

**Jyväskylän yliopisto**

**IPS-Sijoita ja valmenna! - kehittämishanke: Osatyökykyisten  
työllistämiseen liittyvät esteet - työnantajan näkökulma**

**Maija Nuortio & Noora Taivassalo**

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	3
2	IPS-TOIMINTAMALLI.....	4
	2.1 IPS-toimintamalli käytännössä.....	4
3	KIRJALLISUUSKATSAUS .....	7
	3.1 Kirjallisuuskatsauksen aineisto .....	7
	3.2 Kirjallisuuskatsauksen tulokset .....	8
	3.3 Tutkimuksissa esitetyt ratkaisuehdotukset.....	9
4	TUTKIMUSHAASTATTELUT .....	12
	4.1 Aineiston keruu .....	12
	4.2 Haastatteluaineisto.....	13
5	TULOKSET .....	17
	5.1 Haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen yhtymäkohdat.....	17
	5.2 Haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen eroavaisuudet .....	18
	5.3 Tavoitetun yrityksen kokemuksia .....	19
6	POHDINTA .....	20
	6.1 Mitä opimme? .....	20
	6.1.1 Työhönvalmentajalle huomioitavaa .....	21
	6.1.2 Työnhakijalle huomioitavaa.....	22
	6.1.3 Työnantajalle huomioitavaa.....	22
	6.2 Puutteet ja mahdolliset virhelähteet.....	23
	6.3 Jatkotutkimuksen tarve .....	24

## LÄHTEET

# 1 JOHDANTO

Individual Placement and Support (IPS) -toimintamalli on kehitetty tukemaan mielenterveyden häiriöitä sairastavien henkilöiden työllistymistä. Toimintamallin tavoitteena on edistää työnhakijan työllistymistä normaaliin palkkatyöhön, omien rajoitteidensa sekä toiveidensa nojalla. (Sipilä & Appelqvist-Schmidlechner 2024.) Toimintamallin vaikuttavuutta sekä sovellettavuutta on tutkittu Suomessa Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen toimeksiannon seurauksesta ja esimerkiksi Kuntoutussäätiön julkaisema selvitys (Harkko ym. 2018) mallin tuloksista ja toimeenpanosta esittää sen olevan vastaaviin palveluihin verrattuna kustannustehokas. Malli on täten todettu toimivaksi ja hyödylliseksi avuksi osatyökykyisten työllistämiseksi. Käytännössä toimintamallia on tutkittu Suomessa kuitenkin hyvin vähän ja esimerkiksi työnantajien näkökulmaa ei ole tutkittu lähes ollenkaan.

IPS-toimintamallin mukainen työllistäminen ei kuitenkaan aina suju toivotulla tavalla, ja tutkimusta sen toimivuudesta on tehtävä. Tässä raportissa kuvataan projektia, jonka tavoitteena on tunnistaa tekijöitä, jotka estävät työnantajia lähtemästä mukaan IPS-toimintamallin mukaiseen työllistämiseen. Tavoitteenamme on verrata kirjallisuudessa esiintyviä esteitä keräämämme aineistosta nouseviin tekijöihin. Näin pyrimme ymmärtämään työnantajien näkökulmaa IPS-toimintamallin toimivuudesta sekä esittämään mahdollisimman laajasti osatyökykyisten työllistämisen esteitä. Lopuksi luomme ehdotuksia, joiden avulla osatyökykyisten työllistämistä voitaisiin helpottaa ja IPS-toimintamallin vaikuttavuutta parantaa entisestään.

Projekti toteutettiin huhti-heinäkuussa 2024 Keski-Suomen Hyvinvointialueen ja Jyväskylän yliopiston välisenä yhteistyönä. Osatyökykyisten työllistämiseen liittyviä asenteita selvitettiin haastatteluilla sekä tutkimuskirjallisuuteen tutustumalla. Haastattelupyynnöt esitettiin kahdelletoista yritykselle, jotka eivät olleet lähteneet mukaan IPS-toimintamallin mukaiseen työllistämiseen. Yrityksiä ei tavoitettu, joten haastatteluaineisto kerättiin haastattelemalla kahta IPS-työhönvalmentajaa.

## 2 IPS-TOIMINTAMALLI

Tasa-arvoisempien työmarkkinoiden ja osatyökykyisten aseman parantamisen puolesta toimiva IPS-toimintamalli pyrkii toimimaan tukena mielenterveyden häiriöitä sairastavien työllistymisessä (Sipilä & Appelqvist-Schmidlechner 2024). Toimintamallin lähtökohtana on oletus, jonka mukaan jokainen töitä haluava voi oikeanlaisen tuen avulla työllistyä avoimille työmarkkinoille (Harkko ym. 2018). Mallia kutsutaan Suomessa usein nimellä IPS - Sijoita ja valmenna -toimintamalli, ja sitä käytetään osana useiden hyvinvointialueiden työhönvalmennusta. IPS-toimintamalli on suunniteltu mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden työllistymisen tueksi, mutta voidaan käyttää tukena myös esimerkiksi päihdehäiriö- ja autismikirjon häiriöllä diagnosoitujen henkilöiden työllistymisessä (Sipilä & Appelqvist-Schmidlechner 2024).

### 2.1 IPS-toimintamalli käytännössä



(Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020)

IPS-toimintamallissa on viisi eri vaihetta, jotka ohjaavat toiminnan kulkua. Vaiheita ovat: palveluun hakeutuminen, osaamisen kartoittaminen, nopea työn etsintä, työskentely

työnantaja-asiakkaan kanssa sekä työsuhteen ylläpitämisen tuki (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020). Kyseiset viisi vaihetta ovat seuraavanlaisia:

1. Työnhaku IPS-toimintamallin tapaan lähtee liikkeelle asiakkaan, eli mielenterveyspotilaan omasta halusta. Yhteistyö työhönvalmentajan kanssa voi alkaa asiakkaan kerrottua halunsa työllistyä. Ensimmäisenä vaiheena on yhteistyösopimuksen sekä alustavan toimintasuunnitelman luominen, jotka työhönvalmentaja luo. Asiakas saa alusta lähtien tukea työhönvalmentajalta, joka pyrkii neuvomaan häntä muun muassa taloudellisissa tuissa ja etuuksissa.
2. Toisessa vaiheessa kartoitetaan asiakkaan osaamista ja hänelle tehdään ammatillinen profilointi. Tavoitteena on ymmärtää, millaista työtä asiakas kaipaa sekä millaiset voimavarat hänellä on työssä jaksamiseen. Lisäksi tässä vaiheessa työhönvalmentaja selvittää, minkälaista osaamista asiakkaalla on, ja sen perusteella voidaan pohtia mahdollisuutta kouluttautumiselle työnhaun sijaan.
3. Työn etsintä on mallin kolmas vaihe. Tavoitteena kyseisessä vaiheessa on, että työtä haetaan nopealla tahdilla, ja jo kuukauden sisällä asiakkaalla olisi ensimmäinen kohtaaminen työnantajan kanssa. Työnhakuvaiheessa työhönvalmentaja etsii työpaikkoja asiakkaan toiveiden mukaisista yrityksistä sekä avoimilta työmarkkinoilta. On myös mahdollista, että asiakas hakee työpaikkoja itse, jolloin työhönvalmentaja toimii tukena taustalla.
4. Mahdollisen työnantajakontaktin löydyttyä työhönvalmentaja pyrkii räätälöimään työstä työnantajan kanssa asiakkaalleen sopivan. Tarpeen vaatiessa työhönvalmentaja on myös työpaikalla tukena ja voi valmentaa koko työyhteisöä. Lisäksi työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu, myös työnantajakontaktin löydyttyä, tuntea työnhakijaan ja työllistymiseen liittyvät tuet sekä etuudet.
5. IPS-toimintamallin viimien vaihe on työsuhteen ylläpitämisen tuki. Tavoitteena on saada rakennettua asiakkaalle tukiverkosto työpaikan sisällä, jotta työhönvalmentajan tukea pystyttäisiin vähentää asteittain työsuhteen alkaessa. Työhönvalmentaja on kuitenkin tukena asiakkaalleen niin pitkään kuin asiakas tukea kaipaa. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020.)

