



# Materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdytykseen

Petra Piekkala

2024 Laurea





**Laurea-ammattikorkeakoulu**

Materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdytykseen

Petra Piekkala  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö  
Huhtikuu, 2024



Petra Piekkala

Materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdytykseen

Vuosi

2024

Sivumäärä

81

Tämä opinnäytetyö on ollut toiminnallinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdytykseen. Materiaalia tullaan hyödyntämään Niemikotisäätiön työvalmennuspalveluissa. Opinnäytetyö on toteutettu yhteiskehittämällä Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen kanssa ja työn idea on lähtenyt organisaation aidosta tarpeesta.

Tavoitteena oli, että työnantaja voi hyödyntää materiaalia, valmistellessaan työyhteisöään kohtaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Materiaali sopii käytettäväksi myös työkokeiluissa -ja harjoitteluissa. Materiaalin luomiseen otettiin huomioon, miten mielenterveystoipujat itse haluavat tulla kohdatuksi ja mitä asioita he toivovat huomioitavan, jotta työhön paluu tai ensimmäinen työkokemus olisi onnistunut. Materiaalin luomiseen on otettu huomioon myös eri alojen työnantajien ajatuksia. Myös opinnäytetyön tekijän ammatillisuuden vahvistaminen ja kehittäminen ovat olleet prosessin yhtenä tavoitteena.

Jotta tavoitteet voitiin saavuttaa, suunnitelmana oli selvittää minkälaista tietoa työnantajat kokevat tarvitsevansa osatyökykyisyydestä ja työvalmennuksesta, ennen kuin voisivat olla valmiita palkkaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Samalla pyrittiin lisäämään tietoa työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle.

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan opinnäytetyön toimintaympäristöä jäsentäen sen tarkoitusta ja perustehtävää sosiaalialalla, työvalmennusta, osatyökykyisyyttä, yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä, kohtaamista, perehdytystä, mielenterveyden tematiikkaa, diagnooseja sekä toipumisorientaatiota.

Opinnäytetyössä menetelmänä on käytetty yhteiskehittämistä, jota on toteutettu sekä palvelunkäyttäjien, työnantajien että Niemikotisäätiön henkilökunnan kanssa. Yhteistyö oli sekä opinnäytetyön tekijän että työn tilaajan mielestä koko prosessin aikana saumatonta. Tuotoksena syntyi materiaali ”Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla”, joka tarjoaa työnantajille kattavan kuvan Valtti Valmennuksen työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle. Työn tilaaja piti tuotosta erinomaisena sekä kokonaisvaltaisesti onnistuneena vastaten organisaation tarpeisiin. Myös palvelunkäyttäjät kokivat materiaalin hyödylliseksi. Materiaalia voidaan tulevaisuudessa jatkokehittää erilaisiksi versioiksi ja se on hyödynnettävissä myös Valtti Valmennuksen uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksessä.

Asiasanat: Työvalmennus, työllistäminen, mielenterveys, mielenterveyskuntoutuja

Petra Piekkala

Material for employers for successful encounter and orientation of partially disabled individuals employed through work coaching.

Year

2024

Pages

81

---

This thesis has been a practical thesis aimed at producing material for employers to successful encounter and orientation of partially disabled individuals employed through work coaching. The material will be utilized in Niemikotisäätiö's work coaching services. The thesis was conducted through co-development with Niemikotisäätiö's Valtti Valmennus, originating from a genuine need within the organization.

The goal was for employers to utilize the material in preparing their work communities to encounter partially disabled individuals employed entering the workforce through work coaching. The material is also suitable for use in work trials and internships. In creating the material, considerations were made on how individuals in mental health recovery wish to be encountered and what aspects they hope to be considered for a successful return to work or for their first work experience. The perspectives of employers from various fields were also considered in creating the material. Strengthening and developing the professional competence of the thesis author have also been one of the goals of the process.

To achieve the goals, the plan was to determine the type of information employers feel they need regarding partial work ability and work coaching before they could consider hiring a partially disabled individual with the assistance of work coaching. Concurrently, efforts were made to increase awareness of the opportunities work coaching offers to the workforce.

In the theoretical framework, the operational environment of the thesis is examined, delineating its purpose and core tasks in the field of social work, work coaching, partial disability, the realization of equality in the workplace, encounters, onboarding, mental health themes, diagnoses, and recovery orientation.

The thesis employs a co-development methodology, which has been implemented with service users, employers, and the staff of the Niemikotisäätiö. Both the thesis author and the client found the collaboration seamless throughout the entire process. The outcome was the material "Employing Partially Disabled Individuals through Work Coaching," which provides employers with a comprehensive overview of the opportunities offered by Valtti Valmennus's work coaching services. The client considered the outcome excellent and successful overall, meeting the organization's needs comprehensively. Service users also found the material useful. In the future, the material can be further developed into various versions and can also be utilized in the orientation of new employees and students at Valtti Valmennus.

Keywords: Work Coaching, Employment, Mental health, Mental health rehabilitation

## Sisällys

1	Johdanto.....	9
2	Opinnäytetyön toimintaympäristö .....	11
2.1	Niemikotisäätiö.....	11
2.2	Toipumisorientaatio Niemikotisäätiön palvelupolussa .....	11
2.3	Valtti Valmennus .....	12
2.4	Palvelunkäyttäjät .....	13
3	Työvalmennus työllistymisen tukena .....	13
3.1	Osatyökykyisyys .....	14
3.2	Työvalmennus Valtti Valmennuksessa .....	14
3.3	Yksilövalmennus .....	15
3.4	Ryhmävalmennus .....	16
3.5	Työtoiminta .....	16
3.6	Tuetun keikkatyön malli .....	17
3.7	Työkokeilu ja työharjoittelu.....	18
3.8	Työnantajat .....	19
4	Yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämässä .....	20
4.1	Yhdenvertaisuuden toteutumisen reunaehdot .....	20
4.2	Kohtaaminen.....	21
4.3	Perehdytys .....	22
5	Mielenterveyden tematiikka.....	23
5.1	Mielenterveyden diagnoosit .....	24
5.2	Toipumisorientaatio .....	25
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävä.....	27
7	Kehittämistyön menetelmät .....	27
7.1	Toiminallinen kehittämistyö.....	28
7.2	Yhteiskehittäminen .....	29
8	Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus .....	29
9	Ideariihä palvelunkäyttäjille .....	31
9.1	Valmistelu.....	31
9.2	Tiedottaminen .....	32
9.3	Toteutus .....	33
9.4	Lopetus ja palautteen kerääminen .....	36
9.5	Tulokset .....	36
9.6	Johtopäätökset .....	38
10	Kyselylomake työnantajille .....	39
10.1	Suunnittelu.....	40

10.2	Toteutus .....	41
10.3	Tulokset .....	42
10.4	Johtopäätökset .....	46
11	Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla -materiaali.....	46
11.1	Suunnittelu .....	47
11.2	Toteutus .....	48
11.3	Palaute .....	49
11.4	Palautekysely työn tilaajalle .....	50
12	Arviointi .....	54
12.1	Prosessin arviointi .....	55
12.2	Loppuarviointi .....	56
13	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	58
14	Jatkokehittämissideat .....	59
15	Pohdinta .....	59
	Lähteet.....	62
	Kuviot .....	67
	Kuvat .....	67
	Liitteet .....	68



## 1 Johdanto

Jokaisella meistä on fyysisen terveyden lisäksi myös mielenterveys, joka vaikuttaa meidän kaikkien ihmisten elämään. Mielenterveys merkitsee hyvinvointia, elämäniloa ja kykyä selviytyä arjen haasteista. (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021.) Yhä useampi ihminen kohtaa elämässään mielenterveyshaasteita ja tarvitsee tukea niiden kanssa toimimiseen (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024a). Viime vuosien merkittävät tapahtumat, kuten koronapandemia, talouskriisi ja sotilaalliset konfliktit, ovat lisänneet ihmisten mielenterveysongelmia. Tutkimukset osoittavat, kuinka Covid-19-pandemia ja siihen liittyneet rajoitustoimet, eristäytyminen ja epävarmuus tulevaisuudesta ovat vaikuttaneet kielteisesti ihmisten psyykkiseen hyvinvointiin ja toipumiseen. Näillä on ollut vaikutusta ihmisten kykyyn selviytyä arjen haasteista ja henkisen tasapainon ylläpitämiseen. (Leeming ym. 2022, 1300.) Mielenterveysongelmat ovat yleisiä sillä joka toinen suomalainen sairastuu elämänsä aikana jonkinlaiseen mielenterveyden häiriöön (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021).

Mielenterveysvaikutukset eivät rajoitu vain yksilöön, vaan niillä on vaikutuksia koko yhteiskuntaamme. Hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäminen edellyttää panostamista mielenterveyspalveluihin, ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin, yhteisön tukiverkoston vahvistamiseen sekä mielenterveysongelmien stigman hälventämiseen. Tuki heille, jotka kamppailevat mielenterveysongelmien kanssa, on investointi yhteiskunnan hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan mielenterveyteen panostaminen tuottaa sijoitetut varat moninkertaisesti takaisin. Hyvä mielenterveys ei pelkästään estä mielenterveysongelmia tai sairauksia, vaan se edistää myös hyvinvointia, tarjoaa voimavaroja ja parantaa elämänlaatua. Jokaisella on oikeus pyrkiä hyvään mielenterveyteen. (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021.)

Mielenterveysongelmiin liitettyä stigmaan on onnistuttu vähentämään merkittävästi viimeisten vuosikymmenien aikana, jonka myötä yhä useampi hakeutuu mielenterveyspalveluiden piiriin. Vaikka tämä on positiivista kehitystä, kasvattaa se palvelujärjestelmään kohdistuvia vaatimuksia. (Karlsson & Mikkonen 2019.) Mielenterveysongelmat ovat yksi merkittävimmistä syistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiselle, ja nykyään yli puolet työkyvyttömyyseläkkeistä myönnetään mielenterveyden häiriöiden perusteella (MIELI Suomen mielenterveys ry 2024).

Nykyisen hallituksen tekemät leikkaukset kohdistuvat jo nyt ahtaalla eläviin pienituloisiin, joka todennäköisesti heijastuu lisääntyvänä hyvinvoinnin heikkenemisenä valmiiksi hauraan ihmisryhmän keskuudessa. Kuitenkin yhteiskunnassamme työnteon tärkeyttä korostetaan yhä enemmän ja siihen johtaa myös tämän opinnäytetyön aihe. Koska tiedetään, että työllä on merkittävä, yleisesti myönteinen vaikutus ihmisten mielenterveyteen, on olennaista kehittää työkaluja, jotka tarjoavat tukea heille, joiden mielenterveys kohtaa haasteita, mutta jotka

toivovat ja haluavat työskennellä. Työ vahvistaa taloudellisen turvan lisäksi myös kokonaisvaltaista turvallisuuden tunnetta sekä itsetuntoa (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2024a).

Osa työpaikoista kärsii työvoimapulasta ja vähäinen tietoisuus työvalmennuksen kautta olevien työntekijöiden käytettävyydestä tai ennakkoluulot voivat vaikuttaa mielenterveystoipujien ja osatyökykyisten työllistymiseen. Tarvitsemme kuitenkin tulevaisuudessa niin vastauksena työmarkkinoiden työvoimapulaan kuin yksilöiden mielenterveyden tukemiseen ymmärrystä ja keinoja, jotka edesauttavat yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutumista työelämässä sekä työnantajien ja työntekijöiden välisten yhteistyön onnistumisia. Työelämän monimuotoisuuden tukeminen vaatii jatkuvaa ja johdonmukaista toimintaa ja erilaisten työkalujen kokeilemistä. (Heikkinen 2024.) Osallisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemukset toimivat hyvän mielenterveyden perustana elämän eri vaiheissa (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021).

Tämä opinnäytetyö on toiminallinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdyttämiseen. Materiaalia tullaan hyödyntämään Niemikotisäätiön työvalmennuspalveluissa. Opinnäytetyö on toteutettu yhteiskehittämällä Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen kanssa ja työn idea on lähtenyt organisaation aidosta tarpeesta.

Kohtaamisella ja perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseksi uuden työntekijän, työkokeilijan tai -harjoittelijan kokemukset työelämästä muodostuvat. Työelämään siirtyminen on kenelle tahansa jännittävää ja tarvitaan keinoja, joiden avulla voidaan siirtymästä tehdä mahdollisimman sujuva.

Tavoitteena oli, että työnantaja voi hyödyntää materiaalia, valmistellessaan työyhteisöään kohtaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Materiaali sopii käytettäväksi myös työkokeiluissa -ja harjoitteluissa. Materiaalin luomiseen otettiin huomioon, miten mielenterveystoipujat itse haluavat tulla kohdatuksi ja mitä asioita he toivovat huomioitavan, jotta työhön paluu tai ensimmäinen työkokemus olisi onnistunut. Materiaalin luomiseen on otettu huomioon myös eri alojen työnantajien ajatuksia. Myös opinnäytetyön tekijän ammatillisuuden vahvistaminen ja kehittäminen ovat olleet prosessin yhtenä tavoitteena.

Jotta tavoitteet voitiin saavuttaa, suunnitelmana oli selvittää minkälaista tietoa työnantajat kokevat tarvitsevänsä osatyökykyisyydestä ja työvalmennuksesta, ennen kuin voisivat olla valmiita palkkaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Samalla pyrittiin lisäämään tietoa työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle.

## 2 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Opinnäytetyön toimintaympäristönä toimi Niemikotisäätiön Valtti Valmennus- yksikkö, joka on osa organisaation monipuolista palvelupolkua. Opinnäytetyön valinta tähän kontekstiin oli luonteva, opinnäytetyön tekijän suorittaessa opintojensa viimeistä työharjoittelua kyseisessä toimintaympäristössä. Tietoperustassa on hyödynnetty organisaatiossa hankittua tietoa ja havaintoja, jotka syntyivät intensiivisen työharjoittelun aikana.

Opinnäytetyön aihe kumpusi suoraan työelämäkumppanin konkreettisesta tarpeesta, ja sitä on muotoiltu ja kehitetty tiiviissä yhteistyössä organisaation kanssa. Niemikotisäätiön palvelulussa heijastuu toipumisorientaation ideologia, joka on keskeinen osa organisaation palvelukonseptia.

### 2.1 Niemikotisäätiö

Niemikotisäätiö on perustettu vuonna 1983 ja sen tarkoituksena on tarjota monipuolista sosiaalipsykiatrista kuntoutustyötä sekä ehkäisevää mielenterveystyötä avohoidossa oleville helsinkiläisille mielenterveyskuntoutujille. Niemikotisäätiön visio on tarjota palvelunkäyttäjilleen alansa paras toipumisympäristö, jotta toipuminen olisi mahdollista tehden elämästä vaivattomampaa ja mukavampaa. Toiminnan tarkoituksena on myös ehkäistä eriarvoisuutta ja syrjäytymistä. (Niemikotisäätiö 2024.)

Niemikotisäätiön palvelutarjontaan kuuluu asumiskuntoutus, toiminnallinen kuntoutus sekä kokemusasiantuntijatoiminta. Näihin lukeutuu muun muassa tuettuun asumiseen, tehostettuun palveluasumiseen, asumisen arviointikurssiin, päivätoimintaan, työ- ja valmennustoimintaan sekä tuettuun keikkatyöhön kuuluvat palvelut. Palveluiden tarkoituksena on tukea palvelunkäyttäjiä heidän elämänsä eri vaiheissa toipumisorientaatio toimintafilosofiaan nojaten. Niemikotisäätiö on ollut vuodesta 2011 lähtien Helsingin kaupungin tytäryhteisö, osana kaupunkikonsernia ja palveluita käyttää vuosittain yli 2000 helsinkiläistä. Niemikotisäätiön tarkoitus ei ole tuottaa voittoa ja sen toiminta perustuu yleishyödyllisten periaatteiden noudattamiseen. Vuonna 2016 Suomalaisen työn liitto myönsi Niemikotisäätiölle Yhteiskunnallisen yrityksen merkin. (Niemikotisäätiö 2024.)

### 2.2 Toipumisorientaatio Niemikotisäätiön palvelupolussa

Niemikotisäätiön yksiköiden toiminnan lähtökohtana on toipumisorientaatio, jossa keskiössä ovat palveluidenkäyttäjien oman päätöksenteon, kokemusten, tavoitteiden ja toiveiden tukeminen, jotka nähdään toipumisen keskiössä. Tavoitteena on vahvistaa toimintakykyä, itsetuntoa ja luovuutta, tarjota elämyksellistä elämää, mahdollistaa kokemuksellinen oppiminen ja siten parantaa selviytymistä arjessa ja yhteiskunnassa. Koko prosessia ja toipumista tukee yhteisö, jossa merkityksellistä on jokaisen jäsenen panos. (Niemikotisäätiö 2024.)

Niemikotisäätiön tavoitteena on edistää ja vahvistaa toipumisorientaatiota suomalaisessa mielenterveystyössä. Säätiö pyrkii myös aktiivisesti osallistumaan toimialaa koskevaan valtakunnalliseen ja kansainväliseen yhteistyöhön. Niemikotisäätiö pyrkii edistämään toipumisorientaatioajattelun leviämistä ja vaikuttamaan mielenterveyspalveluiden kehittämiseen sekä kotimaassa että maailmanlaajuisesti. (Niemikotisäätiö 2024.)

### 2.3 Valtti Valmennus

Valtti Valmennus on toiminnallista kuntoutusta, jonka tarkoituksena on arjen hallinnan, työelämätaitojen ja sosiaalisen kanssakäymisen tukeminen ja oppiminen (Niemikotisäätiö 2024). Perinteisessä määritelmässä kuntoutus viittaa toimiin, joilla tuetaan yksilöllistä kehitysprosessia. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on edistää vajaakuntoisen henkilön fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä, sosiaalista sopeutumista sekä henkilökohtaista tyytyväisyyttä. Kuntoutuksen tavoitteena on edistää yksilön toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä, osallistumismahdollisuuksia, työ- ja opiskelukykyä sekä tukemista työllistymisessä tai työssä jatkamisessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Kuntoutumisprosessi rakentuu kuntoutujan tarpeiden ja tavoitteiden ympärille. Ammatillaiset ohjaavat suunnitelmallista prosessia, jossa kuntoutuja kehittää toiminta- ja työkykyään. Keskiössä on kuntoutujan aktiivinen osallistuminen ja hänen toimintaympäristöjensä muokkaaminen tukemaan kuntoutumista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Valtti Valmennuksen toiminallinen kuntoutus keskittyy tarjoamaan yksilö- sekä ryhmämuotoista työvalmennusta erilaisissa elämäntilanteissa oleville helsinkiläisille mielenterveystoipujille. Valtti Valmennuksen motto on ”Omaa polkua eteenpäin” ja valmennuksessa tuetaan oman osaamisen ja vahvuuksien kartoittamisessa sekä ohjataan ja tuetaan koulutus- ja työelämäpolkujen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Myös työkuntoa on mahdollista arvioida työtoiminnan ja tuetun keikkatyön avulla. Valtti Valmennuksessa toteutetaan säännöllisesti matalan kynnyksen ryhmätoimintaa erilaisin teemoin. (Heikkinen 2024.)

Palveluita räätälöidään jokaisen yksilölliset tarpeet huomioon ottaen, ja valmennusta voidaan tarvittaessa jatkaa myös työn tai opintojen alettua. Valmennus toimii matalalla kynnyksellä ja siihen tullaan ilman lähetettä. Palvelu on maksutonta ja se on mahdollista toteuttaa myös etänä. Valmennuksessa voidaan tukea yksilöllisesti opintojen tai työnhaussa sekä auttaa sopivan alan kartoittamisessa. Lisäksi annetaan neuvontaa tulojen ja etuuksien yhteensovittamiseen. Valmennuksen dynamiikassa keskeinen rooli on palvelunkäyttäjillä, jotka osallistuvat aktiivisesti palveluiden suunnitteluun ja toteutukseen. Tämä käytäntö konkretisoituu yhteisissä kehittämissäpäivissä, kokouksissa ja työryhmissä. Palvelunkäyttäjät eivät ainoastaan osallistu työryhmiin ja työtoimintaan vaan toimivat myös vertaisohjaajina. Lisäksi heiltä kerätään

säännöllisesti palautetta, joka muodostaa arvokkaan pohjan toiminnan jatkokehittämiselle. (Heikkinen 2024.)

Palvelunkäyttäjien tilanteisiin voi tulla nopeitakin muutoksia. Ihminen on moniulotteinen psykofyysissosiaalinen kokonaisuus ja mielenterveydenhaasteilla - ja oireiluilla voi olla vaikutusta työkykyyn ja työelämässä suoriutumiseen. Valmennusprosessi ei rajoitu siihen, vaikka palvelunkäyttäjän voimissa tapahtuisi muutos huomontaan suuntaan. Pyrkimyksenä on tarjota tukea palvelunkäyttäjälle arjen hallinnassa myös vaikeiden jaksojen aikana. (Heikkinen 2024.)

#### 2.4 Palvelunkäyttäjät

Valtti Valmennuksen asiakaskunta eli palvelunkäyttäjät koostuvat helsinkiläisistä mielenterveystoipujista, joilla on halu työllistyä tai suorittaa opintoja. Palvelunkäyttäjillä esiintyy moninaisia mielenterveyden haasteita ja diagnooseja, psykoosisairauksista mielialahäiriöihin ja neuropsykiatrisiin diagnooseihin. Palveluiden saamiseksi ei kuitenkaan vaadita diagnoosia tai voimassa olevaa hoitosuhdetta. (Heikkinen 2024.) Aktiivisessa asiakassuhteessa palvelunkäyttäjiä oli vuonna 2023 noin 80 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 38 vuotta (Valtti Valmennus 2024). Valtti Valmennukseen asiakkaat usein ohjautuvat Niemikotisäätiön omista asumisen ja toiminnallisen kuntoutuksen palveluista, psykiatrian poliklinikoilta, työllisyyspalveluista, oppilaitoksista, ulkopuolisista asumispalveluista, muiden järjestöjen kautta, Auroran sairaalasta tai kavereiden suosittelemana. (Heikkinen 2024.)

Palvelunkäyttäjillä voi esiintyä päivittäin erilaisia psyykkisen sairauden oirehdintaa, mikä voi korostaa tarvetta keskustella oireiden hallintakeinoista valmennuksessa. Esimerkiksi henkilö, joka elää psykoosisairauden kanssa, saattaa kokea epäluuloa muita ihmisiä kohtaan ja uskoa, että hänestä puhutaan negatiivisesti. Toisella henkilöllä pakkoajatukset ja niihin liittyvät toiminnot voivat estää tietyssä ympäristössä ja tietyn ajanjakson aikana työskentelyn. Palvelunkäyttäjien itsensä sanoittamia haasteita ja esteitä työllistymiselle ovat esimerkiksi oma psyykkinen ja fyysinen jaksaminen, alhainen stressin sietokyky, sosiaalinen jännitys, itsetunnon haasteet ja onnistumisen kokemusten puute sekä taloudelliset esteet, jossa huolta herättää työn mahdolliset vaikutukset omiin etuuksiin. (Heikkinen 2024.)

### 3 Työvalmennus työllistymisen tukena

Työvalmennuksen tarkoituksena on tarjota tukea henkilöille, joilla on vaikeuksia saavuttaa tasa-arvoinen asema työelämässä vamman, sairauden tai osittaisen työ- ja toimintakyvyn vuoksi. Tukimenetelmän tarkoituksena on edistää työnhakijoiden yhdenvertaista työllistymistä sekä vahvistaa työnhakijoiden oikeutta tasa-arvoiseen osallisuuteen ja asemaan

työmarkkinoilla. Tavoitteena on työnhakijan työllistyminen normaaliin palkkatyöhön tasa-arvoisella palkalla ja tarkoituksenmukaisella, yksilöllisellä tuella. (Vates-säätiö sr 2023.)

Työvalmennus on aina henkilökohtainen etuus, jonka mahdollisuus työllistyjän tulee itse selvittää. Työvalmennuspalveluita on tarjolla muun muassa työeläkeyhtiöissä, TE-toimistoissa, Kelassa, kunnissa, oppilaitoksissa, järjestöissä, yhdistyksissä ja säätiöissä sekä yksityisillä palveluntuottajilla. (Vates-säätiö sr 2023.)

### 3.1 Osatyökykyisyys

Valtti Valmennuksen työvalmennus on tarkoitettu helsinkiläisille mielenterveystoipujille, joista suurin osa kokee olevansa osatyökykyinen (Heikkinen 2024). Osatyökykyisyydelle ei ole yhtä selkeää määritelmää, mutta se voi koskea henkilöitä, joilla on vamma, pitkäaikaissairaus, toipumisvaiheessa oleva vakava sairaus tai jotka ovat kokeneet elämänkriisin. Osatyökykyisyydestä käytetään usein myös termiä täsmätyökykyisyys. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024b.) Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan osatyökykyinen on henkilö, jolla on osa työkyvystään käytettävissä ja halu käyttää tätä kykyä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024b; Sosiaali- ja terveysministeriö 2024).

Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on heikentynyt vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia. Osatyökykyisyys liittyy työsuoritukseen eli henkilö on osatyökykyinen, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat epätasapainossa työn vaatimusten kanssa. Osatyökykyisten työpanosta voidaan hyödyntää räätälöimällä työtehtäviä ja -aikoja heidän tarpeidensa mukaisesti. Pienilläkin muutoksilla työympäristössä voidaan saavuttaa merkittäviä etuja, jotka parantavat osatyökykyisten mahdollisuuksia työllistyä. Usein työkyvyn alenema ei vaikuta työpanokseen, kun työolosuhteita sopeutetaan vastaamaan yksilön tarpeita. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja riippuu osatyökykyisyyden syystä, työtehtävistä ja niiden vaatimuksista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024b.)

### 3.2 Työvalmennus Valtti Valmennuksessa

Valtti Valmennuksen työvalmennusta toteuttavat kuusi työvalmentajaa, jotka koostuvat sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisista. Osa heistä on suorittanut virallisen työvalmentajan erikoisammattitutkinnon, joka tunnetaan myös nimellä kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto. (Heikkinen 2024.) Tämä erikoisammattitutkinto tarjoaa lisäkoulutusta erityisesti niille ammattilaisille, jotka haluavat täydentää osaamistaan ja ohjaustaitojaan työelämän teemojen ympärillä (Omnia 2024). Kaikilla työvalmentajilla on myös eri aloilta kertynyttä ammattitaitoa ja omia vahvuusalueitaan, joita on mahdollista hyödyntää valmennuksissa (Heikkinen 2024).

Työvalmentajan palveluita voivat hyödyntää sekä työnantajat että työnhakijat myös työsuhteen alkamisen jälkeen. Työvalmennuksen avulla valmennettava voi saada yksilöllistä tukea työllistymisprosessiinsa. Työvalmentaja tarjoaa tukea työnhakutaitoihin, työnhaun strategioihin ja itse työpaikalla toimimiseen esimerkiksi työtehtävien ja työnhakijan osaamisen yhteensovittamisessa. Hän myös koordinoi erilaisten etuuksien hakemisessa sekä tukee integroitumista uuteen työympäristöön ja -yhteisöön. Työnantajalle työvalmentaja tarjoaa tukea tekijän ja työtehtävän kohtaamiseen, helpottaa rekrytointiprosessia ja auttaa myös työnantajaa erilaisten tukien hakemisessa. (Vates-säätiö sr 2023).

