

Mia Perälä

SIIRTYMÄTYÖ

”Jokainen ansaitsee mahdollisuuden”

Opinnäytetyö
Sairaanhoitajakoulutus

Huhtikuu 2014




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

		Opinnäytetyön päivämäärä 15.4.2014
Tekijä(t) Mia Perälä	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sairaanhoitajakoulutus Sairaanhoitaja	
Nimeke Siirtymätyö ”Jokainen ansaitsee mahdollisuuden”		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä mielenterveyskuntoutujien siirtymätyön prosessikuvaus, jossa kuvataan siirtymätyöpaikan hankinta, työntekijän valitseminen ja valmentaminen, työohjeet sekä jatkosuunnitelma toiminnan juurruttamiseksi. Tavoitteena on lisätä siirtymätyömahdollisuuksia ja jäntevöittää prosessia sekä sen eri vaiheita Savonlinnan Linnaklubilla.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin tuotekehityksenä helmikuun ja marraskuun 2013 välillä. Siirtymätyöpaikka löytyi nopeasti ja siirtymätyöohjelma käynnistyi huhtikuussa 2013. Haasteiksi nousivat Linnaklubin palkattujen työntekijöiden resurssipula ja työn räätälöiminen työntekijän kunnon ja työkyvyn mukaisesti. Helmikuussa 2014 siirtymätyö siirtyi työnantajan aloitteesta tauolle ainakin vuoden loppuun saakka. Siirtymätyöohjelman jatkokehittämisen puolesta puhuu kuitenkin useiden Linnaklubin jäsenten halu päästä mukaan työelämään. Työpaikkoja ei edelleenkään ole helppo löytää. Työnantajien keskuudesta haasteeksi nousi työnkuvan muokkaaminen siirtymätyöhön sopivaksi. Nykyisin laaja osaaminen ja erilaisten työtehtävien hallinta ovat korostuneet ja niin sanotut perustason työt kuuluvat työyhteisössä kaikille. Siirtymätyöohjelman kehittäminen vaatii pitkäjänteistä työtä, sitoutumista ja halua ottaa se osaksi Linnaklubin jokapäiväistä toimintaa.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena valmistui siirtymätyön prosessikuvaus, joka on esitetty taulukkomuodossa opinnäytetyön liitteenä. Prosessikuvauksessa esitetään siirtymätyöohjelman päävaiheet ja erityistä huomiota vaativat seikat prosessin aikana.</p>		
Asiasanat (avainsanat) siirtymätyö, Linnaklubi, työkyky, mielenterveyskuntoutus		
Sivumäärä 36 sivua + liitteet	Kieli suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Pirjo Hartikainen ja Leena Uosukainen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Kotilo Ry, Linnaklubi	

DESCRIPTION

		Date of the bachelor's thesis 15.4.2014
Author(s) Mia Perälä	Degree programme and option Degree programme in Nursing Nurse	
Name of the bachelor's thesis Transitional employment "Everybody deserves a chance"		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to create a process description of transitional employment, which describes the transition job acquisition, employee selection and training, work instructions, as well as follow-up action plan to instil the transitional employment program. The aim is to increase the transitional work possibilities and improve the process and its various stages in Linnaklubi.</p> <p>This thesis was a product development case, which was done between February and November 2013. The transitional employment program was launched in April 2013. The main challenges were the lack of resources with the permanent employees of Linnaklubi and how to tailor the job description for each mental health rehabilitee. At the employer's initiative the transitional job project was put on hold in February 2014 for at least until the end of 2014. Many of Linnaklubi members would still like to get to work, which makes it important to develop the transitional employment program further. Jobs are still not easy to find. Many employers also think that it is hard to find a suitable job for transitional employment program. Nowadays employees should have high levels of skills and expertise, and thus basic tasks are shared by everyone in the workplace. The development of transitional work will require high level of commitment, long-term work and a will to make transitional work a part of the daily routines at Linnaklubi.</p> <p>The result of this product development is a process description of transitional employment program. The description is attached to this thesis in a table form. The process description of transitional employment program describes the main tasks of this program and issues that need to be taken into account during the process.</p>		
Subject headings, (keywords) Transitional work, Linnaklubi, working ability, mental health rehabilitation		
Pages 36 pages + attachments	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Pirjo Hartikainen and Leena Uosukainen	Bachelor's thesis assigned by Kotilo Ry, Linnaklubi	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	LINNAKLUBI	2
3	MIELENTERVEYSKUNTOUTUS	3
3.1	Mielenterveyshäiriöt kuntoutuksen haasteena	4
3.2	Mielenterveyskuntoutuksen tavoitteet	6
3.3	Mielenterveyskuntoutuksen muodot	8
4	TYÖKYKY	10
4.1	Työkyvyn määrittelyä	10
4.2	Osatyökykyinen	12
4.3	Työkyvyttömyyseläkeläiset	13
5	TYÖN MERKITYS MIELENTERVEYSKUNTOUTUJALLE	15
6	SIIRTYMÄTYÖ	16
7	OPINNÄYTETYÖN TEHTÄVÄ	18
8	LINNAKLUBIN SIIRTYMÄTYÖOHJELMA	18
8.1	Tuotekehitys menetelmänä	18
8.2	Prosessin alkuvaihe	20
8.3	Kehittämisen vaihe	21
8.4	Viimeistelyvaihe	23
8.5	Siirtymätyön alkaminen	25
8.5.1	Kuukausipalaverit	25
8.5.2	Siirtymätyöntekijän vaihtuminen	29
8.5.3	Siirtymätyöilta	29
8.6	Arviointi ja päätös	31
9	POHDINTA	32
9.1	Prosessin kulku	32
9.2	Kehitystyön antia	33
9.3	Jatkokehittämistarpeet	36
	LIITTEET	
	1 Tutkimuslupa pyyntö	
	2 Kutsu siirtymätyöiltaan	
	3 Siirtymätyöprosessin kuvaus	

1 JOHDANTO

Mielenterveyssairaudesta kuntoutuminen vaatii kärsivällisyyttä, mutta parhaimmillaan se myös lujittaa ihmistä. Työkykyiseksi kuntoutuneesta mielenterveyskuntoutujasta työnantaja voi saada ahkeran ja tunnollisen työntekijän. Usein sairaus saa ihmisen nöyräksi ja kovien kokemusten jälkeen tyytyväisyys syntyy pienistäkin asioista. Työnantajilla tiedonpuute mielenterveyskuntoutujista työntekijöinä saattaa aiheuttaa ennakkoluuloja. Työnantajat saattavat olettaa, että sairaslomia tulee olemaan paljon ja työkyky ja käyttäytyminen voivat arveluttaa. (Mikkola 2012, 15–17.)

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen. Osatyökykyisten työhön pääsy sekä työssä pysyminen on nähty haasteelliseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työryhmä laati 16.4.2012–30.6.2013 toimintaohjelman edistämään osatyökykyisten työllistymistä. Työryhmä selvitti keskeisimmät osatyökykyisten työllistymistä vaikeuttavat tekijät ja alkoi juurruttaa hyviä käytäntöjä osatyökykyisten työllistämiseksi. (Antila ym. 2013, 3.) VATES-säätiön ja Mielenterveyden keskusliiton (2010) tekemän tutkimuksen mukaan 30 000 työkyvyttömyyseläkkeellä olevaa henkilöä haluaisi palata työelämään koko- tai osa-aikaisesti. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään keskimäärin noin 52-vuotiaana (TELA 2013). Työurien pidentäminen ja työhön osallistumisen lisääminen ovat keskeisiä kansallisia tavoitteita. Työikäisten määrä pienenee Suomessa jatkuvasti, ja jokaisen työpanos on tärkeä. (Työterveyslaitos 2013.)

Siirtymätyöohjelmaa oli yritetty käynnistää Savonlinnan Linnaklubilla vuodesta 2009 lähtien. Linnaklubin ohjaajat olivat yrittäneet löytää työpaikkoja, mutta työnantajia oli vaikea löytää. Linnaklubilla oli tuolloin palkattuja työntekijöitä kaksi koko-aikaista ja yksi osa-aikainen. Kaiken muun toiminnan lisäksi resurssit siirtymätyöohjelman käynnistämiseksi ovat olleet niukat. Linnaklubille aiemmin tehtyjen opinnäytetöiden jatkotutkimuskohteena on mainittu siirtymätyö. (Ruokola & Väyrynen 2011, 25; Bergman ym. 2013, 41.)

2 LINNAKLUBI

Klubitalot ovat mielenterveyskuntoutujille tarkoitettuja yhteisöjä, joissa toiminnan runko perustuu mielekkääseen toimintaan klubitaloilla. Pääpaino on työpainotteisessa päivässä, sosiaalisten suhteiden harjaannuttamisessa ja niiden ylläpitämisessä, vertaistuksessa sekä reach out -toiminnassa. Työllistymisen tueksi jäsenille on siirtymätyö- ja muun tuetun työllistymisen -ohjelma. (Hietala-Paalamaa ym. 2009.) Suomessa ensimmäinen Klubitalo aloitti Tampereella 1995. Seuraavan kolmen vuoden aikana toiminnan aloittivat Karvetin, Kyykerin, Helsingin, Karhulan ja Äänekosken Klubitalot. Naantalissa pidettiin ensimmäinen Euroopan Klubitalojen konferenssi vuonna 1998. Tuolloin perustettiin Suomen Fountain House Klubitalojen verkosto yhdistys ry. ja kaikki kuusi Klubitaloa liittyivät siihen. Verkoston tärkein tehtävä on Klubitalomallin ylläpitäminen ja kehittäminen Suomessa sekä kansainvälisesti. (Suomen FH-klubitalojen verkosto 2013.)

Savonlinnan Linnaklubi on nykyisin yksi Suomen 23 Klubitalosta. Toiminta alkoi 6.4.2009. Keskimääräinen päivittäinen kävijämäärä vuonna 2012 oli 20. Vuodesta 2011 päivittäinen kävijämäärä nousi 1,3 kävijällä. (Linnaklubi 2013.) Noin 85 % Suomen klubitalojen jäsenistä on arvioitu olevan joko eläkkeellä, kuntoutustuella tai pitkäaikaisella sairauslomalla. Työssä, työttömänä tai opiskelijana heistä on 15 %. (Hietala-Paalamaa ym. 2009.) Tilastotietoa Linnaklubin jäsenistä ei tältä osin ole kerätty.

Linnaklubin jäsenet osallistuvat yhteisön toimintaan, kehittämiseen ja päätöksentekoon tasaveroisesti henkilökunnan kanssa. Hallinnollisesti Linnaklubi on autonominen, taustaorganisaatio ei puutu päivittäiseen toiminnan organisointiin. Ohjaajien määrä on rajattu niin, ettei klubitaloyhteisö tule toimeen ilman jäsenten aktiivista osallistumista. Henkilökunnan tehtävänä ei ole tehdä puolesta vaan ohjata ja tukea. Kaikki toiminta on Linnaklubin jäsenille vapaaehtoista, ja päivittäisistä työtehtävistä voi jokainen valita itselleen sopivimman. Jäseniä ei pakoteta osallistumaan sopimusten tai aikataulujen avulla. Kaikki jäsenet, riippumatta diagnoosista tai toimintakyvystä, ovat oikeutettuja käyttämään Linnaklubin tarjoamia mahdollisuuksia. Yhteisöllisyys, vertaistuki ja työpainotteisuus ovat Linnaklubin toiminnassa keskeisiä kuntouttavia elementtejä. (Linnaklubi 2013; Sosiaaliportti 2012.)

Toimintaa rahoittavat RAY ja Sosteri. Linnaklubin taustaorganisaationa toimi Sauvasäätiö vuoden 2010 loppuun ja vuoden 2011 alusta alkaen Kotilo Ry. Kotilo Ry:n toiminnan päätarkoituksena on sosiaali-psykiatrisen kuntoutuksen tuottaminen Savonlinnan seudun mielenterveyskuntoutujille. Lisäksi Kotilo Ry tarjoaa kuntoutumista tukevaa työ- ja päivätoimintaa pääasiassa kuntoutumiskodeissa asuville asukkaille. (Kotilo Ry 2013.)

International Center for Clubhouse Development (ICCD) on Klubitalojen kansainvälinen kehittämiskeskus, joka kehittää ja tutkii klubitalojen toimintaa. Klubitalojen toimintaa säätelevät kansainväliset standardit, joita on kaikkiaan 36. Laatusuositukset koskevat klubitalon jäsenyyttä, talon toimintaa sekä rahoitusta, työpainotteista päivää, tiloja, henkilösuhteita, jäsenten työllistymistä ja siirtymätyötä sekä muuta työllistymisen tukitoimintaa, johtoa ja hallintoa. Klubitalot voivat hankkia toiminnalleen kansainvälisen sertifikaatin ICCD:n sertifiointiprosessin kautta. (Hietala-Paalamaa ym. 2009.)

3 MIELENTERVEYSKUNTOUTUS

Käsitteenä mielenterveyskuntoutus on laaja-alaisempi kuin psykiatrisen kuntoutus. Mielenterveyskuntoutuksen lähtökohtana saattaa olla esimerkiksi työhön liittyvä uupumus diagnosoidun psykiatrisen sairauden sijasta. Mielenterveyskuntoutuksessa etsitään yhdessä kuntoutujan ja hänen läheistensä kanssa keinoja kuntoutujan voimavarojen löytämiseksi ja vahvistamiseksi. (Riikonen & Vataja 2009.) Keskeisessä asemassa ovat henkistä hyvinvointia ja toimintakykyä tuottavat ja tukevat tekijät. Usein nämä tekijät löytyvät tavallisista arkielämän asioista ja tilanteista. (Jalava & Koskela 2010, 4.)

Mielenterveyskuntoutuksessa kuntoutujaa autetaan kohtaamaan ja käsittelemään hänen kasvuaan estäviä tekijöitä (Kukkonen-Lahtinen 2006). Kuntoutusprosessi voi kestää vuosia ja tuen tarve vaihdella prosessin aikana. Kuntoutuksen tarkoituksena on lisätä kuntoutujan toimintakykyä ja osallisuutta yhteiskunnassa. (Kanerva ym. 2012, 102.) Keskeisiä käsitteitä mielenterveyskuntoutuksessa ovat elämänhallinta ja elämänprojektit. Elämänhallinta sisältää toimintakyvyn lisäksi yksilön käsityksen siitä, miten ja missä määrin omaan elämäänsä voi vaikuttaa. Elämänprojektit tarkoittavat

omaa elämää koskevia suunnitelmia, päämääriä ja niihin pyrkivää toimintaa. (Koskisuus 2004, 13–14.)

Kuntoutuksella ei välttämättä saada takaisin täydellistä toimintakykyä eri tilanteissa. Psykkinen sairaus muuttaa ihmistä ja kuntoutujan täytyy rakentaa elämänsä uudelle pohjalle. (Koskisuus 2003, 20–22.) Kuntoutumisprosessin aikana kuntoutujassa tapahtuu sisäisiä muutoksia. Muutos suhteessa minuuteen tarkoittaa itsensä tuntemista, itseensä uskomista, kykyä auttaa itseään ja toisia sekä itsensä rakastamista. Sosiaalisissa rooleissa muutos auttaa kuntoutujaa näkemään itsensä hyödyllisenä ja tuottavana yhteiskunnan jäsenenä. Vuorovaikutuksessa muutos ilmenee kykynä nauttia elämästä, vastuun kantamisena, turvallisuuden tunteena ja toiveikkuutena. (Koskisuus 2004, 68.)

Mielenterveyskuntoutujan näkökulmasta kuntoutusprosessi jakaantuu toisistaan selkeästi erottuviin vaiheeseen. Ensimmäisen vaiheen aikana mikään ei tunnu etenevän ja vaikeinta on oman sairauden ymmärtäminen sekä hyväksyminen. Toisessa vaiheessa kuntoutuja edes jossain määrin hyväksyy tapahtuneen ja asiat alkavat edetä. Tässä vaiheessa itsestä huolehtiminen, mielekäs tekeminen ja ihmissuhteet koetaan jälleen tärkeiksi. Kolmas vaihe liittyy elämänlaatuun. Se on suuntaamista kohti omaa elämää, jossa korostuu halu mielekkääseen, järkevään tekemiseen. (Koskisuus 2004, 68–79.)

3.1 Mielenterveyshäiriöt kuntoutuksen haasteena

Mielenterveyshäiriöt ilmenevät erilaisin tavoin ja oirein. Kun oireet rajoittavat toiminta- ja työkykyä, osallistumis- ja selviytymismahdollisuuksia tai aiheuttavat psyykkistä vajaakuntoisuutta, on kyseessä mielenterveyden häiriö. Arviointi kuuluu oleellisesti mielenterveysongelmien selvittelyyn, hoitoon ja kuntoutukseen. Psykkisen toimintakyvyn arvioinnissa voidaan käyttää oiremittareita ja toimintakyvyn arviointiasteikkoja. Toiminnallisuus, sosiaalinen ympäristö ja oikein mitoitettu työssäkäynti tukevat mielenterveyttä ja ehkäisevät elämänlaadun heikentymistä. (Tuisku ym. 2011.) Mielenterveyden häiriöt pyritään määrittelemään ryhmittelemällä ne tyypillisten oireiden mukaan. Sairauden diagnoosi edellyttää usein tiettyjä samanaikaisia oireita, jotka ilmenevät vähintään määrätyn ajan. Oireiden vaikeusaste vaikuttaa myös luokitteluun. Mielenterveyden häiriöiden luokittelu tehdään aina oireiden, ei henkilön persoonalli-

suuden, mukaan. Häiriöitä tai sairauksia voi olla yhtä aikaa useita, eikä niitä ole aina helppoa erottaa toisistaan. (Huttunen 2008.)