Kuten IPS-toimintamallia kuvaavista viidestä kohdasta voidaan huomata, mallin toiminta on hyvin yksilökeskeistä. Työhönvalmentaja onkin apuna jokaiselle asiakkailleen asiakkaan tarpeiden nojalla sekä jokaisen omassa tahdissa. Työhönvalmennukselle ominaista onkin sen yksilöllisyys ja valmennuksen etuna voidaankin pitää sen integroitumista psykiatriseen hoitoon, joka mahdollistaa yhteistyön terveydenhuollon ammattilaisten kanssa. Esimerkiksi ongelmien ilmetessä, terveydentila voidaan arvoida uudelleen, ja työnhakua pohtia uudestaan. Palvelun toinen suuri etu on työsuhteen ylläpitämisen tuki, eli tuki työpaikalla, joka mahdollistaa työhönvalmentajan tuen myös työnantajalle sekä työyhteisölle. Tuen avulla työhönvalmentaja pyrkii luomaan asiakkaalleen sopivan työympäristön, jotta hän pystyisi jatkamaan työelämässä pitkään. Tämä tuki voi siten olla asiakkaan toimintaan liittyvää tai työympäristöön liittyvää riippuen työpaikasta ja asiakkaan tarpeista. Tuesta voi tällöin olla asiakkaan lisäksi myös työnantajalle sekä muille työntekijöille apua.

Viiden vaiheen lisäksi IPS-toimintamallia ohjaa laatukriteeristö, jossa on 25 kohtaa. Näiden kriteerien perusteella palvelun laatua mitataan ja arvioidaan sitä, kuinka hyvin se noudattaa annettuja palvelun periaatteita. Arvioinnissa huomioidaan palvelun henkilöstö, sen järjestäminen sekä sisältö erilaisista näkökulmista. Se toteutetaan puolen vuoden välein, kunnes palvelu saa 100/125 pistettä, jonka jälkeen arviointi toteutetaan kerran vuodessa. Työllisyyden on todettu olevan suhteessa palvelun laatuun ja siksi arviointia on pidetty tärkeänä palvelun kannalta. Tutkimukset ovatkin osoittaneet, että mitä paremmat pisteet palvelu on saanut, sitä parempi työllistymisprosentti on ollut. (THL 2024.)

### 3 KIRJALLISUUSKATSAUS

Osana tätä projektia toteutimme kirjallisuuskatsauksen, jonka tavoitteena oli koota yhteen aiempia tutkimuksia koskien työnantajien näkemyksiä osatyökykyisten palkkaamisesta. Kirjallisuuskatsauksen tuloksia käytämme haastatteluaineistojen tukena tulosten ja johtopäätösten muodostamisessa. Etsimme tutkimuksia, jotka käsittelevät työnantajien kokemuksia ja asenteita sellaisten työnhakijoiden palkkaamista kohtaan, joilla on psykiatrisia toiminnanvajauksia. Tutkimuksia haimme soveltuvista tietokannoista, kuten PsycInfo, Pubmed, Google Scholar sekä aihetta käsittelevien kirjallisuuskatsausten lähdeluetteloista. Käytettyjä hakusanoja olivat employment, "supported employment", disability, "psychological disability", employer sekä "employer attitudes". Tutkimukset, joita otimme mukaan kirjallisuuskatsaukseen, ovat vertaisarvioituja.

#### 3.1 Kirjallisuuskatsauksen aineisto

Kirjallisuuskatsauksen aineistoksi valikoitui kuusi tutkimusta. Tutkimukset edustavat erilaisia tutkimusasetelmia: tutkimuksista kolme on laadullisia tutkimuksia, yksi kokeellinen tutkimus, yksi kyselytutkimus ja yksi kirjallisuuskatsaus. Kaikki tutkimukset eivät käsitelleet pelkästään psykiatrisia toiminnanvajauksia, vaan kirjallisuuskatsaukseen sisällytettiin lopulta myös tutkimuksia, joissa psykiatristen toiminnanvajauksien lisäksi käsiteltiin myös fyysisiä toiminnanvajauksia. Tämä valinta päädyttiin tekemään siksi, koska pelkästään psykiatrisia toiminnanvajauksia käsittelevien tutkimusten löytäminen oli haastavaa. Lisäksi valintakriteerin laajentaminen mahdollisti sisällyttämään kirjallisuuskatsaukseen Dalginin ja Bellinin (2008) tutkimuksen, jossa vertailtiin, ovatko työnantajien asenteet erilaisia fyysisiä ja psykiatrisia toiminnanvajauksia kohtaan.

Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset on esitelty taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

Tutkimus	Maa	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	Tavoite
Dalgin & Bellini 2008	USA	kokeellinen tutkimus, videohaastattelun katsominen ja kyselyyn vastaaminen	Selvittää, vaikuttaako työnhakijan toiminnanvajauden ilmi tuleminen työnantajan palkkaamispäätökseen, onko eroa, kun kyseessä fyysinen vs psyykkinen toiminnanvaja.
Hand & Tryssenaar 2006	Kanada	kyselytutkimus	Selvittää työnantajien uskomuksia, huolia ja halukkuutta palkata työnhakija, jolla mielen-terveysongelmia.
Ju ym. 2013	USA	kirjallisuuskatsaus	Vetää yhteen tutkimustuloksia työnantajien asenteista työntekijöitä kohtaan, joilla toiminnanvajauksia. Aineistona 15 tutkimusta.
Lexen ym. 2016	Ruotsi	laadullinen tutkimus, haastattelut	IPS-toimintamallin mukaiseen työllistämiseen osallistuneiden työnantajien kokemusten kartoittaminen.
Masahneh ym. 2023	Australia	laadullinen tutkimus, haastattelut	Selvittää, millaiset tekijät ovat yhteydessä työntekijän halukkuuteen palkata työnhakija, jolla toiminnanvajauksia.
Tsang ym. 2007	Kiina/USA	laadullinen tutkimus, haastattelut	Selvittää työnantajien huolia liittyen psykoottisista häiriöistä kärsivien työnhakijoiden palkkaamiseen, sekä selvittää tuloksia selittäviä kulttuurisia eroja (Kiina vs USA).