Valtti Valmennuksen työvalmennuspalvelut koostuvat yksilövalmennuksesta, ryhmävalmennuksesta, työtoiminnasta ja tuetuista keikkatöistä. Myös työkokeilun tai työharjoittelun kautta palvelunkäyttäjällä on mahdollista kartuttaa työkokemusta. Yhdessä työvalmentajan kanssa palvelunkäyttäjä koostaa itseään parhaiten palvelevan yhtälön. (Heikkinen 2024.)

### 3.3 Yksilövalmennus

Valtti Valmennuksen yksilövalmennus rakentuu alussa tehtävässä palveluntarpeen arvioinnissa, jossa keskitytään erityisesti työelämään tai opintoihin liittyviin tarpeisiin. Jokainen valmennettava saa itselleen oman työvalmentajan kenen kanssa luodaan yksilöllinen valmennussuunnitelma ja sen mukaisesti sovitut, säännölliset valmennustapaamiset. Valmennussuunnitelmaan asetetaan omia henkilökohtaisia valmennuksen tavoitteita, jotka voivat myös muuttua tai tarkentua valmennuksen aikana. Valmennuksen tavoitteita voivat olla esimerkiksi työpaikan -tai opiskelupaikan löytäminen tai sopivan alan kartoittaminen. (Heikkinen 2024.)

Yksilövalmennuksessa keskeistä on valmennettavan ja työvalmentajan keskinäisen luottamuksuhteen muodostuminen, jonka myötä onnistunut työvalmennus on mahdollista rakentua. Työskentelyssä korostuu voimavarakeskeinen työote mutta työvalmennusprosessiin kuuluu myös työllistymisen haasteiden ja mahdollisten esteiden tarkastelu. Työskentelyn apuna käytetään erilaisia työvälineitä kuten kykyviisaria ja ammatinvalintatestejä. (Heikkinen 2024.)

Yksilövalmennuksessa on mahdollista pohtia yhdessä, kuinka tuoda esille omia haasteitaan työelämässä. On kuitenkin tärkeää, että palvelunkäyttäjä itse määrittelee mistä haluaa puhua ja miten paljon esimerkiksi haluaa työnantajan tietävän haasteistaan. Kuitenkin työajan -ja tehtävien muokkaaminen sekä tuen ja ohjauksen saaminen työssä suoriutumiseen voi olla hankalaa, jos työnantaja ei tiedä työntekijän haasteista. On myös huomioitava, että tietyillä aloilla on laissa määriteltyjä soveltuvuusehtoja tai rajoituksia opiskelemaan valituille. Myös lääkitys voi vaikuttaa esimerkiksi ajoneuvolla ajamiseen. (Heikkinen 2024.)

### 3.4 Ryhmävalmennus

Valtti Valmennuksen yksi tärkeä osa on ryhmävalmennus eli ryhmätapaamiset vaihtuvien teemojen ympärillä. Teemat on suunniteltu tukemaan osallistujia työelämään tai opintoihin siirtymisessä. Ryhmät keskittyvät muun muassa elämänlaadun parantamiseen ja ylläpitoon huomioiden kokonaisvaltaisesti sekä kehon että mielen hyvinvoinnin. Ryhmissä käsitellään myös monipuolisesti erilaisia työllistymistä edistäviä tekijöitä, kuten CV:tä, työhakemuksia, työnantajiin tutustumista, työhaastatteluja ja hissipuhetta. Ryhmien sisältöjen suunnittelussa ja toteutuksessa ovat mukana myös Valtti Valmennuksen vertaisohjaajat. (Heikkinen 2024.)

Vertaisohjaaja on henkilö, joka tarjoaa vertaistukea ja ohjausta toisille samankaltaisissa elämäntilanteissa oleville. Vertaisohjaajan rooli perustuu kokemusten jakamiseen ja yhteiseen ymmärrykseen, ja hän voi avustaa esimerkiksi vaikean elämäntilanteen tai sairauden käsitelyssä. Vertaisohjaajat tuovat omia kokemuksiaan esille, tarjoavat emotionaalista tukea ja auttavat toisia löytämään voimavaroja selviytymiseen. Tämä toimintatapa pohjaa ajatukseen siitä, että samankaltaiset kokemukset voivat olla tehokas väline ymmärtämisessä ja tukemisessa. (Heikkinen 2024.)

Ryhmiin osallistuminen on tehty palvelunkäyttäjille vaivattomaksi, sillä niihin ei tarvitse etukäteen ilmoittautua tai sitoutua ja osallistuminen on mahdollista oman mielenkiinnon ja voimavarojen mukaisesti. Ryhmävalmennustilanteet tarjoavat luontevaa harjoitusta sosiaaliselle vuorovaikutukselle ja samalla tarjoavat vertaistukea muilta mielenterveystoipujilta. Palvelunkäyttäjiltä myös kerätään palautetta ryhmien sisällöistä ja heidän mielipiteensä huomioidaan ryhmien sisältöjä kehittäessä. (Heikkinen 2024.)

### 3.5 Työtoiminta

Valtti Valmennuksessa on mahdollista testata ja arvioida omaa työkyntöään turvallisesti, matalalla kynnyksellä tapahtuvan työtoiminnan avulla. Sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 e §:n mukaisen työtoiminnan muotoja ovat toimintakeskuksissa tapahtuva työtoiminta sekä tavallisella työpaikalla järjestettävä tuettu työtoiminta. Sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta on kodin ulkopuolella järjestettyä osallisuutta lisäävää, itsenäiseen elämään vahvistavaa ja sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa. Työtoiminta tukee osallisuutta yhteiskuntaan kuulumiseen, vahvistaa kykyä itsenäiseen elämään ja edistää sosiaalista vuorovaikutusta. Työtoimintaa voidaan myöntää henkilöille, joilla on sairauden tai muun vastaavan syyn takia vaikeuksia suoriutua arjesta ja jotka tarvitsevat tukitoimia työllistyäkseen, ja jotka tarvitsevat työtoimintaa työ- ja toimintakyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen. Työtoimintaan ovat oikeutettuja henkilöt keiden toimeentulona on eläke, kuntoutusraha, kuntoutustuki tai pidempiaikainen sairauspäiväraha. (Pohde 2023.)



Työtoiminta tapahtuu Valtti Valmennuksen omissa tiloissa Vallilassa, ja työtehtävät ovat vaihtuvia liittyen esimerkiksi pakkaamiseen ja erilaisiin kevyisiin toimistotöihin. Työtehtävät tulevat pääsääntöisesti ulkopuolisilta yrityksiltä alihankintana ja Valtti Valmennuksen työtoiminnan ohjaajat ja vertaisohjaaja vastaavat tehtäviin perehdyttämisestä sekä tarjoavat tukea ja ohjausta työtehtävien suorittamiseen tarvittaessa. Työtoiminnan työaika määräytyy aina yksilöllisesti huomioiden myös työtehtävien sen hetkisen tarjonnan. Työtoiminnasta ei kerry lomiamia kuten työsuhteisesta palkkatyöstä. Työtoimintaan ovat oikeutettuja työkyvyttömyyseläkkeen saajat ja niistä maksetaan työosuusrahaa työtehtävä huomioiden joko kappale- tai tuntimääräisesti. Yksi palvelunkäyttäjä saa tienata työosuusrahaa maksimissaan 12 euroa päivältä, jolloin työosuusrahaa ei lasketa veronalaiseksi tuloksi. Työosuusraha maksetaan palvelunkäyttäjän tilille kuukausittain. Työtoiminnassa koetut onnistumiset ja niiden kautta saatu luottamus omaan jaksamiseen ja toimijuuteen voivat edistää palvelunkäyttäjän matkaa kohti vaativimpia työtehtäviä esimerkiksi tuetun keikkatyön kautta. (Heikkinen 2024.)

### 3.6 Tuetun keikkatyön malli

Ennen varsinaisen työsuhteen aloittamista voidaan työkokemusta kartuttaa esimerkiksi työharjoittelun, työkokeilun tai tuetun keikkatyön mallin avulla. Valtti Valmennuksen tuetun keikkatyön malli korostaa palvelunkäyttäjän yksilöllisiä tarpeita ja toiveita. Palvelunkäyttäjien on mahdollista hakea ja saada keikkatyövuoroja erilaisissa työtehtävissä omien kiinnostuksien ja taitojensa pohjalta. (Heikkinen 2024.) Kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä ja ne ovat taitoihin nähden sopivia, eivät liian vaikeita tai liian helppoja, synnyttää se entisestään sisäistä motivaatiota. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen halua tehdä asioita omasta tahdostaan oman kiinnostuksensa mukaisesti. (Ryan & Deci 2017.)

Niemikotisäätio tarjoaa muun muassa siivous- ja maalauskeikkoja, minkä lisäksi yhteistyökumppaneiden kautta on avautunut työkeikkoja esimerkiksi puhtaanapidossa, arkistoinnissa ja muuttotöissä. Työkeikat voivat olla yksittäisiä tai säännöllisempiä kokonaisuuksia. Palvelunkäyttäjä voi hyödyntää työvalmentajan tukea niin pitkään kuin hän kokee sen tarpeelliseksi. (Heikkinen 2024.) Tuetut keikkatyöt koordinoidaan WorkPilots-sovelluksen kautta, josta työnantaja voi avata työkeikan kohdennetulle tekijälle tai tekijöille. Ideaalikesto yhdelle työkeikalle on 2–4 tuntia. Työstä maksetaan 10 €/tunti bruttona, ja ansiotulon vaikutus tukiin selvitetään yksilöllisesti jokaisen tekijän tilanteen mukaan. (Heikkinen 2024.) WorkPilots on kotimainen mobiilisovellus, jonka avulla työnhakijat voivat etsiä lyhytkestoisia työkeikkoja ja työnantajat työntekijöitä (WorkPilots 2023).

Työkeikan tehtävää varten laaditaan selkeät ja tarkat ohjeet, jotka käydään yhdessä läpi. Pääsy työkeikalle edellyttää sekä tekijän että valmentajan arviota työtehtävästä selviytymiseen. Valtti Valmennuksen työvalmentaja valmistelee tekijää työkeikkaan ja tukee häntä tarvittaessa myös työpaikalla kaikessa, missä tekijä kokee sitä tarvitsevansa. Valmentajan on

tärkeä sanoittaa työpaikalle oma roolinsa jo alkuvaiheessa. Varsinainen työhön perehdytys ja ohjaus tapahtuvat työpaikalla suoraan keikkatyöntekijälle sillä kyseessä on toimeksianto, jossa tekijä vastaa itse tekemästään työstä. Kuitenkin tarvittaessa myös työvalmentaja voi antaa tukea niin perehdytyksen aikana kuin sen jälkeen matalallakin kynnyksellä. Tuen tarve voi liittyä esimerkiksi työn ohjeistukseen, työolojen järjestämiseen, työtahtiin tai henkilökunnan kanssa käytävien asioiden tukemiseen. (Valtti Valmennus 2023.)

Työvalmentaja pitää tarvittaessa yhteyttä sekä työpaikkaan että työntekijään varmistaen, että kaikki etenee suunnitellusti. Työntekijän hankkiessa rutiinia ja vahvistaessa itseluottamustaan, työvalmentaja arvioi suoriutumista ja kykyä selviytyä työtehtävistä vähemmällä tuella. On kuitenkin tärkeää, että aloite tuen vähentämiseen lähtee aina työntekijältä itseltään. Kun työntekijä on valmis hoitamaan työn itsenäisesti ilman tukea, työvalmentaja on edelleen tarvittaessa tavoitettavissa puhelimen tai muun sovitun etäyhteyden avulla. Jos työnteossa ilmeni ongelmia ja työntekijän halutessa kuitenkin jatkaa töitä, työvalmentaja neuvottelee työntekijän ja työnantajan edustajan kanssa mahdollisuuksista muuttaa työtehtävää sellaiseksi, joka soveltuu paremmin työntekijälle. Olennaista on aina yhdessä pohtia, onko kyseinen työtehtävä kaikkein sopivin työntekijälle. Tuetun keikkatyön parhaimmillaan johtaessa vakituisempiin työvuoroihin voi syntyä myös mahdollisuus pysyvämpään työsuhteeseen. Kun huomataan, että keikkavuorot muuttuvat tekijälle säännöllisemmiksi, työvalmentajan avustuksella tekijä voi halutessaan aloittaa neuvottelut työsuhteen mahdollisuuksista työnantajan kanssa. (Valtti Valmennus 2023.)

### 3.7 Työkokeilu ja työharjoittelu

Työelämään voi päästä kiinni myös työkokeilun -tai harjoittelun kautta. Valtti Valmennuksen työvalmennus tukee palvelunkäyttäjiiä myös työkokeilun -tai harjoittelun mahdollisuuksiin auttaen heitä kartoittamaan sopivia paikkoja ja tarjoten työvalmentajan tukea tarvittaessa koko työkokeilun -tai harjoittelun ajan. (Heikkinen 2024.)

Työkokeilu tarjoaa mahdollisuuden selvittää ammatinvalinta- ja uravaihtoehtoja sekä työmarkkinoille palaamisen mahdollisuuksia. Työkokeilu voidaan järjestää esimerkiksi, jos henkilöltä puuttuu ammatillinen koulutus tai hän suunnittelee ammatin tai alan vaihtoa. Se voi olla hyödyllinen väline henkilölle, joka haluaa kokeilla erilaisia työtehtäviä tai saada kokemusta tietystä alasta ennen lopullisen päätöksen tekemistä. Lisäksi se voi auttaa henkilöä päivittämään taitojaan ja sopeutumaan uusiin työympäristöihin ennen varsinaisen työllistymisen aloittamista. Työkokeilu voi myös auttaa pidempään työmarkkinoilta pois olleen henkilön työllistymisen tuen tarpeen kartoittamisessa. Työkokeilu voi olla arvokas vaihe urasuunnittelussa ja työllistymisen tukemisessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

Työkokeilu voi tapahtua monenlaisissa toimintaympäristöissä kuten yrityksissä, säätiöissä, yhteisöissä, kunnissa, yhdistyksissä ja työpajoissa. Työkokeilussa henkilö yleensä suorittaa

samoja tai samankaltaisia työtehtäviä kuin varsinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Työkokeilijaa ohjataan ja tuetaan työkokeilun järjestäjän toimesta, joka voi olla esimerkiksi työnantaja, työvoimaviranomainen tai muu organisaatio. Työkokeilun kesto vaihtelee henkilön tilanteen ja tavoitteiden mukaan 1-12 kuukauden väliltä ja samalla työnantajalla enintään 6 kuukauden ajan. Työkokeilun työaika voi vaihdella 4-8 tunnin väliltä, enintään viitenä päivänä viikossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

Työharjoitteluihin hakeudutaan tyypillisesti opintojen kautta, mutta niihin on myös mahdollista hakeutua silloin, kun tutkintoa ei ole tai henkilö on jo valmistunut ja kaipaa harjoittelua tietystä työstä esimerkiksi työkokemuksen puutteen takia. Työharjoittelun tavoitteena on uuden ammattialan testaaminen tai oman alan työtehtävien päivittäminen. Työharjoittelun kesto on yksilöllinen ja se sovitaan aina erikseen työnantajan kanssa. Usein päivien pituus on 4-5 tuntia 3-4 päivänä viikossa. Työnantaja saa määritellä työtehtävät ja työharjoittelija osallistuu niihin osaamisensa mukaisesti. Työharjoittelu voi olla työkokeilun lailla merkittävä väylä työllistyä vapaille työmarkkinoille. Työharjoittelun aikana on tärkeää saada työnantajalta palautetta ja työharjoittelun päätteeksi tärkeää on, että työnantaja antaa palautteen harjoittelun suorituksesta. Valtti Valmennuksen kautta tuleva työharjoittelija on myös tapaturmavakuutettu ja hänellä on työvalmentajan tuki tarvittaessa käytössään. Sekä työkokeilu että työharjoittelu ovat työnantajalle maksutonta eivätkä velvoita työllistämiseen. (Heikkinen 2024.)

### 3.8 Työnantajat

Valtti Valmennuksen kanssa yhteistyössä toimii erilaisia työnantajia, jotka ovat tarjonneet palvelunkäyttäjille työtoimintaa, tuettua keikkatyötä sekä työkokeilu- ja työharjoittelumahdollisuuksia. Työnantajista puhutaan anonyymisti, kertoen vain toimialat. Työnantajat edustavat muun muassa puhtaanapidon, kaupan -ja ravitsemuksen toimialoja, jossa työtehtävinä on ollut muun muassa toimistotilojen siivousta, saunan pesua, pihan kunnostusta, erilaisia tuotannollisia työtehtäviä kuten kahviautomaatin huoltopesua, kauppojen hyllyttämistä sekä keittiöapulaisen työtehtäviä. Lisäksi Niemikotisäätiön yhteistyökumppani EskoTyö on tarjonnut palvelunkäyttäjille tuettuna keikkatyönä muun muassa ikkunanpesua, muuttoaapua sekä arkistointia. (Heikkinen 2024.) EskoTyö on yhteiskunnallinen yritys, joka edistää osatyökykyisten työllistämistä ja auttaa löytämään tekijöitä monenlaisiin keikka- ja osa-aikatoihin (EskoTyö 2023).

Uusien työnantajakumppanien etsiminen on jatkuvaa. Työnantajakumppaneita pyritään löytämään erilaisien menetelmien avulla, kuten tekemällä kylmäkäyntejä yrityksiin sekä sähköposti- ja puhelinyhteydenottojen avulla. Työnantajan tutustuminen Valtti Valmennukseen voi tapahtua myös yksilövalmennuksen tai työkokeilijan tai -harjoittelijan kautta, ja näin ollen tietoisuus Valtti Valmennuksesta voi lisääntyä myös eteenpäin. Valtti Valmennus on myös ollut

mukana järjestämässä työnantajille suunnattuja rekrytointimessuja yhteistyössä muiden mielenterveystoipujille työvalmennusta tarjoavien tahojen kanssa. Messujen tarkoituksena on ollut levittää tietoisuutta osatyökykyisyydestä ja työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista sekä auttaa työntekijöitä ja työnantajia kohtaamaan toisensa. (Heikkinen 2024.)

#### 4 Yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämässä

Tässä luvussa käsitellään yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä. Ensin tarkastellaan minkälaisia reunaehtoja laki siihen asettaa, miten monimuotoisuus voi näkyä työelämässä ja miten kohtaaminen ja perehdytys voivat edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä.

Yhdenvertaisuus on universaali ihmisoikeus, joka perustuu erilaisiin säädöksiin ja sopimuksiin. Jokaisella on oikeus saada tasavertaista kohtelua työyhteisössä, ilman pelkoa epäoikeudenmukaisuudesta tai syrjinnästä. (Työelämään.fi 2024.)

##### 4.1 Yhdenvertaisuuden toteutumisen reunaehdot

Syrjintä ja epätasapuolinen kohtelu työelämässä on kielletty laissa. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantaja ei voi asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan minkään ominaisuuden kuten iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteiden, poliittisen toiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolen perusteella. Myös työsopimuslaki (26.1.2001/55) säätelee velvollisuutta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti.

Yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyy monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö. Monimuotoinen työyhteisö koostuu työntekijöistä, joilla on erilaisia taustoja, ja inklusiivisuudella tarkoitetaan oikeudenmukaista ja syrjimätöntä toimintatapaa, joka huomioi jokaisen työntekijän ja kannustaa heitä osallistumaan. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus kulkevat yleensä käsi kädessä. (Työterveyslaitos 2023a.) Monimuotoisuuden pyrkimyksenä on rakentaa tasavertainen ja inklusiivinen työympäristö, jossa jokainen työntekijä kokee olevansa tervetullut ja arvokas osa työyhteisöä. Monimuotoisen työyhteisön kehittäminen vaatii kuitenkin organisaation johdolta aktiivista sitoutumista ja konkreettisia toimenpiteitä. (Kiipula 2024.)

Monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö voi synnyttää monia hyötyjä kuten luovuuden ja innovatiivisuuden lisääntymisen, paremman päätöksenteon sekä työtyytyväisyyden, organisaation työnantajakuvan ja maineen parantumisen. Se edistää myös oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Tärkeää on, että jokainen kokisi tasavertaisen mahdollisuuden vaikuttaa, saada äänensä kuuluviin ja päästä osalliseksi työyhteisöä. (Työterveyslaitos 2023a.)

Monimuotoisen työyhteisön kehittymisen edellytyksenä on turvallinen ja kunnioittava ilmapiiri, jossa huomioidaan kaikkien kokemukset sekä erilaiset näkökulmat (Kiipula 2024).

## 4.2 Kohtaaminen

Kohtaaminen on välitöntä vuorovaikutusta. Jokainen tuo kohtaamiseen mukanaan oman henkilökohtaisen historiansa, kulttuurinsa ja arvomaailmansa, jotka muovaavat näkemyksiä, miten ympäröivän maailman ja oman elämänsä hahmottaa. Kun olemme kiinnostuneita toisen ajatuksista samalla antaen tarvittavaa tilaa, avautuu mahdollisuus oikean dialogin syntymiselle. Vuorovaikutuksessa ei korostu vain sanat, vaan ennen kaikkea asenne, millä kohtaamme toisen ihmisen. Oleellista on, miten viestimme kehollamme, eleillämme ja kokonaisolemuksellamme. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024c.) Ihmisen identiteetti muotoutuu ja vahvistuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Jotta ihminen voi hyvin, se edellyttää, että kokee tulevansa nähdyksi ja arvostetuksi omassa ainutlaatuisuudessaan. Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi saavutetaan parhaiten, kun häntä kohdellaan myönteisesti ja arvostavasti juuri sellaisena kuin hän on. (Tölli 2024, 11.)

Kunnioittava kohtaaminen merkitsee tietoista läsnäoloa, jossa ei pyritä ainoastaan ammatilliseen kohtaamiseen, vaan oleellista on kohdata toinen ihminen. Kunnioittava kohtaaminen ilmenee avoimena dialogina, jossa ihmiset kohtaavat toisensa tasavertaisina. Kunnioittavassa kohtaamisessa pyritään tunnistamaan toinen yksilö omana ainutlaatuisena itsenään. Tavoitteena on tukea ihmistä oivaltamaan oma potentiaalinsa ja keskittymään kaikkeen hyvään, mikä hänessä on. Omalla olemuksella, käytöksellä ja pienillä eleillä voidaan vaikuttaa myötätuntoiseen ja ystävälliseen asenteeseen, jolla voidaan rohkaista ja kannustaa toista osapuolta. Arvostus, rehellisyys, avoimuus, oikeudenmukaisuus, eettisyys, tasa-arvo ja yhteiseen hyvään tähtäävä toiminta ovat kunnioittavan kohtaamisen olennaisia piirteitä kaikissa vuorovaikutustilanteissa. (Styrman & Tornainen 2018, 18.)

Onnistuneella ja kunnioittavalla kohtaamisella on suoranaisia vaikutuksia uuden työntekijän stressitasoihin ja sitä kautta suorituskykyyn. Stressitason ollessa hyvin matalalla työstä suoriutuminen voi olla tehotonta. Kun stressin määrä lisääntyy tiettyyn pisteeseen, kasvaa myös suorituskyky ja tätä kutsutaan positiiviseksi stressiksi eli eustressiksi. Eustressitasolla ihminen on avoin ja vastaanottavainen uudelle tiedolle. Jos stressitaso kasvaa liian suureksi tai sen ollessa jatkuva, puhutaan negatiivisesta stressistä eli distressistä. Distressi vaikuttaa haitallisesti suorituskykyyn sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin. (Eklund 2018, 47-50.) Arvostuksen kokeminen työssä tuottaa monia myönteisiä vaikutuksia. Se kohottaa työntekijän motivaatiota, edistää suoriutumista, lisää sitoutumista työhön ja vahvistaa työssä jaksamista. Yksinkertaisesti sanottuna arvostuksen kokeminen luo positiivisen ilmapiirin ja tekee hyvää sekä yksilölle että työyhteisölle. (Tölli 2024, 83.)

Myös silloin, kun asioista ollaan eri mieltä, voidaan osoittaa arvostus toisen näkemystä ja toimintatapaa kohtaan. Vuorovaikutuksessa voi myös tapahtua tulkinnan virheitä, jossa ei aina ymmärretä toisia oikealla tavalla. Tärkeää näissä tilanteissa on, että voidaan kuitenkin havaita yhteistyön ja yhdessä oppimisen mahdollisuudet. Kyky kunnioittavaan kohtaamiseen juontaa juurensa vahvasta itsetuntemuksesta. Tahto rehellisesti tunnistaa oma ajattelutapa ja mahdolliset ennakkoluulot, sekä pyrkimys kehittää myötätuntoista asennetta, auttaa meitä tarkastelemaan asioita ja ihmisiä uusin silmin. Tärkeää on olla avoimia muokkaamaan omaa toimintaamme. (Styrman & Torniainen 2018, 18.)

Kunnioittava kohtaaminen synnyttää myönteisen noston. Vaikeissa elämäntilanteissa se voi tuottaa helpotuksen tunteen tai sytyttää toivon kipinän. Tämä positiivinen vaikutus voi heijastua kehon, puheen tai mielen tasolla. Kunnioittavassa kohtaamisessa ihminen kokee olonsa turvallisiksi ja luottavaisiksi. (Styrman & Torniainen 2018, 19.) Jokainen arvostava kohtaaminen ja myönteinen katse toimivat ikään kuin parantavina voimina niissä haavoissa, joita voi olla syntynyt kokemuksesta, ettei ole tullut huomatuksi tai ymmärretyksi (Tölli 2024, 241). Emme voi koskaan tietää, millaisia näkymättömiä taakkoja toinen henkilö kantaa mukanaan. Onnistuneella kohtaamisella voimme kuitenkin vaikuttaa siihen, että taakat tuntuvat hieman kevyemmiltä. (Tölli 2024, 245.)

### 4.3 Perehdytys

Työturvallisuuslain (2002/738) 14 § mukaan työnantajan on varmistettava, että työntekijälle annetaan asianmukaiset tiedot työpaikan riskeistä ja vaaroista. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhön, työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä käytettäviin työvälineisiin ja niiden turvalliseen käyttöön. Tämä koskee erityisesti uuden työn tai tehtävän aloittamista, työtehtävien muuttuessa sekä uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöönottamisessa. Työntekijälle tulee tarjota ohjausta työn aiheuttamien haittojen ja vaarojen ennaltaehkäisemiseksi sekä työturvallisuutta tai terveyttä vaarantavien riskien välttämiseksi. Työntekijälle on annettava opastusta myös säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustoimenpiteistä sekä häiriö- ja poikkeustilanteita varten. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta tulee myös täydentää tarvittaessa.

