

**Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen
työnantajien kertomana**

Elina Leiviskä
0161512
KTK/Kasvatustiede
KKAS3009 Pro gradu
Kaarina Määttä
Lapin yliopisto
Syksy 2012

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	4
1 JOHDANTO	5
2 TEOREETTINEN TAUSTA	7
2.1 Vammaisuuden käsite	7
2.2 Ammatillinen erityisopetus	12
2.2.1 Ammatillista erityisopetusta ohjaavia säädöksiä	12
2.2.2 Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat	14
2.2.3 Ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen historia	14
2.2.4 Ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen haasteet 2000-luvulla	18
2.3 Työ elämän jäsentäjänä	20
2.3.1 Työelämävalmiudet ja -taidot	22
2.3.2 Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistyminen	24
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
4 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS	28
4.1 Tutkimushenkilöt	28
4.2 Tutkimusmenetelmä	28
4.3 Aineiston hankinta	30
4.4 Aineiston analysointi	34
4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	38
5 TUTKIMUSTULOKSET	42
5.1 Erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen prosessi	43
5.1.1 Työssäoppimisen antama sysäys	43
5.1.2 Nuoren henkilökohtaiset tekijät	46
5.1.3 Työtehtävien ominaisuudet	53
5.1.4 Työyhteisön ominaisuudet	55
5.2 Erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen tuki	62
5.2.1 Tukitoimet työnantajalle ja työyhteisölle	62
5.2.2 Tukitoimet nuorelle	65
5.2.3 Tuen riittävyys	67
5.3 Nuorten työllistymistä edistävät tekijät	69

5.4 Nuorten työllistymistä vaikeuttavat tekijät.....	77
6 POHDINTA.....	83
6.1 Tulosten tarkastelua teorian valossa	83
6.2 Johtopäätökset.....	94
LÄHTEET.....	100
LIITTEET.....	107
Liite 1: Sähköposti työnantajille.....	107
Liite 2: Teemahaastattelurunko.....	109

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen työnantajien kertomana

Tekijä: Elina Leiviskä

Koulutusohjelma/oppiaine: KTK/ Kasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ_x_ Laudaturtyö__ Licensiaatintyö__

Sivumäärä: 110

Vuosi: 2012

Tiivistelmä:

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työnantajien kokemuksia ja käsityksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämisestä. Aineisto kerättiin haastattelulla kahdeksaa työnantajaa tai heidän edustajaansa, jotka olivat palkanneet Ammattiopisto Luovista valmistuneen nuoren. Tutkimuksen tehtävänä oli tuoda esille työllistämisen positiivisia kokemuksia. Tavoitteena oli kiinnittää huomiota erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämisen mahdollisuuksiin sekä edistää käytännön toimenpiteitä.

Tutkimuksen teoreettisessa osassa pohditaan vammaisuuden käsitettä, ammatillista erityisopetusta sekä työn merkitystä ihmisten elämässä. Keskustelu nuorten työllistymisestä ja työllistymisen ongelmista käy nykyisin kiivaana. Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen on usein vielä ongelmallisempaa. Työ on osa ihmisen elämää, ja se mahdollistaa erilaisia asioita. Jokaisella meillä tulee olla oikeus osallistua siihen.

Tulokset osoittavat, että erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistäminen on ollut pääosin antoisaa. Huomattavaa on se, että opiskeluaikaisilla työssäoppimisjaksoilla on suuri merkitys nuorten työllistymisessä. Taloudellisten tukimuotojen tärkeys korostui useaan otteeseen. Työnantajat näkivät taloudellisen tuen erittäin tärkeänä työllistämisen kannalta. Kuitenkin vain muutamat työnantajat olivat hakenneet ja saaneet taloudellista tukea. Tulosten perusteella ne työnantajat, jotka toimivat aktiivisesti erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden parissa, olivat tietoisia erilaisista tukimuodoista.

Nuorten työllistymisessä ratkaisevina tekijöinä nähtiin hyvä ja aktiivinen ote työtehtäviin. Erityistä tukea tarvitsevat nuoret nähtiin uskollisina työntekijöinä. Työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä olivat puolestaan haasteellinen käytös ja sopeutumattomuus työyhteisöön sekä työtehtävistä piittaamattomuus.

Tuloksista oli luettavissa useaa otteeseen se, että Ammattiopisto Luovi nähdään niin sanotusti tavallisena ammatillisena oppilaitoksena. Sen erityisluonnetta ei korostettu.

Asiasanat: Ammatillinen erityisopetus, erityisopiskelijat, työelämä, ansiotyö, syrjäytyminen.

1 JOHDANTO

Tutkin työssäni erityisopiskelijoiden työllistymistä työnantajien näkökulmasta. Aihe on mielenkiintoinen, sillä olen kiinnostunut nuorten työllistymiseen ja sen vaikeuteen liittyvistä seikoista. Näen aiheen tärkeänä, sillä koulutus ja jatkossa juuri työelämään pääseminen ovat niitä tekijöitä, jotka voivat osaltaan estää nuorten syrjäytymistä yhteiskunnassamme.

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä on tutkittu eri näkökulmista. Kukkonen (2009, 64) toteaa, että työnantajien työllistämismahdollisuuksien tai -halukkuuden näkökulmat ovat kuitenkin jääneet vähemmälle. Ala-Kauhaluoma ja Härköpää (2006, 15) puolestaan kirjoittavat, että Suomessa on keskitytty enimmäkseen erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämistä tukevan palvelun näkökulmaan. Tästä johtuen tieto työnantajien käsityksistä erityistä tukea tarvitsevia työnhakijoita kohtaan perustuu tukipalvelun edustajien kommentteihin.

Tutkimusaiheen valinnan lähtökohtana oli Ammattiopisto Luovin halu saada tietoa heillä opiskelleiden nuorten työllistymisestä nimenomaan työnantajien näkökulmasta. Ammattiopisto Luovi on valtakunnallinen ammatillinen erityisoppilaitos, joka toimii 25 paikkakunnalla kautta maan. Luovin laajaan koulutustarjontaan kuuluvat valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus, ammatilliseen perustutkintoon johtava koulutus sekä ammatillinen aikuiskoulutus. (Ammattiopisto Luovin [www-sivut](http://www.sivut.fi).)

Nuorten työelämään siirtyminen ja syrjäytyminen ovat tällä hetkellä pinnalla olevia puheenaiheita. Työ- ja elinkeinoministeriön (2012, 6) asettaman työryhmän raportissa huomautetaan, että kaikki yhteiskuntamme nuoret eivät voi hyvin. Suomen koulutusjärjestelmä on tehokas ja laadukas, mutta jatkokoulutukseen ja työelämään siirtymistä hidastavia terveys- ja mielenterveysongelmia on paljon. Syrjäytymisen ehkäisy on tärkeää ennen kaikkea nuorisomme kasvun ja kehityksen kannalta, mutta myös kansantalouden näkökulmasta katsottuna.

Työelämässä ihmisiltä vaaditaan tehokkuutta, osaamista ja kaikin puolin täydellisyyttä. Entä nämä ihmiset, joilla on jokin vika tai vamma, jonka vuoksi he eivät voi toimia samalla tavalla kuin oletetaan. Kiire ja tehokkuus ovat sanoja, joihin jokin hidastava tekijä ei tunnu sopivan. Jollakin henkilöllä voi olla jokin fyysinen vamma, joka hidastaa liikumista, joku toinen puolestaan voi kärsiä mielenterveyden ongelmista. Mielestäni tämä ei tarkoita sitä, ettei näillä ihmisillä olisi annettavaa työelämälle. Päinvastoin, heillä voi olla enemmän annettavaa kuin ymmärrämmeään.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille positiivisia työllistämiskokemuksia. Tätä olen lähtenyt selvittämään haastattelemalla työnantajia, jotka ovat palkanneet Ammatitopisto Luovista valmistuneen nuoren.

Tutkimuksessa saatavaa tietoa on mahdollista hyödyntää koulutuksen kehittämisessä sekä oppilaitoksen ja työnantajien välisessä yhteistyössä, jotta yhä useampi opiskelija löytäisi jatkossa itselleen työpaikan. Lähestyn aihetta työnantajan näkökulmasta, koska näen tärkeäksi saada tietoa ja kuulla näkemyksiä sekä kokemuksia niiltä henkilöiltä, jotka ovat palkanneet erityistä tukea tarvitsevan nuoren.

2 TEOREETTINEN TAUSTA

2.1 Vammaisuuden käsite

Vammaisuus sanana tuo mieleen jotain ei-toivottavaa ja normaalista poikkeavaa. Myös määrittely normaaleihin, poikkeaviin ja vammaisiin on vaikeaa. Clarke ja Venables (2004, 91) kirjoittavat artikkelissaan, että vammaiset ihmiset nähdään yhteiskunnan marginaalissa. Eri aikoina heidät on nähty eri tavoin, esimerkiksi hyväntekeväisyyden kohteena, outoina, kummajaisina ja suorastaan vaarallisina.

Vehmas (2005, 53–55) toteaa 1800-luvun teollistumisen ja kapitalistisen talousjärjestelmän olleen vahvan muutoksen aikaa myös vammaisten ihmisten sosiaalisen aseman suhteen. Ennen 1800-lukua maaseutuyhteisöt olivat suurimman osan asuinympäristöjä, joissa liikkuvuus oli rajoitettua ja työntekoa hallitsi luonnonrytmiin perustuvien tehtävien suorittaminen.

Teollistumisen myötä työvoima alkoi keskittyä yhä suuremmissa määrin kaupunkeihin. Näin ollen myös koti ja työpaikka irtaantuivat toisistaan fyysisesti, mikä aiheutti vaikeuksia monille vammaisille ihmisille. Tätäkin suurempia tekijöitä olivat tehdastyön asetamat uudet vaatimukset, kuten nopeus, aikataulut ja tehokkuus. Vaatimukset loivat omalta osaltaan kuvan ihannetyöntekijästä, jolle keskeistä oli terve ruumis. Arvatenkin tästä poikkeaminen merkitsi helposti putoamista pois tuotannon rattaista ja palkkatyöstä. Samalla vammaisista tuli siis joihinkin työtehtäviin ”kykenemättömiä” ja yhteiskunnallisia elättejä, joiden toimeentulo oli pitkälti riippuvainen yhteisön armeliaisuudesta. (Vehmas 2005, 55.)

Tästä alkoivat laitostamisen kierre vammaisten henkilöiden elämässä ja vammaisuuden hoitaminen ensisijaisesti lääketieteen keinoin, medikalisaatio. Teollistumisen myötä vammaisuus alettiin nähdä yhteiskunnallisena kysymyksenä. 1800-luku oli laitosten perustamisen ”kulta-aikaa”. Laitoksissa vammaisista ihmisistä koetettiin tehdä yhteiskuntakelpoisia. (Vehmas 2005, 56.)

Teollistuneissa yhteiskunnissa yksi vammaisuutta määrittelevä teoria on medikalisaatio, jossa lääketiede selittää poikkeavuutta. Lääketieteen kehittyessä ja tieteellistyessä se antoi perustan vammaisuuden ymmärtämiselle ja hoitamiselle, jolloin rankaisemisen sijaan poikkeavuutta alettiin kontrolloida hoitamalla ja kuntouttamalla. Medikalisaatio tarkoittaa tiivistetysti sitä, että yksilön ja yhteiskunnan toimintaa pyritään selittämään enenevissä määrin lääketieteellisesti. Vammaisuuden kohdalla medikalisointi tarkoittaa asian selittämistä yksilön taudinkuvan perusteella, jolloin lääketieteellinen ajattelumalli neuvoo analysoimaan, mikä ihmisessä on vikana, ja tämän jälkeen kohdistamaan hänen toimenpiteitä, joiden avulla ongelma on mahdollista poistaa. (Vehmas 2005, 57–59.)

Vehmas (2005, 59) kritisoi vammaisuuden medikalisointia, sillä useat vammaisia ihmisiä koskevat sosiaaliset ongelmat ovat luonteeltaan täysin muita kuin lääketieteellisiä. Tästä huolimatta 1800-luvun puolivälissä alkanut vammaisuuden medikalisointi on vielä tänä päivänä perustana vammaisia ihmisiä koskevissa institutionaalisissa järjestelyissä.

Sosiaalinen vammaistutkimus on mielenkiintoinen, sillä se valottaa asioita eri kantilta. Ensinnäkin se on lähtenyt liikkeelle vammaisten henkilöiden aloitteesta. Lisäksi se on alun alkaen kyseenalaistanut yhteiskunnassa vallinneet arvot, järjestelyt ja käytännöt, jotka ovat vaikuttaneet jollain tavalla vammaisten henkilöiden elämään. Vammaisliike ja sosiaalinen vammaistutkimus ovat olleet ruumiillisesti vammaisten henkilöiden hallinnassa, jolloin suuntauksen huomio on kiinnittynyt lähinnä tämän ryhmän etujen ajamiseen. (Vehmas 2005, 83–84, 116.)

WHO:n ja Maailman pankin raportti puolestaan esittää, että vammaisuutta pyritään nykyisin selittämään joko lääketieteellisellä tai sosiaalisella mallilla. Tämä ei kuitenkaan ole paras tapa, sillä jonkin vamman omaavat ihmiset saattavat kohdata ongelmia, jotka eivät kietoudu puhtaasti kumpaankaan määritelmään. Vammaisuutta tulee siis pystyä selittämään asianmukaisemmalla tavalla ottaen huomioon eri näkökohtia. (WHO, World report on disability 2011, 4.)

Raportissa todetaan, että siirryttäessä lääketieteellisestä mallista sosiaaliseen malliin jonkin vammaan omaavat yksilöt nähdään pahimmillaan kykenemättöminä tuottamaan yhteiskunnalle hyötyä ja tuottavuutta. Näin ollen sosiaalinen malli määrittää yksilöä yhteiskunnan ja sen toiminnan näkökulmasta käsin. (WHO, World report on disability 2011, 4.)

Vammaisuutta voidaan tarkastella myös yksilön ja ympäristön näkökulmasta, jolloin vammaisuuden määrittelyssä keskeiselle sijalle nousevat yksilöön ja asiayhteyteen liittyvät tekijät. Tällöin vammaisuus on seurausta esimerkiksi ihmisten asenteista sekä ympäristön esteistä, jotka estävät vammaisten henkilöiden täysvaltaisen osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden ihmisten kanssa. Vammaisuus ei ole siis yksilön ominaisuus, vaan ympäristön luoma tila. Ympäristön esteitä poistamalla ja muokkamalla on mahdollista parantaa jonkin vammaan omaavien henkilöiden osallistumista yhteiskuntaan. (WHO, World report on disability 2011, 4, 37.)

Vammaisuuden tarkastelussa yksilön ja ympäristön näkökulma on mielenkiintoinen luonnollisuutensa ja selkeytensä vuoksi. Ajattelen asian tiivistetysti niin, että ihmisten erilaisuuden vuoksi myös ympäristön tulee kyetä suhtautumaan mahdollisimman normaalisti vammaisuuteen ja toimia parhaalla mahdollisella tavalla, jotta arki olisi suhteellisen sujuvaa. Ajatus voi kuulostaa naiivilta, mutta loppujen lopuksi asia on hyvin yksinkertainen. Emme voi valita sitä, millaisena ja millaiseksi tänne synnymme, emmekä pysty täysin hallitsemaan sitä, millainen elämä meille eri polkuineen rakentuu.

Tutkielmassani vammaisuuden käsite liittyy yksilön ja ympäristön väliseen näkökulmaan. WHO:n ja Maailman pankin (2001, 4–5) raportissa todetaan, että ympäristöä on mahdollista muuttaa vaikuttamalla terveysoloihin ja parantamalla vammaisten ihmisten tilannetta. Näihin seikkoihin on mahdollista puuttua lainsäädännön keinoin, poliittisilla muutoksilla, valmiuksia parantamalla ja tekniikan kehityksen myötä. Esimerkiksi asuin- ja elinympäristöjä on mahdollista rakentaa eri tavoin ja muokata niitä koulutus- ja tukipalveluita kehittämällä sekä parantamalla työ- ja työllistymismahdollisuuksia.

2000-luvulla vammaispolitiikan painopiste on siirretty toimenpiteisiin, joiden tavoitteena on varmistaa vammaisten henkilöiden yhteiskunnallinen osallisuus ja yhdenvertaisuus. Näin ollen yhteiskuntaa tulee kehittää niin, että jokaisella meillä on mahdollisuus elää ja toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu- ja 2010, 20.)

Luokittelu ja nimeäminen

Vehmas (2005, 62, 83) mainitsee erityispedagogiikan ja erityisopetuksen olleen 1800-luvulta lähtien keskeinen osa vammaisten ihmisten elämää. Näiden kahden instituution piiriin kuuluu kuitenkin paljon muitakin kuin vammaisia ihmisiä. Esimerkiksi läheskään kaikkia erityisopetuksen piirissä olevia opiskelijoita ei ole diagnosoitu vammaisiksi.

Erityispedagogiikassa ja erityisopetuksessa painopiste siirtyi erityisesti 1900-luvun viimeisinä vuosikymmeninä enemmän ”normaaliuden” rajamailla oleviin henkilöihin ja ominaisuuksiin, kuten oppimisvaikeuksiin ja käytöshäiriöihin. Vehmas toteaa, että karkeasti määriteltynä erityispedagogiikassa päähuomio on ollut yksilöissä ja heidän ongelmalliseksi koetuissa piirteissään, kun taas sosiaalisessa vammaistutkimuksessa painopiste ollut yhteiskunnassa, jonka nähdään toimivan lähinnä niin sanotun normaaliväestön ehdoilla. (Vehmas 2005, 83–84.)

Erityisopetuksessa käytetään opiskelijoiden luokittelua ja nimeämistä, minkä ensisijaisena tarkoituksena on palvella erityisopetusta tarvitsevien opiskelijoiden kasvatusta ja mahdollistaa opiskelijan kannalta sopivan opetuksen järjestämisen. Eri aikoina ja eri yhteyksissä erityisopetusta saaville opiskelijoille on käytössä ollut erilaisia nimityksiä. Suomessa erityispedagogiikan tieteenalalla erityisopetusta saavista opiskelijoista käytettiin aluksi nimitystä ”pedagogisesti poikkeavat”. Myöhemmin poikkeavista tuli ”erilaisia” opiskelijoita tai oppijoita, kun alettiin välttää leimaavia nimityksiä. 2000-luvun alussa alkoi yleistyä nimitys ”erityisen kasvatuksen tarpeessa” oleva opiskelija. Tätäkin nimitystä on kuitenkin kritisoitu, sillä se nähdään epämääräisenä ja määrittelemättömänä. (Moberg & Vehmas 2009, 57.)

Moberg ja Vehmas (2009, 57–58) huomauttavat, että sosiaalisen vammaistutkimuksen voimistumisen myötä on tullut tarpeelliseksi erottaa toisistaan käsitteet vammaisuus ja erityisen kasvatuksen tarve. Viime aikoina on alettu käyttää muun muassa nimityksiä ”erityisen tuen tarpeessa”, ”lisätuen tarpeessa” tai ”tehostetun tuen tarpeessa” oleva opiskelija.

Erityisopiskelijoiden luokittelussa ei ole mitään yhteisesti sovittua kansainvälistä käytäntöä. Erityisopetuksen tarpeessa olevalla yksilöllä on yleensä erityisiä vaikeuksia ajattelussa, oppimisessa, keskittymisessä, käyttäytymisessä tai puheessa, kuulemisessa, näkemisessä, liikkumisessa ja fyysisessä hyvinvoinnissa. Suomessa tilastokeskus luokittelee erikseen erityisopetukseen siirretyt ja otetut opiskelijat sekä erikseen osa-aikaista erityisopetusta saavat opiskelijat. (Moberg & Vehmas 2009, 58.)

Luokittelusta puhuttaessa päästään luokittelun etuihin ja haittoihin. Nimeäminen edesauttaa lisätuen ja lisäresurssien saamista. Tämän myötä opiskelija saa itselleen selkeää opetusta ja palvelua, jota hän ei muuten saisi. On kuitenkin mahdollista, että joidenkin tapauksissa erityisopiskelijaksi nimeäminen ei johda opiskelijan tarvitsemaan hyvään ja yksilölliseen opetukseen. Nimeäminen lisää kuitenkin yleisimmin tietoisuutta kyseisestä vaikeudesta ja edesauttaa sen ymmärtämistä. (Moberg & Vehmas 2009, 59.)

Nimeäminen ja luokittelu voivat johtaa myös erilaisuuden ja kielteisten piirteiden korostamiseen. Ihmiset saattavat olla ennakkoluuloisia ja ajatella, että jotkin ihmisryhmät ovat toisia huonompia, eriarvoisia. Yleensä nimikkeet kuitenkin helpottavat opiskelijoita itseään ja heidän perheitänsä, ja antavat selityksen vaikeuksille. Moberg ja Vehmas toteavat, että usein monet opiskelijat haluavat tietää syyt, miksi heidän on vaikea oppia tai sopeutua. Myös vanhemmat saattavat etsiä syytä lapsensa vaikeuksiin tai erikoiseen käyttäytymiseen. Tällöin asiantuntijoiden antama diagnoosi tai nimike voi antaa oman selityksensä tilanteeseen. Selitys voi vähentää paljon epävarmuuden tuomaa ahdistusta ja stressiä. (Moberg & Vehmas 2009, 60, 62.)

Kuten edellä olevasta tekstistä voi huomata, nimeäminen ja luokittelu ei ole yksinkertaista. Erilaisia nimityksiä ja perusteluja nimityksille on paljon. Olen kohdannut usein nimityksiä vajaakuntoinen, osatyökykyinen, erityistä tukea tarvitseva ja heikossa työmarkkina-asemassa oleva. Itse käytän työssäni pääasiassa nimitystä erityistä tukea tarvitseva, joskin välillä tekstissä esiintyy käsite vajaakuntoinen. Nämä kaksi käsitettä koen vähiten leimaaviksi. Lisäksi Ammattiopisto Luovissa opiskelijoista käytetään nimitystä erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat (ks. Ammattiopisto Luovin www-sivut).

2.2 Ammatillinen erityisopetus

2.2.1 Ammatillista erityisopetusta ohjaavia säädöksiä

Koulutuksellisen tasa-arvon mukaan jokaisella Suomessa asuvalla henkilöllä on mahdollisuus osallistua myös toisen asteen koulutukseen oppimis- tai toimintaedellytyksistä huolimatta. Maaliskuussa vuonna 2000 voimaan astuneen Suomen perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Näin ollen ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain mukaan julkisen vallan tulee turvata jokaiselle yhtäläinen mahdollisuus saada kykijensä ja erityisten tarpeidensa mukaisesti myös muuta kuin perusopetusta sekä kehittää itseään. Tasa-arvon periaatteeseen nojautuen koulutusjärjestelmän tulee tarjota kaikille yhtäläiset mahdollisuudet kykyjen ja edellytysten mukaiseen koulutukseen sekä mahdollisimman samanlainen koulutuksellinen pätevyys. (Ehdotus erityisopetuksen strategiaksi 2002, 10–11.)

Erityisopetusta määritellään ammatillista koulutusta koskevassa laissa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630) seuraavasti:

20 § Erityisopetus

Vammaisuuden, sairauden, kehityksessä viivästyksen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi erityisiä opetus- tai opiskelijahuollon palveluja tarvitsevien opiskelijoiden opetus annetaan erityisopetuksena. Opiskelijalle tulee laatia henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma. ([13.6.2003/479](#))

Asianomainen ministeriö voi 9 §:n nojalla määrätä, että koulutuksen järjestäjän erityisenä koulutustehtävänä on huolehtia erityisopetuksen järjestämisestä, erityisopetuksen yhteydessä annettavasta valmentavasta ja kuntouttavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä opetukseen liittyvistä kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävistä.