Suomessa mielenterveyshäiriöiden esiintyvyys on pääosin länsimaista keskitasoa (Suvisaari 2013). Suomalaisista 1,5 prosenttia sairastuu johonkin mielenterveyden häiriöön vuosittain. Vähintään joka kymmenes suomalainen kokee ainakin yhden vakavan masennusjakson elämänsä aikana. (Huttunen 2008.) Mielenterveyshäiriöiden merkitys kansanterveysongelmana korostuu, koska niihin sairastutaan nuorina ja ne saattavat pitkittyä. Hoitoon hakeutumista saattaa viivästyttää mielenterveyshäiriöihin liittyvä stigma. Varhaisella tunnistamisella ja hoitoon hakeutumisella parannettaisiin kuitenkin monesti ennustetta. (Suvisaari 2013.)

Mielenterveydenhäiriöissä ongelmat ilmenevät eri tavoin. Taustalta löytyy usein erilaisia vaikeasti siedettäviä tunnetiloja, kuten vihaa, pelkoa, ahdistusta, surua, häpeää tai syyllisyyttä. Kuntoutujan oppiessa hallitsemaan tunteitaan vointi yleensä paranee. Tunnetilat vaikuttavat myös elimistöön ja voivat aiheuttaa erilaisia somaattisia oireita, kuten vapinaa, verenpaineen nousua tai väsymystä. (Huttunen 2008.) Työkykyä mielenterveyshäiriöt uhkaavat erityisesti liiallisessa työkuormituksessa. Riskiä lisäävät samanaikaiset päihdehäiriöt ja somaattiset sairaudet. Toimintaympäristö voi joko tukea tai heikentää toimintakykyä. Mielenterveyshäiriöihin voi liittyä myös alentunut kyky hahmottaa omaa tilannettaan. Erityisesti masennustiloihin ja ahdistushäiriöihin liittyy usein kielteisiä ajatuksia omasta tilasta ja oman toimintakyvyn aliarvioimista. (Tuisku ym. 2011, 2.)

Masennuksen hoito kestää keskimäärin on 5–6 kuukautta. Masennustiloista noin 10 prosenttia on pitkäaikaisia ja vakavia. Hoidon onnistumiseen vaikuttavat masennustilan vaikeusaste, kielteiset elämäntapahtumat masennuksen aikana, aikaisempien masennusjaksojen määrä ja muut samanaikaiset mielenterveyden häiriöt. Masennusjaksojen uusiutuminen on varsin yleistä, suuri osa potilaista kärsii toistuvasta masennuksesta. (Isometsä 2008, 163–165.)

Ahdistuneisuushäiriöissä keskeisiä oireita ovat ahdistuneisuus, jännittyneisyys tai pelko. Oireet saattavat pahimmillaan vaikuttaa merkittävästi toimintakykyyn. Ahdistuneisuushäiriöitä ovat muun muassa sosiaalisten tilanteiden pelko, paniikkihäiriö sekä

pakko-oireinen häiriö. Hoitokeinoina käytetään usein terapiaa ja lääkehoitoa. Masennuksen esiintyvyys on ahdistuneisuushäiriöisten potilaiden keskuudessa yleistä. (Veijola 2007.)

Kaksisuuntainen mielialahäiriö on pitkäaikainen mielenterveyden häiriö, jossa esiintyy masennuksen oireiden lisäksi myös maanisia, hypomaanisia tai sekamuotoisia jaksoja. Keskivaikea masennus tai maniajakso heikentää yleensä toiminta- ja työkykyä huomattavasti. Käypä hoito -suosituksen mukaan kaksisuuntainen mielialahäiriö ei kuitenkaan aiheuta suurta työkyvyn heikkenemistä, kun sairaus on hoitotasapainossa ja potilas sitoutunut hoitoon. Muutoin sairaus saattaa viedä työkyvyn jo nuorena. (Käypä hoito 2013.)

Skitsofreniaan liittyy yleensä merkittävää, pitkäaikaista työ- ja toimintakyvyn laskua. Se puhkeaa tyypillisesti miehillä 20–28 ja naisilla 24–32 ikävuoden tienoilla. Skitsofreniaan liittyvä psykososiaalisen toimintakyvyn lasku vaikeuttaa usein selviytymistä sekä työssä tai opinnoissa että sosiaalisissa suhteissa. (Isohanni ym. 2008, 73–74.)

3.2 Mielenterveyskuntoutuksen tavoitteet

Mielenterveyskuntoutus on tavoitteellista toimintaa, joka perustuu kokonaisvaltaiseen näkemykseen kuntoutujasta. Pitkäjänteisyys ja prosessinomaisuus kuuluvat kuntoutuksen ominaisuuksiin. Kuntoutuksen vaiheet ovat kuntoutustarpeiden ja voimavarojen kartoitus, kuntoutussuunnitelman laadinta, toteutus ja arviointi. Vaiheita voidaan toteuttaa käytännössä samanaikaisesti, limittäin. (Kettunen ym. 2009, 23–24.) Mielenterveyskuntoutuja on oman elämänsä ja sairautensa asiantuntija sekä päätöksentekijä. Hän on myös itse päätöksistään vastuussa. Kuntoutuksessa keskeistä on että kuntoutuja oppii elämään sairautensa kanssa. (Kanerva ym. 2012, 100, 102.)

Kuntoutuksella ei välttämättä saada takaisin täydellistä toimintakykyä eri tilanteissa. Kuntoutujan täytyy rakentaa elämänsä uudelle pohjalle, koska psyykinen sairaus muuttaa ihmistä ja saa aikaan elämänmuutoksen. Muutoksia tapahtuu kuntoutujan asenteissa, toimintatavoissa ja ajattelussa sekä suhtautumisessa sairauteen. Näiden muutosten tarkoituksena on lisätä elämän mielekkyyttä ja turvallisuuden tunnetta. (Koskisu 2003, 20–22.)

Motivoituminen kuntoutukseen tarkoittaa kuntoutujan oman kuntoutumishalun ja aktiivisuuden viriämistä. Motivaatio muodostuu erilaisista haluista ja tarpeista. Tarpeet syntyvät erilaisista puutteista ja ristiriidoista, jotka aiheuttavat halun muutokseen. Motivoitumisen edellytyksenä on kuntoutujan riittävä luottamus omiin kykyihinsä sekä tunne siitä, että tavoitteet ovat saavutettavissa. (Kettunen ym. 2009, 32.) Mielen-terveyskuntoutujan tulisi asettaa itselleen selkeät tavoitteet, joihin pyrkiä. Käytännöllisten tavoitteiden saavuttaminen on helppo havaita ja niiden saavuttaminen tuo mielihyvää. Toisinaan jo päivittäisistä rutiineista selviytyminen on haaste, esimerkiksi masentunut ihminen saattaa kokea jokapäiväisistäkin asioista selviytymisen ylivoimaise-
na. (Kukkonen-Lahtinen 2006.)

Mielenterveysongelmissa sairauden syy ja seuraukset voivat olla vaikeampia hahmot-
taa kuin somaattisissa sairauksissa. Siksi mielenterveyskuntoutujilla saattaa olla vai-
keuksia asettaa omaa elämää koskevia kuntoutumistavoitteita. Tulevaisuuden hahmot-
taminen saattaa olla haasteellista tai oireilu estää tavoitteellista ajattelua, jolloin elä-
mänhallinnan tunnetta on vaikea ylläpitää. (Peltomaa 2005, 12.) Tavoitteita on hyvä
asettaa lähitavoitteina sekä pidemmälle aikavälille. Kuntoutumisen edetessä tavoittei-
siin tulee palata säännöllisesti ja arvioida niiden saavuttamista, koska kuntoutujan
motivaatio pysyy helpommin yllä, kun tulokset ovat näkyviä. (Kanerva ym. 2012,
104–106.)

Kuntoutusmotivaatiota voidaan tarkastella jakamalla se kolmelle tasolle. *Henkilökoh-
taisella tasolla* motivaatioon vaikuttavat ihmisen persoonallisuus, arvot ja elämänta-
voitteet. *Kontekstuaalisen motivaation* perustana ovat sosiaaliset suhteet, perhe, työ ja
vapaa-aika. *Tilannekohtainen motivaatio* on sidoksissa johonkin toimintaan tai tilan-
teeseen. Nämä tasot ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja elämäntilanteen muuttues-
sa myös tavoitteet muuttuvat. Kuntoutujien innostuminen ja herkkyys lähteä toimi-
maan vaihtelevat suuresti. Keskeisten kontekstuaalisten ja tilannekohtaisten motiivien
löytäminen olisi siten kuntoutuksen etenemisen kannalta tärkeä. (Järvikoski & Härkä-
pää 2011, 166–167.)

Sosiaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan ihmisten välistä käyttäytymistä eri ympä-
ristöissä. Erilaisia sosiaalisia ärsykejä kohdatessaan ihminen kehittyy yhteisön jäse-
nenä. (Kauppila 2006, 19.) Kuntoutumisen edellytyksenä on vuorovaikutus ja yhteys

toisiin ihmisiin (Koskisuus 2004, 28). Hyvä vuorovaikutus edellyttää hyvää viestintätaitoa, joka koostuu sanallisesta ja sanattomasta viestinnästä. Häiriöt minäkuvassa ja itsetunnossa vaikeuttavat vuorovaikutusta. Näiden lisäksi aiemmat huonot kokemukset sosiaalisista tilanteista voivat vaikuttaa viestien tulkitsemiseen. (Kauppila 2006, 24.) Kuntouttavassa mielenterveystyössä ihminen huomioidaan yhteisön jäsenenä ja tavoitteisiin kuuluu yksilön tukeminen hänen tärkeänä pitämässään rooleissa. Sosiaalisella verkostolla on suuri merkitys mielenterveyden kannalta, ja läheisten tuki auttaa kuntoutumisessa. (Koskisuus 2004, 18–19.) Verkostoon kuuluvilla ihmisillä on kuntoutujalle erilaisia merkityksiä, ja kunkin ihmisen merkitys vaihtelee elämäntilanteen myötä. Sosiaaliseen verkostoon tulisi kuulua erilaisia jäseniä, koska kuntoutumiseen tarvitaan sekä sosiaalista, emotionaalista, tiedollista että arvioivaa tukea. (Romakkaniemi & Väyrynen 2011.)

3.3 Mielenterveyskuntoutuksen muodot

Mielenterveyskuntoutuksen muotoja ovat muun muassa erilaiset psykoterapiat, työhön valmennus ja muu ammatillinen kuntoutus, päivä- ja työtoiminnot, asumispalvelut, toimintaterapiat ja kuntoutuskurssit. Salenius (2009, 89) toteaa tutkimuksessaan, että ammatilliset ja vertaistukeen perustuvat palvelut yhdessä ja oikein ajoitettuna tukevat mielenterveyskuntoutujaa parhaiten. Yhtenä mielenterveyskuntoutuksen tavoitteena on lisätä yksilön osallisuutta yhteiskunnan toimintaan. Vakiintuneiden mielenterveyskuntoutusmuotojen rinnalle on kehitetty uusia, työhön suuntaavia toimintamalleja, kuten tuettu työllistyminen, Klubitalojen siirtymätyöohjelma ja sosiaalinen yritystoiminta. Mallit ovat vakiinnuttamassa asemaansa osaksi vakinaista kuntoutuksen palvelujärjestelmää. (Jalava & Koskela 2010, 4.)

Kelan kuntoutuspsykoterapia on tarkoitettu 16–67-vuotiaille, joilla työ- tai opiskelukyky on mielenterveyden häiriön vuoksi uhattuna. Psykiatrisen diagnoosin jälkeen hoitosuhteen tulee jatkua vähintään kolme kuukautta ja siihen tulee sisältyä tarpeellinen psykiatrinen, psykoterapeuttinen sekä lääketieteellinen tutkimus ja hoito. Kuntoutuspsykoterapialla pyritään turvaamaan työ- tai opiskeluelämässä pysyminen tai sinne siirtyminen. Psykoterapian tarve arvioidaan yksilöllisesti, ja se perustuu kuntoutussuunnitelmaan tai B-lääkärinlausuntoon. Myös muiden kuntoutusmuotojen mahdollisuudet tulee olla selvitetty. Kuntoutuspsykoterapiaa annetaan yksilö-, ryhmä-, perhe-

tai paripsykoterapiana tai kuvataideterapiana. Kela korvaa kuntoutuspsykoterapia käyntejä enintään 80 vuodessa ja kolmessa vuodessa enintään 200 kertaa. Terapia myönnetään vuodeksi kerrallaan, enintään kolmen vuoden ajan. Kela voi korvata kuntoutuspsykoterapiana uuden, enintään kolme vuotta kestäväen terapiajakson, kun edellisen jakson päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta. Uusi terapiajakso saateen myöntää esimerkiksi elämää kuormittavassa vaiheessa, kun se vaikuttaa aikaisempaan mielenterveyden häiriöön tai uuden sairauden ilmetessä. (Kela 2013a.)

Päivätoiminta sisältää kodin ulkopuolella järjestettyä, sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa. Toiminnan tavoitteena on tukea itsenäisestä elämässä selviytymistä. Päivätoimintaa voidaan järjestää myös esimerkiksi palveluasumisyksikön erillisissä tiloissa. Toiminta voi olla muun muassa ruoanlaittoa, keskustelua tai erilaista luovaa toimintaa. Päivätoiminnan järjestäminen voi auttaa kuntoutujan siirtymistä työtoimintaan ja edelleen työelämään. (Sosiaaliportti 2011.)

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on pitkään työttömänä olleiden työllistymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy. Jos henkilölle ei ole mahdollista tarjota työvoimapolitiittista toimenpidettä, kunnan on viimesijaisena keinona järjestettävä edellytykset täyttävälle työttömälle kuntouttavaa työtoimintaa. Kuntouttava työtoiminta yhdistettynä muiden sosiaalipalvelujen kanssa parantaa kuntoutujan valmiuksia parhaimmillaan niin, että hänet voidaan ohjata työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. Työtoimintaa järjestetään pääasiassa kuntien ylläpitämissä työ- ja toimintakeskuksissa. Tavallisilla työpaikoilla työtoimintaa järjestetään avotyötoimintana. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa harjoitellaan työn tekemistä työpaikalla tai muussa Kelan hyväksymässä kuntoutusyksikössä. Tarkoituksena on kohentaa työssä pärjäämisen taitoja. Yksilöllinen tuki ja yleiset elämänhallinnan taidot ovat valmennuksessa keskeisiä. Tavoitteena on, että työhönvalmennuksen avulla mielenterveyskuntoutuja pääsisi työhön esimerkiksi pitkän työelämästä poissaolon jälkeen. Mielenterveyskuntoutujille tarkoitettu työhönvalmennus kestää keskimäärin vuoden. (Kela 2013b.)

Tukea asumiseen järjestetään mielenterveyskuntoutujalle tarvittaessa. Kuntoutujan tuen tarpeen perusteella asuminen voi olla tuettua asumista, palveluasumista tai tehostettua palveluasumista. Tuettu asuminen tarkoittaa, että kuntoutuja asuu joko yksityisasunnossaan tai sitä vastaavassa kunnan järjestämässä tukiasunnossa. Palveluasumista ja tehostettua palveluasumista varten on omat palveluasumisyksikkönsä. Riippumatta mielenterveyskuntoutujan asumismuodosta, hänelle tulee järjestää kuntouttavia palveluja. Näillä tuetaan itsenäistä selviytymistä ja kuntoutumista. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2007, 3, 18.)

Toimintaterapia perustuu toiminnan terapeuttiseen käyttöön ja näkemykseen ihmisen mahdollisuudesta vaikuttaa terveyteensä ja hyvinvointiinsa omien valintojen kautta. Toimintaterapiassa rohkaistaan kuntoutujaa olemaan aktiivinen toimija. Toimintaterapia kehittää arkielämän taitoja, keinoina voivat olla esimerkiksi apuvälinetarpeen arviointi tai psykososiaalisten taitojen harjoittelu. (Suomen toimintaterapeutti ry. 2012.)

Mielenterveyskuntoutujien kuntoutuskurssit ja sopeutumisvalmennuskurssit kestävät yleensä 1–2 viikkoa. Kursseja järjestävät useat tahot ja ne on suunnattu eri kohderyhmille. Mielenterveyden keskusliiton kursseilla järjestetään erilaista toimintaa, riippuen kurssien teemasta ja tavoitteista. Kela ja Raha-automaattiyhdistys rahoittavat Mielenterveyden keskusliiton järjestämät kuntoutuskurssit. Niitä järjestetään vuosittain kymmeniä. Kuntoutuskurssien tulee tukea kuntoutujan kokonaiskuntoutusta ja kuulua kuntoutussuunnitelmaan. (Mielenterveyden keskusliitto 2014.)

4 TYÖKYKY

4.1 Työkyvyn määrittelyä

Työkyvylle ei ole yhtenäistä määritelmää, käsitteellisesti se on monimutkainen tilanne- ja kulttuurisidonnainen kokonaisuus (Gould ym. 2006, 311). Työn sisältö, vaatimukset, mielekkyys, vuorovaikutus ja johtaminen työpaikalla sekä henkilökohtainen elämäntilanne kuuluvat kaikki osaksi työkykyä. Työkykyä vahvistavat henkilön ammattitaito ja työn hallinta, turvallinen ja terveellinen työympäristö, vuorovaikutteinen ja avoin työyhteisö sekä työntekijöitä arvostava johtaminen. (Kuntoutussäätiö 2013.) Työn ja työympäristön yhdistelmiä on erilaisia, ja joihinkin henkilön psykofyysinen

toimintakyky ja sosiaaliset taidot sopivat hyvin, joihinkin huonommin. Myönteinen asenne työhön vaikuttaa työkykyyn. Pitkä työttömyys heikentää työkykyä, mutta vaikutus vähenee ja jopa poistuu kokonaan henkilön palatessa työhön. (Lehto 2011, 12 - 13.) Vaikka työkyvyn edistäminen on tärkeää, tärkeää on myös hyväksyä osatyökykyisyys sekä erilaisuus osaksi työelämää (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 99).