Työsuojelulainsäädännössä on useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä koskien työhön perehdytystä ja sen järjestämistä. Käytännössä perehdytyksen vastuu on aina lähimmällä esihenkilöllä, joka voi myös delegoida perehdytyksen toiselle henkilölle, vastaten kuitenkin perehdytyksen suunnittelusta, toteutumisesta ja valvonnasta. Työpaikalla työskentelevien ulkopuolisten työntekijöiden perehdyttämisestä vastaavat sekä lähettävä että vastaanottava työnantaja. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Uuden työntekijän perehdytyksellä viitataan kaikkiin toimenpiteisiin, joiden myötä uusi työntekijä tutustuu työympäristöönsä, sen käytäntöihin, henkilöstöön ja työtehtäviinsä liittyviin

odotuksiin. Perehdytykseen sisältyvät kaikki ne elementit, jotka liittyvät varsinaiseen työn suorittamiseen. Näihin kuuluvat muun muassa työtehtävien kokonaisuus, työn eri osa-alueet ja vaiheet, sekä se, millaista tietoa ja osaamista työ edellyttää. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdyttäjän tehtävänä on huolehtia, ettei uuden työntekijän stressitaso kasva liian suureksi, ja samalla välittää hänelle vain olennainen tieto kohtuullisessa määrin. Sekä henkinen että fyysinen palautuminen ovat tärkeitä, sillä uuden oppiminen kuluttaa paljon energiaa ja myös aivot tarvitsevat lepoa. Tehtävän onnistumista edesauttaa tavoitteellinen perehdyttäminen, aikatauluttaminen ja säännöllinen keskustelu tavoitteista. Työnantajan odotusten ja mahdollisten haasteiden avoin käsittely auttaa löytämään sopivan oppimisvauhdin. (Eklund 2018, 50-52.)

Onnistuneeseen perehdytykseen sisältyy lukuisia erilaisia vaiheita kuten valmistautuminen, motivoiminen, tieto- ja taitotason arviointi, tehtävien selittäminen, (väli)tavoitteiden asettaminen, opastuksen toimintamallin esittely, opetus, työtehtävien havainnointi sekä työn demonstrointi, selittäminen ja perusteleminen. Myös toimintasääntöjen esittely, mielikuvaharjoittelu, työn kuvaaminen, palautteen anto ja palautteella ohjaaminen, kokeilujen ja harjoitusten mahdollistaminen, oppimisen varmistaminen, taitojen arviointi, kysymään kannustaminen ja itsenäisen työskentelyn tukeminen ovat tärkeässä roolissa. Perehdytykseen on olennaista sisällyttää seuranta ja opastuksen päättäminen. On tärkeää arvioida perehdytyksen tuloksia, tavoitteiden saavuttamista sekä suunnitelman onnistumista ja tarvetta mahdollisiin korjauksiin. Jatkuva seuranta ja päivittäinen palautteen antaminen ohjaavat uuden työntekijän oppimista. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Työpaikoilla käytetään jatkuvasti enemmän sijaisia, lomittajia, vuokra- ja keikkatyöntekijöitä sekä ulkoisia palveluntarjoajia. Samanaikaisesti erilaisten muutosten määrä ja vauhti kasvavat. Tämä asettaa jatkuvasti uusia vaatimuksia työpaikkojen perehdyttämis- ja ohjausjärjestelmille. Riippumatta työpaikan koosta tai toimialasta, tarvitaan perehdytystä ja työnopastusta ja sen tulisi kattaa kaikki henkilöstöryhmät, mukaan lukien esihenkilöt, vuokratyöntekijät ja keikkatyöntekijät. Perehdytyksen ja opastuksen tulee kattaa myös asiakkaan luona tehtävät työt sekä työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät, myös ulkomaalaiset sekä vieraskieliset. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Laadukas perehdytys luo perustan jokaisen työyhteisön jäsenen mahdollisuudelle aloittaa ja suorittaa työnsä sujuvasti, terveellisesti ja turvallisesti (Työterveyslaitos 2024b).

## 5 Mielen terveyden tematiikkaa

WHO (2022) määrittelee mielen terveyden hyvinvoinnin tilaksi, jossa ihminen voi hyödyntää omia kykyjään, hallitsee stressiä ja pystyy oppimaan ja työskentelemään tehokkaasti ollen osana yhteisöään. Tämän määritelmän mukaan mielen terveys ei rajoitu pelkästään

diagnoituihin mielenterveyden ongelmiin tai niiden puuttumiseen, vaan se edustaa monimutkaista yhdistelmää, jossa yhdistyy ihmisen resilienssi ja ominaisuudet, jotka vaikuttavat siihen, miten toimimme ja selviämme elämän muuttuvissa tilanteissa. (WHO 2022; Mieli Suomen Mielenterveys Ry 2023.)

Mielenterveyttä on tutkittu myös työelämän näkökulmasta, ja suurin osa tutkimuksesta perustuu käsitykseen siitä, että mielenterveyttä muokkaavat useat eri tekijät pitkällä aikavälillä. Mielenterveys kietoutuu myös ympäristöön ja olosuhteisiin, ei pelkästään tapahtumiin ja niiden seurauksiin. Ihmisen elämäkaaren huomioiva mielenterveys tunnistaa, miten psyykinen hyvinvointi aaltoilee ja elää eri elämänvaiheissa. Se voi olla tasapainoista, positiivista tai heikentyneenä. (Työterveyslaitos 2024c.) Mielenterveys ja työkyky ovat keskinäisesti vaikutusvaltaisia tekijöitä, joissa mielenterveys vaikuttaa työkykyyn ja samanaikaisesti heikentynyt työkyky voi vaikuttaa mielenterveyteen. Mielenterveyden haasteet aiheuttavat työkyvyttömyyttä lähes yhtä usein kuin tuki- ja liikuntaelinsairaudet. (Mieli Suomen Mielenterveys ry 2023.)

Eriarvoistuvassa yhteiskunnassa yksilöiden erilaisilla lähtökohdilla on merkittävä vaikutus heidän elinoloihinsa. Tiedetään, että ongelmat kasaantuvat erityisesti niille, jotka ovat sosiaalisesti heikommassa asemassa. Erilaiset haasteet, kuten mielenterveysongelmat, osoittautuvat erityisen kuormittaviksi tilanteissa, joissa taloudellinen ja sosiaalinen tukiverkosto arkipäivän haasteiden selättämiseksi on heikko. (Karlsson & Mikkonen 2019.) Vaikka ihmisen kokeman mielenterveyden tila vaihtelee elämäntilanteen mukaan, on olemassa mielenterveyttä suojaavia ja vaarantavia tekijöitä. Suojaavat tekijät ovat mielenterveyttä vahvistavia tekijöitä, jotka auttavat selviytymään erilaisista vaikeista tilanteista. Vaarantavat tekijät heikentävät hyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta sekä lisäävät alttiutta sairastumiseen. Sekä suojaavat että vaarantavat tekijät voidaan jaotella sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. (Nordling 2023, 12-13.) On havaittu, että osallistuminen työelämään ja työnteon harjoittaminen vaikuttavat myönteisesti mielenterveyteen (Mieli Suomen Mielenterveys Ry 2023).

## 5.1 Mielenterveyden diagnoosit

Mielenterveydenhäiriöihin liittyvät diagnoosit luokitellaan WHO:n kehittämän kansainvälisen ICD-10 tautiluokituksen mukaisesti. Diagnoosi auttaa oikeanlaisen avun saamisessa, ja joskus ne ovat välttämättömiä myös virallisia etuuksia hakiessa. (Mielenterveystalo.fi 2023.)

Mielenterveyden diagnooseihin kuuluu erilaisia ahdistuneisuuteen, stressiin ja elimellisten oireiden häiriöihin liittyviä diagnooseja, fysiologisiin häiriöihin liittyviä käyttäytymisöireyhtymien diagnooseja, laaja-alaisten kehityshäiriöiden diagnooseja, persoonallisuushäiriöiden diagnooseja sekä mielialahäiriöiden diagnooseja. Diagnooseja ovat esimerkiksi masennus, ahdistuneisuushäiriö, kaksisuuntainen mielialahäiriö, skitsofrenia, syömishäiriö, paniikkihäiriö ja persoonallisuushäiriö. Vuoden aikana vähintään joka viides suomalainen kohtaa mielenterveyden haasteita, ja yhtä moni sairastuu elämänsä aikana masennukseen. (Mielenterveystalo.fi



2023.) On tutkittu, että naisilla on suurempi todennäköisyys saada diagnoosi mielenterveyden häiriöstä, erityisesti masennuksesta ja ahdistuneisuushäiriöistä (Työterveyslaitos 2024c).

## 5.2 Toipumisorientaatio

Toipumisorientaatio juontaa juurensa recovery-ajatteluun, joka sai alkunsa 1970-luvulla Pohjois-Amerikassa. Toipumis- käsitteen kehitys 1960- ja 1970-luvuilla käynnistyi seurauksena erityisesti Yhdysvalloissa vaikuttaneesta yhteiskunnallisesta kansanliikkeestä. Aktivistien joukkoon kuului pitkäaikaissairaiden potilaiden lisäksi useita tieteenalojen tutkijoita ja poliitikkoja, jotka painottivat tarvetta tunnistaa ja torjua psyykkisesti sairaiden ihmisten syrjintä ja marginalisointi yhteiskunnassa. Antipsykiatrinen liike kritisoi psykiatrian tieteellistä asemaa, mielisairaalojen olosuhteita ja vallankäyttöä hoitotilanteissa. Myös pakkohoidon kyseenalaistaminen ja mielenterveyspotilaiden kansalaisoikeuksien puolustaminen korostuivat aikakauden yhteiskuntakriittisessä aallossa. (Nordling 2018, 1476.)

Vuonna 1988 psykologi ja mielenterveyspotilas Patricia Deegan korosti omiin kokemuksiinsa perustuen kuntoutuksen ja toipumisen eroa. Kuntoutuksen näkökulmasta mielenterveysongelmista kärsivät ihmiset nähdään passiivisina kuntoutuspalveluiden vastaanottajina, jotka opettelevat sopeutumaan olemassa oleviin olosuhteisiin, ja kuntoutuminen määritellään paluuna sairautta edeltävään tilanteeseen. Toipumiseen liittyvässä ajattelutavassa painotetaan yksilön elämäkokemuksia ja niitä oppimiskokemuksia, jotka ovat auttaneet häntä selviytymään psyykkisen sairauden haasteista. Tavoitteena ei ole palata entiseen, vaan korostetaan yksilöllistä kasvua ja kehittymistä. (Nordling 2018, 1476.) Vuonna 1993 esitettiin ajatus siitä, että tulevaisuudessa kaikki mielenterveyspalvelut tulisi suunnitella ja organisoida toipumisen näkökulman mukaisesti. Tämän jälkeen toipumisen viitekehys on vähitellen tullut keskeiseksi osaksi mielenterveyspalveluiden tuottamista ja organisointia monissa maissa, kuten Yhdysvalloissa, Australiassa, Isonsa-Britanniassa ja Tanskassa. (Nordling 2018, 1476.)

Toipumisorientaatio on otettu osaksi Suomen mielenterveysstrategiaa 2010-luvulla. Tällöin se sisällytettiin osaksi kansallista mielenterveys- ja päihdesuunnitelmaa, joka oli suunniteltu uudistamaan mielenterveystyötä Suomessa. Suomessa toipumisorientaation laajempi käyttöönotto tapahtui kuitenkin vasta vuonna 2018, kun sosiaali- ja terveysministeriön "Kestävää kasvua ja työtä" -rakennerahasto alkoi rahoittaa kansallista kehittämis- ja tutkimushanketta, joka keskittyi toipumisorientaation edistämiseen. (Raivio, M. & Raivio, J. 2020, 25-26). Vuonna 2017 Suomessa perustettiin Toipumisorientaatio ry yhdistys, jonka toiminnan tavoitteena on kasvattaa tietoisuutta toipumisorientaatiosta (Nordling 2018, 1481).

Toipumisorientaation näkökulmasta tarkasteltuna henkilökohtainen toipuminen ymmärretään huomattavasti laaja-alaisempaan ilmiönä kuin perinteinen kliininen toipumiskäsite. Toipumisorientaatiossa korostuu erityisesti henkilön omakohtainen kokemus mielekkästä elämästä. Toipuminen edustaa yksilöllistä ja ainutlaatuista kehitystä, joka sisältää asenteiden, arvojen,

tunteiden, tavoitteiden, taitojen ja roolien muutosprosessin. Kyseessä on tapa elää elämää, joka sisältää tyydytystä ja toivoa vaikka ihmisellä olisikin koettavanaan psyykkisen sairauden aiheuttamia haasteita tai rajoitteita. (Nordling 2018, 1477.) Toipumisorientaatio arvostaa yksilön identiteettiä ja ottaa huomioon eri tekijöiden yhteisvaikutuksen lokeroimatta ihmistä. Vaikka toipumisorientaatio tarjoaa erilaisen näkökulman toipumiseen, ei lääkkeiden ja psykoterapian merkitystä kielletä osana toipumisprosessia. (Raivio, M. & Raivio, J. 2020, 213.) Toipumista on myös kuvattu vertauskuvallisesti henkilökohtaisena matkana, jossa yksilö tunnistaa elämässään merkityksellisiä asioita ja mahdollisuuksia, jotka lisäävät toiveikkautta ja tukevat henkistä kasvua (Nordling 2018, 1477).

Toipumisorientaatioissa, henkilökohtaiseen toipumiseen liittyy viisi eri prosessia, jotka ovat kumppanuus, toivo ja optimismi, identiteetti, elämän tarkoitus ja voimaantuminen. Kumppanuudessa korostuu läheiset ja omaiset, sosiaalinen tuki, vertaistuki sekä yhteisöllisyys. Erityisesti toipumisen alkuvaiheessa ympärillä oleva tuki on avainasemassa. Toivon ja optimismiin liittyy onnistumiskokemukset, muutosmotivaation vahvistaminen, resilienssi ja unelmien hyödyntäminen auttamistyössä. Toivon ja optimismin olemassaolon vahvistaminen myötävaikuttaa ihmisen toipumisprosessia. Identiteettiin vaikuttaa positiivisen minäkuvan vahvistaminen ja stigman voittaminen. Toipuessa ja minäkuvan uudelleen muovautuessa, ihminen voittaa sairauden stigman ja alkaa hahmottaa itsensä kokonaisuutena, joka muodostuu monista erilaisista tekijöistä ja sosiaalisista rooleista. Sairaus ei enää määritä ihmistä. (Nordling 2023, 76-196.)

Elämän tarkoitukseen liittyy psyykkisen sairauden merkityksen uudelleen arviointi, henkisyys ja hengellisyys, mielekkään elämän käyttäminen voimavarana, sosiaalisten roolien merkitys ja elämänkulun uudelleen määrittely. On tärkeää, että ihminen voi rakentaa itselleen haluaomaansa elämää sairauden tuomista rajoitteista huolimatta. Voimaantumiseen liittyy valtaistuminen ja omien vahvuuksien tunnistaminen. Tässä ihminen keskittyy löytämään omat voimavaransa sekä vahvistaa henkilökohtaista vastuunottoa ja elämänhallintaansa. Voimaantuessaan ihminen arvioi vahvuuksiaan sekä niitä alueita, joilla haasteita ilmenee ja joita hän voi vielä kehittää. Voimaantuessaan ihminen alkaa kantaa vastuuta itsestään ja oman elämänsä suunnasta. (Nordling 2023, 76-196.)

Sisäisiä suojaavia tekijöitä ovat esimerkiksi fyysisestä terveydestä huolehtiminen, tunteiden sanoittaminen ja ilmaiseminen, kyky luoda ja ylläpitää erilaisia ihmissuhteita, itsensä toteuttaminen, arvostaminen ja hyväksyminen, perimä ja hyväksytyksi tulemisen tunteminen. Ulkoisia suojaavia tekijöitä ovat esimerkiksi opiskeleminen tai työssä käyminen, läheiset ihmissuhteet, kyky uskaltaa ja osata hakea apua ajoissa, turvallinen kasvuympäristö sekä kuulluksi tuleminen. Sisäisiä vaarantavia tekijöitä ovat esimerkiksi haitalliset ihmissuhteet, eristäytyminen, avuttomuuden tai huonommuuden tunteet, biologiset tekijät ja sairaudet. Ulkoisia vaarantavia tekijöitä ovat esimerkiksi erot ja menetykset, väkivalta ja kiusaaminen,

päihteidenkäyttö, syrjäytyminen, haitallinen elinympäristö, työttömyys tai sen uhka ja psyykkiset häiriöt. (Nordling 2023, 13.)

## 6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja kehittämistehtävä

Tämä opinnäytetyö on toiminallinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdyttämiseen. Materiaalia tullaan hyödyntämään Niemikotisäätiön työvalmennuspalveluissa. Opinnäytetyö on toteutettu yhteiskehittämällä Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen kanssa ja työn idea on lähtenyt organisaation aidosta tarpeesta.

Kohtaamisella ja perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseksi uuden työntekijän, työkokeilijan tai -harjoittelijan kokemukset työelämästä muodostuvat. Työelämään siirtyminen on kenelle tahansa jännittävää ja tarvitaan keinoja, joiden avulla voidaan siirtymästä tehdä mahdollisimman sujuva.

Tavoitteena oli, että työnantaja voi hyödyntää materiaalia, valmistellessaan työyhteisöään kohtaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Materiaali sopii käytettäväksi myös työkokeiluissa -ja harjoitteluissa. Materiaalin luomiseen otettiin huomioon, miten mielenterveystoipujat itse haluavat tulla kohdatuksi ja mitä asioita he toivovat huomioitavan, jotta työhön paluu tai ensimmäinen työkokemus olisi onnistunut. Materiaalin luomiseen on otettu huomioon myös eri alojen työnantajien ajatuksia. Myös opinnäytetyön tekijän ammatillisuuden vahvistaminen ja kehittäminen ovat olleet prosessin yhtenä tavoitteena.

Jotta tavoitteet voitiin saavuttaa, suunnitelmana oli selvittää minkälaista tietoa työnantajat kokevat tarvitsevänsä osatyökykyisyydestä ja työvalmennuksesta, ennen kuin voisivat olla valmiita palkkaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Samalla pyrittiin lisäämään tietoa työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle.

## 7 Kehittämistyön menetelmät

Tässä osiossa käsitellään opinnäytetyössä käytettyjä kehittämistyön menetelmiä sekä tiedonhankintaprosessia ja analyysimenetelmiä. Koska kyseessä on ollut kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa materiaali, puhutaan toiminnallisesta opinnäytetyöstä.

Tiedonhankinnan menetelmiä valitessa tarkasteltiin yhdessä työelämäkumppanin kanssa tarvittavien tietojen ominaisuuksia ja niiden käyttötarkoituksia. Koska opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa materiaali, joka auttaa työnantajia kohtaamaan ja perehdyttämään

onnistuneesti työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön, päädyttiin tiedon hankkimisessa kahteen erilaiseen menetelmään, palvelunkäyttäjää varten ideariihen ja työnantajia varten sähköiseen kyselylomakkeeseen. Näissä menetelmissä hyödynnettiin sekä laadullista että määrällistä tutkimusta. Kyseiset aineiston keräämisen menetelmät sopivat hyvin tämän tyyppiseen opinnäytetyöhön, jossa on tarkoitus kehittää yhteistoiminnallisesti tuotos, joka palvelee sen käyttäjiä. Aineiston kerääminen ja analysoiminen toteutettiin tammi-maaliskuun 2024 aikana.

## 7.1 Toiminnallinen kehittämistyö

Toiminnallinen kehittämistyö tarkoittaa sellaista työtä, joka vastaa käytännön työssä havaittuun ammatilliseen tarpeeseen. Tarpeeseen voidaan vastata konkreettisesti erilaisin tuotoksin, kuten ohjeiden, oppaiden, esitteiden tai käsikirjojen avulla. Toiminnallinen opinnäytetyö on kehittämistoimintaa, joka nojaa tutkimukseen ja ammattikäytäntöihin. Keskeinen päämäärä on tuotos, joka hyödyttää kohderyhmää, esimerkiksi organisaation työntekijöitä tai asiakkaita. Tämän opinnäytetyön materiaalin toivotaan hyödyttävän sekä palvelunkäyttäjää että työnantajia ja sitä kautta mahdollisesti kokonaisia työyhteisöjä. Toiminnallinen opinnäytetyö muodostuu kahdesta erillisestä osasta: prosessin dokumentoinnista ja käytännön toiminnasta. Nämä osat yhdessä muodostavat kokonaisuuden. (Vilkkä 2021, 31-32; Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 11.)

Toiminnallinen opinnäytetyö on käytännön kehittämistyötä, joka perustuu tutkimukseen ja ammatillisiin käytäntöihin. Sen toteuttaminen on mahdollista laadullisen tutkimuksen hermeneuttisen kehän tai iteratiivisen prosessin avulla. Iteraatio on suunnittelumenetelmä, jossa löydökset, mallinnus, testaus ja arviointi toistuvat prosessin kulkiessa. Toiminnallisen aineiston kokoamisessa ja jäsentämisessä voidaan käyttää aineiston luonteen mukaan sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä. (Vilkkä 2021, 32.)

Opinnäytetyö on toteutettu yhteiskehittämällä niin Niemikotisäätiön organisaation edustajien kanssa käytyjen tiiviiden suunnittelu- ja palautekeskusteluiden kuin palvelunkäyttäjien kanssa toteutetun ideariihen avulla. Aineistonkeruun tukena on käytetty määrällistä ja laadullista tutkimusta, joka toteutettiin eri alojen työnantajille suunnatun sähköisen kyselylomakkeen avulla. Myös työn tilaajalle osoitetussa palautteenkeruussa on hyödynnetty määrällistä ja laadullista tutkimusta sähköisen kyselylomakkeen muodossa. Erilaiset näkemykset ja substanssiosaaminen muodostavat vahvan perustan opinnäytetyön tiedolle. Substanssiosaamiseen lukeutuu niin ammattiosaaminen kuin tietyn alan asiantuntijuus (Viitala 2005, 116). Kehittämisessä on korostunut tavoitteellinen sekä kunnioittava vuorovaikuttaminen kaikkien kehittämistyöhön osallistuvien yhteistyötahojen välillä (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 17-20).

## 7.2 Yhteiskehittäminen

Kehittämistyö on ennen kaikkea sosiaalinen prosessi, joka vaatii ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Osallistujien dialoginen osallistuminen on välttämätöntä, jotta voimme avoimesti tarkastella kehittämistoiminnan perusteita ja tavoitteita. (Toikko & Rantanen 2009, 89.) Koska toiveena on, että opinnäytetyön tuotoksella olisi käytännön merkitystä ihmisille, joita se koskee, on opinnäytetyötä varten otettu työelämäorganisaation edustajat sekä sen sisäiset asiakkaat eli palvelunkäyttäjät että ulkoiset asiakkaat eli eri alojen työnantajat mukaan prosessiin muun muassa tiedon tuottamisen ja palautteen antamisen muodossa. Tällöin voidaan puhua yhteiskehittämisestä.

Yhteiskehittäminen on prosessi, jossa eri sidosryhmät osallistuvat yhdessä jonkin asian suunnitteluun, kehittämiseen tai päätöksentekoon. Yhteiskehittäminen vaatii tasa-arvoista osallistumista, jossa alusta alkaen eri sidosryhmät otetaan laajasti mukaan, kuunnellaan osallistujia, tuodaan esille osallistumisen hyödyt ja osoitetaan osallistujien arvokas panos. Tasa-arvoinen osallistuminen välttää tarpeetonta hierarkiaa ja hyväksyy erilaisuuden ja erilaiset mielipiteet. Yhteiskehittämisessä huomioidaan osallistujien erilaiset tavoitteet, ja yhdessä pyritään löytämään yhteinen päämäärä jaetun kiinnostavan aiheen keskeltä. Tavoitteena on integroida osapuolten erilaiset osaamiset ja näkökulmat saumattomasti yhteen. (Aaltonen, Hytti, Lepistö, & Mäkitalo-Keinonen 2016.)

Yhteiskehittämisessä korostuu erilaisten ideoiden kokeileminen, sillä jopa pienimuotoisilla kokeiluilla voidaan saavuttaa merkittäviä tavoitteita. Oikeanlaiset tilat ja ohjaus ovat olennaisia yhteiskehittämisessä. Tila vaikuttaa siihen, miten toiminta sujuu ja millainen ilmapiiri vallitsee, kun taas tarkoin harkittu ajankäyttö, kuten käsikirjoitus, ohjaa toimintaa. Yhteiskehittämistä tukevat erilaiset työskentelymenetelmät. (Aaltonen ym. 2016.)

Yhteiskehittäminen synnyttää erilaisia tunnetiloja, ja vaihtelevat tunteet ovat keskeisiä kaikissa kehittämistehtävissä. On tärkeää olla herkkä ja lukea tilanteen tunneilmapiiriä, tunnistaa omat tunteensa ja pohtia, miten niitä voi hallita. Yhteiskehittämisen yhteydessä harjoitellaan uusien ideoiden vastaanottamista ja avoimuutta niille sekä tunteiden ohjaamista konkreettiseen toimintaan. On tärkeää tarkastella, miten negatiivisia tunteita voidaan käsitellä kunnioittavasti, rohkaisevasti ja syyllistämättä. Osallistujien on tärkeää tuntea olevansa arvostettuja ja tasavertaisia, mikä edellyttää aktiivista panosta kaikilta osallistujilta. (Aaltonen ym. 2016.)

## 8 Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus

Toiminnallinen eli kehittämismuotoinen opinnäytetyö suoritetaan tutkimuksellisella ja kehittäväällä lähestymistavalla, ottaen huomioon kehittämisprosessin periaatteet (Kostamo ym.

2022, 16). Kehittämisprosessissa yhdistyvät tuotoksen rakentaminen ja kirjallisen osuuden tekeminen. Prosessiin kuuluu eri vaiheita kuten suunnittelua, tutkivaa ja kehittävää toimintaa, arviointia, reflektointia, viimeistelyä ja tuloksista tiedottamista. (Kostamo ym. 2022, 16-18.)

Suunnitteluvaiheessa määritellään aihe, kohderyhmä, toimintaympäristö ja käytettävä tietoperusta (Kostamo ym. 2022, 18). Kehittämistyön suunnittelu alkoi keväällä 2023 kun opinnäytetyön kirjoittaja lähti kartoittamaan mielenkiintoisista organisaatioista aiheita ja pohtimaan opinnäytetyön suuntaa ja muotoa. Aihealue rajattiin aikuissosiaalityön viitekehykseen, opinnäytetyön tekijän kiinnostuneisuuden ja opintojen suuntautumisen mukaisesti. Organisaatioksi valikoitui opinnäytetyön kirjoittajan viimeinen työharjoittelupaikka, asiakasryhmänä mielen-terveystoipujat ja toiminnallinen kuntoutus sekä työllistymisen ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Kehittämistyöhön valikoituneen aiheen idean antoi Valtti Valmennuksen vastaava ohjaaja ja aihe kumpusi organisaation aidosta tarpeesta. Asiakasryhmä ja aihe tuntuivat opinnäytetyön kirjoittajasta innostavalta, mielenkiintoiselta ja tärkeältä.

Kesällä 2023 tehtiin organisaation kanssa opinnäytetyösopimus, palautettiin aiheanalyysi ja tehtiin prosessille alustava aikataulu. Suunnitelman valmistumisen aikatauluksi asetettiin vuoden 2023 loppu ja lopullisen opinnäytetyön valmistumiselle kevät 2024. Syksyllä alkoi opinnäytetyösuunnitelman työstäminen yhdessä työelämäyhteistyökumppanin kanssa tiiviiden suunnittelupalaverien avulla sekä kartoittaen tarvittavaa tietoperustaa. Niemikotisäätiön ja erityisesti Valtti Valmennuksen toimintaan perehtyminen on ollut iso osa prosessia. Opinnäytetyösuunnitelma esitettiin suunnitellun aikataulun mukaisesti suunnitelmaseminaarissa 5.12.2023. Hyväksytyyn suunnitelman jälkeen opinnäytetyölle haettiin Niemikotisäätiöstä tutkimuslupa, jonka jälkeen tutkiva ja kehittävä vaihe pystyttiin aloittamaan.