Erityisopetuksessa voidaan poiketa tämän lain ja sen nojalla annetun asetuksen säännöksistä siten kuin opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteissa määrätään.

21 § Erityiset opetusjärjestelyt

Opiskelu voidaan järjestää osittain toisin kuin tässä laissa ja sen nojalla säädetään ja määrätään, jos:

- 1) opiskelijalla katsotaan joltakin osin ennestään olevan tutkinnon sisältämiä opintoja vastaavat tiedot ja taidot;
- 2) tutkinnon sisältämien opintojen suorittaminen olisi opiskelijalle olosuhteet ja aikaisemmat opinnot huomioon ottaen joltakin osin kohtuutonta; tai
- 3) se on perusteltua opiskelijan terveydentilaan liittyvistä syistä.

2.2.2 Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat

Ammatillinen erityisopetus on siis tarkoitettu opiskelijoille, jotka tarvitsevat erityisiä opetusjärjestelyjä tai oppimisen tukitoimenpiteitä vamman, sairauden, kehityksen viivästymän tai muun syyn vuoksi. Ammattiopisto Luovin perusopetuksen opiskelijavalinnassa käytetään seuraavia kriteerejä: Opiskelijalla tulee olla erityisopetuksen peruste, eli hän tarvitsee erityisiä opetusjärjestelyjä tai oppimisen toimenpiteitä jonkin vamman, sairauden, kehityksen viivästymän tai muun syyn vuoksi. Erityisopetuksen perusteiden luokittelussa on käytössä tilastokeskuksen luokitus. Erityisen tuen tarve tulee myös olla perusteltavissa dokumenteilla, eli pelkkä hakijan oma ilmoitus erityisen tuen tarpeesta ei riitä perusteeksi erityisopetukselle. (Ammattiopisto Luovin opetussuunnitelma 2009, 14.)

Opiskelijoita valittaessa etusijalla ovat hakijat, joiden opiskelu ja oppiminen muualla kuin erityisoppilaitoksissa on haasteellista. Erityisopetuksen perustetta arvioitaessa huomioidaan erityisen tuen tarpeen jatkuvuus ja määrä. Yksi kriteeri on ikä. Nuorisostaan koulutukseen opiskelijoita valittaessa etusijalla ovat alle 25-vuotiaat hakijat. Näiden lisäksi opiskelijaksi valittavan henkilön tulee olla opiskelukuntoinen, mikä tarkoittaa sitä, että hänen tulee kyetä tavoitesuuntautuneisiin opintoihin henkilökohtaisen opetussuunnitelman mukaisesti. Mikäli hakijan kuntoutuminen hakuhetkellä ei ole vielä siinä vaiheessa, että hän kykenisi tavoitesuuntautuneisiin opintoihin, hänet ohjataan koulutuksen sijaan kuntoutuspalveluiden piiriin. Opintojen aloittaminen on kuitenkin mahdollista myös kesken lukuvuoden jatkuvan haun periaatteen nojalla. (Ammattiopisto Luovin opetussuunnitelma 2009, 14.)

2.2.3 Ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen historia

Mänty kirjoittaa Vuolleen (1997) sekä Tuunaisen ja Nevalan (1989, 35–37) maininneen, että ammatillisen erityisopetuksen historiaa voidaan pitää varsin pitkänä. Niin Suomessa kuin muualla Euroopassa jo ensimmäisissä erityiskouluissa ammattiin ja työhön kasvatamisella oli keskeinen asema. Yhteiskunnan edun nähtiin vaikuttavan voimakkaasti ammattipainotteisuuden taustalla. Vammaisista ja vajaakuntoisista henkilöistä pyrittiin

kasvattamaan itsensä omalla työllään elättäviä kansalaisia. Kuntien vaivaishoidon kustannusten kasvaessa erityistä tukea tarvitsevien ja koulutuksen integroiminen yhteiskuntaan nähtiin apuna kustannusten keventämiseen. (Mänty 2000, 75.)

Yhteiskunnallinen muutos ja työelämän kehitys ovat vaikuttaneet ammatillisen koulutuksen kehittymiseen. Ammatilliseen koulutukseen on saatu vaikutteita myös yleissivistävän koulun puolelta. Koko kehityksensä ajan ammatillinen koulutus on käynyt vuoropuhelua yleissivistävän koulun kanssa, sen sijaan erityisopetuksen kehittäminen on ollut yhteydessä esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon kehittymiseen yhteiskunnassamme. Varhaisessa vaiheessa erityisopetuksessa painottuivat luokittelu, lääketiede ja eristäminen, mutta myöhemmin mukaan on otettu monitieteellinen lähestymistapa ja yhteiskuntaan aktivoimisen periaate. (Honkanen 2008, 15.)

Ammatillinen koulutus on kulkenut pitkän tien tähän päivään asti. Honkanen (2008, 15) valottaa artikkelissaan ammatillisen koulutuksen eri vaiheita. Alkuvaiheessaan ammatillinen opetus pohjautui oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmään. Tällöin opiskelija siis opiskeli ammattiin mestarien opastuksella työskennellen aidossa työympäristössä. Näiden ammattikuntien oppilaskasvatustoimintaa säädeltiin vuonna 1621 annetulla ammattikuntajärjestyksellä, joka piti sisällään tarkkoja määräyksiä siitä, miten ammatissa edettiin oppipojasta kisälliksi ja mestariksi. Tällainen oppilaskasvatustoiminta jatkui pitkään, koska se havaittiin toimivaksi käytännöksi. (Ks. myös Tuomi-Gröhn 2002, 8–9.)

1800-luvulla koulutuksessa tapahtui merkittävä muutos, kun koululaitoksen tehtäväksi tuli osaltaan sääty-yhteiskunnan rakenteen tukeminen. Tätä tehtävää palvelivat eri väestöryhmille tarkoitettut yleissivistävät koulut. Näistä kouluista reaalikouluissa oli ammatillisempi painotus. Reaalikouluja alettiin perustaa vuodesta 1847 alkaen, ja niiden tarkoitus oli antaa opetusta teollisuusammatteihin aikoville nuorille. 1840–1850-luvuilla perustettujen sunnuntaikoulujen pohjalle muodostuivat käsityöläiskoulut, joista annettiin asetus vuonna 1885. Niissä järjestettiin ensimmäisenä ammatillisia aineita sisältävää koulutusta. Käsityöläiskoulujen tehtävänä oli siis opettaa käsityöharjoittajille tarpeellisia tietoja ja taitoja. Käsityöläiskouluissa oli sellainen jako, että alemmat käsityöläiskoulut kouluttivat kisällin tutkintoon ja ylemmät mestarin tutkintoon. Opetusta kritisoi-

tiin siitä, että se ei opettanut yleissivistystä vaan etupäässä ammatissa tarvittavia käden-
taitoja. (Honkanen 2008, 16.)

Ammatillisen erityisopetuksen juuret voidaan löytää ammatillisen koulutuksen kehitty-
misen ohella vammaisten henkilöiden opetuksesta ja ”pahatapaisten” nuorten kasvatuk-
sesta. Alkuun tämä oli hyväntekeväisyystyön varassa, jota yksittäiset henkilöt tekivät.
Vammaiset ihmiset saivat osakseen sääliä ja armeliaisuutta. Vammaisten koulutuksen
kehittämisen lähtökohtana oli kouluttaa heidät ammattiin niin, että he kykenisivät itse
hankkimaan elantonsa tai ainakin selviäisivät omatoimisemmin arkielämästään. (Hon-
kanen 2008, 16.)

Koulutuksista ensimmäisenä käynnistyi aistivammaisten ammatillinen koulutus Porvoo-
seen vuonna 1846 perustetun yksityisen kuurojen koulun myötä. Myöhemmin koulu
jouduttiin lopettamaan taloudellisten vaikeuksien takia, joten vuonna 1858 tilalle perus-
tettiin kuurojen koulu Turkuun Aurajoen rannalle. Koulun ylläpitäjänä toimi valtio.
Vuonna 1890 Edvin Hedman perusti koulun kehitysvammaisille Helsinkiin. Samana
vuonna alkoi myös fyysisesti vajaakuntoisten ammatillinen koulutus. (Honkanen 2008,
16.)

1800-luvun lopulle siirryttäessä ammatillisessa koulutuksessa ”huolenpito oppilaiden
kehityksestä oli koulun ja ammatinharjoittajien tärkeä tehtävä”. Koulut olivat siis yh-
dessä ammatinharjoittajien kanssa vastuussa uusista alalle koulutettavista osaajista. Tä-
mä osoittaa omalta osaltaan sen, että Suomessa ajatus koulutuksen ja työelämän yhteis-
vastuusta ja yhteistyöstä on elänyt jo pitkään. Myös nykyisen, koko ikäluokan koulut-
tamisen juuret juontuvat yli sadan vuoden takaa. Silloin alettiin keskustella yleisesti
amatillisesta oppivelvollisuudesta, joka olisi tarkoittanut sitä, että koko ikäluokka
kouluttautuisi ammattiin. (Honkanen 2008, 17.)

Honkanen (2008, 17–18) kirjoittaa ammattikasvatuksen toteutuneen käsityön ja teolli-
suuden aloilla vain kaupungeissa aina 1910-luvulle asti, sillä sunnuntai- tai käsityökou-
luja ei ollut muualla. Varsinaisia ammattikouluja ei ollut missään. Ammatillisen koulu-
tuksen kehittämiseen haettiin vaikutteita myös muualta Euroopasta. Asiantuntijoiden

tekemien matkojen ja niistä saatujen kokemusten ja vaikutteiden pohjalta laadittiin ammatillisen koulutuksen opetus suunnitelmat. Lisäksi vuonna 1899 perustettiin ”Poikain valmistava ammattikoulu” ja vuonna 1904 ”Tytöjen valmistava ammattikoulu”. Valmistavat ammattikoulut olivat siis tuohon aikaan erikseen tytöille ja pojille. Oppiaineina näissä ammattikouluissa oli jo silloin yleissivistäviä ja ammatillisia aineita. Ammattikoulujen perustamisesta lähtien tavoitteena on ollut oppilaiden työllistyminen koulutuksen jälkeen. Myös opettajat tekivät yhteistyötä niin sanotun nuorisovälityksen kanssa, mistä alkoi ammatinvalintaan liittyvä ohjaus. Valmistavat ammattikoulut olivat nyky-
muotoisen ammatillisen koulutuksen alku.

1940-luvun loppupuolella ammattikoulujen nimet muutettiin ammattioppilaitoksiksi ja niiden määrä lisääntyi. Vuonna 1958 ammattioppilaitoksia syntyi lisää, sillä kunnat veloitettiin lailla ylläpitämään ammattikoulupaikkoja, jotta koulutus olisi muun muassa alueellisesti saavutettavissa. Tällöin eri koulut ja ammattialat järjestivät kuitenkin toisistaan poikkeavaa koulutusta, mistä johtuen tutkinnot olivat erilaisia ja eriarvoisia. Vuonna 1959 valtioneuvoston asettama komitea julkisti suosituksen, joka yhdisti erityisammattikoulutuksen tavoitteita yleisten ammattioppilaitosten tavoitteiden kanssa. Tällä tavoiteltiin sitä, että erityisammattioppilaitoksen käyneillä olisi mahdollisimman samanlainen osaaminen kuin yleisissä ammattioppilaitoksissa opiskelleilla. (Honkanen 2008, 20.)

Honkanen (2008, 20) kirjoittaa, että 1960-1970-luvuilla normalisaatioajattelu alkoi vahvistua. Vuonna 1985 tapahtuneessa keskiasteen uudistuksessa yhtenä keskeisenä ideana oli tarjota koko ikäluokalle mahdollisuus ammatilliseen koulutukseen, mikä myös toteutettiin. Tavoitteena oli, että jokainen nuori saisi kykyjensä mukaista koulutusta ja erityisopetuksessa olleiden nuorten kouluttautuminen tapahtuisi yhdessä muiden kanssa yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa.

2.2.4 Ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen haasteet 2000-luvulla

1970-luvulla ammattioppilaitosten ja työelämän tiivis yhteistyö jäi vähemmälle, mutta vuosituhaten vaihteessa ammatillisen koulutuksen uudistuneissa opetussuunnitelmissa yhteistyötä alettiin taas painottaa. Lisäksi painotettiin alueen työelämän ja ammatillisen koulutuksen kehittämistä yhteistyössä. Uudistuksen yhteydessä opetussuunnitelman rakennetta muutettiin myös siten, että erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opiskelumahdollisuudet muuttuivat tasavertaisemmiksi. Ammatillisen tutkinnon suorittaneilla nuorilla on oikeus jatko-opintoihin. Ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatillisissa erityisoppilaitoksissa sekä oppisopimuskoulutuksena. (Honkanen 2008, 21–22.)

Suomessa ammatillinen perustutkinto on mahdollista suorittaa luonnonvara- ja ympäristöalalla, tekniikan ja liikenteen alalla, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla, luonnontieteiden alalla, matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla, kulttuurialalla, humanistisella ja kasvatusalalla sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla. Sosiaali- ja terveysalalla on vain vähän erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita, sillä tämä tutkinto on suoritettava perustutkinnon opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti ilman mukautuksia. Erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita on suhteellisen vähän myös tanssi- ja musiikkialan, kasvatustieteiden ja liikunnan ohjauksen perustutkinnoissa. Tekniikan ja liikenteen alalla, kuten myös matkailu- ja ravitsemusalalla erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita on eniten. (Honkanen 2008, 22; Niemi, Mietola & Helakorpi 2010, 35; Opetushallituksen [www-sivut](http://www.sivut.fi).)

Honkanen (2008, 25) huomauttaa, että ammatillisen koulutuksen kentällä on tapahtunut paljon muutoksia viimeisen kymmenen vuoden sisällä. Muutokset ovat kohdistuneet niin koululainsäädäntöön, opettajien pätevyysvaatimuksiin kuin rahoitusperusteisiin. Koulutuksen toteutuksen vastuu on siirtynyt koulutuksen järjestäjälle, jolla näin ollen on aktiivinen rooli työelämän kehittämisessä alueellisesti. Kuitenkin julkisuudessa käydään yhä edelleen keskustelua ammatillisen koulutuksen uudistumistarpeesta ja siitä, miten ammatillinen koulutus voi vastata tulevaisuuden työelämän ja yhteiskunnan vaa-

timuksiin muun muassa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden, alueellisuuden tai osallistumisen näkökulmista katsottuna.

Tänä päivänä ammatillisen erityisopetuksen valtakunnalliset tavoitteet ilmenevät lainsäädännössä sekä opetussuunnitelmien perusteissa. Oppilaitokset voivat määritellä omat tavoitteensa näiden kansallisten tavoitteiden pohjalta. Ammatillisen erityisopetuksen tavoitteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään, joita ovat: 1) opiskelijoiden sijoittuminen koulutuksen jälkeen työelämään, 2) elämänhallinnan taitojen kehittyminen ja 3) jatkoopintokelpoisuus. Erityisopetuksessa korostuu yksilöllisen koulutuksen merkitys, jolloin tavoitteita taatessa huomioidaan jokaisen opiskelijan omat edellytykset ja lähtökohdat. (Mänty 2000, 75–76.)

Mänty (2000, 76) huomauttaa, että ammatillisen erityisopetuksen päätavoitteet eivät kuitenkaan ole muuttuneet huomattavasti, kun niitä verrataan 1800-luvun tavoitteisiin. Edelleen nähdään tärkeänä kouluttaa erityistä tukea tarvitsevat nuoret ja aikuiset ammattiin ja työhön, jotta heillä on mahdollisuus hankkia itse oma toimeentulonsa. Myös yhteiskuntaan integroituminen on edelleen tavoitteena, mutta integraation taustalla olevat syyt ovat muuttuneet merkitsevästi. Aikaisemmin tavoitteena oli siis taloudellisten kustannusten vähentäminen, mutta nykyään integraatiota tarkastellaan ihmisyyden, yksilön ja tasa-arvon näkökulmista käsin. Nykyään ymmärretään, että eläminen tasavertaisena ja tasa-arvoisena yhteiskunnan jäsenenä on tärkeää yksilön hyvinvoinnin ja elämänlaadun kannalta.

Tutkielmassani keskitytään pääasiassa ammatillisen erityisopetuksen ensimmäiseen tavoitteeseen eli opiskelijoiden sijoittumiseen työelämään. Tätä lähdän selvittämään työnantajien näkemysten pohjalta.

Tutkielmani kannalta ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppiminen nousee keskeiselle sijalle. Kyse ei ole kirjoitusvirheestä, sillä sanat työssäoppiminen ja työssä oppiminen ovat kumpikin oikein. Ne vain tarkoittavat eri asioita. Virtanen ja Collin (2009, 216, 220) opastavat, että työssäoppiminen on toisen asteen ammatillisen koulutuksen harjoittelujakso, joka on pakollinen ja tapahtuu työelämässä. Työssä oppiminen puoles-

taan tarkoittaa työntekijöiden oppimista, joka on mukana tavallisen työn tekemisessä, työpaikan arjessa.

2.3 Työ elämän jäsentäjänä

Työllä on yhä keskeinen asema suomalaisessa yhteiskunnassa, vaikka muutkin arvot ovat ottaneet tilaa ihmisten elämässä viime vuosikymmenten aikana (Eriksson 2008, 53). Yhteiskuntarakenteemme perustuu kuitenkin työn tekemiseen, jonka arvostusta pidetään vahvasti yllä läpi ihmisen elämänkaaren. Työn laaja yhteiskunnallinen arvostus merkitsee osaltaan sitä, että työ on keskeinen yhteiskuntaan kuulumisen ja liittymisen lähde. Yleensä katsomme työn kuuluvan aikuisen ihmisen jokapäiväiseen elämään ja olevan yksi hyvinvoinnin lähteistä. Työn tekeminen osoittaa meille itsellemme ja muille meidän olevan ikään kuin normaaleja kunnan kansalaisia. (Billett 2006, 4–5; Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 110.)

Ahponen (2008, 91) kirjoittaa Billingtonia ynnä muita (1998, 139–141) lainaten, että työ ei ole pelkästään työpaikoilla tehtävää palkkatyötä vaan myös tiettyyn yhteisöön osallistumista ja kuulumista. Työtä myös korostetaan ihmisen elämänsä olennaisesti kuuluvana, elämässä selviytymisen strategiana. Jokisaari (2002, 68–69) toteaa osuvasti, että työ määrittää identiteettiämme, mahdollistaa taloudellisen toimeentulon sekä vaikuttaa olennaisesti muihin elämän osa-alueisiin, kuten perheeseen ja vapaa-aikaan.

Lähes jokainen meistä on kuullut keskusteluja siitä, kuinka suuret ikäluokat poistuvat enenevässä määrin työmarkkinoilta. Leino (2003, 207) kirjoittaa työvoimalaskelmien osoittavan, että vuodesta 2005 aina vuoteen 2020 työelämästä poistuvien määrä on 200 000 henkilöä enemmän kuin mitä sinne tulee. Tämän ennakoidaan synnyttävän nuorille hyvät mahdollisuudet työmarkkinoilla. Tilanne on hyvä ennen kaikkea aloilla, jotka vaativat ammatillisen peruskoulutuksen.

Nykynuoret ovat paremmin koulutettuja kuin aiemmat sukupolvet, mutta heillä on myös suuremmat haasteet urakehityksessä kuin aiemmilla sukupolvilla. Nuorisotyöttömyys ei kosketa vain Suomea. Siihen on havahduttu muuallakin Euroopassa ja muissa maailman kolkissa. Useiden OECD-maiden nuorten työuria leimaavat työttömyysjaksot, osa-aikaiset tai tilapäiset työt sekä heidän koulutustaan vastaamattomat työt (ks. myös Williamson 2002, 50). Vaikka maiden välillä on suuriakin eroja opiskelumaailmasta työelämään siirtymisessä, sekä ammatti- ja koulutustasossa, yhteinen trendi monessa maassa on viime vuosien ajan ollut pidentynyt aika löytää ensimmäinen koulutuksen jälkeinen työpaikka. Tämä saattaa viedä yhdestä vuodesta kahteen tai useampaan vuoteen, eikä kyseessä ole edes vakituinen työpaikka. (Koivisto 2010, 13.)

Sveitsiläisen Fribourgin yliopiston professori Margrit Stamm (2006, 105–106) kirjoittaa artikkelissaan nuorisotyöttömyydestä. Hän toteaa kärjistäen, kuinka tämän päivän nuori sukupolvi on tullut petetyksi. Nuoret haluavat päästä epätoivoisesti mukaan työelämään, mutta he joutuvat kerta toisensa jälkeen kohtaamaan hylkäämistä ja kieltäytymistä. Myös yhteiskunta odottaa nuorilta halua työllistyä, mutta kuitenkin samaan aikaan nuorilta evätään työmahdollisuuksia. Työttömyys leimaa nykynuorten työuria.

Jokisaari (2002, 67, 70) pohtii artikkelissaan opinnoista työelämään siirtymistä. Hän tuo esille sen, että toisille henkilöille siirtymä on helpompi kuin toisille. Joillakin on mahdollisuus asettaa ja toteuttaa ammatillisia tavoitteitaan vapaammin sekä paremmin edellytyksin kuin toisilla. Jokisaaren mukaan eriarvoista sijoittumista työelämässä on tyypillisimmin selitetty kahdella eri tekijällä: yksilökeskeisellä tai kontekstuaalisella tekijällä.

Tyypillisesti ratkaisevana tekijänä työelämään siirtymisessä ovat yksilölliset tekijät, kuten yksilön ominaisuudet ja hänen resurssinsa. Toisaalta ajatellaan myös niin, että työhön sijoittumisen selittämisessä on paljon muutakin kuin pelkästään yksilön ansiot tai ominaisuudet. Kontekstuaalisilla tekijöillä on entistä suurempi merkitys työelämään sijoittumisessa. Näitä tekijöitä ovat muun muassa sosiaaliset verkostot sekä niiden sisältämät resurssit. (Jokisaari 2002, 67, 70.)

2.3.1 Työelämävalmiudet ja -taidot

Ammatillisissa oppilaitoksissa suoritettavat opinnot tarjoavat teoreettisia ja teknisiä tietoja ja taitoja, joita opiskelijat pääsevät soveltamaan työelämässä. Tämä ei kuitenkaan yksinään riitä, sillä nuoret tarvitsevat tietoa myös työntekijän ja työnantajan oikeuksista, vastuista ja velvollisuuksista. Ennen kaikkea nuoret tarvitsevat valmiuksia toimia työelämän sääntöjen mukaisesti. Työelämän tietojen ja taitojen opettamista ja tuntemusta tulisi sisällyttää entistä enemmän kaikkiin opintoihin. (Guile & Young 2003, 63–64; Leino 2003, 207.)

Billett (2001, 43) toteaa työelämävalmiuksiin ja -taitoihin kuuluvan myös valmiuden tarttua työpaikan arkisiin ja uusiin työtehtäviin tehokkaasti. On tärkeää, että yksilö suhtautuu uusiin ja odottamattomiinkin tehtäviin aktiivisella työotteella. Kyky siirtää ammatillista tietoa työyhteisön työtilanteisiin avaa puolestaan yksilölle uusia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen.

