäristössä. Tähän liittyen voisi mainita haastattelussa tulleen esille ajatuksen siitä, että koska keikkatyöntekijä ja keikkatyön valmentaja tunsivat toisensa entuudestaan, niin se oli tuntunut vaikuttaneen positiivisesti heidän yhteistyöhönsä. Sosiaalisen tuen merkitys keikkatyön onnistumisen kannalta nousikin yhdeksi merkittäväksi tekijäksi keikkatyöntekijän kerronnassa.

Keikkatyön tarjoaja kertoi olevansa tyytyväinen keikkatyötehtävien työnlaatuun ja hän mainitsi kuulleensa siitä positiivista palautetta myös muilta tilan käyttäjiltä. Keikkatyöntekijä totesi keikkatyön olleen positiivinen kokemus ja kertoi suunnitelleensa ottavansa muitakin keikkatöitä. Tästä voidaan päätellä, että Puuttuva pala -hankkeen sisällä tapahtunut toiminta, tarkastelun kohteena olleessa keikkatyöprosessissa, on ollut onnistunutta.

Pyysimme haastattelun lopuksi osallistujilta myös kehittämisideoita keikkatyöprosessin parantamiseksi. Keikkatyön tarjoajalta tuli toive Puuttuva pala -hankkeelle, että he voisivat kehittää tehokkaammaksi prosessin aloitusvaihetta. He voisivat tehdä esimerkiksi tiiviin tiedostopakettin prosessista sekä aloitusvaiheen keskusteluvaiheeseen ja prosessin starttaamiseen voisi mennä kokonaisuudessaan vähemmän aikaa. Nyt toteutuneen aloitusvaiheen osuus vei turhan paljon aikaa ja energiaa. Pitkä keikkatyöprosessin aloitusvaihe saattaa olla yrittäjälle liian työläs, jolloin vaarana on, että jos keikkatyön tarjoajan työosuus keikkatyöprosessin aikana vie liikaa aikaresursseja, niin keikkatyön tarjoaja saattaa vetäytyä koko prosessista. Keikkatyön tarjoaja antoi kuitenkin kiitosta hankkeelle siitä, että heihin sai hyvin yhteyttä. He hoitivat hyvin työnsä ja huomioivat hänen toiveitaan.

Tuli myös toiveita hankkeen keikkatyön tulevaisuuden kannalta. Kun useita keikkatyöntekijöitä työskentelisi samassa keikkatyöpaikassa useasti, työ tulisi joustavammaksi ja siihen tulisi jatkuvuutta. Näistä henkilöistä voisi muodostua tietynlainen ”työntekijäpooli” tämän keikkatyöpaikan ympärille, mikä helpottaisi keikkatyöntekijöiden työtehtävään va-



litsemista ja keikkatyöntekijöiden työn jatkuvuutta. Tällä hetkellä keikkatyön vastaanottaminen vaatii keikkatyöntekijältä rohkeutta ja enemmän valmiuksia, koska työn jatkuvuus ei ole varmaa ja siihen ei sisälly rutiininomaisuutta.

Keikkatyön välittämisessä ja palkkojen maksussa käytettyyn Workpilots-sovellukseen oli melko tyytyväisiä. Ainut negatiivinen puoli oli sen aikaa vievä osuus työntarjoajan näkökulmasta, jokaviikkoisen ”kreditin” hankkimisessa, mutta muuten sovellus oli toiminut hyvin. Keikkatyöntekijä kuvasi sovelluksen käyttämisen olevan suhteellisen helppoa ja hankkeen kannalta se mahdollisti palkkojen maksamisen keikkatyöntekijöille lain vaatimalla tavalla.



# TAPAUSKUVAUS

---

## YMPÄRISTÖTEKIJÖIDEN VAIKUTUS TYÖSTÄ SUORIUTUMISEEN

Kuvaus ympäristötekijöistä, jotka tukivat siivoustyöstä suoriutumista.

### Fyysinen ympäristö



- Yksilöllisesti säädettävät ja ympäristöön soveltuvat **työvälineet**.
- Kuvallinen, selkeä, paperinen **työohje** tuki itseohjautuvuutta.
- Työympäristön **turvallisuuteen** vaikuttavat haasteet oli kartoitettu ja vakuutukset oli huomioitu.
- **Aistiympäristö** oli neutraali.
- Ympäristö ei ollut **esteetön**, mikä oli huomioitu keikkatyöntekijän valinnassa.

### Sosiaalinen ympäristö



- **Tukea** oli koko ajan saatavilla. Keikkatyön valmentaja opasti ja kannusti keikkatyöntekijää työskentelyssä.
- **Vuorovaikutus** oli sujuvaa.
- Keikkatyöpaikalla oli positiivinen **asenne** keikkatyöntekijää kohtaan. Työpaikalla oltiin käyty ennakkokeskustelu työn vaatimuksista ja odotuksista.

### Toiminnallinen ympäristö



- Keikkatyöhön varattu **aika** herätti erilaisia mielipiteitä sen riittävyyden suhteen.
- Keikkatyöprosessin osapuolet **joustivat** tarpeen mukaan. Ainut missä ei voitu joustaa, oli työn ajankohta.

### Kehitysideat

- Tiivis tiedostopaketti keikkatyöprosessin vaiheista ja sen aloittamisesta.
- Keikkatyöntekijäpooli yhden keikkatyön ympärille.

”Vaikutti positiivisesti muihin työntekijöihin, kun oli osatyökykyinen palkattu” -keikkatyön tarjoaja

EVELIINA KARJALAINEN, HEIDI TUOMOLA, SUSANNA VIRTANEN

Kuvio 3. Tapauskuvaus.

## 6 Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä luvussa avataan tehtyjen valintojen taustalla olevaa eettisyyttä ja opinnäytetyössä toteutettuja tekoja kuvataan tiivistetysti luotettavuuden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteen saavuttamiseksi tehtyä työskentelyä pohditaan kriittisesti ja esitellään työskentelyn tuloksena syntyneet johtopäätökset, joiden kautta annetaan suositukset mahdollista jatkokehittämistä varten.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ympäristötekijöiden vaikutusta osatyökykyisen mielenterveyskuntoutujan työstä suoriutumiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoisuutta työn ympäristötekijöistä ja niiden vaikutuksista työstä suoriutumiseen, ja niiden avulla tarjota yhteistyökumppanille arvokasta tietoa onnistuneeseen keikkatyöhön johtaneista tekijöistä ympäristön näkökulmasta.

Työllä on ihmiselle monia merkityksiä ja työn tekeminen on tärkeä osa ihmisen rooleja ja päivittäisiä rutiineja. Työn on todettu olevan yksi merkityksellisimmistä toiminnan muodoista. (Taylor 2017: 24, 67, 68.) Silti mielenterveyskuntoutujan arkeen liittyy usein työttömyys. Kun mielenterveyskuntoutuja palaa työelämään, puhutaan usein osatyökykyisyydestä. Osatyökykyiset ovat monimuotoinen ryhmä ihmisiä, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut. (Rauramo & Simberg 2018; Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Osatyökykyisten työllistäminen on ollut viime vuosina ajankohtainen aihe ja esiintynyt myös hallitusohjelmien yhtenä tavoitteena. Puuttuva pala -hankeen esittelyssä (2019) todetaankin, että yksilön ja yhteiskunnan kannalta olisi tärkeää saada kaikkien ihmisten työpanos käyttöön, edes pienellä tuntimäärällä. (Työkykyohjelma 2019–2023 n.d.; Kaikki mukaan työelämään 2019; Puuttuva pala -hanke 2019.)

