



Tuomo Perälä

Osallisuus ja toimijuus yksilöllisessä työssävalmennuksessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

1.11.2022

Tekijä	Tuomo Perälä
Otsikko	Osallisuus ja toimijuus yksilöllisessä työssävalmennuksessa
Sivumäärä	49 sivua + 2 liitettä
Aika	1.11.2022
Tutkinto	Sosionomi
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Miia Ojanen Lehtori Seija Mäenpää
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää miten yksilölliseen työssävalmennukseen eli IPS-mallin mukaiseen työssävalmennukseen osallistuneet mielenterveyskuntoutajat kokivat palvelun suhteessa heidän toimijuuteensa ja osallisuuteensa. Mielenkiinnon kohteena oli selvittää mitkä tekijät tukevat osallistujien osallisuutta ja toimijuutta ja mitkä tekijät puolestaan heikentävät niitä. Työelämäkumppani oli Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, jolla oli yksilöllisen työssävalmennuksen pilottihanke osana ammatillista kuntoutusta.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimi osallisuuden ja toimijuuden vahvasti toisiinsa liittyvät teoriat. Lisäksi käsiteltiin lyhyesti motivaatioteoriaa, jonka voidaan nähdä liittyvän osallisuuden ja toimijuuden syntyyn. Teoreettisen tarkastelun tavoitteena oli ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat osallisuuden kokemuksen ja toimijuuden syntymiseen.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja haastattelut tehtiin teemahaastatteluiluina. Haastattelut tehtiin kuudelle henkilölle, jotka olivat osallistuneet noin 12 kuukauden verran vakuutusyhtiö Varman yksilöllisen työssävalmennuksen pilottihankkeeseen. Haastattelut tehtiin kesäkuussa 2022. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.</p> <p>Tulosten mukaan osallisuutta vahvistivat valmentajan tukeva vuorovaikutus, valmentajan kokonaisvaltainen tuki, asiakkaan mahdollisuus vaikuttaa, työyhteisön tuki ja merkityksellisyyden kokemus. Toimijuutta vahvistivat puolestaan valmennuksen aikana saadut uudet havainnot ja ajatukset sekä hyvinvoinnin ja toiveikkuuden lisääntyminen. Osallisuutta ja toimijuutta heikensivät erilaiset kuormittavat tekijät, riittämätön hoitotahon tuki ja huono viestintä.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vakuutusyhtiö Varman pilottihankkeessa toteutettu yksilöllinen työssävalmennus vahvasti olennaisesti osallistuneiden mielenterveyskuntoutujien osallisuutta ja toimijuutta. On huomionarvoista, että kaikki haastatellut olivat tyytyväisiä palveluun, vaikka se ei kaikilla ollut johtanut työllistymiseen. Opinnäytetyön tulokset osin vahvistavat aiempia tutkimustuloksia yksilöllisen työssävalmennuksen hyödyistä.</p> <p>Keskeisimmäksi kehittämiskohteeksi nousi hoitotahon integroiminen tiiviimmäksi osaksi yksilöllistä työssävalmennusta. Tuloksia voidaan hyödyntää Varman yksilöllisen työssävalmennuksen kehittämisessä ja laajemminkin yksilöllisen työssävalmennuksen kehittämisessä Suomessa.</p>	
Avainsanat	Yksilöllinen työssävalmennus, tuettu työllistyminen, IPS-malli, osallisuus, toimijuus

Author	Tuomo Perälä
Title	Involvement and agency in individual placement and support model
Number of Pages	49 pages + 2 appendices
Date	1.11.2022
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Miia Ojanen, Lecturer Seija Mäenpää, Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to study how participants of employment service using individual placement and support model have experienced the service in relation to their involvement and agency. The aim was to study what factors in the service support participants' involvement and agency, and what factors weaken them. The working life partner was Varma Mutual Pension Insurance Company. Varma had a pilot project using individual placement and support model as part of vocational rehabilitation.</p> <p>Theories of involvement and human agency were used to create the theoretical framework for this thesis. Motivational theory was also covered briefly as it can be seen as a key element affecting involvement and agency. The aim of the theoretical framework was to understand what factors contribute to the experience of involvement and agency.</p> <p>The study was carried out using qualitative research methods, and the material was collected using thematical interviews. Six participants of Varma insurance company's pilot service were interviewed in June 2022. Interviewees were recovering from mental health disorders and had participated in the service for approximately 12 months. The material was analyzed using content analysis.</p> <p>The results indicate that the employment coach's supporting interaction, coach's comprehensive support, participant's possibility to influence, support of work community and experience of meaningfulness contribute to involvement. On the other hand, new ideas and observations, increase of well-being and increase of optimism contribute to agency. Involvement and agency were weakened by different types of stress, insufficient support and poor communication.</p> <p>In conclusion, employment service using individual placement and support model as a part of insurance company Varma's vocational rehabilitation strengthened the participants' involvement and agency. It is worth noticing that all interviewees were satisfied with the service, although it had not in all cases lead to employment. The results of this thesis partly support other studies' findings regarding the benefits of individual placement and support model.</p> <p>One key area to develop in the piloted employment service is to integrate health care provider better in the service. The results of this thesis can be used to develop the employment service using individual placement and support model in Varma's vocational rehabilitation to better suit the needs of clients and Finnish society. The results can be used also in other similar projects applying the individual placement and support model in Finland.</p>	
Keywords	Individual placement and support, supported employment, involvement, agency

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Yhteistyökumppani työeläkevakuutusyhtiö Varma	3
3	Tukea työn saamisen ja työelämään kiinnittymiseen	4
3.1	IPS-pilottihankkeen kohderyhmä	4
3.2	Työhönvalmennus osana ammatillista kuntoutusta	4
3.3	Tuettu työllistyminen	6
3.4	Yksilöllinen työssävalmennus IPS	7
3.4.1	IPS-mallin kahdeksan periaatetta	8
3.4.2	IPS-mallin periaatteiden toteutuminen Varman pilottihankkeessa	10
4	Osallisuus ja toimijuus	11
4.1	Motivaatioteoria toimijuuden ja osallisuuden taustalla	11
4.2	Osallisuuden ulottuvuuksia	12
4.3	Osallisuudesta toimijuuteen	15
4.4	Osallisuuden ja toimijuuden synteesi	17
5	Opinnäytetyön toteutus	19
5.1	Tavoitteet	19
5.2	Tutkimuskysymykset	19
5.3	Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta	20
5.4	Aineiston analyysi	22
5.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	25
6	Tulokset	27
6.1	Osallisuutta ja toimijuutta vahvistavat tekijät	28
6.1.1	Osallisuutta vahvistavat tekijät	28
6.1.2	Toimijuutta vahvistavat tekijät	33
6.2	Osallisuutta ja toimijuutta heikentävät tekijät	36
6.3	Merkityksettömät tekijät	38
6.4	Tulosten yhteenveto	39
7	Johtopäätökset	41
8	Pohdinta	45
	Lähteet	50

Liite 1 Haastattelukysymykset

1

Liite 2 Suostumuslomake

3

1 Johdanto

Helsingin Sanomien artikkelissa työuupunut insinööri Ville kertoi löytäneensä uuden itselleen erinomaisesti sopivan työn työeläkevakuutusyhtiö Varman ja Spring Housen yhteisessä mielenterveyskuntoutujille suunnatussa yksilöllisen työssävalmennuksen pilotissa (Lassila 2021). Villen kokemuksista välittyi se, kuinka suuri merkitys mielekkäällä työllä ja ystävällisellä työyhteisöllä on mielenterveyden ongelmista toivuttaessa. Tästä artikkelista sai alkunsa tämän opinnäytetyön aihe.

Suomessa on pulaa monien alojen osaajista ja yhtä aikaa on paljon pitkäaikaistyöttömiä. Yksi keino helpottaa kohtaanto-ongelmaa on pyrkiä saamaan mahdollisimman paljon osatyökykyisiä töihin. Osatyökykyisten työllistymistä on edistetty eri hallituskausilla, mutta edelleen heidän työllisyysasteensa on jopa viidennes muita työkäisiä alhaisempi. Osa-työkykyisten työpanosta tarvitaan työmarkkinoilla. (Haatainen 2022.) Yksilötasolla työllistyminen ja itsensä hyödylliseksi tunteminen lisää koettua työ- ja toimintakykyä sekä edistää yhteiskunnallista osallisuutta. Työllistyminen tukee kuntoutumista ja vähentää riippuvuutta hoitojärjestelmästä. Lisäksi työllistymisen on osoitettu kohentavan koettua terveyttä, elämänlaatua ja taloudellista tilannetta. Yksi merkittävä osatyökykyisyyden syy ovat mielenterveyshäiriöt. Mielenterveyden häiriöt ovat yksi yleisimmistä syistä pitkille sairauslomille, työkyvyttömyyseläkkeelle ja rikkonaiselle työuralle Suomessa. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020: 11.)

Osatyökykyisten työhönvalmennus on ollut 1990-luvun alusta saakka osa Kansaneläkelaitoksen, työeläkelaitosten ja työ- ja elinkeinohallinnon toimintaa. Suomalaisessa työhönvalmennuksessa ei ole hyödynnetty tieteelliseen näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen eli IPS-mallin ydinominaisuuksia. Yksilöllisen työssävalmennuksen malli, individual placement and support eli IPS-malli, on tutkitusti perinteistä työhönvalmennusta tehokkaampi työllistymisen tuki osatyökykyisille. Eniten sitä on sovellettu mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemisessa. (Harkko & Lehtonen & Pitkänen & Ala-Kauhaluoma 2018: 22). Tämän vuoksi IPS-mallin soveltaminen on erittäin ajankohtaista myös Suomessa. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen mielenterveysstrategia julkaistiin vuonna 2020. Yksi vuoteen 2030 ulottuvaa mielenterveysstrategiaa toimeenpaneva hankkokonaisuus keskittyy työelämän kuntouttaviin palveluihin eli IPS- sijoita ja valmenna työssävalmennuksen edistämiseen. (Mielenterveysstrategia 2020-2030). Tavoitteena on edistää mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työmarkkinoille pääsemistä, sinne paluuta ja siellä pysymistä.

Työllistymisessä on mitä suurimmassa määrin kyse osallisuudesta ja sen toteutumisesta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkijoiden mukaan osallisuus on muun muassa liittymistä, suhteissa olemista, kuulumista ja yhteisyyttä. Osallisuus on myös yhteensopivuutta, mukaan ottamista, osallistumista ja vaikuttamista. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017: 3.) Yhtä lailla kyse on toimijuudesta ja sen toteutumisesta. Toimijuuden voidaan määritellä olevan tahtoa, kykyä ja mahdollisuuksia tehdä valintoja ja tekoja omassa elämässään (Nivala & Ryyänen 2019: 95).

Työelämään pääsy työttömyyden jälkeen voi tukea henkilön osallisuuden kokemuksen syntymistä ja yhtä aikaa vahvistaa hänen toimijuuttaan. Vakuutusyhtiö Varmalla ja sen yhteistyökumppani valmennusyhtiö Spring Housella on käynnistynyt syksyllä 2020 IPS-mallin mukainen yksilöllisen työssävalmennuksen pilottihanke mielenterveyskuntoutujille (Yksilöllinen työssävalmennus IPS). Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten hankkeeseen osallistuneet mielenterveyskuntoutajat kokivat IPS-mallin mukaisen työssävalmennuksen suhteessa heidän osallisuuteensa ja toimijuuteensa. Tarkoituksena on kartoittaa osallistujien kokemuksia ja tulkita niitä osallisuuden ja toimijuuden teoreettista viitekehystä hyväksikäyttäen. On tärkeää saada mielenterveyskuntoutujien oma ääni kuuluviin ja kuulla heidän kokemuksiaan heille itselleen suunnatusta palvelusta. Täten on mahdollista myös kehittää yksilöllistä työssävalmennusta entistä paremmin mielenterveyskuntoutujien tarpeisiin ja myös suomalaiseen yhteiskuntaan sopivaksi.

2 Yhteistyökumppani työeläkevakuutusyhtiö Varma

Tässä opinnäytetyössä työelämän yhteistyökumppanina on Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Varma huolehtii yksityisten yrittäjien ja työntekijöiden lakisääteisestä eläketurvasta. Varma vastaa yli 950 000 työntekijän, yrittäjän ja eläkkeensaajan eläketurvasta. Varman omistaa sen yritysasiakkaat, yrittäjäasiakkaat ja vakuutetut työntekijät. (Tämä on Varma.)

Varmalla on yhdessä valmennusyhtiö Spring Housen kanssa pilottihanke, jossa sovelletaan Yhdysvalloista lähtöisin olevaa yksilöllistä työssävalmennusta eli niin kutsuttua IPS-mallia Suomeen. IPS on lyhenne sanoista Individual placement and support. IPS-mallia pilotoidaan osana Varman asiakkaiden työeläkekuntoutusta ja työllistämistä. Pilotti toteutetaan syyskuusta 2020 joulukuuhun 2023 Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Pilotti laajentui tammikuussa 2022 pääkaupunkiseudulle, Satakuntaan ja Varsinais-Suomeen. Yhtenä pilotin tavoitteena on tukea kuntoutuksen painopisteen siirtymistä työhön ja työelämään kiinnittymiseen. Koko pilottiin otetaan yhteensä mukaan 80 Varman kuntoutusasiakasta. (Yksilöllinen työssävalmennus IPS). Pirkanmaan ja Keski-Suomen pilottiin otetaan mukaan 40 asiakasta (IPS-toimintamalli tuottaa tulosta työeläkekuntoutuksessa 2022).

Pilottiin on voinut osallistua kriteerit täyttävät Varman kuntoutusasiakkaat, jotka tarvitsevat tukea työhön paluussa. Osallistumisen edellytyksenä on, että omalla työnantajalla ei ole tarjota asiakkaalle soveltuvaa työtä tai työsuhde on päättynyt aiemmin. Tämän opinnäytetyön haastateltavat ovat Pirkanmaata ja Keski-Suomea koskevan pilotin osallistujia. Kyseisessä pilotissa osallistujilta edellytettiin mielenterveysyistä johtuvaa työkyvyttömyyden uhkaa tai jo toteutunutta työkyvyn alenemaa. (Yksilöllinen työssävalmennus IPS.)

Tämä opinnäytetyö on osa Varman pilottihankkeeseen liittyvää tutkimusta, jolla selvitetään IPS-mallin vaikutuksia mielenterveyskuntoutujien työhön kiinnittymiseen ja arvioidaan heidän työ- ja toimintakykyänsä. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään ammatillisen kuntoutuksen kehittämisessä. Tutkimuksen tarkoitus on myös tuottaa tietoa työkyvystä, työkyvyttömyysriskeistä, työkyvyttömyysriskien hallinnasta ja työkyvyn tukitoimenpiteiden vaikuttavuudesta. (Yksilöllinen työssävalmennus IPS.)

3 Tukea työn saamisen ja työelämään kiinnittymiseen

Tämän opinnäytetyön kohteena oleva IPS-mallin mukainen työssävalmennus sijoittuu osaksi ammatillista kuntoutusta ja tuetun työllistämisen menetelmää. Varman IPS-mallin mukaisen työssävalmennuksen kohderyhmä on Varman ammatillisessa kuntoutuksessa olevat mielenterveyskuntoutujat. Tässä kappaleessa esitetään opinnäytetyön kohderyhmä ja konteksti.

3.1 IPS-pilottihankkeen kohderyhmä

Vakuutusyhtiö Varman IPS-mallin mukainen työssävalmennus on osa vakuutusyhtiön ammatillista kuntoutusta. IPS-pilottihankkeeseen osallistujan tulee olla oikeutettu Varman taholta ammatilliseen kuntoutukseen. Varman ammatillisen kuntoutuksen kriteerit ja samalla osallistujia määrittävät tekijät ovat seuraavat: on alle eläkeikäinen, on työssä tai työn päättymisestä on alle 2,5 vuotta, viiden viime vuoden työansiot vähintään 37 725,23 euroa, on ammatti tai työkokemusta vähintään viideltä vuodelta, sairaus tai vamma aiheuttaa uhan tulla työkyvyttömäksi lähivuosien aikana, on lääkärin antama B-lausunto, on suuntaamassa takaisin työhön ja ei ole oikeutettu ammatilliseen kuntoutukseen liikennevahingon tai tapaturman vuoksi. (Ammatillisen kuntoutuksen hakeminen.) Lisäksi Pirkanmaan ja Keski-Suomen IPS-pilottiin osallistujilta edellytetään mielenterveysyistä johtuvaa työkyvyttömyyden uhkaa tai toteutunutta työkyvyn alenemaa. Osallistuja voi olla työsuhteessa, työtön, kuntoutustuella tai sairauspäivärahalla osallistumishetkellä (Yksilöllinen työssävalmennus IPS.) IPS-pilottihankkeen osallistuja on täten Varman ammatillisessa kuntoutuksessa mukana oleva mielenterveyskuntoutuja.

Mielenterveyskuntoutuja määritellään henkilöksi, jolla on ollut mielenterveyden ongelmia ja joka on kuntoutumassa niistä (Duodecim 2021). On tärkeä ymmärtää, että kuntoutuminen mielenterveyden ongelmista ei tarkoita kaikkien oireiden tai vaikeuksien katoamista. Kuntoutuminen ei täten tarkoita sairaudesta paranemista. (Rissanen 2007: 82.) Varman ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena ja on paluu työelämään ja työntekijän terveydelle sopivaan työhön (Kuntoutus).

3.2 Työhönvalmennus osana ammatillista kuntoutusta

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu henkilöille, joiden työ- tai ansiokyky on heikentynyt sairauden tai vamman vuoksi ja joita uhkaa lähivuosina työkyvyttömyys. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on parantaa kuntoutuksen avulla mahdollisuuksia työllistymiseen, työhön paluuseen tai työssä jatkamiseen.

Ammatillista kuntoutusta järjestävät Suomessa Kela, työeläkelaitokset, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset ja ammatilliset oppilaitokset. Ammatillinen kuntoutus voi sisältää kuntoutustarvetta sisältäviä tutkimuksia, työkokeiluja, työhönvalmennusta, koulutusta, elinkeinotukea ja apuvälineitä työhön ja opiskeluun. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Ammatillisen kuntoutuksen tavoite on estää henkilön siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle tai henkilön jääminen pitkäaikaistyöttömäksi ja mahdollistaa työelämään integroituminen (Härkäpää, Herkko & Lehikoinen 2013: 14). Työssä olevien ammatillisesta kuntoutuksesta vastaavat useimmiten työeläkelaitokset ja työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden kuntoutus on puolestaan Kelan vastuulla. Työhönvalmennusta tarjoavat myös TE-toimistot, kunnat, kuntayhtymät ja erilaiset kehittämishankkeet. (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2019: 8-9.)

Työhönvalmennus voidaan määritellä yleisnimikkeenä erilaisille tukitoimille, joilla pyritään edistämään työllistymistä ja työhön kuntoutumista. Työhönvalmennus voi tarkoittaa yksittäistä palvelua, työntekijän palveluotetta tai tiettyä vaihetta tukipalvelussa. Työhönvalmennukseen viitataan erilaisilla nimillä, mutta sen tarkoitus on aina yhdenvertaisen työllistymisen ja työelämäaseman saavuttaminen. (Harkko ym. 2018: 6.) Työhönvalmennuksen tavoitteet ja sisältö vaihtelevat toteuttaja tahosta riippuen. Työhönvalmennusta käytetään Suomessa sekä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä että vaikeasti työllistyvien henkilöiden työvoimapolitiittisena aktivointitoimenpiteenä. Osin juuri tästä syystä työhönvalmennusten tavoitteet ovat epäselviä. (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2019: 9.)

Työhönvalmennuksen tavoitteita voivat olla muun muassa työssä tarvittavien taitojen saaminen yksilöllisen ohjelman avulla, työn oppiminen käytännössä työpaikalla, työkyvyn ja taitojen edistäminen, suoriutumisedellytysten parantaminen, elämänhallinnan vahvistaminen ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille (Härkäpää ym. 2013: 10). Kuntoutussäätiön mukaan työhönvalmennus on työllistymiseen tähtäävää yksilöllistä tukea. Työhönvalmentajan kanssa vahvistetaan työelämätaitoja ja -valmiuksia. Työhönvalmentaja auttaa käytännön työhaussa ja työpaikalla tehtävässä työn räätälöinnissä, suunnittelussa ja perehdytyksessä. Työhönvalmentaja auttaa työnhakijaa tarvittaessa tukien hakemisessa. Työhönvalmentaja voi tutustua yhdessä työnhakijan kanssa työympäristöön ja valmentaja auttaa hakijaa myös työyhteisöön kiinnittymisessä. (Kuntoutussäätiö 2016.) Tässä opinnäytetyössä käytetään termejä työhönvalmennus ja työssävalmennus samaa asiaa tarkoittavina synonyymeinä.

3.3 Tuettu työllistyminen

Tuettu työllistäminen on Pohjois-Amerikasta lähtöisin oleva menetelmä, joka on saapunut Eurooppaan 1980-luvulla ja Suomeen 1990-luvun puolivälissä. Se on kehitetty alun perin kehitysvammaisten työllistymisen tukemiseksi. Tuettu työllistyminen on osaltaan vaikuttanut suomalaisen työhönvalmennuksen kehittymiseen. Tuetun työllistämisen mallista on Suomessa eri tahoilla runsaasti kokemusta, mutta menetelmä ei ole kuitenkaan vakiinnuttanut Suomessa paikkaansa. EUSE:n, The European Union of Supported Employment, mukaan ”Tuettu työllistyminen on työmenetelmä, jossa vammaisia ja muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia tuetaan työllistymään avoimille työmarkkinoille. Tavoitteena on pysyvä palkkatyö tavallisessa työsuhteessa”. (EUSE Toolkit 2014: 6-7.) Tuettu työllistyminen on havaittu toimivaksi työllistymisprosessiksi niille työllistyjille, joita työvoimahallinnon ja muun normaalin palvelujärjestelmän tarjoamat palvelut eivät auta työllistymään (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2020: 11).