Leino (2003, 207–208) muistuttaa, että työnantajien velvollisuutena on huolehtia siitä, että työtehtävät suunnitellaan ja tehdään turvallisesti vaarantamatta työntekijöiden terveyttä. Perekoulutuksen ja koulutuksen kohdalla työnantajan tulee huolehtia ennen kaikkea siitä, että nuoret työntekijät saavat riittävän työhön perehdytyksen ja koulutuksen.

Fearfull (2005, 137, 141) kirjoittaa artikkelissaan niin ikään työelämävalmiuksista ja -taidoista. Hän toteaa, että valmiuksia ja taitoja on mahdollista tarkastella useista eri näkökulmista käsin. Fearfull keskittyy pohtimaan asioita siitä näkökulmasta, että ihmiset ovat sosiaalisen maailman toimijoita. Tällöin tarvitsemme erilaisia sosiaalisia taitoja pärjätäksemme työelämässä. Huomion arvoinen seikka on myös se, että juuri työelämässä sosiaaliset taitomme ovat erittäin alttiita haavoittumiselle.

Myös Billett (2006, 2–3) korostaa sosiaalisuuden merkitystä työelämässä. Viime vuosina painopiste on siirtynyt yhä enemmän työhön sitoutumiseen, mikä pitää osaltaan sisälleen myös työpaikan arkeen ja toimintaan osallistumisen. Koivisto (2010, 24) toteaa monen teoreetikon korostavan, että urakehitys on monimutkainen vuorovaikutussys-

teemi, joka pitää sisällään yksilön käyttäytymisen muodot, jotka puolestaan mahdollistavat, tukevat tai rajoittavat yksilön liittymistä ja kuulumista laajempaan sosiaaliseen kontekstiin.

Nykyajan työpaikat eivät ole pelkästään ympäristöjä, joissa suoritetaan työtehtäviä. Ne tarjoavat useita eri muotoja tietojen, taitojen ja valmiuksien luomiseen ja käyttöön. (Fuller, Unwin, Felstead, Jewson & Kakavelakis 2007, 743.) Billet (2006, 1–2) ja Ruohotie (2005, 200) kirjoittavat artikkeleissaan, kuinka oppimisella ja halulla oppia on suuri merkitys työelämässä. Ihmisten tulee olla valmiita kehittymään ja kasvamaan ammatillisesti läpi työuransa.

Fearfull (2005, 141–142) jakaa myös näkemyksensä siitä, että itsensä kehittäminen ja opettaminen sekä ennen kaikkea kokemuksista oppiminen vaikuttavat olennaisesti työhön ja siihen, kuinka hoidamme sen. Meidän on ymmärrettävä, millaisia valmiuksia, taitoja ja tietoja tarvitsemme, jotta osaamme ryhtyä eri tehtäviin.

Työelämävalmiuksia ja -taitoja tulee siis opetella, sillä ne kaikki eivät ole yksilössä valmiina olevia. Yksilö voi kehittää valmiuksiaan rakentamalla kuvia henkilökohtaisista ominaisuuksistaan, joilla hän katsoo olevan merkitystä työroolin kannalta. Näitä ominaisuuksia ovat esimerkiksi omat kyvyt, kiinnostuksen kohteet ja tarpeet. Näin ollen yksilö voi harjoittaa ominaisuuksiaan tietoisesti, jolloin ne voivat kehittyä osaksi omaa ammattiminää. (Koivisto 2010, 15.) Myös Ruohotie (2005, 201) painottaa itsetutkiskelua. Hänen mukaansa työuran kannalta tärkeää on omien persoonallisuuden piirteiden sekä arvojen tunnistaminen, oppimiseen liittyvät asenteet ja käytänteet sekä taidot toimia yhteisöissä.

Fuller ynnä muut (2007, 746) tuovat esille tutkielmani kannalta huomion arvoisen asian. Heikossa työmarkkina-asemassa olevilla työntekijöillä on valitettavan usein rajalliset työmahdollisuudet ja suppeammat mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen.

Kiinnitin tähän huomiota erityisesti siksi, että työelämävalmiudet ja -taidot ovat niitä asioita, joita nykyään korostetaan kovasti. Myös haastateltavani toivat puheissaan esille näiden taitojen tärkeyttä ja toivoivat, että niihin kiinnitettäisiin entistä enemmän huo-

miota. Erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä on ensinnäkin heikommät mahdollisuudet työllistyä niin sanottuun valtaväestöön verrattuna, joten on todella sääli, jos myös heidän urakehityksensä on huonompi kuin muilla työntekijöillä.

2.3.2 Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistyminen

Työllä on tärkeä rooli nuoren aikuistumisessa. Mänty (2000, 14) kirjoittaa väitöskirjassaan, että työpaikan löytymiseen vaikuttavat työnhakijan ammatillisen pätevyyden ja muiden ominaisuuksien ohella se, onko työelämällä tarjota hakijalle sopivaa työtä. Erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistyminen tavallisille työpaikoille riippuu vielä tätä nykyä hyvin paljon siitä, millaista tukea yhteiskunta tarjoaa työnantajille. Mänty toteaa työelämästä löytyvän yhä enenevässä määrin halukkuutta työllistää myös erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, mutta hyvät tarkoitukset jäävät kuitenkin usein taloudellisten intressien varjoon.

Olen yhtä mieltä Männyn (2000, 25) kanssa siitä, että nuoren siirtyminen työelämään on oma tapahtumansa, joka merkitsee muutosta elämässä. Työelämä suuntaa yksilön elämää monella tavalla ja tuo arkipäivän elämään tiettyä järjestystä. Työtä pidetään ikään kuin aikuiselämän selkärankana, koska useimmiten työ mahdollistaa taloudellisen itsenäisyyden ja symboloi yksilön autonomiaa.

Jonkin vamman tai sairauden omaavien henkilöiden työllistyminen eri ikäkausina on ollut vaikeampaa kuin muiden kansalaisten, eikä työllistyminen avoimille työmarkkinoille ole edennyt toivotulla tavalla. Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllisyysaste on huomattavasti alhaisempi kuin vammattomien ikätovereiden. Vaikeudet liittyvät erityisesti ensimmäisen työpaikan löytämiseen ja työuran aloittamiseen. Uhkana onkin työttömyyden jääminen pysyväksi tilaksi, mikä syrjäyttää yksilön työelämästä. Työelämästä syrjäytyminen taas riistää erityistä tukea tarvitsevilta henkilöiltä mahdollisuuden itse vaikuttaa elintasoonsa ja vahvistaa yhteiskunnallista osallisuuttaan. (Ahponen 2008, 91–92; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 89.)

Kukkonen (2009, 11) kirjoittaa väitöskirjassaan vajaakuntoisten ihmisten työllistymisestä ja sosiaalisesta vastuunjaosta. Tutkimuksen kohteina ovat siis vajaakuntoisten työllistymistä koskeva vastuu ja vajaakuntoisten henkilöiden työkyvyn määrittely. Vajaakuntoisten työllistymistä sekä työkykyä Kukkonen tarkastelee työnantajan näkökulmasta. Kukkonen kirjoittaa Juholinia (2004, 15, 89) lainaten, että sosiaalisella vastuulla voidaan tarkoittaa muun muassa vastuuta henkilöstöstä, sen osaamisesta, työkyvystä ja työssä pysymisestä sekä tasa-arvosta ja tasa-arvoisesta työhön rekrytoinnista. Vuontisjärveen (2004, 21) nojaten Kukkonen kirjoittaa, että sosiaaliseen vastuuseen on usein sisällytetty myös vastuu työllistämisestä.

Kukkonen mainitsee Halmetta ja Loviota (2004, 282) lainaten, että keskustelu yritysten sosiaalisesta vastuusta aktivoitui 2000-luvun alkupuolella. Virtasta (2005, 36) lainaten hän toteaa, että sosiaaliseen vastuuseen kuuluu myös moraalisia ja poliittisia näkökohdita. Moraalisesta näkökulmasta katsottuna sosiaalinen vastuu liittyy ihmisten toimintaan suhteessa toisiin ihmisiin. Poliitiikan näkökulmasta katsottuna sosiaalisessa vastuussa on kysymys erilaisista säännöistä, jotka ohjaavat ihmisiä, yhteisöjä ja valtioita. (Kukkonen 2009, 37.)

Kukkosen keräämästä aineistosta nousi esille erilaisia esimerkkejä yritysten sisäisestä ja ulkoisesta sosiaalisesta vastuusta. Sisäinen sosiaalinen vastuu liittyy henkilöstöön, kun taas ulkoinen sosiaalinen vastuu liittyy yrityksen ja toimintaympäristön vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. Sisäiseen vastuuseen liittyi esimerkiksi työtehtävien räätälöinti yksilöllisesti. Ulkoiseen vastuuseen kuului juuri vajaakuntoisten työllistäminen. Työn yksilöllinen räätälöinti koettiin kuitenkin vaikeaksi niin työjärjestelyjen kuin työyhteisön suhtautumisen kannalta. Voidaan siis olettaa, että vajaakuntoisen henkilön rekrytoinnista seuraa räätälöintitarpeita, ja näin ollen vaikeuksia. (Kukkonen 2009, 101–102.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että ammatillisesta erityisopetuksesta valmistuneiden nuorten työllistyminen on toteutunut vain osittain. Ahponen kirjoittaa Tielmania (2003) ja Dagia (2006, 101) lainaten, että esimerkiksi liikuntavammaisten henkilöiden kohdalla työllistymisen esteet ovat voineet johtua vamman vaikeudesta ja työympäristön soveltamattomuudesta, mutta valitettavasti vielä nykyään myös työnantajien ja työntekijöi-

den kielteisestä asennoitumisesta. Työnantajat tuntuvat vaativan palkattavalta henkilöltä edustavaa ulkomuotoa ja hyvää fyysistä kuntoa. Kriittisimmässä asemassa työllistymisen kannalta ovat jonkin fyysisen vamman omaavat, kehitysvammaiset ja mielenterveyden ongelmista kärsivät henkilöt. (Ahponen 2008, 18.)

Ahponen mainitsee, että Sinisalonen (1981) ja Varmolan (1985, 120–122) mukaan erityistä tukea tarvitsevien työ- ja opintourat voidaan luokitella tavanomaisiin, selkeisiin, epävakaisiin ja salpautuneisiin. Tavanomaisen uran nuoret pääsevät siirtymään pysyvästi työelämään ammatillisen koulutuksen jälkeen tai ilman sitä. Heillä ei myöskään ole katkoksia työelämässä, saati työpaikan vaihdoksia. Selkeän uran toteutumisesta on kyse silloin, kun nuori henkilö työllistyy heti peruskoulun jälkeen. Epävakaalla uralla tarkoitetaan sitä, että nuori joutuu ainakin väliaikaisesti ammattiaan vastaamattomaan työhön. Salpautuneelle uralle tyypillisiä ovat työttömyys ja ammatillisten tavoitteiden taantuminen. Ahponen mukaan Sinisalonen (1986, 56–59) omassa luokituksessa neljäs ura on koulutusura, joka käytännössä täyttää erityistä tukea tarvitsevien nuorten elämän peruskoulun jälkeen. Ahponen kirjoittaa Varmolaa (1985) lainaten, että epävakaata ja salpautunutta ura on hyvin yleinen jonkin vamman omaavilla nuorilla. (Ahponen 2008, 81–83.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2012, 17) raportti esittää ajatuksia herättävän tiedon, jonka mukaan Suomessa jää päivittäin viisi nuorta työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveysongelmien vuoksi. Vuoden 2011 aikana TE-toimistoissa oli keskimäärin kuukaudessa 29 233 työtöntä alle 25-vuotiasta työnhakijaa. Heistä 1 521 oli vajaakuntoisia. Yleisin diagnoosi vajaakuntoisilla nuorilla oli mielenterveyden häiriöt. Diagnooseissa tämä tarkoittaa 54,8 prosenttia.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työnantajien kokemuksia ja käsityksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämisestä. Tutkimuksen tehtävänä on tuoda esille, millaisia positiivisia kokemuksia työnantajilla on erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämisestä ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena on kiinnittää huomiota tämän erityisryhmän työllistämisen mahdollisuuksiin sekä edistää käytännön toimenpiteitä.

Tutkimukselle on asetettu neljä pääkysymystä ja niille joitakin alakysymyksiä.

1 Millainen on erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen prosessi?

1.1 Miten työllistäminen käynnistyy?

1.2 Miten nuoren henkilökohtaiset tekijät ovat yhteydessä työllistämiseen?

1.3 Miten työtehtävien ominaisuudet ovat yhteydessä työllistämiseen?

1.4 Miten työyhteisön ominaisuudet ovat yhteydessä työllistämiseen?

2 Millaista tukea nuoren työllistäminen vaatii?

2.1 Millaiset ovat työnantajan tukitoimet?

2.2 Millaiset ovat nuoren tukitoimet?

3 Miten erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämistä voidaan edistää?

4 Mitkä ovat erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämistä vaikeuttavat tekijät?

4 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimushenkilöt

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat työnantajat, jotka ovat palkanneet Ammattiopisto Luovista valmistuneen henkilön. Tutkimukselle haettiin lupaa Ammattiopisto Luovista, joka saatiin. Tutkimukseen osallistui kahdeksan työnantajaa tai heidän edustajaansa; kahdesta yrityksestä haastateltavia oli kaksi henkilöä. Tavoitteena oli haastatella erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkanneita työnantajia. Näin ollen heillä olisi omakohtaista kokemusta työllistämiseen ja nuoren työskentelyyn liittyvistä seikoista.

Luovista valmistuneille opiskelijoille on tehty heidän valmistumisensa jälkeen sijoittumiskysely, josta käy muun muassa ilmi, ovatko he työelämässä. Kävin läpi vuonna 2010 valmistuneet opiskelijat, jotka olivat ilmoittaneet olevansa työelämässä, ja selvitin puhelimitse heidän senhetkistä työllisyystilannettaan. Aluksi soitin Luovista valmistuneille, ja heidän antamiensa yhteystietojen tai luvan perusteella otin yhteyttä työnantajiin. Työnantajiin pyrin ensisijaisesti ottamaan yhteyttä puhelimitse. Muutamaan henkilöön otin yhteyttä sähköpostitse, sillä en saanut aluksi heidän puhelinnumeroitaan (liite 1). Haastattelujen ajankohdat sovin yhdessä jokaisen haastatteluun osallistuvan työnantajan tai työnantajan edustajan kanssa.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Laadullista tutkimusta kuvaa hyvin sen prosessiluonteisuus. Näkökulmat ja tulkinnat kehittyvät vähitellen tutkimusprosessin edetessä. Olennaista laadulliselle tutkimukselle on se, että tutkimussuunnitelma elää ja muotoutuu tutkimuksen eri vaiheissa. Tutkimuksen toteutusta eikä suunnitelmia ole raamitettu tiukasti vaan avainsanoja ovat joustavuus ja muutettavuus olosuhteiden mukaan. Tapaukset myös käsitellään ainutlaatuisina, ja aineistoa tulkitaan sen mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164; Kiviniemi 2010, 70.)

Yhdyn Kiviniemen (2010, 76–78) näkemykseen siitä, että laadullista tutkimusprosessia voi tarkastella myös eräänlaisena tutkijan oppimisprosessina, jossa tutkija pyrkii kasvattamaan tietoisuuttaan koko ajan tarkastelemastaan ilmiöstä ja sitä ohjailevista tekijöistä. Ajan kuluessa tutkimusasetelmat muotoutuvat selkeämmiksi, ja jotkin seikat nousevat keskeisemmälle sijalle ja vaativat tarkempaa perehtymistä.

Silverman (2005, 9) mainitsee, että usein laadullisessa tutkimuksessa keskitytään pieneen määrään tapauksia, joita pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Eskola ja Suoranta (1998, 18) muistuttavat, että pieni määrä ei heikennä aineiston tieteilisyyttä, sillä laatu korvaa määrän. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista lähteä liikkeelle ilman ennakko-olettamuksia tai -määritelmiä. Hypoteesittomuus tarkoittaa sitä, että tutkijalla ei ole tarkkoja ennakko-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tuloksista. On kuitenkin huomioitava, että havaintomme ovat aina latautuneet aikaisempien kokemusiemme valossa. (Eskola & Suoranta 1998, 15, 19–20; Silverman 2005, 9.)

Toteutin tutkielmani kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen puitteissa. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 161, 164), kuten myös Silverman (2005, 6, 9) kirjoittavat laadullisen tutkimuksen lähtökohtana olevan todellisen elämän tarkastelun, jossa kohdetta koetetaan tutkia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Ihminen on keskeisellä sijalla, ja hänet nähdään tiedonkeruun välineenä. Tutkittavien näkökulmat ja ääni halutaan siis saada esille.

Silvermania (2005, 6) lainaten voi todeta tiivistäen, että laadullisen tutkimusotteen avulla on mahdollista tutkia arkipäivän elämää ja sen ilmiöitä. Ihmisten kokemukset ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisellä sijalla, eli se on ihmisten oma tulkinta elämästään ja todellisuudestaan.

4.3 Aineiston hankinta

Kvale (2009, 1) esittää osuvan kysymyksen siitä, miksi emme keskustelisi suoraan ihmisten kanssa, jos haluamme tietää asioita heidän maailmastaan ja elämästään. Keskustelemalla opimme toisista ihmisistä uusia asioita, kuulemme heidän odotuksistaan, tunteistaan ja toiveistaan.

Yleinen tapa laadullisen aineiston keräämiseen on haastattelu. Haastattelu on keskustelua, joka lähtee tutkijan aloitteesta ja on hänen johdattelemaansa. Haastattelu on mielekäs menetelmä kerätä aineistoa, sillä se on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41; Kvale 2009, 1, 7.)

Haastattelun yksi etu se, että siinä on mahdollista edetä joustavasti vastaajia myötäillen. Ihminen nähdään merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena, jolla tulee olla mahdollisuus tuoda itseään koskevat asiat mahdollisimman laajasti esiin. Haastattelussa näkee vastaajan, hänen ilmeensä ja eleensä, mikä osaltaan tuo tilanteen todellisemmaksi ja lähemmäksi tutkijaa. Haastattelutilanteessa on mahdollista selventää vastauksia, ja syventää saatavaa tietoa. Tarpeen vaatiessa voidaan siis pyytää perusteluja tai esittää lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205.)

Tiittula ja Ruusuvoori (2005, 11) kirjoittavat, että haastattelulajeja erotellaan tavallisesti sen mukaan, miten strukturoituja ja muodollisia haastattelutilanteet ovat. Ääripäinä ovat täysin strukturoitu haastattelu ja strukturoimaton haastattelu. Näiden kahden väliin jäävät puolistrukturoidut haastattelut, joissa jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon.

Haastattelun lajeista käytin teemahaastattelua, joka on Eskolan ja Vastamäen (2007, 34–36) sekä Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 208) mukaan puolistrukturoitu haastattelumuoto. Se on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimaastossa. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemahaastattelussa ei pitäydytä tarkoissa kysymyksissä, vaan haastattelijalla on mielessään tiettyjä teemoja, joista hän haluaa keskustella haastateltaviensa kanssa.

Haastatteluja varten tein itselleni pienen teemarungon (liite 2), joka käsitti ennalta muodostamani teemat. Haastattelujen aikana siitä oli helppo seurata, että kaikki teemat käydään läpi, laajemmin tai hieman suppeammin. Teemarunko toimi siis ikään kuin muistilistana ja tukena.

Teemarunkoni sisälsi seitsemän teemaa sekä haastattelun lopuksi esittämäni avoimen kysymyksen. Ensimmäinen teema käsitteli työllistämistä ja palkkaamisvaihetta, toisessa keskityimme työntekijään ja kolmas teema käsitteli työskentelyyn ja työtehtäviin liittyviä seikkoja. Neljännessä teemassa keskustelimme työyhteisöstä, työympäristöstä ja kyseisestä yrityksestä. Viides teema käsitteli tukitoimia ja -muotoja sekä työnantajalle, työyhteisölle että erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle. Kuudennessa teemassa haastateltavani pääsivät pohtimaan erilaisia tekijöitä, joilla voisi kehittää ja edesauttaa työllistämistä sekä työntekijän työllistymistä. Seitsemäs teema käsitteli haasteita ja esteitä, niin sanottuja uhkatekijöitä. Näiden varsinaisten teemojen lisäksi annoin lopuksi haastateltavilleni vapaan sanan ja kysyin, tuliko heillä mahdollisesti mieleen jotain sellaista, mitä en itse ollut huomannut kysyä.

Suunnitteluvaiheen tärkeimpiä tehtäviä teemahaastattelun kohdalla on juuri teema-alueiden suunnittelu. Tutkittavat ilmiöt sekä niitä kuvaavat peruskäsitteet hahmottuvat sitä mukaa, kun perehdymme teoriaan ja aiempaan tutkimustietoon. Haastattelurunkoa laatiessa tavoitteena ei siis ole yksityiskohtaisen kysymysluettelon vaan teema-alueuettelon laatiminen. Teema-alueet ovat melko pelkistettyjä luetteloita, alueita, joihin varsinaiset kysymykset nojaavat. Tällä tavalla ne toimivat haastattelutilanteessa haastattelijan tukena ja muistilistana, ja joiden varaan hän tässä tilanteessa kysymyksensä rakentaa. Teemahaastattelun luonteelle on ominaista, että myös haastateltava haastattelijan ohella toimii tarkentajana. Teema-alueet tulisikin suunnitella niin väljästi, että haastatteluista saataisiin mahdollisimman paljon irti. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 66–67.)

Koin teemahaastattelututkimuksen tekemisen mielekkääksi sekä mielenkiintoiseksi menetelmäksi kerätä aineistoa. Henkilökohtaisesti koin erityisen tärkeäksi sen, että voin olla suorassa vuorovaikutuksessa niiden henkilöiden kanssa, joilta kerään tietoa. Mielestäni kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus toi tilanteen tietyllä tapaa lähemmäksi ja aidoksi.

Mielestäni haastattelututkimus oli myös haasteellinen, koska se pitää sisällään niin monia asioita, joita tulee ottaa huomioon. Muun muassa vuorovaikutus, haastatteluissa käytettävät tallennusvälineet ja niiden sijoittelu sekä tila, jossa haastattelut toteutettiin, antoivat pohtimisen aihetta.

Mentäessä haastattelemaan vierasta ihmistä ei voi etukäteen tietää, kuinka kemiat kohtaavat vai kohtaavatko ne ollenkaan. Tilannetta haittaavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi ikä- ja statuserot, puolin ja toisin. Myös sukupuoli voi vaikuttaa. Näin ollen haastatteliija joutuu pohtimaan etukäteen, miten hän voi vaikuttaa tällaisen sosiaalisen tilanteen onnistumiseen: tuleeko hänen teititellä vai sinutella, miten pukeutua, millaista kieltä käyttää ja miten aloittaa aihe. (Eskola & Vastamäki 2007, 31.)

Juuri kemioiden kohtaaminen tai kohtaamattomuus jännitti myös minua eniten. Mielestäni pyöri kauhuskenaarioita siitä, etten saa haastateltavistani mitään irti, jollen osaa olla itse tarpeeksi aktiivinen. Olin myös kuullut ystäviltäni jurottavista haastateltavista, jotka vastasivat kysymyksiin vain muutamalla sanalla. Täytyi vain ajatella positiivisesti ja mennä haastattelutilanteeseen avoimin mielin ja reippaalla asenteella. Uskon, että oma neutraali, mutta ystävällinen ja asiallinen käytös veivät jo jonkin matkaa eteenpäin.