Taustateoriaksi valittiin Gary Kielhofnerin inhimillisen toiminnan malli, sillä se tarkastelee ihmistä ja ihmisen toimintaa, mutta myös niihin vaikuttavia ympäristötekijöitä. Mallia käytettiin apuna luomaan käsitteitä opinnäytetyölle sekä tukemaan ymmärrystä ympäristön ulottuvuuksien ja toiminnan vuorovaikutuksesta. Inhimillisen toiminnan mallissa on huomioitu mielenterveyskuntoutujan näkökulma ja siinä käsitellään ammatillista kuntoutusta. Malli auttoi perustelemaan näyttöön pohjaten työhön osallisuuden, osallistumisen ja tekemisen tärkeyttä ihmisen jokapäiväisessä elämässä. (Taylor 2017: 349, viii, ix; Hautala ym. 2011: 134, 235.)

Kiinnostus työympäristön vaikutuksiin nousi opinnäytetyöntekijöiden omista kiinnostuksen kohteista ja Puuttuva pala -hankeen puolelta tehdyistä toiveista. Inhimillisen toiminnan mallin mukaan ympäristö voidaan jaotella sosiaaliseen, fyysiseen ja toiminnalliseen ympäristöön, jotka käsittävät paikat, joissa ihminen toimii, asiat, joita toiminnassa käytetään sekä keiden kanssa toiminta tapahtuu. Nämä kolme ympäristön ulottuvuutta toimivat opinnäytetyön keskeisinä teemoina ohjaten opinnäytetyön kulkua kaikissa vaiheissa. Muita opinnäytetyön teemoja olivat työ ja siihen liittyvät osatyökykyisyyden ja keikkatyön käsitteet sekä mielenterveys ja sen vaikutus työelämään.

Ihmiset kokevat ympäristön usein eri tavoin ja kun halutaan pohtia työympäristön vaikutusta ihmisen toimintaan, täytyy sitä tarkastella yksilön näkökulmasta huomioiden ympäristön ulottuvuudet. (Kielhofner 2008: 86–89.) Opinnäytetyössä tarkasteltiin yhtä Puuttuva pala -hankkeessa toteutunutta keikkatyötä. Tarpeellisen tiedon saamiseksi ympäristötekijöiden vaikutuksesta osatyökykyisen mielenterveyskuntoutujan työstä suoriutumiseen, haastateltiin yhteen keikkatyöprosessiin osallistuneita henkilöitä; keikkatyön tarjoajaa, keikkatyön valmentajaa, keikkatyön järjestäjää ja keikkatyöntekijää. Haastattelut tehtiin käyttäen puolistrukturoitua teemahaastattelua. Kysymyspatteristo haastatteluun luotiin käyttäen teoriasta nousseita ympäristön ulottuvuuksiin liittyviä teemoja. Kysymyspatteristo sisälsi mahdollisimman avoimia ja kaikille haastatteluun osallistujille sopivia kysymyksiä. Niiden tarkoituksena oli tarkasteltavien teemojen läpikäyminen samalla mahdollistaen vapaamman keskustelun myötä uuden tiedon syntymistä.

Haastattelun aineisto käsiteltiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysimenetelmää käyttäen. Aineiston käsittelyä suunniteltaessa käytimme hyödyksi tutkija Timo Laineen laadullisen analyysin runkoa ja mukailimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 104). Koimme laatimamme teemahaastattelurungon olleen hyödyksi analyysiprosessin aikana aineiston tulkintaa selkeyttävänä elementtinä. Aineiston käsittely oli sujuvaa ja halutun kuvauksen luominen tarkasteltavasta keikkatyöprosessista syntyi luontevasti. Haasteeksi tuli haastateltavien tiedon epätasapaino heidän tuottamansa haastatteluaineiston välillä. Osa haastateltavista tuotti runsaasti tietoa, jopa ohi tarkasteltavien aihealueiden, kun taas toisilta tietoa tuli vähemmän. Analyysin johtopäätöksiä laatiessa pohdittiin, olisiko aineisto tuottanut vahvemman käsityksen keikkatyöntekijän työstä suoriutumiseen vaikuttavista tekijöistä, jos olisi haastateltu useampaa keikkatyöntekijää. Tällöin olisimme voineet saada enemmän tietoa keikkatyöntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyön tuotoksena haastatteluaineistosta koostettiin tapaustutkimuksellista näkökulmaa hyödyntäen tapauskuvaus, jossa on tarkoitus tutkia rajattua kokonaisuutta ja muodostaa sen pohjalta tiivis, kuvaileva kokonaisuus. Tapauskuvaus valikoitui tuotokseksi, sillä se muistuttaa kuvailevaa tapaustutkimusta, jolla on tarkoituksena esittää selkeä kuvaus ympäristötekijöiden vaikutuksista tietyssä valitussa kontekstissa. (Kananen 2013: 9, 55, 75.) Opinnäytetyön tapauskuvauksessa esiteltiin keikkatyöprosessiin osallistuneiden näkemyksiä tiiviissä ja selkeästi jaotellussa muodossa. Sen avulla saatiin kerättyä lisätietoa onnistuneeseen keikkatyöprosessiin johtaneista tekijöistä sekä ideoita tuetun keikkatyön kehittämiseen.

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Jotta pystytään sanomaan, vastasiko opinnäytetyön tuotos määritellyyn tavoitteeseen ja tarkoitukseen, tulee palata niitä ohjaaviin kysymyksiin sekä itse tavoitteeseen ja tarkoitukseen. Opinnäytetyön työskentelyn tueksi laadituilla ajatusprosessia ohjaavilla kysymyksillä haluttiin selvittää 1. Miten keikkatyön tarjoaja, keikkatyön järjestäjä, keikkatyöntekijä ja keikkatyön valmentaja näkivät ympäristötekijöiden vaikuttavan keikkatyön toteutumiseen? 2. Miten sosiaalinen, fyysinen ja toiminnallinen ympäristö vaikuttavat työstä suoriutumiseen?

Haastatteluiden kautta kerätyn tiedon mukaan ympäristötekijöillä on merkitystä työstä suoriutumiseen ja saadut tulokset olivat opinnäytetyöntekijöiden ennako-odotusten mukaisia. Osatyökykyisten työllistymisessä erityisesti sosiaalisen ja fyysisen tuen tarjoaminen nähtiin olevan merkittävä osatekijä. Opinnäytetyössä saadut tulokset tukevat aiemmissa hankkeissa ja projekteissa saatuja tuloksia, kuten OTE-hankkeessa (2019) ja Mood for Work -projektissa (2013), joissa todettiin tuen olevan tärkeä osa työn onnistumisessa. Molempien tavoitteisiin kuului vahvistaa osatyökykyisten asemaa työmarkkinoilla. (Idström ym. 2013: 115, 116; Kaikki mukaan työelämään 2019.)