Aineiston keräämistä varten menetelmiksi valittiin palvelunkäyttäjiiä varten ideariihi ja työnantajia varten sähköinen kyselylomake. Sekä ideariihen että sähköisen kyselylomakkeen tarkoituksena oli kerätä aihealueen asiantuntijoiden, palvelunkäyttäjien sekä eri alojen työnantajien ajatuksia ja löytää vastauksia siihen, minkälaisia asioita materiaalia varten tulisi ottaa huomioon. Aineiston keräämisen toteutus rakentui työelämäyhteistyökumppanin ja opinnäytetyöntekijän yhteisten suunnitelmien, ideoiden ja toiveiden pohjalta. Opinnäytetyön tekijä esitteli työelämäyhteistyökumppanin edustajalle erilaisia aineistonkeruumenetelmiä, joista yhdessä valittiin palvelunkäyttäjiiä varten ideariihi sen matalan kynnyksen vuoksi ja työnantajille sähköinen kyselylomake sen vaivattomuuden takia. Erilaisia haastatteluita harkittiin, mutta niitä ei valittu, koska ne arvioitiin asiakasryhmälle mahdollisesti liian kuormittaviksi ja työnantajien kannalta aikataulullisesti haastavaksi toteuttaa.

## 9 Idearihi palvelunkäyttäjille

Tässä osiossa käydään läpi ideariihä, joka oli kehittämistyön ensimmäinen tutkiva ja kehitävä vaihe. Tässä kehittämisprosessin vaiheessa aineisto kerätään ja analysoidaan tarkemmin (Kostamo jne. 2022, 18). Ideariihen tarkoituksena oli kerätä aineistoa opinnäytetyön materiaalia varten Valtti Valmennuksen palvelunkäyttäjiltä, jotka toimivat aihealueen asiantuntijoina. Ideariihen tavoitteena oli saada tietoa palvelunkäyttäjiltä, miten he haluavat tulla kohdatuksi uudessa työpaikassa ja minkälaisia asioita tulisi ottaa huomioon heidän perehdytyksensä.

Idearihi on yhteistoiminnallinen aineiston kokoamisen tapa, joka soveltuu käytettäväksi toiminnallisten opinnäytetöiden tuotoksien käyttäjälähtöisessä suunnittelussa. Ideariihessä voi käyttää kehittämistehtävän teemaa ohjaavana lähtökohtana. Ryhmäläiset voivat pareittain tai ryhmässä keskustelemalla ja asiaan eläytymällä kirjata esimerkiksi tarralapuilla välittömästi mieleen tulevia asioita. Tarralaput voidaan kiinnittää esimerkiksi seinälle, sillä on tärkeää, että kaikki osallistujat näkevät ryhmässä syntyneet ajatukset. Ideariihessä syntynyt materiaali ryhmitellään yhdessä ryhmän kanssa asiakokonaisuuksien mukaan. Tämän jälkeen ideat ja ryhmittelyt käydään keskustellen yhdessä läpi. Ideat on myös mahdollista pistää tärkeysjärjestykseen. (Vilkkä 2021, 89-90.) Ideariihen avulla voidaan tukea kohderyhmän osallistamista, joka voi myös edistää valmiin tuotoksen tehokasta välittämistä tai käyttöönottoa. (Vilkkä 2021, 34).

Idearihi sisältää erilaisia vaiheita kuten valmistelun, tiedottamisen ja toteutuksen sisältäen muun muassa ideariihen esittelyn, viritäytymisen, ideoinnin, ideoiden läpikäymisen sekä lopetuksen sisältäen palautteen keräämisen. Ideariiehen toisinaan voi kuulua myös ideoiden priorisoiminen ja valinta mutta tämän opinnäytetyön tuotokseen ei niitä ollut tarvetta toteuttaa. Osion viimeistelee ideariihen tulokset ja johtopäätökset. (Innokylä 2024.)

### 9.1 Valmistelu

Ideariihen valmisteluun kuului paikan ja ajan valinta sekä erilaisia suunnittelutöitä mukaan lukien mainonnan suunnittelu ja tarkastelu. Suunnittelussa tuli ottaa huomioon mitä ideariihellä halutaan saada aikaan eli sen tarkoitus ja tavoite, keitä sillä halutaan tavoittaa, miten sanoma saadaan perille, miten tiedotus toteutetaan ja mikä on kenenkin työnjako. (Yhdistystoimijat 2024.)

Idearihi päätettiin toteuttaa työelämäyhteistyökumppanin Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen tiloissa sen ollessa palvelunkäyttäjille ennalta tuttu paikka madalta kynnystä siihen osallistumiseen. Ajankohta valikoitiin huolellisesti, sovittaen se Valtti Valmennuksen viikko-toimintaan, niin ettei se menisi päällekkäin muun toiminnan kanssa. Ajankohdaksi päätettiin keskiviikko 24.1.2024 klo 10:00. Valmisteluvaiheeseen sisältyi henkilökunnan kanssa

järjestetty suunnittelupalaveri, jossa korostettiin yhteistyön tärkeyttä ja keskusteltiin työntekijöiden roolien merkityksistä palvelunkäyttäjien osallistumisen edistämiseksi. Palaverissa myös sovittiin, että Valtti Valmennuksen työvalmentajaopiskelija auttaa ideariihen toteutuksessa.

Suunnittelun apuna käytettiin ideariihi työmenetelmään perehtymistä ja huolellisten muistiinpanojen tekemistä. Oli tärkeä ottaa jo suunnitteluvaiheessa huomioon ideariihen kesto, jotta varmistettiin osallistujien liiallisen kuormituksen minimoiminen. Kestoksi määriteltiin 90 minuutin aikaraja. Ideariihen suunniteltiin runko, joka auttoi hahmottamaan, kuinka paljon aikaa kullekin vaiheelle varataan, jotta aikataulu pidetään. Valmisteluvaiheessa on myös tärkeää määrittellä kysymykset, johon ideariihessä haetaan vastauksia. Hyvät kysymykset ovat avoimia, konkreettisia ja rajattuja. (Orchidea 2024.) Koska tavoitteena oli saada tietoa palvelunkäyttäjiltä, miten he haluavat tulla kohdatuksi uudessa työpaikassa ja minkälaisia asioita tulisi ottaa huomioon heidän perehdytyksensä päädyttiin esittämään kaksi kysymystä: ”Miten haluaisit tulla kohdatuksi työelämässä?” ja ”Millaisia asioita toivoisit otettavan huomioon työhön perehdytyksessä?”.

Ideariiheen haluttiin mukaan värit auttamaan osallistujia erottamaan kysymykset toisistaan. Väreiksi valittiin sinisen ja punaisen sävyt. Sinistä väriä käytetään ensimmäisessä kysymyksessä, jossa aiheena on kohtaaminen. Sininen on värinä harmoninen ja rauhoittava ja se edustaa luotettavuutta (Mielenlhmeet 2024). Toisen kysymyksen, aiheena perehdytys, väriksi valittiin vaaleanpunainen. Punaisen sävyillä on todettu saavan aikaan dynaamisen, jopa sykettä nostattavan ja aikaansaavan olon (Mielenlhmeet 2024). Tämän takia se sopi hyvin perehdytykseen liittyvän kysymyksen väriksi.

Ideariihestä tiedottaminen sovittiin tapahtuvan mainoksen avulla, johon myös kysymykset laitettiin nähtäväksi (Liite 1). Mainos tehtiin graafisen suunnittelun verkkotyökalu Canvalla Valtti Valmennuksen muiden mainoksien tapaisesti. Mainoksen visuaalinen ilme toteutettiin huolellisesti, käyttäen rauhoittavaa sinistä sävyä. Tiedotusta sovittiin toteutettavan myös suullisesti henkilökunnan välityksellä.

## 9.2 Tiedottaminen

Tiedottaminen on yksisuuntaista tiedon välittämistä ja jakamista (Yhdistystoimijat 2024). Tiedottamisessa käytettiin sekä sisäistä että ulkoista viestintää. Ideariihen sisäinen viestintä koski erityisesti Valtti Valmennuksen henkilökuntaa sekä muita Niemikotisäätiön organisaation jäseniä, ja ulkoinen viestintä palvelunkäyttäjiiä. Koska ideariiheen haluttiin mahdollisimman monipuolinen palvelunkäyttäjien otanta, siitä tiedotettiin mainoksen avulla mahdollisimman laajasti. Jakeluväylänä toimi Valtti Valmennuksen sähköinen uutiskirje, jonka on tilannut 68 Valtti Valmennuksen palvelunkäyttäjää ja yhden Niemikotisäätiön yksikön 13 ohjaajaa. Mainos oli myös nähtävillä Niemikotisäätiön sisäisillä, työntekijöille tarkoitetuilla nettisivuilla,



kaikille avoimilla Niemikotisäätiön nettisivuilla, Valtti Valmennuksen ilmoitustaululla sekä elektronisella mainostaululla noin kahden viikon ajan. Tiedottamisen ajankohta valittiin huolella, jotta sitä ei alettu tekemään liian aikaisin tai liian myöhään.

Avoim ja selkeä tiedottaminen lisää luottamusta, motivoi osallistumaan ja varmistaa avoimuuden ja läpinäkyvyyden siitä, mitä ollaan tekemässä (Yhdistystoimijat 2024). Mainoksessa kerrottiin miksi ja mitä varten ideariihii ollaan pitämässä eli sen tarkoitus ja tavoite korostaen aineiston keräämisen anonymiteetin toteutumista. Oli tärkeää, että jokainen henkilökunnan jäsenistä tiesi ideariihestä ja ymmärsi sen merkityksen sekä kertoi siitä eteenpäin omille valmennettavilleen.

Suullista viestintää käytettiin apuna myös, kun tavattiin palvelunkäyttäjiä esimerkiksi työtoiminnassa ja yksilö- tai ryhmävalmennuksissa. Ideariihestä oli myös mahdollista keskustella ja esittää kysymyksiä niin opinnäytetyön tekijän kuin muun henkilökunnan kanssa. Suullisen viestinnän avulla oli mahdollista tarkentaa ideariihen tarkoitusta palvelunkäyttäjille. Ideariihii tuotiin myös esille noin kaksi viikkoa ennen tilaisuutta Valtti Valmennuksen kokouksessa, johon oli kerääntynyt sekä palvelunkäyttäjiä että Valtti Valmennuksen henkilökunta. Valtti Valmennuksen vastaava ohjaaja yhdessä opinnäytetyön tekijän kanssa esitteli kokouksessa laajemmin opinnäytetyön taustoja ja siinä oli myös mahdollista esittää kysymyksiä aiheesta.

### 9.3 Toteutus

Ideariihii toteutettiin sovittuna ajankohtana ja siihen osallistui viisi palvelunkäyttäjää sekä opinnäytetyön tekijän apuna ollut Valtti Valmennuksen työvalmentajaopiskelija. Ideariihii järjestettiin rauhallisessa tilassa suljettujen ovien takana ja tarjolla oli erilaisia virvokkeita, keksejä, hedelmiä ja suklaata (Kuva 1). Ensimmäinen vaihe oli tervetulleeksi toivotus ja esittely, jossa opinnäytetyön tekijä esitteli itsensä, toisen opiskelijan, opinnäytetyönsä taustoja, tarkoituksen ja tavoitteet sekä mitä varten juuri heidät oli kutsuttu ideariihien mukaan. Opinnäytetyön tekijä myös luki Valtti Valmennuksen vastaavan ohjaajan kokoaman esittelyn, jossa avattiin vielä tarkemmin opinnäytetyön taustoja ja mistä aihe on saanut alkunsa. Tässä vaiheessa myös korostettiin, miten tärkeäksi juuri palvelunkäyttäjien ajatuksien kuuleminen aiheen asiantuntijoina koettiin. Esittelyssä käytiin myös läpi ideariihen kulku, aikataulu sekä eettiset ja luottamukselliset tekijät kuten se, että aineistonkeruu on täysin anonymiä. Oli tärkeää, että jokainen osallistuja koki olonsa turvalliseksi, jotta keskustelua pääsisi syntymään.

Osallistujat olivat nähneet toisensa vähintään ohi menneen Valtti Valmennuksessa, joka auttoi luomaan ideariihelle alusta saakka rennon ilmapiirin. Seuraava vaihe oli virittäytyminen, joka luo pohjan ideoinnille. Virittäytymisessä tarkoitus on saada osallistujat virittäytymään luovaan tilaan käsiteltävän aiheen tiimoilta. (Innokylä 2024.) Tämä vaihe toteutettiin mielikuva-harjoituksen avulla, jossa pyydettiin osallistujia palauttamaan mieleen minkälaisia asioita

heillä, on jäänyt mieleen ensimmäisistä työpäivistään uudessa työpaikassa. Tarkoituksena oli, että palvelunkäyttäjät palauttivat mieleen työelämän kokemuksiaan, vaikka niistä olisikin ollut jo aikaa.

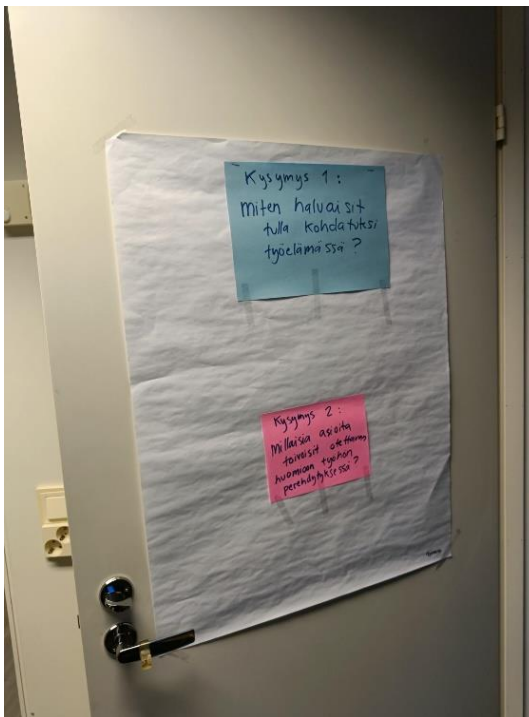
Virittäytymisen jälkeen seurasi ideointivaihe, jonka tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman paljon aihealueeseen liittyviä ideoita ja ajatuksia, jossa kaikki ovat keskenään yhtä hyviä. Ideointiin on hyvä määritellä käytettävä aika, yleensä 5-20 minuuttia, tai miten monta ideaa tai ajatusta tulisi saada tuotetuksi. Osallistujamääräksi suositellaan 5-12 henkeä ja niitä voidaan vielä jakaa pienryhmiin. (Innokylä 2024.) Koska ideariihen osallistui vain viisi henkilöä, jaettiin heidät kahteen ryhmään, jossa toisessa oli kaksi henkilöä ja toisessa kolme. Ideointivaiheen käytettäväksi ajaksi sovittiin 15-20 minuuttia. Tässä vaiheessa vielä korostettiin, miten tärkeää on, että kaikki mahdolliset ideat ja ajatukset tuodaan lapuille esille. Ennalta määritellyt kaksi kysymystä olivat seinällä esillä vaaleansinisessä ja vaaleanpunaisissa lappuissa (Kuva 2). Tarkoitus oli, että pienryhmät vastaavat saman värisiin valmiiksi leikatuihin lappuihin kuin kysymyksien laputkin ovat ja laittavat laput sen jälkeen koriin.

Kun ideointivaiheen aika oli käytetty, siirryttiin käymään ideoita läpi. Ideoiden läpikäymisvaiheessa opinnäytetyöntekijä luki kaikkien antamat laput läpi ja niistä vielä keskusteltiin yhdessä. Tässä vaiheessa ideoita oli vielä mahdollista täydentää, tarkentaa tai tuottaa lisää yhteisen keskustelun avulla. Myös mahdollisia päällekkäisiä ideoita voitiin yhdistää tai ryhmitellä. (Innokylä 2024.) Mitä pidemmälle aineiston analysoinnissa ja käsittelyssä ryhmän kanssa mennään, sitä helpommalla itse aineiston lopullinen tutkiminen toteutuu (Vilkkä 2021, 90).

Ideointivaihe tuotti runsaasti ajatuksia ja ideoita ja niissä oli paljon samankaltaisia ajatuksia molempien ryhmien välillä. Ideoita ja ajatuksia läpikäydessä ne herättivät runsaasti keskustelua ja vertaistuellista kokemusten vaihtoa, osa myös halusi tarkentaa ja tehdä lisäyksiä lappuihin. Ideoita ja ajatuksia tuli osallistujilta yhteensä kahteen eri kysymykseen 43 kappaletta. Kaikki osallistujat kokivat vastaukset tärkeiksi ja olivat yhtä mieltä siitä, että ne tulisi ottaa huomioon materiaalissa. Ryhmässä syntyi hyvää vuorovaikutusta ja kaikki osallistujat osallistuivat keskusteluun tasapuolisesti.



Kuva 1: Ideariihen tarjoilut



Kuva 2: Ideariihen kysymykset

#### 9.4 Lopetus ja palautteen kerääminen

Viimeinen vaihe oli palautteen kerääminen, joka toteutettiin kyselylomakkeen avulla (Liite 2). Kyselylomakkeessa oli kolme väittämää valmiilla vastausvaihtoehdoilla ”täysin eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”en osaa sanoa”, ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä” ja sen lisäksi oli kohta avoimelle palautteelle ja loppuun sai antaa kokonaisarvosanan (0-5) ideariihelle. Kaikki viisi osallistujaa vastasivat kyselylomakkeeseen.

Osallistujat olivat palautekyselyssä varsin yksimielisiä. Ensimmäinen väittämä ”Ideariihen osallistuminen oli minulle mieluisaa” vastaajat vastasivat kaikki ”täysin samaa mieltä”. Toinen väittämä ”Aiheet, joista keskusteltiin ovat minulle tärkeitä” jälleen kaikki vastasivat ”täysin samaa mieltä”. Kolmanteen väittämään ”Koin, että ympäristö oli turvallinen, tulin kuulluksi ja sain sanottua mitä halusin” jälleen vastaukset olivat yksimielisesti ”täysin samaa mieltä”.

Avoimeen palautteeseen tuli neljä vastausta, jotka olivat lähinnä kiitoksia ideariihen järjestäjälle ja joissa tuotiin esille, kuinka mieluisana ideariihen osallistumista pidettiin. Alla kaksi palautetta.

Näistä aiheista oli kiva päästä puhumaan porukalla!

Ryhmä oli antoisa ja keskustelu hyvää. Kiitos paljon Petralle.

Osallistuneet antoivat ideariihen kokonaisarvosanaksi (asteikolla 0-5) 4,8. Ideariihestä annettiin myös suullista palautetta suoraan sen tekijälle kuin myös muulle henkilökunnalle. Ideariihi oli varsin onnistunut kokonaisuus niin sen toteuttajan kuin osallistujien mielestä. Osallistujille myös kerrottiin alustava materiaalin valmistumisaikataulu ja että materiaali on mahdollista päästä näkemään ennen sen julkaisua, jolloin sitä voi halutessaan kommentoida ja siihen on vielä mahdollista tehdä muokkauksia. Lopuksi annettiin jokaiselle osallistujalle pieni osallistumislahja kiitoksena. Aikataulussa pysyttiin ideariihen kestäessä 80 minuutin ajan. Kaikki ideariihessä syntynyt aineisto on säilytetty asianmukaisesti lukollisessa kaapissa ja arkistoitu myös sähköisesti salasanojen taakse, jonka myötä vain opinnäytetyöntekijällä on ollut mahdollisuus päästä niihin käsiksi.

#### 9.5 Tulokset

Ideariihen aineiston analysoimisessa ja tuloksien tarkastelussa käytettiin apuna ryhmittelyä ja teemoittelua. Teemoittelu on laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä sekä yksi sisälönanalyysin muoto (Tuomi & Sarajärvi 2018; Juhila 2021).

Ideariihessä saatiin palvelunkäyttäjiltä 43 ajatusta kahteen eri kysymykseen. Ensimmäiseen kysymykseen ”Miten haluaisit tulla kohdatuksi työelämässä?” vastauksia tuli 23 kappaletta.

Toiseen kysymykseen ”Millaisia asioita toivoisit otettavan huomioon työhön perehdytyksessä?” vastauksia tuli 20 kappaletta. Koska vastauksissa oli samankaltaisuuksia, ryhmiteltiin vastauksia teemojen mukaisesti. Kun aineistoa käydään läpi, pyritään siitä tunnistamaan erilaisia teemoja, joiden perusteella aineistoa voidaan ryhmitellä. Ryhmittelyn perusteella aineistosta lähdetään tunnistamaan kiinnostavia kokonaisuuksia sekä tekemään teemoista johtopäätöksiä. (Vuori 2024.) Teemojen määrittelyssä tunnistetaan ja jaetaan toistuvia aiheita, jotka esiintyvät aineistossa eri muodoissa. Teemojen analysointi etenee niiden luomisesta ja järjestelystä aina syvällisempään tarkasteluun. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2024.) Tuloksissa on nostettu suoria sitaatteja vastauksista.

Ensimmäisen kysymyksen ”Miten haluaisit tulla kohdatuksi työelämässä?” 23 vastausta jakautuivat kolmeen eri teemaan, joita olivat konkreettiset adjektiivit, tarkemmat yksityiskohdat sekä toiveet työnantajaa ja työyhteisöä kohtaan.

Ensimmäinen teema sisälsi selkeät adjektiivit, jotka kuvasivat, millaista kohtaamista palvelunkäyttäjät pitäisivät mieluisana. Vastauksissa esiintyi useita samankaltaisia teemoja, ja niistä eroteltiin seitsemän selkeästi erilaista adjektiivia, jotka olivat: Tasavertainen, ennakkoluuloton, ystävällinen, ymmärtäväinen, huomioiva, positiivinen ja aito.

Haluan, että minut kohdataan tasavertaisesti suhteessa muihin työntekijöihin ja ennakkoluulottomasti ilman oletuksia. Haluan, että minua kohtaan ollaan ystävällisiä ja ymmärtäviäisiä.

Toinen teema sisälsi yksityiskohtaisempia toiveita työyhteisöltä, joita olivat: Toive siitä, että saa olla oma itsensä virheidenkin kanssa ja että työyhteisö huomioi yksilöllisen tuen tarpeen. Mahdollisuuden päättää, kuinka paljon henkilökohtaisia asioita haluaa jakaa ja että on mahdollisuus kieltäytyä vastaamasta esimerkiksi terveystietoihin liittyviin kysymyksiin ja asettaa omat rajat yksityisasioihin. Toive siitä, että riittää, kuin tekee työnsä hyvin ja on ystävällinen muille. Lisäksi toivottiin työrauhaa ja turvallista työympäristöä -ja ilmapiiriä, jossa myös uusi työntekijä huomioidaan.

Haluan olla se, kuka päättää mitä kerron omasta sairaudestani. Haluan saada myös työrauhaa ja että minulla on turvallinen olo töitä tehdessä.

Kolmas teema sisälsi toiveita työnantajaa ja työyhteisöä kohtaan. Toivottiin, että työnantaja olisi hieman perehtynyt mielenterveyshaasteisiin ja niiden mahdollisiin ilmenemismuotoihin työpaikalla. Lisäksi toivottiin ymmärrystä työyhteisöltä hitaampaan oppimiseen ja yksilöllisiin tuen tarpeisiin. Toiveena oli, että työyhteisö olisi empaattinen ja ymmärtäväinen uuden työn aloittamisen herättämiä jännitystiloja kohtaan, erityisesti silloin, kun tarvitaan lisätukea. Työyhteisöltä toivottiin myös joustavuutta ja uuden työn aloitukselle ajan -ja tilan antamista.

Toivoisin, että ymmärretään, että opin aluksi hitaammin ja työn aloitus voi jännittää minua aika paljon.

Toisen kysymyksen ”Millaisia asioita toivoisit otettavan huomioon työhön perehdytyksessä?” 20 vastausta ryhmiteltiin kolmen eri teeman mukaisesti, joista ensimmäinen oli erilaiset adjektiivit, toinen toiveet työnantajalle ja kolmas liittyi laajemmin työyhteisöön.

Ensimmäinen teema sisälsi adjektiiveja, jotka vastasivat suoraan millainen perehdytyksen tulisi olla: Hyvä, perusteellinen, kattava, vuorovaikutteinen, kannustava ja tukeva.

Perehdytys täytyy olla hyvä ja kattava ja sellainen, että perehdyttäjä tukee ja kannustaa minua.

Toinen teema sisälsi ehdotuksia työnantajalle siihen, mitä perehdytyksessä voitaisiin ottaa huomioon. Tähän sisältyi perehdytyksen jakaminen tarvittaessa pieniin osiin, jotta se olisi helpompi omaksua, mahdollisuus esittää turvallisesti kysymyksiä perehdytyksen aikana aina kuin siltä tuntuu, visuaalisten ohjeiden saatavuus tarvittaessa, ja mahdollisuus ilmaista, jos tuntuu että informaatiota on tullut liikaa kerralla. Ohjeistuksen tulisi olla selkeää ja johdonmukaisia sekä työtehtävien vaikeutua asteittain, mahdollistaen työntekijän tutustumisen työtehtäviin monipuolisesti omassa tahdissaan.

Kuvalliset ohjeet auttavat ymmärtämään paremmin. Kun perehdytys on pieni pala kerrallaan, opin helpommin.

Kolmas teema sisälsi erityisesti koko työyhteisöön liittyviä näkökohtia. Tärkeää perehdytyksessä olisi esitellä koko työyhteisö ja selvittää heidän roolinsa kyseisissä työpaikassa, erityisesti korostaen, kenen puoleen kääntyä ongelmatilanteissa. On myös tärkeää esitellä jo perehdytyksen aikana kaikki työpaikan tilat. Toiveena on, että koko työyhteisö osoittaisi ymmärrystä esimerkiksi uuden työntekijän asioiden sisäistämiseen tarvittavalle ajalle ja työntekijän mahdolliselle asioiden varmistelulle. Erityisesti työn aloituksessa olisi tärkeää, että työntekijä saa tarvittaessa tukea eikä jää yksin. Toiveena on, että työyhteisö osoittaisi ymmärrystä ja joustavuutta erilaiselle oppimiselle.

Toivon, että minua ei heti jätetä yksin ja voin tarvittaessa kysyä koko työvuoron ajan apua. Toivon, että ymmärretään että jotkut oppivat eri tavalla.

Tarvitsen perehdytyksessä aikaa ja että saan varmistaa asioita monta kertaa. Opin ne asiat kyllä, mutta hitaammin kuin ehkä joku toinen.

## 9.6 Johtopäätökset

Idearihi synnytti eloisaa keskustelua ja auttoi opinnäytetyön tekijää syventymään aiheeseen entistäkin perusteellisemmin. Palvelunkäyttäjät perustelivat ja sanoittivat selkeästi vastauksiin ja jakoivat omakohtaisia kokemuksiaan työelämästä. Lähes kaikilla osallistujilla oli sekä myönteisiä että haastavia kokemuksia, mikä innosti vertaistuelliseen keskusteluun.