Päätin heti aluksi, että menen haastateltavieni työpaikoille, sillä halusin tehdä heille haastattelutilanteen mahdollisimman helpoksi. Yhtä tapausta, haastateltavan kotona tapahtunutta haastattelua lukuun ottamatta haastattelut tapahtuivat kesken haastateltavien työpäivän. Näin ollen en itse pystynyt vaikuttamaan tilaan, jossa haastattelut toteutettiin. Luotin kuitenkin siihen, että työnantajat ymmärtävät etsiä rauhallisen ja muutoinkin sopivan tilan. Nauhoitin haastattelut, koska tällä tavalla sain esille tulleet asiat tallennettua tarkasti ja pystyin keskittymään paremmin itse haastattelun kulkuun.

Haastattelijalta edellytetään ammattimaista käyttäytymistä. Hänen tulee käyttäytyä asiallisesti ja osoittaa kiinnostusta tutkimaansa aihetta kohtaan. Erityisen tärkeää on, että haastattelija osoittaa kaikin tavoin luottamuksellisuutta. Tähän sisältyy olennaisesti se, että haastattelija kertoo totuudenmukaisesti haastattelun tarkoituksesta, ja painottaa sitä, että tiedot ovat luottamuksellisia. Hänen tulee myös korostaa, että haastateltavien anonymiteetti turvataan. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 96; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 41.)

Kerroin jo yhteydenottovaiheessa haastateltavilleni tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä aikataulusta. Korostin heti tässä vaiheessa tietojen luottamuksellisuutta ja anonymiteetin turvaamista.

Teemarunkoa muotoillessani ja mahdollisia kysymyksiä pohtiessani kävin läpi omia ennakko-oletuksiani, jotka voivat vaikuttaa haastattelukysymysten muotoiluun. Alustavien kysymysten laatimisen huomasin olevan haasteellista, sillä etenin pääosin oman kiinnostukseni ja tiedon janon varassa. Lähdin siis liikkeelle siitä, että etsin aiheeseeni liittyviä tutkimuksia ja yleisiä teoksia, jotta voisin lisätä omaa tietoisuuttani sitä kautta. Alustavia kysymyksiä pohdin myös oman itseni kautta. Koetin kuvitella itseni työnantajaksi ja kysyä jotakin kysymyksiä itseltäni.

Haastattelutilanteessa kysyin haastateltaviltani välillä esimerkkejä tai tarkempia kuvauksia, joiden avulla toivoin saavani heidän vastauksistaan hieman enemmän irti ja paremman käsityksen asioista. Kysymyksiä, joihin voi vastata joko ”kyllä” tai ”ei”, pyrin välttämään, sillä niistä ei saa juuri mitään irti. Toki näitäkin tuli huomaamatta.

4.4 Aineiston analysointi

Analyysin tarkoituksena on luoda kerätystä aineistosta selkeä ja mielekäs kokonaisuus sekä tuoda jotain uutta tutkittavaan aiheeseen. Analyysi on siis aineiston tiivistämistä niin, että sen sisältämä informaatio säilyy. (Eskola & Suoranta 1998, 138.)

Jotta aineiston voi analysoida, se on muutettava kirjoitettuun muotoon eli litteroitava (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 16). Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 217, 222) mainitsevat, että kerätty aineisto on mahdollista litteroida kokonaisuudessaan tai valikoiden. Esimerkiksi teemahaastattelusta litterointi voidaan tehdä valikoiden, teema-alueiden mukaisesti. Heidän mukaansa litteroinnin tarkkuudesta ei ole minkäänlaista yksiselitteistä ohjetta.

Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 16) puolestaan kirjoittavat, että litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimuskysymyksistä ja käytetystä tutkimusmenetelmästä. Jos aineistoa analysoidaan vuorovaikutuksena, sen tärkeämpää on tarkempi litterointi. Sanojen lisäksi on mahdollista kirjata ylös äänenvoimakkuutta, painotuksia, taukoja ja intonaatioita. Lisäksi voidaan tarkkailla muutakin kuin ääntä ja sen käyttöä. Joskus tutkimuksen kannalta voi olla olennaista mainita esimerkiksi se, mihin suuntaan haastateltava katsoo. Tutkijaa voi myös kiinnostaa haastateltavan eleet ja ilmeet.

Litteroin keräämäni aineiston kokonaisuudessaan, sana sanalta taukoja ja yskäisyjä myöten. Kokonaisuuden avulla sain itse haastattelutilanteen tuotua paremmin mieleeni ja vuorovaikutukselliset asiat tulivat lähemmäksi minua. Analyysin edetessä lähdin pilkkomaan aineiston pienempiin osiin sen perusteella, mikä tutkimukseni kannalta on olennaista. Koin, että minulla muistamista, ymmärtämistä, asioiden löytämistä ja yhdistämistä helpottaa se, että voin palata kokonaisuudessaan litteroituun aineistoon.

Kerätyn aineiston varsinainen analyysi on vaihe, jota odotin sekä innolla että hieman pelonsekaisin tuntein. Osaanko analysoida aineistoa järkevästi ja ennen kaikkea niin, että saan tuotua tärkeitä asioita esille. Koetin pohtia myös sitä, mikä olisi järkevä ja hedelmällisin tapa analysoida aineistoa, sillä erilaisia analysointitapoja on paljon. Päädyin

analysoimaan aineistoni teemoittelemalla, minkä koin mielenkiintoiseksi ja mukaansa-tempaavaksi tavaksi.

Ymmärryksen mukaan teemoittelu lukeutuu sisällönanalyysiin, kuten Tuomen ja Sarajärven (2009, 91, 103–104) kirjoituksesta voi huomata. Heidän mukaansa useat eri laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät liittyvät jollain tapaa sisällönanalyysiin, jos sisällönanalyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysia väljänä teoreettisena kehyksenä. Tämän analyysimenetelmän avulla pyritään saamaan tiivistetyksi ja yleisessä muodossa oleva kuvaus tutkittavasta ilmiöstä kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysillä kerätty aineisto saadaan kuitenkin vain järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. Tämä on juuri kritiikin kohteena oleva seikka, sillä tutkija on saattanut kuvata analyysia tarkasti, mutta ei ole kyennyt tekemään mielekkäitä johtopäätöksiä vaan järjestetty aineisto esitellään ikään kuin tuloksina.

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysia voidaan siis tarkastella sisällönanalyysin väljästä teoreettisesta kehyksestä. Yleisesti analyysivaiheessa on ensiksi päätettävä, mikä aineistossa kiinnostaa. Seuraavaksi aineisto käydään läpi, erotetaan ja merkitään ne asiat, jotka kiinnostavat. Kaikki muu siis jätetään tutkimuksesta pois. Merkityt asiat kerätään yhteen ja erilleen muusta aineistosta. Sen jälkeen luokitellaan, teemoitellaan ja tyypitellään aineisto. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–92.)

Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan. Teemoittelussa painotetaan, mitä kustakin teemasta on kerrottu. Lukumäärillä ei välttämättä ole tässä merkitystä. Ideana on etsiä aineistosta tiettyjä teemoja kuvaavia näkemyksiä. Jos aineistoa on kerätty teemahaastattelua käyttäen, aineiston jakaminen teemoittain on suhteellisen helppoa, sillä haastattelun teemat itsessään jäsentävät aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Koen perinteisen induktiivisen tai deduktiivisen sisällönanalyysin todella sitovaksi ja kapea-alaiseksi menetelmäksi. Ymmärryksen mukaan voin käyttää sitä niin sanotusti väljästä teoreettisesta käsitteestä käsin. Helpotusta hieman sekaviin ajatuksiini analyysistä tuovat Ruusu vuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 11) toteamalla, että ei ole ole-massa yhtä tai yleispätevää reittiä aineiston luennasta aineiston analyysiin ja tulkintaan. Heidän mukaansa lähestymistapaa aineistoon muovaavat tutkijan valitsema näkökulma sekä tutkimuskysymysten asettelu.

Ruusu vuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 11) muistuttavat, että aineiston luokittelu, analysointi ja tulkinta liittyvät läheisesti toisiinsa, mutta ne ovat kuitenkin erillisiä prosesseja. Näiden kolmen eri vaiheen tehtävät on hyvä tunnistaa ja pitää mielessään, sillä esimerkiksi aineiston luokittelu ei vielä tarkoita analyysia.

Luokittelun tehtävänä on siis käydä aineisto läpi systemaattisesti tutkimusongelman, keskeisten käsitteiden ja lähtökohtien avulla. Aineiston voi alkuun jakaa isompiin luokkiin, mikä toimii apuvälineenä analyysille. Analyysiksi ei siis riitä se, että aineisto luokitellaan ja sen jälkeen kerrotaan, mitä kuhunkin luokkaan ja alaluokkaan on kertynyt. (Ruusu vuori, Nikander ja Hyvärinen 2010, 18–19.)

Koin haasteelliseksi omalla kohdallani juuri sen, miten pääsen varsinaiseen analyysivaiheeseen. Tällä tarkoitan juuri sitä, että en luule luokitellun aineiston olevan valmista analyysia. Luokittelusta on päästävä eteenpäin, jotta voin lopulta tehdä mielekkäitä tulintoja aineistostani niin, että myös lukija voi ymmärtää sen.

Eskola (2010, 189–190) ohjeistaa, että ensimmäinen tehtävä on järjestää aineisto teemoittain. Tämä tapahtuu niin, että tutkija poimii jokaisesta vastauksesta kuhunkin teemaan liittyvät kohdat. Aivan näin yksinkertaista tämä ei aina ole, sillä haastattelu ei ole välttämättä edennyt järjestelmällisestä teemasta teemaan, vaan vastauksia tiettyyn kysymykseen voi löytää mistä kohtaa tahansa. Tämän vuoksi Eskola korostaa sitä, että haastattelu on luettava huolella läpi. Tässä vaiheessa aineistoa ei vielä karsita, se vain järjestetään uudelleen eli teemoitellaan.

Lähdin liikkeelle siitä, että poimin jokaisesta litteroidusta haastattelusta jokaiseen teemaan liittyvät kohdat. Jokaiselle teemalle annoin oman värin. Huomasin myös omalla kohdallani, että vastauksia eri teemoihin löytyi monesta eri kohdasta. Tässä vaiheessa leikkasin ja liitin helposti huomaamani kohdat oikeiden teemojen alle. Alustavan teemoittelun jälkeen tulostin haastattelut paperille. Kävin paperiversiot läpi useampaan kertaan värikynien kanssa. Tällä tavalla minun oli helppo merkitä aineistosta eri kohtia värikynillä. Vielä tässä vaiheessa löysin useita kohtia, jotka sopivat jonkin toisen teeman alle.

Eskola (2010, 193) kirjoittaa, että tutkimusongelmaa selventävistä teemoista tulee kyetä nostamaan esiin mielenkiintoisia seikkoja tulkittavaksi.

Kävin aineistoani läpi useampaan otteeseen, tarkastelin sitä teemoittain ja tutkimuskysymysten kanssa. Tein muistiinpanoja paperiversion reunaan ja merkitsin kiinnostavat kohdat.

Eskolan (2010, 194) mukaan tästä voi lähteä rakentamaan analyysia eteenpäin. Tutkija voi analysoida aineistoa haastateltava kerrallaan tai teema kerrallaan. On hyvä muistaa, että tässä ei tarvitse edetä noudattaen orjallisesti tiettyä järjestystä, vaan tutkija voi perehtyä ensiksi mielenkiintoisimpiin ja antoisimpiin teemoihin. Tässä vaiheessa aineistosta kirjoitetaan auki omien analyysien antoisimmat kohdat eli kirjoitetaan omin sanoin tulkinnat siitä, mitä aineistossa on. Tällöin siis yhdistyy aineistoesimerkit ja tutkijan oma ajattelu.

Analysoin aineistoa haastateltava kerrallaan, koska koin sen selkeimmäksi tavaksi toimia. Tällä tavalla sain myös vaihtelua analysointiin, kun teemat vaihtuivat sopivaa tahdista. Aineiston ja analyysin auki kirjoittaminen on aikaa vievää puuhaa, joten koin helpottavaksi sen, että sain käytyä aina yhden haastattelun kerralla läpi.

Analyysi ja tulkinta eivät jää kuitenkaan tähän, vaan tuloksia on tarkasteltava aiempien tutkimusten ja teorioiden valossa (Eskola 2010, 197). Tutkielmassani tarkastelen tuloksia omassa luvussaan, joten tulokset kytkeytyvät teoriaan viimeisen luvun kohdalla. Tässä painotukseni on syrjäytymisessä ja sen ehkäisemisessä työllistymisen kautta.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Pohdittaessa aineiston riittävyttä esiin nousee yksi tapa ratkaista tämä pulma. Se on saturaatio eli aineiston kylläntyminen. Saturaatiolla tarkoitetaan siis tilannetta, jossa aineisto alkaa toistaa itseään, eikä mitään uutta nouse esille. On kuitenkin pidettävä mielessä, että saturaatioon vetoaminen ei päde kaikessa laadullisessa tutkimuksessa. Saturaation käsite on yhdistettävissä tulosten yleistettävyyteen silloin, kun aineisto alkaa toistaa itseään. Jo pienestäkin aineistosta on mahdollista tehdä yleistyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87–88.)

Silvermania (2005, 48–49) lainaten aineiston arvioinnissa on hyvä pohtia myös sitä, onko käytetty aineistonkeruumenetelmä ollut sopiva omalle tutkimusaiheelle vai olisiko jokin muu menetelmä soveltunut paremmin. Kuten Silverman (2005, 49) toteaa, olipa menetelmä mikä tahansa, on kyettävä perustelevaan omia valintoja sekä osoittamaan, että on pohtinut tutkimukseen liittyviä kysymyksiä, lopputuloksia ja ongelmia.

Luotettavuuden näkökulma on olennainen tieteelliseksi kutsutuille teksteille. Se on myös aikaan ja paikkaan sidoksissa. (Eskola & Suoranta 1998, 210.) Luotettavuuden arvioinnissa itse tutkimusraporttia ja koko tutkimusprosessia voidaan pitää tärkeänä luotettavuuden osa-alueena. Aineistoa raportoidessaan tutkija on lisäksi tulkintojen tekijä. Yksilöllisyydestämme johtuen joku toinen henkilö voi löytää samalle aineistoille toisenlaisia perusteita, tai painottaa enemmän joitakin muita aineiston ulottuvuuksia. Näin ollen tutkijan tehtävänä on hahmottaa mahdollisimman johdonmukainen käsitys tulkinnoistaan sekä perusteista, joiden pohjalta hän on päätenyt näihin tulkintoihin. Prosessin kuvaus tekee tutkielman valinnat ja painotukset lukijalle ymmärrettävämmäksi. (Kiviniemi 2010, 81–83.)

Eskola ja Suoranta (1998, 214–216, 220) kirjoittavat, että viime kädessä teksti on osoitus tutkielman luotettavuudesta. Se on muun muassa havaitun, koetun, luetun, kuvitelun ja pohditun yhteen kietoutuma. Tutkielman luotettavuutta lisää myös se, että tutkija kertoo mahdollisimman tarkasti aineistonkeräyksestä ja siitä, mitä sen jälkeen on tapah-

tunut. Lisäksi aineiston riittävyden ja analyysin kattavuuden pohtiminen on osa luotettavuutta.

Olen koettanut tuoda esille yllä mainittuja asioita oman tutkielmani kannalta. Olen perustellut tutkimushenkilöiden ja tutkimusmenetelmän valintoja. Edellisessä alaluvussa olen tuonut esille analyysivaihetta ja omaa toimintaani siinä. Johtopäätöksissä pohdin muun muassa aineiston riittävyttä ja omaa toimintaani tutkimusprosessissa. Enne kaikkea olen koettanut tuoda esille valintojani ja pyrkinyt selittämään asioita ymmärrettävästi.

Teoreettisessa osassa näin tärkeäksi tuoda aihetta esille myös historian valossa, jotta voimme ymmärtää, mistä asiat ja niihin liittyvät seikat ovat lähtöisin. Tulosluku muodostuu aineiston kuvailusta, eikä siinä ole teoreettisia kytköksiä vaikka ne omalta osaltaan parantavat luotettavuutta. Tämän vuoksi peilaan tutkimustuloksiani aiempiin tutkimustuloksiin ja kirjallisuuteen pohdintaluvussa.

Koin eettiset kysymykset todella tärkeiksi tekijöiksi tutkielman tekemisen eri vaiheissa. En halua millään tavoin loukata tutkittaviani ja aion luonnollisesti suojella heidän anonymiteettiään. Säilytän aineiston vain itselläni ja pidän sen hyvässä tallessa. Kun olen saanut tutkimusraporttini valmiiksi, hävitän aineiston.

Eettisyyteen liittyvät seikat alkavat oikeastaan jo tutkimusaiheen valinnasta. On hyvä pohtia, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. Nämä kannanotot tulevatkin esille tutkimuksen julkilausutussa tarkoituksessa ja tutkimusongelman tai -tehtävän muotoilussa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129.)

Ihmistieteissä tutkimuseettisten normien lähtökohtana on ihmisten kunnioittamista ilmentävät arvot. Eettisiä periaatteita ovat tutkittavien ihmisten itsemääräämisoikeus, vahingoittumattomuus ja yksityisyyden kunnioittaminen. (Kuula 2006, 60.)

Kuulan (2006, 61–62, 106) mukaan ihmisten itsemääräämisoikeutta pyritään kunnioittamaan sillä, että ihmisille annetaan mahdollisuus päättää siitä, haluavatko he osallistua tutkimukseen vai eivät. Tämän vuoksi heille on annettava riittävästi tietoa tutkimuksesta, kerrottava perustiedot tutkimuksesta ja sen toteuttajista sekä tutkittavilta kerättävien tietojen käyttötarkoitus. Lisäksi on syytä kertoa, mitä tutkimukseen osallistuminen edellyttää. Edellyttääkö osallistuminen keskustelua puhelimesta, kasvotusten tutkijan kanssa tai kirjoittamista tai jotain muuta, ja kuinka kauan aikaa tutkimukseen osallistuminen mahdollisesti vie.

Ottaessani yhteyttä haastateltaviini kerroin heille selkeästi tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja tavoitteista. Kerroin heille, että tarkoitukseni on haastatella heitä, ja että voin tulla toteuttamaan haastattelut heidän työpaikoilleen, jos se sopii heille. Muistutin haastateltavia myös siitä, että haastattelu ei sido heitä mihinkään jatkossa. Ilmaisin heille selkeästi, ettei heidän ole pakko lähteä mukaan, jos aika ei tunnu riittävän. Kerroin myös, että ymmärrän ja kunnioitan tutkittavieni oikeutta kieltää omien sanomisiensa käytön tutkimusraportissa, jos he haluavat minun niin tehtävän.

Haastattelutilanteesta Kuula (2006, 129, 214–215) mainitsee tiettyjä asioita. Haastatteluissa esiin tulleet asiat raportoidaan siten, että tutkittavia tai muita haastatteluissa mainittuja henkilöitä ei ole mahdollista tunnistaa. Kun haastatteluista tehdään tekstitiedostoja, haastateltavien ja muiden esille tulevien henkilöiden, organisaatioiden ja paikkakuntien nimet muutetaan peitenimiksi eli pseudonyymeiksi. Haastattelun tekstitiedostoksi kirjaamisen jälkeen haastateltavien nimet on hyvä hävittää. Tutkimuksen valmistuttua myös äänitallenne on hyvä hävittää.

En paljasta missään vaiheessa myöskään organisaatioiden nimiä enkä paikkoja, missä päin Pohjois-Pohjanmaata ne sijaitsevat. Tämä ei ole tutkimuksen kannalta olennaista. Pro gradu -työn valmistuttua hävitän äänitallenteet.

Olen numeroinut työnantajat ja työnantajien edustajat sitä mukaa, kun suoritin haastattelut. Jokaisen haastattelun jälkeen kirjoitin itselleni muistiin omia tuntemuksiani haastattelutilanteesta sekä tallensin haastattelut tietokoneelle. Tässä vaiheessa merkitsin jo-

kaisen haastateltavan kirjain-numero-yhdistelmällä. Esimerkiksi ensimmäiseksi haastattelemani työnantaja on merkinnöissäni TA1, seuraavaksi haastattelemani on TA2 ja niin edelleen.

Tulosluvussa esiintyvissä lainauksissa en käytä mitään nimeä tai yhdistelmää, sillä se ei ole tutkimuksen kannalta olennaista, eikä se vaikuta millään tavalla tutkimuksen ymmärrettävyyteen. Ainoastaan yhteen lainauksen, jossa myös oma puheenvuoroni tulee esille, olen merkinnyt kirjainlyhenteet helpottamaan lyhyen keskustelun seuraamista. Tässä kohtaa käytän haastateltavasta lyhennettä TA ja itsestäni käytän lyhennettä H.

Lainaukset olen jättänyt tarkoituksella alkuperäiseen muotoonsa. Olen poistanut ainoastaan turhaa toistoa ja muokannut joitakin kohtia ymmärrettävämpään muotoon. Tutkimusraportissa olen tuonut esille, että aineisto on kerätty Pohjois-Pohjanmaalla, mutta kaikki muut seikat olen suojannut. Tämän perusteella koen, että alueen murre saa tulla esille. Lisäksi murre elävöittää lainauksia.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimustuloksia, joista olen pyrkinyt jäsentämään ymmärrettävän kokonaisuuden. Tulosten yhteydessä ei ole viittauksia aiempiin tutkimuksiin, eikä muita teoreettisia kytkentöjä. Ne olen siirtänyt seuraavaan lukuun, jossa niille on omistettu oma alalukunsa.

Tulosluvun ensimmäisessä alaluvussa käsittelen erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen prosessia, jossa esittelen työllistämiseen vaikuttaneita tekijöitä. Toinen alaluku käsittelee työllistämisen tukimuotoja, joita tarkastelen työnantajan ja työyhteisön näkökulmista sekä nuoren työntekijän näkökulmasta. Myös tuen riittävydestä on puhetta. Kolmas alaluku sisältää pohdintaa ja näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä edistävästä tekijöistä. Neljännessä alaluvussa keskityn nuorten työllistymistä vaikeuttaviin tekijöihin.

Tulosluku sisältää jonkin verran lainauksia aineistosta, joten on paikallaan selventää muutama asia. Olen päättänyt käyttämäni litterointimerkit itse. Niitä ei ole montaa, joten selitän ne tässä. Kaksi poikkiviivaa (//) tarkoittaa, että olen katkaissut tekstin. Lainaus on siis ote pidemmästä tekstistä. Kaksi pistettä (..) tarkoittaa lyhyttä taukoa puheessa ja kolme pistettä (...) tarkoittaa pidempää taukoa puheessa. Kuten edellä mainitsin, en ole merkinnyt lainauksiin, kenen haastateltavan kertomuksesta on kyse. Ainoastaan yhdessä lainauksessa on kirjainyhdistelmä TA, mikä tarkoittaa työnantajaa ja H puolestaan tarkoittaa haastattelijaa, eli minua.