Euroopassa on määritelty tuetun työllistymisen keskeisiksi periaatteiksi ja arvoiksi yksilöllisyys, kunnioitus, itsemääräämisoikeus, tietoon perustuva valinta, voimaantuminen, luottamuksellisuus, joustavuus ja saavutettavuus. Tuetun työn työllistymisen menetelmä voi vaihdella maailmanlaajuisesti, mutta eurooppalaisissa maissa se sisältää kolme elementtiä: palkkatyön, avoimet työmarkkinat ja jatkuvan tuen. Palkkatyö tarkoittaa, että työstä on saatava lainsäädännön mukainen suoritusta vastaava palkka. Avoimet työmarkkinat tarkoittavat, että erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden tulee sijoittua avoimille työmarkkinoille tasa-arvoisena muiden työntekijöiden kanssa palkan ja sopimusehtojen suhteen. Jatkuva tuki sisältää ajatuksen, että työn tekemiseen ja työssä pysymiseen tarjotaan yksilöllistä tukea työntekijälle ja työnantajalle. (EUSE Toolkit 2014: 10.)

Tuettu työllistymisen tavoitteena on aina palkkatyö, eikä se ole esimerkiksi työkokeilua, työtoimintaa, vapaaehtoistyötä tai ammatillista koulutusta. Tuettu työllistymisen prosessi rakentuu seuraavista vaiheista: palveluun ohjautuminen, osaamisen kartoitus, työn etsintä, työskentely työnantajan kanssa ja tuki työssä pysymiseen. (EUSE Toolkit 2014: 14.) Tuetun työllistymisen palvelun lopputavoite on, että asiakkaan voimavarat ja itseluottamus vahvistuu, jonka seurauksena työhönvalmentajasta tulee tarpeeton (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2020: 15).

3.4 Yksilöllinen työssävalmennus IPS

Suomenkielinen termi yksilöllinen työssävalmennus tarkoittaa Yhdysvalloista lähtöisin olevaa Individual placement and support -toimintamallia, joka on kehitetty edellä esitellystä tuetun työllistymisen menetelmästä. Alkuperäisestä nimestä käytetään usein lyhennettä IPS tai IPS-malli. IPS-mallin ovat kehittäneet Deborah Becker ja Robert Drake (IPS Employment Center). IPS-mallin tavoite on työn löytäminen avoimilta työmarkkinoilta eri kuntoutujaryhmille. Mallin alkuperä on 1970-luvulla, jossa se kehitettiin parantamaan vakavista mielenterveyshäiriöistä kärsivien henkilöiden työllistämispalveluita. Sen keskeinen ominaisuus on, että työllistymisen tukeminen integroidaan psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen. Työnhakijan tukena on täten vähintään työhönvalmentaja ja hoitohenkilökunnan edustaja, mikä mahdollistaa kattavamman ja moniammatillisemman tuen. (Harkko ym. 2018: 6, 22.)

IPS-mallista käytetään myös nimeä ”sijoita ja valmenna”, koska työ pyritään aloittamaan mahdollisimman nopeasti ja henkilölle tarjottava tuki jatkuu pitkään työllistymisen jälkeen. Tämä eroaa perinteisestä ”valmenna ja sijoita” toimintatavasta, jossa avoimille työmarkkinoille työllistymistä edeltää työelämätaitojen kehittämiseen tähtäävä ammatillisen kuntoutuksen vaihe. IPS-malli on osoittautunut tuloksekkaaksi tuetun työllistymisen tavaksi mielenterveyskuntoutujille, mutta sen arvioidaan sopivan myös osatyökykyisille, kehitysvammaisille, pitkäaikaistyöttömille ja heikon kielitaidon omaaville maahanmuuttajille. (Harkko ym. 2018: 6, 22.) Mallia kokeillaan uusille kohderyhmille ja sitä on onnistuneesti pilotoitu myös kroonisesta kivusta kärsiville (Rødevand & Ljosaa &, Granan & Knutzen & Jacobsen & Reme 2017: 1).

IPS-mallin tuloksellisuutta on tutkittu yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Alun perin tutkimukset keskittyivät mallin lähtömaahan Yhdysvaltoihin, mutta viimeisen kymmenen vuoden aikana on tutkittu enenevässä määrin mallin soveltuvuutta eurooppalaisiin hyvinvointivaltioihin. (Harkko ym. 2018, 10–11.) 28 eri puolilla maailmaa tehtyjen satunnaisesti koeasetelmia käyttäneiden tutkimusten mukaan IPS-mallin mukaiseen työhönvalmennukseen osallistuneista keskimäärin 55 % työllistyi, kun verrokkiryhmästä työllistyi keskimäärin 25 % (Evidence for IPS). Euroopassa 2010 -luvulla tehdyt satunnaisesti tutkimukset, joissa osallistujilla oli mielenterveyden häiriöitä, ovat raportoineet alhaisemman vaikuttavuuden. Niiden mukaan IPS-malliin osallistuneista 37 % työllistyi avoimille työmarkkinoille, kun verrokkiryhmässä työllistyneiden osuus oli 20 %. Tutkimustulokset eri puolilla maailmaa ovat kuitenkin yhteneviä sen suhteen, että IPS-mallin mukainen työhönvalmennus on osoittautunut perinteisiä palveluja tehokkaammaksi työllisyysvaikutusten suhteen. IPS-mallin mukainen työhönvalmennus on tällä hetkellä ainoa tuetun

työllistämisen muoto, jonka voidaan sanoa perustuvan tieteelliseen näyttöön. (Harkko 2018: 11–13.)

IPS-mallin positiiviseksi ei ammatillisiksi hyödyiksi on Yhdysvalloissa raportoitu lieventyneet psykiatriset oireet, korkeampi elämänlaatu, vähentyneet psykiatriset sairaalajaksot ja tulojen parantumisen. Edellä mainitut positiiviset muutokset johtuivat ennen kaikkea työllistymisen vaikutuksesta, eikä niinkään IPS-toimintatavan vaikutuksesta. (Luciano & Drake & Bond & Becker & Carpenter-Song & Lord & Swarbrick & Swanson 2014: 2). Työssäkäynnin tarjoama rytmi ja työympäristö voivat kohentaa mielenterveyttä. Muita avoimille työmarkkinoille IPS-mallin avulla työllistyneiden kokemia raportoituja hyötyjä ovat kohonnut itsetunto, sosiaalisen osallisuuden lisääntyminen ja oireiden hallinnan lisääntyminen. Mielenterveyskuntoutujat pitivät IPS-mallia keskeisenä osana heidän kuntoutumistaan. (Bond & Drake 2014: 69–70.) Ruotsissa tehtyjen tutkimusten mukaan IPS-mallilla oli erityisesti vaikutusta mielenterveyteen, taloudelliseen asemaan ja ystävien tapaamiseen määrään ja laatuun. IPS-mallin mukaiseen työhönvalmennukseen osallistuneet olivat useammin voimaantuneet ja heillä oli korkeampi työmotivaatio. IPS-mallin hyvinvointivaikutuksista ei ole kuitenkaan kiistatonta näyttöä, johtuen tutkimusten vähäisestä määrästä. (Harkko ym. 2018: 12.)

3.4.1 IPS-mallin kahdeksan periaatetta

Näyttöön perustuvan käytännön keskeinen piirre on intervention sisällön selkeä määrittely. IPS-työhönvalmennukselle on laadittu 25 kohdan laatukriteeristö, joka kuvaa palvelun toteuttamisen keskeisiä osa-alueita. (Harkko ym. 2018: 6.) IPS-työhönvalmennusta määrittää lisäksi kahdeksan periaatetta, joiden mukaan työhönvalmentajat työskentelevät (Swanson & Becker 2013: 5). Nämä periaatteet kuvaavat hyvin toimintamallin sisällön ja lisäksi sen, kuinka malli eroaa muista työllistymistä tukevista palveluista.

Ensimmäisen periaatteen mukaan kaikki, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on työllistyminen, voivat osallistua. Tutkimusten mukaan ammattilaiset eivät voi luotettavasti ennustaa millainen henkilö voi työllistyä IPS-mallin avulla. IPS-työhönvalmennukseen voi osallistua, vaikka osallistujalla olisi rikostausta, mielenterveyden häiriöitä, kieltäytymisiä hoidosta tai lääkityksestä, väliin jätettyjä tapaamisia, päihdeongelmia, kognitiivisia vaikeuksia, kodittomuutta tai aiempia ongelmia työelämässä. IPS-työhönvalmennuksen tavoitteena ei ole muuttaa ihmistä, vaan löytää työ, jossa henkilön omat haasteet vaikuttavat työhön mahdollisimman vähän tai ei ollenkaan. Työnhaun lähtökohtana ovat hakijan vahvuudet ja omat kiinnostuksen kohteet. (Swanson & Becker 2013: 5.)

Toisen periaatteen mukaan tavoite on työllistyä normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Valtaosa työnhakijoista haluaa työllistyä normaaleihin palkkatöihin, eikä töihin, jotka on erityisesti tarkoitettu osatyökykyisille. Työnhakijat haluavat päästä osaksi normaalia työyhteisöä ja tavallisiin yhteisöihin kuulumisen on yksi merkittävä syy, miksi moni haluaa töihin. Työntekijälle pitää maksaa sama lainsäädännön mukainen palkka kuin muillekin työyhteisön jäsenille ja palkan maksajan tulee olla työnantaja, eikä joku muu taho. (Swanson & Becker 2013: 6.)

Kolmannen periaatteen mukaan työhönvalmennus on integroitu psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen. IPS-työhönvalmennusyksikkö voi olla esimerkiksi osa psykiatrista hoitoyksikköä. Työhönvalmentajat osallistuvat asiakkaan kanssa psykiatrisiin hoitotapaamisiin ja työhönvalmentaja osallistuu myös psykiatrisen hoitotiimin tapaamisiin keskustellakseen asiakkaan tilanteesta. Tarkoitus on, että koko hoitotiimi tukee asiakkaan työllistymistä omalla osaamisellaan. (Swanson & Becker 2013: 9.)

Neljännän periaatteen mukaan palveluun sisältyy taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvä neuvonta. Kaikille osallistujille tarjotaan neuvontaa ennen työpaikan vastaanottamista siitä, miten työn tuomat tulot vaikuttavat hänen saamiin etuuksiin ja tukiin. (Swanson & Becker 2013: 10.)

Viidennen periaatteen mukaan työnhaku alkaa nopeasti sen jälkeen, kun henkilö on ilmaissut toiveensa päästä töihin. IPS-malli ei sisällä työllistymistä edeltävää valmennusta. IPS-työhönvalmennuksen alussa asiakas tutustuu muutaman viikon ajan työhönvalmentajaansa ja kertoo tavoitteistaan, työkokemuksestaan, koulutuksestaan ja muista työhön liittyvistä asioista. Tutkimusten mukaan ihmiset työllistyvät todennäköisemmin, jos työnhaku aloitetaan saman tien ja he pärjäävät paremmin töissä, jotka ovat heille itselleen tärkeitä. (Swanson & Becker 2013: 11.)

Kuudennen periaatteen mukaan työhönvalmentaja toimii tiiviisti yhteistyössä työnantajien kanssa. Työhönvalmentaja pyrkii rakentamaan pitkäjänteisesti yhteistyöverkostoja työnantajien kanssa ja esittelemään työnhakijoita jo ennen työpaikkojen avautumista. Työnantajia kohdellaan asiakkaina ja heille pyritään löytämään heidän tarpeisiinsa sopiva työntekijä. (Swanson & Becker 2013: 12.)

Seitsemännen periaatteen mukaan palvelu on yksilöllistä ja sen kesto ei ole rajattu. Työhönvalmentaja ottaa huomion työnhakijan yksilölliset tarpeet, toiveet, työhistorian, haasteet, esimerkiksi mielenterveyden ongelmat tai päihteiden käytön, ja henkilökohtai-

set vahvuudet huomioon työhönvalmennuksen sisältöä suunnitellessaan. Palvelun kestoa ei ole rajattu ja sitä jatketaan niin pitkään kuin asiakas sitä tarvitsee. (Swanson & Becker 2013,:13.)

Kahdeksannen periaatteen mukaan palvelu on vapaaehtoista ja työhönvalmennusta ohjaa asiakkaan omat toiveet ja tavoitteet. Tämä on tärkein periaate. IPS-työhönvalmennuksen tavoite on voimaannuttaa työnhakijoita ja koko prosessia ohjaa hakijoiden omat toiveet ja tavoitteet. Työhönvalmentaja pyrkii ymmärtämään mikä on hakijalle tärkeintä ja mikä häntä motivoi. Palveluun osallistuminen on aina vapaaehtoista ja siitä voi jäädä pois halutessaan. (Swanson & Becker 2013: 14.)

3.4.2 IPS-mallin periaatteiden toteutuminen Varman pilottihankkeessa

Edellä mainitut IPS-mallin alkuperäiset periaatteet eivät kaikki toteudu sellaisenaan vakuutusyhtiö Varman IPS-pilottihankkeessa. Varman työeläkekuntoutuksen pilottihankkeessa käytetty malli on seuraavin osin sovellettu versio edellä mainituista periaatteista.

Kyetään osallistumaan pilottiin henkilön tulee täyttää Varman ammatillisen kuntoutuksen kriteerit, jotka esitettiin aiemmin kappaleessa 4.1. Lisäksi henkilön terveydentilan tulee mahdollistaa työhön paluun suunnittelu. Terveydentilaa arvioi hoitava taho ja Varman asiantuntijalääkäri, mutta tärkeää on edelleen henkilön oma arvio työhön paluun ajoituksen sopivuudesta. Pirkanmaan ja Keski-Suomen IPS-pilotissa osallistujilta edellytetään osallistujalta työkyvyttömyyden uhkaa tai jo toteutunutta työkyvyn alenemaa, joita arvioi Varman asiantuntijalääkäri henkilön toimittaman lääkärin B-lausunnon perusteella. (Korhonen 2022.) Verrattuna edellä mainittuihin alkuperäisiin IPS-periaatteisiin osallistuminen on täten rajatumpaa ja päätöksen osallistumisesta tekee osin asiantuntijataho henkilön itsensä lisäksi.

Alkuperäisen IPS-periaatteiden mukaan palvelun kesto on rajatonta, mutta Varman IPS-pilotissa osallistumisen kesto on rajattu kahteen vuoteen. Varman IPS-pilotin päättyessä henkilö ohjataan eteenpäin yhteistyössä työssävalmentajan henkilölle sopivaan palveluun kuten TE-palveluihin tai hakemaan esimerkiksi määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä, jos henkilön terveydentilanne on haasteellinen. (Korhonen 2022.)

Alkuperäisten IPS-periaatteiden mukaan haetaan heti palkkatyötä, mutta Varman pilotissa on myös mahdollista aloittaa työkokeilulla tavoitteen ollessa edelleen mahdollisimman nopea työllistyminen palkkatöihin. Työkokeilu voi olla palkallinen, jolloin työnantaja maksaa osallistujalle palkan ja Varma maksaa työnantajalle henkilön kuntoutusrahan.

Jos työkokeilu ei onnistu palkallisena, se voi olla myös palkaton, jolloin työnantajalle ei tule kustannuksia, mutta Varman maksaa osallistujalle kuntoutusrahan. (Korhonen 2022.) Täten alkuperäisiin IPS-periaatteisiin verrattuna Varman pilotissa työsuhteen kynnystä on madallettu työkokeiluilla ja työnantajan tuella.

4 Osallisuus ja toimijuus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia IPS-mallin mukaiseen työhönvalmennukseen osallistuvien henkilöiden kokemuksia palvelusta suhteessa heidän osallisuuteensa ja toimijuuteensa. Tätä ennen on tarpeen määritellä mitä ovat osallisuus ja toimijuus ja mitkä tekijät edesauttavat niiden syntymistä.

4.1 Motivaatioteoria toimijuuden ja osallisuuden taustalla

Pyrittäessä tukemaan henkilön toimijuutta ja osallisuutta, on olennaista pohtia sitä, mikä tukee hänen motivaationsa syntymistä. Mikä saa ihmisen tahtomaan jotain eli mikä saa hänet motivoitumaan? Yksinkertaistaen motivaatiolla tarkoitetaan jotain, mikä saa ihmisen toimimaan. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen omasta kiinnostuksesta syntyvää toimintaa, joka on itsessään ihmiselle palkitsevaa. Sisäinen motivaatio nähdään olennaisena osana ihmisenä olemista ja keskeisenä tekijänä ihmisen hyvinvoinnille. Ulkoinen motivaatio puolestaan tarkoittaa toimintaa, jolla tavoitellaan jotain ihmisen ulkopuolista palkkiota, kuten esimerkiksi sosiaalista hyväksyntää. (Ryan & Deci 2016: 3–14.)

Richard Ryanin ja Edward Decin (2016) kehittämän itseohjautuvuusteoria on yksi keskeinen motivaatioteoria. Heidän mukaansa yksilön sisäistä motivaatiota vahvistaa kolmen psykologisen perustarpeen täytyminen. Nämä perustarpeet ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Omaehtoinen ihmisestä itsestään vapaaehtoisesti kumpuava toiminta mahdollistaa omien kykyjen, energian ja lahjakkuuksien täyden hyödyntämisen toisin kuin ulkoapäin ohjattu toiminta. Omaehtoinen toiminta johtaa toiminnan laadukkaampaan lopputulokseen verrattuna ulkoisten tavoitteiden ohjaamaan toimintaan. Kyvykkyys tarkoittaa tarvetta tuntea kykenevänsä toimimaan onnistuneesti ja vastaamaan eteen tulleisiin haasteisiin itselleen tärkeissä ympäristöissä. Kyvykkyys tukee henkilön omaa kasvua, heidän toimijuuttaan ja kykyä ryhtyä toimimaan. Yhteisöllisyyden tarve tarkoittaa yksilön tarvetta tuntea kuuluvansa johonkin yhteisöön, jossa hänestä välitetään. (Ryan & Deci 2016: 95–98.)

Martin Ford (1992) näkee motivaation syntyvän osittain samoista elementeistä kuin Ryan ja Deci edellä. Fordin mukaan motivaatio syntyy tavoitteiden, toimijauskomusten ja tunteiden seurauksena. Tavoite on henkilön haluama tulevaisuuden tila tai lopputulos, joka virittää henkilön toimintaan tätä tavoitetta kohti. Henkilön oma uskomus omien kykyjen riittävydestä tavoitteen saavuttamiseksi ja uskomus ympäristön tarjoamasta tuesta tavoitteen saavuttamiseksi ovat toimijauskomuksia. Tunteet toimivat polttoaineena matkalla kohti tavoitetta ja antavat henkilölle informaatiota mahdollisista ongelmista ja mahdollisuuksista. Motivoitunut henkilö suuntaa myönteisessä tunnetilassa kohti itselleen merkityksellistä tavoitetta uskoen sen olevan saavutettavissa. Jos halutaan vaikuttaa jonkun henkilön motivaatioon, tulee pyrkiä vaikuttamaan kaikkiin kolmeen tekijään eli tavoitteisiin, toimijauskomuksiin ja tunteisiin. (Ford 1992: 73–76.)

Pyrittäessä vahvistamaan henkilön toimijuutta on olennaista tunnistaa, mikä motivoi yksilöä oman hyvinvoinnin vahvistamiseen ja ylläpitämiseen. Ympäristöllä ja muilla ihmisillä on olennainen vaikutus henkilön motivaation rakentumiseen ja sitä kautta toimijuuden vahvistumiseen. Muun muassa mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin, sopivien haasteiden kohtaamiseen, omien kykyjen tunnistamiseen ja kehittävän palautteen saamiseen rakentavat kuvaa omasta kyvykkyydestä ja vahvistavat toimijuutta. (Punna & Malinen & Sevón & Sihvonen 2017: 155)

Henkilön motivaation syntyä tukee siis mahdollisuus omaehtoiseen itsestä lähtevään toimintaan (Ryan & Deci 2016: 95) usko omien kykyjen riittävyteen (Ford 1992: 73), mielekäs tavoite (Ford 1992: 73), mahdollisuus olla osa yhteisöä (Ryan & Deci 2016: 98), yhteisöltä saatu positiivinen palaute (Punna & Malinen & Sevón & Sihvonen 2017: 155) ja myönteiset tunteet (Ford 1992: 74). Edellä mainittujen tekijöiden tukeminen tukee myös toimijuuden syntyä, mutta yhtä lailla myös osallisuuden kokemuksen syntyä. Toimijuuden ja osallisuuden käsitteet ovatkin hyvin vahvasti sidoksissa toisiinsa.