Työkyky-käsitettä on jäsennetty kolmeen käsitystyyppiin:

1. Lääketieteellinen käsitys työkyvystä, joka on syntynyt työkyvyttömyyden arvioinnin tarpeisiin ja työkyvyn kuvaaminen tapahtuu yksilön invaliditeettiprosentin avulla.
2. Työn vaatimusten ja työntekijän ominaisuuksien välinen tasapainomalli, joka perustuu ympäristön vaatimusten ja yksilön toimintakyvyn väliseen suhteeseen.
3. Moniolotteinen käsitys työkyvystä, jonka mukaan työkyky on sidottu aikaan ja paikkaan. Tässä käsitteessä työkyvyn arvioinnin painopiste on jäljellä olevan työkyvyn arvioinnissa työkyvyttömyyden arvioinnin sijaan. (Vuorela 2008, 26–27.)

Työkyvyttömyystilastoissa olevista mielenterveyskuntoutujista lähes puolet on enintään 44-vuotiaita. Tutkimustieto osoittaa, että jopa vaikeimmistakin psyykkisistä sairauksista voidaan toipua ja palata työelämään. Yhdysvaltalaisissa seurantatutkimuksissa on todettu skitsofreniapotilailla olevan mahdollisuus työllistyä hyvän tuen avulla 30 – 80 prosenttisesti. Suomessa psykologi Antti Karila julkaisi 1990-luvulla väitöskirjan, jonka mukaan kolmannes skitsofreniadiagnoosin saaneista potilaista oli viiden vuoden seurantajakson jälkeen työkykyisiä. (Vuorela 2008, 11–12.)

Korpi (2010, 22) on tutkinut vajaakuntoisen työttömän koettua työkykyä ja työllistymisedellytyksiä. Aineisto kerättiin viideltä ammatilliseen aikuisten pitkäkestoiseen kuntoutuskurssiin osallistuvilta kuntoutujilta. Tutkimuksen perusteella työkykyä määrittivät osaaminen, henkinen tukeminen, kokemus terveydestä, itsetunnon vahvistuminen, uudelleen suuntautuminen, merkityksenkäs työ, voimavarojen tunnistaminen, motivoituminen ja aktiivinen vapaa-aika.

4.2 Osatyökykyinen

Vuonna 1988 voimaan tulleessa työllisyysasetuksessa otettiin käyttöön vajaakuntoinen -käsite. Palvelut haluttiin suunnata nimenomaan yksilön fyysisen tai psyykkisen vajavuuden perusteella. Käsitteen taustalla oli Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimus nro 159. (Antila ym. 2013, 11.) Vajaakuntoinen on määritelty työvoimapalveluissa asiakkaaksi, jonka vamma, sairaus tai vajavuus vähentää huomattavasti mahdollisuuksia saada sopivaa työtä tai säilyttää työ. WHO:n määritelmän mukaan vajaakuntoisuus on yksilön rajoituksia tai kyvyttömyyttä suoriutua tehtävistä joita sosiaalinen ympäristö hänelle asettaa. (Ylipaavalniemi ym. 2005.)

Käsite vajaakykyinen on viime aikoina korvattu julkisessa keskustelussa käsitteellä osatyökykyinen, joka kuvaa yksilön pyrkimystä ja tahtotilaa päästä työmarkkinoille (Antila ym. 2013, 11). Käsitteen osatyökykyinen käyttöä puoltaa muun muassa OECD:n raporteissa käytettävät työkyvyn rajoitteista kertovat termit ”jäljellä oleva työkyky” tai ”osittainen työkyky” (Kuusinen 2011, 278). Osatyökykyisyys voi ilmetä työssä yleensä tai vain jossakin työssä. Osittaista työkykyä voidaan siten hyödyntää esimerkiksi mukauttamalla työtehtäviä tai olosuhteita. Vuoden 2013 alussa voimaan tulleessa työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa käsitettä vajaakuntoinen ei käytetä, vaan ilmaisua vamma tai sairaus. Uudessa laissa työttömän työnhakijan määritelmään ei sisälly työkykyisyyttä koskevaa edellytystä, muun muassa työkyvyttömyyseläkeläiset ja kuntoutustuella olevat jotka ilmoittautuvat työnhakijoiksi TE-toimistoon ovat työttömiä työnhakijoita. (Antila ym. 2013, 11–12.) TE-toimiston asiakkaaksi rekisteröitymisen yhteydessä asiakas esittää työnhaun kannalta oleelliset tiedot terveydentilastaan. Tiedot ovat luottamuksellisia, eikä niitä luovuteta työnantajalle. (Kuusinen 2011, 280.)

Osatyökykyiset ovat ryhmänä potentiaalinen mahdollisuus työmarkkinoilla ja erilaisuudelle olisi löydettävä enemmän käyttöä (Lehto 2011, 26). Osatyökykyisiä palkanneet työnantajat suhtautuvat heidän työllistämiseensä myönteisimmin. Suuri osa työnantajista kokee kuitenkin osatyökykyisen henkilön työllistämisen riskialttiiksi ja paljon erityisponnisteluja vaativaksi. (Lehto 2011, 29.) Psyykkisen toimintakyvyn rajoituksia ei hyväksytä yhtä helposti kuin fyysisen toimintakyvyn rajoituksia. Fyysisen toimintakyvyn rajoitusten koetaan olevan kompensoitavissa apuvälineillä ja järjeste-

lyillä. Tärkeinä rekrytointikriteereinä pidetään kehittymishalua ja potentiaalia. Jotta perehdytys ja ohjaus työssä sujuisivat ilman ylimääräistä panostusta, pidetään nopeaa oppimista tärkeänä. (Kukkonen 2009, 117 - 118.)

4.3 Työkyvyttömyyseläkeläiset

Työkyvyttömyyseläkkeen saajista merkittävä osa haluaisi tehdä töitä. Vuonna 2008 työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkettä saaville tehdyn tutkimuksen mukaan täyttä eläkettä saavista 5 prosenttia kävi työssä ja lisäksi 21 prosenttia halusi työhön. Suurin osa teki tai halusi tehdä työtä satunnaisesti, vain muutamia tunteja viikossa. Alle 63-vuotiaista työkyvyttömyyseläkeläisistä noin 19 000 teki ansiotyötä. Yli 33 000 työkyvyttömyyseläkeläisistä halusi päästä pääosin satunnaiseen työhön. Eniten työhön haluavia oli mielenterveyden häiriöiden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevissa, heistä noin 14 500 halusi työhön. Terveiden ja toimintakyvyn ongelmien lisäksi työkyvyttömyyseläkeläisten työssäkäynnin esteenä on usein myös työmahdollisuuksiensa puute. Tämä koettiin esteeksi etenkin mielenterveydellisistä syistä eläkkeelle siirtyneiden joukossa. (Gould & Kaliva 2010, 7 - 10.)

Työkyvyttömyyseläkkeen saajia oli vuonna 2011 Suomessa yhteensä 252 200. Mielenterveyden tai käyttäytymisen häiriön vuoksi eläkkeellä oli 115 235 henkilöä eli 46 % kaikista työkyvyttömyyseläkkeensaajista. Päihdehäiriöiden vuoksi eläkkeellä oli 4640, aikuisiän mielenterveyshäiriöiden (psykoosit, masennus-, ahdistuneisuus-, persoonallisuus- ja syömishäiriöt) 89 294, psyykkisen kehityksen häiriöiden (autismi ja muut lapsuusiän laaja-alaiset kehityshäiriöt) 2465 ja älyllisen kehitysvammaisuuden vuoksi 17 077 henkilöä. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi vuonna 2011 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 8008 henkilöä. Tärkeimmät häiriöryhmät olivat mielialahäiriöt (4844), skitsofrenia ja skitsofreniaryhmän psykoosit (1212) ja älyllinen kehitysvammaisuus (608). (Suvisaari 2013.)

Mielenterveyshäiriöiden merkitys kansanterveysongelmana korostuu, koska niihin sairastutaan usein nuorina (Suvisaari 2013). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2011 mielenterveyden tai käyttäytymisen häiriön vuoksi 1 569 alle 30-vuotiasta eli keskimäärin neljä nuorta joka päivä (Kosonen 2012). Noin 60-vuotiaana työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvistä 16 prosentilla tärkein työkykyä heikentävä sairaus on jokin

mielenterveyden häiriö, alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä 77 prosentilla. Vanhemmilla mielenterveyden häiriöt painottuvat masennukseen, nuoremmilla muihin mielenterveyden häiriöihin. Alle 25-vuotiaana työkyvyttömyyden syynä olevat sairaudet jakautuvat melko tasan viiteen ryhmään: älyllinen kehitysvammaisuus, skitsofrenia ja muut psykoosit, mielialahäiriöt, muut mielenterveysyyt ja muut sairaudet. (Gould & Nyman 2010, 14 - 15.)

Syyt työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle vaihtelevat suuresti sairaanhoitopiirien välillä. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin alueella mielenterveyshäiriöiden osuus on korkein, 44 % kaikista työkyvyttömyyseläkkeellä olevista, ja pienin Itä-Savossa (30 %). (TELA 2012.) Savonlinnassa työkyvyttömyyseläkkeellä oli vuonna 2012 mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöiden vuoksi 761 henkilöä eli 3,4 prosenttia 16–64-vuotiaista koko maan keskiarvon ollessa 3,3 prosenttia (Sotkanet 2013).

Työkyvyttömyyseläkkeen saajien työssäkäyntiä pyritään edistämään työhön paluun edistämislain (TyEdL), joka on voimassa 2010 - 2016. Tämän lain mukaan täyden tai osatyökyvyttömyyseläkkeen aikana voi ansaita aina vähintään takuueläkkeen verran eli 743,38 e/kk (v. 2014). Pienituloisille työkyvyttömyyseläkeläisille luodaan paremmat mahdollisuudet työntekoon ja helpotetaan työnteon kokeilemistä vähimmäisan-siorajaa nostamalla. Ansaintarajojen ylittyessä eläke voidaan jättää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi tai enintään kahdeksi vuodeksi. Lepäämäänjättämisaikana tulojen pudotessa alle 743,38 euron kuukaudessa eläke palautuu ilman uutta työkyvyn arviointia. (Eläketurvakeskus 2014.)

Työkyvyttömyyseläkepäättöstä tehdessä henkilön mahdollisuudet kuntoutukseen tulee olla selvitetty. Kuntoutuslainsäädännön avulla on pyritty ehkäisemään työkyvyttömyyttä ja myöhentämään työkyvyttömyyseläkkeen alkamista. Ammatillinen kuntoutus on asetettu ensisijaiseksi työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää 18–62-vuotiaalle, kun hänen työkykynsä on alentunut sairauden tai vamman vuoksi vähintään 40 prosentilla yhtäjaksoisesti ja vähintään vuoden ajan. Tällöin kyseessä on osatyökyvyttömyyseläke, jonka määrä on puolet täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä. Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää, jos henkilö selviytyy osa-aikatyöstä, vaikka työkyky olisi alentunut. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle voidaan siirtyä suoraan työstä hakemalla ennakkopäättöstä oikeudesta osatyökyvyt-

tömyyseläkkeeseen. (Kuuva 2011, 16.) Osatyökyvyttömyyseläkkeiden käyttö on viime vuosina lisääntynyt, mutta se on edelleen vähäistä. Niitä voidaan käyttää, kun työkyky heikkenee vähitellen, tai työhön palaamisen yhteydessä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan masennuksen vuoksi osatyökyvyttömyyseläkettä saavista jopa noin kaksi kolmasosaa käy työssä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 98.)

Täyden työkyvyttömyyseläkkeen saaminen edellyttää työkyvyn heikkenemisen vähintään kolmella viidesosalla. Määräaikainen kuntoutustuki voidaan myöntää, kun työkyvyn voidaan olettaa palaavan hoidon tai kuntoutuksen avulla. Kuntoutustuen saamiseksi sen hakijalle tulee olla laadittu hoito- tai kuntoutussuunnitelma. Jos kuntoutus epäonnistuu, kuntoutustuki voidaan muuttaa toistaiseksi myönnettäväksi työkyvyttömyyseläkkeeksi. (Kuuva 2011, 16.) Kuntoutustuki on samansuuruinen kuin työkyvyttömyyseläke (Työeläke 2013). Kuntoutustuen kestolle ei ole laissa säädetty enimmäisaikaa. Kahta vuotta pidetään kuitenkin käytännössä rajana, jonka jälkeen tehdään pysyvämpi ratkaisu työkyvystä tai työkyvyttömyydestä. Kuntoutustukea jatketaan tuolloin vain perustelluista syistä, esimerkiksi jos sairauden hoito tai kuntoutus on vielä kesken. (Gould ym. 2011, 10.) Työsuhteen ollessa voimassa kuntoutustukiaikana, 85 prosenttia kuntoutustukea saaneista palasi työhön. Muutoin työhön palanneita oli 37 prosenttia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 99.)

5 TYÖN MERKITYS MIELENTERVEYSKUNTOUTUJALLE

Suurin osa ihmisistä haluaa elää elämää, johon kuuluu työnteko, harrastaminen, sosiaalinen kanssakäyminen ja osallistuminen. Mielenterveyskuntoutujalle työn tärkeimmät ominaisuudet ovat säännöllinen, jatkuva ja sosiaalisesti mielekäs toiminta. Työ tuo mukanaan päivärytmin ja säätelee ajankäyttöä. Työnteosta saadut myönteiset kokemukset vaikuttavat motivaatioon ja kuntoutumiseen sitoutumiseen. Työtä tekemällä mielenterveyskuntoutuja voi myös arvioida itse omaa työkykyään. (Pöyhönen ym. 2003, 90–91.) Mielenterveyskuntoutujalle työ antaa lisätuloja, onnistumisen kokemuksia, osallisuuden tunteen sekä rohkeutta esimerkiksi jatkaa opintoja tai hakea pidempi aikaista työtä. (Saloviita & Pirttimaa 2004.)

Nykyinen yhteiskuntarakente perustuu työn tekemiseen. Työtä arvostetaan läpi ihmisen elämänkaaren, ja se on merkittävä osallisuuden kannalta tarjoten ihmiselle mah-

dollisuuden tulla hyväksytyksi. (Valkonen ym. 2006, 110.) Työ vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin antamalla kasvun mahdollisuuksia (Kivistö ym. 2008, 27). Mielenterveyskuntoutujille työllistyminen lisää itsetuottamusta sekä elämän sisältöä, parantaa taloudellista tilannetta ja antaa mahdollisuuden toteuttaa itseään. Työllistymisen on todettu myös vähentävän kuntoutujien sairaalahoidon tarvetta. Työn antama sisältö elämään ja tarpeellisuuden kokemus ovat mielenterveyskuntoutujille usein taloudellista hyötyä tärkeämpiä motivaation lähteitä. (Valkonen ym. 2006, 48–51.) Työllistyneiden kuntoutujien mukaan työyhteisöön kuulumisen lisää työssä viihtymistä sekä siinä selviytymistä. Työ vahvisti sosiaalista roolia, kasvatti sosiaalisia suhteita ja vähensi syrjäytymistä. Mielenterveyskuntoutujien kanssa työskennelleet ohjaajat ovat kertoneet työllistymisen merkityksen näkyvän myös kuntoutujan ulkoisessa olemuksessa. Työnantajat ovat kuvanneet työllistyneen kuntoutujan vapautuneen ja avautuneen työjakson aikana. (Valkonen ym. 2006, 70–73.)

Osa mielenterveyskuntoutujista ei ole koskaan päässyt kiinni työelämään tai opiskeluun, eivätkä kaikki työelämään halua. Kuntoutujan tulisi kuitenkin saada halutessaan antaa oma työpanoksensa yhteiskunnalle, jos se edistää hänen kuntoutumistaan. Kuntoutujan halutessa takaisin työelämään tulisi etsiä sopiva väylä, joka tukee hänen tavoitteisiinsa pääsemistä. (Koskisuus 2003, 83–84.) Työhön paluu koetaan hyvin yksilöllisesti. Yleensä mielenterveyskuntoutuja pärjää hyvin työssään, kun työyhteisö on hyvä, mutta hän saattaa myös reagoida herkimmin työyhteisössä, jossa asiat eivät ole kunnossa. (Vähäkylä 2009, 24.)

6 SIIRTYMÄTYÖ

Suomessa ensimmäinen siirtymätyöjakso alkoi Näsinkulman Klubitalolla Tampereella keväällä 1997. Vuoteen 2012 mennessä siirtymätyöjaksoja on ollut jo yli 180. (Näsinkulman Klubitalo 2013.) Siirtymätyö palvelee hyvin mielenterveyskuntoutumista. Tuloksena on usein kohentunut fyysinen ja psyykinen kunto sekä lisääntynyt motivaatio palata työelämään tai jatkamaan opintoja. Siirtymätyö antaa mielenterveyskuntoutujalle työskentelymahdollisuuden Klubitalon ulkopuolella. Klubitalon ohjaajat ja jäsenet ovat tukena koko prosessin ajan. Siirtymätyöntekijä valitaan jäsenistöstä ja hänet ohjeistetaan jo klubitalolla työhön. Lisäksi Klubitalon ohjaaja on mukana perehdytysvaiheessa, ohjaamassa ja auttamassa työssä alkuun. (Saloviita & Pirttimaa

2004.) Vuonna 2010 siirtymätyötä tehtiin viidessätoista, 2011 yhdeksässätoista ja 2012 kahdeksässätoista Klubitalossa. Työjaksojen pituus oli keskimäärin vajaa viisi kuukautta, ja työtuntimäärä keskimäärin noin 10 tuntia viikossa. (Suomen FH-Klubitalojen verkosto 2013.)