Ideariihen johtopäätöksenä voidaan huomata, että työvalmennuksen kautta työllistyvän henkilön toiveet liittyvät pääasiassa asioihin, jotka ovat olennaisia kunnioittavassa kohtaamisessa

ja hyvässä perehdytyksessä yleiselläkin tasolla tarkasteltuna. Vaikkakin moni näistä asioista saattaa tuntua itsestään selviltä, käytännössä niiden toteutuminen työpaikoilla ei aina ole taattua. Tämä aiheuttaa helposti kierteen, jossa osatyökykyinen henkilö voi entisestään jännittää uusia työtilanteita ja kohtaamisia ja hänen voi olla vaikea olla oma itsensä. Jokainen ihminen on oma ainutlaatuinen yksilö, joka voi haluta jakaa eri määrän henkilökohtaisia taustojaan työyhteisössä. Toiset saattavat olla avoimempia taustojensa suhteen, kun taas toiset haluavat pitää omat asiat yksityisinä, ainakin aluksi. Jokaiselle ihmiselle on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää tuntee, että heidät hyväksytään sellaisina kuin he ovat.

Johtopäätökset korostavatkin sitä, miten ihminen tulisi aina kohdata siten, miten itsekin haluaisi tulla kohdatuksi uudessa työssä. Kuitenkin esiin tuli myös paljon sellaisia asioita, joita työnantaja ja muu työyhteisö eivät välttämättä osaisi automaattisesti ottaa huomioon. Esimerkiksi perehdytyksen pilkkominen osiin ja kuvallisten ohjeiden tarjoaminen ovat käytännön keinoja, joilla voidaan tukea osatyökykyisen työntekijän integroitumista uuteen työyhteisöön. Olennaista on kuitenkin aina luoda turvallinen ja myönteinen ilmapiiri työnteolle ja sen opettelulle. Koska osatyökykyisellä henkilöllä voi olla normaalia enemmän jännitystä uuden työn aloittamisen suhteen, pienilläkin eleillä voidaan helpottaa aloitusta ja osoittaa, että hänet hyväksytään juuri sellaisena kuin hän on.

Ideariihen jälkeen opinnäytetyöntekijälle muodostui selkeämpi visio tulevasta materiaalista. Ideariihessä esiin nousseita palvelunkäyttäjien näkökulmia käytettiin pohjana uudenlaisen materiaalin kehittämisessä. Materiaali jää Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen työvalmennuspalveluiden käyttöön. Toiveena on, että ideariihen tuottamaa tietoa tullaan konkreettisesti hyödyntämään ja soveltamaan käytännön työssä, tässä tapauksessa työvalmennuksen kautta työllistyvän osatyökykyisen henkilön kohtaamisessa ja perehdytyksessä.

## 10 Kyselylomake työnantajille

Tässä osiossa käsitellään tutkivan ja kehittävän sekä aineistonkeruun toista vaihetta, joka oli sähköinen kyselylomake, eri alojen työnantajille suunnattuna. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli kerätä työnantajien näkökulmia materiaalia varten. Tavoitteena oli selvittää, minkälaista tietoa työnantajat kokevat tarvitsevänsä osatyökykyisyydestä ja työvalmennuksesta, ennen kuin voisivat olla valmiita palkkaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Samalla pyrittiin lisäämään tietoa työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle.

Kyselylomake on yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa ja sitä on käytetty aineistonkeruun menetelmänä 1930-luvulta lähtien. Nykyisin paperisten lomakkeiden rinnalle suosituksi toteutustavoiksi ovat nousseet sähköiset kyselylomakkeet. (Valli 2018, 92.)

Sähköisten kyselyiden suuri etu on taloudellisuus sekä sähköisen vastauksen suora käännettävyys, jolloin mahdollisten tulkintavirheiden mahdollisuus käsin kirjoitettuun vastaukseen verrattuna vähenee, kasvattaen aineiston luotettavuutta (Valli 2018, 101; Valli & Perkkilä 2018, 118). Myös ekologisuus on sähköisen kyselylomakkeen etu. Niemikotisäätiön arvoihin kuuluu arjen ympäristötyö, jossa painotetaan, miten yksittäisillä pienillä teoilla voidaan vaikuttaa suurempiin saavutuksiin ja mahdollistaa myös ympäristömme toipuminen (Niemikotisäätiö 2024).

Sähköisen kyselylomakkeen soveltuvuus kohderyhmälle tulee kuitenkin aina tarkastella etukäteen (Valli, 2018, 102). Kyselyn kohderymänä olivat mahdollisesti kiireiset työnantajat, jotka todennäköisesti ovat tottuneita tietokoneiden käyttäjiä. Sähköisenä toteutettavan kyselylomakkeen etuna on vastaamisen nopeus, joka koettiin tärkeäksi kriteeriksi kyseistä kohderyhmää ajatellen (Valli & Perkkilä 2018, 118). Näistä syistä sähköinen kyselylomake tuntui optimaalisimmalta vaihtoehdolta toteutukselle.

### 10.1 Suunnittelu

Sähköistä kyselylomaketta suunniteltiin työelämäyhteistyökumppanin edustajien kanssa käydyissä yhteisissä suunnittelupalaverissa, joissa kysely päätettiin toteuttaa Microsoftin Forms-lomaketyökalun avulla. Kyselyn muoto on poikittaistutkimus eli poikkileikkausaineistolla tehty tutkimus, jossa aineisto kerätään yhtenä ajankohtana useilta vastaajilta (Vastamäki & Valli 2018, 129).

Kyselylomakkeen tarkoituksena oli kerätä työnantajien näkökulmia materiaalia varten. Tavoitteena oli selvittää, minkälaista tietoa työnantajat kokevat tarvitsevansa osatyökykyisyydestä ja työvalmennuksesta, ennen kuin voisivat olla valmiita palkkaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Samalla pyrittiin lisäämään tietoa työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle.

Kysymysten suunnittelu, valinta ja asettelu pohjautuivat kehittämistyön tavoitteisiin ja kyselylomakkeeseen valittiin kaikki sellaiset kysymykset, jotka olivat oleellisia työn tavoitteen saavuttamiseksi (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2009, 115). Kyselyssä toteutetaan sekä määrällistä että laadullista tutkimusta. Toteutustavaksi valittiin puolistrukturoitu kyselylomake sisältäen sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljetut kysymykset mahdollistavat tilastollisen analyysin ja avoimet kysymykset mahdollistavat yksilöllisten vastausten huomioimisen. Kyseinen kyselytyyppi tarjoaa selkeän rakenteen samalla mahdollistaen uusien näkökulmien esille tuomisen. Se myös säilyttää standardoinnin, mikä helpottaa tulosten vertailtavuutta, mutta antaa myös joustavuutta vastaajien tarpeiden huomioimiseen. (Nguyen 2023.) Tavoitteena oli pitää kyselylomake yksinkertaisena, selkeänä ja sellaisena, että sen vastaamisen kesto olisi alle viisi minuuttia. Näin maksimoitaisiin kiireisienkin työnantajien vastausprosentti.



Kyselylomakkeesta tehtiin yhteensä kolme prototyyppiä, joihin tehtiin muutoksia Niemikotisäätiön henkilökunnan kommenttien perusteella. Viimeistä prototyyppiä testasi useampi työntekijä, jotta varmistuttiin kyselyn vastaamisen vaivattomuudesta ja vastausajan sopivuudesta. Lopulliseen versioon päädyttiin ottamaan yhteensä yhdeksän kysymystä, joista suljetut kysymykset olivat pakollisia ja avoimet kysymykset vapaavalintaisia.

Suunnitteluvaiheeseen kuului myös huolellinen saatekirjeen muotoilu (Liite 3). Saatekirje on kyselytutkimuksen julkisivu eikä sen merkitystä voida korostaa liikaa. Sen tarkoituksena on kertoa vastaajalle tutkimuksen perustiedot kuten mitä tutkitaan, kuka tutkimusta tekee ja mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään. Saatekirjeen perusteella vastaaja joko motivoituu sen vastaamiseen tai voi hylätä koko kyselyn. Saatekirjeellä voidaan herättää vastaajan kiinnostus aihealueesta mutta paras vastausprosentti saadaan aikaisesti, jos tiedossa on, että aihe kiinnostaa jo valmiiksi mahdollista vastaajaa. (Vehkalahti 2019.) Osa Valtti Valmennuksen henkilökunnasta lähetti pari päivää ennen työnantajakontakteilleen ennakoivan sähköpostin tulevasta sähköisestä kyselylomakkeesta, jonka tarkoituksena oli maksimoida kyselyn vastaamisprosentti.

Kyselyä varten kerättiin Valtti Valmennuksen henkilökunnalta heille tuttuja työnantajakontaktien yhteystietoja sekä kartoitettiin muiden mahdollisten työnantajien yhteystietoja esimerkiksi työpaikkailmoitusten avulla. Opinnäytetyön tekijän omia kontakteja myös hyödynnettiin. Työnantajat päätettiin rajata pääkaupunkiseutuun, jotta mahdolliset tulevat yhteistyöt voidaan hyödyntää Valtti Valmennuksen työvalmennuspalveluissa.

## 10.2 Toteutus

Kyselylomake (Liite 4) lähetettiin 34 eri työnantajalle, jotka edustivat muun muassa kaupantaa, puhtausalaa, ravitsemusalaa sekä toimisto- ja hallintoalaa. Työnantajien ajateltiin mahdollisesti olevan aiheesta kiinnostuneita ja että he potentiaalisesti pystyisivät työllistämään osatyökykyisen henkilön.

Kysely lähetettiin opinnäytetyön tekijän sähköpostista saatekirjeen kera 6.2.2024 ja vastausaikaa annettiin hieman vajaa kaksi viikkoa, 18.2.2024 saakka. Toivottiin, että kyselyyn saataisiin vähintään yhtä paljon vastauksia kuin ideariihien. Vastauksia alkoi kertyä tasaisesti heti kyselyn julkaisun jälkeen ja niitä tuli vielä viimeisenä vastauspäivänäkin. Kysymyksissä hyödynnettiin sekä laadullista että määrällistä tutkimusta. Määrälliset kysymykset tulkittiin suoraan kuvioina Microsoft Forms -lomaketyökalun avulla. Laadulliset kysymykset analysoitiin kysymyskohtaisesti teemoittelua apua käyttäen kuten luvussa 9.5. on kuvattu.

### 10.3 Tulokset

Kyselyyn vastasi 16 henkilöä 34:stä, mikä merkitsi 47 % vastausprosenttia. Vastausmäärä ylitti sekä opinnäytetyön tekijän että työnantajayhteistyökumppanin odotukset, ja sitä pidettiin riittävän kattavana aihealueen luotettavan tiedon keräämiseksi. Keskimääräinen vastaamisaika oli 3 minuuttia ja 23 sekuntia, mikä täytti tavoitteen pitää vastausaika alle viidessä minuutissa. Tulosten analysoinnissa on tuotu esille suoria sitaatteja avoimista vastauksista.

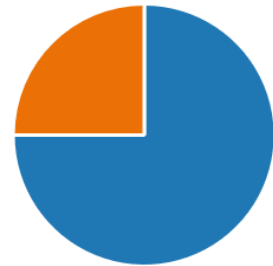
Ensimmäiseen kysymykseen (Kuvio 1) ”Tiedätkö mitä tarkoitetaan työvalmennuksella” Vastasi ”kyllä” 12 ja ”ei” neljä. Suurin osa vastaajista siis tiesi mitä työvalmennuksella tarkoitetaan.

#### 1. Tiedätkö mitä tarkoitetaan työvalmennuksella?

[Lisätietoja](#)

 Oivallukset

	Kyllä	12
	En	4



Kuvio 1: Kysymys numero yksi

Toiseen kysymykseen (Kuvio 2) ”Tiedätkö mitä tarkoitetaan osatyökykyisyydellä” vastaukset olivat ensimmäiseen kysymykseen verrattuna identtiset eli ”kyllä” vastasi 12 ja ”en” neljä. Näin ollen suurin osa tiesi, mitä osatyökykyisyydellä tarkoitetaan. Todennäköistä on, että samat vastaajat ovat vastanneet samalla tavalla ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen.

#### 2. Tiedätkö mitä tarkoitetaan osatyökykyisyydellä?

[Lisätietoja](#)

	Kyllä	12
	En	4



Kuvio 2: Kysymys numero kaksi

Kolmanteen kysymykseen (Kuvio 3) ”Oletko työllistänyt työvalmennuksen kautta osatyökykyisen henkilön” vastausvaihtoehtoja annettiin kolme, joihin kaikkiin tuli vastauksia. Eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”en ole”, jonka vastasi 11 vastanneista. ”En ole, mutta voisin olla kiinnostunut” oli kolmen kyselyyn vastanneen vastaus ja kaksi vastaajaa oli jo aiemmin työllistänyt työvalmennuksen kautta osatyökykyisen henkilön vastaten ”olen”.

### 3. Oletko työllistänyt työvalmennuksen kautta osatyökykyisen henkilön?

#### Lisätietoja



Kuvio 3: Kysymys numero kolme

Neljäs kysymys oli avoin kysymys, joka oli kohdistettu heille, jotka vastasivat kysymys numero kolmeen ”olen”. Siinä oli tarkoituksena kerätä kokemuksia heiltä, jotka ovat jo aiemmin työllistäneet työvalmennuksen kautta osatyökykyisen henkilön. Kysymys kuului: ”Jos vastasit edelliseen olen, kertoisitko omin sanoin, minkälaisia kokemuksia sinulla siitä on?” Vastaus keräsi yhden vastauksen, joka oli pääosin positiivinen:

Olemme työllistäneet aika monta henkilöä ja kokemuksia on hyvin erilaisia mutta pääosin todella hyviä.

Seuraavaan kysymys oli jälleen avoin kysymys ja siihen toivottiin perusteluja heiltä, jotka vastasivat kysymykseen numero kolme ”en”. Kysymys kuului: ”Jos vastasit edelliseen en ole, kertoisitko omin sanoin miksi?” Tähän kysymykseen vastauksia saatiin kahdeksan kappaletta, joiden analysointiin käytiin teemoittelua apuna: Vastauksien teemoissa korostui yritysten taloudelliset tilanteet, työtehtävien vaativuus, yritysten resurssit, yritysten riittävä työntekijämäärä ja se, ettei työvalmennuksen kautta ole koskaan tarjottu työntekijöitä.

Toimin sellaisella alalla, ettei työnantajalla ole varaa palkata osatyökykyistä henkilöä.

Meille ei ole koskaan tarjottu työvalmennuksen kautta osatyökykyistä henkilöä. Yrityksemme on myös pieni, ja kaikki työtehtävämme edellyttävät vaativaa erityisosaamista, joten osatyökykyisen henkilön työvalmennus olisi meillä valitettavasti käytännössä mahdotonta.

Kysymys numero kuusi oli jälleen avoin ja siihen toivottiin tarkennuksia heiltä, jotka vastasivat kysymykseen kolme ”en ole mutta voisin olla kiinnostunut työllistämään”. Kysymys kuului:

”Jos vastasit edelliseen en ole mutta voisin olla kiinnostunut työllistämään, kertoisitko omin sanoin, minkälaista tietoa tarvitsisit lisää, jotta voisit lähteä työllistämään osatyökykyisen henkilön?” Vastauksia tuli neljä, joiden teemat liittyivät tarpeeseen, saada tietää kokonaisuudessaan aihealueesta ja itse työntekijöistä enemmän sekä konkreettisia keinoja, miten suhtautua mielenterveyshaasteiden kanssa elävään ihmiseen. Myös työntekijän motivaatio ja halukkuus työnteolle koettiin tärkeäksi.

Mielenterveyden haasteista, kuinka ne vaikuttavat työelämässä. Avoimuutta sekä tietoa sairauden kuvasta, kuinka työnantajan/työyhteisön tulee sitä tukea. Moni on epävarma koska ei ymmärrä sairaudesta. Ehkä myös konkreettisia keinoja/tapoja, miten suhtautua ihmiseen, kenellä on mielenterveyden haasteita. Moni ei tiedä mitä mielenterveyskuvaan kuuluu. Eikä sen takia osaa suhtautua tilanteisiin.

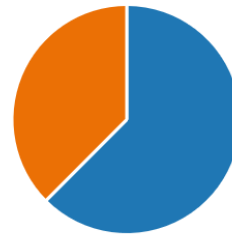
Kysymyksessä numero seitsemän (Kuvio 8) selvitettiin, onko vastaajilla tietoa osatyökykyisten palkkauskustannuksien rahallisen tuen mahdollisuuksista, kysymys kuului: ”Tiesitkö että osatyökykyisen henkilön palkkauskustannuksiin on mahdollista hakea rahallista tukea?” Vastajista suurin osa, 10 vastasi ”kyllä” ja kuusi vastasi ”en”. Moni vastaajista ei siis tiennyt, että osatyökykyisen henkilön palkkauskustannuksiin on mahdollista hakea rahallista tukea.

7. Tiesitkö että osatyökykyisen henkilön palkkauskustannuksiin on mahdollista hakea rahallista tukea?

[Lisätietoja](#)

[Oivallukset](#)

<span style="color: blue;">●</span> Kyllä	10
<span style="color: orange;">●</span> En	6



Kuvio 4: Kysymys numero seitsemän

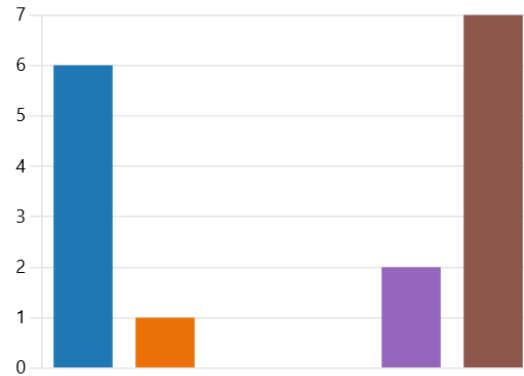
Kysymyksessä numero 8 (Kuvio 9) haluttiin kartoittaa minkä alan ammattilaiset kyselyyn vastaavat. Kysymys kuului ”Minkä alan ammattilainen olet?”. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin kuusi eri vaihtoehtoa: Kaupanalan, puhtausalan, rakennusalan, hallinto- ja toimistoalan, ravitsemusalan sekä jonkin muun alan. Vastanneista kuusi vastasi kaupanalan, yksi vastasi puhtausalan, kaksi vastasi ravitsemusalan ja suurin osa eli seitsemän vastasi jonkin muun alan.

## 8. Minkä alan ammattilainen olet?

[Lisätietoja](#)

Oivallukset

● Kaupanalan	6
● Puhtausalan	1
● Rakennusalan	0
● Hallinto -ja toimistoalan	0
● Ravitsemusalan	2
● Jonkin muun alan	7



Kuvio 5: Kysymys numero kahdeksan

Viimeinen, yhdeksäs kysymys (Kuvio 10) kartoitti mielipiteitä siitä, voisiko opinnäytetyön tuotoksena valmistuva materiaali olla hyödyllinen kyseisen vastaajan työpaikalla. Kysymys kuului: ”Koetko, että tästä aiheesta valmistuva materiaali voisi olla hyödyllinen työpaikallanne?”. Vastausvaihtoehtoja oli kolme, joista sekä ”kyllä” että ”en osaa sanoa” vastauksia tuli molempia kahdeksan, eli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että materiaali voisi olla hyödyllinen, ja puolet olivat siitä epävarmoja. ”En” vastausta ei vastannut kukaan, joten ainakaan kenenkään vastaajan mielestä materiaali ei olisi täysin hyödytön.

## 9. Koetko, että tästä aiheesta valmistuva materiaali voisi olla hyödyllinen työpaikallanne?

[Lisätietoja](#)

● Kyllä	8
● En	0
● En osaa sanoa	8



Kuvio 6: Kysymys numero yhdeksän

Tuloksiin voidaan myös lisätä yhden työnantajan yhteydenottopyyntö, jossa on potentiaalisesti edellytykset uudelle yhteistyölle Valtti Valmennuksen ja työnantajan yrityksen välillä. Työnantajan mielenkiinto työvalmennusta kohtaan oli herännyt kyselyn myötä ja siitä tullaan mahdollisesti jatkamaan keskustelua myöhemmässä vaiheessa.

#### 10.4 Johtopäätökset

Kyselyn tuloksista ilmeni, että merkittävä osa vastaajista tiesi työvalmennuksen ja osatyökykyisyyden käsitteet. Huomioitavaa kuitenkin on, että vaikka suurin osa tunnistikin työvalmennuksen ja osatyökykyisyyden, sama määrä ei kuitenkaan ollut tietoinen siitä, että työnantajalla on mahdollisuus hakea tukea osatyökykyisen henkilön palkkauskustannuksiin. Johtopäätelmä on, että on paljon työnantajia, jotka eivät tiedä riittävästi työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle.

Avoimien kysymysten vastauksista myös ilmeni, ettei työvalmennuksen perusidea välttämättä ollut täysin ymmärretty. Eräs vastaajista esimerkiksi mainitsi, ettei työnantajalla ole varaa ottaa osatyökykyistä henkilöä töihin. Toinen vastaaja puolestaan mainitsi, etteivät pienen yrityksen resurssit riitä työvalmennuksen toteutukseen. Vastaukset herättivät kysymyksen siitä, ymmärretäänkö, että työvalmennuspalvelut tarjotaan Valtti Valmennukselta, eikä työpaikalle siitä aiheudu ylimääräisiä kustannuksia.

Kahden työnantajan vastauksista kävi ilmi, ettei heitä ole aiemmin lähestytty asiasta, mikä on syy siihen, miksi he eivät ole työllistäneet osatyökykyistä henkilöä. Kolmas työnantaja mainitsi myös vastauksessaan, ettei hänelle ole koskaan tarjottu osatyökykyistä henkilöä työvalmennuksen kautta. Myös kysymykseen, jossa tiedusteltiin, onko työnantajana työllistänyt osatyökykyistä henkilöä, kolme vastaajista oli vastannut, että eivät vielä ole työllistäneet mutta voisivat olla kiinnostuneita työllistämään. Johtopäätös on, että tarve lisätä tietoisuutta työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle on tärkeä, jotta työnhakijat ja työnantajat voivat löytää toisensa.

Kyselyn tulokset vahvistivat tarpeen materiaalin luomiselle ja sen hyödyllisyyden. Tämä oli kyselyn keskeisin havainto. Myös kyselyn melko korkea 47 % vastausmäärä osoittaa, että aihe koetaan kiinnostavaksi. Vastauksista nousi esiin konkreettisia näkökohtia, jotka auttoivat laadukkaan ja informatiivisen materiaalin kokoamisessa. Kyselylomakkeen vastauksista tehdyt huomiot toimivat perustana materiaalin rakenteelle. On tärkeää avata työvalmennukseen liittyvät käsitteet heti materiaalin alussa, jotta lukija ymmärtää, mistä työvalmennuksessa ja itse materiaalissa on kyse. Materiaalin kokoaminen aloitettiin heti sähköisen kyselylomakkeen analysoinnin jälkeen.

#### 11 Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla -materiaali

Tässä luvussa käsitellään tämän opinnäytetyön tuotoksen eli materiaalin prosessia suunnittelun, toteutuksen ja palautteen kautta. Materiaali vastasi Valtti Valmennuksen aitoon tarpeeseen. Tarve oli noussut yhteistyökumppanina toimineen työnantajan toiveesta saada konkreettinen työkalu työyhteisön valmisteluun työvalmennuksen avulla työllistyvän

osatyökykyisen henkilön kohtaamiseen ja perehdyttämiseen. Materiaalin tarkoituksena oli vastata tähän tarpeeseen ja soveltua käytettäväksi myös työkokeiluissa - ja harjoitteluisissa. Prosessin aikana Niemikotisäätiön edustajat toivat esille, että materiaalin haluttiin korostavan erityisesti onnistunutta kohtaamista ja perehdyttämistä.

Materiaalin tavoitteena oli tuoda esille palvelunkäyttäjien ideariiheessä esiin tuomia näkökulmia työnantajalle ja työyhteisölle, edistäen osatyökykyisen henkilön onnistunutta työn aloitusta ja työyhteisöön integroitumista. Tavoitteena oli myös käsitellä niitä asioita, jotka saattavat mietityttää työnantajaa, sekä lisätä tietoa työvalmennuksen tuomista mahdollisuuksista työelämälle.

### 11.1 Suunnittelu

Materiaalin suunnittelussa toteutettiin prosessille ominaista yhteiskehittämistä työelämäyhteistyökumppanin kanssa järjestetyillä suunnittelupalavereilla, jotka toteutettiin aineistonkeruuvaiheiden analysoinnin jälkeen. Työelämäyhteistyökumppani halusi materiaalin olevan selkeä, ytimekäs ja informatiivinen ja toivoi sen olevan mieluiten yhden sivun mittainen. Visuaalisen ilmeen suhteen opinnäytetyön tekijälle annettiin vapaat kädet. Ekologisista syistä materiaali haluttiin toteuttaa ensisijaisesti sähköisessä muodossa.

Suunnitteluvaiheessa opinnäytetyön tekijä tutustui huolellisesti Niemikotisäätiön verkkosivuihin, jotta materiaalin teksti ja ulkoasu olisivat yhdenmukaisia organisaation tyylin kanssa. Lisäksi tarkasteltiin eri sidosryhmien, kuten työllisyyspalveluiden verkkosivuja, jotta voitiin hahmottaa, mistä lähteistä työnantajat voivat saada tietoa aiheesta.

Materiaalin runko suunniteltiin siten, että otsikon jälkeen seurasi lyhyt saateteksti itse materiaalista, keskeisten käsitteiden avaus, josta edettiin asioihin, joita tulee ottaa huomioon sekä kohtaamisessa että perehdytyksessä. Materiaaliin lisättiin myös linkkejä ulkopuolisille sivustoille, jottei teksti ylikuormitu. Kaikki oleelliset aineistonkeruuvaiheissa tulleet näkökulmat, jotka palvelunkäyttäjät toivat esille ideariiheessä ja eri alojen työnantajat sähköisessä kyselylomakkeessa, haluttiin sisällyttää materiaaliin. Tämän varmistamiseksi aineistoja käytiin huolellisesti läpi useita kertoja suunnittelun aikana.

Materiaalin visuaalisen ilmeen suunnittelu oli osa suunnitteluprosessia. Opinnäytetyön tekijä valitsi materiaalille raikkaan vihreän sävyn, joka on yksi Niemikotisäätiön pääväreistä. Materiaaliin sisällytettiin Valtti Valmennuksen logo sekä Niemikotisäätiön verkkosivuilla ja materiaaleissa käytetty alapalkin kuviointi. Näin varmistettiin, että materiaalin ulkonäkö oli yhteneväinen organisaation tyylin kanssa. Suunnittelun apuna käytettiin graafisen suunnittelun verkkotyökalu Canvaa ja tekstinkäsittelyohjelma Wordia.

Opinnäytetyön tekijän oma aiempi kokemus yrittäjänä toimimisesta kiireisessä ympäristössä oli hyödyksi materiaalin rakenteen suunnittelussa. Tekijän omakohtainen kokemus auttoi ymmärtämään kiireisten työnantajien näkökulmia ja tarpeita. Tavoitteena oli varmistaa, että kiireinenkin työnantaja kokee materiaalin helposti lähestyttäväksi ja luettavaksi. Tekstin tuli olla selkeästi jäsenneiltyä ja viestin tulla selvästi esille. Liian monimutkainen teksti ei houkuttelisi lukemaan. Alun perin tavoitteena oli saada materiaali mahtumaan yhdelle sivulle, mutta suunnitteluvaiheessa todettiin työn tilaajan kanssa, että tämä ei ole mahdollista. Näin ollen sivumäärätoiveesta luovuttiin. Tärkeämpänä pidettiin, että kaikki keskeinen tieto tulee esille ja että teksti on helppolukuista, eikä esimerkiksi liian pientä fonttikokoa käytetä.