### 3.2 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Tutkimuksista neljä ottaa kantaa siihen, mitkä tekijät tukevat osatyökykyisen palkkaamista, ja millaisia positiivisia kokemuksia osatyökykyisten palkkaamiseen on liittynyt (Hand & Tryssenaar 2006; Ju ym. 2013; Lexen ym. 2016; Mahasneh ym. 2023). Näistä jokaisessa todetaan, että työnantajan aiempi mielenterveyden häiriöihin liittyvä tuntemus tukee palkkaamispäätöstä. Aikaisemmat positiiviset kokemukset osatyökykyisistä ovat yhteydessä korkeampaan halukkuuteen palkata osatyökykyinen työnhakija (Ju ym. 2013). Masahnehin ym. (2023) tutkimuksessa ilmiö havaitaan toiseen suuntaan: työnantaja, jolla on positiivinen asenne osatyökykyisen palkkaamista kohtaan tyypillisesti omasi



aikaisempaa kokemusta ihmisistä, joilla on toiminnanvajauksia. Toinen keskeinen havainto on, että osatyökykyisen palkkaamisen koetaan olevan hyväksi yrityksen imagolle ja sitä pidetään keinona kantaa sosiaalista vastuuta. Esimerkiksi Lexenin ym. (2013) tutkimukseen haastatellut työnantajat kokevat, että pitkässä juoksussa hyväntahtoisuus on yritykselle tuottavaa, ja yrityksen menestyessä sen täytyy edistää yhteisönsä hyvinvointia auttamalla heikompiosaisia.

Keskeiseksi osatyökykyisen palkkaamista estäväksi syyksi nousi mielenterveyden häiriöihin liittyvä negatiivinen stigma. Kirjallisuuskatsaukseen valituista tutkimuksista jokaisessa todetaan, että mielenterveyden häiriöihin liittyy stigmaa ja se vaikeuttaa osatyökykyisten työllistymistä. Tutkimuksissa nousee esille erilaisia huolia liittyen työssä pärjäämiseen. Huolet liittyivät muun muassa sosiaalisiin taitoihin (Hand & Tryssenaar 2006; Tsang ym. 2007), turvallisuuteen, tuottavuuteen ja työssä pärjäämiseen (Ju ym. 2013), taitoihin ja kykyyn tehdä työtä (Tsang ym. 2007) sekä odottamattomaan käyttäytymiseen (Masahneh ym. 2023). Tutkimuksista käy ilmi myös, että huolet korostuvat, kun työnhakijan toiminnanvajaus on psykiatrinen (Dalgin & Bellini 2008; Masahneh ym. 2023). Dalginin ja Bellinin (2008) tutkimuksessa ilmenee tilastollisesti merkitsevä ero fyysisten ja psykiatristen toiminnanvajauksien välillä: työnantajat palkkaisivat todennäköisemmin työnhakijan, jonka toiminnanvajaus on fyysinen.

### **3.3 Tutkimuksissa esitetyt ratkaisuehdotukset**

Tutkimuksissa esitetään ratkaisuehdotuksia, joiden avulla mielenterveyden häiriöistä kärsivien työnhakijoiden edellytyksiä työllistyä voitaisiin parantaa. Ratkaisuehdotukset vaihtelevat tutkimusasetelman ja tutkimuksen näkökulman mukaan, mutta joitakin yhteneväisyyksiä löytyy. Tutkimuksista jokaisessa todetaan, että mielenterveyden häiriöihin liittyy stigmaa, ja sillä on vaikutusta mielenterveyden häiriöistä kärsivien työllistymiseen. Työllistymistä tukevat ohjelmat (kuten IPS-toimintamalli) mainittiin ratkaisuehdotukseksi kolmessa tutkimuksessa (Hand & Tryssenaar 2006; Ju ym. 2013; Lexen ym. 2016). Koska aiemmat positiiviset kokemukset mielenterveyden häiriöistä kärsivien kanssa lisäävät työnantajan motivaatiota palkata osatyökykyinen työntekijä, on

positiivisten kokemusten lisääminen ja fasilitoiminen sekä aiheesta valistaminen myös keskeinen keino (Hand & Tryssenaar 2006; Ju ym. 2013; Lexen ym. 2016; Mahasneh ym. 2023; Tsang ym. 2007).

Valtaosa ratkaisuehdotuksista liittyy työnantajiin ja yleiseen yhteiskunnassa vallitsevaan ilmapiiriin, mutta myös joitakin työnhakijaan keskittyviä ratkaisuja esitetään. Dalgin ja Bellini (2008) esittävät, että työnhakijan on tärkeää harkita tarkkaan, missä yhteydessä ja miten psykiatrisesta häiriöstä kerrotaan. Ju ym. (2013) puolestaan toteavat, että osatyökykyisen on erityisen tärkeää osata tunnistaa ja nimetä omia vahvuuksiaan.

Yhteenvedo tutkimuksissa esiin nousseista ratkaisuehdotuksista esitellään taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Tutkimuksissa esitetyt ratkaisuehdotukset

Tutkimus	Esitetyt ratkaisut/huomiot
Dalgin & Bellini 2008	Koska tutkimuksen mukaan psykiatrisista häiriöistä kärsivä palkataan epätoimennäköisemmin, työhaastattelussa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten ja milloin psykiatrisesta häiriöstä kerrotaan
Hand & Tryssenaar 2006	Stigman vähentämisen keinoiksi nimetään koulutus ja valistus, kontakti mielen-terveyden häiriöistä kärsiviin ihmisiin ja näiden kontaktien fasilitointi työelämässä esimerkiksi työllistämishjelmilla, lainsäädäntö
Ju ym. 2013	Toiminnanvaikeuksien kanssa elävien on hyvä ymmärtää, että heihin saattaa kohdistua ennakkoluuloja, jotta niihin osataan varautua. Omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen ja erityisesti vahvuuksien työstäminen on tärkeää. Työllistymistä tukevat ohjelmat tarjoavat apua rakentamaan yhteyttä työnantajien ja osatyökykyisten välille.
Lexen ym. 2016	Työhönvalmentajan luotettavuus, asiantuntijuus ja aikarajaton tuki kaikissa työllistymisen vaiheissa, myös työsuhteen aikana koetaan tärkeäksi. Rohkastaan, opetetaan ja tuetaan niitä työnantajia, joilla ei vielä ole kokemusta mielen-terveyden häiriöistä kärsivien kanssa työskentelystä
Mahasneh ym. 2023	Työnantajia voidaan rohkaista kolmen lähestymistavan kautta: koulutuksellinen, interaktiivinen ja suhteisiin perustuva lähestymistapa. Koulutuksella pyritään lisäämään tietoa, interaktiivisella lähestymistavalla lisätään kontakteja työnantajan ja työnhakijan välille (esim. työharjoittelut), suhteisiin perustuva lähestymistapa painottaa yhteisösuhteita ja verkostoja (yhteistyö työnantajien ja työllistämisenverkostojen välillä).

Tsang ym. 2007	Tarvitaan lisää tutkimusta siitä, mistä työnantajien huolet johtuvat: ymmärtämällä paremmin sitä, mistä stigma muodostuu, kyetään kehittämään strategioita sen pienentämiseksi.
-------------------	---

## 4 TUTKIMUSHAASTATTELUT

Tämän projektin tavoitteena on selvittää työnantajien asenteita ja ajatuksia liittyen osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamiseen. Tavoitetta ajatellen sopivimpana vaihtoehtona pidimme aineiston keruun kannalta haastatteluja, sillä uskoimme, että puhumalla asiasta saamme monipuolisimpia vastauksia.