Tapauskuvauksella oli tarkoitus tarkastella tiettyä tapausta mahdollisimman tarkasti ja tuottaa tietoa ympäristön vaikutuksesta kyseisessä prosessissa. Tapauskuvauksen tulokset tiivistetyksi: Fyysisen ympäristön vaikuttavimmat asiat olivat oikeanlaiset ja hyvin laaditut selkeät ohjeet. Jokainen haastatteluun osallistunut nosti esille työympäristön haastavuuden tilojen ja esineiden muodossa. Työvälineiden muokattavuus kuitenkin auttoi työstä suoriutumista. Sosiaalisen ympäristön tekijöistä tärkeimmäksi nousi keskinäinen kommunikaatio ja sosiaalinen tuki, jotka toivat turvaa koko prosessin ajan. Etenkin

keikkatyöntekijä koki tärkeäksi, että tukea oli koko ajan saatavilla, eikä hän ongelman sattuessa jäänyt yksin. Eniten eroavaisuuksia haastatteluun osallistuneiden kokemuksissa nousi toiminnallisen ympäristön ajallisuuden osa-alueella. Keikkatyön tarjoaja oli antanut aikaraamin, jolloin keikkatyö tulee toteuttaa. Tämä oli keikkatyön valmentajan ja keikkatyön järjestäjän mielestä riittävä aika työtehtävien suorittamiseen, kun taas keikkatyöntekijä kertoi olleen haasteellista toteuttaa kaikkia keikkatyöhön sisältyviä tehtäviä annetussa ajassa.

Lopuksi haastattelussa kerättiin palautetta toteutuneesta keikkatyöstä ja jatkokehitysideoita. Jokainen haastatteluun ja keikkatyöhön osallistunut kertoi olleensa tyytyväinen keikkatyöprosessiin. Keikkatyön tarjoaja kertoi olevansa tyytyväinen keikkatyöntekijän tekemään työnlaatuun ja oli saanut siitä positiivista palautetta myös muilta tilan käyttäjiltä. Keikkatyöntekijä totesi keikkatyön olleen positiivinen kokemus ja kertoi harkitsevansa muitakin keikkatöitä. Kehittämissideat kohdistuivat keikkatyöprosessin aloitusvaiheen sujuvuuteen sekä työn jatkuvuuteen.

Haastateltavalta nousi kehittämissidea koskien työnantajan informaatiota. Osatyökykyisistä ja heille tarvittavista työnmuutoksista voisi luoda tiiviin tiedostopakettin, jossa käytäisiin myös prosessin aloitusvaihe läpi ja tarjottaisiin myös mahdollisuus keskustelulle, jos kysymyksiä heräisi. Tämä voisi madaltaa kynnystä palkata osatyökykyinen henkilö, kun prosessista ei ole tehty yritykselle liian hankalaa eikä aikaa vievää toteuttaa.

Yhteistyökumppani oli valinnut opinnäytetyöntekijöiden haastateltaviksi neljä henkilöä yhdestä onnistuneesta keikkatyöprosessista. Haastateltavat edustivat jokainen yhtä keikkatyöprosessin roolia: keikkatyöntekijää, keikkatyön valmentajaa, keikkatyön tarjoajaa ja keikkatyön välittäjää. Näiden tekijöiden vuoksi ei opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voida yleistää kattamaan kaikkia keikkatyöprosesseja. Yleistettävämmän tiedon saamiseksi olisi pitänyt haastatella useampia henkilöitä, eri tavoin onnistuneista keikkatyöprosesseista.

Aineiston hankintaan käytetyt menetelmät soveltuivat tiedon hankkimiseen. Teemahaastattelun teemat ohjasivat käsittelemään kattavasti tutkittavaa ilmiötä eri teemojen kautta ja puolistrukturoidut kysymykset antoivat mahdollisuuden uuden tiedon syntymiselle. Laadittu puolistrukturoitu teemahaastattelun runko mahdollistaa myös haastattelun toistettavuuden myöhemmin Puuttuva pala -hankkeessa. Haastattelut toteutettiin etäyhteydellä, tiedostaen etäyhteyden voivan vaikuttaa aineiston sisältöön. Etäyhteys saattaisi

vaikuttaa kommunikaation tulkintaan ja haastateltavalta saatuihin vastauksiin. Etäyhteydellä toteutetut haastattelut antoivat jokaiselle osallistujalle mahdollisuuden vastata hänelle sopivassa ympäristössä ja loivat haastatteluiden aikatauluihin joustavuutta.

## 7.2 Eettisyys opinnäytetyössä

Opinnäytetyössä menetelmällisenä keinona käytetty puolistrukturoitu teemahaastattelu oli sisällöltään Ihmistieteisiin kuuluva. Tälle puolistrukturoidulle teemahaastattelulle ei tarvinnut hakea eettistä ennakoarviointia, koska se ei täyttänyt TENK:n eettiselle ennakoarvioinnille vaadittavaa tutkimusasetelman mukaista sisältöä (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019: 16). Opinnäytetyössä tapahtuneelle puolistrukturoidulle teemahaastattelulle haettiin ESKOT ry:ltä tutkimuslupaa, jolle he antoivat suostumuksensa.

Erityisen huolellista pohdintaa eettisyyden kannalta käytettiin haastattelukysymyksiä suunniteltaessa. Haastattelun sisältämät kysymykset olivat perusteellisesti harkittuja, tarkasti asetettuja ja määriteltyjä, jotta yksilön koskemattomuutta ei rikottu, aiheutettu heille henkistä vahinkoa eikä siinä tullut esille arkaluontoisia henkilötietoja. Myös opinnäytetyössä toteutuneen yleisen työskentelyn aikana otettiin kattavasti huomioon hyvät eettiset määritelmät toiminnassa, työskentely-ympäristössä sekä sanavalintoja tehtäessä.

Puolistrukturoidulla teemahaastattelulla hankittua aineistoa säilytettiin lukollisessa tilassa sekä käyttäjätunnuksen ja salasanan takana. Koko prosessin aikana käytetyt ohjelmistot ja lomakkeet olivat Metropolia Ammattikorkeakoulun hyväksymiä ja noudattivat TENK:n tietosuojaohjeistusta. Menetelmillä kerättyä aineistoa analysoitiin poistaen haastateltavien arkaluontoiset tunnistetiedot sekä sitä pääsivät käsittelemään vain opinnäytetyöntekijät. Puolistrukturoidun teemahaastattelun menetelmällä saadusta aineistosta jaettiin muiden nähtäväksi ainoastaan valmis lopputulos tapauskuvauksen muodossa opinnäytetyön raportissa. Valmis tapauskuvaus oli luonteeltaan yleistävä eikä siitä pysty tunnistamaan kuvauksen luomiseksi haastateltuja henkilöitä. Ainut tunnistetieto tapauskuvauksessa oli sen liittyminen Puuttuva pala -hankkeeseen toteutuneeseen keikkatyöprosessiin.

Puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuvien henkilörekisterin ylläpidosta olivat yhteisrekisterin pitäjinä vastuussa Puuttuva pala -hanke ja opinnäytetyöntekijät. Yhteistyökumppani valitsi puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuneet henkilöt sekä toimi yhteyshenkilönä puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuvien ja opinnäytetyöntekijöiden välillä, tällä tavoin minimoitiin henkilötietojen keräämistä. Puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuvat henkilöt olivat tapauskuvauksen luomiseksi sopivia informantteja.

Yhteistyökumppani välitti puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuville sähköisesti opinnäytetyöntekijöiden täyttämät suostumus, tiedote- ja tietosuojalomakkeet sekä vastaanotti heidän suostumuksensa sähköpostin välityksellä osallistua puolistrukturoituun teemahaastatteluun. Kaikki haastateltavilta menetelmillä kerätty aineisto henkilötietoineen tuhottiin heti opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen, jolloin ainoastaan opinnäytetyön sisällä julkaistava valmis tapauskuvaus jäi jäljelle kerätystä aineistosta.