4.2 Osallisuuden ulottuvuuksia

Osallisuus voidaan määritellä hyvin monin eri tavoin ja se tarkoittaa eri yhteyksissä eri asioita. Käsitettä on kutsuttukin eräänlaiseksi sateenvarjokäsitteeksi, joka kokoaa eri näkökulmia ja lähestymistapoja (Isola ym. 2017: 3). Helka Raivion ja Jarno Karjalaisen (2013) mukaan osallisuus voi olla yhtä aikaa toiminnan tavoite ja tavoitteeseen johtava keino. Yhteiskunnallinen osallistuminen ja osallisuus voivat monessa yhteydessä mennä helposti sekaisin. On huomattava, että osallisuuden luonne on kokemuksellinen. Osalli-

suus on yksilöllinen kokemus tai tunne, joten sitä ei voi sanoittaa toisen henkilön puolesta. On tärkeä huomata, että osallistuminen ei automaattisesti johda osallisuuden kokemukseen. Osallisuuteen liittyy valinnan vapauden tunne ja vallan tunne, jonka seurauksena sitä ei voi pakottaa tai luoda väkisin. Osallisuutta voi hahmottaa myös vastakohtan kautta ja osallisuuden vastakohtaksi määritellään usein syrjäytyminen. (Raivio & Karjalainen 2013: 14.) Työhönvalmennuksen yhteydessä on olennaista pohtia sitä, mistä osallisuuden kokemus syntyy ja miten osallisuuden kokemuksen syntymistä voidaan edistää.

Helka Raivio ja Jarno Karjalainen (2013) ovat muodostaneet Eric Allardtin hyvinvointiteorian avulla oman jäsenyksensä osallisuuden perusedellytyksistä. Heidän mukaansa osallisuus rakentuu kolmen ulottuvuuden kautta. Ensimmäinen ulottuvuus sisältää riittävän toimeentulon, hyvinvoinnin ja taloudellisen osallisuuden. Toinen ulottuvuus käsittää valtaisuuden/toimijuuden ja toiminnallisen osallisuuden. Viimeinen eli kolmas ulottuvuus sisältää yhteisöön kuulumisen, jäsenyyden ja yhteisöllisen osallisuuden. (Raivio & Karjalainen 2013: 16.) Osallisuus rakentuu siis heidän mukaansa hyvinvoinnin perusedellytyksistä, toiminnasta ja yhteisöllisyydestä. Karjalaisen ja Raivion osallisuuden määritelmä on varsin laajalti käytössä Suomessa.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkijat määrittelevät osallisuuden hyvin samansuuntaisesti. Heidän määritelmänsä mukaan osallisuus syntyy mahdollisuudesta liittyä erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin ja elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin. Edellä mainitut hyvinvoinnin lähteet ovat aineellisia, kuten toimeentulo, asuminen, koulutus ja harrastusvälineet ja aineettomia, kuten luottamus, turva ja luovuus. Osa hyvinvoinnin lähteistä voi olla aineellisten ja aineettomien lähteiden väliin sijoittuvia, kuten esimerkiksi palvelut. Osallisuus on lisäksi toimintaa eli vaikuttamista oman elämän sisältöön, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja yhteisiin asioihin. (Isola ym. 2017: 5.) Nivala ja Ryyänen (2013) puolestaan näkevät osallisuuden ennen kaikkea ihmisen perusluonteen mukaisena liittymisenä johonkin, olemisena, elämisenä ja toimimisena yhteydessä toisiin ihmisiin. Osallisuus ei ole yksilön ominaisuus tai yksilön toimintaa, vaan yksilön suhde johonkin. Osallisuus toteutuu yksilön ja yhteisön suhteessa (ks. myös Isola ym. 2017: 16). (Nivala & Ryyänen 2013: 25–27.)

Pohdittaessa osallisuuden edellytyksiä ei voi sivuuttaa edellä mainittua Richard Ryanin ja Edward Deciin (2016) kehittämää itseohjautuvuusteoriaa. Omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tarpeiden täytyminen tuottaa sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia. Heidän tutkimusten mukaan näiden psykologisten perustarpeiden täytyminen mah-

dollistaa ihmisen kukoistamisen ja täyden elämän elämisen. (Ryan & Deci 2016: 3.) Näiden perustarpeiden täytyminen voidaan nähdä olevan edellytys osallisuuden kokemuksen syntymiselle. Ihmisen tulee saada toimia itsestään käsin ja omaehtoisesti tavoitella niitä asioita mitä pitää tärkeänä, kokea pärjäävänsä ja saada liittyä tasavertaisena jäsenenä johonkin merkitykselliseen yhteisöön, jotta hän voi kokea osallisuutta.

Itseohjautuvuusteorian yksi merkittävä alue on tutkia sitä miten erilaiset sosiaaliset ympäristöt tukevat tai estävät ihmisten hyvinvoinnin syntyä ja heidän oman potentiaalinsa käyttämistä. Ryan ja Decin tutkimusten tulokset esittävät, että omaehtoisuutta, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä tukevissa sosiaalisissa ympäristöissä toteutuvat muun muassa valinnan vapaus, positiivinen palaute, mielipiteiden arvostus ja turvallinen sosiaalinen vuorovaikutus. Edellä mainittujen perustarpeiden toteutumista rajoittavat sosiaaliset ympäristöt aiheuttavat pahoinvointia. (Ryan & Deci 2016: 3, 13.) Ei siis riitä, että yksilö pelkää osallistua johonkin yhteisöön, vaan vuorovaikutuksen, hänen roolinsa ja kokemuksensa täytyy olla tietynlaisia, jotta hän kokee osallisuutta.

Nivalan ja Rynnänen (2013) näkevät yksilön suhteen yhteisöön saman suuntaisesti. Heidän mukaansa yksilö on osallinen yhteisössä, kun hän on osa yhteisöä (kuuluu johonkin), toimii osana yhteisöä (osallistuu) ja kokee olevansa osa yhteisöä (tuntee kuuluvansa). Mikään edellä mainituista ei yksinään riitä osallisuuden toteutumiseksi, vaan se edellyttää kaikkien kolmen tason toteutumista. Osallisuuden toteutuminen edellyttää yhteisöjä, joissa ihmiselle on mahdollista toimia, tulla nähdyksi, kuulluksi ja tunnustetuksi ainutlaatuisena yksilönä, omana itsenään ja arvokkaana osana yhteisöä. Lisäksi yhteisön jäseniltä edellytetään sellaista yhdessä toimimista, että yksilöllä on mahdollisuus toimia yhteisössä ja sen lisäksi todellista valtaa vaikuttaa yhteisön asioihin. (Nivala & Rynnänen 2013: 25–27.)

Osallisuus toteutuu usein pienemmissä yhteisöissä, mutta siinä on väistämättä yhteiskunnallinen ulottuvuus. Osallisuus pienessä yhteisössä mahdollistaa osallisuuden yhteiskunnassa. Täten osallisuus koskee ihmisen ja yhteisön suhteen lisäksi ihmisen ja yhteiskunnan välistä suhdetta. Yhteiskunnallinen suhde tarkoittaa kiinnittymistä erilaisien yhteisöjen, kuten perheen, koulu- ja työyhteisön, kautta yhteiskunnan toimintajärjestelmiin, jotka mahdollistavat ihmiselle tarpeiden tyydyttämisen, elämisen laadun, elämänhallinnan ja itsensä toteuttamisen yhteiskunnan jäsenenä. Täten osallisuus tarkoittaa sitä, että saa osuuden yhteisestä hyvästä yhteiskunnan jäsenenä, valmiuksia elää ja toimia yhdessä muiden yhteiskunnan jäsenten kanssa ja myös tunnetta yhteiskuntaan kuulumisesta. (Hämäläinen 2008: 21–22, 26–31.)

Isolan, Nousiaisen ja Valtarin (2020) mukaan osallisuuden vastakohtana eli osattomuuden noidankehä rakentuu, jos ihmiset kokevat merkityksettömyyttä, kuulumattomuutta, arvottomuutta, vastentahtoisuutta ja autonomian puutetta. He näkevät monien muiden tavoin oman elämän ja päivittäisten tekemisten kokemisen merkitykselliseksi yhtenä olennaisena osallisuuden tekijänä. (Isola & Nousiainen & Valtari 2020: 170.) Merkityksellisyyskokemusta ja elämän tarkoitusta ovat tutkineet Frank Martela ja Michael Steger (2016). He esittävät, että ihmisen on tärkeä ymmärtää ympäröivää maailmaa, löytää omalle toiminnalle tavoitteita ja kokea oma elämä arvokkaana, jotta hänen on mahdollista olla hyvinvoiva (Martela & Steger 2016: 542). Isola ym. (2020) jatkavat, että merkityksellisyys syntymisen edellyttää aina sosiaalisia suhteita. Merkityksellisyttä voi kokea esimerkiksi suhteessa taiteeseen tai luontoon, mutta sitä koetaan kuitenkin kaikista vahvimmin suhteessa toisiin ihmisiin. (Isola ym. 2020: 171.) Merkityksellisyys osallisuuden kokemuksen osana syntyy siis itselle mielekkäänä tekemisenä itselle tärkeissä vuorovaikutussuhteissa tai yhteisöissä.

4.3 Osallisuudesta toimijuuteen

Osallisuus ja toimijuus menevät käsitteinä monin osin päällekkäin. Voidaan kuitenkin nähdä, että osallisuus on toimijuuden ehdoton edellytys, mutta osallisuuden kokemus ei kuitenkaan vielä takaa toimijuutta. (Isola ym. 2017: 18.) Sosiaalipedagogisessa viitekehäksessä ihmisen näkeminen ja kohtaaminen toimijana on keskeinen periaate. Jokainen ihminen on kykenevä toimijuuteen. Elina Nivalan ja Sanna Rynänen mukaan toimijuus tarkoittaa tahtoa, kykyä ja mahdollisuuksia tehdä valintoja ja tekoja omassa elämässään. (Nivala & Rynänen 2019: 95.) Tahtoa sivuttiin aiemmin esitetyn motivaatioteorian valossa. Ihmisen kykyä ja mahdollisuuksia toimintaan voidaan puolestaan tarkastella Martha Nussbaumin ja Amartya Senin toimintavalmiuksien teorian näkökulmasta.

Nussbaumin ja Amartya Sen listaavat kymmenen toimintavalmiutta (tai toimintamahdollisuutta), jotka mahdollistavat toteutuessaan hyvän elämän: täysimittainen elämä, terveys, ruumiillinen koskemattomuus, ajattelun ja mielikuvituksen vapaus, tunteet, oman päättelyn käyttö, yhteenkuuluvuus, luonnon huomioiminen, leikki ja vaikuttamismahdollisuudet omassa ympäristössä. Yksilö voi käyttää ja kehittää kykyjään vasta sitten, kun edellä mainitut toimintavalmiudet on turvattu hänelle. Sen jälkeen ihminen voi hyödyntää toimintavalmiuksiaan tavoitellakseen arvostamia asioita. Nussbaumin mukaan ihmisen toimijuus syntyy, kun hän tiedostaa toimintavalmiutensa. Toimintavalmiudet eivät kuitenkaan automaattisesti muutu toiminnaksi. Erilaiset rakenteelliset, yksilölliset ja elämänhistorialliset tekijät vaikuttavat siihen saako yksilö toimintavalmiutensa käyttöön.

Nussbaumin mukaan painopiste yhteiskunnassa tulisi olla näiden toimintavalmiuksien turvaamisessa ja sen pitäisi olla yksilön oma päätös haluaako hän toimia vai ei. Toimijuus voi siis olla myös toimimatta jättämistä. Toiminnan tulisi aina lähteä ihmisestä itsestään ja hänen tulisi itse saada määrittellä millaista on hänen oma toimijuutensa, eikä sen pitäisi tapahtua ulkopuolisen tahon määräämänä tai määrittelemänä. (Nussbaum 2011: 18, 24–25, 33–34.)

Nivala ja Ryyänen (2019) ovat käyttäneet Senin ja Nussbaumin kymmenestä toimintavalmiudesta nimitystä kymmenen osallisuutta, koska he näkevät näiden toimintavalmiuksien mahdollistavan osallisuuden kokemuksen syntyminen (Nivala & Ryyänen 2019, 105) Täten samat tekijät voivat mahdollistaa sekä osallisuuden kokemuksen että toimijuuden syntyminen. Isolan, Nousiaisen ja Valtarin (2020) mukaan osallisuuden kokemus mahdollistaa yksilön ottaa käyttöön hänen toimintavalmiutensa. Tämän seurauksena yksilö näkee enemmän mahdollisuuksia, motivoituu ja rohkaistuu tarttumaan mahdollisuuksiin eli hänen toimijuutensa herää. (Isola ym. 2020: 180.)

Toimijuuden voidaan nähdä olevan eri tasoista. Ruth Listerin mukaan toimijuuden voidaan nähdä sijoittuvan kahdelle akselille: arkipäiväisestä strategiseen ja henkilökohtaisesta poliittiseen. Henkilökohtainen arkipäiväinen toimijuus tarkoittaa jokapäiväistä selviytymistä. Köyhyyden ja epävarmuuden keskellä yksilöltä vaaditaan toimijuutta, jotta hän selviytyy seuraavaan päivään. Listerin mukaan tällaista toimijuutta ei usein arvosteta yhteiskunnassa. Kamppailu jokapäiväisen selviytymisen kanssa voi estää henkilöä toteuttamasta strategista toimijuuttaan, eli esimerkiksi parantaa tilannettaan töiden hakemisen tai opintojen kautta. Poliittinen toimijuus tarkoittaa erilaisten epäkohtien vastustamista ja yhteiskunnallisiin muutoksiin tähtäävää toimintaa. (Lister 2004: 129–130.)

Punnan ym. (2017) mukaan toimijuuden käsite yhdistää eri tieteenaloja ja se voidaan määrittää motivaationa, tahtona, kykynä selviytyä, pyrkimyksenä toimintaan, valitsemisena, aloitteellisuutena, oppimisina ja hallinnan tunteena. Toimijuuteen sisältyy ajatus autonomisesta ihmisestä eli siitä, että oma käyttäytyminen on itse valittua eikä sitä määritä toiset ihmiset tai yhteiskunnan normit. Tähän liittyy myös kyky vastustaa omaan autonomisuuteen kohdistuvia uhkia. Jokapäiväisessä elämässä toimijuus näkyy kykynä toimia tarvittaessa luovasti ja toisin tilanteen vaatimalla tavalla. Elämänkulun kontekstissa toimijuus on kykyä tehdä omaa elämää koskevia päätöksiä ja valintoja elämän käännekohtissa. Molempien tason toimijuutta tarvitaan, kun halutaan tehdä muutoksia omaan elämään. (Punna ym. 2017: 155.)

4.4 Osallisuuden ja toimijuuden synteesi

Edellä esitetyn osallisuutta ja toimijuutta kuvaavan teorian valossa on mahdollista muodostaa tätä opinnäytetyötä varten teoreettinen kehikko. Tässä yhteydessä valitsemme ne osallisuuden kokemuksen ja toimijuuden syntymiseen liittyvät tekijät tai teemat, jotka soveltuvat yksilöllisen työssävalmennuksen kontekstiin. Valitaan tekijät, joiden voidaan teorian valossa uskoa vaikuttavan työssävalmennukseen osallistuvien työnhakijoiden osallisuuden kokemuksen ja toimijuuden syntymiseen.

Nussbaum listasi yhdeksi toimintavalmiudeksi tai toimintamahdollisuudeksi terveyden, millä hän tarkoitti nimenomaan ruumiillista tai fyysistä terveyttä (Nussbaum 2011: 33). Fyysinen terveys on kiistämättä olennainen tekijä, joka vaikuttaa siihen onko työnhakija kykenevä käyttämään omaa toimijuuttaan pyrkiessään työelämään ja tehdessään työtään. Yhtä olennainen seikka toimijuuden kannalta on psyykkinen terveys etenkin nykyajan yhteiskunnassa ja työelämässä. Nussbaum ei suoraan esittänyt psyykkistä terveyttä toimintavalmiudeksi, vaikka on luonnollinen osa kokonaisvaltaista terveyskäsitystä. Psyykkinen terveys voidaan nähdä myös seuraavien Nussbaumin esittämien toimintavalmiuksien lopputuloksena: oikeus ruumiilliseen koskemattomuuteen, ajattelun ja mielikuvituksen vapaus, mahdollisuus kokea tunteita, oman päättelyn käyttö, yhteenkuuluvuus, leikki ja vaikutusmahdollisuudet (Nussbaum 2011: 33–34.) Yksilöllisen työssävalmennuksen tarkastelun yhteydessä on tärkeää kiinnittää huomiota osallistujien kokemuksiin suhteessa omaan psyykkiseen terveyteen, koska osallistujat ovat mielenterveydellisistä syistä työelämän ulkopuolella.

Riittävä taloudellinen toimeentulo on yksi keskeinen hyvinvoinnin lähde ja osallisuuden kokemuksen syntymiseen vaikuttava tekijä (ks. Raivio ja Karjalainen 2013: 16 ja Isola ym. 2017: 5) ja työhönvalmennuksen osallistujien kokemusten kartoittaminen suhteessa toimeentuloon on keskeistä. Teorian valossa yhteisöllisyys ja yhteisöön kuuluminen on erittäin merkittävä osallisuuden kokemuksen syntymiseen vaikuttava tekijä (ks. esim. Ryan & Deci 2016: 13 ja Nivala & Ryyänen 2013: 25). Työyhteisö on oletettavasti osallistujille merkittävä yhteisö ja heidän kokemuksensa työyhteisöistä ovat olennaisia. Yhtä lailla muut sosiaaliset suhteet ovat osallisuuden kokemukseksi olennaisia eli esim. Nussbaumin esittämä mahdollisuus elää yhteydessä toisiin ihmisiin täysipainoisessa vuorovaikutuksessa (Nussbaum 2011: 33). Osallisuuden kokemus syntyy pitkälti suhteessa toisiin ihmisiin (Nivala ja Ryyänen 2013: 25) ja konkreettisesti tällaisia työyhteisön ulkopuolisia henkilöitä voivat olla esimerkiksi työnhakijan läheiset, ystävät ja tuttavat. Työhönvalmennuksen osallistujien kokemusten kartoittaminen suhteessa heidän ihmissuhteisiinsa ja yhteisöihin kuulumiseen on täten perusteltua. Osallisuuden kokemuksen ja

toimijuuden syntymiseen ei kuitenkaan riitä pelkkä osallistuminen, vaan se edellyttää myös mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa päätöksentekoon (ks. esim. Nivala & Ryy-nänen 2013: 26 ja Nussbaum 2011: 34). Varman IPS-pilottihankkeen puitteissa tämä vaikuttaminen voi olla osallistujan vaikuttamista itse työnhakuprosessin kulkuun ja vai-kuttamista työyhteisössä esimerkiksi oman työn sisältöön.

Oman elämän ja tekemisten merkityksellisyyden kokemusta pidetään yhtenä olennai-sena hyvinvointiin ja osallisuuteen vaikuttavana tekijänä (ks. esim. Isola ym. 2020: 170 ja Martela & Steger 2016: 542). On olennaista selvittää ovatko osallistujat kokeneet IPS-pilottihankkeeseen osallistumisen oman elämänsä kannalta merkitykselliseksi. On pe-rusteltua myös selvittää, onko hankkeeseen osallistuminen kasvattanut osallistujien mo-tivaatiota työnhakua ja työn tekemistä kohtaan. Yksilöstä itsestä peräisin oleva sisäinen motivaatio on keskeinen osa ihmisenä olemista ja hyvinvointia ja täten osallisuutta ja toimijuutta (ks. esim. Ryan & Deci 2016: 13). Omaehtoinen ihmisestä itsestään vapaa-ehdoisesti kumpuava toiminta mahdollistaa omien kykyjen, energian ja lahjakkuuksien täyden hyödyntämisen toisin kuin ulkoapäin ohjattu toiminta. (Ryan & Deci 2016: 13, 95). Toimijuuden näkökulmasta on tärkeä selvittää se, onko osallistujan kyvykkyys muuttunut työssävalmennuksen aikana. Kyvykkyydellä tarkoitetaan sitä, että kykenee toimimaan onnistuneesti itselleen tärkeissä ympäristöissä. Työyhteisö on todennäköisesti työhön-valmennuksen osallistujille tällainen ympäristö, koska osallistujat haluavat päästä takai-sin työelämään. Teorian mukaan kyvykkyys tukee henkilön omaa kasvua ja toimijuutta (Ryan & Deci 2016: 96). Sopivien haasteiden kohtaaminen, onnistumisen kokemukset ja kehittävät palautta vahvistavat kyvykkyyttä ja toimijuutta (Punna ym. 2017: 155).

Kuvassa 1. on esitetty teorian pohjalta muodostettu synteesi osallisuuden kokemuksen ja toimijuuden syntyyn vaikuttavista tekijöistä työhönvalmennuksen yhteydessä. Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään miten IPS-mallin mukaiseen työhönvalmennuk-seen osallistuneet henkilöt ovat kokeneet työhönvalmennuksen suhteessa näihin teki-jöihin. Tätä teoreettista kehikkoa käytetään pohjana muodostettaessa haastattelukysy-myksiä tämän opinnäytetyön haastateltaville.