### 4.1 Aineiston keruu

Haastattelupyynnö lähetettiin kahteentoista yritykseen, jotka olivat aiemmin kieltäytyneet lähtemästä mukaan IPS-toimintamallin mukaiseen osatyökykyisten työllistämiseen. Kahdentoista yrityksen listaus saatiin Keski-Suomen hyvinvointialueella IPS-hankkeessa työskenteleviltä työhönvalmentajilta. Yrityksiä lähestyttiin seuraavalla sähköpostiviestillä:

Olemme Maija Nuortio ja Noora Taivassalo, kaksi opiskelijaa Jyväskylän yliopistosta. Osana opintojamme teemme raporttia IPS-työhönvalmennuksesta (<https://www.hyvaks.fi/tyohonvalmennus-ips>). Otamme teihin yhteyttä, sillä IPS-työhönvalmennuksen valmentaja on tavoitellut yritystänne yhteistyön merkeissä, ja syystä tai toisesta ette ole pystyneet lähtemään mukaan työllistämään heidän asiakkaitaan.

Raportissamme pyrimme yleisellä tasolla selvittämään, millaisia tekijöitä yrityksissä koetaan olevan osatyökykyisten työllistämisen esteenä, ja miten yritysten kykyä palkata osatyökykyisiä voitaisiin edistää ja tukea. Keräämme aineistoa kirjallisuudesta, mutta sen lisäksi yrityksiltä saadut aidot kokemukset ja ajatukset olisivat ajantasaisen tiedon tuottamiseksi meille erityisen tärkeitä. Olemme kiinnostuneita teidän yrityksenne näkemyksistä, mutta myös yleisesti siitä, mitä ajattelette muiden samantyyppisten yritysten näkevän esteenä tai edistäjinä.

Valmis raportti tullaan esittämään Keski-Suomen hyvinvointialueen ja IPS-työryhmän edustajille, mutta emme muutoin ole sidoksissa hyvinvointialueeseen tai IPS-toimintamalliin. Kerättyä aineistoa hyödynnetään myös tutkimuksen tekoon. Vastaukset tullaan anonymisoimaan, eikä yksittäisten yritysten vastauksia voida erottaa eikä yksittäisiä haastatteluja tulla luovuttamaan esim. Keski-Suomen hyvinvointialueelle. Haastatellut yritykset tulevat siis pysymään nimettöminä, eikä haastatteluun osallistuminen sido yritystä IPS-toimintamalliin millään tavoin.

Haastattelu on kestoltaan vain noin 20 minuuttia, ja se toteutetaan etäyhteydellä. Tiedustelisimmekin nyt, olisiko teillä (yrityksen nimi) mahdollisuutta osallistua haastatteluun ja keskustella osatyökykyisten työllistämisestä teidän yrityksenne näkökulmasta? Mikäli haastatteluun osallistuminen tuntuu työläältä, kuulemme ajatuksianne mielellämme myös sähköpostitse.

Mikäli tämä viesti ei tavoittanut oikeaa henkilöä, olemme kiitollisia, jos ohjaat viestin eteenpäin. Aurinkoista kevättä!

Ystävällisin terveisin, Maija Nuortio ja Noora Taivassalo

Ensimmäisen haastattelupyynnön jälkeen yrityksiin lähetettiin muistutussähköposti. Tavoitelluista yrityksistä yksi vastasi viestiin, mutta haastatteluaikaa ei saatu sovittua. Haastattelut yritysten kanssa eivät siis onnistuneet, ja alkuperäisestä suunnitelmaa jouduttiin muuttamaan. Yritysten sijaan haastatteluaineisto kerättiin haastattelemalla kahta IPS-työhönvalmentajaa. Työhönvalmentajien haastattelut toteutettiin etänä Teams-puheluna kesäkuussa 2024. Haastattelut noudattivat seuraavaa haastattelurunkoa:

- Kerro työnkuvastasi, kuinka pitkään olet työskennellyt IPS-työhönvalmentajana?
- Mikä yrityksiä yleensä tukee palkkaamaan osatyökykyisiä? Millaiset yritykset/esihenkilöt yleensä lähtevät mukaan, onko yhdistäviä tekijöitä?
- Mikä yrityksiä yleensä estää palkkaamasta osatyökykyisiä?
- Miten uskot, että yritysten esteitä voisi poistaa/mikä voisi auttaa yrityksiä palkkaamaan osatyökykyisiä?
- Mikä sinua voisi auttaa työssäsi, miten IPS-toimintamallin toimivuutta voitaisiin lisätä? Onko IPS-toimintamallissa heikkouksia, jotka estävät yrityksiä palkkaamasta osatyökykyisiä?

Haastattelurungon kysymysten lisäksi esitettiin lisäkysymyksiä, joita nousi esiin keskustelun aikana. Yhden haastattelun kesto oli noin 30 minuuttia. Haastattelut litteroitiin ja aineisto järjesteltiin taulukkoon aihe kerrallaan, jolloin haastateltavien vastauksia pystyttiin analysoimaan.

Työhönvalmentajille pidettyjen haastattelujen jälkeen saimme vielä toisen sähköpostivastauksen alkuperäiseen yrityksille lähetettyyn haastattelupyyntöön. Tähän sähköpostivastaukseen palataan luvussa 5.3.

## 4.2 Haastatteluaineisto

Haastattelut käsittelevät IPS-toimintamallin mukaista työllistymisprosessia työhönvalmentajien näkökulmasta. Niiden anti on keskenään samankaltainen, sillä kahden työhönvalmentajan näkemykset IPS-toimintamallin toimivuudesta, asiakkaiden työllistymisestä sekä työllistymisen haasteista olivat yhteneviä. Haastateltavat tuovat

haastatteiluissa esille työllistymistä helpottavia ja vaikeuttavia tekijöitä. Työllistymistä tukevien tekijöiden nimeäminen on haastateltaville helpompaa, ja molemmat korostavat, että työnantajien pohjimmaiset syyt kieltäytyä osatyökykyisen työllistämistä jäävät työhönvalmentajilta pimentoon. Työhönvalmentajien mielestä työnantajien haastattelut olisivat olleet mielenkiintoisia ja tärkeitä, ja niiden avulla olisi saatu paremmin tietoa työllistymisen esteistä.

Osatyökykyisen työllistymistä tukevia tekijöitä nousee haastatteluissa ilmi useampia. Niistä avoimuus nousee esille molemmissa haastatteluissa. Avoimuudella viitataan avoimuuteen kaikessa työhönvalmentajien toiminnassa, esimerkiksi työnhaussa asiakkaan kanssa tai tämän puolesta. Haastateltavien mukaan työhönvalmentajan on tärkeä myös ottaa asiakkaan terveydentila ja työkyky huomioon todenmukaisesti, eikä esimerkiksi etsiä kokoaikaisia töitä, jos asiakas ei siihen pysty. Muita haastatteluissa esille nousevia työllistymistä tukevia tekijöitä ovat palkkatuet, työkokeilut ja työvoimakoulutukset, yleinen tiedon lisääminen sekä aiempi kokemus osatyökykyisistä. Näiden lisäksi toinen haastateltavista nostaa esille asiakkaan oman äänen ja kerronnan tärkeyden. Tällä hän tarkoittaa sitä, että asiakkaan oma kerronta tulisi ottaa mukaan työnhakuun myös silloin, kun työhönvalmentaja etsii työtä asiakkaalle tämän puolesta. Asiakas voi kertoa omin sanoin itsestään sekä kiinnostuksestaan työpaikkaa kohtaan esimerkiksi kirjeessä.