Siirtymätyö on osa-aikaista, sitä voi olla 1–5 päivänä viikossa, 1–4 tuntia päivässä. Normaalisti siirtymätyöjakson kesto on 5–6 kuukautta, jonka jälkeen työtä jatkaa toinen tekijä, mikäli työnantaja on työsuoritukseen tyytyväinen. Työnantaja tekee työntekijän kanssa normaalin työsopimuksen, ja palkka on vähintään alan minimipalkan mukainen. Siirtymätyöohjelmaan kuuluu, että työ tulee hoidettua aina, huolimatta siitä jos työntekijä joutuu olemaan töistä poissa. Tällöin Klubitalon ohjaaja suorittaa työn hänen sijastaan. Menettely on epätavallinen, mutta sitä perustellaan mielenterveyskuntoutujien vaihtelevalla kunnolla ja työkyvyllä. (Saloviita & Pirttimaa 2004, 5.)

Klubitalojen Standardi 22 mukaan ”Klubitalolla on oma siirtymätyöohjelma, joka tarjoaa jäsenoikeutena mahdollisuuksia työskennellä liike-elämän ja teollisuuden työpaikoissa. Klubitalon siirtymätyöohjelmaan kuuluu oleellisena piirteenä se, että Klubitalo takaa sijaisen kaikille siirtymätyöpaikoille jäsenten poissaolojen ajaksi.” Lisäksi siirtymätyöohjelmalle on asetettu peruskriteerit, joiden tulisi täytyä. (Linnaklubi 2013.) Peruskriteerejä ovat seuraavat (Linnaklubi 2013):

- ”a. Halu tehdä työtä on tärkein yksittäinen tekijä, joka ratkaisee mahdollisuuden päästä siirtymätyöhön.
- b. Jäsenellä on mahdollisuus päästä uuteen siirtymätyöpaikkaan riippumatta siitä, kuinka hyvin hän on onnistunut edellisissä siirtymätyöpaikoissa.
- c. Jäsenet työskentelevät työnantajan toimitiloissa.
- d. Työnantaja maksaa suoraan jäsenille yleisen palkkatason mukaisen palkan mutta vähintään minimipalkan.
- e. Siirtymätyöpaikat kattavat laajan valikoiman erilaisia työmahdollisuuksia.
- f. Siirtymätyö on osa- ja määräaikaista, yleensä 15–20 tuntia viikossa, kestoltaan 6–9 kuukautta.
- g. Jäsenten valitseminen ja valmentaminen siirtymätyöhön on Klubitalon, ei työnantajan vastuulla.
- h. Klubitalon jäsenet ja henkilökunta laativat siirtymätyöpaikkoja koskevia raportteja kaikille asianomaisille tahoille, jotka käsittelevät jäsenten etuuksia.

- i. Siirtymätyöpaikoista vastaavat Klubitalon henkilökunta ja jäsenet, eivät siirtymätyöhön erikoistuneet henkilöt.
- j. Klubitalon sisällä ei ole siirtymätyöpaikkoja. Taustaorganisaatiossa olevien siirtymätyöpaikkojen täytyy olla Klubitalon ulkopuolella ja täyttää kaikki edellä mainitut kriteerit.” (Linnaklubi 2013.)

7 OPINNÄYTETYÖN TEHTÄVÄ

Opinnäytetyön **tarkoituksena** oli tehdä siirtymätyön prosessikuvaus, jossa kuvataan siirtymätyöpaikan hankinta, työntekijän valitseminen ja valmentaminen, työohjeet sekä jatkosuunnitelma toiminnan juurruttamiseksi. Siirtymätyöpaikkaan liittyvät prosessikuvaus ja oppaat tehdään yhteistyössä siirtymätyöpaikan työnantajan kanssa. **Tavoitteena** on lisätä siirtymätyömahdollisuuksia ja jäntevöittää prosessia sekä sen eri vaiheita Linnaklubilla.

8 LINNAKLUBIN SIIRTYMÄTYÖOHJELMA

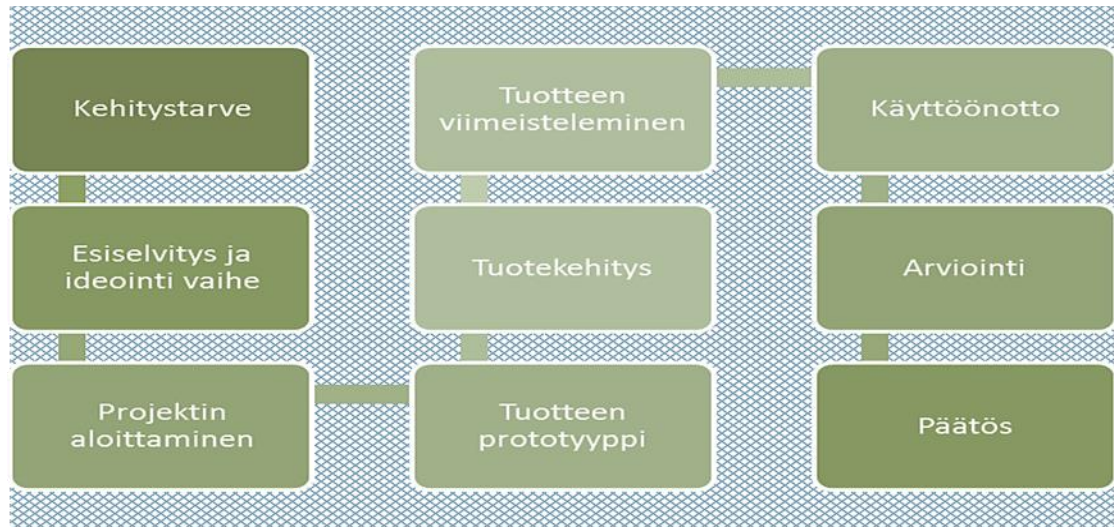
8.1 Tuotekehitys menetelmänä

Tuotekehityksessä kehitettävää kohdetta lähestytään asiakastarpeen ja käyttäjän näkökulmasta sekä tuotteeseen liittyvien ongelmien ratkaisemisen näkökulmasta. Kehitettävä tuote voi olla joko uusi tai paranneltu tuote, ja kohteena voi olla esimerkiksi tuote, tuotantomenetelmä, toimintakonsepti tai palvelu. Tuotekehitysprosessin lopputuloksena on uusi tai paranneltu versio tuotteesta. (Windahl & Välimaa 2012, 9.) Tuotekehitysprosessi alkaa *ideointivaiheella*. Ideointiin kannattaa osallistua monipuolinen osajajoukko. Apuna ideoinnissa voidaan käyttää erilaisia luovuus- ja tuotekehitysmenetelmiä, kuten aivoriihiä, tuumatalkoita tai muuntelumenetelmiä. Syntyneet ideat seulotaan ja arvioidaan. (Windahl & Välimaa 2012, 11–15.)

Kattava ja jatkuva dokumentointi on prosessin onnistumisen kannalta oleellista. Kaikki toimeksiantoon liittyvät seikat on hyvä kirjata, jotta asioihin voi tarvittaessa palata ja tarkistaa mitä aiemmin on sovittu. (Windahl & Välimaa 2012, 33.) Esiselvitysvaiheessa syvennetään selvitystyötä ennen varsinaisen tuotekehitystyön aloittamista. Selvitettäviä asioita ovat muun muassa tuotteen sopivuus, kustannukset, riskit, ajoitus ja

kannattavuus sekä alustava prosessin suunnitelma. Alustavaa suunnitelmaa päivitetään ja tarkennetaan prosessin edetessä. (Windahl & Välimaa 2012, 18–19.)

KUVA 1. TUOTEKEHITYSPROSESSIN VAIHEET (Windahl & Välimaa 2012, 11)



Kuvassa 1 esitellään tuotekehitysprosessin vaiheet. *Prosessin käynnistyessä* käydään läpi tavoitteet, aikataulu, konsepti, vastuut, viestintätavat ja käytänteet. Tavoitteiden ja aikataulun tulee olla realistiset. Aikataulussa tulee huomioida myös resurssien tarve sekä välitavoitteet. Yleensä tuotteelle on tässä vaiheessa tiedossa haluttu lanseerausajankohta. Tuotteesta valmistetaan *prototyyppi* ja sen toimintaa testataan. Näin tuote voidaan viimeistellä, epäkohdat voidaan tunnistaa ja korjata ennen tuotteen käyttöönottoa. *Tuotekehitysvaiheessa* laaditaan lopullinen projektisuunnitelma, jolla varmistetaan vastuut ja aikataulu. Tuotekehitysvaiheessa esille tulleet ideat tuotteen jatkokkehittämistä varten on hyvä tallentaa. Silloin voidaan myös jo alustavasti suunnitella tuotteen kehittämistä sen elinkaaren eri vaiheissa. (Windahl & Välimaa 2012, 25 - 29.)

Prosessi päättyy projektitiedon antamiseen toimeksiantajalle. *Prosessi ja kehitetyt tuotteet arvioidaan* ja siitä tehdään loppuraportti. Tuotekehityksen tuotoksia voidaan pitää onnistuneina silloin, kun tuote vastaa asiakkaan tarvetta. (Windahl & Välimaa 2012, 32 - 33.)

8.2 Prosessin alkuvaihe

Linnaklubin siirtymätyöohjelmaa on vuosien ajan pyritty kehittämään, lisäämään sen tunnettavuutta sekä löytämään keinot, joilla ohjelmasta hyötyisi mahdollisimman moni mielenterveyskuntoutuja. Osallisia ovat olleet Linnaklubin jäsenet ja työntekijät sekä työnantajat, jotka ovat olleet kiinnostuneita palkkaamaan mielenterveyskuntoutujan. Kehitystarve siirtymätyöohjelmalle havaittiin Linnaklubi-projektin käynnistämävaiheessa vuonna 2009. Jäsenistössä oli halukkuutta työelämään, ja Linnaklubin palkatut työntekijät, johtaja ja kaksi ohjaajaa, alkoivat ottaa yhteyttä työnantajiin. Yhteyttä otettiin viiteen työnantajaan puhelimitse ja saatiin sovittua neuvotteluajankohdat. Neuvottelut eivät kuitenkaan johtaneet työpaikkojen saamiseen.

Linnaklubilta sekä ohjaajista että jäsenistä kaksi osallistui 1–3 viikon Klubitalokoulutukseen Helsingissä. Koulutus antoi kattavasti tietoa siirtymätyöohjelman käynnistämisestä ja sisällöstä. Materiaalit koulutuksesta tulivat Linnaklubilla yhteiseen käyttöön, ja koulutukseen osallistuneet kertoivat koulutuksen sisällöstä jäsenistölle. Kehitystarve, esiselvitys ja ideointivaiheesta ei ole kirjallista materiaalia koottuna, joten tiedot perustuvat Linnaklubin ohjaajan kertomaan.

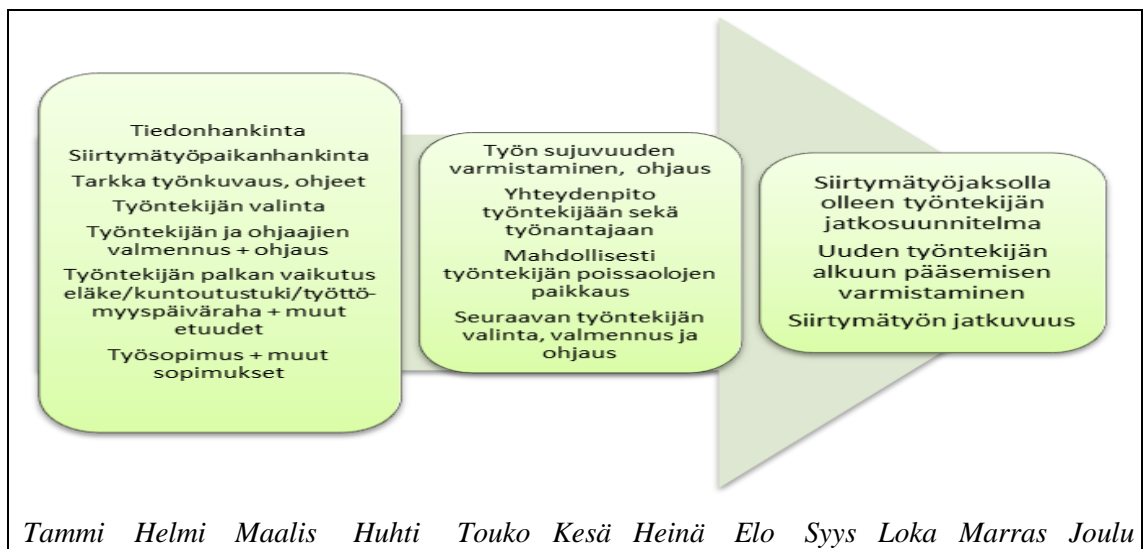
Kotilo Ry:n aloittaessa Linnaklubin taustaorganisaationa vuonna 2011 Linnaklubi sai ensimmäisen siirtymätyöpaikkansa. Linnaklubin jäsen aloitti siirtymätyön 1.8.2011 Kotilossa. Hän toimi toimistotyöntekijänä, tehtäviin kuului muun muassa avustaminen talousarvion, toimintasuunnitelman ja vuosikertomuksen laatimisessa, kotisivujen päivitys, tietokoneiden levyjen eheytyys ja Excelin käyttöä. Työsopimus oli neljän kuukauden pituinen, kahden kuukauden koeajalla. (Linnaklubin Sanomat 2011, 24.)

Työstä ei tehty työanalyysiä, eikä työhön perehdyttämiseen tarvittu ohjaajien työpanosta. Työn paikkaamisesta työntekijän poissaolojen varalle ei sovittu, eikä Linnaklubin ohjaajilla olisi ollut riittävästi tietoa ja taitoa kyseessä olevaa työtä tekemään. Työ vaati sen tasoisia ATK-taitoja, ettei siirtymätyölle löytynyt myöskään ensimmäisen jakson jälkeen jatkajaa jäsenistöstä. Siirtymätyö päättyi, eikä uusia työpaikkoja ollut tiedossa.

8.3 Kehittämisvaihe

Tammikuussa 2013 aloitettiin työ siirtymätyöohjelman uudelleen käynnistämiseksi. Linnaklubilaisten toiveena oli, että ohjelma saataisiin käyntiin mahdollisimman nopeasti. Materiaalia aiheesta oli Linnaklubilla valmiina, lisäksi tietoa haettiin muista lähteistä, kirjallisuudesta ja Internetistä. Tietoa aiheesta löytyi helposti ja runsaasti, koska siirtymätyöohjelma on osa useimpien (19/25, v. 2013) Klubitalojen toimintaa Suomessa. Ohjelman käynnistämiseksi oli selkeä tilaus, ja siirtymätyöhön haluvia jäseniä oli jo ilmoittautunut Linnaklubilla jäsenistä viisi.

KUVA 2. SIIRTYMÄTYÖOHJELMAN VAIHEET



Kuvassa 2 esitellään siirtymätyöohjelman vaiheet. Helmikuun puolella välissä siirtymätyöohjelma esiteltiin mahdolliselle työnantajalle. Työnantajan sosiaalinen valvettuneisuus ja avoimuus uusia asioita kohtaan vaikuttivat kohteen valintaan. Linnaklubilta otettiin Linnaklubi-esitys ja Siirtymätyölehti vietäväksi työnantajalle. Tapaamiselle ei ollut sovittu etukäteen aikaa, mutta työnantaja oli paikalla ja hänellä oli aikaa kuulla asiaa. Aluksi kerrottiin lyhyesti Linnaklubista ja sen toiminnasta sekä siirtymätyöohjelman sisällöstä. Siirtymätyön kerrottiin myös olevan opinnäytetyön aihe. Työnantaja esitti tarkentavia kysymyksiä Linnaklubin jäsenien työkyvystä ja kiinnostuksesta työhön sekä siirtymätyöohjelman vaikutuksista mielenterveyskuntoutujille siirtymätyön aikana ja sen jälkeen. Hänelle kerrottiin yleisesti Linnaklubin jäsenistä ja heidän työhalukkuudestaan. Siirtymätyön vaikutuksista kerrottiin yksilölle koituvaa hyötyä korostaen.

Kaupanalalan työnantajalla oli siirtymätyöohjelmaa kohtaan avoin asenne, ja lisäksi kaupassa oli tarve rekrytoida työntekijä. Hän ilmoitti jo ensimmäisen tapaamisen lopussa olevansa mukana siirtymätyöohjelmassa. Työnantajalle kerrottiin myös suunnitellusta tutustumismatkasta Imatran Klubitalolle ja yhteen sen siirtymätyökohteista. Työnantaja oli kiinnostunut osallistumaan matkaan ja sovimme, että hänelle ilmoitetaan matkan ajankohta heti sen selvittyä. Linnaklubi-esite ja Siirtymätyölehti jätettiin tutustumista varten ja sovittiin että seuraavalla viikolla työnantajaan otetaan sähköpostitse yhteyttä.