<p>Terveys (fyysinen ja psyykinen)</p> <p>Toimeentulo</p> <p>Suhteet toisiin henkilöihin ja yhteisöihin kuuluminen</p> <p>Mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa päätöksentekoon</p> <p>Merkityksellisyyden kokemus</p>

Kuva 1. Osallisuuden ja toimijuuden syntyyn vaikuttavat tekijät työhönvalmennuksen konteks-tissa teorian pohjalta.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Tavoitteet

Tämän opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen, kun Suomessa mietitään hyvin laajalti millaisia keinoja ja mahdollisuuksia on tukea osatyökykyisten työllistymistä. Sen tutkiminen miten mielenterveyskuntoutujat ovat kokeneet tutkitusti tehokkaan IPS-työhönvalmennuksen on täten perusteltua. Vain osallistujien palautteen ja kokemusten kautta on mahdollista pyrkiä kehittämään IPS-työhönvalmennusta paremmin mielenterveyskuntoutujien tarpeisiin ja suomalaiseen yhteiskuntaan sopivaksi. Mielenterveyskuntoutujat ovat usein heikommassa asemassa suhteessa valtaväestöön ja on tärkeää pyrkiä kartoittamaan heidän omia kokemuksiaan ja näkemyksiään heille itselle suunnitellusta palvelusta.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia IPS-mallin mukaiseen työssävalmennukseen osallistuneilla on palvelusta suhteessa heidän osallisuuteensa ja toimijuuteensa. Palveluun osallistuneiden osallisuuden ja toimijuuden tutkiminen valikoitui tämän opinnäytetyön aiheeksi useasta syystä. IPS-mallia koskeva kansainvälinen tutkimus on keskittynyt valtaosin selvittämään mallin työllisyysvaikutuksia ja osallistujien kokemuksia on selvitetty huomattavasti vähemmän (Harkko ym. 2018: 10). Vaikka IPS-työssävalmennus ei suoraan tähtää osallisuuden ja toimijuuden lisäämiseen, vaan työllistymiseen, on osallisuuden ja toimijuuden tukeminen kuitenkin sisäänrakennettu IPS-mallin keskeisiin periaatteisiin. Tämän vuoksi on perusteltua tutkia sitä, tukeeko IPS-mallin mukainen työssävalmennus käytännössä työnhakijoiden osallisuutta ja toimijuutta.

Sosiaalipedagogisesta näkökulmasta osallisuuden kokemus on keskeinen ihmisenä olemisen osa ja toimijuuden syntyminen taas yksi keskeinen edellytys täyden elämän elämiselle kuten edellä teoriassa on esitetty. Osallisuus ja toimijuus valikoitui opinnäytetyön aiheeksi myös siksi, että niiden tutkiminen oli myös vakuutusyhtiö Varman intresseissä heidän omaa pilottihankettaan koskevan tutkimuksen kannalta.

5.2 Tutkimuskysymykset

Edellä esitetyt tavoitteet kiteytyvät kahteen tutkimuskysymykseen. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

Miten IPS-mallin mukaiseen palveluun osallistuneet mielenterveyskuntoutujat kokivat palvelun ja sen hyödyt suhteessa omaan osallisuuteen oltuaan palvelussa 12 kuukautta?

Miten IPS-mallin mukaiseen palveluun osallistuneet mielenterveyskuntoutujat kokivat palvelun ja sen hyödyt suhteessa omaan toimijuuteen oltuaan palvelussa 12 kuukautta?

Kahdentoista kuukauden ajankohta haastattelulle valittiin siksi, että siihen mennessä ajateltiin osallistujien saaneen jo jonkin verran kokemusta työssävalmennuksesta. Lisäksi muutokset osallistujien kokemukset suhteessa heidän osallisuuteensa ja toimijuuteensa vie aikaa, eikä olisi ollut realistista olettaa olennaisten muutosten tapahtuvan muutamassa kuukaudessa. Voidaan olettaa, että vuodessa jonkinlaisia muutoksia on voinut tapahtua.

5.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston hankinta

Tässä opinnäytetyössä tutkimusstrategiaksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisella tutkimuksella voidaan tutkia merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Laadullisen tutkimuksen erityispiirre on, ettei tavoitteena ole totuuden löytäminen, vaan tavoittaa ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudestaan. Tällaisten kuvausten voidaan olettaa sisältävän asioita, joita ihminen pitää elämässään merkityksellisinä ja tärkeinä. Laadullisen tutkimuksen yhtenä tavoitteena on tutkia ihmisten omakohtaisia kokemuksia ja pyrkiä ymmärtämään niitä. Tavoitteena on lisäksi tutkimuksen tulkintojen avulla näyttää ihmisen toiminnasta jotain, joka on välittömän havainnon ulottumattomissa. (Vilkka 2021: 118–120). Laadullinen tutkimus soveltuu erinomaisesti mielenterveyskuntoutujien kokemusten kartoittamiseksi yksilöllisestä työssävalmennuksesta. Tarkoitus on tavoittaa ja ymmärtää osallistujien kokemuksia palvelusta. Lisäksi tarkoitus on tavoittaa jotain välittömän havainnon tavoittamattomissa olevaa eli se, miten IPS-mallin mukainen palvelu vaikuttaa osallistujien osallisuuden ja toimijuuden kokemuksiin.

Tämän opinnäytetyön haastateltavat löytyivät vakuutusyhtiö Varman kautta Spring House Oy:n avulla, joka on Varman yhteistyökumppani IPS-pilottihankkeessa. Spring House Oy:n työssävalmentajat kysyivät omilta pilottihankkeessa mukana olevilta asiakailtaan haluavatko he osallistua opinnäytetyön haastatteluun. Tavoitteeksi asetettiin kuuden henkilön haastattelemisen, koska sitä pidettiin riittävänä otoksena opinnäytetyön ja Varman oman tutkimuksen kannalta. Työssävalmentajat saivat alustavat suostumukset kuudelta osallistujalta ja toimittivat heidän yhteystietonsa opinnäytetyön tekijälle. Osallistujien kanssa sovittiin puhelinkeskusteluaika. Puhelinkeskustelussa käytiin läpi

opinnäytetyön tarkoitus, opinnäytetyön liittyminen osaksi Varman omaa tutkimusta, haastattelun teemat, haastattelun kesto, tutkimuksen luottamuksellisuus, tutkimusaineiston käsittely, tutkimusaineiston säilytys, tutkimuksen vapaaehtoisuus ja sovittiin varsinainen haastattelu-aika. Puhelinkeskustelussa käsiteltiin myös haastateltavilla heränneet kysymykset. Haastateltavat asuivat kaikki eri paikkakunnilla opinnäytetyöntekijän kanssa, eri puolilla Keski-Suomea ja Pirkanmaata, joten ensisijaiseksi haastattelukanavaksi ehdotettiin Zoom-videohaastattelua. Zoom-videoneuvotteluohjelmaa ehdotettiin myös siksi, että videokuva mahdollistaa persoonallisemman haastattelutilanteen verrattuna puhelinhaastatteluun. Haastateltaville lähetettiin puhelinkeskustelun jälkeen suostumuslomake (Liite 2) sähköpostilla tai postilla, jonka he palauttivat allekirjoitettuna ennen haastattelua. Puhelinkeskustelussa ja suostumuslomakkeessa molemmissa kerrottiin, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää milloin tahansa.

Haastattelut tehtiin kesäkuussa 2022. Haastattelutilanteesta pyrittiin saamaan osallistujille mahdollisimman helppo, miellyttävä ja turvallinen. Tämän vuoksi yksi haastattelu tehtiin haastateltavan toiveesta kasvotusten Jyväskylässä Spring House Oy:n tiloissa ja toinen osallistujan toiveesta puhelimitse Zoom-videoneuvottelun sijaan. Loput neljä haastattelua tehtiin Zoom-videoneuvotteluohjelmalla. Haastattelun alussa kerrattiin haastattelun ja opinnäytetyön tarkoitus ja pyydettiin haastateltavalta lupa haastattelun äänen tallentamiseen. Kaikki haastattelut tallennettiin digitaalisella tallentimella. Haastatteluihin oli varattu puolitoista tuntia, mutta kaikki haastattelut saatiin tehtyä alle tunnissa. Tallenteiden litteroinnin järjesti vakuutusyhtiö Varma.

Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina ja haastattelumuoto oli teemahaastattelu. Teemahaastattelu on yksi yleisimmistä tutkimushaastattelun muodoista. Teemahaastattelua varten poimitaan tutkimusongelmasta keskeiset teemat, joiden käsitteleminen on haastattelussa välttämätöntä, jotta voidaan vastata tutkimusongelmaan. Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole haastattelussa merkitystä. Olennaista on, että vastaaja voi antaa kaikista teemoista kuvauksensa itselleen luontevassa järjestyksessä. (Vilka 2021:124.) Käytännössä haastattelu sujui pääosin ennalta suunnitellun haastattelurungon mukaisessa järjestyksessä, koska tuo järjestys osoittautui loogiseksi. Teemahaastattelun idean mukaisesti haastateltavilta kysyttiin tilanteeseen sopivia tarkentavia kysymyksiä tarvittaessa. Haastattelun teemat koottiin teorian pohjalta kuten aiemmin esitetty kuvassa 1 (sivu 10). Teorian pohjalta nostettujen teemojen lisäksi haastattelussa kysyttiin osallistujien kokemuksia työssävalmennuksen eri osatekijöistä vakuutusyhtiö Varman toiveesta. Täten haastattelukysymykset ovat yhdistelmä teoriasta koostettuja teemoja ja

vakuutusyhtiö Varman tutkijan ehdottamia kysymyksiä. Kysymysten kokonaisuuden to-dettiin kartoittavan kattavasti osallisuuden ja toimijuuden tematiikkaa. Haastattelukysy-myksiä tehtäessä pyrittiin huomioimaan aiheen henkilökohtaisuus ja kysymykset pyrittiin muotoilemaan neutraaleiksi, ymmärrettäviksi ja haastateltavia kunnioittaviksi. Haastatte-lukysymykset on esitetty liitteessä 1.

Opinnäytetyöstä tehtiin Varmalle tietosuojailmoitus. Haastateltavat olivat aiemmin osal-listuneet IPS-pilottihankkeen alkuhaastatteluun ja saaneet siinä yhteydessä koko Var-man IPS-pilottihanketutkimusta koskevan tiedotteen, joka sisälsi tietosuojaa koskevan osion. Täten tietosuojailmoitusta ei ollut tarpeellista lähettää uudelleen haastateltaville.

5.4 Aineiston analyysi

Tämän opinnäytetyön analyysi on tehty sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on laa-dullisen tutkimuksen perusmenetelmä, jota voi soveltaa kaikkeen laadulliseen tutkimuk-seen. Sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida erilaisia dokumentteja, kuten haastat-telutekstejä, systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin tavoitteena on saada kuvaus ilmiöstä ja hajanaisestä aineistosta tiivistetyssä ja selkeässä muodossa kadotta-matta sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysin avulla saadaan kuitenkin vain jär-jestettyä kerätty aineisto johtopäätöksiä varten eli se ei ole tutkimuksen päätepiste. Si-sällönanalyysissä tuotettu aineistoa voidaan kvantifioida eli tuottaa sanallisesti kuvat-tusta aineistosta määrällisiä tuotoksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 103–122.) Tässä opin-näytetyössä pitäydytään kuitenkin puhtaasti kvalitatiivisessa sisällönanalyysissä. Tarkoi-tuksena on sisällönanalyysin keinoin etsiä aineistosta merkityssuhteita ja merkityskoko-naisuuksia (ks. Viikka 2021: 163).

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen analyysi jaetaan usein joko induktiiviseen eli aineistolähtöiseen tai deduktiiviseen eli teorialähtöiseen. Näiden lisäksi on alettu puhua abduktiivisesta eli teoriaohjaavasta analyysistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 107.) Tämän opinnäytetyön analyysin etenee aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheihin, mutta sisäl-tää myös teoriaohjaavan analyysin elementtejä. Kokonaisuutena kyse on enemmän teo-riaohjaavasta analyysistä. Teoriaohjaavassa analyysissä teoria voi toimia apuna, mutta analyysi ei pohjaudu teoriaan. Teoriaohjaava analyysi voi sisältää myös aineistolähtöi-sen analyysin vaiheita. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 109).

Alkuperäinen ajatuskokonaisuus	Pelkistys
menihän meilläkin varmaan puoli vuotta ennen kuin semmoinen luottamus löytyi.	Luottamuksen rakentaminen Kiireettömyys
Ja se on ollut ihan kahden, sanotaan, aikuisen välistä keskustelua, jossa on meikäläinen saanut puhua juuri sen verran avoimesti, kun olen halunnut. Ja että siihen on jonkin verran rohkaistu, ja sitten taas kiitetty, että jos oon avoin ollut siinä	Rohkaistu avoimuuteen
Ihan valtavan monenlaisia. Ollaan puhuttu paljon kaikkea muutaakin, mikä ei nyt ei suoraan liity ja semmoista henkistä tukea melkein kaikkeen mahdolliseen.	Monipuolinen tuki muuhunkin kuin työhön liittyen

Kuva 3. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Aineistolähtöisessä sisällönanalysissä voidaan erottaa kolme eri vaihetta: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisen käsitteiden muodostaminen (Tuomi & Sarajärvi 2018: 122). Tässä opinnäytetyön analyysissä edettiin näiden vaiheiden mukaan. Vakuutusyhtiö Varman järjestämän haastattelujen litteroinnin jälkeen kaikki haastattelut koottiin yhteen dokumenttiin. Aineisto luettiin useampaan kertaan läpi ja siitä merkittiin värein opinnäytetyön kannalta olennaiset kohdat pitämällä mielessä opinnäytetyön osallisuutta ja toimijuutta koskevat tutkimuskysymykset. Pelkistämävaiheen alussa tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause, tai ajatuskokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2018: 122). Analyysiyksiköksi valittiin ajatuskokonaisuus. Seuraavaksi aineistosta poimittiin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin liittyvät ajatuskokonaisuudet ja ne siirrettiin Excel-taulukkoon. Seuraavaksi kerätyt ajatuskokonaisuudet pelkistettiin, kuten esitetty kuvassa 3. Yhdestä ajatuskokonaisuudesta saatettiin tehdä useampia pelkistystyksiä, jos se sisälsi useampaan asiaan liittyviä ajatuksia. Aineistosta luotiin noin 300 pelkistystä.

Pelkistämisen jälkeen luodut pelkistykset ryhmiteltiin. Ryhmittely tehtiin leikkaamalla ja liittämällä pelkistystyksiä Excelissä ryhmiksi sen perusteella, jos ne kuvasivat samaa asiaa tai liittyivät läheisesti toisiinsa. Ryhmittelyssä eli klusteroinnissa samaa ilmiötä kuvaavat pelkistykset yhdistetään luokiksi ja niistä muodostetaan alaluokat (Tuomi & Sarajärvi 2018: 124). Alaluokkia syntyi 45 kappaletta. Alaluokat nimettiin kyseistä luokan sisältöä parhaiten kuvaavalla käsitteellä kuten esitetty kuvassa 4.

Pelkistys	Alaluokka
Tapaaminen oleellinen osa viikkoa Hyvä, että joka viikko pitää mennä johonkin Iso juttu, että on viikoittainen tapaaminen Työssäkäynti tuonut päivärytmiä Päiviin tullut rutiini ja rytmi Työrytmi ja rutiinit tukee liikunnan harrastamista	Päivärytmi ja rutiinit
Rohkaistu avoimuuteen Pyrkinyt kertomaan omasta olostaan Valmentajalle voi puhua kaikesta Alun keskustelut olivat tärkeä vaihe Heti sanonut valmentajalle, jos joku vaivaa Valmentajalle voi puhua kaikesta	Avoimuus
Oppinut olemaan itsekäs Oppinut sanomaan ei	Rajojen veto

Kuva 4. Esimerkki pelkistysten yhdistämisestä alaluokiksi.

Luokittelua jatketaan yhdistelemällä alaluokkia yläluokiksi ja yhdistelemällä yläluokkia yhdistelemällä pääluokiksi. Aineiston ryhmittelyä seuraa abstrahointi, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostetaan valitun tiedon avulla teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa edetään alkuperäisaineiston kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018: 124–125). Yläluokkia syntyi yksitoista ja pääluokkia kolme. On olennaista huomata, että ryhmittelyn ja luokkien yhdistelemisen olisi voinut tehdä myös toisin ja että aineistosta olisi voinut saada monia hyvin erilaisia lopputuloksia.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Luottamuksellisuus Avoimuus Rentous Aito välittäminen Henkinen tuki Kannustaminen Kuulluksi tuleminen Tiivis yhteydenpito	Tukeva vuorovaikutus valmennuksessa	Osallisuutta vahvistava
Tuen kokonaisvaltaisuus Tuki työhön pääsemiseksi Tuki työssä pysymiseen Tuki paperiasioihin Moniammatillinen yhteistyö	Valmentajan kokonaisvaltainen tuki	
Rajojen veto Itsensä hyväksyminen Itsestä huolehtiminen Itsetuntemuksen lisääntyminen Suhtautuminen töihin Jaksaminen työssä	Uudet ajatukset ja havainnot	Toimijuutta vahvistava
Vaikutukset terveyteen Päivärytmi ja rutiinit Sosiaaliset kontaktit piristää Kotoa lähteminen	Hyvinvoinnin lisääntyminen	

Kuva 5. Esimerkki aineiston luokittelusta yläluokiksi ja pääluokiksi.

Tässä opinnäytetyössä analyysin teoriaohjaavuus tarkoittaa muun muassa sitä, että analyysissä muodostetut yläluokat on jaoteltu pääluokkiin osallisuutta ja toimijuutta koskevan teoreettisen viitekehyksen avulla. Tämän seurauksena voidaan tarkastella aineistossa löydettyjen tekijöiden suhdetta osallisuuteen ja toimijuuteen.

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyön teossa on pyritty noudattamaan mahdollisimman hyvin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaista hyvää tieteellistä käytäntöä, mikä edellyttää, että tutkimus tehdään eettisesti ja luotettavasti tiedonhankinnan, tutkimuksen, analyysin ja raportoinnin osalta (TENK 2012: 6–7).

Yleisten eettisten periaatteiden mukaan tutkimuksessa tulee kunnioittaa tutkittavien ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita oikeuksia. Tutkittavina oleville

ihmisille tulee välttää aiheuttamasta merkittäviä, riskejä, vahinkoja tai haittoja. (Tutkimusetiikka ihmistieteissä.) Tähän opinnäytetyöhön osallistuminen oli kaikille haastateltavilla vapaaehtoista ja heiltä pyydettiin kirjallinen lupa haastatteluihin. Osallistujille kerrottiin opinnäytetyön tekijä, tarkoitus, aineiston käsittelytapa ja se, että tuloksia ei raportoida henkilötasolla. Heille kerrottiin tutkimuksen täydestä luottamuksellisuudesta ja siitä, että osallistujilla on oikeus vetäytyä haastattelusta milloin tahansa. Haastattelukysymykset pyrittiin muotoilemaan haastateltavia ja heidän yksityisyyttään kunnioittaviksi. Lisäksi pyrittiin kysymään vain kysymyksiä, jotka ovat tutkittavan aiheen kannalta olennaisia. Tästä johtuen ei esimerkiksi kysytty sitä, mistä syystä kunkin haastateltavan mielenterveys oli heikentynyt. Haastattelun kesto pyrittiin rajaamaan alle tuntiin, jotta se ei olisi liian kuormittava haastateltaville.

Tutkittavien informoiminen henkilötietojen käsittelystä on keskeinen osa läpinäkyvää tutkimusta. Informoinnin jälkeen henkilöiden tulee ymmärtää, kuinka henkilötietoja kerätään, käytetään, luovutetaan ja muulla tavoin käsitellään (Informointi henkilötietojen käsittelystä). Tämä opinnäytetyö liittyi osaksi Varman laajempaa tutkimusta ja haastateltaville oli jo aiemmin kerrottu tutkimuksesta ja annettu tietosuojailmoitus, jossa kuvattiin se, miten heiltä saatua tietoa käsitellään. Heille kerrottiin myös, että kerättyä tietoa käsittelee vain Varman tutkimusryhmän jäsenet, johon opinnäytetyön tekijä itsekin kuuluu. Haastatteluaineisto poistettiin nauhurilta sen jälkeen, kun se oli siirretty tietokoneelle. Haastatteluaineisto lähetettiin salatun pilvipalvelun kautta vakuutusyhtiö Varmalle litteoitavaksi. Haastatteluaineisto ja siitä tehdyt Excel taulukot poistetaan opinnäytetyön tekijän tietokoneelta opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Haastatteluaineistoa säilytetään Varmassa tietoturvallisesti vuoteen 2031 sakka, jonka jälkeen se hävitetään tietoturvallisesti. Yksityisyyden suojaamiseksi missään haastatteluaineiston dokumentissa, kuten litteroinneissa, ei ole haastateltavien nimiä, vaan haastateltavat on numeroitu.

Laadullisen tutkimusprosessin voidaan sanoa olevan luotettava, kun tutkijan käsitteellistäminen ja tutkijan tekemät tulkinnat vastaavat tutkittavan käsityksiä. Toisin sanoen luotettavuudella tarkoitetaan laadullisen tutkimuksen yhteydessä sitä, että tutkimuskohde ja tulkittu materiaalia ovat yhteensopivia, eikä teorianmuodostukseen ole vaikuttaneet epäolennaiset ja satunnaiset tekijät. (Vilka 2021: 196.) Tämän opinnäytetyön tiedonhankinta, analyysi ja raportointi on pyritty tekemään huolella siten, että tehdyt tulkinnat vastaavat tutkittavien käsityksiä. Tutkijan on lisäksi kyettävä kuvaamaan ja perustelemaan mistä valintojen joukosta valinnat on tehty, mitä nämä valinnat ovat olleet, miten hän on päätenyt ratkaisuihin ja arvioimaan ratkaisujen tarkoituksenmukaisuutta. (Vilka 2021:

197.) Tässä opinnäytetyössä on pyritty mahdollisimman avoimesti kuvaamaan ja perustelemaan tehdyt valinnat suhteessa tutkimusmenetelmään, tiedonhankintaan, analyysiin ja raportoinnin luotettavuuden lisäämiseksi.