Työllistymistä estäviä tekijöitä ei haastateltavien puheessa nouse yhtä selkeästi esille, kuin työllistymistä tukevia tekijöitä. Molemmat haastateltavat toteavat, että Keski-Suomen haastava työllistymistilanne vaikuttaa jokaiseen työnhakijaan alueella, ja näin ollen heikentää myös IPS-työhönvalmennuksen asiakkaiden työllistymismahdollisuuksia. Muita haastateltavien puheessa esille nousevia työllistämistä estäviä tekijöitä ovat työnantajan huoli resursseista eli esimerkiksi siitä, kuluuko perehdyttämiseen tavallista enemmän aikaa. Lisäksi huolta on asiakkaiden koulutuksen tasosta. Haastateltavien puheessa nousee esille yksi toimintamallin lähtökohdista, jonka mukaan asiakkaalle tulisi etsiä hänen toiveiden mukaisia töitä. Tätä he eivät pidä mallin heikkoutena, vaan työllistymistä estävänä tekijänä, sillä sopivien työpaikkojen määrä voi vähentyä asiakkaan toiveiden takia huomattavasti.

Haastatteluissa esille nousseet työllistymistä tukevat ja estävät tekijät on koottu yhteen taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Haastatteluissa esille nousseet osatyökykyisten työllistymistä tukevat ja estävät tekijät

<b>Osatyökykyisen työllistymistä tukevia tekijöitä</b>	<b>Osatyökykyisen työllistymistä estäviä tekijöitä</b>
Avoimuus työnhakuvaiheessa	Keski-Suomen huono työllistymistilanne
Työnantajan aiempi kokemus osatyökykyisistä tai mielenterveyskuntoutujista	Huoli perehdyttämisen pituudesta
Työkokeilu tuo kokemusta osatyökykyiselle työskentelystä ja työnantajalle työskentelystä osatyökykyisen kanssa	Koulutus, asiakkailla on usein vanhentunut tietotaito, jos ala on nopeasti uudistuva ja henkilöstö tarvitsee jatkuvasti kouluttautumista
Työvoimakoulutukset	Huoli resursseista
Palkkatuet voivat madaltaa työnantajan kynnystä palkata, kun osa osatyökykyisen palkasta korvataan työnantajalle	Asiakkaan toiveiden mukaisen työpaikan etsiminen
Yleinen tiedon lisääminen osatyökykyisyydestä sekä mielenterveyden ongelmista	
Asiakkaan oman äänen ja kerronnan esiin tuominen työnhaussa	

Työllistymistä tukevien ja estävien tekijöiden lisäksi haastatteluissa nousee esille muita työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä. Tällaisia asioita ovat muun muassa asiakkaan halu hakea työpaikkaa itse sekä työhönvalmentajien työnantajille tarjoama tuki.

Haastateltavat kertovat, että kun työhönvalmentaja hakee työtä asiakkaalleen, IPS-toimintamalli tulee mainituksi työnhakuprosessissa. Tällöin työnantaja saa tietää, että työnhakijalla on haasteita mielenterveyden kanssa. Puolestaan silloin, kun asiakas hakee töitä itse, hänen ei tarvitse mainita työhönvalmennuksesta mitään. Tällöin työhönvalmentaja voi olla vain taustajoukoissa auttamassa asiakastaan työnhaussa sekä siihen liittyvissä asioissa. IPS-työhönvalmennuksen asiakkaat saavat tarvitsemaansa tukea niin pitkään kuin he tarvitsevat. Tämä tarkoittaa siis sitä, että työhönvalmentaja voi olla asiakkaansa apuna myös työpaikalla. Työhönvalmentajan apu voi kohdistua asiakkaaseen, työyhteisölle tai työnantajalle. Haastateltavien mukaan työhönvalmentajan apu voisi myös

vaikuttaa työllistymiseen, mutta tämä tarkoittaisi sitä, että asiakkaan tulee olla suostuvainen kertomaan työhönvalmennuksesta työnhaussa.

Haastatteluissa puhutaan myös muun muassa IPS-toimintamallista käytännössä sekä työhönvalmentajien kokemuksista mallin toimivuudesta. Haastateltavat kertovatkin, että IPS-toimintamallin kautta työllistytään monille erilaisille aloille, eivätkä tietyt alat nouse ylitse muiden osatyökykyisten työllistäjinä. Esille nousee kuitenkin, että niin sanotuille ”koville bisnesaloille” voi olla vaikeampaa päästä, mutta jos asiakas omaa aiempaa kokemusta sellaiselta, ei se välttämättä mahdotonta ole. He myös mainitsevat, että yhdistysten arvomaailma voi olla avoimempi kuin yritysten ja siten myös suotuisampi osatyökykyisten palkkaamiseen. Haastateltavat kuitenkin kertovat, ettei osatyökykyisyys tai työnhakijan diagnoosi ole työnantajien mukaan työllistymisen esteenä, vaan syy on usein esimerkiksi ”ei ole tarvetta palkata ketään”.

IPS-toimintamalli on haastateltavien mielestä hyvä sekä toimiva, eivätkä he kysyttäessä keksi mitään malliin liittyviä heikkouksia. Toinen haastateltavista kuitenkin kyseenalaistaa mallissa mainitun 30 päivän rajan, johon mennessä mahdollinen työnantajakontakti olisi saatava. Tämä ei ole hänen mielestään realistinen, eikä kaikkien asiakkaiden kohdalla oleellinen, sillä osa asiakkaista voi hakeutua työllistymisen sijaan kouluttautumaan.



## 5 TULOKSET

Kirjallisuuskatsauksesta ja haastatteluista syntyneitä aineistoja vertailtiin, ja niistä löydettiin sekä yhtymäkohtia että eroavaisuuksia. Kappaleessa 5.1. esitellään haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen keskeiset yhtymäkohdat, joita löydettiin viisi kappaletta. Kappaleessa 5.2. puolestaan esitellään haastatteluaineiston ja kirjallisuuskatsauksen eroavaisuuksia ja keskenäisiä poikkeavuuksia.

### 5.1 Haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen yhtymäkohdat

Haastatteluaineistojen ja kirjallisuuskatsauksen tulosten analysointi tuotti viisi selkeää yhtymäkohtaa, jotka toistuivat molemmissa aineistoissa. Viisi yhtymäkohtaa ovat seuraavat:

1. Kokemus sosiaalisesta vastuunkannosta
2. Työnantajan aiempi mielenterveyden häiriöihin liittyvä tuntemus tukee osatyökykyisen työllistymistä
3. Työnantajan huoli mahdollisista haasteista
4. Työnhakijan taito osata nimetä ja tunnistaa omia vahvuuksiaan on tärkeää työhaussa
5. Työhönvalmentajan luotettavuus, asiantuntijuus ja aikarajaton tuki on tärkeää kaikissa työllistymisen vaiheissa, myös työllistymisen jälkeen.

Yhtymäkohdat kootaan yhteen taulukossa 4. Kirjallisuuskatsauksen ja haastatteluaineistojen löydökset eritellään omissa sarakkeissaan.