Imatran Klubitalolle ja siirtymätyöpaikkaan perehdyttiin käyttämällä Benchmarking-menettelmää. Menetelmä soveltuu käytettäväksi kun toimintaan tarvitaan uutta näkökulmaa tai uusia ratkaisumalleja. Menetelmällä omaa toimintaa verrataan muualla tapahtuvaan, paremmin sujuvaan toimintaan. Toimintaa voidaan vertailla joko tapaamisten tai tunnuslukujen avulla. Benchmarking-tapaaminen suunnitellaan etukäteen: valitaan arvioinnin kohde, perehdytään omaan ja kohteen toimintaan ja valmistellaan kysymykset tapaamista varten. Tapaamisen jälkeen aineisto hyödynnetään kehitysuunnitelmaa laadittaessa. Benchmarking voidaan toteuttaa myös hakemalla tietoa parhaista käytännöistä eri lähteistä, kuten artikkeleista, kirjoista tai järjestöjen ja yritysten kotisivuilta. Tavoitteena on löytää keinoja, jotka auttavat kehittämään toimintaa. (Soste 2013.)

Helmikuussa 2013 opinnäytetyöntekijä ja kolme Linnaklubin jäsentä kävivät Imatran Klubitalolla ja yhdessä siirtymätyökohteessa tutustumassa siirtymätyötoimintaan. Tullevan siirtymätyöpaikan työnantaja ei päässyt työkiireiden vuoksi osallistumaan matkaan. Imatralla siirtymätyöohjelma on ollut toiminnassa vuodesta 2000 lähtien ja siirtymätyöjaksolle on päässyt osallistumaan jo yli 40 Imatran Klubitalon jäsentä. Siirtymätyöpaikkoja oli vuonna 2013 neljällä eri työnantajalla, joista yksi oli ryhmätyöpaikka. Työpaikat olivat erilaisia, tarjolla oli esimerkiksi siivousta tai hoivakodissa avustamista. Ryhmätyöpaikassa työskenteli yhtä aikaa neljä Imatran Klubitalon jäsentä klubitalon ohjaajan ohjauksessa. Tapasimme Imatran Klubitalon ohjaajia ja jäseniä sekä ryhmäsiirtymätyöpaikan työnantajan, joka kertoi näkemyksestään siirtymätyöstä. Työnantaja korosti avoimuutta, tiedon lisäämistä mielenterveyskuntoutujista ja etenkin muille työntekijöille tiedottamisen tarvetta siirtymätyöhön liittyen. Imatran Klubitalolta siirtymätyöryhmää ohjannut ohjaaja kertoi, kuinka työ oli aloitettu ja mitä työ-

tehtäviin sisältyy. Ohjaaja oli perehtynyt ennen siirtymätyöntöyön aloittamista työtehtäviin kolmen viikon ajan. Kun työ oli ohjaajalla käytännössä opittu, onnistui Klubitalon jäsenien työhön perehdyttäminen jouhevasti. Imatran Klubitalon seinällä oli taulu, jossa kerrottiin, mitä siirtymätyöpaikkoja on ja kuka jäsenistä niissä sillä hetkellä työskenteli. Palkattuja työntekijöitä Imatran Klubitalolla on kuusi.

Linnaklubin siirtymätyöohjelman suunnittelua varten saimme Imatran tutustumiskäynnillä yksityiskohtaista tietoa. Imatran Klubitalolla siirtymätyöohjelma on toiminut vuosien ajan. Toiminnan jatkuvuuteen on vaikuttanut palkattujen työntekijöiden paneutuminen siirtymätyöasioihin ja pitkäjänteinen, suunnitelmallinen toiminta. Siirtymätyöpaikkoihin on perehdytty hyvin ja työt hoidettu sopimusten mukaisesti. Klubitalon jäsenille on ollut tarjolla erilaisia työpaikkoja, vaihtelevilla työtuntimäärillä. Siirtymätyöpaikkoihin on löydetty halukkaita työntekijöitä, ja Klubitalon jäsenet ovat pääsääntöisesti viihtyneet hyvin työtehtävissään. Siirtymätyöjaksoja on voinut samalla jäsenellä olla useita, mutta työn vaikutus eläkkeen ja muiden etuisuuksien suuruuteen on tuolloin tarkistettu huolellisesti. Imatralaisen siirtymätyöntekijän kanssa käydyn keskustelun perusteella vahvistui käsitys avoimuuden tärkeydestä työyhteisössä. Muille työntekijöille on kerrottava, mistä siirtymätyössä on kyse. Luottamuksen säilyttäminen kaikkien osapuolten välillä on myös oleellista; kun luvatuista asioista ja sopimuksista on pidetty kiinni, on yhteistoimintaa ollut helpompi pitää yllä.

8.4 Viimeistelyvaihe

Tulevaan siirtymätyöntekijään oltiin yhteydessä sähköpostitse. Neuvottelut työn aloittamisesta ja työntekijän valinta sujuivat nopeasti maaliskuun aikana. Neuvotteluja käytiin kahdesti, ja niissä tarkennettiin yksityiskohtia siirtymätyöohjelmasta ja työnantajan odotuksista työtehtävään liittyen. Linnaklubin johtaja valitsi ensimmäisen siirtymätyöntekijän. Kriteereinä valinnalle olivat kuntoutujan oma halu palata työelämään ja säännöllisen toiminnan kuntoutusta tukeva vaikutus kuntoutujalle. Maaliskuussa 2013 käytiin ensimmäiselle siirtymätyöjaksolle valitun Linnaklubin jäsenen kanssa tutustumassa työpaikkaan ja esittäytymässä työnantajalla. Siirtymätyöhön valitulla Linnaklubin jäsenelle oli alusta asti selvää, että siirtymätyöohjelma tulee olemaan myös opinnäytetyön aiheena. Hänen nimeään ei ole mainittu opinnäytetyön yhteydes-

sä. Ensimmäiseltä siirtymäyöntekijältä ja siirtymäyönantajalta on kirjallinen suostumus osallistumisesta opinnäytetyöhön.

Siirtymätyökohteesta tehtiin oppaat ”Töissä kaupassa” sekä yksityiskohtainen tehtäväkuvaus ”Maito-osasto”. Oppaiden sisältöä tarkennettiin ensimmäisen siirtymätyöjakson aikana. Kirjalliset ohjeet kuuluvat siirtymätyöohjelmaan, koska työhön perehdyttäminen alkaa jo Linnaklubilla. Työpaikalla ja työtehtävillä on erityispiirteensä, joiden opettelu vaatii tulokkaalta paljon voimavaroja. Työtehtävien opettelu vaatii kärsivällisyyttä, siihen tulee varata riittävästi aikaa. Jotta uuden työntekijän sopeutuminen onnistuisi, kannattaa työstä tehdä työanalyysi ennen uuden henkilön rekrytointia. Työanalyysi kertoo työn sisällön ja kuvailee työympäristön. Perusteellisesti tehdystä analyysistä on hyötyä koko rekrytointiprosessin ajan. (Euroopan sosiaalirahasto 2007.)

Siirtymätyöhön valittu jäsen kävi opinnäytetyön tekijän kanssa perehtymässä työhön kolmena päivänä, noin kolme tuntia päivässä, ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Näiden käyntien tarkoituksena oli antaa työhön lähtevälle opastusta työn tekemiseen ja samalla mahdollisuus vielä peräytyä työhön lähtemisestä, mikäli työ olisi osoittautunut epämieluisaksi tai liian raskaaksi. Samalla esittäydettiin työpaikalla työvuorossa olleille työntekijöille ja kerrottiin siirtymätyöohjelmasta. Työnantaja kertoi muille työntekijöilleen siirtymätyön aloittamisesta, ja työpaikan taukotilaan laitettiin esille esite siirtymätyöstä. Perehdytysvaiheessa käytettiin apuna Boeliuksen (2012) mallia mielenterveyskuntoutujan työssä kuntoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Mallissa on listattu asiat, joihin kannattaa kiinnittää huomiota mielenterveyskuntoutujaa työllistäessä. Se toimi eräänlaisena tarkistuslistana työnantajalle ja tässä tapauksessa myös Linnaklubin ohjaajille.

Työhön lähtevän Linnaklubin jäsenen palkan vaikutus tuloihin käytiin selvittämässä vakuutusyhtiössä. Vakuutusyhtiön virkailija varmisti tulorajan puhelimitse toisesta yksiköstä. Lisäksi tieto tulorajoista pyydettiin lähettämään kirjallisena. Työnantajan ja Linnaklubin välinen sopimus siirtymätyöstä ehtoineen allekirjoitettiin, ja Linnaklubin ohjaajat allekirjoittivat salassapitosopimuksen työnantajalle ennen työn alkamista. Työsopimuksen siirtymätyöhön valittu Linnaklubin jäsen allekirjoitti 5.4.2013, ja työ

alkoi 9.4.2013. Siirtymätyöjakson pituudeksi sovittiin työnantajan kanssa viisi kuukautta.

8.5 Siirtymätyön alkaminen

Linnaklubin ohjaaja oli siirtymätyöntekijän tukena työpaikalla kolmena ensimmäisenä työpäivänä. Työntekijän omasta tahdosta ohjaajat eivät osallistunut enää sen jälkeen työn perehdytykseen. Siirtymätyöntekijän luona käytiin ensimmäisen työviikon loppuun saakka aamuisin varmistamassa, että työ sujui ja työntekijä tunsu pärjäävänsä. Samalla tarkastettiin työnantajan näkemys siitä, kuinka työ oli alkanut.

Työ sujui siirtymätyöntekijältä ongelmitta, joten ohjaajien käyntejä työpaikalle voitiin harventaa. Siirtymätyöntekijä jatkoi käyntejä Linnaklubilla päivittäin ja yhteyttä otettiin sähköpostitse sekä puhelimitse. Työnantajaan oltiin yhteydessä puhelimitse kerran viikossa ja tarkistettiin, että asiat sujuvat ongelmitta. Ensimmäisen siirtymätyöntekijän työstä poissaolojen varalta sovittiin, että opinnäytetyön tekijä käy tarvittaessa suorittamassa siirtymätyön työntekijän puolesta.

8.5.1 Kuukausipalaverit

Kuukausipalaverien tarkoituksena oli koota säännöllisesti työnantajan, siirtymätyöntekijän ja Linnaklubin ohjaajien ajatukset siirtymätyöstä. Palavereissa käytiin läpi siirtymätyöntekijän tavoitteet ja niiden toteutuminen työntekijän ja työnantajan näkökulmasta. Tavoitteena kuukausipalavereilla oli varmistaa siirtymätyöntekijän hyvinvointi ja pärjääminen työssä sekä työnantajan tyytyväisyys työhön ja siirtymätyöohjelman toimivuuteen yleisesti. Palavereissa olivat paikalla opinnäytetyön tekijä, siirtymätyöntekijä ja -työnantaja. Linnaklubin johtaja osallistui ensimmäiseen, huhtikuussa järjestettyyn palaveriin. Palaverien kesto oli 20–45 minuuttia.

Kuukausipalaverin sisältö: huhtikuu 2013

Onnistuminen työssä oli alkanut vahvistaa siirtymätyöntekijän itsetuntoa, esimerkiksi maito-osastolle saapuneen kuorman purkamisen työajan puitteissa oli tuottanut mielihyvää. Toisaalta työn jääminen joskus kesken oli aiheuttanut huolta. Palaverissa kes-

kusteltiin aiheesta, todettiin, että uuden oppiminen ottaa oman aikansa, eikä kenenkään edellytetä olevan heti mestari työssään. Työntekijä ei aiemmin ole ollut elintarvikemyymälässä työssä, joten opittavaa oli paljon. Innostuminen ja halu oppia uutta auttoivat kuitenkin hienosti alkuun työssä. Työnantaja kertoi olevansa tyytyväinen työsuoritukseen ja työntekijän myönteiseen asenteeseen. Työntekijälle alku oli ollut opettavaista aikaa, hän ymmärsi pystyvänsä suoriutumaan työstä, mutta oli jo alkanut havainnoida omaa rajallisuuttaan.

Linnaklubin työntekijöiden ja jäsenten vierailuista työpaikalla keskusteltiin. Tiedonkulkua ei alkuvaiheessa ollut sujuvaa, joten vierailujen ja tutustumiskäyntien suhteen oli epäselvyyttä. Koska varsinainen työpiste ei sijaitse asiakkaille tarkoitettulla alueella, sovittiin jo ennen työn alkamista, että työhön käyvät ensimmäisen siirtymätyöjakson aikana perehtymässä vain Linnaklubin ohjaajat.

Työntekijälle tuttavien vierailut työpaikalla olivat aiheuttaneet syyllisyyttä, koska hänestä tuntui, että työ keskeytyi ja hidastui. Työnantaja totesi, ettei lyhyistä keskusteluista ole aiheellista syyllistää itseään, mutta muistutti myös siitä, että aina voi ystävällisesti todeta, että nyt on jatkettava työntekoa. Todettiin myös, että myyjän työssä keskeytyksiä työhön saattaa tulla usein, asiakkaat on huomioitava ja vuorovaikutustaidot korostuvat.

Kuukausipalaverin sisältö: toukokuu 2013

Toisessa palaverissa pääpaino oli tunteiden ja ajatusten tuomisessa esille rehellisesti ja suoraan. Jokainen työpäivä on erilainen, myyjän työ voi olla haastavaa ja rasittaa sekä psyykkisesti että fyysisesti. Työntekijää kannustettiin kertomaan pienistäkin asioista, jotka voivat vaikuttaa työn tekemiseen ja siitä suoriutumiseen erityisesti Linnaklubin ohjaajille, mutta tarvittaessa myös työnantajalle. Työntekijää muistutettiin myös siitä, että aina on mahdollista saada tukea ja apua, ohjaaja voi tulla auttamaan työssä tai asioista voidaan keskustella.

Työn säännöllisyydestä, tuntimäärästä ja ajankohdasta, keskusteltiin. Säännöllinen rytmi työn ja vapaa-ajan suhteen on olennainen asia siirtymätyöpaikassa kuntoutumisen kannalta. Siirtymätyö ei ole vuorotyötä, siihen ei sisälly ilta- tai yötyötä. Työn

paikkaaminenkaan ei Linnaklubin ohjaajien toimesta tulisi tuolloin kyseeseen. Viiden kuukauden jakso siirtymätyössä auttaa työntekijää huomioimaan omaa jaksamistaan, ja hän voi mahdollisuuksien mukaan jatkossa hakeutua työhön, jossa työaika ei ole säännöllinen.

Koska siirtymätyö haluttiin toimeksiantajan sekä työnantajan tahdosta aloittaa keväällä nopeasti, jäi Linnaklubin ohjaajien työhön perehtyminen liian vähäiseksi. Ohjaajien käynnit olivat liian lyhyitä kestoaltaan, eikä käyntikertoja tullut yhtä tai kahta enempää ohjaajaa kohden. Siirtymätyöntekijän ja -työnantajan kanssa neuvoteltiin perehdytyksestä sekä sovittiin, että ohjaajat käyvät tekemässä yhden työpäivät kesäkuun aikana siirtymätyöntekijän kanssa. Tällä pyrittiin varmistamaan, että ohjaajilla olisi käsitys työpäivän sisällöstä, ja siirtymätyöntekijän työstä poissa ollessa sijaisena toimiminen onnistuisi.

Kuukausipalaverin sisältö: kesäkuu 2013

Työntekijä oli erittäin innostunut työstään ja uusien asioiden oppimisesta. Työntekijälle oli opetettu uusia asioita vähän kerrassaan. Kun edellinen asia on ollut hallinnassa, oli aloitettu uuden opettelu. Työntekijälle oli muodostunut kuva työn sisällöstä ja hän kertoi haluavansa vaihtaa ammattiaan. Kaupan ala tarjoaa monia mahdollisuuksia opiskeluun, työnantaja kannusti ja kehotti harkitsemaan erilaisia vaihtoehtoja, kuten esimerkiksi oppisopimuksella opiskelu.

Siirtymätyöhön liittyvät erityispiirteet olivat jossain määrin ärsyttäneet työntekijää. Työajan säännöllisyydestä keskusteltiin vielä lyhyesti ja korostettiin sitä, ettei tarkoituksena ole jarruttaa työntekijän oppimista. Säännöllisyydestä ja suunnitelmallisuudesta kiinni pitäminen on kuitenkin siirtymätyöohjelman kannalta oleellista. Koska kyseessä on ensimmäinen siirtymätyöjakso, on opetettavaa vielä kaikilla osapuolilla. Selkeä työnkuva on olennainen asia siirtymätyössä, se auttaa työnantajaa ja työntekijää sisäistämään työnkuvan sekä sen, missä tahdissa tieto- ja taitomäärää voidaan työntekijän kohdalla kartuttaa. Työajan säännöllisyydellä tuetaan elämisen säännöllisyyttä yleisesti ja vuosien tauon jälkeen paluu työelämään tapahtuu näin sujuvammin.

Kuukausipalaverin sisältö: heinäkuu 2013

Työntekijä oli heinäkuuhun tultaessa varmistunut ammatinvaihdoksesta ja piti kaupan alaa oikeana vaihtoehtona. Uudelleen koulutusmahdollisuuksia hän ei vielä ollut tarkemmin harkinnut eikä ollut asiaa vielä selviteltyt lääkäriinsä tai vakuutusyhtiönsä kanssa. Myös työn jatkaminen mahdollisten opintojen ohessa siirtymätyöpaikassa, joko siirtymätyönä tai tavallisessa työsuhteessa, kiinnostivat työntekijää. Työllistymismahdollisuuksista hän oli siirtymätyönantajan kanssa keskustellut, mutta työnantaja ei ollut voinut luvata mitään.