### 7.3 Päätelemät ja suositukses

Opinnäytetyö vahvistaa käsitystä siitä, että toimintaterapeutin ammattitaidosta on hyötyä ammatillisessa kuntoutuksessa. Alalla tehtyjen aiempien tutkimusten kautta ja toimintaterapian teorian avulla voidaan osoittaa, miten ympäristötekijät vaikuttavat työstä suoriutumiseen. Moniammatillisen tiimin jäsenenä toimintaterapeutti voi hyödyntää toimintaterapia-alan näyttöön perustuvia arviointimenetelmiä osatyökykyisten ammatillisen kuntoutuksen edistämiseksi (Taylor 2017: 383–386). Lisäksi toiminnananalyysin avulla toimintaterapeutti pystyy tulkitsemaan työntekijän valmiuksia ja työtehtävien vaatimuksia sekä niiden vaikutusta toisiinsa (Hautala ym. 2011: 125; Arbesman & Logsdon 2011).

Tämä opinnäytetyö tuotti Puuttuva pala -hankkeelle heidän tarvitsemaansa tietoa osatyökykyisen keikkatyöntekijän työstä suoriutumiseen vaikuttavista ympäristötekijöistä. Ympäristötekijöiden vaikutusta tarkastelemalla saatiin tietoa siitä, mitkä tekijät johtivat onnistuneeseen keikkatyöprosessiin. Puuttuva pala -hankkeessa tietoa voidaan jatkossa hyödyntää tuetun keikkatyöprosessin edistämiseksi, tukien näin hankkeen tavoitteita.

Opinnäytetyössä tehty tapauskuvaus kohdistui yhteen toteutuneeseen keikkatyöprosessiin, siksi suosittelemme jatkokehitysideana haastattelemaan suurempaa joukkoa keikkatyöntekijöitä. Näin saataisiin enemmän yleistettävää tietoa osatyökykyisten mielenterveyskuntoutujien työstä suoriutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja miten työn aloittamista



voitaisiin tukea jatkossa. Tällä tavoin Puuttuva pala -hanke voisi saada kattavammin tietoa myös osatyökykyisen keikkatyöntekijän näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä tehtyä haastattelurunkoa voisi käyttää jatkossa haastatteluiden pohjana uuden tiedon keräämiseen. Haastattelurungon haastattelukysymyksiä voisi jatkotarkastelussa lisätä ja muokata haluttuun muotoon.

Lopuksi haluamme kiittää opinnäytetyön yhteistyökumppania Puuttuva pala -hanketta sekä haastatteluun osallistuneita henkilöitä.

## Lähteet

Akila, Ritva & Nybo, Taina 2018. Neuropsykologinen työkyvyn arviointi. Teoksessa Jehkonen, Mervi & Saunamäki, Tiia & Paavola, Liisa & Vilkki, Juhani (toim.) 2018. Kliininen neuropsykologia. 1.-2. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Arbesman, Marian & Logsdon, Dana W. 2011. Occupational Therapy Interventions for Employment and Education for Adults With Serious Mental Illness: A Systematic Review. Discussion and Implications for Practice, Education, and Research. *American Journal of Occupational Therapy* 65 (3). 238-246. Saatavana osoitteessa: <<https://ajot.aota.org/article.aspx?articleid=1853033>>. Luettu 15.10.2020.

ARE 2013. Työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin enemmän kuin palkka. Saatavana osoitteessa: <<https://www.are.fi/ajankohtaista/tyoymparisto-vaikuttaa-tyohyvinvointiin-enemman-kuin-palkka/>>. Luettu 3.10.2020.

Blomgren, Jenni 2020. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. Tutkimusblogi. Kansaneläkelaitos. Saatavana osoitteesta: <<https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5168>>. Luettu 1.9.2020.

Christiansen, Charles 1999. Defining Lives: Occupation as Identity: An Essay on Competence, Coherence, and the Creation of Meaning. 1999 Eleanor Clarke Slagle lecture. *American Journal of Occupational Therapy* 53 (6). 547-558. Saatavana osoitteessa: <[https://www.researchgate.net/publication/270026413\\_Defining\\_Lives\\_Occupation\\_as\\_Identity\\_An\\_Essay\\_on\\_Competence\\_Coherence\\_and\\_the\\_Creation\\_of\\_Meaning](https://www.researchgate.net/publication/270026413_Defining_Lives_Occupation_as_Identity_An_Essay_on_Competence_Coherence_and_the_Creation_of_Meaning)>. Luettu 17.9.2020.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2015. Keikkatöitä tarvitaan. Saatavana osoitteessa: <<https://ek.fi/wp-content/uploads/Keikkatyota-tarvitaan.pdf>>. Luettu 10.9.2020.

Harrison, Michele & Angarola, Rocco & Forsyth, Kirsty & Irvine, Linda 2015. Defining the environment to support occupational therapy intervention in mental health practice. *British Journal of Occupational Therapy* 79 (1). Saatavana osoitteessa: <[https://www.researchgate.net/publication/276477726\\_Defining\\_the\\_environment\\_to\\_support\\_occupational\\_therapy\\_intervention\\_in\\_mental\\_health\\_practice](https://www.researchgate.net/publication/276477726_Defining_the_environment_to_support_occupational_therapy_intervention_in_mental_health_practice)>. Luettu 5.10.2020.

Hautala, Tiina & Hämäläinen, Tuula & Mäkelä, Leila & Rusi-Pyykönen, Mari 2016. Toiminnan voimaa: Toimintaterapia käytännössä. 3.-4. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hautala, Tiina & Hämäläinen, Tuula & Mäkelä, Leila & Rusi-Pyykönen, Mari 2011. Toiminnan voimaa: Toimintaterapia käytännössä. 1.-2. painos. Helsinki: Edita Prima.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa 2014. Arvioinnin lähtökohdat ja suositukset. Toinen painos. Suomen toimintaterapeutti liitto. Saatavana sähköisenä osoitteessa: <[http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2411/toi\\_arviointijulkaisu.pdf](http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2411/toi_arviointijulkaisu.pdf)>. Luettu 15.9.2020.

Håkansson, Carita & Ahlberg Jr, Gunnar 2017. Occupations, perceived stress and stress-related disorders among women and men in the public sector in Sweden. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 24 (1). 10-17. Saatavana osoitteessa: <<https://doi.org/10.3109/11038128.2016.1170196>>. Luettu 26.9.2020.

Idström, Anna & Stenroos, Marko & Uimonen, Minna 2013. Oikeita töitä: Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen toimivia käytäntöjä Ruotsista, Tanskasta, Virosta ja Suomesta. ASPA-julkaisu 1/2013. Helsinki: Asumispalvelusäätiö ASPA.

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019. Tutkimustieteellinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Ihmistieteellisen tutkimuksen eettinen ennakoarviointi. Ennakkoon arvioitavat tutkimusasetelmat. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Saatavana osoitteessa: <[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)>. Luettu 29.4.2020.

Joss, Malcom 2007. The Importance of Job Analysis in Occupational Therapy. Artikkelelilehdessä: *British journal of occupational therapy* 70 (7). 301–303. Saatavana osoitteesta: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/030802260707000705>>. Luettu 5.10.2020.

Kaikki mukaan työelämään 2019. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tuloksia ja suosituksia. Valtionneuvosto. Saatavana osoitteesta: <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25\\_2019\\_OTE-loppuraportti%20suomi%20netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25_2019_OTE-loppuraportti%20suomi%20netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 15.4.2020.

Kananen, Jorma 2013. CASE-TUTKIMUS OPINNÄYTETYÖNÄ. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu -sarja. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kelan avo- ja laitospuotoisen kuntoutuksen standardi 2019. Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. Henkilöstö. Kansaneläkelaitos. Päivitetty 2019. Saatavana osoitteessa: <<https://www.kela.fi/documents/10180/3093658/Ty%C3%B6llistymist%C3%A4+edist%C3%A4v%C3%A4+ammatillinen+kuntoutus.pdf/876412f2-52c3-4d62-85df-4ee45286f7d2>>. Luettu 15.9.2020.