TAULUKKO 4. Kirjallisuuskatsauksessa ja haastatteluissa toistuneet teemat

	Kirjallisuuskatsaus	Haastattelut
1. Kokemus sosiaalisesta vastuunkannosta	Lexenin ym. (2016) haastattelemat työnantajat kokevat, että osatyöky-	Sosiaalisesta vastuunkannosta ja monimuotolupauksista on tullut yrityksille tärkeitä, ja palkkaamalla

	kyisten palkkaaminen on sosiaalista vastuunkantoa ja pitkällä aikavälillä yritykselle kannattavaa.	osatyökykyisen, voi yritys saada täten hyvää mainetta.
2. Työnantajan aiempi mielenterveyden häiriöihin liittyvä tuntemus tukee työllistymistä	Kun työnantajalla on aiempaa kokemusta ja tietoa mielenterveyden häiriöistä, on todennäköisempää, että tämä palkkaa osatyökykyisen (esim. Ju ym. 2013).	Aiempi kokemus osatyökykyisistä luo ymmärrystä aiheeseen ja tällöin usein työnantaja tietää ennakkoon, mitä tulee ottaa huomioon, jolloin palkkaaminen helpottuu.
3. Huoli mahdollisista haasteista	Osatyökykyisen palkkaamista voi estää työnantajan huolet esimerkiksi sairauspoissaoloihin tai työntekijän pärjäämiseen liittyen (esim. Hand & Tryssenaar 2006).	Haastatteluissa esille nousee etenkin huoli perehdyttämisen pituudesta: onko osatyökykyisen palkkaaminen työläämpää?
4. Työnhakijan taito osata tunnistaa ja nimetä omia vahvuuksiaan	Osatyökykyisen työnhakijan kohdalla on erityisen tärkeää osata tunnistaa ja nimetä omat vahvuutensa (Ju ym. 2013).	Haastatteluissa nousee esille työnhaussa apukeinona toimiva asiakkaan oma kerronta, jonka tarkoituksena on, että hän kertoo itsestään ja halustaan päästä kyseiseen yritykseen töihin.
5. Työhönvalmentajan luotettavuus, asiantuntijuus ja aikarajatonta tuki kaikissa työllistymisen vaiheissa	Työllistymisen kannalta edullista on, että työhönvalmentajan tukea on saatavilla kaikissa työnhaun vaiheissa - tarvittaessa myös työllistymisen jälkeen (Ju ym. 2013).	Työhönvalmentaja on apuna asiakkaalleen niin työllistymisprosessissa, kuin työpaikalla, niin pitkään kuin asiakas toivoo hänen olevan tukena. Tuesta voi siten olla apua myös työnantajalle.

## 5.2 Haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen eroavaisuudet

Keskeisenä eroavaisuutena haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen tulosten välillä esiin nousi se, että kirjallisuuskatsauksen tutkimuksissa toistuvasti ilmennyt mielenterveyden häiriöihin liittyvä stigma ei noussut puheeksi haastatteluissa. Haastatellut työhönvalmentajat kertovat, että työnantajan syyt kieltäytyä osatyökykyisen palkkaamisesta ei tule suoraan ilmi heille, vaan työnantaja saattaa esimerkiksi jättää kokonaan vastaamatta tai kertoa, että yrityksellä ei ole lainkaan tarvetta uudelle työntekijälle. Stigmaa siis mahdollisesti ilmenee, mutta työnantajat eivät ilmaise huoltaan

työhönvalmentajalle. Stigman rinnalla kirjallisuuskatsauksessa toistuva työnantajien huoli mahdollisista haasteista nousee haastatteluissa esille yllättävän vähän, luultavasti stigman kanssa samasta syystä. Haastateltavat kertovat työnantajien olevan huolissaan muun muassa perehdyttämisen pituudesta, mutta huolta liittyen suoranaisesti työnhakijaan ei mainita.

Lisäksi keskeisenä eroavaisuutena haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen välillä on se, että haastatteluissa nostetaan voimakkaasti esille Keski-Suomen yleisesti huono työllisyystilanne. Tämä luonnollisesti ei ilmene kirjallisuuskatsauksessa.

### **5.3 Tavoitetun yrityksen kokemuksia**

Haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen valmistuttua saimme yhdeltä tavoitelluista yrityksistä vastauksen haastattelupyyntöön sähköpostitse. Vastauksen myöhäisen ajankohdan vuoksi vastaus käsitellään haastatteluaineistosta irrallaan.

Vastauksen kirjoittanut yrityksen edustaja kertoo, että yrityksen työpaikat ovat kilpailtuja, ja yritykselle työllistyminen vaatii aikaisempaa osaamista ja työkokemusta. Vastaajan mukaan näin ollen yhteistyö IPS-työhönvalmennuksen kanssa ei vastaa yrityksen tarpeita. Lisäksi vastaaja kertoo, että yrityksen resurssit eivät riitä palkkaamaan tarkoituksellisesti mielenterveyskuntoutujia, eikä työympäristö ole otollinen tukea tarvitsevan henkilön palkkaamiseen. (Henkilökohtainen tiedonanto 17.7.2024.)

Yrityksen edustajan vastauksessa ilmenee voimakkaasti huoli mahdollisista haasteista, joka oli yksi haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen yhtymäkohdista. Lisäksi vastauksessa ilmenee mielenterveyden haasteisiin liittyvä stigma. On siis tulkittavissa, että vastaaja olettaa, ettei IPS-työhönvalmennuksen kautta hakeva työnhakija omaa tarvittavaa kokemusta ja osaamista. Lisäksi vastauksessa oletetaan, että IPS-työhönvalmennuksen kautta työllistyvä vaatii erityistä tukea työssä pärjäämiseen työnantajalta.

## 6 POHDINTA

Jos tulokset pitäisi lyhyesti vetää yhteen, voitaisiin todeta, että haasteita on. Haasteita ilmenee niin työnantajan, työnhakijan kuin työhönvalmentajankin roolissa. Vaikka tässä projektissa osatyökykyisistä puhuessa tarkoitettiin mielenterveyskuntoutujia, on hyvä huomioida, että osatyökykyisyyttä voi aiheuttaa myös esimerkiksi fyysiset sairaudet, kognitiiviset häiriöt tai ikääntyminen. Väestön ikääntymisen ja huoltosuhteen heikkenemisen vuoksi työkäisten määrä Suomessa pienenee jatkuvasti, ja osatyökykyisten saaminen työmarkkinoille on tulevaisuudessa välttämätöntä.

### 6.1 Mitä opimme?

Tämän projektin tavoitteena oli tunnistaa osatyökykyisten työllistämistä estäviä tekijöitä, ja kuten mainittu, työnantajien haastattelujen toteutuminen olisi ollut tärkeää. Koska projektissa jouduttiin nojaamaan vain tutkimuskirjallisuuteen sekä työhönvalmentajien haastatteluihin, tuloksissa ei päästä käsiksi työnantajien todellisiin asenteisiin ja ajatuksiin. Yksi yritykseltä saatu sähköpostivastaus olikin arvokas sekä silmiä avaava katsaus työnantajan näkökulmaan. Vastauksessa konkretisoitui monet haastattelujen ja kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta tehdyt olettamukset mahdollisista työnantajien ajatuksista.