5.1 Erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen prosessi

5.1.1 Työssäoppimisen antama sysäys

Haastateltavani kertoivat palkanneensa nuoret pääosin työssäoppimisen kautta. Opintoihin kuuluvat työssäoppimisjaksot ovat toimineet siltana työelämään. Työssäoppimisen aikana nuori ja työnantaja olivat tutustuneet toisiinsa ja työnantaja oli saanut käsitystä siitä, millainen työntekijä on kyseessä. Opintoihin kuuluvan työssäoppimisen jälkeen nuori oli saattanut olla myös kesätöissä, minkä jälkeen hänet oli palkattu vakinaiseen työsuhteeseen.

”Että niin ku rumasti sanottuna parhaat päältä tässäkin otettu aina niistä, ketä meillä on ollu harjoittelemassa tai kontaktissa.”

Se, miksi tuon esille paljon työssäoppimiseen liittyviä seikkoja tai kirjoitan työssäoppimisjaksoista johtuu siitä, että lähes jokainen työnantaja on palkannut erityistä tukea tarvitsevan nuoren töihin työssäoppimisen kautta. Näin ollen he muistelevat työssäoppimisaikaa, mikä oli ensimmäinen kohtaaminen ja yhteistyön hetki kyseisen nuoren kanssa.

Aiemmat työllistämiskerrat

Erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä oli ollut vaihtelevasti niissä yrityksissä, joista aineisto koostuu. Erityisesti kolmessa yrityksessä oli vahva kokemus nuorista, joilla oli jokin erityinen tuen tarve. Näistä yrityksistä kaksi profiloituivat jo itsessään yrityksiksi, joille on luonnollista palkata vajaakuntoinen työntekijä. Yhdellä yrityksellä puolestaan oli paljon kokemusta pääosin yhden, jo nykyisin eläkkeellä olevan esimiehen ansiosta. Hän toimii edelleen aktiivisesti kouluttamistehtävien parissa, vaikka onkin varsinaisesti työtehtävästään eläkkeellä.

”On.. Niitä on kaiken kaikkiaan usiampia kymmeniä, mutta tästäki sieltä yksiköstä, niin taitaa olla kolme neljä kappaletta, mitkä on eri vuosina tullu töihin.. Ja ovat edelleen siellä töissä meillä.. //.”

Palkkaamisessa ilmenneet ennakko-oletukset ja -odotukset

Keskustelimme haastateltavieni kanssa myös ennakko-oletuksista ja -odotuksista. Tiivistetysti voi todeta, että työnantajat odottivat nuorilta perusvalmiuksia, joita heidän suorittamansa koulutuslinja piti sisällään. Jokainen haastateltava korosti, että nuoren ei tarvitse missään tapauksessa olla valmis ammattilainen, vaan työ opettaa.

Toisekseen nuorilta odotettiin tavanomaisia työelämävalmiuksia, joita ovat muun muassa aikatauluista kiinnipitäminen, ammattimainen työtehtävien suorittaminen, hyvät käytöstavat ja avoimuus sekä työtehtäville että työyhteisöä kohtaan.

Muutama työnantaja näki asian niin, että juuri työssäoppimisjakso kertoo opiskelijasta paljon, jolloin ennakko-oletuksia ja -odotuksia ei juurikaan ole.

”Noh ei oikiastaan. Minä ite oon kattonu aina niin, että työssäoppimisjakso on semmosta niin kö myös tutustumista opiskelijan ja työpaikan välisiin asioihin ja niiden hoitamiseen. Ja siinä on päässy kattomaan, että mitä tää opiskelija on koulussa oppinu ja minkälaista lisäopetusta se mahdollisesti tarvii sitten työmaalla. Ja on annettu semmosia helppoja töitä ite tehtäväksi ja sitten vaikeimmat niin kaveri (opiskelija) on annettu aina vanhemman ammattimiehen apulaiseksi. Niin se on siinä oppinu niin ku vanhemmalta ammattimiehellä hyvin paljon erinäisiä asioita sitten. Että sillä periaatteella.. Vanhaan malliin niinkö oppipoika-kisällä asenteella. Se on minusta tuottanu hyviä tuloksia.”

Haastattelin myöhemmin saman yrityksen toista henkilöä, jota kutsun työnantajan edustajaksi. Hän oli työskennellyt paljon erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kanssa ja oli edelleen töissä kyseisessä yrityksessä. Tämän henkilön kohdalla ennakko-oletukset ja -odotukset koskivat työntekijän työssä viihtymistä, työtehtävien reipasta suorittamista sekä halua oppia.

Eräs haastateltava totesi, että heidän yrityksensä arvomaailma on jo itsessään sellainen, että heille on hyvin luonnollista palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Ennakko-odotukset heidän kohdallaan liittyvät siihen, että henkilö kykenee suoriutumaan työtehtävistään. Lisäyksenä haastateltava totesi, että he koettavat aina osoittaa työntekijälle sellaisen tehtävän ja työnkuvan, joka häneltä onnistuu.

Ratkaisevat tekijät palkkaamisessa

Lähes jokaiselle työnantajalle tai heidän edustajalleen oli tullut selväksi jo työssäoppimisjaksojen aikana, että kyseinen nuori on potentiaalinen työntekijä valmistumisensa jälkeen. Tämän nuoret olivat osoittaneet hyvällä työotteellaan ja asenteellaan.

”Alakuhaastattelut jo osottaa sitten kaverista määrättyjä asioita. Ennen kaikkea minun mielestä tärkeää on se asenne, millä haluaa opiskella koulussa ja ennen kaikkea asenne, millä haluaa opetella tekemään töitä sitten siellä ihan oikiassa työelämässä. Jos koulussa on jäänyt joku asia tuota vähemmälle oppimiselle, niin sen voi paikata sitten sillä oikialla ahkeralla asenteella siellä työelämässä. Että se on niin ku se. Asenne on minusta tärkeämpi monestikki, ku se varsinainen koulumenestys. // Ja sitten halu oppia sitä valitsemaansa ammattia, mitä on lähteny opiskelemaan ja halu päästä siinä etiäpäin. Siellä tulee sille nuorelle sitten niitä tarpeita tehdä työ hyvästi ja saaha onnistunneita työsuorituksia. Niin siinä automaattisesti tulee sitten halu vielä tarkistella sitten teoriameielessä niitä asioita, mitkä on jääny vähemmälle oppimisille siellä kouluaikana.”

Ratkaiseviksi tekijöiksi osoittautuivat ahkeruus työtehtävissä, ja hyvä sekä työelämään sopiva käytös. Nämä ovat niitä tekijöitä, joita yrityksiin sopivan henkilön olisi hyvä omata, ja joiden avulla hän voi kasvaa vähitellen yhä etevämmäksi työntekijäksi.

Niin ikään ratkaisevia tekijöitä palkkaamiseen liittyen olivat vajaakuntoisuuden ja työyhteisön tilojen yhteensopivuus. Edelleen työllistämistä helpottaa se, että vajaakuntoisten kommunikaatio on täysin selkeää.

Työantajilla ilmeni myös halu auttaa ja omalta osaltaan halu tukea vajaakuntoisten työllistymistä. Tästä oiva esimerkki on työnantajan toteamus:

”Et se on ehkä se ajatus. Meillä on ollu vähä semmonen sosiaalisen yrityksen idea mielessäki, että mehän täytettäis jo nyt näillä vammaisilla ne (sosiaalisen yrityksen) kriteerit, mutta tuota ei me oo haettu mittään semmosta statusta, mutta että me halutaan tukea vammaisia työllistymmään.”

Oma-aloitteisuus voi olla myös ratkaiseva tekijä nuoren työllistymisessä. Eräs haastateltava kertoi, kuinka kyseinen työntekijä on ollut koko nuoren ikänsä tekemisissä koneiden kanssa ja opiskellut Luovissa puolestaan sellaista alaa, joka auttoi työtehtävissä.

Yksi ratkaiseva tekijä palkkaamisessa on luonnollisesti tarve työntekijälle. Työtehtävän ollessa avoinna katsotaan, että työ on sillä tavalla sopivaa, että erityistä tukea tarvitseva nuori kykenee hoitamaan sitä ja suoriutumaan siitä. Työntekijältä haastateltavat puolestaan odottavat aktiivista työotetta ja hyvää suhtautumista työtehtäviä sekä työyhteisöä kohtaan.

5.1.2 Nuoren henkilökohtaiset tekijät

Ammatillinen osaaminen ja valmiudet

Haastateltavani olivat tyytyväisiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten ammatillisiin valmiuksiin sekä heidän osaamiseensa. Muutamat kertoivatkin suoraan, että heidän mielestään oppilaitos on onnistunut tehtävässään, sillä nuorilla oli hallussaan perusvalmiudet omalta alaltaan.

Haastateltavien puheissa korostui myös inhimillisyys vastavalmistuneita kohtaan. Yksi työnantajista, jolla on useiden kymmenien vuosien kokemus opiskelijoista, totesi osuvasti:

”Joo.. tuota. Itä kö niin kauan oon kattonu nuita ammattikoulupoikia, ku niitä on tullu, niin tuota sieltä ammattikoulusta ei ollenkaan valmiita ihmisiä tuu. Mutta sieltä tulee semmosia poikia, jotka ovat saaneet perustiedot sieltä, tuota ammattikoulusta sille valitsemalleen alalle, mitä ovat olleet opiskelemasa. Toiset ovat sitten pitemmällä, ku toiset ja se varsinainen työn tekemisen opettelu alakaa siellä teollisuuslaitoksessa ihan oikialla tavalla. Että työkaluina on ne opituta asiat, mitä on siellä ammattikoulussa opittu, että.. ja sitten ku siihen lisätään tämä edellä mainittu hyvä oikia opastus, niin se on se avainasema, mistä sitten syntyy niitä hyviä ammattimiehiä. Tai kasvaa, sanotaanko sillä lailla.”

Kyseisen työnantajan edustajan ajatukset ovat hyvin samankaltaisia, mikä osoittaa, että heidän edustamallaan yrityksellä on hyvin inhimillinen ja huolehtiva suhtautuminen vastavalmistuneita työntekijöitä kohtaan. Kun oppilaitoksessa opitut, omaan ammattiin liittyvät perusvalmiudet ovat hallinnassa, ja nuori on seurannut vanhempien ammattimiesten työskentelyä sekä ollut heidän opastuksessaan, voidaan hänelle antaa pikku hiljaa vaativampia työtehtäviä.

Haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä työntekijöidensä ammatilliseen osaamiseen ja valmiuksiin. He totesivat olevansa hyvin tyytyväisiä Ammattiopisto Luovista valmistuneiden nuorten ammattitaitoon ja tiedolliseen tasoon. Haastateltavat kertoivat, että ammattitaito on opittu opiskeluaikana, ja nuoret kykenivät soveltamaan sitä heti työtehtävissään. Luovi oli suorittanut oman tehtävänsä tarjoamalla hyvät opiskelumahdollisuudet ja ennen kaikkea riittävän aloitustason työelämää ajatellen.

Nuoria työntekijöitä ymmärretään, ja haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että varsinainen osaaminen kehittyy konkreettisen työn teon myötä. Uutta työntekijää ei jätetä oman onnensa nojaan hänen tiedoistaan ja taidoistaan riippumatta, vaan hänelle annetaan tueksi ohjaava henkilö, joka neuvoa ja auttaa alkuun työtehtävissä.

Yhtenä kehittymistä vaativana asiana eräs haastateltava näki oman mielipiteen sanomisen rohkeuden, joka sekin kehittyy työskentelyn lomassa. Lisäksi hän näki asian niin, että jokainen työntekijä tekee työtehtävistään omannäköisensä, sillä työtehtävät ovat niin moni-ilmeisiä.

Usealla työntekijällä oli takanaan työssäoppimisjakso yrityksissä, mikä osaltaan helpotti varsinaisen työskentelyn aloittamista. Yksi haastateltava totesi, että hänen odotuksensa työntekijän osaamista ja valmiuksista olivat jopa ylittyneet. Hän korosti, että tämä ei kuitenkaan johtunut työntekijän erityisen tuen tarpeesta.

Nuoren hyvät piirteet

Keskustellessamme työntekijän hyvistä piirteistä usealla haastateltavalla hymy oli herkässä. Työnantajien puheissa korostui erityisesti oppimishalu keskustellessamme työntekijän hyvistä piirteistä. Opiskeluaikana nuoren motivaatio voi olla välillä heikompaa tai kadoksissa, mikä puolestaan heijastaa usein koulumenestykseen. Tämä ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että näin olisi myös työelämässä. Jos opiskeluaikojen koulumenestys on heikompaa, sitä voi ikään kuin korvata ahkeralla asenteella työelämässä. Kun asenne opetella työtehtäviä on kohdallaan, nuori voi päästä pitkälle. Haastateltavat totesivat, että pääsääntöisesti heidän palkkaamillaan nuorilla on ollut vahva halu ja kiinnostus työtehtäviä ja työntekoa kohtaan. Hyviin piirteisiin luettiin myös positiivinen kehitysvire, joka ennusti myös ammatillista kasvua.

Myös työssäoppimisjaksot tulivat esille hyvistä ominaisuuksista keskustellessamme. Haastateltavat näkivät, että niiden aikana työntekijästä tulee esille paljon asioita - niin hyviä kuin huonoja. Haastateltavat kertoivat, että eritoten työssäoppimisen aikana huomaa hyvin, jos henkilöllä ei ole tarpeeksi motivaatiota työntekoa kohtaan.

”// Ei se yksin oo Luovista, on meillä ollu muualtakin niitä harjottelijoita. Niin kyllä sen huomaa heti melekeen eka viikolla, että onko sillä mittään intuakkaan, että se on vaan niin kö työnnetty tänne meille, että sinne mee harjottelleen. Ko ei oo itellä kato mittään intuakkaan lähtä ees harjottelleen, että se on vaan, katotaan sille se työssäoppimispaikka ja se tulee tuohon.. // Niin jos se on tuota, ei oo itellä sitä halua, hankala se on sitten semmosta pittää, työllistään lähtä, jos ei sillä oo tuota aktiviteettia eikä mittään intua tehä töitä.”

Motivaatio nousee yleensä yhdeksi positiiviseksi ominaisuudeksi, jota työntekijässä erityisesti arvostetaan. Lähes jokainen haastattelemani työnantajista mainitsi motivaation työntekijän hyvänä piirteenä.

Vastavalmistuneiden nuorten positiivisia ominaisuuksia ei tarvinnut sen koommin kaivaa haastateltavilta, sillä he kertoivat niitä runsaasti. Täsmällisyys, tarkkuus, rehellisyys sekä työturvallisuudesta huolehtiminen ovat perusasioita, joita jokainen työnantaja arvostaa. Oma-aloitteisuus, aktiivisuus sekä innostuneisuus nousivat lähes jokaisen haastateltavan listassa kärkipäähän. Nämä ovat juuri niitä tekijöitä, jotka puolestaan edesauttoivat sitä, että nuoret oppivat työtehtävät nopeasti.

Tärkeänä haastatellut pitivät myös ennakkoluulottomuutta ja hyvää yleistä työotetta, oli kyse millaisesta työtehtävästä tahansa. Jokaisessa työpaikassa ja työnkuvassa on työtehtäviä, jotka eivät kaikista aina ole mielenkiintoisia. Työnantajat arvostivat sitä, että nuoret osoittavat hyvää työotetta myös tällaisissa tilanteissa.

Eräs haastateltava kertoi, kuinka hänen sydäntään oli lämmittänyt erityisesti se, että työntekijä oli osoittanut kokevansa työnsä mielekkääksi. Ennen kaikkea tämä on mahtava asia työntekijän itsensä kannalta, sillä tällöin hän viihtyy aidosti työssään. On kuitenkin hienoa huomata, kuinka työnantaja arvosti tällaista piirrettä ja ennen kaikkea sitä, että työntekijä näytti tämän aidosti.

Oli mahtavaa huomata, kuinka haastateltavat arvostivat aidosti työntekijöidensä hyviä piirteitä ja osasivat iloita niistä. Muutamat haastateltavat korostivat sitä, miten tärkeänä he pitivät sitä, että nuori oli avoin, sopeutui työyhteisöön todella hyvin ja oli ystävällinen työtovereitaan kohtaan. Erään haastateltavan mukaan juuri nämä ominaisuudet olivat osaltaan auttaneet nuorta valmistumisen jälkeen saamaan työtä kyseisestä yrityksestä. Myös muiden haastateltavien kohdalla sosiaaliset taidot nousivat keskeisiksi.

Kaksi haastatelluista yllätti minut kuvaillessaan työntekijöidensä hyviä ominaisuuksia. Toinen haastateltava näki nimittäin työntekijänsä hyvänä piirteenä juuri vajaakuntoisuuden. Hän kertoi, että vajaakuntoisuus ja työyhteisöön kuuluminen saavat työntekijän myös pysymään heillä. Tällä hän tarkoitti sitä, että työympäristö on ennen kaikkea suunniteltu ja rakennettu väljästi huomioiden fyysiset vammat. Näin ollen työntekijän on helppo liikkua talossa. Toisekseen työyhteisö pitää kaikkia jäseniään tasavertaisena riippumatta siitä, onko tällä jokin vamma vai ei. Toinen hieman yllättävämpi kertomus on seuraava:

”// Se oli meistä vähä semmonen erikoinen, niin ku pukeutumiseltaan oli erilainen, ja sitä tuota kaikki sano tässä, että tuosta ei kyllä tuu mittään. Se oli parraita koneistajia, ku se astu tuonne, pani haalarit päälle. Mutta eihän se sitten ollu ku sen hetken ja jatko sitten muualla. Että semmosetki ennakkoasenteet, niin ei välttämättä – siinä saattaa tulla tuota niin takapakkia, jos aattelee pelekän ulukosen olemuksen puolesta. Se kyllä oli touhu poika ja teki, hyvin teki.”

Kuten haastateltava itsekkin totesi, ennakkoasenteet voivat jättää jotain hyvää varjoonsa, jos niille antaa vallan. Ennakkoasenteista huolimatta kyseinen poika oli ollut todella ahkera ja uskaltanut kysyä, jos jokin asia oli askarruttanut tai painanut mieltä.

Alkuun pääseminen työssä ja työhön sitoutuminen

Alkuun pääseminen työssä vie luonnollisesti oman aikansa. Halusin keskustella tästä haastateltavieni kanssa, ja kuulla heidän näkemyksiään työntekijöiden työhön sitoutumisesta. Haastateltavat kertoivat, että suurin osa työntekijöistä haluaa osoittaa heti alussa osaamisensa ja pätevyytensä työtehtävissään, jolloin avun kysyminen voi tuntua vaikealta. Jotkut työntekijät ovat joutuneet tietoisesti opettelemaan kysymisen ja työn opettelun rohkeutta.

Kaiken kaikkiaan työntekijät olivat kuitenkin päässeet hyvin mukaan työtehtäviinsä. Nuoret olivat antaneet palautetta, että he kokivat saaneensa tarpeeksi opastusta ja opetusta työsuhteen alkuvaiheessa. Työhön sitoutumiseen haastateltavani liittivät olennaisesti nuorten halun pärjätä ja päästä eteenpäin työelämässä sekä oppia siitä lisää. Lisäksi työn vaatimustasolla ja sen asteittaisella nostamisella oli merkittävä vaikutus sitoutumiseen. Tätä kautta nuori huomaa, että hänen on mahdollista kasvaa päteväksi ammattimieheksi. Tällaiset nuoret olivat haastateltavien mukaan sitoutuneimpia työhönsä.

Eräs haastateltava esitti mielenkiintoisen ja poikkeavan näkemyksen työhön sitoutumisesta. Hänen mukaansa erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työhön sitoutumiseen vaikuttaa se, että työmarkkinoilla ei ole tarjolla paljon vaihtoehtoja. Pääsy työmarkkinoille ei ole heille yhtä helppoa kuin niin sanotusti terveille ihmisille. Muutamat haastateltavat totesivat, että erityistä tukea tarvitsevat työntekijät ovat hyvin lojaaleita ja sitoutuneita työnantajiaan kohtaan. Vaikka työtä olisikin tarjolla myös muualla, kynnys vaihtaa työpaikkaa on isompi. Tämä on tekijä, jota työnantajat arvostivat kovasti.

On ilahduttavaa huomata, kuinka työnantajat ovat panostaneet aidosti vastavalmistuneisiin työntekijöihin ja haluavat auttaa heitä eteenpäin. Haastateltavien pohdinnoista on huomattavissa, että he haluavat omalta osaltaan kasvattaa nuorista työntekijöistä päteviä ammattilaisia paitsi omalle yritykselleen myös nuorten tulevaa työuraa varten. Nuorille halutaan ennen kaikkea antaa mahdollisuus kasvaa, ja työnantaja sekä työyhteisö ovat tukena tässä prosessissa. Saadessaan tukea ja turvaa nuori vastavalmistunut saa samalla vahvistusta omalle työstä selviytymiselleen, mikä myös lisää työhön sitoutumista.

”Porukan matkassa oppii ja sitten neuvotaan ja muuta. Ja siinähan se on just se aktiivisuus, tulee kysymään ja töröttämään sinne että (naureskelee).. ei tiiä, että mitä tekkee.”

Kaiken kaikkiaan työntekijän omalla motivaatiolla on äärimmäisen suuri merkitys työhön sitoutumisen ja alkuun pääsemisen kannalta. Haastateltavien puheissa korostui myös ihmisten luonteenpiirteiden merkitys työssä alkuun pääsemisen kohdalla. Osa sisäistää asiat nopeasti ja tarttuu työtehtäviin rohkeasti, kun taas osa tarvitsee neuvontaa

useampaan otteeseen tai koko ajan ja lisäksi käy usein kysymässä sekä hakemassa varmistusta asioille. Eräs haastateltava totesi, että tällaiset tekijät ovat kiinni paljolti ihmisyydestä, olipa kyseessä sitten nuori tai hieman vanhempi työntekijä.

Hyvistä kokemuksistaan huolimatta haastateltavat ymmärsivät, että välillä saattaa tulla kausia, jolloin kaikki ei etene yhtä sujuvasti. He eivät olleet huolissaan tällaisista kausista, sillä yleisesti nuorten motivaatio oli kohdallaan. Erään haastateltavan mukaan yksi hänen työntekijöistään oli jopa murehtinut etukäteen töiden loppumista, sillä hän nautti niin paljon työskentelystä kyseisessä yrityksessä.

Haastateltavat näkivät nuorten kohdalla työhön ja työtehtäviin sitoutumisen pääosin hyvänä. Toki muutama poikkeava kokemuskin löytyi. Eräs haastateltava oli saanut ajoittain huomata, että työntekijä ei anna täyttä panostaan:

”Esimerkiksi minäkin olen joutunut kotiin soittamaan, kun ei henkilö alkanut tulemaan töihin. Eli on täytynyt soittaa sen takia, että entä jos jotaki on sattunut, jos hän ei pääsis tulemaan töihin. Varsinkin, jos ihminen asuu yksin. Ja sitten on vasta kun olen ottanut yhteyttä, on sanottu, että en mä voi tänään tulla, että mulla on sitä ja tätä ja tuota. Niin mä sanon, että asia on ok.”

Yllä oleva lainaus osoittaa, että sitoutumattomuuden lisäksi kyseinen toiminta saa työnantajan huolestumaan siitä, onko työntekijällä kaikki kunnossa, jos hän ei esimerkiksi ilmesty töihin. Tällaiset tekijät osoittavat työnantajalle sen, että henkilö ei ole sitoutunut työhönsä tarpeeksi.