Suunnitteluvaiheeseen kuului myös ideariihessä mukana olleiden palvelunkäyttäjien tiedottaminen siitä, että materiaali oli valmistumassa ja että heitä pyydetäisiin pian antamaan siitä palautetta. Tiedottaminen toteutettiin Valtti Valmennuksen palvelunkäyttäjien tapaamisten yhteydessä. Tässä vaiheessa kaikki tavoitetut, neljä ideariihen osallistunutta palvelunkäyttäjää ilmaisivat halukkuutensa lukea materiaali läpi ja antaa siitä palautetta.

## 11.2 Toteutus

Materiaali päätettiin toteuttaa suunnitelmien pohjalta suoraan Wordille. Materiaalista tehtiin viisi erilaista prototyyppiä, joista pyydettiin kommentteja Valtti Valmennuksen henkilökunnalta. Kommentit koskivat materiaalin helppolukuisuutta ja visuaalista ilmettä, kuten fonttikokoa, sävy maailmaa ja logojen asetelua. Itse materiaalin sisältö koettiin jo prototyyppivaiheissa erinomaiseksi. Opinnäytetyön tekijä teki tarvittavia pieniä korjauksia versioihin saadun palautteen perusteella. Kun prototyypistä saavutettiin versio, jossa ei enää havaittu opinnäytetyön tekijän tai Valtti Valmennuksen henkilökunnan taholta muutostarpeita, tulostettiin siitä oma kappale palvelunkäyttäjää varten. Viimeistely prototyyppi lähetettiin myös sähköisesti kaikille Valtti Valmennuksen työntekijöille sekä Niemikotisäätiön organisaation edustajille.

Tuloksena syntyi kolmen sivun pituinen materiaali (Liite 6), jonka esittelyteksti johdattelee aiheeseen, kertoen tiiviisti mistä materiaalissa on kyse ja ketä varten se on tehty. Lisäksi kerrataan lyhyesti, kuka materiaalin on koontanut ja miten materiaali on tuotettu. Ensimmäinen osio alkaa väliotsikolla ”Mitä teen, jos haluan tarjota työtä osatyökykyiselle henkilölle?”. Tällä pyritään madaltamaan kynnystä ottaa yhteyttä Valtti Valmennuksen työvalmentajiin yhteistyön käynnistämiseksi. Tämän jälkeen tekstissä avataan lyhyesti mutta perusteellisesti keskeiset aihealueen käsitteet. Nämä käsitteet ovat työvalmennus, osatyökykyinen, työvalmentaja, palkkatuki, tuettu keikkatyö, työharjoittelu ja työkokeilu. Käsitteiden avaaminen materiaalin alussa helpottaa sen myöhempien osien ymmärtämistä ja seuraamista. Tekstissä kiinnitettiin erityistä huomiota selkeyteen ja helppolukuisuuteen, käyttämällä lihavoituja



väliotsikoita, tähdillä korostettua kursivointia sekä nuolilla eroteltuja verkkolinkkejä järjestyksen ja rakenteen lisäämiseksi.

Käsitteistä siirrytään seuraavaan osioon väliotsikolla: ”Mitä asioita voi tulla ilmi, kun osatyökykyinen henkilö aloittaa työt?”. Tämän tarkoituksena on avartaa työnantajan tietoisuutta, minkälaisia käytännön haasteita osatyökykyisellä henkilöllä voi työpaikalla esiintyä. Tässä on korostettu jokaisen henkilön yksilöllisyyttä, jännittämistä, mahdollista työnteon hitautta ja tarvetta varmistella sekä kannustamisen, avun ja tuen tarjoamisen merkitystä. Seuraava osio, ”Mitä asioita voidaan ottaa huomioon ennen osatyökykyisen henkilön työn aloitusta?”, tarjoaa vinkkejä siihen, miten työnantaja voi valmistautua osatyökykyisen henkilön työn aloitukseen etukäteen. Tässä kohtaa korostetaan empatian, ymmärryksen, ystävällisyyden sekä avoimuuden merkitystä. Seuraavassa osiossa käsitellään ”Mitä asioita voidaan ottaa huomioon osatyökykyisen kohtaamisessa?”, jossa annetaan käytännön neuvoja ja perusteluita, mitä asioita kohtaamisessa voidaan huomioida. Näitä ovat ennakkoluulottomuus, myönteisyys, inhimillisyys, tilan antaminen sekä turvallinen ja positiivinen työilmapiiri. Lopuksi, ”Mitä asioita voidaan ottaa huomioon onnistuneessa perehdytyksessä?”-osiossa annetaan vinkkejä siihen, miten varmistetaan, että perehdytysprosessi sujuu mahdollisimman hyvin. Näitä ovat tietoisuus, kuvalliset ohjeet, ohjeistuksien pilkkominen, kysymään kannustaminen sekä oikea-aikainen palautteenanto. Tekstin lopussa on huomaamaton lähdelista työn tilaajan toiveen mukaisesti. Tekstin fonttikokoa säädettiin siten, että sisältö mahtui kolmelle tekstisivulle.

Materiaalin tekstissä korostettiin positiivista ja kannustavaa sävyä, vaikka aihe sisälsi myös haastavia asioita. Tavoitteena oli herättää lukijassa myönteisiä mielikuvia ja vähentää mahdollisia ennakkoluuloja osatyökykyisiä henkilöitä kohtaan. Materiaalissa käsitellään konkreettisia tekijöitä, jotka liittyvät osatyökykyisen henkilön työn aloitukseen, kohtaamiseen ja perehdytykseen, ja jotka auttavat tukemaan onnistunutta työn aloitusta. Sisällössä hyödynnettiin kattavasti sekä palvelunkäyttäjien antamia näkemyksiä, jotka kerättiin ideariihessä, että työnantajien sähköisen kyselyn perusteella saatuja näkökulmia.

### 11.3 Palaute

Toiminnallisessa opinnäytetyössä kehitetään palautetaitoja, mikä sisältää aktiivisen palautteen arvostamisen ja sen hyväksymisen, rakentavan palautteen antamisen, tehokkaan viestinnän palautteen vastaanottajalle sekä kyvyn hyödyntää ja toimia palautteen perusteella. Kehittäminen tapahtuu jatkuvan palautteen antamisen ja vastaanottamisen ohella osana kaikkea muuta toimintaa. (Kostamo ym. 2022, 71.) Materiaalista kerättiin suullista palautetta sekä ideariiheseen osallistuneilta palvelunkäyttäjiltä kuin myös Valtti Valmennuksen henkilökunnalta sekä Niemikotisäätiön organisaation edustajilta.

Viisi palvelunkäyttäjää osallistui ideariiheseen ja palautteenantoa varten heistä tavoitettiin neljä. Palaute lopulta saatiin kerättyä kolmelta heistä. He lukivat materiaalin läpi ja antoivat

suullista palautetta suoraan opinnäytetyön tekijälle. Palautteen perusteella palvelunkäyttäjät arvioivat, että materiaalissa oli onnistuttu sisällyttämään kaikki ideariihessä esille tulleet keskeiset asiat. He kokivat materiaalin helppolukuisena, selkeänä ja innostavana. Eräs palvelunkäyttäjä totesi, että uudelle työpaikalle olisi paljon helpompaa mennä, jos työnantaja tai työyhteisö olisi perehtynyt materiaaliin ennen osatyökykyisen henkilön työn aloittamista. Tämän palautteen avulla voidaan tiivistää ideariihkeen osallistuneiden tyytyväisyys materiaalin sisältöön:

Vau, tämähän on ihan täydellinen paketti, hyvää työtä!

Valtti Valmennuksen henkilökunta ja Niemikotisäätiön organisaation edustaja arvioivat materiaalia yhteisessä suunnittelupalaverissa. He pitivät materiaalia arvokkaana työkaluna, jota organisaatiossa on kaivattu pitkään. Materiaali koettiin informatiiviseksi säilyttäen samalla optimistisen sävyn, joka korostaa työvalmennuksen tarjoamia mahdollisuuksia työelämälle. Vaikka aihe saattaa olla monimutkainen, materiaalissa käsitteet ja asiat on selitetty helposti ymmärrettävällä tavalla, ja ne on esitetty vaivattomasti ja samaistuttavasti. Visuaaliseen ilmeeseen oltiin myös tässä vaiheessa tyytyväisiä.

Niemikotisäätiön organisaation edustaja esitti yhden kehityskohdan. Hän koki materiaalin otsikon melko pitkänä ja raskaana ja toivoi muutosta, jotta se vastaisi paremmin tekstin sisältöä. Alkuperäinen otsikko oli sama kuin opinnäytetyössä: "Materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdytykseen". Otsikkoa kehitettiin yhdessä Valtti Valmennuksen työvalmentajien kanssa, ja lopputuloksena syntyi lyhyempi ja tiiviimpi otsikko: "Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla". Lisäksi tekstiin tehtiin pieniä lisäyksiä, jotka lisäsivät tekstin informatiivisuutta ja tukivat otsikon tiivistämistä.

#### 11.4 Palautekysely työn tilaajalle

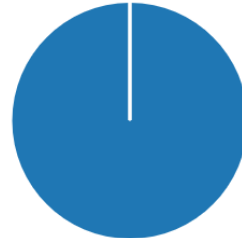
Opinnäytetyön tekijä halusi lopuksi kerätä työn tilaajalta palautetta materiaalista, paitsi suullisesti myös määrällisen ja laadullisen tutkimuksen avulla. Tämä toteutettiin jo tutuksi tulleen sähköisen Microsoftin Fors-lomaketyökalun avulla. Kysely (Liite 5) lähetettiin kahdeksalle henkilölle, jotka edustavat Valtti Valmennuksen työvalmentajia ja Niemikotisäätiön organisaation edustajia, jotka olivat olleet opinnäytetyöprosessissa mukana. Kyselyn alun saatekirjeessä kiitettiin osallistumisesta yhteiskehittämisen prosessiin, käytiin läpi materiaalin tarkoitus ja tavoitteet sekä kyselyn vastausaika. Vastausaikaa annettiin aikataulullisten syiden vuoksi vain kaksi päivää. Kysely pyrittiin pitämään lyhyenä ja helppona vastata. Kyselyyn valittiin viisi väittämää, joihin vastaajat pystyivät vastaamaan myönteisesti, kieltävästi tai "en osaa sanoa". Lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus antaa vapaamuotoisia kommentteja materiaalista. Palautteeseen vastasi kahdeksasta henkilöstä seitsemän eli vain yksi jätti vastaamatta. Vastausmäärä oli tarpeeksi kattava luotettavan palautteen keräämiseksi.

Ensimmäinen väittämään (Kuvio 7) ”Materiaalia on helppo lukea”, kaikki vastaajat olivat yksimielisiä vastaten ”kyllä”.

#### 1. Materiaalia on helppo lukea

[Lisätietoja](#)

<span style="color: blue;">●</span> Kyllä	7
<span style="color: orange;">●</span> Ei	0
<span style="color: green;">●</span> En osaa sanoa	0



Kuvio 7: Palautelomake kysymys numero yksi

Seuraavaan väittämään (Kuvio 8) ”Materiaali on informatiivinen”, vastaajat olivat jälleen yksimielisiä vastaten kaikki ”kyllä”.

#### 2. Materiaali on informatiivinen

[Lisätietoja](#)

<span style="color: blue;">●</span> Kyllä	7
<span style="color: orange;">●</span> Ei	0
<span style="color: green;">●</span> En osaa sanoa	0



Kuvio 8: Palautelomake kysymys numero kaksi

Kolmannen väittämän (Kuvio 9) ”Materiaali sopii Niemikotisäätiön/ Valtti Valmennuksen visuaaliseen ilmeeseen”, vastaukset olivat hieman jakautuneet. Viisi vastaaja oli sitä mieltä, että materiaali sopii visuaaliseen ilmeeseen vastaten ”kyllä”, kun taas yksi vastaajista oli sitä vastaan vastaten ”ei”, ja yksi vastaajista ei osannut ottaa kantaa vastaten ”en osaa sanoa”.

### 3. Materiaali sopii Niemikotisäätiön/ Valtti Valmennuksen visuaaliseen ilmeeseen

[Lisätietoja](#)

<span style="color: blue;">●</span> Kyllä	5
<span style="color: orange;">●</span> Ei	1
<span style="color: green;">●</span> En osaa sanoa	1



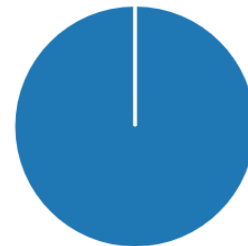
Kuvio 9: Palautelomake kysymys numero kolme

Neljänteen väittämään (Kuvio 10) ”Materiaali on hyödyllinen”, vastaajat olivat jälleen yksimielisiä vastaten kaikki ”kyllä”.

### 4. Materiaali on hyödyllinen

[Lisätietoja](#)

<span style="color: blue;">●</span> Kyllä	7
<span style="color: orange;">●</span> Ei	0
<span style="color: green;">●</span> En osaa sanoa	0



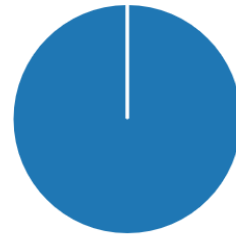
Kuvio 10: Palautelomake kysymys numero neljä

Myös viimeiseen väittämään (Kuvio 11) ”Materiaali on onnistunut kokonaisuus” kaikki vastasivat myönteisesti ja yhteneväisesti ”kyllä”.

## 5. Materiaali on onnistunut kokonaisuus

[Lisätietoja](#)

<span style="color: blue;">●</span> Kyllä	7
<span style="color: orange;">●</span> Ei	0
<span style="color: green;">●</span> En osaa sanoa	0

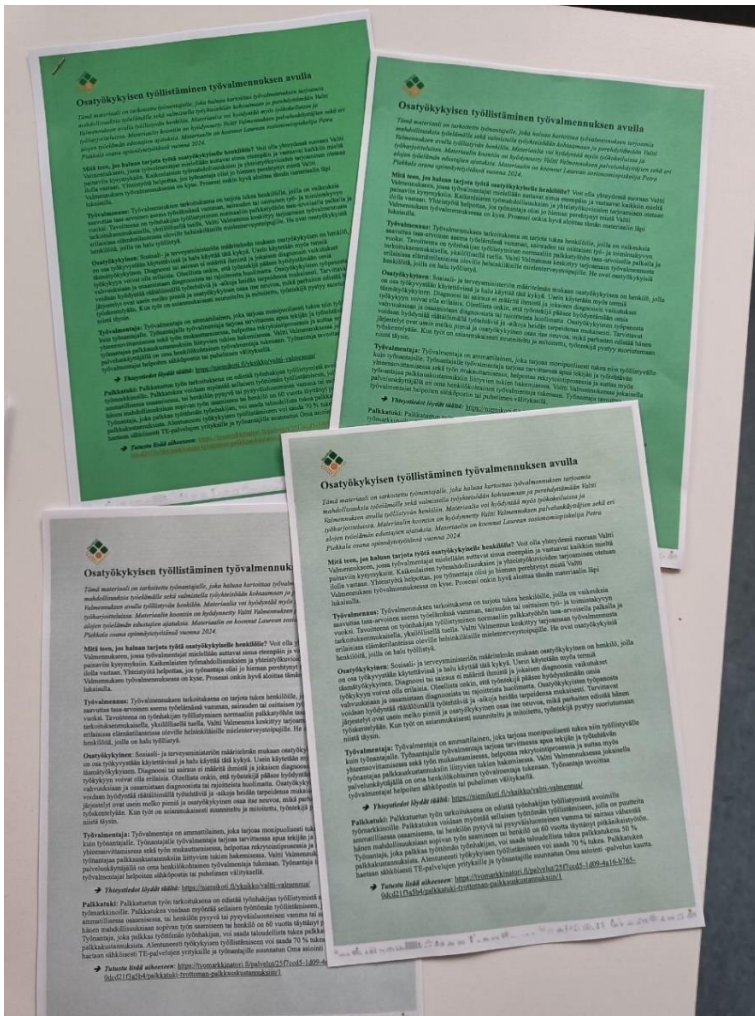


Kuvio 11: Palautelomake kysymys numero viisi

Palautekyselyn lopussa oli mahdollisuus antaa avointa palautetta materiaalista. Avoin palaute keräsi viisi vastausta. Palautteissa esitettiin pieniä ehdotuksia tekstin sekä materiaalin taustavärin sävyn muokkaamiseksi. Lisäksi palautteissa korostettiin, kuinka hyvin materiaali vastaa itse tarpeeseen ja miten tyytyväisiä kokonaisuuteen oltiin. Materiaalia pidettiin selkeänä, tiiviinä sekä informatiivisena ja kattavana ja sitä pidettiin hyödyllisenä tulevaisuudessa myös Valtti Valmennuksen henkilökunnan ja opiskelijoiden perehdytyksessä. Alla on esimerkki avoimesta palautteesta.

Olet saanut koottua paljon asiaa kuitenkin tarpeeksi tiiviiseen muotoon. Materiaali on ehdottomasti hyödynnettävissä työssämme. Voisin ajatella, että kokoamaasi materiaali voimme hyödyntää jatkossa myös uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämisessä työvalmennukseen. Tärkeintä tässä materiaalissa on se, että palvelunkäyttäjämme ovat olleet luomassa sen sisältöä.

Palautekysely toi esille muutamia parannusehdotuksia materiaalin tekstiin ja yhteen sanavälintään sekä taustan vihreään sävyyn. Vaikka henkilökunta oli ollut mukana visuaalisen ilmeen suunnittelussa, palautteesta kävi ilmi, etteivät kaikki olleet kuitenkaan täysin tyytyväisiä lopputulokseen. Tästä syystä opinnäytetyön tekijä päätti tehdä muutoksia tekstiin ja tuottaa vielä neljä erilaista prototyyppiä, eri vihreän sävyisillä taustoilla (Kuva 3). Lopullinen versio valittiin sen jälkeen, kun kaikki Valtti Valmennuksen henkilökunnan jäsenet olivat tekstin ja sävyyn tyytyväisiä. Valittu versio materiaalista oli koko prosessin yhdeksäs prototyyppi. Lopullisessa materiaalissa vihreän taustavärin vaaleampi sävy koettiin yhteistuumin parantavan tekstin selkeyttä ja helpottavan sen lukemista.



Kuva 3: Erilaisia prototyyppejä, joista oikeanpuoleinen alin versio valittiin

## 12 Arviointi

Tässä osiossa tarkastellaan arviointia kokonaisuudessaan niin yleisesti kuin prosessin ja materiaalin näkökulmista. Loppuarviointi kokoa sekä opinnäytetyön tekijän että työn tilaajan arvioinnin itse työstä. Arviointi on aina keskeisessä roolissa toiminnallisessa opinnäytetyössä. Arviointi on usein monitasoinen, josta erotetaan toteutuksen arviointi eli onnistuminen, johon kuuluu työn laadullinen, ajallinen ja taloudellinen onnistuminen, toteutuksen ongelmat ja toimenpide-ehdotukset, yleinen toiminnan tai lähestymistavan arviointi eli työn tulosten hyödynnettävyys ja levitettävyys sekä oman opinnäytteen arviointi. (Kostamo ym. 2022, 71.)

Toteutuksen arviointi voi perustua erilaisiin menetelmiin, kuten lomakekyselyihin, haastatteluihin, opinnäytetyöpäiväkirjaan, kirjallisiin dokumentteihin tai systemaattiseen havainnointiin. Arvioinnissa palautetta voidaan kerätä niin opinnäytetyön tekijältä, asiakkailta kuin yhteistyökumppaneilta. Myös itsearviointia on mahdollista hyödyntää. Toteutuksen arvioinnissa

tarkastellaan, ovatko opinnäytetyön tavoitteet saavutettu, miten kehittämistyön kohteena ollut toiminta on muuttunut lähtötilanteeseen verrattuna, mitä työn aikana on tapahtunut, mitä on opittu ja miten toimintaan osallistuneet henkilöt ja eri tahot arvioivat työtä. Työn tuloksia ja tuotosta tarkastellaan suhteessa aiempaan tutkimukseen ja ammatilliseen keskusteluun. Lisäksi voidaan pohtia, miten työkäytäntöjä voidaan kehittää saadun kokemuksen perusteella. Itsearviointissa voidaan myös arvioida, miten opinnäytetyön aikana pystyttiin tunnistamaan ongelmia, etsimään niihin ratkaisuja sekä toteuttamaan niitä. Lisäksi arvioidaan omaa oppimista ja ammatillista kehittymistä. (Kostamo ym. 2022, 71.)

### 12.1 Prosessin arviointi

Koska toiminnallisen opinnäytetyön eteneminen tapahtuu vaiheittain, on keskeisessä asemassa vuorovaikutussuhde yhteistyöorganisaation kanssa. Toiminnallisen opinnäytetyön yhteydessä saadun palautteen merkitys korostuu oman ammattitaidon kehittymisessä. (Kostamo ym. 2022, 71.) Koko opinnäytetyön toteutus perustui tiiviiseen yhteiskehittämiseen työelämäyhteistyökumppanin kanssa. Prosessi on pitänyt sisällään erilaisia vuorovaikutustilanteita, joiden keskiössä ovat olleet yhteiset arvot, sujuva yhteistyö ja tavoitteellinen yhteistoiminta. Opinnäytetyön tekijä on toteuttanut avointa kommunikaatiota olemalla läsnä niin Niemikotisäätiön henkilökunnan kuin palvelunkäyttäjienkin kanssa. Onnistunut yhteistyö ja vuorovaikutus edellyttää koko yhteisön osallistumista ja toimintaan mukaan ottamista (Mönkkönen 2018, 123).

Yhteistyö on ollut opinnäytetyön tekijän mielestä koko prosessin aikana sujuvaa ja eteenpäin vievää. Prosessiin on kuitenkin kuulunut myös haastavampia vaiheita, joista opinnäytetyön tekijä on avoimesti kommunikoinut työn tilaajalle. Vaiheista on päästy eteenpäin avoimella keskustelulla sekä erilaisten näkökulmien ja toteutustapojen harkinnalla. Palautetta ja kommentteja on kerätty prosessin eri vaiheissa yhteisten suunnittelu- ja palautekeskustelujen avulla pohtien toiminnan suuntaa ja arvioiden tilanteita monipuolisesti. Arvioinnin kohteena on ollut kehittämistyön suunnittelu, tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttaminen, erilaiset työ- ja aineistonkeruumenetelmät, toiminnan johdonmukaisuus ja eettisyys, vuorovaikutus ja sitoutuminen (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2009, 47-48). Arvioinnissa on myös otettu huomioon, miten tuotos eli materiaali soveltuu itse käytäntöön. (Vilkkä 2021, 184).

Väliarvioinnissa pyydettiin palautetta materiaalin eri prototyypeistä Valtti Valmennuksen henkilökunnalta sekä Niemikotisäätiön organisaation edustajilta. Saadun palautteen perusteella materiaaliin tehtiin tarvittavia korjauksia ja lisäyksiä. Viimeistellyistä prototyypistä kerättiin palautetta myös ideariihessä mukana olleilta palvelunkäyttäjiltä. Palvelunkäyttäjät olivat tyytyväisiä tuotokseen eivätkä antaneet muutosehdotuksia. Lopuksi kerättiin vielä sähköisen kyselylomakkeen avulla palautetta työn tilaajalta eli Valtti Valmennuksen henkilökunnalta ja Niemikotisäätiön organisaation edustajilta. Saadun palautteen ja kehitysehdotusten perusteella

opinnäytetyön tekijä teki vielä pieniä muutoksia, ja lopullinen tuotos oli vasta se, joka miellytti täysin työn tilaajaa. Jokaisen osapuolen palautteet olivat arvokkaassa asemassa työn eri vaiheissa. Prosessissa korostui tasa-arvoinen, tavoitteellinen sekä kunnioittava vuorovaikutus kaikkien materiaaliin osallistuneiden yhteistyötahojen välillä (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 17).

## 12.2 Loppuarviointi

Kehittämistyön lopullinen arviointi pyrkii osoittamaan kehittämistyön kokonaistuloksien ja valmiin materiaalin onnistumisen (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2009, 47-48). Tärkeää on myös arvioida, miten ennalta määritellyt tavoitteet on saavutettu. (Kostamo ym. 2022, 71).

Tämä opinnäytetyö on ollut toiminnallinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdytykseen. Materiaalia tullaan hyödyntämään Niemikotisäätiön työvalmennuspalveluissa. Opinnäytetyö on toteutettu yhteiskehittämällä Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen kanssa ja työn idea on lähtenyt organisaation aidosta tarpeesta.

Kohtaamisella ja perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseksi uuden työntekijän, työkokeilijan tai -harjoittelijan kokemukset työelämästä muodostuvat. Työelämään siirtyminen on kenelle tahansa jännittävää ja tarvitaan keinoja, joiden avulla voidaan siirtymästä tehdä mahdollisimman sujuva.

Tavoitteena oli, että työnantaja voi hyödyntää materiaalia, valmistellessaan työyhteisöään kohtaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Materiaali sopii käytettäväksi myös työkokeiluissa -ja harjoitteluisissa. Materiaalin luomiseen otettiin huomioon, miten mielenterveystoipujat itse haluavat tulla kohdatuksi ja mitä asioita he toivovat huomioitavan, jotta työhön paluu tai ensimmäinen työkokemus olisi onnistunut. Materiaalin luomiseen on otettu huomioon myös eri alojen työnantajien ajatuksia. Myös opinnäytetyön tekijän ammatillisuuden vahvistaminen ja kehittäminen ovat olleet prosessin yhtenä tavoitteena.

Jotta tavoitteet voitiin saavuttaa, suunnitelmana oli selvittää minkälaista tietoa työnantajat kokevat tarvitsevansa osatyökykyisyydestä ja työvalmennuksesta, ennen kuin voisivat olla valmiita palkkaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Samalla pyrittiin lisäämään tietoa työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle.

Myös loppuarviointiin hyödynnettiin tiiviitä palautekeskusteluita työnantajatahon edustajien kanssa sekä heidän antamaa kirjallista arviointia sekä opinnäytetyön tekijän itsearviointia. Arvioinnin jälkeen palattiin tarkastelemaan jo toteutettuja ratkaisuja ja niiden perusteluja refleктоimalla, eli vertailemalla tuotosta ja tekstiä. Reflektionissa kiinnitettiin huomiota siihen,



että opinnäytetyöraportti ja materiaali tukevat toinen toisiaan ja että kokonaisuus on yhteneväinen. (Kostamo ym. 2022, 18.) Työnantajataho arvioi (Liite 7) tuotoksen erinomaiseksi ja kokonaisvaltaisesti onnistuneeksi vastaten organisaation tarpeisiin. Kysymykseen ”Mitä uutta ja/tai odottamatonta tuli esille opinnäytetyöprosessin aikana tai tuloksissa?”, työnantaja taho kommentoi seuraavaa:

Opinnäytetyön avulla saimme kartoitettua, kuinka hyvin työnantajat tunnistavat osatyökykyisten työvoimapotentiaalin sekä työvalmennuksen hyötyjä. Työnantajille tehty kysely vahvisti näkemystämme siitä, että työantajatyöhön valmistettu materiaali on tarpeellinen.