Jokaisessa kirjallisuuskatsaukseen valitussa tutkimuksessa tuotiin jollakin tapaa ilmi se, että mielenterveyden häiriöihin liittyy stigmaa sekä negatiivisia ennakkoasenteita. Yritykseltä saatu sähköpostivastaus alleviivaa tätä tulosta. Osatyökykyisen palkkaamiseen liittyy huolia, jotka liittyvät työpaikalla ja työssä pärjäämiseen sekä sosiaalisiin taitoihin. Mielenterveysasioihin liittyvän tietoisuuden lisääminen onkin tärkeää, jotta mielenterveyden häiriöistä kärsivien työnsaanti helpottuisi. Kun työnantajalla on tietoa ja kokemusta liittyen mielenterveyden häiriöihin, on todennäköisempää, että tämä palkkaa mielenterveyden häiriöistä kärsivän. Erilaiset työllistymisen tukemiseen tarkoitetut ohjelmat ovat hyviä keinoja tarjota kokemusta sekä työnhakijalle työelämästä, että työnantajalle osatyökykyisten kanssa toimimisesta.

On selvää, että mielenterveyden häiriöihin liittyy stigmaa ja se vaikeuttaa mielenterveyden haasteista kuntoutuvan työnhakua. Työnhakuun liittyvien haasteiden taklaaminen vaatii suuria, koko yhteiskunnan rakenteita ja keskustelukulttuuria muovaavia muutoksia, joka ei tapahdu yhdessä yössä. IPS-toimintamallin avulla on kuitenkin pystytty auttamaan osatyökykyisiä työllistymään ja malli onkin todettu toimivaksi, sillä kokemukset työllistymisestä ovat olleet hyviä. Pulmallista onkin, kuinka sellaiset yritykset, jotka eivät vielä ole lähteneet työllistämään osatyökykyisiä työnhakijoita, onnistuttaisiin rohkaisemaan mukaan.

IPS-toimintamalli vaikuttaa olevan työnantajalle ”punainen vaate”, ja sen mainitseminen voi aiheuttaa työnantajassa ajatuksen siitä, ettei työhönvalmentajan asiakas ole kelvollinen työnhakija. Tämä ajatus voi tulla työnantajalle myös tiedostamatta. Yksi ja sama työnhakija saattaakin IPS-työhönvalmennuksen asiakkaana jäädä työnantajalta huomioitta, mutta itsenäisenä hakijana saada työpaikan. Tärkeää olisikin löytää keinoja puhua IPS-toimintamallista niin, ettei se herätä työnantajassa huolta.

IPS-työhönvalmennuksessa työhönvalmentajan tuki koetaan tärkeäksi niin työnhakijan kuin työnantajankin näkökulmasta. Ihanteellisessa tilanteessa työhönvalmentajan tuki jatkuu myös työsuhteen aikana, jolloin saatavilla oleva tuki voi madaltaa työnantajan kynnystä palkata osatyökykyinen työnhakija. Ongelma on tällöin kaksipiippuinen – IPS-toimintamallin mainitseminen voi estää työnsaannin, mutta toisaalta työhönvalmentajan tuesta ja IPS-toimintamallista olisi paljon hyötyä myös työnantajalle. Työhönvalmentajien haastatteluissa nousi selkeästi esiin ajatus siitä, että avoimuus on työhaussa tärkeää. Työnhakijan voi kuitenkin olla tärkeää pohtia sitä, miten ja missä vaiheessa työnhakua mahdollisista mielenterveydellisistä haasteista puhutaan.

Olemme koonneet alle ehdotuksia siitä, mitä tässä projektissa tuotetun tiedon valossa työhönvalmentajan, työnhakijan ja työnantajan olisi hyvä huomioida, kun puhutaan osatyökykyisen työhausta tai palkkaamisesta.

### **6.1.1 Työhönvalmentajalle huomioitavaa**

- Kertomalla työnantajille tarinoita onnistuneista rekrytoinneista voidaan vähentää mielenterveyden ongelmiin liittyvää stigmaa ja madaltaa kynnystä palkata osatyökykyinen työnhakija.

- On kiinnitettävä huomiota siihen, kuinka asiakas esitellään, ja tunnistettava se, että IPS-toimintamalliin voi työnantajan mielestä liittyä negatiivinen leima. Asiakasta esitellessä on pyrittävä nostamaan esille asiakas itse vahvuuksineen, ei se, mitä kautta hän tulee.
- Avoimuus ja todenmukaisuus: haetaan sellaisia töitä, joita asiakas oikeasti etsii tai räätälöidään töistä asiakkaalle sopivia yhdessä työnantajan kanssa.
- Työnantajien varovainen ravistelu: voisiko työnantaja harkita työnhakijaa työntekijäksi, jos tämä tulisi muualta kuin IPS-toimintamallin kautta?

### 6.1.2 Työnhakijalle huomioitavaa

- Osatyökykyisen työnhakijan on erityisen tärkeää kyetä kertomaan omista vahvuuksistaan ja parhaista puolistaan: näillä työnantaja voidaan vakuuttaa osatyökykyisyydestä huolimatta.
- Voi olla tarpeen miettiä, onko mahdollisista haasteista tarpeen kertoa. Jos se ei ole välttämätöntä, kannattaako mainita ollenkaan? Työnantaja saattaa suhtautua IPS-toimintamallin kautta hakevaan varauksella: on harkittava tarkkaan sitä, minkä verran ja missä kohtaa kerrotaan.
- Onko työnhaku mahdollista tehdä itse vai tarvitaanko työhönvalmentajan apua? Voisiko asiakas itse kertoa, että IPS-työhönvalmentaja on hänen tukenaan?

### 6.1.3 Työnantajalle huomioitavaa

- Työelämä on muutoksessa, ja työikäisten määrä Suomessa vähenee. On väistämätöntä, että osatyökykyisiä tarvitaan.
- Pelkästään parhaiden työnhakijoiden palkkaaminen, ja esimerkiksi osatyökykyisyyden tai muun hakijan ”puutteen” takia palkkaamatta jättäminen on lyhyen aikavälin ratkaisu. Jos esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia työnhakijoita palkkattaisiin hoitoalalle nyt, olisivat he tukena maahanmuuttajataustaisille hoitajille työuran aloittamisessa muutaman vuoden kuluttua.

- Mielenterveyden häiriöihin liittyvä stigma on todellinen, olemassa oleva ilmiö. Voisiko tämän oivaltaminen ja hyväksyminen auttaa työnantajia tunnistamaan ennakoasenteita omassa ajattelussa, ja auttaa rikkomaan niitä?
- Osatyökykyiset ovat ihan tavallisia ihmisiä ja työntekijöitä siinä missä muutkin, eikä osatyökykyisyys välttämättä ennakoisi työnhakijan heikompaa menestymistä tai pärjäämistä työpaikalla.
- IPS-toimintamalli ja työhönvalmentaja ovat apuväline ja ystävä, ei merkki siitä että työnhakija on "kummajainen". IPS-työhönvalmentajan tuki on resurssi.