Yksi haastateltava puolestaan kertoi työntekijästään, joka tosin oli jäänyt heiltä omasta pyynnöstään pois. Hänen mukaansa erityistä tukea tarvitsevan työntekijän motivaatio ei ollut paras mahdollinen. Haastateltava kertoi, että asiat lähtivät liikkeelle hienosti ja työntekijä pääsi nopeasti kiinni työtehtäviin ja oli aktiivinen sekä ahkera. Haastateltava kertoi jopa yllättyneensä alussa siitä, kuinka hienosti työntekijällä meni ja kuinka innostunut tämä oli. Työntekijä oli ollut aina ajoissa työpaikalla aloittamassa päivän työtehtäviään. Myöhemmin nuoren kiinnostus ja motivaatio työtehtäviä kohtaan olivat kuitenkin alkaneet laskea ja hän oli vetäytynyt. Haastateltava pohti, että nuoren työssäoppi-

misaika venyi liian pitkäksi, ja että tämän olisi ollut hyvä käydä välillä oppilaitoksessa tunneilla.

Työkyky suhteessa työn vaatimuksiin

Haastateltavat totesivat yksimielisesti, että työn vaatimukset tulee sovittaa työntekijän työkykyyn sopiviksi. Tätä ei nähdä ongelmallisena. Työ itsessään ei aina niinkään vaadi erityisjärjestelyjä, vaan ennemminkin työympäristö, jota on pyritty muokkaamaan tarpeen mukaan.

”// Mutta sitten jos on tuota jotaki erityisvaatimuksia esimerkiksi terveyden tai vamman suhteen, niin luonnollisesti pitää sitten kattua, että se työ ois helppo suorittaa ja ergonomisesti hyvää ja tuota työsuojeluasiat kaikilta kohin kunnossa. Mutta sitten ennen kaikkia sitten se opastus on tämmöselle kaverille niin vielä tärkeämpää, ku normaalisti. Ja se perehdyttäminen, että voijaan olla varma, että on ymmärretty, mitä ollaan niin kö tekemässä. Tai mitä voipi olla sitten vaatimassa sen työtuloksen suhteen.”

Erityisen tuen tarve on myös eri asteista riippuen henkilöstä. Tämä on oivallettu työyhteisöissä, eikä vajaakuntoisia edes koeteta asettaa yhteen ja samaan ryhmään. Olemme jokainen yksilöitä, meillä on omat heikkoutemme ja vahvuutemme.

Työntekijöiden yksilöllisyys korostui hyvin etenkin yhden haastateltavan kertomuksessa. Hän totesi, että hänen entisen työntekijänsä työkyky suhteessa työn vaatimuksiin nähden oli kunnossa ainakin fyysisiltä osin. Työntekijä oli kyennyt tekemään kaikkia töitä samalla tavalla kuin kollegansa. Motivaation puute, heikentynyt työote ja vetäytyminen kuitenkin kertoivat omaa kieltään.

Työnantaja pohti aiemmin, että kyseisen nuoren olisi ollut varmasti hyvä käydä välillä oppilaitoksessa tunneilla. Työnantaja oli näet sopinut Luovin kanssa, että nuori voi tehdä pitempää työssäoppimisjaksoa, minkä jälkeen hän jäi palkattuna kesätöihin. Syksyn tullen kuviot olisivat muuttuneet, sillä he olivat kaavailleet oppisopimuskoulutusta.

En huomannut kysyä haastateltavalta, oliko hän keskustellut erityistä tukea tarvitsevan työntekijänsä kanssa siitä, olivatko työtehtävät sopivia vai painoiko jokin niissä nuorta. Työn kuormittavuus ei ole aina verrattavissa fyysisiin ominaisuuksiin, vaan kyse voi olla myös henkisellä tasolla liian kuormittavasta taakasta.

5.1.3 Työtehtävien ominaisuudet

Osa haastateltavista totesi, että työnkuva ei aina välttämättä täysin vastaa sitä alaa, jolle nuori on valmistunut. Työntekijälle kuitenkin järjestetään korvaavia työtehtäviä. Esimiehet huolehtivat tällöin, että nuori saa apua ja neuvoja.

Haastatteluissa myös korostui se, että työtehtävät eivät saa olla heti alkuun liian vaativia, vaikka työntekijällä on usein kova halu päästä ”vauhtiin”. Työnantajan tai esimiehen tehtävänä on järjestää työtehtävät niin, että tästä voidaan pitää kiinni. Vaativampiakkin työtehtäviä täytyy toki antaa vastavalmistuneelle, mutta asteittain. Tämän voi nähdä eräänlaisena kasvatuksena.

Eräissä yrityksissä työtehtävät ovat kaiken lisäksi sellaisia, että työmaat ja työtehtävät sijoittuvat toisten yritysten työmaille. Näihin työssäoppijat ja harjoittelijat eivät edes pääse, sillä heillä ei ole tarvittavia ”työkortteja” eivätkä taidotkaan vielä riitä. Aluksi on siis työskenneltävä oman yrityksen pienemmillä työmaille, kartutettava taitoa ja hankittava mitä erilaisempia kortteja aina työturvallisuudesta työkoneisiin. Myöhemmin on mahdollista lähteä suuremmille työmaille.

Perehdyttäminen ja työhön ohjaus

Jokaisessa yrityksessä työhön perehdyttämisestä ja ohjauksesta pidettiin tarkasti huolta. Vastavalmistuneita pyrittiin tukemaan heidän tarpeidensa mukaan. Perehdyttämisen tärkeys korostui yritysten kohdalla ennen kaikkea siksi, että perehdyttämisen avulla työnantaja voi olla varma siitä, että työntekijä on varmasti ymmärtänyt, mitä häneltä vaaditaan. Näin ollen myös työnantaja näkee, mitä he voivat olla vaatimassa kyseiseltä työntekijältä.

Usealla yrityksellä on perehdyttämistä varten oma ohjelma, jonka mukaan uudet työntekijät perehdytetään. Yrityksestä riippuen joku työyhteisön jäsenistä ottaa ensimmäisenä tulokkaan perehdytykseen ja käy läpi talon säännöt sekä yleiset rutiinit. Työtehtäviään uusi työntekijä lähtee hoitamaan vanhemman työntekijän opastuksella. Nuoren ei tarvitse missään tapauksessa lähteä heti työskentelemään yksin omien tehtäviensä parissa,

vaan alkuun hän saa nähdä, tutustua ja oppia. Haastateltavat kokivat tämän hyväksi menetelmäksi, sillä heidän kokemustensa mukaan uusi työntekijä oppii tehtävät ja talon tavat tällä tavalla parhaiten. Toki nuoret saavat hoitaa työtehtäviä myös itsenäisesti jo alkuvaiheessa, kunhan ne on mitoitettu hänen taitojensa ja kykyjensä mukaisiksi.

Haastateltavat kokivat perehdyttämisen vievän paljon aikaa. Joidenkin aikatauluihin perehdyttämiseen kuluva aika sopi paremmin kuin toisten. Aikataulullisten kysymysten vuoksi yksi haastateltavista oli kouluttautunut aikoinaan itse yhdessä työnjohtajan kanssa työopastajiksi, minkä jälkeen he olivat kouluttaneet vielä muita työntekijöitä yrityksistään. Haastateltavien kertomuksista on luettavissa, kuinka yrityksissä panostetaan aidosti uusien työntekijöiden ohjaamiseen ja kouluttamiseen. Useat haastateltavat myönsivät, että resurssit ovat kuitenkin tiukoilla, sillä perehdyttäminen ja ohjaaminen ottaa useamman ihmisen ajan.

”Tuota. Kyllä tuota.. se vie aika paljo aikaa. Ja mehän tehtiin semmonen homma, että mää itteni koulutin ja sitten yhen työnjohtajan koulutin ens alkuun työopastajaksi. Me käytiin kaheksan päivää työopastajakurssia ja sen jälkehen sitten joka tuota solusta me koulutettiin vielä yhet vanhemmat ammattimiehet työopastajiksi. Tällä tappaa koitettiin järjestää työnjohtajalle niitä helepottavia tekijöitä, että ois usiampi työopastaja sitten siellä työmaalla. Ja tällä me saatiin hyviä lopputuloksia sitten aikaseksi. Opiskelijat koki, että saavat niin ku tarpeeksi sitä opastusta aina ku alakavat uutta työtä tekemään.”

Toinen seikka, mihin kiinnitin erityistä huomiota oli se, että myös opiskeluaikaisten työssäoppimisjaksojen lopussa esimies oli keskustellut nuoren kanssa. Haastateltava kutsui tätä työssäoppimisjakson lopetuspalaveriksi ja kertoi siitä seuraavaa:

”// Oon ottanu sitten tuota nuoren siihen, juotu kuppi kahavia ja mahollisuuksien mukkaan sitten työnjohtajan mukkaan. Ja kyselly sitten, että mitä tämä tuntu tämä jakso, ja miten oot niin kö viihtyny. Miten oot niin ko oppinu ja niin pois päin. Ja kuunnellu sitä nuorta, mitä hän on niin ko ker-tonut. Ja muutamissa tappauksissa on myös opettaja ollu mukana. Ja tuota ihan minkä takia oon tehny näin, niin tuota mää oon oppinu ite asioita ja pystyny sitten työnjohtotasoa valamentammaan ja käyttäytymmään entistä paremmin sitten seuraavien nuorten kanssa. Tai onhan se tämän samanki nuoren kanssa seuraavalla työssäoppimisjaksolla tai sitten sen jälkehen, ku hänet on palakattu sille kojeajalle tai kesätöihin.”

Yllä oleva lainaus on osoitus työnantajan vastuullisuudesta paitsi nuorta, myös yritystä kohtaan. Haastateltava haluaa kuunnella aidosti nuorta ja kuulla hänen työelämäkokemuksistaan. Työnantaja on valmis kehittämään myös itseään sekä omaa ja yrityksen toimintaa saadun palautteen pohjalta. Haastateltava totesi, että olipa kyse sitten työssäoppimisjaksosta tai kesätyöpaikasta, nuoret vaihtavat yllättävän paljon kokemuksia keskenään. Sen vuoksi hän näki tärkeänä, että heillä työskennelleet nuoret puhuvat heistä yrityksenä positiivisia asioita.

Toisekseen haastateltava näki lopetuspalaverin tärkeänä myös siksi, että siinä on mahdollista käydä läpi myös asioita, jotka ovat jääneet mietityttämään tai painamaan mieltä. Tällä tavalla jokaiselle osapuolelle jää mahdollisimman hyvät muistot työskentelyajasta, eikä mitään jää hampaan koloon.

5.1.4 Työyhteisön ominaisuudet

Työtovereiden suhtautuminen erilaisuuteen

Haastateltavat totesivat yksiselitteisesti, että heidän edustamissaan työyhteisöissä erilaisuuteen suhtaudutaan hyvin luontevasti ja avoimesti. Jokainen työyhteisö oli rakentanut omanlaisensa ympäristön, johon jokainen työyhteisön jäsen oli tervetullut. Jotkut haastateltavat painottivat, että erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä palkataan mielellään erilaisiin työtehtäviin.

”// Meillä hyväksytään erilaisuus. Ei tarvi olla kaikkien samasta muotista tuota että. Ei haittaa yhtään, vaikka tuota on vaikka joku fyysinen vamma tai semmosta. Ei täällä kukkaan sitä piä minnään, että se on työntekijä siinä ko muutki. Niin tavallaan se niin kö tähän mejän historiaan ja nyky-päiväänki soveltuu hirveen hyvin, myös käytännön tasolla halutaan toteuttaa sitä, että palkataan erityisnuoria. Sen, mitä pystytään.”

Vaikka yrityksissä erilaisuuteen suhtautuminen on luonnollista, haastateltavat kokivat, että jossain tapauksissa on hyvä selittää työyhteisön jäsenille etukäteen, mistä on kyse ja mitä tämä käytännössä tarkoittaa. Tällöin muut työntekijät saavat paremman kokonaiskuvan tilanteesta ja tietävät, mitä myös heiltä odotetaan. Näin työntekijät ymmärtävät

sen, että nuoriin tulee suhtautua avoimin mielin, ja että heistä tulee kasvattaa tulevaisuuden ammattilaisia. Seuraava lainaus tiivistää mielestäni hyvin sen, mitä haastateltavat tarkoittavat:

”Eli se asioista puhuminen, asioista kertominen, niin se tuo semmosta oikealla tavalla ymmärtämistä. Siellä ei silloin semmosia ristiriitajoukkoja tuu. Päinvastoin tuota monet vanhemmat ammattimiehet, ko heidän kanssa keskusteli sitten kahen kesken, niin kerto, että onpa hieno asia kun taas otetaan tällä lailla. Että yritykselle on sitä uutta työvoimaa niin ko tällä tappaa paras turva kasvattaa.. Ja oikealla tavalla, kun ne saivat tietoa, niin ne oli hirviän halukkaita sitten opettaa näitä.. ja siirtään omaa ammattiosaamistaan näille nuorille siinä. Kun ne saivat työskennellä parina siinä.”

Eritoten yhden haastateltavan kohdalla heidän työyhteisön yhteisöllisyys korostui useasti keskustelun aikana. Hänen puheistaan on luettavissa, että yrityksen työntekijät ovat yhtä suurta joukkoa:

TA: ” Kyllä, ja nimenomaan semmosta luontevaa tukemista, että hän on niin ko työntekijä työntekijöitten joukossa. Meillä oli semmonen henkilökunnan virkistysretki, niin sinne meni muut onnikalla ja sitten tota, jotka ei päässy onnikkaan ja tartti sähköpyörätuolin mukkaan, niin ne oli invataksissa perässä. Ja porukalla oltiin siellä. Samaten tuota meillä oli laskiaisrieha, niin siellä oli sekä työntekijöitä että vammasia asiakkaita mäenlaskussa. Ja kaikkee tämmöstä, että ollaan mukana. Ja pikkujouluissa ja kaikissa juhlissa aina niin työkaverit auttaa, avustaa niin ko vessassa käynnissä ja muissa tämmösissä. Kaikki ne on aina mukana nuo vammaset työntekijät, kaikissa bileissä aina viimeeseen saakka.”

H: ”Niin, niin. Semmonen yhteisöllisyys tuntuu korostuvan.”

TA: ”Niin. Ja sitten se just, että ne ei oo, ei pietä niin ko minkäänlaista erilaisuutta tai poikkeavuutta korosteta. Pikemminki että ollaan yhtä terveitä ja yhtä vammasia kaikki.”

Hyvästä suhtautumisesta huolimatta sama haastateltava korosti kuitenkin sitä, että erityistä tukea tarvitsevilta työntekijöiltä itseltään tulisi kysyä, kuinka he kokevat työyhteisön ilmapiirin. Haastateltava totesi, että hän saattaa kertoa hyvistä ja kauniista periaatteista, mutta näkökulma voisi olla toinen, jos samaa kysyttäisiin asianomaisilta itseltään.

”// Et se vammaisen semmonen luontainen hyväntuulisuus, niin se hämmää joskus. Että ite mieltii sitä, että miten kähän tietonen niistä kaikista taakoista on, mitä vammaset työntekijät tässäki yhteisössä kuitenkin kokee. Vaikka tuota tää viesti niin kö meiltä johdolta päin on tämä, mitä mä kerron. Niin se on sitä viestiä, mutta että kuinka hyvin se toimii työyhteisössä, niin se.. Mut niin kö mä sanoin, että kyllä varman kuultaa läpi siten jos on niin ko oikeesti paha olla, niin ko tässä jossaki välissä on aina nähtykki.”

Joukkoon mahtuu ikävämpiäkin tapauksia. Eräs haastateltava toi esille oman kokemuksensa, jossa kaikki ei mennyt niin kuin hän olisi toivonut. Asiat ovat kuitenkin ratkaistavissa tavalla tai toisella, ja keskustelu on yleensä yksi oiva keino. Myös tässä tapauksessa asiat olivat selvitettävissä.

”Niin, ja sitten tosiaan on ollu niin ku tämmösiä. Huomattu tosiaan tää yks tilanne, että työntekijä joutu jännittämään sitä tiiminvetäjää, niin sitten päällikkö, joka on seuraava porras ylöspäin, niin piti siitä kyllä sitten palaverin.//”

Asenteiden käsittely, koulutus ja tieto erilaisista ryhmistä

Jokainen haastateltavani mainitsi, että työyhteisössä asenteita ei ollut tarvinnut oikeastaan käsitellä, sillä vajaakuntoisiin työntekijöihin suhtauduttiin luontevasti. Esimerkiksi syrjinnältä oli vältytty, ja työntekijät olivat pelanneet hienosti yksin. Työyhteisöissä vallitsi suvaitsevaisuuden ilmapiiri. Yksi haastateltava kertoi seuraavaa:

”Mmm, meillä on sellanen henkilöstöpolitiikka ja henkilöstön niin ko huoltamisen asenne, että me otetaan heti ku tavataan ongelma, niin otetaan se kiinni. Sekä kannustetaan ihmisiä, mutta sitten myöski vähä pöllytetään niskavilloista, jos huomataan, että toimii väärin. Ja esimerkiks mejän johtajalla on semmonen.. johtaja niin ku pittää aivan erityistä huolta siitä, että näitä mejän vammaisia työntekijöitä ei kukkaan niin ko väheksy.. taikka kiusaa tai muutakaa. Et se, se on kyllä ku haukka, seuraa sitä tilannetta.”

Keskustelimme haastateltavien kanssa myös heidän tietotasostaan erilaisia erityistä tukea tarvitsevia ryhmiä kohtaan. Yksikään haastateltavista ei ollut kokenut, että heidän olisi tarvinnut järjestää tai etsiä koulutusta tästä, sillä erilaisuus oli heille luonnollinen asia. Monessa yrityksessä työntekijät tosin olivat jo työtehtävien vuoksi tekemisissä

erilaisten ihmisten kanssa, minkä kautta he kohtasivat erilaisuutta ja oppivat suhtautumaan siihen.

Yhdessä yrityksessä haastattelemani työnantaja sekä hänen edustajansa olivat tosin käyneet koulutuksen, joka koski erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. Koulutus liittyi kuitenkin työntekijöiden ohjaukseen ja nuorten kanssa toimimiseen. Siellä oli käyty läpi muun muassa sitä, mitä työympäristöltä vaaditaan. Haastateltava kertoi, että koulutettuaan itsensä ja työnjohtajan työopastajaksi he yhdessä kouluttivat vielä jokaisesta solusta yhden vanhemmat työntekijät työopastajiksi.

Erityisjärjestelyt

Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että työntekijän mahdolliset erityisvaatimukset on otettava huomioon suunniteltaessa työtehtäviä. Työntekoa rajoittavat tekijät on hyvä kartoittaa mahdollisimman tarkasti jo alkuvaiheessa, jotta työnantaja saa paremman käsityksen niistä ja voi alkaa heti pohtia työolojen ja -tehtävien järjestämistä työntekijälle sopiviksi. Haastateltavat painottivat, että työpiste tulee aina järjestää sellaiseksi, että työntekijä voi tehdä työnsä turvallisesti ja mielekkäästi. Työtehtävistä tulee kyetä suoriutumaan ennen kaikkea helposti ja työvälineiden ergonomian on oltava hyvää. Myös työsuojeluasioiden on oltava kunnossa.

”// Ja jos sitten joku fyysinen vamma tai rajottava tekijä vaatii, niin kaikki nostolaitteet, apulaitteet ja muut niin katotaan sitten tapauskohtaisesti siinä. Mitä se työpiste vaatii määrätyn ihmisen kohdalla. // Jos oli hitsarika-verista kysymys, niin häntä ei pantukkaan sitten asennushommiin, vaan hän sai niin ko hitsata ja silloin ei tarvi fyysisesti ko sitä hitauskolovio käsitellä, joka on taas kohtalainen kevyt.. Ja koneistuspuolella taas sitten jos on semmosia, joilla käjet ongelmana, niin silloin järjestettiin sitten nostimet työpistekohtaisesti. Ei tartte semmosta fyysistä ponnistelua tehä juuri lainkaan.”

Osa haastateltavista kertoi, että työympäristö, jossa he toimivat, on suunniteltu ja rakennettu sillä periaatteella, että liikuntarajoitteisetkin kykenevät työskentelemään ja liikumaan siellä. Itse työtehtävien suorittamiseen liittyvät seikat saattoivat aiheuttaa päänsäivä, mutta haastateltavat näkivät nämä pääosin ratkaistavissa olevina. Erityisjärjestelyjen toteuttaminen oli heidän mielestään suhteellisen helppoa. Eräälle työntekijälle

yritys oli muun muassa hankkinut erilaisia apuvälineitä, jotta työskenteleminen oli mahdollisimman helppoa ja mielekästä.

”Joo. Ja niin kö sannoin, niin me hankittiin tuota semmosia erilaisia apuvälineitä, niin että tuota pienikokonen ihminen pysty tekemään työtä. Ja muutenki sillain esimerkiksi, jos piettiin palaverieja, niin koska hänellä oli portaissa liikkuminen hankalaa, niin me pyrittiin ne palaverit pitämään sitten samasa kerroksesa. Kaikkia tämmösiä asioita niin ku ollaan yritetty ottaa huomioon, ja sitten pikkusen niin kö räätälöijä sitä ihmisen työtä sillä lailla, että tuota siihen ei sisälly semmosta, mihin hän ei esimerkiksi kykene tai ei oo vielä valmis ja muuta tämmöstä.”

Työnantajien ja työyhteisöjen suhtautuminen erityistä tukea tarvitsevaan työntekijään on hyvin inhimillinen. Haastateltavien puheista kävi selville, etteivät erityisjärjestelyt olleet vaatineet heiltä liikaa. Kuten yllä oleva lainaus osoittaa, asioista ei tarvitse tehdä turhaan ongelmallisia.

Täysin ongelmattomia erityisjärjestelyiden toteuttaminen ei kuitenkaan jokaisessa yrityksessä ollut. Eräässä yrityksessä työtehtäviä ja olosuhteita on toki mahdollista järjestellä uudelleen työntekijän tuen tarpeesta riippuen, mutta fyysiset rajoitteet aiheuttavat helposti liian suuria rajoitteita työtehtävien luonteesta johtuen. Yksi haastateltava puolestaan oli sitä mieltä, että vaikka työskentely-ympäristö on rakennettu mahdollisimman väljäksi ja helpoksi liikkua, työtehtävien edellyttämät paikat eivät sitä ole. Lisäksi työtehtävät ovat pääosin sellaisia, että niitä ei pysty juurikaan muokkaamaan, jos kyse on fyysisestä rajoitteesta.

”// Eli tuota kyllä ne on ihan lapsenkengissä, että jos aatellaan vaikka tuota pyörätuolilla liikkumista, niin se on täysin mahoton työskennellä tuolla.. Et siellä on niin paljon ahtaita portaikkoja ja tämmösiä, että niitä on mahoton välttää.”

Sama haastateltava pohti kuitenkin haastattelun loppuvaiheessa, että ei ole täysin mahdotonta osoittaa työntekijälle sellaisia työtehtäviä, joissa ei tarvita täydellistä liikuntakykyä. Tämä asia, joka ei hänen mukaansa ole periaatteessa muu kuin sopimusasia, täytyisi kuitenkin määritellä työ sopimuksessa.

Haastatteluissa tuli esille yhteiskuntamme taloudellinen tilanne. Haasteellisen työmarkkinatilanteen aikana myös erityisjärjestelyt ovat osin riippuvaisia siitä, millaisia taloudellisia mahdollisuuksia yrityksellä on niiden tekemiseen.