Kielhofner, Gary 2008. Model of human occupation: theory and application. Fourth edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, a Wolters Kluwer Business.

Lehtonen, Johannes & Lönnqvist Jouko 2009. Mielenterveys. Teoksessa Lönnqvist, Jouko & Heikkinen, Martti & Henriksson, Markus & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim.) *Psykiatria*. 2009. 5.–7. uudistettu painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Mattila-Holappa, Pauliina & Selinheimo, Sanna & Valtanen, Elisa & Vilen, Johanna & Sauni Riitta & Vastamäki Jaana n.d.. TYÖN MUOKKAUKSEN KEINOT, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana sähköisenä osoitteesta: <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136021/Ty%C3%B6n%20muokkauksen%20keinot%2C%20kun%20mielenterveyden%20h%C3%A4iri%C3%B6%20vaikuttaa%20ty%C3%B6kykyyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 15.9.2020

Mattila-Holappa, Pauliina 2018. Mental health and labour market participation among young adults. Helsinki: Kela.

Mielenterveyden edistäminen 2019. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL). Päivitetty 10.9.2019. Saatavana osoitteesta: <<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen>>. Luettu 20.4.2020.

Mielenterveyshäiriöt 2019. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL). Saatavana osoitteesta: <<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyshairiot>>. Luettu 20.4.2020.

Mielenterveystalo n.d.. Mielenterveyden vahvistaminen. Saatavana osoitteesta: <[https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/tietoa\\_mielenterveydesta/mielenterveyden\\_vahvistaminen/Pages/mielenterveys.aspx](https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/tietoa_mielenterveydesta/mielenterveyden_vahvistaminen/Pages/mielenterveys.aspx)>. Luettu 3.4.2020.

Mitä oikeus työhön merkitsee? 2020. Ihmisoikeudet.net. Saatavana osoitteessa: <<https://ihmisoikeudet.net/ihmisoikeudet/oikeus-tyohon/>>. Luettu 7.9.2020.

Nagle, Susan & Cook, Joanne Valiant & Polatajko, Helene 2002. I'm doing as much as I can: Occupational choices of persons with a severe and persistent mental illness. Journal of Occupational Science 9 (2). 72– 81. Saatavana osoitteessa: <[https://www.researchgate.net/publication/228759278\\_I%27m\\_Doing\\_As\\_Much\\_As\\_I\\_Can\\_Occupational\\_Choices\\_of\\_Persons\\_with\\_a\\_Severe\\_and\\_Persistent\\_Mental\\_Illness](https://www.researchgate.net/publication/228759278_I%27m_Doing_As_Much_As_I_Can_Occupational_Choices_of_Persons_with_a_Severe_and_Persistent_Mental_Illness)>. Luettu 26.9.2020.

Nelson, David L. 1988. Occupation: Form and Performance. The American journal of Occupational Therapy 42 (10). 633–641. Saatavana osoitteessa: <<https://pdfs.semanticscholar.org/3dee/b94edb826a8daaaae1c10b27794624b7cc0e.pdf>>. Luettu 18.9.2020.

Oikeudet ja velvollisuudet työssä 2020. Työsuojelu.fi. Saatavana osoitteessa: <<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>>. Luettu 1.9.2020

Pakka, Janna & Rätty, Tarja 2010. Työturvallisuuskeskus TTK. Työstä hyvinvointia. Saatavana osoitteessa: <[https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)>. Luettu 5.9.2020.

Perusoikeudet 1999/731 §6 §17. Annettu Helsingissä 01.03.2000. Saatavana osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P18>>, <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#a731-1999>>. Luettu 7.9.2020.

Puuttuva pala -hanke n.d.. Metropolia AMK ja ESKOT ry. Saatava osoitteesta: <<https://puuttuvapala.metropolia.fi/>>. Luettu 10.4.2020.

Rauramo, Päivi & Simberg, Sara 2018. Työturvallisuuskeskus. Osatyökykyisyys työyhteisössä. Saatavana osoitteessa: <[https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/osatyokykyisyys\\_tyoyhteisossa#lainsaadanto\\_velvoittaa\\_3](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/osatyokykyisyys_tyoyhteisossa#lainsaadanto_velvoittaa_3)>. Luettu 10.9.2020.

Ross, Joanne 2007. Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation. E-kirja. Chichester: John Wiley & Sons, Incorporated.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavana osoitteessa: <[https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html)>. Luettu 12.10.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Mikä osatyökykyisyys? Saatavana osoitteessa: <<https://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys->>. Luettu. 10.9.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Osatyökykyisillä on nyt töitä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana osoitteesta: <<https://stm.fi/-/asenteet-ja-tyomarkkinat-muuttuneet-osatyokykyisilla-on-nyt-toita>>. Luettu 1.10.2020.

Taylor, Renée R. 2017. Kielhofner's Model Of Human Occupation: theory and application. 5. painos. Philadelphia: Wolters Kluwer Health.

TELA Työeläkevakuuttajat 2017. Työkyvyttömyys eläkkeet. Saatavana osoitteessa: <<https://www.tela.fi/tyokyvyttomyyselakkeet>>. Luettu 1.9.2020.

TELA Työeläkevakuuttajat n.d.. Työkyvyn muodostuminen. Saatavana osoitteessa: <<https://www.tela.fi/tyokyky>>. Luettu 1.9.2020.

THL Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2019. Osatyökykyisyys. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>>. Luettu 1.9.2020.

THL Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2020. ICF-luokitus. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus>>. Luettu 27.10.2020.

Toimintaterapia perustuu toiminnan tieteeseen n.d.. Toimintaterapeuttiliitto. Toimintaterapia. Toiminnantiede. Saatavana osoitteessa: <<http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/>>. Luettu 15.9.2020.

Toivio, Timo & Nordling, Esa 2013. Mielenterveyden psykologia. 3. painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Eduskunta ryhmien yhteinen kannanotto. Päivitetty 5.2.2019. Saatavana osoitteesta: <<https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/12039326/Eduskuntaryhmien+kannanotto+ty%C3%B6kyky+ja+ty%C3%B6llistymisen+tuki+050219.pdf/59fece7e-9fc8-85b7-2d37-f4c02772a0c1/Eduskuntaryhmien+kannanotto+ty%C3%B6kyky+ja+ty%C3%B6llistymisen+tuki+050219.pdf>>. Luettu 1.10.2020.

Työkykyohjelma 2019–2023 n.d.. Tavoitteena työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana osoitteesta: <<https://stm.fi/tyokykyohjelma>>. Luettu 1.10.2020.

Työkykytalo n.d.. Työterveyslaitos TTL. Saatavana osoitteessa: <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>>. Luettu 1.9.2020.

Työkyvyn tila Suomessa n.d.. Työterveyslaitos TTL. Saatavana osoitteessa: <<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/tyokyvyn-tila-suomessa-2018-2030/>>. Luettu 1.9.2020.

Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta 2017. Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Saatavana osoitteessa: <[https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/3866814/38\\_Ty%C3%B6urien+jatkaminen+vaatii+yhteis%C3%B6llisyytt%C3%A4+ja+yhteistoiminnallisuutta/97dd63f0-4851-4b27-b965-16c15e8235e3?version=1.0](https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/3866814/38_Ty%C3%B6urien+jatkaminen+vaatii+yhteis%C3%B6llisyytt%C3%A4+ja+yhteistoiminnallisuutta/97dd63f0-4851-4b27-b965-16c15e8235e3?version=1.0)>. Luettu 10.10.2020.