## 6.2 Puutteet ja mahdolliset virhelähteet

Projektin varrella esiintyneet haasteet haastattelujen toteutumisessa ja kirjallisuuskatsauksen laatimisessa ovat voineet vaikuttaa esitettyihin tuloksiin. Alkuperäiseen tutkimuskysymykseen, eli työnantajien kokemuksiin esteisiin ei päästy käsiksi työnantajien haastattelujen epäonnistumisen vuoksi. Se, että yrityksiä ei tavoitettu, voi johtua huonosta ajankohdasta. Haastattelupyynnöt lähetettiin toukokuun puolella välissä, jolloin yrityksillä on voinut olla kiireitä lähestyvien kesälomien takia. Toisaalta haastattelupyyntöihin vastaamatta jättäminen voi kertoa siitä, että aihe on vaikea eikä sitä haluta kommentoida.

Työnantajien haastattelujen viivästyessä näkökulmaa muutettiin, ja kysymystä päätettiin lähestyä työhönvalmentajien näkökulman kautta. Haastatteluaineisto kerättiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Haastateltavien määrän ollessa vain kaksi tulee huomoida, ettei eriäviä mielipiteitä ja kokemuksia pääse nousemaan esille kovin paljoa. Haastateltavista molemmat työskentelivät Keski-Suomessa, eli haastattelujen tulokset ovat voimakkaasti riippuvaisia alueesta. Kattavampien haastattelutulosten saamiseksi olisi haastateltavia pitänyt saada enemmän ja heidän olisi ollut hyvä edustaa eri alueita.

Kirjallisuuskatsaukseen valittiin laadukkaita, vertaisarvioituja tutkimuksia. Tutkimusten hakuvaiheessa ilmeni, että monet aiheesta sivuavat tutkimukset käsittelevät osatyökykyisten työntekijöiden kokemuksia, ja työnantajan näkökulmaa käsitteleviä tutkimuksia oli vähemmän. Lisäksi oli haastavaa löytää tutkimuksia, jotka käsittelevät

pelkästään psykiatrisia toiminnanvajauksia, vaan valtaosassa tutkimuksia toiminnanvajauksia oli joko paljon erilaisia tai niitä ei ollut tarkemmin määritelty. Tämän vuoksi kirjallisuushaun hakuukriteerejä laajennettiin koskemaan muitakin kuin psykiatrisia toiminnanvajauksia, mikä on voinut vaikuttaa kirjallisuuskatsauksen tuloksiin. Kirjallisuushakua ei voitu tämän projektin resurssien puitteissa toteuttaa systemaattisesti, ja on mahdollista, että soveltuvia tutkimuksia on jäänyt kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle.

### 6.3 Jatkotutkimuksen tarve

Tässä projektissa esitetyt tulokset osoittavat, että osatyökykyisten työllistämässä on ongelmia, joihin tulisi puuttua. Tämän projektin tuloksia voidaan käyttää osoittamaan jatkotutkimuksen tarvetta sekä perustelemaan IPS-toimintamallin tarpeellisuutta jatkossa. Projektin tulosten avulla voidaan ymmärtää, minkälaisia ongelmia osatyökykyisten työllistymiseen liittyy ja mihin heidän työnsaunaan tulisi tulevaisuudessa kiinnittää huomiota. Jatkotutkimuksen avulla olisi tärkeää selvittää keinoja, joilla haasteita voidaan lievittää.

Koska tässä projektissa emme päässeet haastattelemaan työnantajia ja selvittämään heidän asenteitaan, on niiden selvittäminen keskeinen jatkotutkimusehdotus. Työnantajien asenteiden ja ajatusten selvittäminen on tärkeää, sillä ymmärtämällä niitä voidaan löytää keinoja, joilla niihin voidaan vaikuttaa. Työnantajien asenteiden selvittämiseen ehdotamme harkitsemaan haastattelututkimuksen sijaan kyselytutkimusta, sillä mahdollisuus vastata kyselyyn voi madaltaa työnantajien kynnystä osallistua tutkimukseen. Pidämme haastatteluja ajatusten ymmärtämisen kannalta parempana vaihtoehtona, mutta kyselytutkimuksella aineistoa voitaisiin saada laajemmalla määrällä työnantajia. Haastattelututkimuksen osalta ehdotamme laajemman kohderyhmän valitsemista, työnantajan palkitsemista haastatteluun osallistumisesta sekä paremmin soveltuvan haastatteluajankohdan harkintaa, jotta haastateltavia saataisiin helpommin.

Jatkotutkimuksella olisi lisäksi tärkeää löytää keinoja yleisen keskustelukulttuurin muuttamiseen ja mielenterveyden häiriöihin liittyvän stigman lievittämiseen. Tutkimusta tarvitaan myös osatyökykyisten työllistämiseen liittyvistä kokemuksista, sillä tutkimalla



työllistymisen sujuvuutta voidaan IPS-toimintamallia ja osatyökykyisten työllistymistä kehittää entistä toimivammaksi.

## LÄHTEET

- Dalgin, R. & Bellini, J. (2008). Invisible Disability Disclosure in an Employment Interview: Impact on Employers' Hiring Decisions and Views of Employability. *Rehabilitation counseling bulletin* Vol.52 (1), p.6-15. doi:10.1177/0034355207311311
- Hand, C. & Tryssenaar, J. (2006). Small Business Employers' Views on Hiring Individuals with Mental Illness. *Psychiatric rehabilitation journal*, Vol.29 (3), p.166-173. doi:10.2975/29.2006.166.173
- Harkko, J., Lehto, S., Pitkänen, S. & Ala-Kauhaluoma, M. (2018). Selvitys sijoita ja valmenna -mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. *Kuntoutussäätiö*. <https://julkaisut.kuntoutussaatio.fi/wp-content/uploads/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf>
- Ju, S., Roberts, E. & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of vocational rehabilitation*, Vol.38 (2),p.113-123. doi:10.3233/JVR-130625
- Lexen, A., Emmelin, M. & Bejerholm, U. (2016). Individual Placement and Support is the keyhole: Employer experiences of supporting persons with mental illness. *Journal of vocational rehabilitation*, Vol.44 (2), p.135-147. doi: 10.3233/JVR-150786
- Mahasneh, R., Randle, M., Gordon, R., Algie, J. & Dolnicar, S. (2023). Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers. *Journal of Social Marketing*, Vol.13 (3), p.361-379. doi:10.1108/JSOCM-08-2022-0174
- Raivio, H. & Appelqvist-Schmidlechner, K. (2020). IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke. *Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja*, 2020:12. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162215/STM\\_2020\\_12.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162215/STM_2020_12.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Sipilä, N. & Appelqvist-Schmidlechner, K. (2024). IPS Sijoita ja valmenna -työhönvalmennus mielenterveyden häiriöön sairastuneiden työllistymisen

tukena: Arviointitutkimus toimintamallin käyttöönotosta, soveltuvuudesta ja koetusta vaikuttavuudesta. *Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148127/URN\\_ISBN\\_978-952-408-240-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148127/URN_ISBN_978-952-408-240-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2024). IPS-työhönvalmennuksen laatukriteerit. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke/materiaalit/ips-tyohonvalmennuksen-laatukriteerit>

Tsang, H. W. H., Angell, B., Corrigan, P. W., Lee, Y., Shi, K., Lam, C. S., Jin, S. & Fung, K. M. T. (2007). A cross-cultural study of employers' concerns about hiring people with psychotic disorder: implications for recovery. *Social Psychiatry and psychiatric epidemiology*, Vol.42 (9), p.723-733. doi:10.1007/s00127-007-0208-x