Tutkimuksenteossa tulisi ottaa huomioon myös puolueettomuusnäkökulma eli esimerkiksi se, kuinka tutkijan rooli tutkittavan yhteisön jäsenenä, tutkijan yhteiskunnallinen asema, sukupuoli, ikä, arvot, uskomukset ja omat uskonnolliset tai poliittiset vakaumukset ovat vaikuttaneet tehtyyn tulkintaan (Vilkkä 2021: 198). Opinnäytetyön tekijä ei ole sidoksissa työelämäkumppani Varmaan tai sen kumppaniin Spring Houseen millään tavalla opinnäytetyöprosessin ulkopuolella. Luonnollisesti omien arvojen, näkemysten ja uskomusten vaikutusta ei voida täysin poissulkea, mutta tulkinnat on pyritty tekemään mahdollisimman puhtaasti aineistolähtöisesti eli haastateltujen näkemyksistä esiteltyä teoriaa hyväksikäyttäen.

Laadullisen tutkimuksen voidaan sanoa olevan pätevä tai yleistettävä, kun sen tulokset nousevat tematisoidusta kokonaisuudesta. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija on osannut kuvata, että jokin asia on tietyllä tavalla joillekin henkilöille joissain tietyssä tilanteessa, ajassa ja paikassa. (Vilkkä 2021: 196). Tämä opinnäytetyö pyrkii kuvaamaan haastateltujen IPS-pilottihankkeeseen osallistujien kokemuksia heidän oltuaan palvelussa vuoden suhteessa osallisuuteen ja toimijuuteen.

Pohdittaessa tämän opinnäytetyön luotettavuutta on hyvä huomata, että haastateltavien valinnan teki IPS-pilottihanketta toteuttava työssävalmentaja valmennusyhtiö Spring Housessa pilottihankkeeseen osallistujien joukosta. Yhtenä valintakriteerinä oli se, että haastateltava on osallistunut pilottihankkeen alkuhaastatteluun. Työssävalmentajan mukaan haastateltavien valinta tehtiin satunnaisesti alkuhaastatteluihin osallistuneiden joukosta. Kaikki haastateltavaksi pyydetyt suostuivat haastatteluihin. (Kratsch 2022.) Ei kuitenkaan käynyt selväksi, millä tavalla haastateltavien valinta satunnaistettiin eli sitä ei voida pois sulkea, että valinta ei syystä tai toisesta ollut täysin satunnainen.

6 Tulokset

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi pyrittiin aineiston analyysissä erottelamaan ne tekijät, jotka liittyivät ensisijaisesti osallisuuteen ja ne, jotka liittyivät ensisijaisesti toimijuuteen. Aiemmin esitetyn teorian perusteella on todettava, ettei tällaista jakoa voi tehdä yksiselitteisesti, koska käsitteet ovat niin läheisesti kytköksissä toisiinsa. Lisäksi moni

tekijä vaikuttaa sekä osallisuuteen että toimijuuteen. Kyseinen jako on täten yksinkertaistus eri tekijöiden suhteesta osallisuuteen ja toimijuuteen.

Sisällönanalyysin seurauksena muodostettiin kolme pääluokkaa: osallisuutta vahvistava, toimijuutta vahvistava ja osallisuutta ja toimijuutta heikentävä. Seuraavissa kappaleissa keskeiset tulokset esitetään sisällönanalyysissä muodostettujen pääluokkien ja yläluokkien avulla. Yläluokkien merkitys avataan kuvailemalla alaluokkien sisältöä. Haastattelujen lainausten kohdalla H+ numero kertoo mistä haastattelusta on kyse. Kustakin haastattelusta pyrittiin esittämään useampia lainauksia tasapuolisen kuvan saamiseksi haastatteluaineistosta. Erisnimet on poistettu lainauksista yksityisyyden suojaamiseksi.

6.1 Osallisuutta ja toimijuutta vahvistavat tekijät

6.1.1 Osallisuutta vahvistavat tekijät

Sisällönanalyysin tuloksena löytyi viisi tekijää tai yläluokkaa, jotka vahvistavat osallisuutta aineiston perusteella. Nämä tekijät on esitetty kuvassa 6. Seuraavassa avataan mitä nämä viisi tekijää tarkoittavat kuvailemalla alaluokkien sisältöä.

Yläluokka	Pääluokka
Tukeva vuorovaikutus valmennuksessa	Osallisuutta vahvistava
Mahdollisuus vaikuttaa	
Valmentajan kokonaisvaltainen tuki	
Työyhteisön tuki	
Merkityksellisyyden kokemus	

Kuva 6. Osallisuutta vahvistavat viisi tekijää

Ensimmäinen osallisuutta vahvistava tekijä on tukeva vuorovaikutus valmennuksessa ja se sisältää erilaisia valmentajan ja asiakkaan väliseen vuorovaikutukseen liittyviä asioita. Useampi haastateltava mainitsi luottamuksen ja avoimuuden vuorovaikutussuhteessa ja niiden nähtiin olevan keskeisiä koko valmennuksen kannalta.

Se on kyllä se kaiken lähtökohta. Ei ilman sitä luottamusta kyllä pysty rakentamaan tämmöistä suhdetta, missä.. Jos olisi ehkä pelkkiä fyysisiä ongelmia, mutta kun on sitten tämän minän jaksamisen kanssa niitä ongelmia. niin ehkä niistä on aika vaikea avautua henkilölle, jos et tunne, että henkilö ymmärtää sua tai edes yrittää sua ymmärtää. (H6)

Luottamusta rakennettiin muun muassa säännöllisellä yhteydenpidolla ja kasvokkain tapahtuvilla kiireettömillä keskusteluilla, joissa pyrittiin mahdollisimman laajasti kartoittamaan työnhakijan historiaa, tilannetta ja toiveita. Joissakin tapauksissa valmentaja tapasi myös työnhakijan läheisiä ja vanhempia paremman kokonaiskuvan saamiseksi. Tapaamiset saattoivat olla työssävalmentajan toimistolla, kahviloissa tai hakijan kotona tilanteesta riippuen. Eräs haastateltava mainitsi keskustelun olevan rentoa ja sisältävän välillä huumoriakin. Eräs toinen haastateltava arvosti valmentajan hyvää vuorovaikutustyyliä ja persoonaa ja kolmas haastateltava korosti henkilökemioiden merkitystä puhuttaessa vaikeista aiheista. Luottamuksen rakentaminen saattoi viedä aikaa ja eräs haastateltava kertoi luottamuksen rakentamisen kestäneen puoli vuotta valmennuksen alussa. Haastatteluista välittyi se, kuinka tärkeää yksilöllisessä työssävalmennuksessa on saada aikaan luottamuksellinen ja avoin vuorovaikutus työnhakijan ja valmentajan välille. Tällaisen keskusteluyhteyden avulla päästään keskustelemaan todella vaikeista ja henkilökohtaisista aiheista, kuten siitä mitkä tekijät ovat aiemmin estäneet työskentelyn tai mitkä tekijät voivat rajoittaa työkykyä tällä hetkellä. Luottamuksen syntyminen mahdollisti avoimen keskustelun, jonka avulla voi ennakoida ongelmia ja toisaalta puhua niistä heti niiden ilmettyä ja estää täten tilanteen eskaloituminen.

hänelle voi puhua kaikesta, ettei tarvitse vain, mä olen vähän ajatellut, että mitä enemmän mä häntä infoan mun oloista, ja miten nämä menee, niin sitä helpompihan se on myös vähän ennakoida, että mikä voisi toimia, ja mitä ottaa huomioon. (H4)

Hetki jos tuntuu joku huonolta, niin kyllä mä olen sille sanonut, että nyt ei ole hyvä. (H3)

Haastatteluista kävi selkeästi ilmi, että valmentaja oli usein kannustava ja työnhakijaa eteenpäin tsemppaava, mitä pidettiin hyvänä asiana. Valmentaja tarjosi myös henkistä tukea erilaisissa tilanteissa, kuten stressaavassa työtilanteessa, mitä pidettiin tärkeänä. Jotkut haastateltavat näkivät valmentajan kumppanina tai ylimääräisenä auttajana työnhakijan rinnalla.

Sitten on henkistä apua, että nyt vaikka tänäänkin meillä oli soittoaika ja mua stressaa hirveästi nyt tämä työtilanne, niin sain henkistä tukea sieltä sitten myös (H3)

Vuorovaikutuksen dialogisesta ja myös tunnetasolla onnistuneesta luonteesta kertoo se, että useampi haastateltavista totesi tulleen kuulluksi valmennuksessa. Lisäksi eräs haastateltava oli alkanut epäillä, että valmentaja ei tee työtään pelkästään rahasta, vaan

aidosti välittää. Valmentajan välittämäisestä kertoo myös toisen haastateltavan toteamus, että valmentaja oli tiukan paikan tullen tavoitettavissa tekstiviestillä työajan ulkopuolellakin.

Toinen osallisuutta vahvistava tekijä on mahdollisuus vaikuttaa. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heidän mielipiteensä ja toiveensa olivat olleet valmennuksessa tärkeitä ja ne oli huomioitu. Haastateltavilla oli mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätösten tekkoon työssävalmennuksessa. Kaikissa tapauksissa työkokeilupaiikkaa oli lähdetty hakemaan hakijan oman mielenkiinnon ja toiveiden pohjalta. Usein työnhakijalla oli ollut joku idea, jonka työssävalmentaja oli pyrkinyt toteuttamaan parhaansa mukaan ja löytämään toiveiden mukaisen työkokeilupaikan.

on ollut ihan vaikutusvaltaa paljonkin siihen, että...mitä ne paikat on ja sillä lailla, että ei, että aika lailla itseltä tullut ne kaikki ideat, mihin lähteä työkokeiluun sun muuta, että sillä lailla saanut kivasti vaikuttaa (H5)

Haastatteluista nousi esille se, että valmennuksen aikana tehdyistä päätöksistä, kuten työkokeilun jatkamisesta tai sairauslomalle jäämisestä, on keskusteltu yhdessä valmentajan kanssa. Päätöksiä ei ole tehty työnhakijan puolesta, vaan yhdessä valmentajan kanssa keskustelun seurauksena. Huomionarvoista oli se, että yli puolet haastateltavista nosti erikseen esille sen, ettei heitä ole pakotettu lähtemään mihinkään, mihin he eivät ole halunneet mennä.

Ei ole vaan sanottu, että sä menet tuonne varastoon istumaan. Kyllä olen mielestäni voinut paljon vaikuttaa. (H1)

Kolmas osallisuutta vahvistava tekijä on valmentajan kokonaisvaltainen tuki. Moni haastateltava arvosti valmentajan kokonaisvaltaista tukea työssävalmennuksessa. Tämä tarkoitti esimerkiksi sitä, että keskusteluissa käsiteltiin usein monia muitakin kuin työhön liittyviä asioita, mikä koettiin hyödylliseksi. Erään haastateltavan mukaan valmentaja oli oikeastaan osallistunut koko hänen elämänhallintaansa. Yksi yksilöllisen työssävalmennuksen erityispiirteistä on yhteistyö hoitotahon kanssa työssävalmennuksen aikana. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että työssävalmentaja oli keskustellut kaikkien haastateltavien kanssa hoidon tilanteesta ja tarjoutunut osallistumaan hoitotapaamisiin. Osa haastateltavista kertoi työssävalmentajan osallistuneen hoitotapaamisiin, mikä oli koettu hyväksi. Osa taas arvosti tarjousta, mutta koki saavansa hoitotapaamisista enemmän irti ilman valmentajaa. Erään työnhakijan tapauksessa hoitokontaktia ei ollut ja työssävalmentaja oli pyrkinyt tukemaan sen saamisessa. Kaikki haastateltavat suhtautuivat positiivisesti mahdollisuuteen saada työssävalmentaja mukaan hoitotapaamisiin.

Ja se oli varmaan ihan hyvä, että tälle sairaanhoitajallekin tämä IPS-homma oli aika ilmeisesti ihan uusi juttu, niin hänkin sitten kuuli, mistä siinä on kyse. Kyllä, koin hyvänä sen. Eihän tietenkään pääasiassa, mitä olen käynyt, niin eihän [työssävalmentajan nimi] siellä ollut, vaan muuttaman kerran. (H1)

en mä koe sitä mitenkään hyödylliseksi, koska mä saan siitä paljon enemmän irti, kun mä siellä vaan käyn yksin, koska niitä on niin harvoin, niitä käyntejä. (H5)

Kaikki haastateltavat nostivat esille valmentajan konkreettisen tuen työkokeilupaiikkaan pääsemiseksi. Tämä tarkoitti sitä, että valmentaja pyrki hakijan ideoiden ja toiveiden pohjalta löytämään sopivan työkokeilupaikan ja järjestämään työhaastattelun. Tätä pidettiin todella arvokkaana apuna.

Valmentaja on tehnyt muistiinpanot, mitä oon toivonut. Se on hyvin konkreettista, kun itse puhuu, niin toinen kirjoittaa ne ylös, ja sitten ottaa yhteyttä minuun ja kertoo, että nyt näiden sun toiveiden mukaan on nyt sitten konkreettinen työpaikkahaastattelu tässä silloin ja silloin. (H2)

asioiden hoitaminen yksin on tosi haastavaa. Ja nyt kun on ollut se kuntoutuskumppani, joka on hoitanut sillain siihen pisteeseen, että sitten on tarvinnut itse vaan käydä jossain työhaastattelussa tai muussa, että hän on etsinyt ne työkokeilupaidat ja muut, niin se on ollut mulle se tärkeä juttu. Yksin en olisi pystynyt siihen. (H6)

Yksi haastateltava kertoi saaneensa lisäksi konkreettista tukea valmentajalta hakemuskirjeen kirjoittamiseen, CV:n päivittämiseen ja siihen mitä itsestä kannattaa kertoa työhaastattelussa. Toinen haastateltava toi esille sen kuinka valmentaja oli useiden yhteydenottojen jälkeen saanut järjestettyä työkokeilupaikan jälkeen oppisopimuspaikan, vaikka sen oli kerrottu olevan kyseisessä kaupungissa mahdotonta. Kaikkien haastateltavien tapauksessa oli selvää, että valmentaja oli toiminut linkkinä haastateltavan ja työnantajan välillä tehden haastateltaville näkymätöntä työtä.

Kaikki haastateltavat toivat esille sen, kuinka valmentaja ei ollut pelkästään tukenut työhön pääsyssä, vaan tuki jatkui myös työssäoloaikana. Haastatteluista välittyi tällaisen tuen tärkeys ja se, että työssävalmentajan kanssa pystyi puhumaan matalalla kynnyksellä työhön liittyvistä asioista. Työssäoloaikainen tuki saattoi olla konkreettisesti kiireisen esimiehen tavoittamista ja ongelmasta keskustelua hänen kanssaan tai avustamista hankalan sosiaalisen tilanteen ratkaisussa työkokeilijan ja hänen työkaverinsa kesken. Valmentaja saattoi auttaa myös raha-asoiden ja muun byrokratian hoidossa. Tuki saattoi olla myös keskustelua työorientaatiosta tai työntekijän jaksamisesta huolehtimista.

Myöskin vähän muistuttaa mua, että muista sitten olla tekemättä liikaa töitä, että jos innostuu ja niin poispäin, että ei myöskään sitten kuluta itseään loppuun. Ja varsinkaan, että ei ole vain työhönvalmentaja, vaan myöskin työssävalmentaja, että myöskin et siellä pysyy siellä töissä, että ei kuluta itseään loppuun siellä. (H4)

Neljäs osallisuutta vahvistava tekijä on työyhteisön tuki. Aineistosta nousi erittäin vahvasti esille työyhteisön tarjoaman tuen merkitys osallisuuden kokemuksen syntymisessä. Kaikki haastateltavat kertoivat, että heidät oli otettu hyvin vastaan työyhteisössä, mikä oli koettu tärkeäksi. Lähes kaikki haastateltavat korostivat mukavia työkavereita ja toimivaa työyhteisöä. Eräs henkilö kertoi ihanien oppilaiden ja työkaverien auttavan jaksamisessa ja erälle toiselle jo loppuneesta työkokeilusta oli jäänyt henkilöitä, joihin hän edelleen piti yhteyttä. Erälle haastateltavalle tiimin tuki tuntui hyvältä ja työskentely oli hauskaa kyseisessä tiimissä. Kaksi henkilöä oli ollut avoin omasta aiemmasta työuupumuksesta ja se oli otettu ymmärtävästi vastaan työyhteisössä. Kaikki haastateltavat kertoivat saaneensa ainakin jostain työkokeilupaikastaan positiivista palautetta, mikä oli tuntunut hyvältä ja osin yllättävältäkin. Jotkut kertoivat saaneensa myös negatiivista palautetta, mutta se oli nähty normaalina osana työntekoa. Kaiken kaikkiaan saatu palaute oli vahvistanut heidän käsitystään siitä, että he olivat tarpeellinen osa työyhteisöä.

Mä en ole eläessäni saanut niin paljon kaikkea positiivista palautetta ja kehua, kuin mitä nyt sitten tuolla on ollut (H5)

No en mä oikeastaan kauheasti palautetta saanut kuin siltä, mutta hyvin, miten sen voisi sanoa, rajusti positiivista....Kyllä ja silleen hyvin, että ensimmäisen viikon tai kahden jälkeen hän oli ei silleen, että sä olet nyt edellä, täällä tällaisia viimeistä vuotta ravintola-alaa opiskelevia harjoittelijoita, että ei oikeastaan moitittavaa, jatkat vaan. (H1)

Viides ja viimeinen osallisuutta vahvistava tekijä on merkityksellisyyden kokemus. Merkityksellisyyden kokemusta toi ennen kaikkea valmennuksen kautta saatu työ. Valtaosa osallistujista koki tekemänsä työn mielekkääksi. Työ koettiin muun muassa omaa osaaamista vastaavaksi, sopivan haastavaksi, mielenkiintoiseksi, hyödylliseksi, antoisaksi ja merkitykselliseksi.

Se on just siihen mulle sopiva. Se antaa, siitä saa palautteen siitä työstä ja siinä näkee päivittäin, että on tarpeellinen. Saa negatiivista palautetta paljon pikkulapsilta, mutta saa myös positiivista palautetta. (H6)

Tässä nykyisessä on se, että kun saa auttaa ihmisiä, se on, mä tykkään siitä, että saa olla ihmisille hyödyksi. (H4)

Työ on sellaista, mitä mä osaan tehdä. En ole epämukavuusalueella siinä mitenkään pitkiä aikoja, jos tavallaan lainkaan. Mutta silti se on ihan paljitsevaa ja riittävän haasteellista. (H2)

Kaikki haastateltavat pitivät työssävalmennusta itselleen positiivisena, tärkeänä tai merkittävänä kokemuksena. Kommenteista kävi ilmi, että työssävalmennus oli koettu muun muassa eteenpäin vievänä, avanneen uusia näköaloja, tuoneen sisältöä viikkoon ja kaikkein tärkeimpänä mahdollistaneen työllistymisen. Toisaalta eräs osallistuja näki valmennuksella olevan arvoa ilman työllistymistäkin.

Mä annan sille oikein suuren merkityksen, koska se on tässä, olisiko se nyt sitten viimeinen kolmannes, näin biologisen elämän, viimeisen kolmannuksen kynnyksellä tapahtunut ajankohta, niin se oli kyllä hyvin tärkeä mulle, koska se oli ihan, se oli menetelmällisesti hyvä ja se antoi potkua suunnata tätä ajankäyttöä tähän työorientaatioon ja palata tälle koulutuksen kehittämishommaan. Merkitys oli iso. Nyt mä oon töissä sen sijaan, että mä olisin poissa töistä. (H2)

Vaikka kävisi niin, että en päätyisi mihinkään töihin, niin silti hyvin tyytyväinen tähän. (H1)

6.1.2 Toimijuutta vahvistavat tekijät

Aineiston perusteella haastateltavien toimijuutta vahvistivat monet tekijät. Tässä yhteydessä on huomattava, että myös moni edellisessä kappaleessa mainittu asia, kuten positiivinen palaute, vahvisti osallisuuden lisäksi haastateltavien toimijuutta.

Sain kyllä positiivista palautetta. Ja siellä [paikkakunnan nimi], niin siellä oli kyllä tosi mukavat kaikki henkilökunta. Mulle tarjottiin sieltä jälkeenpäin ihan sijaisuuttakin sitten, sairausloman sijaisuutta, että tykkäsivät ja olivat sitä mieltä, että soveltuisin alalle...Sekin oli sitten yksi tekijä, mikä tsempasi eteenpäin. (H5)

Sisällönanalyysin perusteella toimijuutta ensisijaisesti vahvistavia tekijöitä löytyi kolme. Nämä on esitetty kuvassa 7.

Yläluokka	Pääloukka
Uudet ajatukset ja havainnot Hyvinvoinnin lisääntyminen Toiveikkuuden lisääntyminen	Toimijuutta vahvistava

Kuva 7. Toimijuutta vahvistavat tekijät

Ensimmäinen toimijuutta vahvistava tekijä on uudet havainnot ja ajatukset. Tämä tarkoitti monen haastateltavan tapauksessa jotain uutta, mitä he olivat oppineet itsestään tai tavastaan toimia työssävalmennuksen aikana. Jotkut kertoivat oppineensa sanomaan ei jollekin asialle, jos tuntuu, ettei jaksaa. Esiin nousi itsestä huolehtimisen tärkeys ja oikeus levätä tarvittaessa. Muutama koki kykenevänsä aiempaa paremmin hyväksymään itsensä ja tämänhetkiset voimavaransa. Vaikka omat voimavarat tuntuivat välillä rajalliselta, oli myös omien voimien riittäminen ollut joillekin positiivinen yllätys.