Työnantaja oli erittäin tyytyväinen siirtymätyöntekijään, mutta palaverissa todettiin, että ensimmäisen siirtymätyöntekijän työjakso tulisi päättymään suunnitellusti 8.9.2013. Siirtymätyöpaikka tulisi säilymään ja työnantajan toiveiden mukaisesti siirtymätyötä jatketaan yhdellä työntekijällä ja samalla viikkotuntimäärällä eli 20 tuntia viikossa. Tulevan työntekijän valinta, valmentaminen ja ohjaus tapahtuisivat Linnaklubin ohjaajien toimesta, kuten aiemmin oli sovittu.

Siirtymätyöntekijälle työn loppuminen tuli osittain yllätyksenä. Jo työn alkaessa keskusteltiin siitä, kuinka nopeasti voi kiintyä työpaikkaan ja työkaverihin, sekä siitä että kyseessä on määräaikainen työsuhde, siirtymätyöpaikka, jolla halutaan antaa mahdollisuus mahdollisimman monelle mielenterveyskuntoutujalle. Koska työpaikan säilyminen ei ollut itsestäänselvyys, ei uutta työntekijää ollut voitu vielä nimetä tehtävään. Siitä saattoi syntyä käsitys, ettei siirtymätyöhön löytyisi halukkaita henkilöitä ja ensimmäinen työntekijä voisi jatkaa tehtävässään. Työnantaja rohkaisi työntekijää hakemaan töitä ja tarjoutui suosittelijaksi. Linnaklubin ohjaaja lupasi tukensa työn etsintään ja apua uudelleen kouluttautumiseen liittyvien asioiden selvittelyssä.

Kuukausipalaverin sisältö: elokuu 2013

Ensimmäisen siirtymätyöjakson päätöspalaverissa kaikki osapuolet totesivat jakson olleen onnistunut. Siirtymätyöntekijälle jakso oli antanut itseluottamusta ja varmuutta työssä jaksamisen kannalta. Uusien asioiden opettelu oli ollut virkistävää, ja työ oli tuntunut mielekkäälle. Sopeutuminen työhön ja työyhteisöön oli sujunut helposti, apua työn tekemiseen ja uusien asioiden opetteluun oli ollut tarvittaessa saatavilla. Oma-

toiminen työnhaku oli tuottanut tulosta. Siirtymätyöjakson päättyessä työntekijä jatkaisi toisen työnantajan palveluksessa osa-aikatyössä.

Työnantajalle siirtymätyön periaatteet olivat tulleet viiden kuukauden aikana tutuiksi. Erityisesti työntekijän tunnollisuus, mielenkiinto työtä kohtaan ja kyky oppia uusia asioita nopeasti olivat tehneet vaikutuksen. Työnantaja koki myönteisenä suunnitelmallisuuden, jolla siirtymätyö käynnistettiin, sekä sujuvan yhteistyön ensimmäisen siirtymätyöjakson aikana. Tiedonsiirto työnantajan ja Linnaklubin välillä oli säännöllistä ja asioista keskusteltiin avoimesti työntekijän, työnantajan ja Linnaklubin kesken.

8.5.2 Siirtymätyöntekijän vaihtuminen

Kesän aikana kartoitettiin Linnaklubin jäsenten halukkuutta siirtymätyöhön. Heinäkuussa siirtymätyöstä keskusteltiin yhteisökokouksessa ja töihin halukkaille kerrottiin työstä lisää. Esteiksi siirtymätyöhön lähtemiselle nousivat osalle jäsenistä liian pieni tai liian suuri tuntimäärä tai työn laatu. Osalle työttömyyskorvausta saaville jäsenille 20 tuntia viikossa ei innostanut työhön, koska taloudellisesti työstä ei olisi ollut hyötyä. Toisaalta osa jäsenistä toivoi työtä olevan vain kahtena tai kolmena päivänä viikossa, viisipäiväinen työviikko tuntui liian isolta askeleelta kerralla otettavaksi.

Toinen siirtymätyöhön lähtijä varmistui heinäkuun lopulla. Ensisijaisina valintaperusteina olivat jäsenen oma tahto ja kiinnostus kaupanalalla työskentelyyn. Linnaklubin ohjaajilla ja jäsenillä oli käytössään oppaat siirtymätyöpaikasta, joiden avulla saattoi tutustua tarjolla olevaan työhön. Ensimmäinen siirtymätyöntekijä oli myös kertonut Linnaklubilla kokemuksestaan siirtymätyöstä. Toisen siirtymätyöntekijäksi lähtevän ohjaus ja orientointi työhön alkoi Linnaklubilla elokuun alussa. Kuten ensimmäisenkin työntekijän kohdalla, käytiin työtä kokeilemassa työpaikalla kolmena aamuna, 2–4 tuntia kerrallaan. Työnkuva selvisi työhön lähtevälle pääpiirteissään, ja työpaikka työntekijöineen tuli jo osittain tutuksi.

8.5.3 Siirtymätyöilta

Linnaklubin johtajan kanssa keskusteltiin siirtymätyön markkinoimisesta kirjeitse paikallisille yrittäjille heti kesän alussa. Markkinointi päätettiin siirtää syksyyn, koska

ensimmäisestä siirtymätyöjaksosta haluttiin kerätä kokemuksia ja saada pohjaa markkinoinnille. Koska siirtymätyöohjelmaan liittyy olennaisesti siirtymätyöntekijän työstä poissa ollessa työn suorittaminen Linnaklubin ohjaajien toimesta, siirtymätyöpaikkojen määrä tulisi Linnaklubilla olemaan rajallinen. Mahdollisten uusien siirtymätyöpaikkojen etsiminen tuntui heti ensimmäisen työpaikan löydyttyä haastavalta, koska tarvittavaa työpanosta siirtymätyöasioiden hoitamiseksi ei ohjaajien lomien aikana olisi ollut saatavilla. Heinäkuun lopulla päätettiin kirjeitse tapahtuvan markkinoinnin lisäksi järjestää siirtymätyöilta. Kutsukirjeessä (liite 2) kerrottiin tapahtuman ajankohdan lisäksi lyhyesti Linnaklubista ja siirtymätyöstä.

Siirtymätyöillan tarkoituksena oli lisätä Linnaklubin siirtymätyöohjelman tunnettavuutta ja kartoittaa työnantajien kiinnostusta siirtymätyötä kohtaan. Kutsuja lähetettiin yhteensä 33 kappaletta. Kiinteistö- ja siivousalan yrityksiä kutsun saaneista oli 5, hoitoalan yrityksiä 4, kauppoja 9, ravintoloita/ kahviloita 3, sairaanhoitopiiriin kuuluvia 2, Savonlinnan kaupunki 4, yhdistyksiä 2, paikallislehtiä 3, muita 1. Siirtymätyöilta oli avoin Linnaklubin jäsenille ja ohjaajille. Työnantajia iltaan osallistui siirtymätyönantajan lisäksi kuusi, Linnaklubin jäseniä 15 ja ohjaajia kaksi.

Tapahtuman alussa osallistujat toivotettiin tervetulleeksi, ja Linnaklubin toiminta ja siirtymätyön sisältö esiteltiin lyhyesti PowerPoint-esityksellä ja Linnaklubin jäsenen kertomana. Osallistujille jaettiin myös esitteitä Linnaklubista. Siirtymätyönantaja kertoi omasta kokemuksestaan siirtymätyöohjelmasta. Kokemus oli ollut myönteinen, työpanos oli ollut kiitettävä, eikä työntekijällä ollut poissaoloja työstä. Siirtymätyöntekijä kertoi puheenvuorossaan työmahdollisuuden kasvattaneen itseluottamusta. Työ oli antanut päiville sisältöä, osallisuuden työyhteisössä ja lisätuloja. Paikalle tulleiden yrittäjien kysymyksissä ja puheen vuoroissa nousivat esille yhteistyö TE-keskuksen kanssa, työntekijän oikeudet muun muassa tuntimäärän suhteen ja kokemukset siirtymätyöohjelmasta laajemmalti. Työsuhteen ehdot voidaan osittain sopia työnantajan ja työntekijän kesken, mutta suurin osa niistä määräytyy lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa. Työntekijän osatyökykyisyyden perusteella ei näitä säästöjä voida jättää noudattamatta. TE-keskuksen kanssa siirtymätyöohjelmalla ei ole sidoksia, siirtymätyöohjelma on Klubitalojen sisäinen ohjelma ja työpaikkoja haetaan suoraan työnantajilta.

Siirtymätyöillan lopputuloksena yksi yrittäjä, joka ei iltaan päässyt osallistumaan, kiinnostui asiasta kutsun perusteella. Yrittäjällä saattaa olla siivoustyötä tarjolla myöhemmin. Siirtymätyöillassa paikalla olleista työnantajista kahden kanssa sovittiin neuvotteluajat. Neuvottelut järjestettiin siirtymätyöillan jälkeisellä viikolla. Ensimmäisessä neuvottelussa työpaikka oli hoiva-alan yritys, ja työtehtäviksi harkittiin muun muassa vaatehuoltoa ja hoitotarvikkeiden hyllyttämistä. Haasteeksi muodostui työtehtävien rajaaminen ja säännöllinen työaika. Työtehtävissä työn määrä ja ajankohta eivät ole aina ennakoitavissa, esimerkiksi vaatteiden pesua ei aina voida jättää tiettyyn ajankohtaan. Toinen neuvottelu käytiin ravitsemusalan yrityksen kanssa. Tässä työntekijä olisi ollut työpaikalla yksin kuormanpurkutehtävissä. Yksin työskentely ei ole mielenterveyskuntoutujan kannalta sopivin tapa lähteä työtä tekemään.

Itä-Savon Sairaanhoidopiiristä siirtymätyöohjelmaan kävi tutustumassa kaksi henkilöä siirtymätyöillan jälkeen. Ohjelmaan suhtauduttiin myönteisesti, mutta uuden työnkuvan hakemista pidettiin vaikeana. Keskustelussa esitettiin ajatus kesätyöstä, joka voisi olla esimerkiksi nurmikonleikkausta.

8.6 Arviointi ja päätös

Siirtymätyöohjelman käynnistymistä ja sen toimintaa on arvioitu työnantajan sekä Linnaklubin jäsenten ja ohjaajien toimesta prosessin ajan. Siirtymätyöhön liittyvät asiat kuuluvat jokaiselle Linnaklubin ohjaajalle ja jäsenelle. Suullisen tiedottamisen lisäksi kaikesta olisi alusta alkaen tullut ilmoittaa myös kirjallisesti, koska tiedonkulku pelkän puheen välityksellä ei aina toiminut. Yksi siirtymätyöpaikka ei voinut vastata kaikkien töihin haluavien toiveisiin, toiselle tunteja oli liikaa, toiselle liian vähän. Kaupan ala ei kiinnostanut kaikkia, mutta Linnaklubin jäsenten toiveita useammista, erilaisista työpaikoista ei saatu toteutettua. Siirtymätyöillan tavoitteena oli herättää työnantajien kiinnostus siirtymätyötä kohtaan, mutta illan anti oli vähäinen. Sovitut neuvottelut siirtymätyöpaikoista kariutuivat, koska työajan ja työnkuvan määrittäminen säännölliseksi tuotti ongelmia.

Siirtymätyönantajalle osallisuus antoi lisätietoa mielenterveyskuntoutuksesta ja kuntoutujista. Ennakkoluuloja mielenterveyskuntoutujia kohtaan ei ilmennyt, erilaisuus otettiin vastaan rikkautena ja kuntoutujalle tarjottiin mahdollisuuksien mukaan tukea

työstä suoriutumiseen. Työnantaja ja kaupan henkilökunta suhtautuivat siirtymätyöhön prosessin aikana kiinnostuneesti ja ilmaisivat mielipiteensä asioiden sujuvuudesta kiitettävästi.

Siirtymätyöpaikka on ollut tauolla helmikuusta 2014 alkaen työnantajan päätöksellä. Uusia työpaikkoja ei löytynyt. Tuotekehitys ei tuottanut toivottua lopputulosta toimexiantajalle. Siirtymätyössä käyneet Linnaklubin jäsenet saivat kuitenkin kokemuksia työelämästä ja Linnaklubin palkatut työntekijät tietoa ja toiveita siitä, että siirtymätyöpaikkoja on mahdollista Savonlinnasta löytää.

9 POHDINTA

9.1 Prosessin kulku

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä siirtymätyön prosessikuvaus. Siirtymätyöohjelma käynnistyi keväällä 2013 nopealla aikataululla. Työpaikka löytyi helpommin kuin oli ajateltu. Työnantaja oli ennakkoluuloton ja kiinnostunut siirtymätyöohjelmasta, joten neuvottelut sujuivat mutkattomasti. Työntekijän löytämisessä Linnaklubilta oli haasteensa, vaikka aiemmin siirtymätyöhön haluavia jäseniä olikin ilmoittautunut. Työtä kohtaan oli ennakkoluuloja, työtehtävät koettiin fyysisesti raskaiksi ja viileä työtila epäilytti. Ensimmäinen työhön lähtijä innostui kuitenkin työstä, halusi oppia mahdollisimman paljon uutta ja osoitti nopeasti kykynsä toimia työyhteisön jäsenenä. Siirtymätyöntekijän työhön perehdyttäminen tapahtui napakalla otteella, lisäksi työntekijällä oli selkeä tavoite päästä työhön nopeasti kiinni itsenäisesti ja muodostaa omat työrutiininsa.

Koska siirtymätyöohjelma käynnistettiin nopeasti, jäi Linnaklubin ohjaajien perehdyttäminen siirtymätyöpaikkaan ja työtehtäviin vähäiseksi ennen työn alkamista. Työhön liittyvät oppaat valmistuivat viikkoa ennen siirtymätyön alkamista. Prosessissa edettiin kuitenkin enimmäkseen suunnitelman mukaisesti, asioita joudutettiin yhdistämällä toimintoja ja käyttämällä aikaa suunniteltua vähemmän eri vaiheiden toteuttamiseen. Esimerkiksi työntekijän työhön perehdyttäminen aloitettiin ohjaajien perehdytyksen kanssa samanaikaisesti. Harjoittelukäynnit ennen varsinaisen työn alkamista kyseenalaistettiin, koska niiden katsottiin olevan vain ilmaista työtä työnantajalle. Käyntejä

perusteltiin sillä, että mielenterveyskuntoutujalle oli tärkeää tietää, millaiseen työhön hän on menossa, mitä työ sisältää ja millainen työympäristö on. Kyseessä oli pääosin viileässä tilassa tehtävä hyllytystyö, joka vaati tarkkuutta, hahmottamiskykyä ja fyysisistä jaksamista. Mielenterveyskuntoutuja on saattanut olla vuosia poissa työelämästä. Muutama harjoittelupäivä ennen virallista työn aloittamista tukee hyvin työhön valmentautumista ja siihen sitoutumista.

Ennen siirtymätyön alkamista tehtiin oppaat ”Töissä kaupassa” ja ”Maito-osasto”. Näiden tarkoitus oli kertoa pääasiat työn vaatimuksista ja sen sisällöstä linnaklubilaisille. Oppaiden sisältö perustui siirtymätyönantajalta saatuihin toiveisiin ja opinnäyte-työntekijän aiempaan työkokemukseen kaupanalalta. Työtehtävien kuvauksessa on käytetty runsaasti valokuvia havainnollistamaan asioita. Kuvaamiseen ja kuvien käyttöön oppaissa saatiin työnantajalta lupa. Oppaista kävi ilmi keskeiset asiat, ja ne muun muassa esiteltiin siirtymätyöiltään osallistuneille työnantajille. Oppaista saatu palaute oli myönteistä. Oppaat jäävät Linnaklubin käyttöön, eikä niitä julkaista tämän työn yhteydessä.

Tällä hetkellä siirtymätyöpaikka on työnantajan aloitteesta tauolla ainakin vuoden 2014 loppuun saakka. Yhteistyötä saattaa olla mahdollista jatkaa, jos työnantajalla on tarjota sopiva työtehtävä, Linnaklubin jäsenistä löytyy työlle tekijä ja palkatuilla työntekijöillä on riittävät resurssit siirtymätyöohjelman ylläpitämiseen. Vaikka siirtymätyöohjelma saatiin hyvin alulle, ei käytäntöjen juurruttaminen onnistunut. Siirtymätyö koettiin haasteelliseksi ja aikaa vieväksi.

9.2 Kehitystyön antia

Ammatillisesti aihe antoi mahdollisuuden kehittää vuorovaikutustaitoja, opetti organisoimaan asioita sekä asettamaan realistiset tavoitteet projektille ja toimimaan mielenterveyskuntoutujien terveyttä sekä hyvinvointia edistävillä tavoilla. Vuorovaikutustaitoja projekti kehitti monessa suhteessa. Työnantajan kanssa asioista keskusteltiin avoimesti ja rakentavasti. Ensimmäiselle siirtymätyöjaksolle asetetut tavoitteet toteutuivat hyvin, työntekijä pärjasi tehtävässään, Linnaklubi sai uuden yhteistyökumppanin, ja siirtymätyö jatkui syksyllä toisen työntekijän toimesta.