Valtioneuvosto hallitusohjelma 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma 2019. Saatavana sähköisenä osoitteesta: <<https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma>>. Luettu 1.10.2020.

Varje, Pekka & Väänänen, Ari 2018. Mielenterveys tulevaisuuden työelämässä. Kat-saus artikkeli. Lääkärilehti 44/2018 (vsk73): 2561–2566. Saatavana osoitteesta: <<https://www.potilaanlaakarilehti.fi/site/assets/files/0/48/56/775/sll442018-2561.pdf>>. Luettu 10.4.2020.

Vates 2020. Työelämän saavutettavuus. Saatavana osoitteessa: <<https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-saavutettavuus.html>>. Luettu. 26.9.2020.

Yhdenvertaisuus 2020. Työsuoja.fi. Saatavana osoitteessa: <<https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>>. Luettu 7.9.2020.

## Liitteet

### Liite 1. Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelurunko on suunniteltu ohjaamaan haastattelua. Kysymykset on laadittu kaikille haastateltaville esitettäväksi, mutta haastattelurunko voi muokkautua haastattelun työtehtävän mukaan.

#### Sosiaalinen ympäristö (MOHO Social environment)

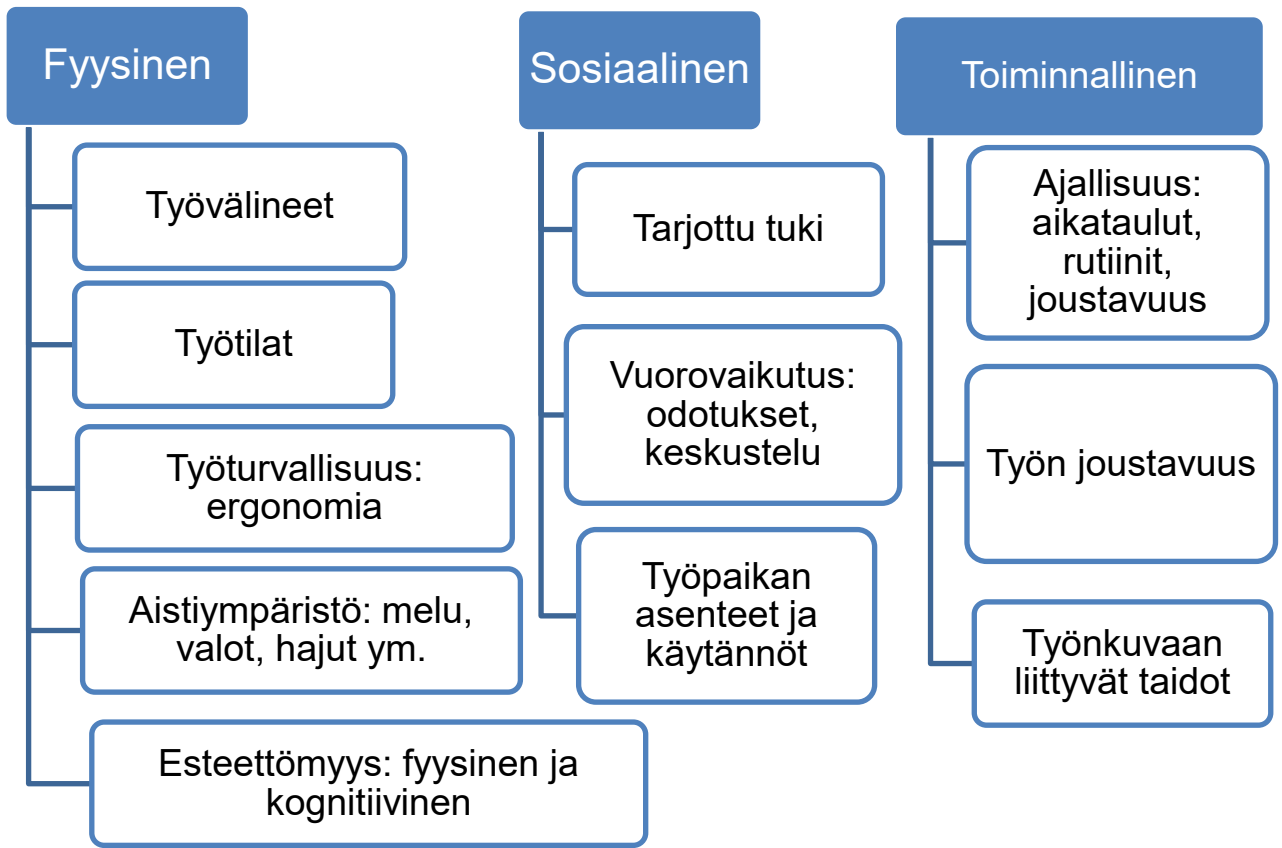
Sosiaalinen ympäristö käsittää ihmisten väliset suhteet, mukaan lukien perhe, naapurit, asuinkumppanit, työtoverit, luojat ja yhteisön jäsenet sekä vuorovaikutuksen laadun, johon vaikuttavat tarjottu fyysinen, sanallinen, kognitiivinen ja emotionaalinen tuki. Yhteisön ja yhteiskunnan asettamat asenteet ja käytännöt ohjaavat myös sosiaalista ympäristöä. (Taylor 2017: 96.)

#### Fyysinen ympäristö (MOHO Physical environment)

Fyysisellä ympäristöllä tarkoitetaan ympäristöä, jossa ihmiset tekevät asioita, ympäristö voi olla luonnollinen ympäristö tai rakennettu ympäristö. Fyysiseen ympäristöön kuuluvat myös esineet, joita ihmiset käyttävät tehdessään asioita, esim. apuvälineet, laitteet tai teknologia. Fyysinen ympäristö sisältää fyysisen ja kognitiivisen esteettömyyden, turvallisuuden, aistikokemukset sekä tilankäyttö ja esineiden saatavuus. (Taylor 2017: 96.)

#### Toiminnallinen ympäristö (MOHO Occupational environment)

Toiminnalliseen ympäristöön sisältyy toiminnallinen olemus ja toiminta, mikä reflektoi henkilön mielenkiintoja, rooleja, kykyjä ja kulttuurillisia arvoja sekä toiminnallinen laatu/ominaisuus ja toiminta, kuten ajallisuus, struktuuri, joustavuus, jatkuvuus, kestävyys ja kulttuurillinen merkityksellisyys. Toiminnallisuuteen ja toimintaan vaikuttavat myös rahoitus ja politiikka, jotka vaikuttavat toiminnallisuuteen ja toimimisen mahdollisuuteen, odotuksiin tai kontekstin vaatimuksiin. (Taylor 2017: 96.)



Kuva 1. Teemahaastattelurunko Inhimillisen toiminnan mallin (MOHO) ympäristötekijöihin pohjautuen.

#### Aloituskysymys:

- Osallistuit Puuttuva pala -hankkeessa X roolissa keikkatyön toteutumiseen. Kerroisitko omaa rooliasi tässä kokonaisuudessa?