Että osaa olla itsekäs. Että ei tarvitse koittaa jaksaa, jos ei jaksaa. Että osaa lukea sitä sairautta, että nyt ei, että vaikka kuka pyytäisi käymään, että okei, nyt ei ole sellainen päivä, että jaksaa olla, että en näe ketään. Että sellainen, tullut sellainen vähän niin kuin lievä armollisuus itseään kohtaan, että saa olla sellainen, se, joka sanoo ei. (H4)

Olen osittain ehkä yllättynyt, että olen jaksanut niin hyvin, paitsi nyt tämä loppukevät oli vähän rankka, mutta että olen jaksanut olla töissä noin ylipäättänsä. (H3)

Työssävalmennus oli myös muuttanut joidenkin osallistujien suhtautumista töihin. Eräs haastateltava kertoi, että työssävalmennus oli valmentanut häntä tekemään töitä eri tavalla, enemmän omia voimavaroja kuunnellen. Toinen kertoi työssävalmennuksen opettaneen häntä tekemään työt työajan puitteissa ja välttämään tekemästä enempää kuin kuului tehdä. Työkokeilun kokemukset ja keskustelut työssävalmentajan kanssa olivat auttaneet häntä myös kohti uutta leppoisampaa työorientaatiota.

ehkä tämä oikeassa olemisen poistuminen on ollut tämän työvalmennuksen yksi anti, ja sitten se on vaikuttanut siihen vähän muuallakin, muutenkin kokonaisvaltaisemmin, että sellaiseen tapaan nähdä ja toimia porukoissa. Leppoisuutta tuottanut siinä mielessä tämä työvalmennus. (H2)

Toinen aineiston perusteella toimijuutta vahvistava tekijä on hyvinvoinnin lisääntyminen työssävalmennuksen aikana. Työssävalmennuksella ja työnteolla oli ollut positiivisia vaikutuksia terveyteen ja mielenterveyteen suurimmalla osalla osallistujista. Joidenkin haastateltavien mukaan tämä näkyi parempana jaksamisena ja mielen piristymisenä.

kyllä se sellaista päivärytmiä toi ja semmoista, että sai sosiaalisia kontakteja, niin se piristi mieltä ja sitten kun niitä onnistumisen kokemuksia tuli, niin se vaikutti mielialaan positiivisesti. Mutta sitten tämä kevät, no, tossa jo vähän sanoinkin, että sitten se vaikutti terveyteen se stressi vähän negatiivisesti sitten, että ne unet vähän rupesi menemään, mutta noin isossa mittakaavassa mun mielestä positiivisesti vaikuttanut terveyteen kuitenkin. (H3)

Lähes kaikki haastateltavat mainitsivat työssävalmennuksen ja työnteon tuoman rytmin ja rutiinien olleen selvästi positiivinen asia heidän hyvinvointinsa kannalta. Kasvokkaiset valmennustapaamiset olivat tuoneet eräälle osallistujalle pysyvän ja oleellisen asian viikkoon, mikä oli tuntunut hyvältä. Työn tuoma rytmi oli erään toisen osallistujan mukaan helpottanut liikuntaharrastuksen sijoittamista päivään ja siten tukenut terveellisempää elämäntapaa. Jotkut mainitsivat, että valmennus tai työ olivat antaneet syyn lähteä kotoa ihmisten ilmoille.

Siihen on tullut päiviin se rutiini ja tietää, mihkä lähtee ja mitä tekee. Se ei ole semmoista kelluvaa oloa niin kuin jossain avaruuden tyhjiössä.
(H5)

Kolmas toimijuutta vahvistava tekijä on toiveikkuuden lisääntyminen. Haastateltavien toiveikkuus oli lisääntynyt työelämää ja tulevaisuutta kohtaan. Moni oli kokenut, että heidän elämänsä suunta oli muuttunut työssävalmennuksen seurauksena ja he olivat menneet eteenpäin elämässään. Merkittävää oli, että valtaosan haastateltavista luottamus työhön paluuseen oli kasvanut valmennuksen aikana. Oli huomattu, että omat voimavarat riittävät työntekoon ja työhön paluu voi olla mahdollista. Lähes kaikilla haastateltavilla oli tulevaisuuden suunnitelmia. Erään osallistujan kohdalla työhön paluu ei ollut epäonnistuneen työkokeilun seurauksena ensisijaisena tavoitteena, vaan sen sijaan suunnitelmissa oli pyrkiä saamaan hänelle parempaa psykiatrista hoitoa.

ei ole niin mustavalkoinen, että tämä sairaus täysin estäisi työelämässä olemisen. Vaan että, ehkä se löytyy, että väyliä voikin olla olemassa. Että vaan pitää löytää se itselleen sopiva systeemi. (H4)

mulla on kolme kuukautta palkallista työkokeilua. Ja sitten se kolme kuukautta päättyy syyskuussa, ja sen jälkeen sitten jatkuu samat työtehtävät, mutta 100 prosenttisella sopimuksella siitä eteenpäin. (H2)

6.2 Osallisuutta ja toimijuutta heikentävät tekijät

Yläluokka	Pääluokka
Kuormittavat asiat Riittämätön hoitotahon tuki Huono viestintä	Osallisuutta ja toimijuutta heikentävä

Kuva 8. Osallisuutta ja toimijuutta heikentävät tekijät

Aineiston perusteella tuli esille huomattavasti vähemmän osallisuutta ja toimijuutta heikentäviä tekijöitä, kuin vahvistavia tekijöitä. Tämän vuoksi kaikki heikentäväksi luokitellut tekijät esitetään tässä kappaleessa yhdessä. Osallisuutta ja toimijuutta heikentäviä tekijöitä löytyi kolme. Ne ovat esitetty kuvassa 8.

Ensimmäinen osallisuutta ja toimijuutta heikentävä tekijä on kuormittavat asiat. Haastateltavia kuormittivat erilaiset asiat. Valtaosa kertoi, että työhön liittyvät asiat stressasivat ainakin välillä. Koetun stressin voimakkuus vaihteli. Stressi saattoi olla ohimenevää, aiheuttaa haitallisia stressioireita tai johtaa vakavien stressioireiden seurauksena työkokeilun keskeyttämiseen. Haastateltavia kuormittivat eri asiat, kuten työn määrä, kova tahti, työn sisältö tai sosiaaliset suhteet työssä. Lisäksi henkilökohtaiset haasteet, kuten ahdistus tai vakava selkäkipu, lisäsivät olennaisesti joidenkin työkokeilijoiden kuormitusta työssä. Eräs haastateltava kertoi, että jo pelkkä työpaikkahaastattelu oli aiheuttanut ennakkoon niin merkittäviä stressioireita, että haastattelu oli pitänyt perua.

Kun sitä työtä on niin paljon välillä. Kun meitä ei ole liikaa väkeä, kun on niin paljon uutta opittavaa, niin vähän sillein, että sen uuden oppimisen sisäistäminen, niin mä olen huomannut, että mulla on noi kognitiiviset taidot tämän sairauden myötä vähän heikentyneet, että mulla kestää kauemmin sisäistää uusia asioita. (H4)

sitten mulla stressi nousi ja sitten unet rupesi häiriintymään. Mun piti sitten ihan lääkärille mennä. Mä jo kahta eri unilääkettä syön jo entisestään, niin piti vielä kolmas siihen sitten hommata, että sai nukuttua. Se ei oikein sitten ehkä ollut hyvä paikka olla (H3)

Se oli aivan liian kuormittavaa. Se oli sitten semmoista, että mä olen kotona paniikkikohtauksen rajamailla odotin aina sitten illat ja aamut ja milloinkaan se nyt menikään, niin aina ne väliajat oli, bentsojen voimalla pyristelin sen aikaa aina, niin ei se ollut millään lailla hyväksi minulle. (H1)

Eräs osallistuja joutui keskeyttämään työkokeilun työn aiheuttamien haitallisten oireiden vuoksi. Valtaosalla stressi ei kuitenkaan ollut johtanut työkokeilun keskeyttämiseen, vaan he olivat kyenneet tekemään työkokeilun loppuun ja hakeutumaan valmentajan

avulla seuraavassa työkokeilussa heille sopivampaan paikkaan. Kaikki osallistujat keskustelivat stressistä ja jaksamisestaan työssävalmentajan kanssa ja saivat tukea tarvittaessa myös hoitokontaktilta.

Muutama työssävalmennukseen osallistuja kertoi työssävalmennukseen liittyvän byrokratian ja raha-asioiden kuormittaneen heitä. Osa käytännöistä tuntui erään henkilön mielestä kankealta. Esimerkiksi, jos työtunteja laskettiin työkokeilussa työn kuormittavuuden seurauksena, tuli vakuutusyhtiöltä taholta kysely, että pitääkö työsopimus tehdä uusiksi. Yhdessä haastattelussa tuli esille myös se, kuinka työssäolon päättymisen seurauksena Kelan asiakkaaksi siirtyminen tuntuu kuormittavalta, koska Kelalle tulee selvittää mitä on tehnyt aiemmin. Häntä huolettivat mahdolliset katkokset ja byrokratia tällaisissa siirtymissä. Toista työkokeilijaa kuormitti merkittävästi se, että hän ei aina tiennyt mistä hakea rahaa ja maksetaanko tuo haettu raha etukäteen vai jälkikäteen, mikä vaikeutti oman elämän budjetointia.

Erästä haastateltavaa kuormitti se, ettei hänellä ollut selkeitä suunnitelmia, mitä tehdä työssävalmennuksen jälkeen. Toisaalta on mahdollista, että suunnitelmat vielä selkeytyvät, koska työssävalmennusta oli vielä puoli vuotta jäljellä. Hän oli tullut työkokeilun seurauksena siihen tulokseen, ettei ole tällä hetkellä työkykyinen. Tämänhetkisenä tavoitteena oli paremman hoidon järjestäminen hänelle.

No se kaikki kyllä kulminoituu siihen hoitoasiaan. Saadaanko se vaihdettua ja onko siitä jotain merkittävää hyötyä eli kuinka nopeasti ja. Enemmän mä vähän ehkä haikealla mielellä, että sitä [työssävalmennusta] on enää niin vähän jäljellä, niin se on kyllä. Sitten täytyy keksiä jotain, joku muu. (H1)

Toinen osallisuutta ja toimijuutta heikentävä tekijä on riittämätön hoitotahon tuki. Eräs haastateltava koki, että hoito oli ollut kohtuullista, mutta sitä tulisi saada helpommin, eikä monen kuukauden kuluttua ajan varaamisesta. Joidenkin haastateltavien mukaan hoitotahon tuki oli yksinkertaisesti riittämätöntä tällä hetkellä. Tämä vaikutti väistämättä heikentävästi heidän toimijuuteensa ja osallisuuteensa. Yrityksistä huolimatta työssävalmentaja ei ollut kyennyt auttamaan merkittäväällä tavalla paremman hoidon saamiseksi. Erään työkokeilijan mukaan työssävalmennus olisi ollut ehkä onnistuneempi, jos hänen tilanteensa olisi saatu ensin stabiilimmaksi paremmalla psykiatrisella hoidolla.

Kyllä ne tukeekin, mutta se hoitapuolen on vaan, heidän resursseissa on niin huonot tällä hetkellä. Siinä yritetään just saada potkaistua takaisin sinne erikoissairaanhoidon piiriin, koska siellä on sitten ihan eri, koska mä olin siellä, mutta sitten mut vähän niin kuin hämättiin sieltä pois. Ja siellä on aivan eri luokkaa sitten mahdollisuudet. (H1)

Nyt oli justiin lääkäri, oli fysiatri, joka oli samaa mieltä, että tarvitsisin semmoista keskustelukumppania, jolle saisin purkaa ja kertoa huoliani. Mutta sitä nyt ei ole tällä hetkellä olemassa. Katsotaan nyt, että missä kohti se sitten järjestyy. (H6)

Kolmas ja viimeinen osallisuutta ja toimijuutta heikentävä tekijä on huono viestintä. Erään työkokeilijan mukaan vakuutusyhtiön taholta oli vasta viimeisellä työkokeiluviikolla ilmoitettu, ettei työkokeilu jatkukaan, kuten aiemmin oli sovittu. Hän oli kokenut tämän stressaavana. Hänen mukaansa toisessa tapauksessa oli luvattu maksaa kuntoutusavustusta oppisopimuksen ajalta, mutta kävi ilmi, ettei avustusta saakaan kyseiseltä ajalta. Tämä aiheutti hänelle stressiä toimeentulon suhteen.

6.3 Merkityksettömät tekijät

On huomionarvoista, että haastateltavien mukaan työssävalmennus ei vaikuttanut useisiin haastattelussa kysytyihin asioihin olennaisesti ja täten näillä tekijöillä ei ollut olennaista merkitystä suhteessa heidän osallisuuden ja toimijuuden kokemuksiin. Tällaisia tekijöitä olivat toimeentulo, vapaa-aika, ihmissuhteet ja motivaatio.

Työkokeilun ajalta haastateltavat saivat kuntoutusrahaa, joka oli 33 % heidän aiemmin saamaansa kuntoutusavustusta suurempi. Tällä ei ollut olennaista merkitystä suurimmalle osalle haastateltavista korotuksen ollessa euromääräisesti verrattain pieni. Eräs haastateltava kuitenkin totesi hänen tulojensa kohonneen olennaisesti työkokeilun ajaksi, koska sitä ennen hän oli ainoastaan ollut yhden euromääräisesti huomattavasti pienemmän tuen piirissä. Täten hänen tapauksessaan tulojen nousu oli vahvistanut hänen osallisuuttaan ja toimijuuttaan. On huomattava, että yksikään haastateltava ei ollut vielä työllistynyt palkkatyöhön. Haastatelluilla oli ollut työkokeiluja ja joillain oli alkamassa oppisopimuskoulutus ja yhdellä oli alkamassa palkallinen työ syksyllä. Mikäli työkokeilut ja oppisopimuskoulutukset johtavat lopulta palkalliseen työhön, nousee henkilön tulotaso myös samalla, mikä todennäköisesti vahvistaa myös osallisuuttaan ja toimijuuttaan. Haastattelujen aikaan näin ei kuitenkaan ollut vielä käynyt.

Suurin osa haastateltavista kertoi, ettei työssävalmennuksella ollut vaikutusta vapaaajan viettoon. Eräs haastateltava kuitenkin mainitsi innostuneensa harrastamaan liikuntaa aiempaa enemmän työhön palattuaan. Liikkumisen lisääntyminen vapaa-ajalla vahvisti täten hänen toimijuuttaan. Valtaosa haastatelluista vastasi myös, ettei työssävalmennuksella ollut vaikutusta heidän ihmissuhteisiinsa. Haastateltavat käsittivät kysymyksen koskevan nimenomaan työn ulkopuolisia ihmissuhteita, koska työyhteisön tuomia sosiaalisia kontakteja kaikki kuitenkin pitivät arvokkaina. Työssävalmennuksella ei

myöskään ollut olennaista vaikutusta haastateltavien motivaatioon työllistymistä tai työn-
tekoa kohtaan. Valtaosan mukaan heillä oli ollut vahva motivaatio päästä töihin jo ennen
työssävalmennusta. Ainoastaan keinot ja väylä päästä työelämään oli puuttunut.

Siis kyllähän mulla se motivaatio on ollut, ja halu ja tarve ja toive. Mutta
se, että mä en ole pystynyt itse edesauttamaan itseäni pääsemään esi-
merkiksi nyt tämmöiseen tilanteeseen, missä mä olen tekemässä työtä
(H5)

6.4 Tulosten yhteenveto

Edellisissä luvuissa esiteltiin yksilölliseen työssävalmennukseen osallistuneiden henki-
löiden kokemuksia aineiston sisällönanalyysin jälkeen luokiteltuna. Kuvassa 9 on esitetty
tulosten yhteenveto sisällönanalyysissä muodostettujen yläluokkien ja pääluokkien
avulla.

Yläluokka	Pääluokka
Tukeva vuorovaikutus valmennuksessa Mahdollisuus vaikuttaa Valmentajan kokonaisvaltainen tuki Työyhteisön tuki Merkityksellisyyden kokemus	Osallisuutta vahvistava
Uudet ajatukset ja havainnot Hyvinvoinnin lisääntyminen Toiveikkuuden lisääntyminen	Toimijuutta vahvistava
Kuormittavat asiat Riittämätön hoitotahon tuki Huono viestintä	Osallisuutta ja toimijuutta heikentävä

Kuva 9. Yläluokkien ja pääluokkien avulla esitetty tulosten yhteenveto.

Asiakkaan osallisuutta vahvistavia tekijöitä löytyi aineistosta eniten. Valtaosan haasta-
teltavien mukaan onnistunut vuorovaikutus valmentajan kanssa eli tukeva vuorovai-
kutuksessa oli koko työssävalmennuksen kannalta olennaista. Tukevan vuorovai-
kutuksen piirteinä mainittiin muun muassa luottamuksellisuus, avoimuus, kannustami-
nen, henkinen tuki, kuulluksi tuleminen ja/tai tiivis yhteydenpito. Kaikki osallistujat kokivat
kyenneensä vaikuttamaan valmennukseen ja päätöksiin. Osallisuutta vahvisti osallistu-
jien mahdollisuus vaikuttaa muun muassa siihen millaista työtä he haluavat tehdä, mihin
työpaikkaan haluavat hakea tai milloin työn aloitus olisi heille oikea-aikaista. Moni koki
työssävalmentajan tarjoaman kokonaisvaltaisen tuen tärkeäksi, mikä vahvisti heidän

osallisuuttaan. Kokonaisvaltaisuudella tarkoitettiin muun muassa työssävalmentajan tukea työhön pääsemiseksi, tukea työssä pysymiseen, tukea elämänhallintaan ja yhteistyötä hoitotahon kanssa. Kaikki haastateltavat näkivät työyhteisön tuen arvokkaana. Työyhteisön myönteinen vastaanotto, toimivuus, avoimuus ja siellä saatu positiivinen palaute vahvistivat osallisuutta. Työn mielekkyys toi merkityksellisyyden kokemuksia monelle haastateltaville ja vahvistivat myös osaltaan osallisuutta.

Monen haastateltavan toimijuutta vahvistivat erilaiset uudet havainnot ja ajatukset, mitä he olivat saaneet työssävalmennuksen aikana. Tällaisia olivat muun muassa oivallus omasta mahdollisuudesta kieltäytyä jostain työtehtävistä, omista voimavaroista huolehtiminen, omien voimavarojen hyväksyminen tai uudenlainen leppoisampi asennoituminen työtä kohtaan. Lähes kaikki kokivat hyvinvoinnin lisääntyneen valmennuksen aikana, mikä vahvisti heidän toimijuuttaan. Hyvinvointia lisäsivät esimerkiksi työn tuoma päivärytmi ja rutiinit, vuorovaikutus työyhteisössä, työn tuoma parempi jaksaminen tai positiivinen vaikutus mielenterveyteen. Usea haastateltava kertoi työssävalmennuksen auttaneen heitä pääsemään eteenpäin elämässään sekä lisänneen heidän luottamustaan työhön paluuta ja tulevaisuutta kohtaan. Näin syntynyt toiveikkuuden lisääntyminen myös vahvisti heidän toimijuuttaan.

Työhönvalmennukseen osallistuneiden osallisuutta ja toimijuutta heikensivät eniten erilaiset kuormittavat tekijät. Useimmiten mainittiin työn aiheuttama kuormitus ja stressi. Joillain kuormitus oli ohi menevää, osalla aiheutti haitallisia oireita, mutta eräällä henkilöllä työ kuormitti niin paljon, että työkokeilu piti keskeyttää. Kuormittavia asioita olivat esimerkiksi työn määrä, tahti, sisältö tai sosiaaliset suhteet työssä. Lisäksi henkilökohtaiset haasteet kuten kognitiiviset vaikeudet tai selkäkipu kuormittivat joitain haastateltavia. Eräs osallistuja koki myös valmennukseen liittyvät byrokratian ja raha-asioiden selvittämisen kuormittaneen paljon. Toinen osallisuutta ja toimijuutta heikentänyt oli haastattelujen perusteella hoitotahon riittämätön tuki työssävalmennuksen aikana. Haastatteluissa tuli usein esille, että hoitoa, kuten psykiatrin tapaamisia ja keskusteluapua, olisi kaivattu nopeammin ja useammin. Eräs haastateltava uskoi, että työssävalmennus olisi onnistunut paremmin, jos hoito olisi ollut paremmalla tasolla. Kolmas ja viimeinen osallisuutta ja toimijuutta heikentänyt tekijä oli heikko viestintä. Tämä tarkoitti eräässä tapauksessa liian viime tingassa Varmalta saatua tietoa työkokeilun päättymisestä ja toisessa tapauksessa virheellistä Varmalta saatua tietoa avustusten maksusta, mikä koettiin stressaavana.

Lisäksi sisällönanalysissä tuloksena todettiin, että muutamalla haastattelussa kysytyllä asialla, toimeentulolla, vapaa-ajalla, ihmissuhteilla ja motivaatiolla, ei ollut olennaista merkitystä suhteessa haastateltavien osallisuuden ja toimijuuden kokemuksiin.

7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tulokset ovat osin yhteneviä ja osin eroavia aiempien IPS-mallia eli yksilöllistä työssävalmennusta koskevien kansainvälisten tutkimustulosten kanssa. Aiemmissä tutkimuksissa on todettu IPS-mallin ei ammatillisiksi hyödyiksi muun muassa korkeampi elämänlaatu (Luciano ym. 2014: 2), kohonnut itsetunto, lisääntynyt sosiaalinen osallisuus (Bond & Drake 2014: 69), positiivinen vaikutus mielenterveyteen, voimaantuminen ja vähentyneet mielenterveyden oireet työssäkäynnin tuoman rytmin ja työympäristön seurauksena (Harkko ym. 2018: 12). Tämän opinnäytetyön tulokset ovat pitkälti yhteneviä näiden tulosten kanssa kuten edellä esitetty.