Haastateltavat toivat esille myös toisen näkökulman erityisjärjestelyistä. Työtiloja ja -välineitä ei ollut tarvinnut aina välttämättä muokata, sillä työntekijä itse oli järjestänyt asiat niin, että hän kykeni työskentelemään mielekkäällä tavalla. Tästä mieleeni tulivat erään työnantajan sanat siitä, kuinka erityistä tukea tarvitsevat henkilöt ovat varmasti oppineet elämässään selviytymään mitä erilaisimmista haasteista ja esteistä.

Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Yhteistyötä yrityksillä ja Ammattiopisto Luovilla oli ollut vaihtelevasti. Jotkut työnantajat kertoivat yhteistyön olevan tiivistä, joillakin se rajoittui työssäoppimisjaksoihin ja toisilla sitä puolestaan ei ollut lainkaan. Yritysten ja ammattioppilaitosten välillä vallitsee kirjoittamaton sääntö, jonka mukaan oppilaitoksesta pyritään aina lähettämään työssäoppimisjaksolle oikeasti motivoituneita opiskelijoita. Tällaisiin henkilöihin ei ole tarvinnut juuri pettyä, ja nimenomaan tätä polkua pitkin on saattanut avautua myös työpaikka tulevaisuudessa.

”Kyllä. Hyvin voimakasta yhteistyötä. Ja itehän minä oon sitä yhteistyötä tehnyt eri koulujen ja oppilaitosten kanssa niin semmonen kakskytviis kolkyt vuotta, että hyvin tiiviisti ollu opettajien kanssa yhteistyössä. Ja sitten eri neuvottelukunnissa tuota, ammattikorkeakoulussa, ammattikoulussa ja nyt viimesin projekti missä oon ollu, sitten mukana laatimassa näitä näyttökokeita ja näitä näyttökojevaatimuksia. Ne on otettu sitten käyttöön tässä ammattiopiston puitteissa.”

Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että yhteistyötä voisi olla enemmänkin. Jotkut olivat keskustelleet siitä oppilaitosten opettajien kanssa, mutta valitettavasti yritysten ja oppilaitosten resurssit eivät usein riitä tähän. Eräs haastateltava kertoi myös, että jossain vaiheessa muutamat oppilaitosten opettajatkin olivat olleet heidän yrityksessään tutustumassa työelämään. Hän piti tätä tärkeänä asiana, sillä tätä kautta myös opettajat näkevät, millaisessa ympäristössä ja millaisilla välineillä opiskelijat ja heidän oppilaitoksestaan valmistuneet työskentelevät. Haastateltavalle oli jäänyt sellainen kuva, että tutus-

tuminen työympäristöön oli myös opettajien mielestä hyödyllinen. Hän ei muistanut, mistä oppilaitoksista tutustumassa olleet opettajat olivat, mutta yhteistyön syventämisen kannalta tutustuminen työympäristöön on hyvä idea. Tämä asia voitaisiin ottaa mietintään myös Luovissa.

Oppilaitokset ottivat yhteyttä silloin, kun opiskelijoiden työssäoppimisjaksot lähestyivät. Luovin yhteydenpito joihinkin yrityksiin oli hiipunut, mutta haastateltavat totesivat, että he eivät pistäisi pahakseen, vaikka Luovi pitäisi yhteyttä heidän yritykseensä. Haastateltavat korostivat myös sitä, ettei varsinkaan työssäoppimisjaksoille ole mahdollista ottaa montaa opiskelijaa yhtä aikaa työturvallisuuskysymyksistä sekä ajankäytöllisistä syistä johtuen. Tämän vuoksi moni haastateltava oli kiitollinen, että yhteydenpito ei ollut liian runsasta, vaan sitä oli juuri sopivissa määrin.

Yhteistyön merkitys korostuu erityisesti ongelmatilanteissa. Haastateltavat totesivat, että tällaiset tilanteet on helpompi hoitaa, kun tukena on useampi ihminen. Tiiviimpää yhteistyötä kannattaneet olivat sitä mieltä, että näin he saisivat lisää tietoa erityisryhmistä, ja uusia näkökulmia sekä ohjeita heidän perehdyttämiseensä.

Eräs haastateltava oli sitä mieltä, että heillä ei ole Luovin kanssa erityisesti yhteistyötä, eikä hän sitä kaivannutkaan. Perustelu tälle on tosin hyvin ymmärrettävä:

”// Jos aatellaan, että me niin kö otetaan tänne töihin semmonen, jolla tuota jo se valmis ammattikoulutus on. Periaatteessa Luovi on sen tehtävänsä tehnyt minun mielestä, eli on tuota opettanu ne perusvalmiudet ja taidot, mitä siinä se tutkinto edellyttää. Ja sitten me, me tuota opetamme sitten sen varsinaisen työn ja siitä mennään etteenpäin. Et en koe tuota tarvetta millekkään niin ku erityiselle yhteistyölle. Ja ehkä yks tekijä on justiisa se, että kun me ollaan niin totuttu näihin erityisnuoriin. Ja kuitenkin nämä, mitkä ovat niin kö Luovista valmistuneet, mitkä on olleet meillä töissä, niin ne ovat olleet, öö niin kö niin sanotusti ihan normaali nuoria minun mielestä. Jos on ollukki jotaki tuota pientä eroavaisuutta liittyen

niin sanottuihin tavallisiin nuoriin, niin mun mielestä se ero on ollu niin pieni, että ei sitä oikeestaan ees kiinnitä huomiota.”

Ilahduttavaa oli myös huomata haastateltavan mielipide siitä, että Ammattiopisto Luovista valmistuneet nuoret ovat työnantajan silmissä aivan samanlaisia nuoria kuin muutkin nuoret. Tätä viestiä välittivät muutkin haastateltavat. Se, miksi kiinnitin erityisesti tähän huomiota, johtuu siitä, että jotkut Luovista valmistuneet nuoret kokivat itse kantavansa erityisyyden leimaa. Huomasin tämän silloin, kun soitin kyseisille nuorille.

5.2 Erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen tuki

5.2.1 Tukitoimet työnantajalle ja työyhteisölle

Lähes jokainen haastateltava koki, että varsinaista tukea, ohjausta tai neuvontaa heille ei ollut annettu. Yksikään ei kuitenkaan kokenut jääneensä tyhjän päälle. Ne työnantajat, joilla ei ollut kokemusta erityistä tukea tarvitsevista työntekijöistä, luottivat siihen, että työssäoppimistilanteessa Luovi katsoo ja valitsee sellaiset opiskelijat, joilla on oikeasti resursseja työskennellä yrityksessä ja sen vaatimissa työtehtävissä. Eräs haastateltava kertoi, että eräässä ammattioppilaitoksessa oli järjestetty päivän kestävä infotilaisuus, joka oli tarkoitettu sellaisille yritysten työntekijöille, jotka ohjaavat ja auttavat työssäoppimisjaksolle tulevia nuoria. Tämän haastateltava näki hyvänä asiana ja pohti, että Luovi voisi osaltaan järjestää vastaavanlaisen tilaisuuden.

Kuten jo aiemmin on tullut esille, haastateltavista löytyi myös sellaisia työnantajia, jotka etsivät itse aktiivisesti tietoa ja osallistuivat koulutuksiin. Kurssimuotoinen koulutus, jonka kaksi haastateltavaa oli käynyt, antoi valmiuksia toimia ja työskennellä nuorten kanssa. Kyseinen koulutus oli kuitenkin omalla panostuksella ja aktiivisuudella löydetty.

Yritysten on siis itse osattava hakea tietoa ihmisistä, joilla on erityisen tuen tarve. Toisaalta joidenkin haastateltavien kohdalla sai käsityksen, että he ovat tietoisia siitä, että jotain tukea on mahdollista saada työllistettäessä erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä.

Nämä haastateltavat kuitenkin myönsivät, etteivät he oikein tiedä tällaisista asioista mitään.

Haastateltavistani kaksi oli tietoisia erilaisista tukimuodoista. He kertoivat, millaista tukea heidän yrityksensä saavat vajaakuntoisista työntekijöistä. Saatu tuki oli taloudellista; muuta tukea he eivät saaneet.

”Että tää rahallinen tukihan on semmonen, mitä varmasti ainaki pienemmät työnantajat arvostaaki. Mutta tuota, sitten muuta semmosta.. tukea ei oo. Mutta me ollaan ite vammaispalveluosaja, niin ko osajana profiloijuttu ja asiantuntijana, niin tietenki se, kerran ku se kuuluu mejän perustyöhön, niin se hoituu toki.”

Toinen tukea saava työnantaja puolestaan kertoi seuraavaa:

”// Mutta tuota mehän kyllä saadaan sitten, öö työvoimaviranomaisilta, niin heiltähän saa sitten tämmöstä korvausta. Että tuota otetaan palvelukseen henkilö, jolla on esimerkiksi työttömyyttä takanaan tai jotaki tämmöstä. Ja kyllä tämä taloudellinen tuki on hyvin tärkeää. Eli et tuota kylähän se on hyvinki ratkasevassa asemassa, että jos aatellaan, että mulla ois vaikka kaks valittavana. Ja jos ne on tasapäisiä muuten nämä kaks henkilöä, niin kyllä mä varmasti valitsisin sen, josta sitä tukea saadaan. Nimenomaan taloudellista tukea. Kyllä se on tärkeä.”

Yllä olevat lainaukset kertovat omaa kieltään siitä, kuinka tärkeässä roolissa taloudellinen tuki on työllistettäessä vajaakuntoisia työntekijöitä. Ennen kaikkea tämä korostuu pienten yritysten kohdalla, kuten toinen haastateltavista totesikin.

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että on täysin kohtuullista, että yhteiskunta tulee vastaan juuri tällaisten tekijöiden kohdalla. Esimerkiksi erityistuolit ja muut apuvälineet maksavat paljon, eikä läheskään jokaisella työnantajalla ole mahdollista maksaa tätä summaa. Muutamat haastateltavat olivat hyvin iloisia siitä, että he olivat saaneet korvausta apuvälineisiin yhteiskunnalta. He toivoivat, että kaikki työnantajat tietäisivät mahdollisuudesta saada taloudellista tukea yhteiskunnalta, jotta he eivät tuen puutteen vuoksi jättäisi palkkaamatta vajaakuntoista, mutta täysin pätevää henkilöä.

”// Eli me pystyttiin saamaan siihen apuvälineeseen korvausta, tuoliin. Ne on kaikki tärkeitä. Ja kiitollisuella otetaan vastaan.”

Yllä oleva lainaus osoittaa, että taloudellista tukea kyllä on saatavilla, mutta työnantajan täytyy osata pyytää ja hakea sitä itse. Useat työnantajat eivät kuitenkaan - syystä tai toisesta - ole tästä tietoisia. Haastattelemieni työnantajien kohdalla tilanne oli sellainen, että ne työnantajat, joilla oli enemmän kokemusta erityistä tukea tarvitsevista henkilöistä ja työntekijöistä, tiesivät enemmän erilaisista tukimahdollisuuksista kuin ne työnantajat, joiden kokemus oli vähäisempää. Juuri tämän seurauksena monet hyvät työllistämismahdollisuudet voivat mennä hukkaan. Potentiaaliset työnantajat ja erityistä tukea tarvitsevat työntekijät eivät kykene solmimaan työsuhteita, sillä työnantajat eivät uskalla tai pysty tiedon puutteen vuoksi palkkaamaan vajaakuntoista työntekijää. Eräs työnantaja totesikin osuvasti seuraavaa:

”// Työnantaja voi sitten säikähtää, että en minä uskalla tuota palakata, että.. mitähän maksuja mulle tästä nytten oikeen tulee. Et hän ei ymmärrä, että nyt pystyy jostaki saamaan tukea. Ja nimenomaan taloudellista tukea.. Ja voihan se olla muuten, että niin sanottu tavanomainen työnantaja vois kaivata myös jonkulaista henkistä tukea.”

Viimeinen lause yllä olevasta lainauksesta on huomionarvoinen. Tiedon puute on usein juuri se tekijä, joka estää meitä tarttumasta asioihin. Työnantajien negatiiviset asenteet eivät riitä jokaisessa tapauksessa selittämään sitä, miksi yritykset jättävät palkkaamatta erityistä tukea tarvitsevan työntekijän. Pohjimmiltaan syy voi nimittäin löytyä tiedon puutteesta, mikä aiheuttaa erilaisia mielikuvia, ajatuksia ja jopa pelkoja.

Haastateltavien kertomukset ja pohdinnat yhteiskunnan tarjoamista tukimuodoista olivat hyvin mielenkiintoisia ja osoittivat, että tiedot niistä täytyy osata etsiä itse. Yksi haastateltavista toi esille hieman erilaisen ja hyvin ilahduttavan kertomuksen tukimuodoista kertoessaan itse tarjoamastaan tuesta alaisilleen. Työopastajia kouluttamalla yrityksen johto oli koettanut järjestää työnjohtajalle helpotusta työhön. Työmaille oli näin saatu useampia työopastajia, jotka olivat vastavalmistuneiden tukena. Haastateltava kertoi, että tällä tavalla he olivat saaneet aikaiseksi hyviä lopputuloksia.

Työopastajakoulutus vaikutti mielenkiintoiselta ja ennen kaikkea hyödylliseltä. Myös haastateltava oli tyytyväinen koulutukseen, josta oli jo useita vuosia aikaa. Sen vuoksi haastateltava ei muistanut kaikkia koulutukseen liittyviä seikkoja, mutta ensimmäistä työopastajakoulutusta heille oli kuitenkin tarjottu joltain taholta. Haastateltava kertoi - huomattuaan kyseisen koulutuksen olevan hyvä ja hyödyllinen asia - alkaneensa puhua siitä itse edustamansa alueen ammatillisille oppilaitoksille.

Myöhemmin tämäntapaista koulutusta oli järjestetty ainakin jonkin aikaa erään ammatillisen oppilaitoksen puitteissa. Oppilaitoksen opettaja oli käynyt yrityksessä opastamassa ja perehdyttämässä työntekijöitä työopastajan perustehtäviin.

5.2.2 Tukitoimet nuorelle

Yksi haastateltavista kertoi työn eräessä toimipisteessä olevan haasteellista kenelle tahansa, sillä erilaisia asiakkaita käy hyvin paljon. Se, miksi hän korosti tätä seikkaa, johtuu siitä, että moni ei hänen kertomansa mukaan edes halua työskennellä kyseisessä paikassa, sillä se on henkisesti hyvin kuluttavaa. Näin ollen esimiehet ovat tottuneet siihen, että ennen kaikkea uusia työntekijöitä tuetaan mahdollisimman paljon.

Kaiken kaikkiaan haastateltavieni puheissa korostui se, että heidän yrityksissään henkisen tuen laatuun on panostettu, ja tuen tarpeen havaitsemiselle ollaan herkkiä. Tämä koskee tosin koko työyhteisöä, oli työntekijä vajaakuntoinen tai ei.

”// Et kyllä sen ahistuneisuuden sitten huomaa, niin ko työntekijöistä yllensäkki, et jos asiat ei oo kunnossa, niin sitten voi kysyä, että miten mennee. // Meillä on myös, myös tuota.. monen muun ihmisen kanssa, joka on fyysisesti terve ja psyykkisesti, mutta on elämäntilanteessa, missä on vaikeuksia ollu, niin meillä on sellanen suhtautumistapa, että ihmistä tuetaan kaikissa elämäntilanteissa ja oloissa, että on sitten surua tai sairautta tai jotaki tämmöstä. Niin ei niin ku aleta mittaamaan, et onko susta meille nyt hyötyä, ku sää oot vähä heikossa hapessa.”

Työnantajat arvostivat työntekijöidensä työtehtävistä suoriutumista, työssä jaksamista ja viihtymistä ja halusivat panostaa siihen. Työpaikan arjessa vastavalmistunutta työntekijää tuetaan muun muassa sillä tavalla, että hänelle pyritään aina antamaan sellainen tehtävä ja työ, joka työntekijältä luonnistuu. Tämän lisäksi uudet työntekijät saavat tuekseen kokeneemman työntekijän, joka työskentelee samoissa tehtävissä tai on muuten hyvin perillä niistä.

Haastateltavat korostivat, että uuden työntekijän tukeminen ja opastaminen on hyvin tärkeää etenkin alkuvaiheessa, jotta työtehtävien kokonaisuus, yrityksen toimintatavat ja -säännöt sekä erilaiset käytännön asiat selkiytyvät. Haastateltavat antoivat kiitosta alaisilleen siitä, että nämä olivat ottaneet vastavalmistuneet siipiensä suojaan, ohjanneet ja neuvoneet heitä kiitettävästi.

Eräs haastateltava pohti erityistä tukea tarvitsevan työntekijän tukemista hyvin inhimillisestä näkökulmasta katsottuna. Hän visioi, että työyhteisöstä voisi katsoa jonkun niin sanotun tukihenkilön, joka olisi perillä erityistä tukea tarvitsevan työntekijän tilanteesta. Tukihenkilö voisi olla kuka tahansa työntekijöistä riippumatta koulutustasosta tai ammattinimikkeestä. Tällä tavalla olisi entistä helpompi huomata pieniäkin asioita, jotka usein kiireessä jäävät huomiotta. Myös erityistä tukea tarvitsevan työntekijän olisi tiettyissä tilanteissa helpompi uskoutua henkilölle, joka on tietoinen hänen asioistaan.

”// Et semmonen varmaan tarvitaan, et meilläki on semmosia ihmisiä, jotka niin ko erikseen tuo sitä viestiä ja huomaa paljo herkemmin vammaisen työntekijän tilanteen, ko mitä tavallinen ohikulkija taikka meikäläinen.”

Lisäksi työnantajat korostivat, että työntekijöille on painotettu sitä, että ongelmatilanteissa tai mieltä askarruttavien asioiden edessä voi kysyä rohkeasti apua tai kertoa ongelmista. Haastateltavani kertoivat huomanneensa, että nykynuoret ovat ujoja ja epävarmoja omista taidoistaan ja luulevat usein, että eivät osaa asioita. Jotkut kysyvät tällöin neuvoa, mutta myös esimiehet koettavat auttaa ja rohkaista, jos huomaavat, että vaikeuksia esiintyy.

Pääosin haastateltavat kokivat, että he kykenevät tukemaan hyvin erityistä tukea tarvitsevaa nuorta. Yksi haastateltava kuitenkin näki, että yrityksen pienuudesta johtuen tukeminen on hieman ongelmallista. Hän viittasi tässä kohtaa tukemiseen työtilojen ja työjärjestelyiden kautta. En huomannut kysyä, miten hän kokee asian henkisestä näkökulmasta katsottuna.

Erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle pyrittiin yrityksissä tarjoamaan myös taloudellista tukea sikäli kun se oli mahdollista. Esimerkiksi eräs yritys tuki nuorta tarjoamalla hänelle ilmaisen aterian työpäivän aikana, koska nuoren palkka oli pieni. Kaksi yritystä oli puolestaan antanut stipendin työntekijöilleen, jotka olivat suorittaneet työssäoppimisjaksot heidän yrityksissään ja sittemmin valmistuneet Luovista.

”Mutta Luovista valmistuneen työntekijän kans on niin ko ihan oikee työsopimus ja hän saa palkkaa sen verran, kun Kela lupaa tienata. Elikkä hän tekee niin ko viis tuntista työpäivää, et vähä reilua puolipäivätyötä. Ja hän saa siitä niin, ehkä se on puoli palakkaa suunnilleen, että... ei se oo ihan sitäkää. Se on nykysin 680 euroa kuussa, mitä niin kö saa eläkkeen päälle vielä. Ja siitä on Kelan kans käyty sitten keskustelua, että olisko, pitäskö tämän työntekijän sanoa eläke irti, koska hän kerta pystyy tekemään töitä. Mutta tuota määhän kyllä kannustin häntä sanomaan sinne Kelalle, et älä ny. Että eihän se sun vamma siitä mihinkää lähe, et sulla on työpaikka ja jonaki toisena päivänä voi olla, että sää et pystykkää tekemään töitä tai työpaikka lähtee. Joku, vaikka vaihtuu tän firman omistaja ja jotaki. Mitä tahansa voi sattua. On varmaan hirveen vaikee saaha Kelalta takasi sitte se eläke, että miks välillä pysty tekemään töitä ja yhtäkkiä taas hakkee eläkettä. Et sitten päädyttiin siihen ratkaisuun, että työntekijä pittää sen eläkkeesä ja me maksetaan se, mitä se saa sen päälle sitten tienata.

5.2.3 Tuen riittävyys

Keskustellessamme siitä, millaista tukea työnantajat olisivat kaivanneet, useimmat totesivat saavansa olla tyytyväisiä vallitseviin olosuhteisiin. Iloa tuovat muun muassa fyysisesti sopiva työympäristö ja työyhteisön suvaitseva ilmapiiri.

Verkostoituminen nähtiin kuitenkin yhtenä tekijänä, jota haastateltavat pitivät suotavana. Toisten yritysten vertaistuki ja yhteistyössä syntyvät ideat olisivat heidän mielestään

toivottavia. Toisaalta haastateltavat kaipasivat sosiaalista kanssakäymistä sen vuoksi, että ihmisten välisen kanssakäymisen nähdään olevan herkkää aluetta, josta löytyy aina uutta opittavaa. Tätä he perustelivat esimerkiksi sillä, että vaikka itse luulee tuntevansa tai tietävänsä toisen ihmisen ja osaa mielestään suhtautua tähän oikein, asia ei välttämättä olekaan niin. Tällä he tarkoittivat ennakkoasenteita, joita meillä jokaisella saattaa olla, vaikka emme tiedostakaan niitä. Nämä asiat voivat aiheuttaa ristiriitoja.

Haastateltavien puheista on luettavissa, että sosiaalinen kanssakäyminen olisi suotavaa erityisesti sellaisten työnantajien kanssa, jotka ovat myös palkanneet erityistä tukea tarvitsevan työntekijän. Keskustelemalla ja vaihtamalla kokemuksia toisten kanssa saa uusia näkökulmia ja ajattelemisen aihetta.

Kysyin haastateltavilta myös sitä, millaista tukea he olisivat kaivanneet yhteiskunnalta. Vastauksissa nousi esille ennen kaikkea taloudellisen tuen tarve, sillä perehdyttäminen vaatii luonnollisesti resursseja. Se aika, mikä nuorten perehdyttämiseen menee, on pois omilta työtehtäviltä. Tässä kohtaa jonkinlainen tuki tulisi tarpeeseen, jotta menetetyt työtunnit saisi korvattua.

”Esimerkiksi, jos meilläki oli kolme niitä perehdyttäjiä. Että jos kaikilla alakaa usseita tunteja menneen, niin ne on pois hänen tekemiltä töiltä. Palakkaahan se saapi, mutta työt viivästyy. Ne täytyy kierrättää, jotenki, ne täytyy tehdä kuitenkin. Niin tuommonen niin ku työnantajan kannalta ois varmaan hyvä.”

Haastateltavat kokivat pärjäävänsä melko pitkälle omillaan. Toisaalta haastateltavat näkivät asian niin, että esimiehen tarvitsema tietämys, oppi ja tuen tarve riippuvat paljolti työntekijästä ja hänen vammansa laadusta.