Mielenterveyskuntoutujan terveyttä ja hyvinvointia edistävien tekijöiden havainnointi ja hyödyntäminen oli projektin kuluessa jatkuva. Kannustaminen, vahvuuksien huomioiminen ja tarvittavan psyykkisen ja fyysisen tuen antaminen vahvistivat työntekijän kuvaa itsestään osaavana ja pystyvänä työyhteisön jäsenenä. Osallistuin kolmen jäsenen ja Linnaklubin ohjaajien perehdytykseen siirtymätyöpaikassa. Kokemus opetti huomioimaan yksilöllisyyden ja erilaisen avun ja tuen tarpeen. Työtehtävien räätälöinnin lisäksi mielenterveyskuntoutujan työhön valmentaminen ja perehdytys on räätälöitävä yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Uuden työn opettelu vaatii ponnisteluja keneltä tahansa.

Linnaklubin toiveena oli, että siirtymätyö voitaisiin räätälöidä yksilöllisesti jokaisen työntekijän kykyjen mukaisesti. Käytännössä työn räätälöinti tapahtui siirtymätyössä yksilöllisen perehdytyksen ja perehdytysajan sekä annetun tuen ja työmäärän säätelyn kautta. Työaika oli neljä tuntia päivässä, kuormaa purettiin se aika ja tarvittaessa kaupan muu henkilökunta jatkoi kuorman purkamista. Työn räätälöintiä pidetään vaikeana, koska usein kullakin työntekijällä on kokonaisvastuu tietystä tehtäväkokonaisuudesta. Eri työtehtävät voivat myös kiertää vuorollaan jokaisen työntekijän vastuulla. Nämä toimintatavat edellyttävät työntekijöiltä laaja-alaisia valmiuksia ja työkykyä. Työyhteisössä osatyökykyisen työjärjestelyt hyväksytään helpommin, jos työntekijä pystyy järjestelyjen myötä samaan suoritukseen kuin muut työntekijät. (Kukkonen 2009, 112, 122 - 123.)

Yrityksistä valtaosa pitää taloudellisia tukimuotoja osatyökykyisten työllistämisen tärkeinä edistämiskeinoina (Kukkonen 2009, 114). Linnaklubin ja siirtymätyönantajan välisestä sopimuksesta keskusteltiin Linnaklubin henkilökunnan kanssa syksyllä 2013, erityisesti ohjaajien paikkausvelvollisuudesta työntekijän poissaolojen aikana. Siirtymätyöohjelma kilpailee työpaikoista useiden eri tavoin tuettujen työllistämismuotojen kanssa. Suoran taloudellisen edun sijasta työnantaja hyötyy siirtymätyöohjelmasta rekrytoinnin, perehdytyksen, työssä tukemisen ja työntekijän poissa ollessa sijaisen muodossa. Myös Klubitalojen standardien eli laatusuosituksen mukaan siirtymätyöntekijän poissaolojen paikkaaminen kuuluu siirtymätyöohjelmaan.

Siirtymätyöntekijän hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen seuranta vaati yhteistyötä työnantajan, siirtymätyöntekijän ja Linnaklubin välillä. Kuukausipalaverit olivat hyvänä apuna seurannassa. Niissä arviointia tehtiin työntekijän hyvinvoinnin lähtökohdista ja työnantajan odotusten pohjalta. Kuukausipalaverien tarkka sisältö muodostui yksilöllisesti. Tärkeää oli tarkastella asetettujen tavoitteiden toteutumista ja asettaa uusia tavoitteita. Työn päättymistä edeltävissä palavereissa oli tärkeää huomioida työn loppuminen ja keskustella työntekijän jatkosuunnitelmista. Työnantajalta saadun palautteen perusteella ja työntekijän omien kokemusten perusteella voitiin kartoittaa vahvuuksia suunnitelmien suhteen. Kuukausipalaverien tarkoituksena oli osaltaan myös varmistaa siirtymätyöohjelman jatkuvuus, huomioimalla työnantajan esittämät epäkohdat ja puuttamalla niihin mahdollisuuksien mukaan.

Työssä käyvän jäsenen säännölliset käynnit Linnaklubilla kertovat osaltaan voinnista ja jaksamisesta, mutta tärkeitä ovat myös Linnaklubin ohjaajan käynnit siirtymätyöpaikalla. Työpaikalla käyntien tiheyden tarvetta arvioitaessa työnantajan näkemys tulee huomioida työntekijän toiveiden lisäksi. Käyntien tarkoituksena ei ollut ainoastaan helpottaa työn fyysistä suorittamista, vaan arvioida siirtymätyöntekijän työssä jaksamista ja vointia. Keskustelu työn lomassa ja työn teon sujumuuden tarkastelu olivat kaikkien etu. Siirtymätyön tarkoitus on olla kuntouttavaa, jatkuvaa toimintaa, josta myös työnantaja hyötyy työpanoksen muodossa.

Työssä mielenterveyskuntoutuja voi pärjätä siinä kuin kuka tahansa muukin tai jopa paremmin. Toisaalta ongelmat voivat korostua, ja kuntoutujan vointi huonontua, jos työ on hänelle liian vaativaa ja raskasta. Kuntoutujan oma arvio jaksamisesta ja voinnista ei ole aina realistinen, siksi lähellä olevien huomiot ja havainnot ovat tarpeen. Väsymystä tai muita oireita voi olla myös vaikeaa tunnistaa tai tunnustaa, koska työhön pääsy koetaan tärkeänä ja työssä halutaan pärjätä. Hahmottamiseen tai keskittymiskykyyn liittyvät häiriöt saattavat vaikeuttaa työstä suoriutumista, työnkuva jää pirstaleiseksi eikä toiminta ole järjestelmällistä. Myös uusi ympäristö ja uudet ihmiset tuovat omat haasteensa mielenterveyskuntoutujalle. Työtehtävien lisäksi on opeteltava työympäristön tavat ja sulauduttava uuteen sosiaaliseen ryhmään. Ongelmat vuorovaikutuksessa voivat aiheuttaa ulkopuolisuuden tunnetta, ja jos luottamus muihin ihmisiin on jo aiemmin kärsinyt, korostuu yksinäisyyden tunne.

Klubitalojen standardit määrittelevät jäsenten perusoikeudet ja toimivat eettisenä ohjesääntönä henkilökunnalle. Tasa-arvoisuus ja jokaisen kunnioittaminen ovat toiminnan keskeisiä elementtejä. (Linnaklubi 2013.) Mielensterveyskuntoutujien halu edetä kuntoutumisessa ja elämässä eteenpäin on Linnaklubilla vahva. Yhteisöllisyys tukee tavoitteiden saavuttamista, ja vertaistuki on monille Linnaklubin jäsenille korvaamaton apu arjen kiemuroissa. Standardeissa määritellään myös jäsenten yhtäläinen oikeus osallisuuteen, mahdollisuus osallistua kaikkeen järjestettävään toimintaan ja toteuttaa itseään. Tämä koskee myös siirtymätyöohjelmaa. Siksi siirtymätyön tulisi olla laadultaan sellaista, että jokaisella jäsenellä olisi mahdollisuus halutessaan siihen pyrkiä ja päästä.

Jokaisella mielensterveyskuntoutujalla on omat vahvuutensa. Heikkouksiin kiinnitetään kuitenkin usein enemmän huomiota. Siirtymätyöntekijän valinnassa on aina kyse kokonaisuudesta, jossa ihanteellisin tavoite on niin sanottu win-win-tilanne. Silloin työ edistää siirtymätyöntekijän kuntoutumista ja hyvinvointia, työnantaja saa tuotteliaan työntekijän ja klubitaloyhteisö hyvän yhteistyökumppanin.

9.3 Jatkokehittämistarpeet

Linnaklubin siirtymätyöohjelma kaipaa edelleen kehittämistä. Tutkimuskohteena voisivat olla Linnaklubin jäsenten kokemukset omasta työkykyisyydestään ja kokemukset siirtymätyöstä. Kiinnostus siirtymätyön tekemiseen ja odotukset työn suhteen olisi myös mielenkiintoista kartoittaa. Linnaklubin johtaja on vaihtunut, ohjaajista yksi on lopettanut työn ja kaksi uutta työntekijää on aloittanut työnsä Linnaklubilla lyhyen ajanjakson sisällä. Linnaklubin työntekijöiden resurssien määrittäminen siirtymätyön suhteen olisi oleellista. Voidaanko siirtymätyöhön panostaa riittävästi, mikä olisi sopiva siirtymätyöpaikkojen määrä ja työtuntimäärä viikossa? Tutkia voitaisiin myös työnantajien suhtautumista siirtymätyöhön. Etenkin kriteerit, joilla työnantajat saataisiin rekrytoimaan mielensterveyskuntoutujia, olisi syytä selvittää. Kehittämistehtävänä Linnaklubin siirtymätyöohjelman tunnettavuutta kannattaisi edelleen lisätä Savonlinnassa, jotta mahdollisuudet erilaisten siirtymätyöpaikkojen löytymiselle paranisivat.

LÄHTEET

Antila, Outi, Kerminen, Päivi, Nissinen, Pia, Paaermaa, Pekka, Tossavainen, Hanna, Tötterman, Patrik & Liski-Wallentowitz, Hanna 2013. Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Toimintaohjelmaa valmisteleavan työryhmän välimietintö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:6. PDF-dokumentti. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-25842.pdf. Päivitetty 1.4.2013. Luettu 2.4.2013.

Bergman, Elisa, Kovaljeff, Kari & Pajari, Toni 2013. Linnaklubi osana Savonlinnan mielenterveystyötä. Sidosryhmien ja jäsenien mielipiteitä LinnaKlubin vaikuttavuudesta. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55361/oppari%20valmis.pdf?sequence=1> . Päivitetty 18.2.2013. Luettu 6.1.2013.

Boelius, Satu 2012. Malli mielenterveyskuntoutujan työssä kuntoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. PDF-dokumentti. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/39681/Boelius%20Satu%20YAMK.pdf?sequence=1>. Ei päivitystietoa. Luettu 1.4.2013.

Eläketurvakeskus 2014. Eläkejärjestelmät. Eläke-etuudet. WWW-dokumentti. <http://www.etk.fi/fi/service/ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myysel%C3%A4ke/242/ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myysel%C3%A4ke>. Päivitetty 18.12.2013. Luettu 26.1.2014.

Euroopan sosiaalirahasto 2007. Työanalyysi. Sosiaalisen yrittäjyyden kansallinen teematyö. EQUAL – hanke. PDF-dokumentti. http://www.sosvoima.diak.fi/files/sosvoima/rekrytointi/tyoanalyysi_liite.pdf. Päivitetty 25.9.2007. Luettu 1.4.2013.

Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. PDF -dokumentti. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf?sequence=1. Päivitetty 18.3.2013. Luettu 12.5.2013.

Gould, Raija & Kaliva, Kasimir 2010. Työkyvyttömyyseläke ja ansiotyö. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:5. Helsinki: Multiprint Oy.

Gould, Raija, Lampi, Jukka & Nyman, Heidi 2011. Työhönpaluu kuntoutustuen jälkeen. Työeläkejärjestelmän rekisteritietoihin perustuva selvitys. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2011:3. PDF-dokumentti. http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/tyohonpaluu_kuntoutustuen_jalkeen_tyolakejarjestelman_rekisteritietoihin_perustuva_selvitys_7.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 12.5.2013.

Gould, Raija & Nyman, Heidi 2010. Nuorena työkyvyttömyyseläkkeelle. Työeläke 5, 14 - 15. PDF-dokumentti. http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/1ehdet/ty%C3%B6el%C3%A4ke/tyoelake_5_2010_7.pdf. Päivitetty 1.11.2012. Luettu 13.2.2014.

- Hietala-Paalamaa, Outi, Hujanen, Timo, Härkäpää, Kristiina & Reuter, Anni 2009. Mielenterveyskuntoutujien klubitalot. Yhteisön tukea ja yksilöllistä kuntoutumista. RAY:n avustustoiminnan raportteja 20. PDF-dokumentti. https://www.ray.fi/sites/default/files/emmi_mediabank/RAY_raportti20.pdf. Päivitetty 30.9.2011. Luettu 24.2.2013.
- Huttunen, Matti 2008. Mielenterveyden häiriöt. Lääkkeet mielen hoidossa. WWW-dokumentti. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli= lam00002#s3](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=lam00002#s3). Päivitetty 23.7.2008. Luettu 13.5.2013.
- Isohanni, Matti, Honkonen, Teija, Vartiainen, Heikki & Lönnqvist, Jouko 2008. Skitsofrenia. Teoksessa Lönnqvist, Jouko, Heikkinen, Martti, Henriksson, Markus, Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim.) Psykiatria 5. 6. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Isometsä, Erkki 2008. Masennushäiriöt. Teoksessa Lönnqvist, Jouko, Heikkinen, Martti, Henriksson, Markus, Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim.) Psykiatria. 5.-6. painos. Jyväskylä: Kustannus Oy Duodecim.
- Jalava, Janne & Koskela, Tuomas 2010. Vertaistuesta voimia elämään. Suomen Mielenterveysseuran varhaiskuntoutuksen arviointi. PDF-dokumentti. http://www.mielenterveysseura.fi/files/654/Varhaiskuntoutuksen_arviointi_F.pdf. Päivitetty 2.12.2010. Luettu 12.5.2013.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2011. Kuntoutuksen perusteet. Porvoo: WSOY.
- Kanerva, Anne, Kuhanen, Carita, Oittinen Pirkko & Schubert, Carla 2012. Lähestymistapoja mielenterveyshoitotyöhön. Teoksessa Kuhanen, Carita, Oittinen, Pirkko, Kanerva, Anne, Seuri, Tarja & Schubert, Carla. Mielenterveyshoitotyö. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kauppila, Reijo 2006. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kela 2013a. Kuntoutus. Kuntoutuspsykoterapia. WWW-dokumentti. http://www.kela.fi/tyoikaisille_kuntoutuspsykoterapia. Päivitetty 1.3.2013. Luettu 14.5.2013.
- Kela 2013b. Kuntoutus. Työhönvalmennus. WWW-dokumentti. http://www.kela.fi/tyoikaisille_tyohonvalmennus. Päivitetty 1.11.2012. Luettu 14.5.2012.
- Kettunen, Reetta, Kähäri- Wiik, Kaija, Vuori- Kemilä, Anne & Ihalainen, Jarmo 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Kivistö, Sirkku, Kallio, Eila & Turunen, Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. PDF-dokumentti. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiesty/tyoyhteison_kehittaminen/Documents/Ty%C3%B6__henkinen_hyvinvointi_ja_mielenterveys_fi.pdf. Päivitetty 22.4.2010. Luettu 9.4.2013.
- Korpi, Minna 2010. Työllistymistekijät. Vajaakuntoisen työttömän koettu työkyky ja

työllistymisedellytykset. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosionomi yamk. Kuntoutuksen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32722/Korpi%20Minna.pdf?sequence=1>. Päivitetty 18.12.2010. Luettu 2.4.2013.

Kosonen, Susanna 2012. Yhä useampi nuori jää työkyvyttömyyseläkkeelle. Helsingin Sanomat 11.8.2012. WWW-dokumentti. <http://www.hs.fi/kotimaa/a1305591516784>. Ei päivitystietoa. Luettu 18.4.2013.

Koskisuu, Jari 2003. Oman elämänsä puolesta. Mielenterveyskuntoutujan työkirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Koskisuu, Jari 2004. Eri teitä perille. Mitä mielenterveyskuntoutus on? Helsinki: Edita Prima oy.

Kotilo Ry 2013. Tukea, Turvaa ja Kuntoutusta. Esittely. WWW-dokumentti. <http://www.kotilo.fi/esittely08.html>. Ei päivitystietoa. Luettu 9.4.2013.

Kukkonen-Lahtinen, Leena 2006. Yhdessä kehittyen. Kuntouttavan mielenterveystyön haasteet. Sairaanhoidajaliitto. WWW-dokumentti. http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidajalehti/10_2006/muut_artikkelit/yhdessa_kehittyen_kuntouttavan_m/. Ei päivitystietoa. Luettu 9.4.2013.

Kukkonen, Tuula 2009. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. PDF-dokumentti. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-219-301-8/urn_isbn_978-952-219-301-8.pdf. Päivitetty 9.12.2009. Luettu 2.3.2013.

Kuntoutussäätiö 2013. Mitä ovat työkyky ja TYKY-toiminta? WWW-dokumentti. <http://www.kuntoutussaatio.fi/tyokyky>. Ei päivitystietoa. Luettu 12.5.2013.

Kuusinen, Patrik 2011. Vajaakuntoinen työnhakija ja työvoimapalvelut. Teoksessa Järvikoski, Aila, Lindh, Jari & Suikkanen, Asko. Kuntoutus muutoksessa. Tampere: Juvenes Print.

Kuuva, Niina 2011. Takaisin työhön vai työkyvyttömyyseläkkeelle? Työkykyä palauttavat prosessit. Eläketurvakeskus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mielenterveyden keskusliitto 2014. Kuntoutuskurssit. WWW-dokumentti. <http://www.mtkl.fi/tietopankki/kuntoutuminen/kuntoutuskurssit/>. Ei päivitystietoa. Luettu 6.1.2014.

Käypä hoito 2013. Kaksisuuntainen mielialahäiriö. WWW-dokumentti. <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/naytaartikkeli/tunnus/hoi50076>. Päivitetty 19.6.2013. Luettu 12.4.2014.

Lehto, Markku 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Osatyökykyisten työllistymisen esteiden selvittämistä koskeva selvitystyö. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 5:2011. PDF-dokumentti. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-14649.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 1.2.2014.

LinnaKlubi 2013. WWW-dokumentti. <http://www.kotilo.fi/linnaklubi/index.htm>. Ei päivitystietoa. Luettu 2.3.2013.

LinnaKlubin Sanomat 2011. Yheksästoista lehti. Elo-syyskuu 2011. PDF-dokumentti. http://www.kotilo.fi/yheksastoista_lehti.pdf. Päivitetty 27.2.2012. Luettu 18.2.2014.