Aiemmissä tutkimuksissa todettiin myös IPS-mallin hyödyiksi lieventyneet psykiatriset oireet, vähentyneet psykiatriset sairaalajaksot, tulojen parantuminen (Luciano ym. 2014: 2), oireiden hallinnan lisääntyminen (Bond & Drake 2014: 69), vaikutus ystävien tapaaamisen määrään ja laatuun ja korkeampi työmotivaatio (Harkko ym. 2018: 12). Tämän opinnäytetyön tuloksissa ei tullut esille vastaavia hyötyjä. On tosin huomattava, että kuukaan Varman IPS-pilottiin osallistujista ei ollut vielä 12 kuukauden kohdalla työllistynyt palkkatyöhön. Valtaosa oli työkokeiluissa tai oppisopimuskoulutuksissa. Jos he pääsevät näiden jälkeen normaaliin palkkatyöhön, tulee heidän tulotasonsa parantumaan.

Tämän opinnäytetyön ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten Varman IPS-pilottihankkeeseen osallistujat kokivat palvelun ja sen hyödyt suhteessa heidän osallisuuteensa osallistuttuaan palveluun noin vuoden verran. Osallisuus voidaan nähdä ihmisen perusluonteen mukaisena liittymisenä, olemisenä, elämisenä ja toimimisenä suhteessa toisiin ihmisiin (Nivala & Ryyänen 2013: 25). Yksi osallisuuden syntyminen edellytys on mahdollisuus liittyä elämän merkityksellisyyttä tuoviin vuorovaikutussuhteisiin (Isola ym. 2017: 5). Haastattelujen perusteella jo suhde työssävalmentajaan oli monelle osallistujalle merkityksellinen. Ei silti riitä, että henkilö on vain yhteydessä toiseen ihmiseen, vaan vuorovaikutuksen tulee olla turvallista, henkilön mielipiteitä tulee arvostaa (Ryan & Deci 2013: 3) ja henkilön tulee kokea tulevansa nähdyksi, kuulluksi ja tunnustetuksi vuorovaikutussuhteessa kokeakseen osallisuutta (Nivala & Ryyänen 2013: 25–27). Haastateltavien kuvaama vuorovaikutus pilottihankkeen työssävalmenta-

jien kanssa sisälsi juuri tällaisia piirteitä, kuten luottamuksen, avoimuuden, kuulluksi tulemisen ja kannustuksen. Voidaan sanoa, että onnistunut vuorovaikutus työssävalmentajan ja asiakkaan kanssa on koko yksilöllisen työssävalmennuksen perusta, joka mahdollistaa osallisuuden kokemuksen ja onnistuneen valmennuksen. Pilottihankkeen työssävalmentajille oli ammattitaitoa ja herkkyyttä luoda asiakkaaseen vuorovaikutussuhde, joka mahdollisti luottamuksellisen ja yhdessä tehtävän työssävalmennuksen.

Osallisuus on myös mahdollisuutta vaikuttaa oman elämän sisältöön, mahdollisuuksiin ja toimintoihin (Isola ym. 2017: 5). Haastateltavien vastauksista nousi esille se, kuinka koko työssävalmennuksen prosessi oli pohjautunut heidän omiin toiveisiinsa ja mielipiteisiinsä. Osallistujat kokivat kyenneensä vaikuttamaan työssävalmennuksen kulkuun ja työssävalmennuksen aikana tehtyihin heitä koskeviin päätöksiin. Työssävalmentajat olivat onnistuneesti sisäistäneet IPS-mallin keskeisen periaatteen, jonka mukaan koko työhönvalmennusta ohjaavat asiakkaan omat tarpeet ja toiveet (Swanson & Becker 2013: 14). Pilottihankkeen työssävalmentajat olivat pyrkineet ymmärtämään mikä on hakijalle tärkeintä ja mikä motivoi häntä, mikä on keskeistä IPS-mallin periaatteissa (Swanson & Becker 2013: 14). On todettu, että omaehtoinen ihmisestä itsestään kumpuava toiminta mahdollistaa omien kykyjen, energian ja lahjakkuuksien täydemmän hyödyntämisen verrattuna ulkoa ohjattuun toimintaan (Ryan & Deci 2016: 95).

Keskeinen osallisuuden ulottuvuus valtaosassa osallisuuden määritelmässä on kuuluminen yhteisöön (ks. esim. Raivio & Karjalainen 2013: 16). Työyhteisö oli haastattelujen perusteella merkityksellinen yhteisö kaikille työssävalmennukseen osallistujille. Tuloksissa nousivat esille muun muassa työyhteisön hyvän vastaanoton, mukavan työyhteisön ja työyhteisössä saadun positiivisen palautteen merkitys. Osallisuuden kokemuksen voidaan nähdä syntyvän vasta, kun henkilö on osa yhteisöä, toimii osana yhteisöä ja kokee kuuluvansa osaksi yhteisöä (Nivala & Rynnänen 2013, 26). Valtaosa haastateltavista olivat edellisen määritelmän mukaan kokeneet osallisuutta ainakin jossain työssävalmennuksen aikaisessa työyhteisöissä. Kaikki haastateltavat olivat olleet poissa työelämästä ja työyhteisön piiriin pääseminen, siihen kuuluminen ja sen osana toimiminen oli ollut kaikille merkittävä kokemus. Halu päästä osaksi normaalia työyhteisöä ja tavallisiin yhteisöihin kuuluminen voi olla yksi merkittävä syy, miksi moni haluaa töihin (Swanson & Becker 2013: 6). Yksi osallisuuden kokemusta rakentava tekijä on oman elämän ja päivittäisten tekemisten kokeminen merkitykselliseksi (Isola ym. 2020: 170). Haastatelluille merkityksellisyyden kokemusta toi vahvimmin työ, jota kuvailtiin muun muassa osaamista vastaavaksi, sopivan haastavaksi, mielenkiintoiseksi ja antoisaksi. Moni

haastateltava koki myös, että heidän työpanoksellaan oli tarpeellinen työpaikalla ja työyhteisössä. Tutkimusten mukaan voidakseen hyvin ihmisen tulee löytää omalle toiminnalleen tavoitteita ja kokea oma elämä arvokkaana (Martela & Steger 2016: 542).

Aineistosta nousi esille valmentajan tarjoaman kokonaisvaltaisen tuen merkitys, millä tarkoitettiin muun muassa tukea työhön pääsemiseksi, tukea työssä pysymiseen ja yhteistyötä hoitotahon kanssa. Kaikki haastateltavat kokivat, että heillä oli ainakin joitain psyykkisiä ja/tai fyysisiä tekijöitä, jotka vaikeuttivat työhön pääsyä ja siellä pysymistä. Työssävalmentajan kokonaisvaltaisen tuen koettiin helpottavan merkittävästi työhaastatteluihin pääsyä, työkokeilupaikan saantia, työyhteisössä pysymistä ja työssä jaksamista. Kokonaisvaltainen tuki koettiin myönteiseksi ja se kasvatti myös työssävalmentajan roolia vuorovaikutussuhteessa. Erään vastaajan mukaan valmentaja oli tukenut koko hänen elämänhallintaansa. Kokonaisvaltainen tuen voidaan ajatella tukevan henkilöiden kyvykkyyttä, eli tarvetta tuntea kykenevänsä toimimaan onnistuneesti ja vastaamaan eteen tulleisiin haasteisiin heille tärkeissä ympäristöissä (Ryan & Deci 2016: 96). Kyvykkyyden voidaan nähdä olevan yksi osallisuuden mahdollistava tekijä, mutta yhtä lailla se tukee toimijuuden syntyä.

Tämän opinnäytetyön toisen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli selvittää miten yksilölliseen työssävalmennukseen osallistuneet mielenterveyskuntoutujat kokivat palvelun ja sen hyödyt suhteessa omaan toimijuuteensa. Haastatteluisa nousi esiin erilaisia uusia ajatuksia ja havaintoja, mitä osallistujat olivat saaneet työssävalmennuksen aikana. Tällaisia olivat esimerkiksi rajojen veto eli kieltäytyminen jostain työtehtävästä, omasta jaksamisesta huolehtimisen tärkeys, uusi leppoisampi asenne työtä kohtaan ja havainto omien voimavarojen riittämisestä. Osaltaan tällaiset havainnot lisäsivät osallistujien itse-tuntemusta ja joissain tapauksissa myös itseluottamusta. Muun muassa mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin, sopivien haasteiden kohtaamiseen ja omien kykyjen tunnistamiseen rakentavat kuvaa omasta kyvykkyydestä ja vahvistavat toimijuutta (Punna ym. 2017: 155). Tällaiset havainnot ja ajatukset vahvistavat toimijuutta, sillä toimijuuden voidaan määritellä myös sisältävän kyvyn selviytyä, oppimisen, hallinnan tunteen ja kyvyn vastustaa omaan autonomisuuteen liittyviä uhkia (Punna ym. 2017: 155).

Toimijuus voidaan määritellä tahtona, kykynä ja mahdollisuuksina tehdä valintoja ja tekoja omassa elämässään (Nivala & Rynänen 2019: 95). Aineistosta nousi esille se, kuinka monet vastaajat kokivat terveytensä ja mielenterveytensä kohentuneen valmennuksen aikana, mikä vahvisti heidän kykyään toimia omassa elämässään. Parempi jaksaminen ja piristyminen olivat esimerkkejä myönteisistä vaikutuksista terveyteen ja mie-

lenterveyteen. Tämä on huomionarvoista, koska kaikilla osallistujilla oli todettu mielen-terveysyistä johtuva työkyvyttömyyden uhka tai jo toteutunut työkyvyn alenema (Yksilöllinen työssävalmennus IPS). Terveys voidaan nähdä yhtenä toimintavalmiutena tai toimintamahdollisuutena, joka mahdollistaa yksilön omien kykyjen käytön ja kehittämisen ja toimijuuden heräämisen (Nussbaum 2011: 25).

Työssävalmennuksen tuloksena haastateltavien toiveikkuus työelämään paluuta kohtaan ja tulevaisuutta kohtaan oli kasvanut. Joillekin oli tullut työkokeilun tuoman kokemuksen kautta oivallus, että työhön paluu voikin olla mahdollista, jos vain sopiva työ ja työympäristö löytyy. Henkilön oma uskomus omien kykyjen riittävydestä ja uskomus ympäristön tarjoamasta tuesta tavoitteen saavuttamiseksi ovat hänen toimijauskomuksi-
aan (Ford 1992: 74). Toimijauskomukset vaikuttavat henkilön tunteiden ja tavoitteiden ohella hänen motivaatioonsa (Ford 1992: 73), mikä puolestaan on olennaista toimijuuden heräämisessä. Moni haastateltava koki myös menneensä elämässään eteenpäin, millä tarkoitettiin useimmiten työhön pääsyä. Eteenpäin meneminen myös lisäsi osallistujien toiveikkuutta.

Kaikki yksilöllisen työssävalmennuksen tekijät eivät vahvistaneet osallisuutta ja toimijuutta, vaan osa päinvastoin heikensi niitä. Tällaisia tekijöitä olivat työn tuoma kuormitus, hoitotahon riittämätön tuki ja huono viestintä. Työn tuoman kuormituksen ja puutteellisen hoitotahon tuen voidaan nähdä heikentävän osallistujien toimijuutta eli muun muassa kykyä selviytyä ja hallinnan tunnetta (Punna ym. 2017: 155). Työn tuoma kuormitus ja riittämätön hoitotahon tuki heikensivät myös henkilön terveyttä ja sitä kautta hänen toimijuuttaan ja toimintavalmiuksia. Terveys on yksi toimijuuden mahdollistava toimintavalmius (Nussbaum 2011: 18). Huonon viestinnän eli virheellisen tiedon ja myöhässä saadun tiedon voidaan nähdä puolestaan heikentävän henkilön luottamusta ja turvaa. Luottamuksen ja turvan nähdään olevan keskeisiä osallisuuden mahdollistavia hyvinvoinnin lähteitä (Isola ym. 2017: 5). Luottamus työssävalmentajaan ja työssävalmennuksen järjestävään vakuutusyhtiöön on keskeistä koko valmennuksen kannalta.

Aineiston perusteella toimeentulolla, vapaa-ajalla, ihmissuhteilla ja motivaatiolla ei ollut olennaista merkitystä suhteessa haastateltujen osallisuuteen ja toimijuuteen. Yhteenve-tona voidaan todeta, että Varman yksilöllinen työssävalmennus vahvisti siihen osallistu-neiden henkilöiden osallisuutta ja toimijuutta aineiston perusteella. Osallisuutta ja toimi-juutta vahvistavia tekijöitä nousi esiin aineistosta huomattavasti enemmän kuin heiken-täviä tekijöitä.

8 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vakuutusyhtiö Varman IPS-pilottihankkeeseen osallistuneiden mielenterveyskuntoutujien kokemuksia suhteessa heidän osallisuuteensa ja toimijuuteensa. Opinnäytetyöntekijän mielenkiinnon kohteena oli osallistujien kokemukset. Osallisuus ja toimijuus valikoitui tutkimuksen kohteeksi yhteistyössä vakuutusyhtiö Varman kanssa. Laadullinen tutkimus oli luonteva valita tutkimusstrategiaksi, koska sen avulla pystytään tavoittamaan ihmisten kuvaukset koetusta todellisuudesta (Vilka 2021: 118). Teemahaastattelun avulla kerätty haastatteluaineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin avulla oli mahdollista saada hajanaisesta ja laajasta aineistosta tiivistetty kuvaus ilmiöstä. On tärkeä muistaa, että joku toinen opinnäytetyön tekijä olisi voinut saada hyvin erilaisen lopputuloksen samasta aineistosta sisällönanalyysin avulla. Täten siis tässä esitetyt tulokset eivät ole ainoa mahdollinen analyysin lopputulos kyseisestä aineistosta. Haastateltaviksi valittiin Varman IPS-pilottihankkeeseen noin vuoden verran osallistuneet mielenterveyskuntoutajat. Haastateltavat löydettiin ja valittiin valmennusyhtiö Spring Housen toimesta. Haastatteluaineisto saatiin kerättyä aikataulussa kesäkuussa ja vakuutusyhtiö Varma järjesti aineiston litteroinnin.

Haastateltavia henkilöitä oli kuusi, mitä voidaan pitää kokeneen ohjaajan mukaan opinnäytetyössä riittävänä määränä. Pohdittaessa aineiston riittävyyttä puhutaan saturaatiosta eli aineiston kylläntymisestä. Tällä tarkoitetaan sitä pistettä, jossa aineisto alkaa toistamaan itseään eli tiedonantajat eivät enää tuota tutkimusongelman kannalta uutta tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2018: 99). Tämän opinnäytetyön aineistossa ei saavutettu saturaatiota, mutta aineiston laajuus riittää kuvaamaan ja ymmärtämään ilmiötä sekä tulkitsemaan sitä teoreettisen viitekehyksen avulla. Vakuutusyhtiö Varman Pirkanmaan ja Keski-Suomen yksilöllisen työssävalmennuksen pilottiin otettiin mukaan 40 asiakasta (IPS-toimintamalli tuottaa tulosta työeläkekuntoutuksessa 2022). On olennaista huomata, että tämän opinnäytetyön kuuden henkilön haastattelun tuloksia ei voida yleistää koskemaan kaikkia pilottihankkeen osallistujia. Tuloksia ei voida myöskään yleistää koskemaan muita vakuutusyhtiö Varman tai muualla Suomessa käynnissä olevia yksilöllisen työssävalmennuksen pilottihankkeita. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastollinen yleistys, vaan pyrkimys kuvata ja ymmärtää valittua ilmiötä, sekä antaa sille teoreettisesti mielekäs tulkinta (Tuomi & Sarajärvi 2018: 98).

Haastateltavien vastaukset olisivat voineet olla erilaisia, jos heitä olisi haastateltu esimerkiksi vuotta myöhemmin. Tällä hetkellä valtaosa haastateltavista oli työkokeiluissa.

On esimerkiksi mahdollista, että vuotta myöhemmin joidenkin työkokeilu olisi jo johtanut pysyvään työpaikkaan tai työkokeilu ei olisi johtanut työpaikan saantiin. Noin vuoden kokemus palvelusta oli kuitenkin hyvä ajankohta, koska siihen mennessä haastateltavilla oli jo monenlaisia kokemuksia palvelusta sekä työkokeiluista. Haastattelut sujuivat hyvässä ilmapiirissä ja todennäköisesti oli eduksi, että opinnäytetyöntekijä oli haastateltaville entuudestaan tuntematon. Tämä saattoi mahdollistaa vapaamman kokemusten kertomisen. Toisaalta haastattelutilanne selvästi jännitti monia osallistujia juuri siitä syystä, että haastattelijat oli heille entuudestaan tuntematon. Tämä saattoi puolestaan vaikeuttaa joidenkin, esimerkiksi negatiivisten, kokemusten kertomista. Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet pilottihankkeen alkuhaastatteluun, mikä teki haastattelutilanteesta heille kuitenkin tavallaan jo entuudestaan tutun. Harmillisesti haastatteluja ei voitu tehdä kasvokkain yhtä lukuun ottamatta haastateltavien asuessa eri puolella Suomea kuin opinnäytetyöntekijä. Kasvokkainen haastattelu olisi voinut tehdä haastattelusta rennomman Zoom-haastatteluun tai puhelinhaastatteluun verrattuna ja täten vastauksista monipuolisimpia tai avoimempia.

Tulosten mukaan yksilölliseen työssävalmennukseen osallistuminen vahvisti osallistujien osallisuutta ja toimijuutta. Tulos ei ole yllättävä, sillä osallisuuden ja toimijuuden vahvistaminen on sisäänrakennettuna IPS-mallin periaatteisiin. Kaikki haastateltavat olivat olleet työssävalmennuksen aikana ainakin yhdessä työkokeilussa ja monilla työkokeilupaikkoja oli ollut useampia. Haastatteluista välittyi se, kuinka merkittävää oli ollut päästä takaisin töihin ja jälleen osaksi työyhteisöä. Vaikka henkilöhistorioita ei käsitelty haastatteluissa oli vastauksista pääteltävissä, että monilla haastateltavilla oli takanaan hyvin vaikeita ja yksinäisiäkin aikoja elämässä. Tämän vuoksi työnteko ja työyhteisön osaksi pääseminen koettiin niin tärkeäksi ja nimenomaan elämässä eteenpäin vieväksi. Muutama tuntui jo aiemmin osin luopuneen toivosta päästä takaisin töihin ja työssävalmennuksen seurauksena heidän toiveikkuutensa oli herännyt uudelleen. Työssävalmennuksen seurauksena saatu työkokeilu oli avannut uudenlaisia tulevaisuuden näkymiä, mitä ei ollut ollut nähtävissä aiemmin. Edellä mainittuihin asioihin kiteytyy moni osallisuuden määritelmä ja yksilöllisen työssävalmennuksen voidaan tämän haastatteluaineiston valossa nähdä tukevan osallisuuden kokemuksen syntymistä.

Yhtä lailla vahvistui osallistujien toimijuus yksilöllisen työssävalmennuksen aikana. Mahdollisuus vaikuttaa työssävalmennukseen ja pyrkiä työelämään takaisin omista lähtökohdista siten, että omat toiveet ja voimavarat otetaan huomioon, tuntui osallistujille merkittävältä ja osin uudeltakin kokemukselta. Oli mielenkiintoista, kuinka usea haastateltava mainitsi, ettei heitä ollut pakotettu menemään mihinkään. Tämän voisi olettaa olevan

itsestään selvää, mutta näin se ei selvästi ole. Tämän voi nähdä heijastelevan työnhakijoiden aiempia kokemuksia, joissa heidän mielipidettään ei ole kuunneltu ja heillä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Mielenterveyskuntoutajat ovat monessa palvelussa heikossa asemassa, ja heillä ei läheskään aina ole riittäviä mahdollisuuksia vaikuttaa saamansa tuen sisältöön. Tämä jo sinänsä passivoi ja heikentää toimijuutta. Tässä suhteessa yksilöllinen työssävalmennus tarjosi toimijuutta vahvistavan kokemuksen.

Erilaiset valmennuksen aikana saadut onnistumiset tukivat toimijuutta. Tällaisia onnistumisia olivat työyhteisön osaksi pääseminen, oman jaksamisen riittäminen, omien kykyjen riittäminen ja yksittäiset onnistumisen kokemukset työssä olivat tuntuneet hyviltä. Työyhteisön ja asiakkaiden myönteinen palaute oli jäänyt monen mieleen. Oli selvästi herännyt ajatus, että ehkä minä pystyn vielä ja ehkä työelämällä on vielä minulle tarjottavaa ja yhtä lailla minulla on annettavaa työelämälle. Kaikki haastateltavat olivat jollain tavalla kokeneet itsensä tarpeelliseksi työyhteisössä, mikä oli suuri vastakohta työssävalmennusta edeltäneelle ajalle. Eräs osallistuja mainitsi elämän olleen tyhjää ja kelluvaa olotilaa ennen työssävalmennusta. Nyt tilalla oli paluu oman alan töihin mukavassa työyhteisössä.