#### Fyysinen ympäristö

- Millaiset fyysiset ympäristötekijät vaikuttivat keikkatyöstä suoriutumiseen?
- Työvälineet
  - Miten työvälineet vaikuttivat keikkatyöstä suoriutumiseen?  
TAI
  - Miten työvälineet oli huomioitu keikkatyön toteutuksessa?
- Työtilat



- Miten työtilat vaikuttivat keikkatyöstä suoriutumiseen?
- Miten työpaikan aistiympäristö vaikutti työstä suoriutumiseen?  
Esim. Äänet, tuoksut, lämpötila, valaistus
- Työturvallisuus
  - Miten työturvallisuus oli huomioitu keikkatyöpaikalla?
  - Miten työskentely ergonomia oli huomioitu keikkatyöpaikalla?
- Esteettömyys
  - Oliko esteettömyys huomioitu keikkatyöpaikalla?
  - Oliko keikkatyöpaikalla käytössä jotain esteettömyyttä lisääviä tukkeinoja? (kuten kuvalliset työohjeet, apuvälineet.)

### Sosiaalinen ympäristö

- Millaiset sosiaalisen ympäristön tekijät vaikuttivat keikkatyöstä suoriutumiseen?
- Tarjottu tuki
  - Millaista sosiaalista tukea keikkatyön toteutukseen tarjottiin?
- Vuorovaikutus (muut työntekijät, keskustelu)
  - Miten vuorovaikutus mahdollistettiin keikkatyöpaikalla?
  - Millaista vuoropuhelua eritahojen välillä käytiin keikkatyöhön liittyvistä odotuksista ja toiveista?
- Työpaikan asenteet ja käytännöt
  - Miten keikkatyöpaikan asenteet ja siellä olevat käytännöt vaikuttivat keikkatyön suoriutumiseen?

### Toiminnallinen ympäristö

- Millaiset sosiaalisen ympäristön tekijät vaikuttivat keikkatyöstä suoriutumiseen?
- Ajallisuus
  - Millaisia aikatauluja piti huomioida keikkatyön toteutuksessa?
  - (Oliko keikkatyön aikatauluissa mahdollisuus joustavuuteen?)
  - Miten keikkatyöpaikan rutiinit vaikuttivat keikkatyön toteutukseen?
- Työn joustavuus ja jatkuvuus
  - Oliko keikkatyönkuvassa huomioitu mahdollisuus joustavuuteen? Miten?
  - Oliko keikkatyöprosessissa mahdollisuus joustavuuteen? Millä tavoin joustavuus vaikutti keikkatyön toteutukseen?
- Työnkuvaan liittyvät taidot
  - Miten keikkatyössä oli huomioitu työkuvan vaatimukset keikkatyöntekijältä?

**Muut kysymykset:**

- Millaisilla keinoilla keikkatyöprosessia voitaisiin jatkokehittää?
- Mitkä olivat sinun mielestäsi onnistuneimmat asiat tässä keikkatyön toteutuksessa?

## Liite 2. Tiedote opinnäytetyöstä.

### Tuetun keikkatyön mahdollistaminen mielenterveyskuntoutujille

#### Pyyntö osallistua opinnäytetyöhön

Teitä pyydetään mukaan teemahaastatteluun, jonka tarkoituksena on selvittää puolistrukturoitua teemahaastattelua käyttäen yhden toteutuneen keikkatyön osalta keikkayöntekijän, keikkatyön tarjoajan, keikkatyön järjestäjän ja keikkatyössä mukana olevan työvalmentajan näkemyksiä työstä suoriutumiseen vaikuttavista ympäristötekijöistä.

#### Vapaaehtoisuus

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

#### Teemahaastattelun tavoite

Tavoitteena on lisätä tietämystä työpaikan sosiaalisen, fyysisen ja toiminnallisen ympäristön vaikutuksesta osatyökykyisen mielenterveyskuntoutujan työstä suoriutumiseen.

#### Teemahaastattelun toteuttajat

Teemahaastattelu toteutuu osana opinnäytetyötä, joka tehdään Puuttuva Pala –hankkeelle. Puuttuva Pala –hankkeen tarkoituksena on rakentaa työllisyyspolkuja nykyisten tuettujen työllistämismuotojen ja avoimien työmarkkinoiden välille. Tuetun keikkatyön mallia kehittävät Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Etelä- Suomen Klubitalot ESKOT ry. Hanke toteutuu ajalla 1.4.2019 – 30.9.2021. Hankkeen rahoituksen tarjoavat ESR ja STEA.

#### Menetelmät ja toimenpiteet

Teemahaastattelu toteutetaan siten, että pyydämme teitä osallistumaan teemahaastatteluun. Teemahaastattelu vie noin 60 minuuttia.

Osallistumalla teemahaastatteluun annat suostumuksesi käyttää teemahaastattelussa tullutta tietoa. Teemahaastatteluun osallistuneiden tuloksia analysoidaan ja vertaillaan keskenään. Analyysin pohjalta luodaan tarkoituksena oleva case-kuvaus.

Teemahaastatteluun tarvitsette tietokoneen tai muun teknisen laitteen, millä voitte avata verkossa olevan linkin Teams -sovellukseen, jossa teemahaastattelu toteutetaan

#### Tuloksista tiedottaminen

Teemahaastattelu tehdään osana opinnäytetyötä. Yhteistyökumppanille luovutetaan valmis opinnäytetyö sähköisessä muodossa ja opinnäytetyö julkaistaan Theseus -verkkosivustolla, missä se on vapaasti kaikkien luettavissa.

### **Teemahaastattelun keskeytyminen**

Teemahaastattelun toteuttajat voi keskeyttää tutkimuksen, jos tutkimus ei vastaa sen tavoittelemaa tarkoitusta tai ulkopuolelta tulevista syistä se joudutaan keskeyttämään.

### **Lisätiedot**

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

### **Teemahaastattelusta vastaavien yhteystiedot**

Haastattelija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Eveliina Karjalainen

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Haastattelija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Susanna Virtanen

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Haastattelija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Heidi Tuomola

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli:

Nimi: Janett Halonen

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / yksikkö

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

### **Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa**

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

#### **Tutkimuksen rekisterinpitäjä**

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot.

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

- |                                       |                                     |   |
|---------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Metropolia<br>Ammattikor-<br>keakoulu | <input type="checkbox"/>            |   |
| Toimeksian-<br>taja                   | <input checked="" type="checkbox"/> | Toimeksiantajan nimi:<br>Puuttuva pala -hanke |
| Muu yhteis-<br>työtaho                | <input type="checkbox"/>            | Yhteistyötahon nimi:                          |
| Opinnäyte-<br>työntekijä              | <input checked="" type="checkbox"/> |   |

### Yhteisrekisterinpitäjien vastuut

Tutkimustiedon käsittelyyn sisältyvään luottamuksellisuuden ja tunnistetietojen hallinnoimisen eettiseen sekä tieteellisesti oikeaoppiseen toteutumiseen opinnäytetyössä käytetään Metropolian tarjoamia ohjelmistoja ja lomakkeita, mitkä on hyväksytty tai laadittu TENK:n ohjeistuksen perusteella. Ohjelmistot ovat tietosuojattuja sekä ne on hyväksytty turvallisiksi alustoiksi säilyttää, siirtää ja tuottaa tietoa.

Haastattelun sisältämät kysymykset tulevat olemaan perusteellisesti harkittuja, tarkasti asetettuja ja määriteltyjä, jotta yksilön koskemattomuutta ei rikota, aiheuteta heille henkistä vahinkoa tai siinä tule esille arkaluontoisia henkilötietoja. Tapaustutkimuksellisella lähestymistavalla hankittua aineistoa säilytetään lukollisessa kaapissa sekä käyttäjätunnuksen ja salasanan takana. Aineistoa pääsee käsittelemään vain opinnäytetyöntekijät. Aineistosta jaetaan muille ainoastaan valmis lopputulos opinnäytetyön raportissa, jossa aineistoa on käytetty luomaan case-kuvaus toteutuneesta keikkatyöstä.