Mikkola, Inkeri 2012. Työvoimaa kuntoutujista. Työnantajan palveluohjaus. Työmie-
li-hanke 2009 - 2012. WWW-dokumentti. [http://www.tyomieli.fi/materiaali/tyo voi-
maa_kuntoutujista.pdf](http://www.tyomieli.fi/materiaali/tyo_voi-
maa_kuntoutujista.pdf). Ei päivitystietoa. Luettu 2.3.2013.

Näsinkulman Klubitalo 2013. Siirtymätyö. WWW-dokumentti. [http://www.nasin
kulma.com/nk/index.php?s=st](http://www.nasin
kulma.com/nk/index.php?s=st). Ei päivitystietoa. Luettu 9.11.2013.

Peltomaa, Marjo 2005. Kuntoutumisvalmius kokonaisvaltaisen mielenterveyskuntou-
tuksen suunnittelun perustana. Lapin yliopisto. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala.
Lisensiaattityö.

Pöyhönen, Eveliina (toim.) 2003. Mikä klubitalo on? Mielenterveyskuntoutujien klu-
bitalo. Yhdessä kohti työelämää. Helsinki: Art-Print Oy.

Riikonen, Eero & Vataja, Sari 2009. Voimavarasuuntautuneet neuvonta-, ohjaus- ja
terapiamuodot. WWW-dokumentti. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/
tk.koti?p_ artikkeli=onn00105&p_teos=onn&p_selaus=9540](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/
tk.koti?p_artikkeli=onn00105&p_teos=onn&p_selaus=9540). Päivitetty 6.7.2009,
Luettu 11.5.2013.

Romakkaniemi, Marjo & Väyrynen, Sanna 2011. Teoksessa Järvikoski, Aila, Lindh,
Jari & Suikkanen, Asko (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Tampere: Juvenes Print.

Ruokola, Eija & Väyrynen, Irja 2011. "Samassa veneessä ollaan" : LinnaKlubin jäsen-
ten ryhmähaastattelu. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma.
Opinnäytetyö. PDF-dokumentti.
[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30632/Ruokola_Eija_ja_Vayryn
en_Irja.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30632/Ruokola_Eija_ja_Vayryn
en_Irja.pdf?sequence=1). Ei päivitystietoa. Luettu 2.3.2013.

Saloviita, Timo & Pirttimaa, Raija 2004. Klubitalojen siirtymätyö ja sen vaikutukset.
PDF-dokumentti. [https://www.ray.fi/sites/default/files/
emmi_mediabank/Klubitalojen
_siirtymatyo_ja_sen_vaikutukset_raportti11.pdf](https://www.ray.fi/sites/default/files/emmi_mediabank/Klubitalojen
_siirtymatyo_ja_sen_vaikutukset_raportti11.pdf). Päivitetty 30.9.2011. Luettu
24.2.2013.

Salenius, Paula 2009. Mielenterveyskuntoutujien klubitalo - Kuntoutujien osallisuu-
den kokemukset, vertaistuki ja identiteetin muotoutuminen klubitaloyhteisössä. Jyvä-
skylän yliopisto. Sosiaalityön maisteriohjelma. Pro gradu –tutkielma. PDF-dokumentti.
[https://jyx.jyu.fi/dspace/
bitstream/handle/123456789/22365/URN_NBN_fi_jyu-
200911054382.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22365/URN_NBN_fi_jyu-
200911054382.pdf?sequence=1). 89. Päivitetty 26.11.2012. Luettu 11.5.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Asumista ja kuntoutusta. Mielenterveyskuntoutu-
jien asumispalveluja koskeva kehittämissuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön jul-
kaisuja 2007:13. PDF-dokumentti. [http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?
folderId=28707&name=DLFE-3728.pdf&title=Asumista_ja_kuntoutusta_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?
folderId=28707&name=DLFE-3728.pdf&title=Asumista_ja_kuntoutusta_fi.pdf). Ei
päivitystietoa. Luettu 9.11.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Masennusperäisen työkyvyttömyyden vähentämiseen tähtäävän hankkeen toiminta ja ehdotukset. Masto-hankkeen (2008–2011) loppuraportti. WWW-dokumentti. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-15344.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 24.2.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Kuntouttava työtoiminta. WWW-dokumentti. 2011 http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/kuntoutus/kuntouttava_tyotoiminta. Päivitetty 3.12.2012. Luettu 10.4.2013.

Sosiaaliportti 2011. Vammaispalvelujen käsikirja. Itsenäisen elämän tuki. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/paivatoiminta/>. Päivitetty 8.9.2011. Luettu 9.11.2013.

Sosiaaliportti 2012. Hyvä käytäntö. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalo. WWW-dokumentti. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/hyvakaytanto/kuvaus/?PracticeId=7b66e441-fd65-4c39-8be4-cd7f15c28908>. Päivitetty 28.8.2012. Luettu 12.5.2013.

Soste 2013. Arviointitoiminta. Arviointityökalut. WWW-dokumentti. <http://www.soste.fi/kehitamme/arviointitoiminta/arviointitietoa/arviointityokaluja.htm> 1. Ei päivitystietoa. Luettu 12.5.2013.

Sotkanet 2013a. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi työkyvyttömyyseläkettä saavat, % 16 - 64-vuotiaista. WWW-dokumentti. <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?currentEvent=valuetpe®ionCount=2&sexCount=3&eventParameter=absolute&setId=p85c1a784c430d86041dc8c96774ee4a45bb04735febd69&indCount=2&yearCount=1> 2. Päivitetty 2013. Luettu 25.1.2014.

Suomen FH -klubitalojen verkosto ry 2013. Klubitalojen siirtymätyöohjelma. Intranet. WWW-dokumentti. <http://www.fh-klubitalot.fi/siirtymatyooohjelma.html>. Päivitetty 16.1.2013. Luettu 10.4.2013.

Suomen toimintaterapeutti ry 2012. Toimintaterapia. WWW-dokumentti. <http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia.html>. Luettu 9.11.2013. Päivitetty 24.2.2012.

Suvisaari, Jaana 2013. Suomalaisten mielenterveys. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. http://www.terveydenhoitajaliitto.fi/easydata/customers/sthl/files/th-paivat2013esitykset/suomalaisten_mielenterveys_suvisaari_08022013.pdf. Päivitetty 18.2.2013. Luettu 14.5.2013.

TELA 2012. Työkyvyttömyyseläkkeen syissä isoja eroja sairaanhoitopiireittäin. WWW-dokumentti. http://www.tela.fi/medialle/tiedotteet/1/0/tyokyvyttomyys_elakkeen_syissa_isoja_eroja_sairaanhoitopiireittäin. Päivitetty 2012. Luettu 5.3.2014.

TELA 2013. Työurien pidentäminen. Työeläkeala. WWW-dokumentti. http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien_pidentaminen. Ei päivitystietoa. Luettu 10.4.2013.

Tuisku, Katinka, Melartin, Tarja & Vuokko, Aki 2011. Mielenterveysongelmiin liittyvä toimintakyvyn arviointi. PDF-dokumentti. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/me>

dia/ files/suositus/2012/01/12/suositus_mielenterveysongelmiin_liittyva_toimintakyvyn_arviointi_1.pdf. Päivitetty 21.12.2011. Luettu 15.5.2013.

Työterveyslaitos 2013. Työura. WWW-dokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/tyoura/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 10.1.2013. Luettu 9.4.2013.

Työeläke 2013. Eläke-etuudet. Työkyvyttömyyseläke. WWW-dokumentti. <http://www.tyoelake.fi/fi/elakeetuudet/tyokyvyttomyyselake/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 14.2.2013. Luettu 28.2.2013.

Valkonen, Jukka, Peltola, Ulla & Härkäpää, Kristiina 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia. Yliopistopaino: Helsinki.

VATES-säätiö & Mielenterveyden keskusliitto 2010. Ratkaisuehdotuksia työurien pidentämiseen. Työkyvyttömyysetuutta saavat työvoimapotentialina. Työurien pidentämistyöryhmä. PDF-dokumentti. <http://www.vates.fi/tyourat>. Päivitetty 10.3.2010. Luettu 9.3.2013.

Veijola, Juha 2007. Ahdistuneisuushäiriöt. Therapiafennica. WWW-dokumentti. <http://therapiafennica.fi/wiki/index.php?title=Ahdistuneisuush%C3%A4iri%C3%B6t>. Päivitetty 11.9.2007. Luettu 12.2.2014.

Vuorela, Mika 2008. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf. Päivitetty 10.3.2008. Luettu 9.3.2013.

Vähäkylä, Leena 2009. Työtä tehden. Mielenterveyskuntoutuja työelämässä. Hämeenlinna: Kirjapaja.

Windahl, Riitta & Välimaa, Veikko 2012. Tuotekehitysprojekti AMK-yritysyhteis työnä. Opas tekijöille ja toimeksiantajille. PDF-dokumentti. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163349.pdf>. Päivitetty 18.1.2013. Luettu 9.4.2013.

Tutkimuslupapyyntö

**PYYNTÖ**

Opinnäytetyön aineiston kokoamiseksi
Opinnäytetyön toteuttamiseksi

Laitos, yritys, yhteisö,
jolle pyyntö osoitetaan:

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	Tarkoituksena tehdä siirtymätyön prosessikavrus. Tavoitteena lisätä siirtymätyön mahdollisuuksia ja järkevöittää prosessia sekä sen eri vaiheita Linnaklubille.
Opinnäytetyön kohte, kollektiivinen tai yhteisöllinen kehittämistyössä	Linnaklubi
Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät ja/tai aineiston kokoamistapa	Menetelmänä toteutkehitys
Aineiston kokoamisen tai kehittämistoiminnan ajankohdat	Kevät 2013 - Marraskuu 2013
Opinnäytetyön arvioitu valmistusajankohda	Marraskuu 2013
Opinnäytetyön suunnitelma hyväksytty	17 päivänä toukokuuta 2013 Pirjo Hartikainen & Leena Uosukainen opettajat
Opinnäytetyön AMK ja työelämäohjaaja ja molempien yhteystiedot	AMK: Pirjo Hartikainen & Leena Uosukainen Linnaklubi: Hanna Toivola
Opinnäytetyön tekijöiden yhteystiedot	
Nimi Mia Perälä puh.	
s-posti:	

Anomus käsitelty 22 5 2013

lupa myönnetty
 lupa eväilty, peruste: _____

Piirjo Hartikainen
Alektirjoita

Pyyntö lähetetään laitoksen kappaleena, joista toinen arvostaja palauttaa käsittelyä jälkeesi opinnäytetyön tekijöille. Mikellä haemus koskee asiakkaita, potilaita tai heidän tietoa, haemus käsitellään kuukaudessa ottaesssi toimikunnassa. Muussa tapauksessa käsittelyyn varataan vähintään 2 viikkoa. Laitosn pitää olla hyväksytty opinnäytetyön suunnitelma, johon sisältyy aineiston hankintatallenne saatokirjeiden. Luvan saamisen jälkeen voi vastata kyselytön empirisen osan. 6.4.2010lu

Tervetuloa Siirtymätyöiltaan Linnaklubille



Savonlinnan Linnaklubi toimii mielenterveyskuntoutujien ja henkilöidensä lasarettina, kuntouttavana yhteisönä. Siirtymätyöohjelma on osa Linnaklubin toimintaa.

Päämääränä on tarjota Linnaklubin läsnäolevalla mahdollisuudella työskentelemään ja löytää omaa voimavaraansa.

Siirtymätyö pöytätyöpöytätyöpöytä

Siirtymätyöohjelmaa tarkoitetaan työtä vapaille markkinoilla. Linnaklubi etsii ensin työntekijän, jonka kanssa tehdään sopimus määrättyä työehtojen hoitamiseksi.

Siirtymätyön alkuun Linnaklubin työehtoja käytetään työntekijän tarjotun työn ja opettajan klubin välillä. Kuntoutusohjelma.

Kuntoutusohjelma toteutetaan kansainvälisten työolosuhteiden 1-6 kuukauden kuluessa, jonka jälkeen Linnaklubi valitsee työhön soveltuvan mielenterveyskuntoutujan ja hoitaa opastuksen työhön.

Mikäli kuntoutusohjelma onnistuu, klubin työehtoja palkkaa työntekijä ei voi tulla alhaalla.

Siirtymätyöohjelma sopii kaikki perustuvat, esimerkiksi silloin, työntekijä, postitus, puhelu, kirjallisuus, kehitys on avustavaa tehtävää jne.

Työ on osa-aikaista: 1-5 tuntia/työpäivä, 1-5 päivää viikossa. Työntekijä voi esimerkiksi saada apua ruuhkautumisesta. Palkka on työehtojen mukainen.

Tällä hetkellä Savonlinnassa on yksi siirtymätyöpaikka Linnaklubilla. Työehtoja 20h/vko.

**Tule tutustumaan
siirtymätyöohjelmaan**

8.8.2013 klo 18

Linnaklubi

Harjoitustie 13

57170 Savonlinna

Palkalla ovat mukana kaikki työntekijät ja työntekijät koulutuksessaan siirtymätyössä.



Katso työt.

Ilmoittautuminen onnistuu 6.8.2013 mennessä:

Puhelin: 017 000 000

klubi@linnaki.fi

Siirtymätyöprosessin kuvaus

	Tehdyt toimenpiteet	Huomioitavaa
Siirtymätyöpaikan hankinta	Yhteydenotto työnantajaan ja ensimmäinen tapaaminen	Tapaamiselle kannattaa sopia aika etukäteen. Esitteitä mukaan.
	Jatkoneuvottelut	Varauduttava useampaan neuvottelukertaan.
	Siirtymätyöpaikan työyhteisölle tiedottaminen siirtymätyöstä	Sovitaan työnantajan kanssa kuinka asiasta tiedotetaan.
	Linnaklubin jäsenille tiedottaminen siirtymätyöpaikasta	Ilmoitetaan yhteisökokouksessa. Kartoitetaan kiinnostusta heti.
	Sopimus siirtymätyöstä (Linnaklubin työnantaja)	Ei lainvoimainen, mutta hyvä olla muistutuksena luvatussa.
	Linnaklubin ohjaajan perehtyminen työhön	Kannattaa tehdä kunnolla, ajan säästäminen kostaatuu myöhemmin.
	Kirjallisen ohjeen tekeminen työstä Linnaklubille	Sisältö riippuu työstä, voi olla lyhyt ja ytimekäs.
Työntekijän valinta	Tiedotettu työpaikasta yhteisökokouksessa.	Uuden asian sisäänajo vie aikansa. Varattava aikaa keskusteluun.
	Keskustelu työhön haluavien kanssa.	Jäsenen kunto, halukkuus ja motivaatio työhön, säännölliset käynnit Linnaklubilla huomioitava. Työhaastattelu suotavaa.
	Ohjaajat valitsevat työntekijän.	Yhteistyöllä paras ratkaisu, monipuolinen näkemys asioihin.
Työntekijän perehdytys ja työn aloittaminen	Aloitetaan Linnaklubilla, keskustelut ja kirjallinen ohjeistus työstä. Palkan vaikutus muihin tuloihin selvitettävä.	Omatoimisuuteen kannustaminen ja rohkaisu ottaa asioista selvää. Tuki ja ohjaus tarpeen mukaisesti.
	Työpaikalla käynti, ensimmäinen käynti työnantajaan ja työpisteeseen tutustuminen.	Varataan aika työnantajalta ja pyydetään lupa työpisteeseen tutustumiseen.
	Työn harjoittelukäynnit, 1-3 kertaa, 2-4 tuntia kerrallaan.	Työnantajan kanssa sovitusti. Käyntikerrat tarpeen mukaan.
	Työsopimuksen tekeminen (Linnaklubin jäsen-työnantaja)	Normaali työsopimus, vähintään minimipalkka.
	Muut sovitavat asiat, kuten yhteyshenkilö Linnaklubilla poissaolojen varalta ja työpaikan yhteyshenkilö.	Jäsenen tiedettävä keneen ottaa yhteyttä tarvittaessa, Linnaklubin ja työnantajan oltava toistensa tavoitettavissa.
	"Tarkistuslista" eli käydään läpi malli työyhteisölle mielenterveyskuntoutujan työllistämisen tueksi (Boelius 2012.)	Kerrataan että tarvittavat toimet on tehty, voidaan soveltaa tarpeen mukaan.
	Ensimmäinen työviikko.	Ohjaajan tuki, tarvittaessa jatketaan ohjausta ja tukea 1. viikon jälkeen.
	Ohjaajan käynnit työpaikalla ja muu yhteydenpito.	Työntekijän luona kannattaa aluksi käydä päivittäin 1. viikon jälkeenkin. Jos työ sujuu, harvennetaan käyntejä. Työnantajaan yhteys kerran viikossa.
	Työntekijän käynnit Linnaklubilla.	Jäsenen säännölliset käynnit Linnaklubilla edelleen tärkeitä, ohjaajien ja yhteisön tuki.
Siirtymätyön jatkuvuus	Kuukausipalaverit.	Työnantaja, Linnaklubin ohjaaja ja työntekijä kokoontuvat kerran kuussa, kerrataan tavoitteet ja varmistetaan työn sujumuus.
	Linnaklubin yhteydenpito työnantajaan.	Tilannekatsaus kerran viikossa, esimerkiksi puhelimitse. Tarvittaessa nopea reagointi pieniinkin asioihin/ongelmiin.
	Siirtymätyöstä tiedottaminen.	Mahdollisille uusille työnantajille tietoa siirtymätyöstä kirjeitse, sähköpostitse, siirtymätyöillalla.