Osallisuutta ja toimijuutta heikensivät kuormittavat tekijät kuten työn määrä, tahti, sisältö tai sosiaaliset suhteet työssä. Työssävalmentaja pyrki tukemaan valmennettavaa parhaansa mukaan, jotta kuormitusta voidaan vähentää ja sen kanssa selviydytään. Tukea sai myös tarvittaessa hoitotalolta. Aineiston perusteella jäi kuva, että työn tuoma kuormitus on työhön paluuseen väistämättä liittyvä asia, johon osallistujat saivat ainakin kohtuullisen hyvin tukea. Juuri tässä suhteessa yksilöllisen työssävalmennuksen tarjoama tuki on paikallaan, jotta kuormitus ei käy työntekijälle liian suureksi ja hän kykenee jatkamaan työtä.

Erästä osallistujaa kuormitti työssävalmennukseen liittyvä byrokratia. Tulisi pohtia onko mahdollista auttaa osallistujia vielä enemmän työhön paluuseen liittyvän byrokratian kanssa. Osin tämä voi olla kyse huonosta viestinnästä, mikä oli erästä osallistujaa kuormittava asia. Viimeisellä viikolla saatu tieto työkokeilun jatkumattomuudesta oli esimerkki huonosta viestinnästä, mikä stressasi osallistujaa. Tällainen viimehetken viestintä ja toisessa tapauksessa virheellinen viestintä, ovat erittäin ongelmallista työssävalmennettavan luottamuksen, osallisuuden ja toimijuuden kannalta. Viestinnän tulisi olla vakuutusyhtiön taholta johdonmukaista ja oikea-aikaista. Kyseessä voi olla yksittäistapaus, koska muiden haastattelujen mukaan viestintä oli sujunut moitteetta ja sitä myös kiiteltiin.

Merkittävimmäksi yksittäiseksi puutteeksi pilottihankkeessa nousi aineiston perusteella riittämätön hoitotahon tuki. Tulos oli yllättävä, mutta havainto ei ole uusi, kuten vakuutusyhtiö Varman blogissa todetaan. Blogin mukaan pilottiin osallistuneiden hoitopolut ovat hyvin moninaisia, osalta hoito puuttuu kokonaan ja kokonaisuudessaan hoidon moninaisuus ja hoitamattomuus on ollut yllätys (Vanajoki & Rieki 2021). Samansuuntaiset kokemukset välittyivät haastatteluista. Psykiatrisen hoidon järjestäminen ei ole työssävalmentajan tai vakuutusyhtiön tehtävä nykyisessä yksilöllisen työssävalmennuksen mallissa, mutta ongelma on todellinen ja haittaa olennaisesti ammatillista kuntoutusta ja työhön paluuta.

Aineiston perusteella voidaan lisäksi todeta, että IPS-mallin periaatteiden mukainen työssävalmennuksen ja hoitotahon yhteistyö ei toteudu pilotissa. Tämä on myös huomattu vakuutusyhtiö Varmassa, kuten vakuutusyhtiön blogissa todetaan (Vanajoki & Rieki 2021). IPS-mallin periaatteiden mukaan työssävalmennus on integroitu psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen ja idea on, että koko hoitotiimi tukee asiakkaan työllistymistä omalla osaamisellaan (Swanson & Becker 2013: 9). Vakuutusyhtiö Varman pilotissa hoitotaho voi olla esimerkiksi työterveys, julkinen terveydenhuolto tai esimerkiksi joku muu yksityinen palveluntarjoaja. Voi myös olla, ettei hoitotahoa ole ollenkaan. Tämän seurauksena työssävalmennuksen aito integraatio hoitotahon kanssa on vaikeaa. Yhteenvetona voidaan todeta, että työssävalmennuksen ja hoitotahon parempi integraatio on tämän opinnäytetyön perusteella merkittävin pilottihankkeen tapaisen yksilöllisen työssävalmennuksen kehityskohde. Paremman yhteistyön seurauksena myös hoidon saatavuus voi kohentua.

Kaiken kaikkiaan yllättävintä tämän opinnäytetyön tuloksissa oli se, kuinka myönteisiä osallistujien kokemukset olivat yksilöllisestä työssävalmennuksesta pilottihankkeessa. On toki mahdollista, että syystä tai toisesta negatiivisia puolia ei haluttu tuoda opinnäytetyöntekijän tietoon. Osallistujilta kysyttiin kuitenkin haastattelun lopuksi kehittämisehdotuksia ja useimmiten vastaus lyhyen pohdinnan jälkeen oli, ettei sellaisia tule mieleen, koska palvelu toimii hyvin sellaisenaan.

Suomessa on käynnissä tällä hetkellä useampia IPS-mallia hyödyntäviä pilottihankkeita (IPS-Hankkeet 2022), koska yksilöllisen työssävalmennuksen kehittäminen on osa pääministeri Sanna Marinin hallituksen laatimaa Mielenterveysstrategiaa (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020: 9). Tämän opinnäytetyön tulokset ovat ajankohtaisia ja kiinnostavia, koska useimmat pilottihankkeet ovat vielä kesken. Tämä opinnäytetyön tulokset niveltävät osaksi vakuutusyhtiö Varman omaa yksilöllistä työssävalmennusta koskevaa tutkimusta. Opinnäytetyön haastateltavia koskeva pilottihanke päättyy joulukuussa

2023 (Yksilöllinen työssävalmennus IPS). Täten opinnäytetyö antaa välituloksia pilotti-hankkeesta. Opinnäytetyön tulokset ovat relevantteja laajemmassa mittakaavassa, koska yksilöllisen työssävalmennuksen osallistujien kokemuksia suhteessa osallisuuden ja toimijuuteen on tutkittu hyvin vähän. Kaiken kaikkiaan yksilöllisen työssävalmennuksen vaikutuksia ei ammatillisiin tekijöihin on tutkittu vähän (Harkko ym. 2018: 12). Täten tulokset ovat hyvä lisä tämän tutkimussuunnan jatkoksi.

Haastatteluaineiston äärellä heräsi jatkotutkimusta varten ajatus työnantajatahon näkökulman tarkemmasta kartoittamisesta. Yksi keskeinen yksilöllisen työssävalmennuksen osapuoli on työnantajat ja heidän kokemusten ja toiveiden tutkiminen suhteessa yksilölliseen työssävalmennukseen olisi Suomessa hyvin perusteltua. Myös kansainvälisessä mittakaavassa työnantajapuolen asenteiden ja tarpeiden kartoittaminen on ollut vähäistä. Olisi tärkeää ymmärtää mihin tekijöihin tulisi työnantajan näkökulmasta kiinnittää huomiota, kun yksilöllistä työssävalmennusta kehitetään Suomessa edelleen.

Lähteet

Ammatillisen kuntoutuksen hakeminen. Kuntoutus. Keskinäinen vakuutusyhtiö Varma. <<https://www.varma.fi/henkilo/kuntoutus/amatillisen-kuntoutuksen-hakeminen/>>. Viitattu 31.8.2022.

Bond, Gary & Drake, Robert 2014. Making the Case for IPS Supported Employment. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 41(1), 69-73.

Duodecim 2021. Terveyskirjasto. Mielenterveyskuntoutuja. Päivitetty 30.8.2021. <<https://www.terveyskirjasto.fi/ltt04244>>. Viitattu 31.8.2022.

EUSE Toolkit 2014. Tuetun työllistymisen työkalupakki. Turenki, Kiipulasäätiö.

Evidence for IPS. What is IPS. IPS Employment Center. <<https://ipsworks.org/index.php/evidence-for-ips/>>. Viitattu 22.5.2022.

Ford, Martin 1992. Motivating humans: goals, emotions, and personal agency beliefs. Newbury Park, Kalifornia: Sage Publications.

Haatainen, Tuula 2022. Osatyökykyisiä tarvitaan työmarkkinoille. Valtioneuvosto. Kolumni 16.2.2022. <<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/osatyokykyisia-tarvitaan-tyomarkkinoille>>. Viitattu 30.10.2022.

Harkko, Jaakko & Lehto, Sarita & Pitkänen, Sari & Ala-Kauhaluoma, Mika 2018. Selvitys sijoita ja valmenna-mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Helsinki: Kuntoutussäätiö. <<https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf>>. Viitattu 30.10.2022.

Härkäpää, Kristiina & Harkko, Jaakko & Lehikoinen, Tuula 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=4>>. Viitattu 20.5.2020.

Hämäläinen, Juha 2008. Nuorten osallisuus. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja 9, 3 34.

Informointi henkilötietojen käsittelystä. Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/tutkittavien-informointi/>>. Viitattu 22.10.2022.

IPS Employment Center. What is IPS. <<https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>>. Viitattu 22.5.2022.

IPS-hankkeet 2022. Tutkimus ja kehittäminen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 18.7.2022. <<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kansallinen-mielenterveysstrategia/rahoituksen-saaneet-strategiahankkeet/ips-hankkeet>>. Viitattu 28.10.2022.

IPS-toimintamalli tuottaa tulosta työeläkekuntoutuksessa 2022. Ajankohtaista. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Päivitetty 2.6.2022. <<https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/uutiset/2022-q2/ips-toimintamalli-tuottaa-tulosta-tyoelakekuntoutuksessa/>>. Viitattu 31.8.2022.

Isola, Anna-Maria & Kaartinen, Heidi & Leemann, Lars & Lääperi, Raija & Schneider, Taina & Valtari, Salla & Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 28.2.2022.

Isola, Anna-Maria & Nousiainen, Marko & Valtari, Salla 2020. Osallisuustyö välineenä heikommassa asemassa olevien vallan lisäämiseen. Teoksessa Lea Suoninen-Erhiö & Anneli Pohjola & Mirja Satka & Jenni Simola (toim.) 2020. Sosiaaliala uudistuu. Tietopohjan ja vuorovaikutuksen kysymyksiä. Huoltaja-säätiö, 165–188. <<https://www.huoltaja-saatio.fi/wp-content/uploads/2020/12/SU-ia.pdf#page=165>>. Viitattu 27.5.2022.

Korhonen, Anne 2022. Palvelupäällikkö. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Helsinki. Sähköpostihaastattelu 5.9.2022.

Kratsch, Piia 2022. Työkypäpalvelujen kehittämispäällikkö. Spring House Oy. Jyväskylä. Sähköpostihaastattelu 27.10.2022.

Kuntoutussäätiö 2016. Työhönvalmennus. Päivitetty 11.6.2016. <https://tietyoelamaan.fi/kei-not-tyokyvyn-tueksi/kohti-tyoelamaa/kuntoutus_koulutus_tyohonvalmennus/>. Viitattu 28.4.2022.

Kuntoutus. Kuntoutus. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. <<https://www.varma.fi/henkilo/kuntoutus/>>. Viitattu 1.9.2022.

Lassila, Anni 2021. Helsingin sanomat. Vaikka vuosia vaivannut masennus helpotti, nelikymppistä Villeä pelotti hakea töihin – Työssä sairastuneen kuntoutuksessa vanhat keinot eivät toimi. Sanoma Media Finland.

Lister, Ruth 2004. Poverty. Cambridge: Polity.

Luciano, Allison & Drake, Robert & Bond, Gary & Becker, Deborah & Carpenter-Song, Elizabeth & Lord, Sarah & Swarbrick, Peggy & Swanson, Sarah 2014. Evidence-based supported employment for people with severe mental illness: Past, current, and future research. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(1), 1–13.

Martela, Frank & Steger, Michael 2016. The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose and significance. *The Journal of Positive Psychology* 11 (5), 531–545.

Mielenterveysstrategia 2020-2030. Hankkeet ja säädösvalmistelu. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. <<https://stm.fi/mielenterveysstrategia>>. Viitattu 30.10.2022.

Nivala, Elina & Rynnänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja* 14, 9–41.

Nivala, Elina & Rynnänen, Sanna 2019. *Sosiaalipedagogiikka: Kohti Inhimillisempää Yhteiskuntaa*. Helsinki: Gaudeamus.

Nussbaum, Martha 2011. *Creating Capabilities. The Human Development Approach*. Cambridge, Massachusetts and London, England: Harvard University Press.

Punna, Mari & Kaisa & Malinen & Sevón, Eija & Sihvonen, Sanna 2017. Kannattaako asiakkaan toimijuuden ja itseohjautuvuuden vahvistaminen? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 54(2) 155–158. <<https://doi.org/10.23990/sa.63656>>. Viitattu 28.2.2022.

Raivio, Helka & Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline – palvelut ovat! Teoksessa *Era, Taina (toim.) Osallisuutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja* 156. Jyväskylä: JAMK, 12–34.

Raivio, Helka & Appelqvist-Schmidlechner, Kaija 2019. IPS - Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Julkari*. <<https://www.julkari.fi/handle/10024/138530>>. Viitattu 17.4.2020.

Raivio, Helka & Appelqvist-schmidlechner, Kaija 2020. IPS – Sijoita ja Valmenna! – kehittämishanke. *Sosiaali ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja* 2020:12. Helsinki: Sosiaali ja terveystieteiden tutkimuskeskus <<https://stm.fi/documents/1271139/22235564/IPS+ohjelma+FI/b4e0f068-c324-8ca1-638c-d50f32acd523/IPS+ohjelma+FI.pdf>>. Viitattu 30.10.2022.

Rissanen, Päivi 2007. *Skitsofreniasta kuntoutuminen*. Mielenterveyden keskusliitto: Pori.

Ryan, Richard & Deci, Edward 2016. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Publications.

Rødevand, Lars & Ljosaa, Tina & Granan, Lene & Knutzen, Timothy & Jacobsen, Hans & Reme, Silje 2017. A pilot study of the individual placement and support model for patients with chronic pain. *BMC musculoskeletal disorders*, 18(1).

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. *Ammatillinen kuntoutus*. <<https://stm.fi/amatillinen-kuntoutus>>. Viitattu 8.6.2022.

Swanson, Sarah & Becker, Deborah 2013. *IPS Supported Employment: A practical guide*. 2013 edition. Lebanon: The Dartmouth Psychiatric Research Center.

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

Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Teoksessa *Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>>. Viitattu 22.10.2022.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Viitattu 20.10.2022.

Tämä on Varma. Keskinäinen työläkevakuutusyhtiö Varma. <<https://www.varma.fi/tama-on-varma/>>. Viitattu 31.8.2022.

Vanajoki, Anne & Riekkö, Sami 2021. Sopiva ja mielekäs työ edesauttaa mielenterveyskuntoutujan toipumista. *Vakuutusyhtiö Varman blogi*. Blogipostaus 18.10.2021.

<<https://www.varma.fi/ajankohtaista/blogit-ja-podcastit/blogit/2021-Q4/sopiva-ja-mielekas-tyo-edesauttaa-mielenterveyskuntoutujan-toipumista/>>. Viitattu 28.10.2022.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Yksilöllinen työssävalmennus (IPS). Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. <<https://www.varma.fi/henkilo/kuntoutus/yksilollinen-tyossavalmennus-ips/>>. Viitattu 31.8.2022.

Liitteet

Liite 1 Haastattelukysymykset

Tämä haastattelu liittyy Osallisuus ja toimijuus IPS-mallissa osatutkimukseen, joka on osa laajempaa Varman Yksilöllinen työssävalmennus IPS- projektia ja siihen liittyvää tutkimusta. Tämä osatutkimus on samalla opinnäytetyöni Metropolia ammattikorkeakoulun sosionomitutkintooni. Nämä tutkimustulokset analysoidaan syksyllä 2022. Raportoin ne Varmalle ja liitän osaksi opinnäytetyötäni, joka valmistuu 2022 loppuun mennessä. Tämä tutkimus on täysin luottamuksellinen, haastattelussa kerättyjä aineistoja käsittelevät vain Varman tutkimusryhmän jäsenet, johon itsekin kuulun, ja tutkimuksen tuloksia ei raportoida henkilötasolla.

Tämän haastattelun ääni tallennetaan. Sopiiko se sinulle?

TILANNE

- Kuvaisitko alkuun hieman omaa tilannettasi. Mitä teet tällä hetkellä? Tai miten muutoin kuvaisit elämäntilannettasi?

KOKEMUKSET TYÖSSÄVALMENNUKSESTA

Haluaisin seuraavaksi kysyä sinulta kokemuksiasi työssävalmennuksesta.

- Millaiseksi olet kokenut työssävalmennuksesi?
- Koetko, että sinulla on ollut mahdollisuuksia vaikuttaa työssävalmennuksen suunnitteluun eri vaiheissa? Onko mielipiteesi huomioitu? Voitko kertoa joitakin esimerkkejä?
- Miten mielestäsi on toiminut yhteistyösi työssävalmentajan kanssa? Millaista tukea olet saanut valmentajaltasi?
- Entä miten yhteistyö eri hoitotahojen kanssa on sujunut?

KOKEMUKSET TYÖSTÄ

Haluaisin kysyä seuraavaksi sinun kokemuksia työstäsi/työkokeilustasi.

- Millaista työtä olet tehnyt? Missä ja minkä verran olet työskennellyt?
- Millaiseksi olet kokenut työsi? Mistä olet pitänyt? Onko jokin ollut vähemmän toimivaa?
- Miten sinut on otettu työpaikalla vastaan? Esihenkilö? Työkaverit?
- Millaista palautetta olet saanut työssäsi?
- Onko jotakin muuta, jota haluaisit kertoa työstäsi?

KOKEMUKSET TYÖSSÄVALMENNUKSEN HYÖDYISTÄ JA VAIKUTUKSISTA

Seuraavaksi kysyisin sinulta kokemuksiasi työssävalmennuksen erilaisista mahdollisista hyödyistä ja vaikutuksista.

- Mitä koet oppineesi työssävalmennuksen aikana?
- Koetko, että käsitykseesi omista kyvyistäsi ja taidoistasi on muuttunut työssävalmennuksen aikana? Osaatko kuvata konkreettisia esimerkkejä onnistumisista / huomioista?
- Koetko, että työssävalmennus on vaikuttanut jollakin tavalla arkeesi? Esim. harrastukset, vapaa-ajan vietto.
- Koetko, että työssävalmennuksella on ollut vaikutuksia ihmissuhteisiisi? Oletko esimerkiksi tavannut enemmän ihmisiä? Ketä olet tavannut?
- Koetko, että työssävalmennuksella on ollut vaikutuksia terveyteesi tai hyvinvointiisi?
- Onko osallistuminen työssävalmennukseen mielestäsi vaikuttanut taloudelliseen tilanteeseesi? Ovatko esimerkiksi tulosi muuttuneet?
- Koetko, että työssävalmennus on vaikuttanut sinun kiinnostukseesi työllistymistä/työelämää kohtaan?
- Miten ylipäättään kuvaisit työssävalmennuksen merkitystä elämässäsi? Onko ollut sinulle tärkeää vai epäolennaista?
- Onko työssävalmennus ollut oikea-aikaista sinulle?

TYÖSSÄVALMENNUKSEN ARVIOINTI

Lopuksi kysyisin arviotasi työssävalmennuksesta.

- Koetko, että työssävalmennusta tulisi jollakin tavalla kehittää? Jos kyllä, miten?

MUUT ASIAT

- Mitä muuta haluaisit kertoa näistä aiheista mitä en huomannut kysyä? *Kiitos haastattelusta!*

Kiitos haastattelusta!

Liite 2 Suostumuslomake



SUOSTUMUS IPS-TUTKIMUS

Suostumus Osallisuus ja toimijuus IPS-mallissa -osatutkimukseen projektissa Yksilöllinen työssävalmennus (IPS) osallistumisesta

Olen saanut riittävästi kirjallista ja suullista tietoa Osallisuus ja toimijuus IPS-mallissa-osatutkimuksesta projektissa Yksilöllinen työssävalmennus (IPS) ja haluan osallistua siihen.

Olen tietoinen, että osallistumiseni tähän tutkimukseen on täysin vapaaehtoista. Minulla on oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa ennen sen päättymistä. Voin myös peruuttaa suostumukseni, jolloin minusta kerättyjä henkilötietoja ei käytetä enää tutkimustarkoituksessa. Tällöin tiedot poistetaan aineistosta (mikäli se on teknisesti mahdollista), mutta siihen mennessä tapahtuneen käytön pohjalta tehtyjä analyysejä ei pystytä peruuttamaan.

Annan suostumukseni myös siihen, että vastaukseni voidaan liittää osaksi yllä mainitun projektin tutkimusaineistoa, joka on Varman käytettävissä tutkimustarkoitukseseen tässä projektissa. Antamiani tietoja saavat käyttää ainoastaan kyseisen tutkimuksen tutkimusryhmän jäsenet.

Osallisuus ja toimijuus IPS-mallissa -osatutkimuksen haastatteluaineisto kerätään kesäkuussa 2022. Olet aikaisemmin antanut suostumuksesi alku- ja loppuhaastattelujen tallentamiseen. Haastattelutilanteessa osallistujalta kysytään vielä erikseen lupa tallentamiseen.

Minulle on kerrottu kaikista em. aineiston käsittelytavoista. Varma toteuttaa tutkimuksen yhteistyössä Spring Housen kanssa ja se toteutetaan ajalla 14.9.2020-31.12.2023. Kerättyä tutkimusaineistoa säilytetään Varmassa tietoturvallisesti ja se hävitetään 31.12.2030 mennessä.

- Haastattelunisaatarvittaessatallentaa: kyllä ei
- Minuunsaatarvittaessaottaayhteyttäuudelleentutkimusaineistontäydentämiseksitutkimushankkeen keston aikana: kyllä ei

Tämä suostumus on tehty kahtena kappaleena (toinen tutkimukseen osallistuvalla ja toinen Varman edustajalle). Paikka _____ aika ___ / ___ 2022

Allekirjoitus _____

Nimenselvennys _____

Syntymäpäivä ja -vuosi _____

Lähiosoite _____

Postinumero ja -toimipaikka _____

Sähköpostiosoite _____

Puhelinnumero _____

Vastaanottajan allekirjoitus _____
Nimenselvennys _____