Työnantajataho arvioi yhteistyön sujuneen saumattomasti. Opinnäytetyön tekijä oli työskennellyt johdonmukaisesti aikatauluja noudattaen, pitäen työelämäedustajan ajan tasalla prosessin jokaisessa vaiheessa. Opinnäytetyön tekijän erilaisia työ- ja aineistonkeruumenetelmätaitoja pidettiin hyvinä. Opinnäytetyön tekijä oli kuunnellut organisaation tarpeita ja ehdotuksia ja pyytänyt myös aktiivisesti palautetta. Saadun palautteen ja kehittämisehdotusten perusteella oli tehty tarvittavia muutoksia opinnäytetyöstä syntyneeseen tuotokseen. Opinnäytetyön tekijän arvioitiin toimineen hyvää ammattietiikkaa noudattaen ja työskennelleen toipumisorientaation periaatteiden mukaisesti. Myös palvelunkäyttäjät kokivat tuotoksen hyödylliseksi ja tunnistivat, että siinä oli huomioitu heidän ideariihessänsä esille tuomansa asiat.

Opinnäytetyön tekijän itsearvioinnissa tunnistettiin myös samoja onnistumisia. Yhteistyö oli kaikin puolin sujuvaa ja aikatauluissa pysyttiin. Opinnäytetyön tekijä piti tärkeänä pitää työelämäyhteistyökumppanin perillä työn jokaisesta vaiheesta sekä keräsi prosessin eri vaiheissa aktiivisesti palautetta. Ammattietiikkaa ja toipumisorientaation filosofiaa noudattaen myös palvelunkäyttäjien asiantuntijaroolin korostaminen ja heidän mukaansa ottaminen prosessin eri vaiheisiin kuten tuotoksen aineiston keräämiseen sekä palautteen antoon, oli opinnäytetyön tekijälle tärkeää. Tällä myös tuotettiin osallisuutta ja yhdenvertaisuuden kokemuksia, jotka tukevat mielenterveyttä (Mieli Suomen Mielenterveys ry 2021).

Opinnäytetyöraportti viimeisteltiin reflektoinnin jälkeen, minkä jälkeen siirryttiin opinnäytetyön viimeiseen vaiheeseen, tuloksien tiedottamiseen. Tulosten tiedottaminen on prosessin viimeinen vaihe, jonka tarkoituksena on esitellä opinnäytetyö ja sen tuotos niin oppilaitokselle kuin toimeksiantajalle (Kostamo ym. 2022, 18). Opinnäytetyön tulosten tiedottaminen tapahtuu Laurean opinnäytetyön julkaisuseminaarissa 22.4.2024. Opinnäytetyöstä syntynyt tuotos eli materiaali ”Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla”, jää Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen työvalmennuspalveluiden käytettäväksi.

### 13 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö noudatti asianmukaisia tieteellisiä käytäntöjä ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) tunnustamia toimintatapoja, joilla varmistettiin eettisesti hyväksyttävät ja luotettavat tulokset. Tutkimuksen suorittaminen, tulosten tallentaminen, esittäminen ja arviointi toteutettiin siten, että rehellisyys, tarkkuus ja huolellisuus olivat keskeisessä asemassa. Moilasan, Ojasalon ja Ritalahden (2009, 48-19) oppien mukaisesti henkilöille, jotka olivat tutkimuksessa ja kehittämistyössä mukana, selvitettiin työn tarkoitus ja mitä toiminnalla tavoiteltiin, millaiset olivat heidän roolinsa sekä mitkä olivat eri osapuolten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet. Nämä asiat huomioitiin myös työelämäkumppanin kanssa laaditussa yhteistyösopimuksessa sekä asianmukaisesti haetussa tutkimusluvassa. Näissä asiakirjoissa määriteltiin myös opinnäytetyön tuloksena syntyneen materiaalin käyttöoikeuksin jääminen Niemikotisäätiölle. Molemmista aineistonkeruuvaiheissa, ideariihessä ja sähköisessä kyselylomakkeessa, tuotiin tarkasti esille aineistonkeruun tarkoitus, tavoite sekä eettiset näkökohdat. Opinnäytetyöhön osallistuneille tarjottiin mahdollisuus kysyä lisätietoja ja keskustella kaikista prosessin aikana heränneistä ajatuksista.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2018) ohjeiden mukaisesti opinnäytetyötä varten on sovellettu tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia, eettisesti kestäviä tiedonhankintaan, tutkimukseen ja arviointiin käytettyjä menetelmiä. Opinnäytetyöprosessissa on toteutettu avointa ja vastuullista tiedeviestintää tuloksia julkaistaessa ja otettu huomioon sekä annettu arvoa aiempien tutkijoiden tekemälle työlle asianmukaisin viittauksien ja lähdemerkintöjen avulla. Opinnäytetyö on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu sekä siitä syntyneet aineistot tallennettu, tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Kaikki kerätty aineisto suojattiin salasanojen taakse, joihin vain opinnäytetyön tekijällä oli pääsy. Osallistujien anonymiteetti säilytettiin kaikissa yhteiskehittämisen ja aineistonkeruun vaiheissa, eikä minkäänlaisia tunnistetietoja kerätty. Opinnäytetyön toteuttamisessa noudatettiin Laurean laatimia ohjeita koko prosessin ajan.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2018) mukaisesti opinnäytetyössä noudatettiin eettisiä periaatteita välttämällä vilppiä ja piittaamattomuutta. Opinnäytetyötä tehdessä ei ole esiintynyt väärien tietojen tai tulosten esittämistä, sepittämistä, havaintojen vääristelyä, plagiointia tai anastamista. Tutkimustulokset ja käytetyt menetelmät on raportoitu huolellisesti sekä tulokset ja tutkimusaineistot dokumentoitu kattavasti ja säilytetty huolellisesti. Lisäksi varmistettiin, ettei samoja tuloksia julkaistu toistuvasti eli vältettiin itsensä plagioimista sekä muuta harhaanjohtavaa toimintaa.

## 14 Jatkokehittämisideat

Prosessin aikana on noussut esille ideoita materiaalin jatkokehittämiseksi. Materiaali tarjoaa vahvan pohjan sen soveltamiselle erilaisiin käyttötarkoituksiin. Materiaalista voidaan luoda tulevaisuudessa erilaisia versioita, esimerkiksi yksi laajempi kokonaisuus työnantajille, jotka haluavat tutustua työvalmennukseen ja osatyökykyisyyteen, ja toinen versio koko työyhteisölle käytännön asioiden käsittelyyn, kuten osatyökykyisen kohtaamiseen ja perehdytykseen työpaikalla.

Palautteiden perusteella palvelunkäyttäjät kokivat, että materiaali olisi hyödyllinen heille työn aloituksessa. Tämä herätti ajatuksen erillisestä versiosta, jonka palvelunkäyttäjä voisi antaa työnantajalle työnhaun yhteydessä tai työhaastatteluissa. Vaikka nykyinen materiaali toimii myös tähän tarkoitukseen, siitä voitaisiin luoda myös versioita eri käyttötarkoituksiin. Tällainen kevennetty versio olisi hyödyllinen myös kylmäkänneillä, joissa Valtti Valmennuksen työvalmentajat levittävät tietoisuutta organisaation toiminnasta.

Materiaalia voidaan soveltaa myös Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytysmateriaaliksi, sillä se kattaa keskeiset työvalmennukseen liittyvät asiat selkeästi. Tämän näkökulman toi myös esille työn tilaaja, heille osoitetussa palautekyselyssä ja loppuarvioinnissa. Perehdytysmateriaalin kehittämisen osalta tekstiä voisi kuitenkin vielä laajentaa ja tarkentaa esimerkiksi palvelupolun osalta. Koska kehitys on jatkuvaa, toiveena on, että materiaalia päivitetään tarpeen mukaan. Materiaalia tullaan hyödyntämään Valtti Valmennuksen työvalmennuspalveluissa ja toiveissa on, että se löytää tiensä monenlaisiin käyttötarkoituksiin tulevaisuudessa.

## 15 Pohdinta

Olen alusta alkaen tuntenut opinnäytetyön aiheen merkityksellisyyden niin oman ammatillisen kasvuni kuin mielenterveyskuntoutujien yhteiskunnallisen aseman vahvistamisen näkökulmasta. Jokaisen ihmisen elämään vaikuttaa merkittävästi mielenterveys, ja yhä useampi kohtaa elämänsä aikana mielenterveyshaasteita (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024a). Yksilöiden mielenterveyden vaikutukset ulottuvat koko yhteiskuntamme hyvinvointiin, mikä korostaa tarvetta jatkuvasti kehittyville työkaluille mielenterveystyössä (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021).

Sekä yksilöt että yhteiskunta hyötyvät erilaisista tukitoimista myös työllistymisen edistämisen saralla. Työelämään siirtyminen voi herättää jännitystä ja kohtaamisella ja perehdyttämisellä voidaan merkittävästi vaikuttaa siihen, millaiseksi uuden työntekijän, työkokeilijan tai -harjoittelijan kokemukset työelämästä muodostuvat. Materiaalin luomiseen otettiin huomioon, miten mielenterveystoipujat itse haluavat tulla kohdatuksi ja mitä asioita he toivovat

huomioitavan, jotta työhön paluu tai ensimmäinen työkokemus olisi onnistunut. Materiaali huomioi myös eri alojen työnantajien ajatuksia. Opinnäytetyön tuloksena syntynyt materiaali tarjoaakin arvokkaan työkalun osatyökykyisten työllistymisen tukemiseen. Työllistyminen edistää yksilöiden hyvää mielenterveyttä ja hyvinvointia tarjoten kokonaisvaltaista turvaa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024a). Mielenterveystyön kehittämistä voidaan pitää investointina yhteiskunnan parempaan tulevaisuuteen (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021).

Kuten työn tilaajakin arvioi, opinnäytetyöllä saavutettiin onnistunut tuotos, joka vastaa sille asetettuihin tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Työnantaja voi hyödyntää materiaalia valmistellessaan työyhteisöään kohtaamaan ja perehdyttämään onnistuneesti työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Materiaalin kehittämisessä otettiin huomioon sekä mielenterveyskuntoutujien että työnantajien tarpeita, toiveita ja näkökulmia samalla lisäten tietoisuutta työvalmennuksen tarjoamista mahdollisuuksista työelämälle. Valmistunut materiaali voi auttaa vähentämään mielenterveystoipujiin ja osatyökykyisiin henkilöihin kohdistuvia ennakkoluuloja ja edistää heidän sekä työnantajien välisen yhteistyön rakentamista. Materiaalilla voidaan myös helpottaa osatyökykyisten henkilöiden siirtymistä työelämään ja lisätä ymmärrystä monimuotoisista työyhteisöistä. Tarjoamalla tukea työllistymisen poluilla heille, jotka elävät mielenterveyshaasteiden kanssa, voimme vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiyhteiskuntamme kehitykseen tulevaisuudessa ja samalla lievittää työvoimapulaa (MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021).

Palvelujärjestelmän kuormittuneisuus haastaa entisestään myös kolmannen sektorin tarjoamien palveluiden kehittämistä (Karlsson & Mikkonen 2019). Olen kiitollinen siitä, että sain toteuttaa opinnäytetyön yhteistyössä merkittävän yhteiskunnallisen yrityksen, Niemikotisäätiön, kanssa. Yhteiskehittämisen prosessi on ollut antoisa kokemus, joka on tarjonnut minulle arvokasta oppia niin mielenterveystyöstä kuin yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämisestä työelämässä. Mielenterveyskuntoutujien kanssa tehty yhteistyö toipumisorientaation ideologiaa toteuttaen, on ollut äärimmäisen mielenkiintoista ja omaa maailmankatsomustani avartavaa. Koen, että olen myös vastavuoroisesti pystynyt tarjoamaan Niemikotisäätiölle ja erityisesti Valtti Valmennuksen yhteisölle monipuolisia näkökulmia ja tuonut omalla työlläni uusia, innovatiivisia ideoita organisaation käyttöön, joka on vahvistanut myös omaa asiantuntijarooliani. Asiantuntijuus kehittyy parhaiten saadun palautteen ja omien vastapalautteiden avulla (Kostamo ym. 2022, 71). Tällä on vastattu myös opinnäytetyön tavoitetta vahvistaa ja kehittää opinnäytetyön kirjoittajan ammatillisuutta.

Materiaali on sekä itseni että työn tilaajan mielestä onnistunut tuotos, jota Niemikotisäätiö voi hyödyntää tulevaisuudessa. Sitä voidaan myös käyttää inspiraationa uusien materiaalien ja työkalujen kehittämisessä, vastaten mielenterveystyön uusien työkalujen jatkuvasti kasvavaan tarpeeseen. Tärkeä osa prosessia on ollut yhteisöllisyyden edistäminen, joka on syntynyt

yhdessä tekemisestä ja yhdessä jaetuista oivalluksista. Yhteisöllisyyttä syntyy erityisesti, kun asiakkaat ovat aktiivisesti mukana kehittämistyössä (Mönkkönen 2018, 191).

Monimuotoinen ja joustava työyhteisö muodostaa nykyaikaisessa yhteiskunnassa kilpailuedun, luoden myönteisen imagon ja vahvistaen yrityksen brändikuvaa. Yhteiskunnallinen vastuullisuus ja erilaisuuden hyväksyminen ovat arvoja, jotka heijastuvat vahvasti myös yrityksen ulkopuolelle. Ne avaavat uusia näkökulmia ja edistävät innovaatioiden syntymistä. Osatyökykyisten palkkaamisella voidaan vapauttaa muun henkilökunnan aikaa muille työtehtäville, mikä lisää myös yrityksen tuottavuutta. Työelämän edustajat tarvitsevat aiheesta kuitenkin lisää tietoa, jotta osatyökykyisen henkilön palkkaamisen hyödyt ja mahdollisuudet tunnustetaan ja tunnustetaan. (Kiipula 2024.) On olennaista edistää yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työelämässä sekä varmistaa onnistunut yhteistyö työnantajien ja työntekijöiden välillä. Työelämän monimuotoisuuden tukeminen edellyttää jatkuvaa ja johdonmukaista toimintaa sekä erilaisten työkalujen kokeilemistä (Heikkinen, 2024).

Opinnäytetyöni ja siitä syntynyt materiaali voivat tulevaisuudessa edistää osatyökykyisten työllistymistä ja tuoda helpotusta työnantajille, jotka haluavat palkata työvalmennuksen avulla työllistyviä työntekijöitä. Pyrin kokoamaan materiaalin niin, että se olisi helppolukuisen ja tiivis, jotta myös kiireiset työnantajat voisivat vaivatta lukea sen alusta loppuun. Otin materiaalissa huolellisesti huomioon kaikki aineistonkeruuvaiheissa tulleet, oleelliset näkökulmat, pitäen materiaalin informatiivisena, mutta samalla helposti luettavana ja mielenkiintoa herättävänä. Materiaalista toteutettu kattava palautteenkeruu ja lopullisen materiaalin ulkoasun huolellinen viimeistely heijastavat sitä, kuinka prosessissa on kiinnitetty huomiota jokaiseen yksityiskohtaan, vaihe vaiheelta. Toivon, että Niemikotisäätiö hyödyntää materiaalia tulevaisuudessa laajasti ja että se edistää uusien yhteistyömahdollisuuksien syntymistä sekä ennen kaikkea osatyökykyisten integroitumista työyhteisöihin.

Prosessi on ollut itselleni merkityksellinen, syventäen ymmärrystäni kokonvaltaisesta mielen-terveystyöstä, toiminallisesta kuntoutuksesta, toipumisorientaation ideologiasta sekä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja kunnioittavan kohtaamisen merkityksestä. Opinnäytetyön ansiosta olen vahvistanut valmiuksiani toimia sosiaalialan työtehtävissä, joissa mielenterveystyön osaaminen ja kohtaamisen taito ovat keskeisessä roolissa kaikessa asiakastyössä.

## Lähteet

- Aaltonen, S., Hytti, U., Lepistö, T. & Mäkitalo-Keinonen, T. 2016. Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Turun Yliopisto.  
<https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>
- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus ry. Viitattu 8.11.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-ty-onopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#K%C3%A4sitteet-ja-perehdytt%C3%A4misen-vaiheet>
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact.
- Eskotyö 2023. Viitattu 15.11.2023. <https://eskotyo.fi/>
- Innokylä 2024. Työkalut. Viitattu 26.1.2024. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/virtuaalinen-ideariihi>
- Juhila, K. 2024. Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Viitattu 22.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Karlsson, N. & Mikkonen, J. 2019. Mielenterveys osana laaja-alaista hyvinvointia. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2019: 56: 272-274. Viitattu 22.12.2023. <https://journal.fi/sla/article/view/87896/47112>
- Kiipula 2024. Työelämän tukeminen. Viitattu 27.2.2024. <https://www.kiipula.fi/tasmaty-oopas/tyohonvalmentajan-tasmatyooapas/tyoelaman-tukeminen/>
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Tallinna: AS Printon.
- Leeming, D., Lucock, M., Shibazaki, K., Pilkington, N. & Scott, B. 2022. The Impact of the Covid-19 Pandemic on Those Supported in the Community with LongTerm Mental Health Problems: A Qualitative Analysis of Power, Threat, Meaning and Survival. Community Mental Health Journal 58 (7), 1297-1309.
- Mielenhmeet 2024. Värien psykologiaa: mitä värit tarkoittavat ja mitä ne voivat tehdä. Viitattu 15.2.2024. <https://mielenihmeet.fi/varien-psykologiaa-mita-varit-tarkoittavat-ja-mita-ne-voivat-tehda/>

- Mielenterveystalo.fi 2023. Ahdistuneisuuteen, stressiin ja elimellisiin oireisiin liittyvien häiriöiden diagnoosit. Viitattu 9.11.2023. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/ahdistus/ahdistuneisuuteen-stressiin-ja-elimellisiin-oireisiin-liittyvien-hairioiden-diagnoosit>
- MIELI Suomen Mielenterveys ry 2021. Kuntavaalit 2021. Viitattu 23.3.2024. <https://mieli.fi/yhteiskunta/mielenterveys-suomessa/kuntavaalitavoitteet/>
- MIELI Suomen Mielenterveys ry 2023. Mitä mielenterveys on? Viitattu 2.11.2023. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/>
- Moilanen, T., Ojasalo, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Nguyen, L. 2023. Puolistrukturoitu kyselylomake. AhaSlides 2023. Viitattu 22.2.2024. <https://ahaslides.com/fi/blog/types-of-questionnaire/>
- Niemikotisäätiö 2024. Tietoa Niemikotisäätiöstä. Viitattu 9.2.2024. <https://niemi-koti.fi/yleista/osana-helsingin-mielenterveyspalveluita/>
- Nordling, E. 2018. Mitä toipumisorientaatio tarkoittaa mielenterveystyössä? Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim 11/2018, 1476-1483. Viitattu 8.11.2023. <https://www.duodecim-lehti.fi/duo14435>
- Nordling, E. 2023. Toipumisorientaatio mielenterveystyössä. Helsinki: Edita.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Omnia 2024. Työvalmentajan koulutus. Viitattu 2.2.2024. <https://www.omnia.fi/koulutukset/tyovalmentajan-koulutus#anchor-koulutuksen-kuvaus>
- Orchidea 2024. Aivoriihi-toteutus ja peruseriaatteet. Viitattu 26.1.2014. <https://info.orchidea.dev/innovaatio-blogi/aivoriihi>
- Pohde 2023. Sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan myöntämisen perusteet. Viitattu 14.2.2024. [https://pohde.fi/wp-content/uploads/2023/03/Sosiaalihuoltolain-mukaisen-tyotoiminnan-myontamisen-perusteet\\_sa.pdf](https://pohde.fi/wp-content/uploads/2023/03/Sosiaalihuoltolain-mukaisen-tyotoiminnan-myontamisen-perusteet_sa.pdf)
- Raivio, M. & Raivio, J. 2020. Toipuva mieli. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2017. Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness. New York: Guilford Press. Viitattu 7.2.2024.

[https://www.researchgate.net/publication/321350169\\_Ryan\\_R\\_M\\_et\\_Deci\\_E\\_L\\_2017\\_Self-determination\\_theory\\_Basic\\_psychological\\_needs\\_in\\_motivation\\_development\\_and\\_wellness\\_New\\_York\\_NY\\_Guilford\\_Press](https://www.researchgate.net/publication/321350169_Ryan_R_M_et_Deci_E_L_2017_Self-determination_theory_Basic_psychological_needs_in_motivation_development_and_wellness_New_York_NY_Guilford_Press)

Sosiaalihuoltolaki (710/1982) 27 e §.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Kuntoutus. Viitattu 7.2.2024. <https://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus>

Styrman, T. & Torniainen, M. 2018. Kunnioittavan kosketuksen käsikirja. Ammatillinen hoito-kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024a. Työikäisten mielen hyvinvointi. Viitattu 23.3.2024. <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielen-hyvinvointi>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024b. Osatyökykyisyys. Viitattu 7.2.2024. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024c. Kunnioittava kohtaaminen ja vuorovaikutusosaaminen. Viitattu 14.3.2024. <https://thl.fi/aiheet/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihdetyo/puheeksiotto-ja-mini-interventio/kunnioittava-kohtaaminen-ja-vuorovaikutusosaaminen>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 30.10.2023. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2018. Vilppi ja piittaamattomuus. Viitattu 1.11.2023. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/vilppi-ja-piittaamattomuus>

Työelämään.fi 2024. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Viitattu 22.2.2024. <https://tyoelamaan.fi/tyoelama/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus/>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 14.2.2023. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.



Työterveyslaitos 2023a. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi. Viitattu 8.11.2023.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatioissa/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-mita-ja-miksi>

Työterveyslaitos 2024b. Perehdyttäjän top10-muistilista. Viitattu 22.2.2024.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>

Työterveyslaitos 2024c. Mielenterveysdiagnoosin ennakointikartta - taustaa karttaan ja sen tulkintaan. Viitattu 23.2.2024.

<https://www.tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/mielenterveysdiagnoosin-ennakointikartta-taustaa-karttaan-ja-sen-tulkintaan>

Tölli, P. 2024. Minä näen sinut. Arvostuksen psykologiaa. Helsinki: Tammi.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 92-116.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 117-128.

Vastamäki, J. & Valli, R. 2018. Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa. Teoksessa Valli, R.(toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 129-141.

Vates-säätiö sr 2023. Tuettu työllistyminen. Viitattu 8.11.2023. <https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen.html>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helda Helsingin yliopiston avoin julkaisuarkisto. Viitattu 22.2.2024. <http://doi.org/10.31885/9789515149817>

Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otava.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuori, J. 2024. Laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoaristo. Viitattu 22.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>

WHO 2023. Mental health. Viitattu 2.11.2023. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

WorkPilots oy 2023. Viitattu 15.11.2023. <https://workpilots.fi/>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Yhdistystoimijat 2024. Viestintä. Viitattu 15.2.2024. <https://www.yhdistystoimijat.fi/toiminnot/viestinta/>

Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto 2024. Teemoittelu. Viitattu 15.2.2024. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html)

Julkaisemattomat lähteet

Heikkinen, E. 2024. Valtti Valmennuksen vastaavan ohjaajan haastattelut 1-3/2024. Valtti Valmennus. Helsinki.

Valtti Valmennus 2023. Perehdytysmateriaalit. Helsinki.

Valtti Valmennus 2024. Sisäiset tilastot. Helsinki.

## Kuviot

Kuvio 1: Kysymys numero yksi .....	42
Kuvio 2: Kysymys numero kaksi .....	42
Kuvio 3: Kysymys numero kolme.....	43
Kuvio 4: Kysymys numero seitsemän.....	44
Kuvio 5: Kysymys numero kahdeksan .....	45
Kuvio 6: Kysymys numero yhdeksän.....	45
Kuvio 7: Palautelomake kysymys numero yksi.....	51
Kuvio 8: Palautelomake kysymys numero kaksi .....	51
Kuvio 9: Palautelomake kysymys numero kolme .....	52
Kuvio 10: Palautelomake kysymys numero neljä .....	52
Kuvio 11: Palautelomake kysymys numero viisi .....	53

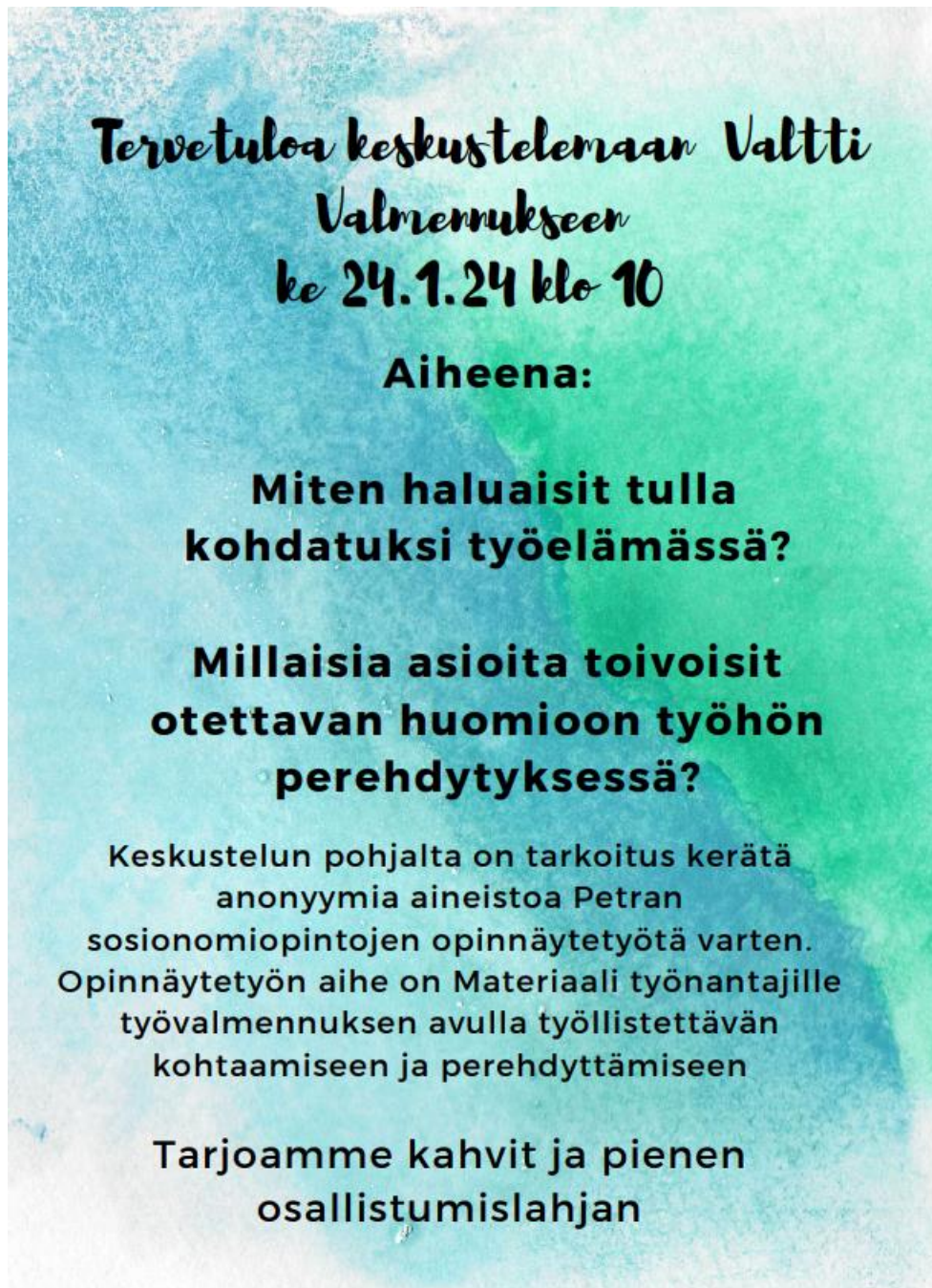
## Kuvat

Kuva 1: Ideariihen tarjoilut .....	35
Kuva 2: Ideariihen kysymykset.....	35
Kuva 3: Erilaisia prototyyppejä, joista oikeanpuoleinen alin versio valittiin .....	54

## Liitteet

Liite 1: Ideariihi, mainos .....	69
Liite 2: Ideariihi, palautekysely .....	70
Liite 3: Saatekirje kyselylomakkeesta .....	72
Liite 4: Sähköisen kyselylomakkeen kysymykset .....	73
Liite 5: Palautekysely työn tilaajalle .....	76
Liite 6: Materiaali ”Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla” .....	78
Liite 7: Työelämän palaute.....	81

Liite 1: Ideariihi, mainos



**Tervetuloa keskustelemaan Valtti  
Valmennukseen  
ke 24.1.24 klo 10**

**Aiheena:**

**Miten haluaisit tulla  
kohdatuksi työelämässä?**

**Millaisia asioita toivoisit  
otettavan huomioon työhön  
perehdytyksessä?**

Keskustelun pohjalta on tarkoitus kerätä  
anonyymia aineistoa Petran  
sosionomiopintojen opinnäytetyötä varten.  
Opinnäytetyön aihe on Materiaali työnantajille  
työvalmennuksen avulla työllistettävän  
kohtaamiseen ja perehdyttämiseen

Tarjoamme kahvit ja pienen  
osallistumislahjan

Liite 2: Ideariihi, palautekysely

## **PALAUTEKYSELY**

### **1. Ideariihien osallistuminen oli minulle mieluisaa:**

- täysin eri mieltä  jokseenkin eri mieltä
- en osaa sanoa  jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

### **2. Aiheet, joista keskusteltiin ovat minulle tärkeitä?**

- täysin eri mieltä  jokseenkin eri mieltä
- en osaa sanoa  jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

### **3. Koin, että ympäristö oli turvallinen, tulin kuulluksi ja sain sanottua, mitä halusin:**

- täysin eri mieltä  jokseenkin eri mieltä
- en osaa sanoa  jokseenkin samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

Halutessasi voit antaa vapaata palautetta:

---

---

---

---

Minkälaisen kokonaisarvosanan antaisit tälle idearille (0 huonoin, 5 parhain arvosana)?