Tapaustutkimuksellisen menetelmän puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuvien henkilörekisterin ylläpidosta on yhteisrekisterinpitäjyydestä vastuussa Puuttuva pala -hanke ja opinnäytetyöntekijät. Puuttuva pala -hankkeesta henkilörekisterin vastuuhenkilönä toimii Ulla Vehkaperä. Tapaustutkimuksellisella menetelmällä kerätyn aineiston ja siinä esiintyvien tunnistetietojen ylläpidosta ja käsittelystä vastaa opinnäytetyöntekijät.

Yhteistyökumppani toimii tapaustutkimuksellisella lähestymistavalla toteutettavaan puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuvien ja opinnäytetyöntekijöiden yhteyshenkilönä. Yhteistyökumppani välittää puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuville sähköisesti opinnäytetyöntekijöiden täyttämät tapaustutkimuksen suostumus-, tiedote- ja t Tutkimustiedon käsittelyyn sisältyvään luottamuksellisuuden ja tunnistetietojen hallinnoimisen eettiseen sekä tieteellisesti oikeaoppiseen toteutumiseen opinnäytetyössä käytetään Metropolian tarjoamia ohjelmistoja ja lomakkeita, mitkä on hyväksytty tai laadittu TENK:n ohjeistuksen perusteella. Ohjelmistot ovat

tietosuojattuja sekä ne on hyväksytty turvallisiksi alustoiksi säilyttää, siirtää ja tuottaa tietoa.

Opinnäytetyössä menetelmällisenä keinona käytettävä tapaustutkimuksellinen lähestymistapa on sisällöltään Ihmistieteisiin kuuluva. Tässä opinnäytetyössä toteutettavalle tapaustutkimukselliselle lähestymistavalle ei tarvitse hakea eettistä ennakoarviointia koska se ei täytä TENK:n eettiselle ennakoarvioinnille vaadittavaa tutkimusasetelman mukaista sisältöä. Haastattelun sisältämät kysymykset tulevat olemaan perusteellisesti harkittuja, tarkasti asetettuja ja määriteltyjä, jotta yksilön koskemattomuutta ei rikota, aiheuteta heille henkistä vahinkoa tai siinä tule esille arkaluontoisia henkilötietoja. Aineistoa pääsee käsittelemään vain opinnäytetyöntekijät. Aineistosta jaetaan muille ainoastaan valmis lopputulos opinnäytetyön raportissa, jossa aineistoa on käytetty luomaan case-kuvaus toteutuneesta keikkatyöstä. Kerätty aineisto henkilötietoineen hävitetään opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen poistamalla kaikki materiaali pysyvästi litterointilaitteista ja tietokoneelta. Puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla kerätyn aineiston hävittämisestä vastaa opinnäytetyöntekijät.

Tapaustutkimuksellisen menetelmän puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuvien henkilörekisterin ylläpidosta on yhteisrekisterinpitäjyydestä vastuussa Puuttuva pala -hanke ja opinnäytetyöntekijät. Puuttuva pala -hankkeesta henkilörekisterin vastuuhenkilönä toimii Ulla Vehkaperä. Tapaustutkimuksellisella menetelmällä kerätyn aineiston ja siinä esiintyvien tunnistetietojen ylläpidosta ja käsittelystä vastaa opinnäytetyöntekijät. Kerätty aineisto henkilötietoineen hävitetään opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen poistamalla kaikki materiaali pysyvästi litterointilaitteista ja tietokoneelta.

Yhteistyökumppani toimii tapaustutkimuksellisella lähestymistavalla toteuttavaan puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuvien ja opinnäytetyöntekijöiden yhteyshenkilönä. Yhteistyökumppani välittää puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuville sähköisesti opinnäytetyöntekijöiden täyttämät tapaustutkimuksen suostumus-, tiedote- ja tietosuojalomakkeet sekä vastaanottaa heidän suostumuksensa sähköpostin välityksellä osallistua puolistrukturoituun teemahaastatteluun. Haastateltavien suostumuslomakkeet arkistoidaan Puuttuva pala -hankkeen arkistoon ja Puuttuva pala -hanke vastaa lomakkeiden hävittämisestä opinnäytetyön valmistuttua.

### **Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisteripitäjän yhteyshenkilöltä**

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Ulla Vehkaperä  
Organisaatio: Puuttuva pala -hanke  
Puh.  
Sähköposti:

**Teemahaastattelussa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja**

Menetelmässä kerätään vain välttämätön tunnistetieto, mikä on organisaatio, jonka kautta vastaaja on osallistunut omalla toiminnallaan keikkatyöhön.

**Henkilötietojenne suojausperiaatteet**

Työskentelyvälineinä opinnäytetyössämme käytämme Metropolian hyväksymiä virtuaalialustoja, kuten Microsoft Teams, jossa haastattelut toteutetaan sekä käymme keskinäisen ja hankkeen kanssa tehtävän kommunikoinnin. Haemme haastatteluiden tallentamista varten koululta litterointilaitteet. Käytämme Metropolian hyväksymää Outlook -sähköpostipalvelinta ja otamme yhteyttä käyttäen Metropolian omia e-mail osoitteita.

Tapaustutkimuksellisella lähestymistavalla hankittua aineistoa säilytetään lukolisessa kaapissa sekä käyttäjätunnuksen ja salasanan takana.

**Henkilötietojenne käsittelyperuste**

Suostumus

**Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojenne käsittelyaika)**

Valmistuu 31.2.2021 tai kunnes opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

**Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päättyttyä?**

Henkilötiedot hävitetään.

**Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä**

Henkilötietoa ja tutkimusaineistoa ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

**Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle**

Ei siirretä ulkomaille.

**Rekisteröitynä teillä on oikeus**

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

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

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

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

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

### **Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon**

#### **Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa**

Opinnäytetyössä kerättyä aineistoa ja laadittavaa case-kuvausta käsitellään opinnäytetyössä yleisellä tasolla puolistrukturoituun teemahaastatteluun osallistuneiden henkilöllisyyden suojaamiseksi. Puolistrukturoidun teemahaastattelun aineiston käsittelyssä ja julkaisussa ei kuitenkaan luvata täyttä anonymiteettiä, koska siinä tullaan käyttämään yhteistyöorganisaation nimeä sekä raportissa käy ilmi case-kuvauksen perustuvan Puuttuva pala -hankkeessa toteutuneeseen keikkatyöhön.

Teemahaastattelulla kerättyä aineistoa ei luovuteta jatkokäyttöön.



### Liite 3. Tutkittavan suostumus

**Opinnäytetyön nimi:** Opinnäytetyö Tuetun keikkatyön mahdollistaminen mielenterveyskuntoutujalle.

**Opinnäytetyön toteuttaja:** Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Tekijät: Eveliina Karjalainen, Heidi Tuomola, Susanna Virtanen

Ohjaajat: Mira Lönnqvist, Janett Halonen,

Minua \_\_\_\_\_ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on tehdä case-kuvaus, jossa kuvataan yhden toteutuneen keikkatyön osalta keikkayöntekijän, keikkatyön tarjoajan, keikkatyön järjestäjän ja keikkatyössä mukana olevan työvalmentajan näkemyksiä työstä suoriutumiseen vaikuttavista ympäristötekijöistä.

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

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

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan opinnäytetyöhön.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani opinnäytetyöhön.

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

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän opinnäytetyöhön.**

**Jos opinnäytetyön liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

\_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