0  1  2  3  4  5

**Kiitos palautteesta ja osallistumisestasi!**

### Liite 3: Saatekirje kyselylomakkeesta

## Kyselylomake työnantajille työvalmennuksesta ja osatyökykyisyydestä

Tällä kyselylomakkeella kartoitetaan anonyymien työnantajien ajatuksia työvalmennuksesta ja osatyökykyisyydestä. Kysely on yksi aineiston osa ammattikorkeakoulu Laurea sosionomiopiskelija Petra Piekkalan opinnäytetyötä "Niemikotisäätiön Valtti Valmennus; Materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän ihmisen onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdyttämiseen" varten.

Kyselyyn vastaaminen kestää pari minuuttia.

Valtti Valmennus tarjoaa työ -ja opintovalmennusta helsinkiläisille mielenterveystoipujille. Suurin osa heistä on osatyökykyisiä, jotka tarvitsevat tukea työllistykseen, mutta mikä tärkeintä, joilla on halu työllistyä.

Osatyökykyisellä henkilöllä on työkykyä ja osaamista jäljellä. Työtehtäviä voi muokata tekijän osaamista vastaavaksi yhdessä Valtti Valmennuksen työvalmentajan kanssa. Myös palkkakustannuksiin on mahdollista hakea tukea, jossa työvalmentaja voi auttaa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa materiaali työvalmennuksen avulla työllistyvän kohtaamiseen ja perehdyttämiseen. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Niemikotisäätiön Valtti Valmennuksen kanssa, ja työn idea on lähtenyt organisaation aidosta tarpeesta. Valmis materiaali jää Niemikotisäätiön käytettäväksi.

Kohtaamisella ja perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseksi uuden työntekijän tai työharjoittelijan kokemukset työelämästä muodostuvat. Työelämään siirtyminen on kenelle tahansa jännittävää ja tarvitaan keinoja, joiden avulla voidaan siirtymästä tehdä mahdollisimman sujuva.

Tavoitteena on, että työnantaja voi hyödyntää materiaalia valmistaessaan työyhteisöään kohtaamaan työvalmennuksen kautta työllistyvän henkilön. Tavoitteena on myös lisätä tietoa työvalmennuksen tuomista mahdollisuuksista työelämälle sekä vähentää mielenterveytoipujiin liittyviä ennakkoluuloja ja stigmoja. Materiaalin luomiseen otetaan huomioon Valtti Valmennuksen palvelunkäyttäjien sekä työnantajien ajatuksia ja näkökulmia.

Kiitos paljon kun vastaat, vastausaika on 6.2.-18.2.2024.

Otan mielelläni vastaan kysymyksiä ja kommentteja sähköpostin kautta.

yst.

Sosionomiopiskelija Petra Piekkala, ammattikorkeakoulu Laurea, Porvoon kampus.  
[petra.piekkala@student.laurea.fi](mailto:petra.piekkala@student.laurea.fi)



## Liite 4: Sähköisen kyselylomakkeen kysymykset

\* Pakollinen

1. Tiedätkö mitä tarkoitetaan työvalmennuksella?

\*

Kyllä

En

2. Tiedätkö mitä tarkoitetaan osatyökykyisyydellä?

\*

Kyllä

En

3. Oletko työllistänyt työvalmennuksen kautta osatyökykyisen henkilön?

\*

Olen

En ole

En ole, mutta voisin olla kiinnostunut työllistämään

4. Jos vastasit edelliseen olen, kertoisitko omin sanoin, minkälaisia kokemuksia sinulla siitä on?

Kirjoita vastaus

5. Jos vastasit edelliseen en ole, kertoisitko omin sanoin miksi?



Kirjoita vastaus

6. Jos vastasit edelliseen en ole mutta voisin olla kiinnostunut työllistämään, kertoisitko omin sanoin, minkälaista tietoa tarvitsisit lisää, jotta voisit lähteä työllistämään osatyökykyisen henkilön.



Kirjoita vastaus

7. Tiesitkö että osatyökykyisen henkilön palkkauskustannuksiin on mahdollista hakea rahallista tukea?



Kyllä

En

8. Minkä alan ammattilainen olet?



Kaupanalan

Puhtausalan

Rakennusalan

Hallinto -ja toimistoalan

Ravitsemusalan

Jonkin muun alan

9. Koetko, että tästä aiheesta valmistuva materiaali voisi olla hyödyllinen työpaikallanne?


\* 

Kyllä

En

En osaa sanoa

Lähetä

 Microsoft 365

Tämä on lomakkeen omistajan luomaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle. Microsoft ei ole vastuussa asiakkaidensa suojaus- tai tietosuojakäytännöistä, mukaan lukien tämän lomakkeen omistajan käytännöistä. Älä koskaan luovuta salasanaa kenellekään.

Microsoft Forms | Luo helposti kyselyjä, tietovisoja ja tutkimuksia [Luo oma lomake](#)

## Liite 5: Palautekysely työn tilaajalle

## "Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla"- materiaalin arviointi

Kiitos kun olet ollut mukana yhteiskehittämisen prosessissa, jonka tarkoituksena oli tuottaa materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdytykseen. Materiaali sopii käytettäväksi myös työkokeiluissa -ja harjoitteluisissa.

Materiaalin luomiseen otettiin huomioon, miten mielenterveystoipujat itse haluavat tulla kohdatuksi ja mitä asioita he toivovat huomioitavan, jotta työhön paluu tai ensimmäinen työkokemus olisi onnistunut. Materiaalin luomiseen on otettu huomioon myös eri alojen työnantajien ajatuksia.

Tavoitteena oli selvittää minkälaista tietoa työnantajat kokevat tarvitsevansa osatyökykyisyydestä ja työvalmennuksesta, ennen kuin voisivat olla valmiita palkkaamaan työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön. Tavoitteena oli myös lisätä tietoa työvalmennuksen tuomista mahdollisuuksista työelämälle. Myös opinnäytetyön tekijän ammatillisuuden vahvistaminen ja kehittäminen ovat olleet prosessin yhtenä tavoitteena.

Tällä kyselyllä on tarkoitus arvioida valmistunutta materiaalia. Arviointi tulee osaksi Petra Piekkalan opinnäytetyötä "Materiaali työnantajille työvalmennuksen avulla työllistyvän osatyökykyisen henkilön onnistuneeseen kohtaamiseen ja perehdykseen". Vastaaminen vie aikaa vain pari minuuttia. Vastausaika on 11.3.2024-13.3.2024.

Kiittäen Petra Piekkala.

### 1. Materiaalia on helppo lukea \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

### 2. Materiaali on informatiivinen \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

3. Materiaali sopii Niemikotisäätiön/ Valtti Valmennuksen visuaaliseen ilmeeseen \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

4. Materiaali on hyödyllinen \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

5. Materiaali on onnistunut kokonaisuus \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

6. Tässä kohdassa voit halutessasi kommentoida vapaasti materiaalia

Kirjoita vastaus

## Liite 6: Materiaali ”Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla”



### Osatyökykyisen työllistäminen työvalmennuksen avulla

*Tämä materiaali on tarkoitettu työnantajalle, joka haluaa kartoittaa työvalmennuksen tarjoamia mahdollisuuksia työelämälle sekä valmistella työyhteisöään kohtaamaan ja perehdyttämään Valtti Valmennuksen avulla työllistyvän henkilön. Materiaalia voi hyödyntää myös työkokeiluissa ja työharjoitteluissa. Materiaalin koontiin on hyödynnetty Valtti Valmennuksen palvelunkäyttäjien sekä eri alojen työelämän edustajien ajatuksia. Materiaalin on koonnut Laurean sosionomiopiskelija Petra Piekkala osana opinnäytetyötänsä vuonna 2024.*

**Mitä teen, jos haluan tarjota työtä osatyökykyiselle henkilölle?** Voit olla yhteydessä suoraan Valtti Valmennukseen, jossa työvalmentajat mielellään auttavat sinua eteenpäin ja vastaavat kaikkiin mieltä painaviin kysymyksiin. Kaikenlaisten työmahdollisuuksien ja yhteistyökuvioiden tarjoaminen otetaan ilolla vastaan. Yhteistyötä helpottaa, jos työnantaja olisi jo hieman perehtynyt mistä Valtti Valmennuksen työvalmennuksessa on kyse. Prosessi onkin hyvä aloittaa tämän materiaalin läpi lukaisulla.

**Työvalmennus:** Työvalmennuksen tarkoituksena on tarjota tukea henkilöille, joilla on vaikeuksia saavuttaa tasa-arvoinen asema työelämässä vamman, sairauden tai osittaisen työ- ja toimintakyvyn vuoksi. Tavoitteena on työnhakijan työllistyminen normaaliin palkkatyöhön tasa-arvoisella palkalla ja tarkoituksenmukaisella, yksilöllisellä tuella. Valtti Valmennus keskittyy tarjoamaan työvalmennusta erilaisissa elämäntilanteissa oleville helsinkiläisille mielenterveystoipujille. He ovat osatyökykyisiä henkilöitä, joilla on halu työllistyä.

**Osatyökykyinen:** Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan osatyökykyinen on henkilö, jolla on osa työkyvystään käytettävissä ja halu käyttää tätä kykyä. Usein käytetään myös termiä täsmätyökykyinen. Diagnoosi tai sairaus ei määritä ihmistä ja jokaisen diagnoosin vaikutukset työkykyyn voivat olla erilaisia. Oleellista onkin, että työntekijä pääsee hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja osaamistaan diagnoosista tai rajoitteista huolimatta. Osatyökykyisten työpanosta voidaan hyödyntää räätälöimällä työtehtäviä ja -aikoja heidän tarpeidensa mukaisesti. Tarvitavat järjestelyt ovat usein melko pieniä ja osatyökykyinen osaa itse neuvoa, mikä parhaiten edistää hänen työskentelyään. Kun työt on asianmukaisesti suunniteltu ja mitoitettu, työntekijä pystyy suoriutumaan niistä täysin.

**Työvalmentaja:** Työvalmentaja on ammattilainen, joka tarjoaa monipuolisesti tukea niin työllistyvälle kuin työnantajalle. Työnantajalle työvalmentaja tarjoaa tarvittaessa apua tekijän ja työtehtävän yhteensovittamisessa sekä työn mukauttamisessa, helpottaa rekrytointiprosessia ja auttaa myös työnantajaa palkkauskustannuksiin liittyvien tukien hakemisessa. Valtti Valmennuksessa jokaisella palvelunkäyttäjällä on oma henkilökohtainen työvalmentaja tukena. Työnantaja tavoittaa työvalmentajat helpoiten sähköpostin tai puhelimen välityksellä.

➔ **Yhteystiedot löydät täältä:** <https://niemikoti.fi/yksikko/valtti-valmennus/>

**Palkkatuki:** Palkkatuetun työn tarkoituksena on edistää työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea voidaan myöntää sellaisen työttömän työllistämiseen, jolla on puutteita ammatillisessa osaamisessa, tai henkilön pysyvä tai pysyväisluonteinen vamma tai sairaus vähentää hänen mahdollisuuksiaan sopivan työn saamiseen tai henkilö on 60 vuotta täyttänyt pitkäaikaistyötön. Työnantaja, joka palkkaa työttömän työnhakijan, voi saada taloudellista tukea palkkatukena 50 % palkkakustannuksista. Alentuneesti työkykyisen työllistämiseen voi saada 70 % tukea. Palkkatukea haetaan sähköisesti TE-palvelujen yrityksille ja työnantajille suunnatun Oma asiointi -palvelun kautta.

➔ **Tutustu lisää aiheeseen:** <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/25f7ccd5-1d09-4a16-b765-0ded21f3a5b4/palkkatuki-tyottoman-palkkauskustannuksiin/1>





**Tuettu keikkatyö:** Valtti Valmennuksen kautta on mahdollista saada keikkatyöntekijöitä purkamaan yrityksen ruuhkatilanteita yksittäisien tai säännöllisempien keikkatöiden avulla. Yrityksissä usein on työtehtäviä, jotka eivät varsinaisesti kuulu kenenkään työnkuvaan mutta jotka tarvitsevat tekijänsä. Keikkatyöntekijät voivat olla arvokkaita tällaisissa tilanteissa, koska heitä voidaan hyödyntää tarpeen mukaan täyttämään näitä aukkoja organisaatiossa ja vapauttaa näin yrityksen työntekijöiden työaikaan heidän omaan ydintyöhönsä. Keikkatyönä voidaan toteuttaa hyvin monipuolisesti erilaisia työtehtäviä ja Valtti Valmennuksen työvalmentajat auttavat mielellään työkeikkojen suunnittelemisessa. Työvalmentaja voi tulla käymään työpaikalla kartoittamassa työtehtäviä etukäteen ja yhdessä työntilaaajan kanssa sopia muun muassa työtehtävistä ja työvuoron pituudesta. Yritykselle keikkatyövuorojen tarjoaminen on helppo tapa kantaa yhteiskuntavastuuta ja edistää työelämän monimuotoisuutta. *Työvalmentajan palvelut ovat työntilaaajalle maksuttomia.*

Tuetulla keikkatyövuorolla työvalmentaja on mukana tukemassa keikkatyöntekijää. Työkeikalle valitaan aina sopivat työntekijät Valtti Valmennuksen toimesta ja yleensä työvalmentajan rooli on olla vain henkisenä tukena mukana keikalla. Tuetun keikkatyön mallissa hyödynnetään WorkPilots-keikkatyöalustaa, jonka käytöstä saa lisätietoa Valtti Valmennuksen työvalmentajilta. Työkeikan tilaajalle palvelu maksaa 12,90 € + alv./tunti ja keikkatyöntekijä saa 10 € tuntikorvauksen.

➔ *Tutustu lisää aiheeseen:* <https://workpilots.fi/>

**Työharjoittelu:** Työharjoittelun tavoitteena on uuden ammattialan testaaminen tai oman alan työtehtävien päivittäminen. Työharjoittelun kesto on yksilöllinen ja se sovitaan aina erikseen työnantajan kanssa. Usein päivien pituus on 4–5 tuntia 3–4 päivänä viikossa. Työnantaja saa määrittellä työtehtävät ja työharjoittelija osallistuu niihin osaamisensa mukaisesti. Sopimus työharjoittelusta tehdään Valtti Valmennuksen kanssa. Työharjoittelijat ovat työtapaturvavakuutettuja Valtti Valmennuksen toimesta.

**Työkokeilu:** Työkokeilussa henkilö yleensä suorittaa samoja tai samankaltaisia työtehtäviä kuin varsinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Työkokeilijaa ohjataan ja tuetaan työkokeilun järjestäjän toimesta, joka voi olla esimerkiksi työnantaja, työvoimaviranomainen tai muu organisaatio. Työkokeilun kesto vaihtelee henkilön tilanteen ja tavoitteiden mukaan 1–12 kuukauden väliltä ja samalla työnantajalla enintään 6 kuukauden ajan. Työkokeilun työaika voi vaihdella 4–8 tunnin väliltä, enintään viitenä päivänä viikossa. Sopimus tehdään TE-palveluissa, jonka kautta työkokeilija on myös vakuutettu.

*Työkokeilu ja työharjoittelu ovat työnantajalle maksutonta eivätkä velvoita työnantajaa työllistämään työntekijää.*

➔ *Tutustu lisää aiheeseen:* <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset#Tykokeilunjrjestj>

**Mitä asioita voi tulla ilmi, kun osatyökykyinen henkilö aloittaa työt?** Jokainen henkilö on yksilö, mutta on hyvä olla tietoinen seikoista, jotka voivat tulla ilmi osatyökykyisellä henkilöllä. Koska osatyökykyisellä voi olla pidempi aika edellisestä työstä, hän saattaa alkuun kokea jännittämistä. Osatyökykyinen henkilö on motivoitunut työskentelemään ja työkokemusten kerryttäminen on hänelle tärkeää. Työntekoon voi alkuun kuitenkin liittyä hitautta ja tarvetta varmistella. Osatyökykyinen saattaa alussa tarvita tukea ja ennen kaikkea kannustusta. Uuden työn aloitukseen on myös hyvä antaa tarvittavaa tilaa ja myös tuoda selkeästi ilmi keitä ovat tahot, jotka voivat työnteossa olla tarvittaessa apuna. Hyvä idea on heti alkuun päättää kuka työpaikalta voisi toimia osatyökykyisen työntekijän tukihenkilönä. Valtti Valmennuksen kautta työllistyvä työntekijä sekä työnantaja saavat myös työvalmentajan tuen tarvittaessa.







**Mitä asioita voidaan ottaa huomioon ennen osatyökykyisen henkilön työn aloitusta?** On suositeltavaa, että työnantaja viestii avoimesti ja selkeästi osatyökykyisen työntekijän aloituksesta työyhteisölle. Tämä materiaali voi toimia tässä hyödyllisenä apuvälineenä. On tärkeää korostaa työyhteisölle empatian ja ymmärryksen tärkeyttä osatyökykyistä työntekijää kohtaan. Avoimuus ja ystävällisyys uutta kollegaa kohtaan luovat hyvän pohjan onnistuneelle työn aloitukselle.

**Mitä asioita voidaan ottaa huomioon osatyökykyisen kohtaamisessa?** Onnistunut kohtaaminen koostuu monista eri asioista. Sen toteutumiseen avittavia tekijöitä ovat:

\***Ennakkoluulottomuus.** Kohtaa osatyökykyinen tasavertaisesti ja avoimesti ilman ennako-oletuksia.

\***Myönteisyys.** Positiivinen, ystävällinen, ymmärtäväinen ja huomaavainen kohtelu on tärkeää.

\***Inhimillisuus.** Ideaalitalanteessa kaikki osapuolet voivat olla omia itsejään, myös virheidensä kanssa.

\***Tilan antaminen.** On tärkeää antaa jokaiselle mahdollisuus jakaa henkilökohtaisia kokemuksiaan omassa tahdissaan. Toiset saattavat olla halukkaampia kertomaan enemmän työvalmennuksen tarpeestaan tai osatyökykyisyyden taustoistaan kuin toiset.

\***Turvallinen ja positiivinen työilmapiiri** ruokkii kaikkea edellä mainittua. Tällaisessa ilmapiirissä uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi ja arvostetuksi, joka auttaa myös osatyökykyistä työntekijää sopeutumaan uuteen ympäristöön. Pienilläkin eleillä voidaan helpottaa aloitusta ja osoittaa, että hänet hyväksytään juuri sellaisena kuin hän on. Kunnioittava suhtautuminen toisia kohtaan luo perustan luottamukselle ja hyvälle vuorovaikutukselle sekä onnistuneelle yhteistyölle.

**Mitä asioita voidaan ottaa huomioon onnistuneessa perehdytyksessä?** Osatyökykyisellä henkilöllä voi uuden oppiminen olla alkuun hieman hitaampaa. Sitä varten perehdytyksessä voidaan ottaa muutamia seikkoja huomioon:

\***Tietoisuus.** Perehdyttäjän olisi hyvä jo ennakkoon tutustua esimerkiksi tämän materiaalin avulla, mitä osatyökykyisellä henkilöllä tarkoitetaan ja miten osatyökykyisyys voi ilmetä. Jo pelkästään tieto, että työntekijä saa olla oma itsensä, luo turvallisen ja optimaalisen ilmapiirin, joka edistää oppimista ja helpottaa myös perehdytystä.

\***Kuvalliset ohjeet.** Tietyissä työtehtävissä voidaan hahmottamisen apuna käyttää kuvallisia ohjeita. Työvalmentaja mielellään auttaa näiden teossa.

\***Ohjeistuksien pilkkominen.** Usein perehdytys saattaa olla vauhdikasta mutta osatyökykyisen henkilön kanssa maltti on valttia ja perehdytys olisikin hyvä tehdä pienemmissä osissa, jolloin ohjeet on helpompia omaksua. Perehdytyksessä kannattaa lähteä liikkeelle helpoimmista vaiheista.

\***Kannusta kysymään.** Perehdytyksen aikana keskeistä on avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus, joka antaa uudelle työntekijälle mahdollisuuden esittää kysymyksiä tai pyytää tahdin hidastamista turvallisesti. Sen viestiminen, että saa ja pitää kysyä, on tärkeää tuoda esille perehdytysvaiheessa.

\***Oikea-aikainen palautteenanto** on erityisen tärkeää osatyökykyisille henkilöille, joille pienetkin onnistumisen kokemukset antavat voimaa ja itseluottamusta. Osatyökykyinen henkilö haluaa onnistua työtehtävissään, joten myös rakentavaa palautetta on tärkeää antaa sensitiivisyys huomioiden. Kun palaute annetaan oikea-aikaisesti, tarjotaan sillä mahdollisuus parantaa työn laatua ja kehittyä työssä, mikä edistää onnistuneen työkokemuksen syntymisen.

*Lähteet: Kiipula 2024. Niemikottsäätö 2024. Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. TE-palvelut 2024. Terveiden ja hyvinvoimilaitos 2024. Työ- ja elinkeinoministeriö 2024. Työmarkkinatori 2024. Vates-säätiö sr 2023. WorkPilots 2024.*





## Liite 7: Työelämän palaute



## Työelämän palaute

8.12.2015/ba

Hyvä työelämän edustaja

Kiitos, että tarjositte Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijalle/opiskelijoille mahdollisuuden tehdä opinnäytetyö yrityksenne/organisaatioonne. Työelämän kehittäminen on tärkeä osa opinnäytetöidemme arvioinnissa. Pyydämmekin näkemystänne.

Yrityksen/organisaation nimi	Niemikotisäätö, Valtti Valmennus
Työelämän edustajan/Arvioijan nimi ja tehtävänimike	[REDACTED]
Opinnäytetyön ohjaaja yrityksessä/organisaatiossa	[REDACTED]
Opinnäytetyön tekijä/t	Petra Piekkala
Miten yrityksenne/organisaatioonne hyödyntää tehtyä opinnäytetyötä?	Opinnäytetyön aihe nousi organisaation aidosta tarpeesta. Opinnäytetyön tekijä valmisti yhteiskehittämisen keinoin organisaation käyttöön materiaalin, jota tullaan hyödyntämään työvalmennuksen työnantajatyössä. Materiaali on hyödynnettävissä myös uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksessä. Tuotos oli onnistunut ja vastasi organisaation tarpeisiin.
Mitä uutta ja/tai odottamatonta tuli esille opinnäytetyöprosessin aikana tai tuloksissa?	Opinnäytetyön avulla saimme kartoitettua, kuinka hyvin työnantajat tunnistavat osatyökykyisten työnhakijoiden työvoimapotentialiaalin sekä työvalmennuksen hyötyjä. Työnantajille tehty kysely vahvisti näkemystämme siitä, että työnantajatyöhön valmistettu materiaali on tarpeellinen.
Miten kuvailisitte yhteistyötä opinnäytetyöntekijän/-tekijöiden kanssa?	Yhteistyö opinnäytetyön tekijän kanssa sujui saumattomasti. Hän työskenteli sovittuja aikatauluja noudattaen ja johdonmukaisesti edeten. Hän piti työelämän edustajan ajan tasalla jokaisesta opinnäytetyön vaiheesta. Hänellä oli valmiiksi hyvät taidot erilaisissa työ- ja aineistonkeruumenetelmissä. Hän kuunteli organisaation tarpeita ja ehdotuksia sekä pyysi aktiivisesti palautetta. Saamansa palautteen ja kehittämisehdotusten perusteella hän teki muutoksia opinnäytetyön myötä syntyneeseen materiaaliin. Toimintaympäristössä hän toimi hyvää ammattietiikkaa noudattaen ja työskenteli organisaation toipumisorientaation viitekehyksen mukaisesti. Saadun palautteen perusteella myös palvelunkäyttäjämme kokivat lopullisen materiaalin olevan hyödyllinen ja heidän ideariihessä pohtimiaan asioita vastaava. Organisaation näkökulmasta opinnäytetyö onnistui erinomaisesti.
Haluaisitteko jatkossakin tarjota opiskelijoillemme opinnäytetyön aiheita tai harjoittelupaikkoja? Miten haluaisitte kehittää yrityksenne/organisaatioonne ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyötä?	Organisaatiomme tarjoaa jatkuvasti harjoittelupaikkoja sote-alan opiskelijoille. Opinnäytetyön aiheita voi tiedustella kehittämisasiantuntijaltamme Ari Kuuselta (ari.kuusela@niemikoti.fi). Valtti Valmennuksessa olemme aina kiinnostuneita keskustelemaan erilaisista yhteistyömahdollisuuksista oppilaitosten kanssa.
Paikka ja päivämäärä	22.3.2024
Työelämän edustajan/arvioijan allekirjoitus	[REDACTED]
Nimenselvennys	[REDACTED]