Pohtiessani haastatteluja kokonaisuudessaan huomion arvoiseksi seikaksi nousi se, että ne yritykset, joilla on ollut töissä enemmän erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä, osaavat myös itse hankkia tietoa ja ratkaisuvaihtoehtoja tarvitsemiinsa tilanteisiin. Toisilla työnantajilla on myös yrityksen ja työnkuvansa kautta enemmän tietoa vajaakuntoisista henkilöistä. Ne yritykset, joilla on vain vähän kokemusta tai tietoa erityisryh-

mistä, näyttävät kaipaavan henkistä tukea eli tietoa erityistä tukea tarvitsevista ihmisistä ja erilaisista mahdollisuuksista, joita heidän palkkaamiseensa on saatavilla.

5.3 Nuorten työllistymistä edistävät tekijät

Työelämään valmentaminen koulutuksessa

Yhdeksi teemaksi valitsin työllistämisen ja nuorten työllistymisen kehittämisen, sillä ajattelin, että työnantajilta löytyy erilaisia näkemyksiä ja kehitysideoita. Pyysin haastateltaviani pohtimaan ja esittämään omia näkemyksiään siitä, mihin seikkoihin Ammattiopisto Luovissa olisi työllistymistä ajatellen hyvä panostaa enemmän. Tällä pyrin tuomaan esille niitä tekijöitä, jotka omalta osaltaan helpottavat työelämään siirtymistä.

Haastateltavat näkivät, että opiskeluaikana olisi hyvä käsitellä työssä selviytymistä ja panostaa ennen kaikkea henkilökohtaiseen ohjaukseen. Työelämään valmentamista pidettiin äärimmäisen tärkeänä, sillä joskus opiskelijoilla on vaikeuksia noudattaa työpäivän yksinkertaisia sääntöjä. Näitä sääntöjä ovat muun muassa töihin ajallaan tuleminen, taukojen pitämisen pituus tai ilmoittaminen, jos jostain syystä ei pääse jonain päivänä töihin.

Oppilaitoksissa olisi hyvä painottaa myös oman toiminnan aktiivisuutta työelämässä. Aina tehtävät eivät ole kovin mielenkiintoisia, mutta silti nekin on hoidettava. Asiasta varmasti keskustellaan oppilaitoksissa, mutta haastateltavat kokivat, että silloin tällöin tämä asia pääsee unohtumaan nuorilta.

”// Ehkä vähä enemmän sitä painotettais, että töissä joutuu tekkeen niitä töitä (naurahtaa). Se voi olla vähä. Ku siinä moni aina tulee, niin ne saattaa, että ne ei tee mitään, vaikka kuin sanoo, että tämä pitää tehdä tai tämä tehdä. Sitten vaan istutaan.”

Suurin osa haastateltavista painotti työssäoppimisen tärkeyttä ja toivoi jaksoista intensiivisempiä. Useamman tai pidempien työssäoppimisjaksojen kautta he näkisivät työnantajina, kuinka asiat on opittu ja miten työtehtävät lähtevät käyntiin. Tämä auttaisi

myös työllistymisessä, sillä näin työtehtävät ovat tuoreemmassa muistissa, ja työnantaja voi palkata nuoren ilman, että kouluttamiseen menee runsaasti aikaa.

Yksi haastateltavista pohti työssäoppimisjaksojen tärkeyttä nuoren näkökulmasta katsottuna. Hänen mukaansa olisi hyvä, jos nuoret saisivat mahdollisuuden tutustua työelämään entistä tiheämmin, vaikka lyhyempiä ajanjaksoja kerralla. Näin he ehtisivät tutustua useampiin erilaisiin työpaikkoihin ja näkisivät, millaisissa työpaikoissa ja millaisten työnantajien alaisuudessa heidän on mahdollista työskennellä.

Ennen työssäoppimisjaksoa oppilaitoksessa olisi hyvä käydä läpi työtehtäviä, joita kyseisessä harjoittelupaikassa tullaan tekemään. Tämä auttaa osaltaan nuorta sitoutumaan niihin tehtäviin, joiden parissa hän tulee työskentelemään. Kun etukäteen tiedossa on työpaikan luonne ja näkemys työtehtävistä, työskentely voi olla aktiivisempaa. Tämä on kuitenkin asia, johon tarvitaan myös työssäoppimispaikan esimiestä tai ohjaajaa, sillä ammatillisessa oppilaitoksessa ei voida tietää jokaisen työyhteisön toimintaperiaatteita tai muita asioita.

Tarkoitan tällä sitä, että ennen työssäoppimisjaksoa tuleva esimies voisi tulla kertomaan alasta ja siitä, kuinka heillä toimitaan ja millaisia tehtäviä yrityksessä tehdään. Tämä voi olla hyvä tapa myös tutustua etukäteen esimieheen. Joidenkin kohdalla tämä voi helpottaa harjoitteluun menoa, kun on tavannut ainakin esimiehen tai ohjaajan. Uudet tilanteet ovat jännittäviä monille meistä, ja joillakin ihmisillä nämä tilanteet aiheuttavat oikeasti pelkoa tai päänvaivaa.

Työnantajat näkivät, että opiskeluaikaiset vierailut mahdollisissa työpaikoissa voisivat osaltaan edistää työllistymistä tulevaisuudessa. Näin opiskelijat näkisivät konkreettisesti työtiloja, -välineitä ja työskentelyä. Haastateltavat perustelivat tätä sillä, että koulutus antaa tietysti ensiaskeleet ja perusvalmiudet kyseiselle alalle, mutta usein oppilaitoksissa käytettävät laitteet ja työvälineet eivät ole täysin ajan tasalla.

On ymmärrettävää, että oppilaitosten resurssit eivät millään riitä päivittämään jatkuvasti työvälineitä ja laitteita. Näin ollen vierailut mahdollisissa tulevaisuuden työpaikoissa antaisivat hieman laajemman kuvan.

Koulutuksessa olisi syytä käydä myös realistisesti läpi, millaisia ongelmia työelämässä voi ilmetä ennen kaikkea ilmapiirin kohdalla. Työympäristössä selviytymisen ongelmiin ja niiden ratkaisemiseen on myös syytä panostaa. Yksi haastateltavista tosin totesi tähän, usein erityistä tukea tarvitsevat ovat tottuneet ratkomaan näitä asioita elämässään muutoinkin.

Työnantajat olivat tyytyväisiä Luovin tarjoamaan koulutuksen tasoon. Eri koulutuslinjojen nähtiin tukevan työllistämistä ja nuorten työllistymistä heidän edustamillaan aloilla. Haastateltavat korostivat useaan otteeseen oikeanlaisen asenteen sekä mielenkiinnon ja ahkeruuden tärkeyttä. Näihin seikkoihin he kiinnittävät huomiota jo nuorten ollessa työssäoppimisjaksoilla. Kun nämä tekijät ovat kunnossa, tulevaisuudessa tarjolla voi olla jopa palkkatöitä. Tämän vuoksi koulutuksessa on tärkeää käydä läpi työelämän peruspilareita ja korostaa niiden tärkeyttä. Nuori ei aina välttämättä osaa ajatella, kuinka kauaskantoisia seurauksia opintoihin kuuluvilla työssäoppimisjaksoilla voi olla.

Lisäksi haastateltavat näkivät tärkeinä asioina yksilölliseen työhön ohjaukseen ja nuoren tulevaisuuden suunnitteluun panostamisen. Tiivistettynä tämä tarkoittaa sitä, että oppilaitoksessa pohditaan yhdessä nuoren kanssa hänen vahvuuksiaan ja mietitään, mitä hän haluaa elämältään, mihin hän pystyy ja mitkä tekijät aiheuttavat rajoitteita, ongelmia tai esteitä. Eräs haastateltava tosin pohti, että Luovissa varmasti panostetaan tähän, sillä erityistä tukea tarvitsevan nuoren kohdalla nämä tekijät korostuvat hänen mielestään.

Sama henkilö painotti vielä niin sanottua jälkiseurantaa, jonka avulla Luovissa seurattaisiin ja autettaisiin valmistuneita nuoria pääsemään kiinni työelämään. Jälkiseuranta on ainakin osin käytössä Luovissa, sillä oppilaitoksessa suoritetaan valmistuneille nuorille kysely heidän työtilanteestaan valmistumisen jälkeen.

En huomannut kysyä haastateltaviltani, millaisiin tekijöihin Luovin olisi hyvä kiinnittää huomiota, jotta nuoret pääsisivät kiinni työelämään. Yksi haastateltava tosin mainitsi sen, että Luovi voisi kertoa työnantajille niin sanottua faktatietoa erityistä tukea tarvitsevista ihmisistä ja heidän palkkaamiseensa liittyvistä seikoista, kuten eri tukimuodoista, joita on saatavilla. Toki työllistämistä edistäviä tekijöitä olisi äärimmäisen tärkeä pohtia myös nuorten kannalta, vaikka suurimmat esteet näyttävät usein olevan työnantajien tiedon puutteessa.

Työllistämistä edistävät tekijät työyhteisössä

Hyvä yleinen työllisyystilanne on luonnollisesti perustana sille, että työllistämistä voi edesauttaa yritysten kohdalla. Yksi äärimmäisen tärkeä tekijä on kuitenkin yhteiskunnan tarjoama tuki, josta haastateltavat nostivat taloudellisen tuen kaikista tärkeimmäksi. He näkivät, että yhteiskunnan tarjoama tuki yrityksille olisi äärimmäisen tärkeää, jotta erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä saataisiin suuremmissa määrin työllistettyä eri yrityksiin.

”No oma käsitykseni on sillä lailla, että jos tämmösiä, joilla on jonkulinen työrajoitus siihen tekemiseen, niin jotta näitäkin saatas niin kö normaali työpaikkoihin, niin silloin ois paikallaan varmasti jonkulainen tuki siihen. Koska ei heiltä siellä työmaalla voija odottaa sitä ihan sataprosenttista tuottavuutta sen jonku rajottavan tekijän takia. Niin silloin semmosina osasuorituksina, jos sais jostaki instanssista niin uskon, että se ois eduksi sitten.”

Eräs työnantaja halusi kannustaa myös muita yrityksiä palkkaamaan rohkeasti enemmän erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä.

”No tietenki tässä ois kaikkein viisain neuvomaan muita työnantaji. Esimerkiks justiin sillä, että jos haluaa uskollisen työntekijän, niin vammaseseta ainaki semmonen löytyy. Jos järjestettään olot silleen ja ilmapiiri on semmonen, että jaksaa olla ja voi hyvin, niin ei oo työmarkkinoilla levoton ihminen, vaan pysyy työpaikassa. //”

Tällä työnantajalla oli erinäisten työtehtävien kautta laajasti kokemusta erityistä tukea tarvitsevista ihmisistä, ja hän pohti oman panoksensa antamista erityisyyskysymyksiin. Hän visioi, että voisi tulevaisuudessa kirjoittaa erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden palkkaamiseen liittyvistä asioista sekä kouluttaa mahdollisia työnantajia. Näin toi-

mimalla hän voisi viedä viestiä eteenpäin siitä, kuinka palkitsevaa vajaakuntoisten työntekijöiden työllistäminen on. Omien positiivisten kokemustensa perusteella hän haluaisi levittää tietoa asiasta laajemmalle.

Tällaisesta on aina hyvin ilahduttavaa kuulla, sillä usein kuulee puhuttavan vain ongelmista ja negatiivissävyyteisistä asioista. Näen tärkeänä sen, että työnantajat, jotka ovat palkanneet vajaakuntoisen, saavat äänensä kuuluville, jotta hyviä kokemuksia tulee enemmän esille. Erityisesti vajaakuntoisten palkkaamisesta saadut huonot kokemukset, tietämättömyys ja ongelmat leviävät ihmisten keskuuteen helpommin kuin hyvät asiat, joilla on suuri merkitys.

Kaksi haastateltavaani pohti, että juuri työopastajakoulutus oli yksi menetelmä, jonka avulla työllistämistä pystyttiin aikoinaan edistämään heidän yrityksessään. Tällöin yrityksen ikärakenne alkoi muuttua, joten tarve uusille työntekijöille tuli ajankohtaiseksi. He näkivät, että juuri tällaisissa tilanteissa yrityksen on hyvä etsiä erilaisia keinoja, joiden avulla uusia työntekijöitä saadaan taloon. Ennen kaikkea haastateltavat pitivät hyvänä asiana sitä, että työhön opastamisen aikana työnantaja näkee työntekijänsä kasvavan ammattiin ja kehittyvän työntekijänä. Kouluttamisessa ja opastamisessa mukana olemalla työnantaja oppii tuntemaan työntekijän ja hänen toimintatapansa. Tällöin varsinaiseen työhön siirtymisessä tämä vaihe on jo ikään kuin suoritettu.

Työelämäyhteistyö työllistämisen edistäjänä

Niin kansainvälisessä kuin suomalaisessa keskustelussa korostuu entistä enemmän työelämän ja oppilaitosten yhteistyön merkitys työllisyyden edistämiseksi. Kuten aineistossa aiemmin on tullut esille, yhteistyö yritysten ja oppilaitosten välillä vaihtelee paljon. Tähän vaikuttavat tekijät ovat monisyisiä. Halusin kuitenkin herätellä työnantajia pohtimaan, millaisia yhteistyön muotoja he pitävät hedelmällisinä työllistämisen edistämisen kannalta. Haastateltavat intoutuivat pohtimaan kyseistä teemaa antaumuksella, ja jokaisella tuli esiin todella paljon hyviä näkökulmia.

Eräs työnantaja oli toiminut aktiivisesti yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten kanssa. Hän ei ollut odottanut, että yhteydenotot ja yhteistyöehdotukset tulevat ammatillisten oppilaitosten taholta, vaan oli nähnyt myös itse vaivaa asian eteen muun muassa ehdottamalla erilaisia yhteistyön muotoja. Tämän voi nähdä hyvin pitkälle erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä ja työllistämistä edistävänä asiana, sillä tällaisessa tilanteessa sekä yritys että oppilaitos toimivat yhteistyössä nuorten parhaaksi.

”Se on.. se oma kokemus siitä on, että se on hyvin ratkasevassa merkityksessä sen työpaikan ja oppilaitoksen työopettajan välinen yhteistyö. Koska se työopettaja pääsee näkemään sitä oppilasta, että minkälaisella asenteella, minkälaisella oppimishalulla ym. se nuori on varustettu. Niin.. opettajan kanssa ko on työpaikkaedustajalla hyvät välit, niin voi keskustella opettajan kanssa ensin kahen kesken niistä opiskelijoista, että minkälaisia ne on. Ja minkälaisia tarpeita sillä työpaikalla on. Niin se on minun mielestä semmoinen ensimmäinen seula, millä sitten niitä voi kattua. Ja mulla oli aina tapana kertua opettajalle, että minkälaista tarvetta meillä on ja minkä alan opiskelijoita tarvitaan. Ne opettajat sitten soitti mulle, että nyt meillä ois tämmösiä nuoria, ja alkas työssäoppimisjakso, että voijaanko tulla. Ja siitä lähetettiin, sovittiin palaveri ja keskusteltiin, ja siellä se yhteistyö lähti sitten. Se on ensi arvosen tärkeää, että pystyy keskustelemaan.”

Sama haastateltava kertoi, että heidän yrityksessään opiskeluaikaiset työssäoppimisjaksot olivat vieneet vastavalmistuneiden nuorten työllistymistä huomattavasti parempaan suuntaan. Näin työpaikalla opitaan tuntemaan nuori paremmin, ja he saavat itse opastaa tätä työtehtävissä ja työpaikan käytännöissä. Myöhemmin työllistämisyhteistyössä aikaa ei tarvitse käyttää tähän juurikaan, sillä asiat ovat selviä ja tuttuja sekä nuorelle että työnantajalle.

Haastateltavani totesi, että yhteistyön avulla työssäoppimisjaksoja on mahdollista suunnitella ja kehittää entistä parempaan suuntaan. Hän pohti, että viimeisenä opiskeluvuotena tai mahdollisesti viimeisen vuoden jälkeen oppilaitokset ja yritykset voisivat kehittää niin sanottua kokeilutyöllistämisaikaa, joka voisi olla kestoaltaan esimerkiksi puoli vuotta. Tämä aika olisi pois varsinaisesta opiskeluaajasta oppilaitoksessa, jolloin opiskelija saisi haastateltavan mukaan paremman käsityksen siitä, millaista työelämä oikeasti on.

Tätä hän perusteli sillä, että siirryttäessä opiskelumaailmasta työelämään monella nuorella on puutteellinen käsitys siitä, millaista työssä käymisen värittävä arki on. Tällaisen toiminnan toteuttamiseen tarvitaan kuitenkin yhteiskunnan tukea. Haastateltava uskoi, että näin toimimalla entistä useampi nuori saataisiin kiinnitettyä paremmin pysyvään työpaikkaan.

Työnantajan visiot osoittavat suurta kiinnostusta ja panostusta aiheeseen. Pohdimme hänen kanssaan sitä, että tällainen käytäntö voisi olla todella antoisa ennen kaikkea vastavalmistuneita ajatellen, mutta myös työnantajien kannalta. Hän näki, että tällä tavalla valmistumisen kynnyksellä oleva nuori saisi tutustua työelämän käytäntöihin kaikessa rauhassa. Hän uskoi, että työnantajat puolestaan lähtisivät tällaiseen innokkaammin mukaan, jos he tietäisivät, että yhteiskunta tukee tätä toimintaa taloudellisesti. Taloudellinen tuki olisi siis paikkaamassa tuotannossa menetettyä aikaa, sillä nuoren opastaminen ja tukeminen vaativat haastateltavan kokemusten perusteella paljon opastusta ja valvontaa. Tämän voi erehdyttävästi ajatella vastaavan oppisopimuskoulutusta, mutta sitä haastateltava ei kuitenkaan tarkoittanut.

Myös työnantajien vierailu oppilaitoksissa on yksi tekijä, jonka useat haastateltavat näkivät työllistämistä ja nuorten työllistymistä edistävänä asiana. Vierailleessaan oppilaitoksissa työnantajat pääsisivät tutustumaan oppimistiloihin ja keskustelemaan opiskelijoiden kanssa. Näin myös työnantaja näkisi, miten oppiminen opiskeluympäristössä tapahtuu ja lisäksi saisi jonkinlaisen käsityksen mahdollisen työntekijänsä valmiuksista.

Tämä on näkökulma, johon olisi syytä panostaa, sillä oppilaitosten ja työnantajien yhteistyötä tuskin voidaan liiaksi korostaa. Nuorten kohdalla tällainen yhteistyö voisi olla yksi motivoiva tekijä: he tapaisivat kasvotusten mahdollisia työnantajia ja pääsisivät keskustelemaan heidän kanssaan. Työnantajat puolestaan näkisivät oppilaitoksen arkea ja sitä, kuinka alalle valmistuvat nuoret opiskelevat. Työelämää ajatellen tämä on varmasti hyvä asia sekä työnantajan että työntekijän kannalta katsottuna. Lisäksi tällainen yhteistyö madaltaa kynnystä työelämään astuttaessa.

Ennen kaikkea teollisuuden aloilla toimivat työnantajat näkivät yhtenä ehdotuksena työllistymiseen opiskelijoiden tiiviimmän sekä lyhytaikaisemman harjoittelun yritysten tiloissa. Opetus tapahtuisi edelleen oppilaitoksessa, mutta nuori kävisi työskentelemässä jollain tietyllä koneella yrityksen tiloissa ja voisi jopa erikoistua kyseisen koneen käsittelyyn. Haastateltavien mukaan varsinaisten työssäoppimisjaksojen aikana esimiehillä ja työhönopestajilla ei ole mahdollisuutta opettaa niin pitkään kuin olisi mielekästä.

Niin sanotut tietoiskut ovat tärkeä tekijä työllistämisen edistämisessä. Tällä eräs haastateltava tarkoitti sitä, että Luovin olisi hyvä järjestää tilaisuuksia, jotka olisi suunnattu tietyn alan yrityksille. Tilaisuuksiin kutsuttaisiin yrityksistä esimiehiä tai heidän edustajiaan, joille kerrottaisiin, millaisia nuoria Luovissa opiskelee kyseiselle alalle ja millaisia valmiuksia nuorilla on jo opiskeluaikana.

Samalla työnantajille kerrottaisiin erilaisista taloudellisista tukimuodoista, joita heidän on mahdollista hakea ja saada palkatessaan erityistä tukea tarvitsevia nuoria. Monet haastateltavat pitivät hyvänä ajatuksena myös sitä, että työnantajille tarjottaisiin jonkinlaista henkisen tuen mahdollisuutta etenkin, jos työnantaja itse kokee, että tällaiseen on tarvetta. Eräs haastateltavista valotti asiaa niin, että tietyin aikaväleihin työnantajille järjestettäisiin palaverieita, joissa käytäisiin läpi muun muassa pelisääntöjä ja toimintamalleja, kuinka kohdata nuori, ja toisaalta, kuinka nuoren tulee osata käyttäytyä työelämässä.

Eräs haastateltava totesi, että hänen mielestään valmistumisvaiheessa olevien, erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden rekrytoinnin työelämään tulisi olla huomattavasti tehokkaampaa kuin niin sanottujen terveiden nuorten. Hän kuitenkin ymmärsi hyvin, että oppilaitosten - tässä tapauksessa Ammattiopisto Luovin - resurssit eivät riitä kaikkeen, joten tällaista voi olla hyvin hankala toteuttaa. Haastateltavan sanoin asian voi kiteyttää muutamaan lauseeseen:

” Että kyllä varmaan ihmisiä löytys kaikkia asioita tekemään, jos vaan ois rahkaa, millä maksettais sitten niitten ihmisten (alkaa nauraa) palkka. Resurssit on aina liian niukat. ”

Yksi työnantaja valotti todella hienoa ajatusta, johon yhteistyö yrityksen ja oppilaitosten välillä kietoutuu. Yritys perustaa lähitulevaisuudessa uusia yksiköitä, jolloin he voisivat haastateltavan mukaan ottaa itse yhteyttä oppilaitoksiin ja kysyä työntekijöitä, joilla on erityisen tuen tarve. Tämän työnantaja selitti sillä, että näin toimimalla he haluavat omalta osaltaan lisätä sitä työntekijöiden joukkoa, joka työllistyy vammastaan huolimatta.

5.4 Nuorten työllistymistä vaikeuttavat tekijät

Työnantajan ja yrityksen kohdalla

Keskustellessamme haastateltavieni kanssa työllistämisen uhkatekijöistä esille nousi mielenkiintoisia näkökulmia. Vallalla oleva huono taloudellinen tilanne ja työttömyys ovat suurimpia tekijöitä, mitkä vaikeuttavat työllistymistä. Tämä koskettaa lähes jokais-ta nuorta, oli hänellä erityisen tuen tarve tai ei. Muutamat haastateltavat puhuivat myös niin sanotusta moniosajasta, jolta edellytetään monen eri työtehtävän hallitsemista. Tämä on yksi haasteellinen tekijä, sillä tällaisia työntekijöitä on vaikea löytää.

Haastateltavat näkivät taloudellisten resurssien niukkuuden haasteellisena tekijänä myös hieman eri kantilta. Koska työvoimaa ei voi palkata mielin määrin, voi olla, että niin sanotut terveet ihmiset syrjäyttävät vajaakuntoiset työnhakijat. Tämän eräs haastateltava perusteli sillä, että yleensä niin sanottujen terveiden ihmisten katsotaan antavan suuremman työpanoksen yritykselle. Haastateltava näki, että juuri tämä aiheuttaa osaltaan vajaakuntoisten syrjäytymistä. Hänen mielestään tähän auttaa yhteiskunnan suoma taloudellinen tuki, joka kompensoi vajaata työpanosta ja madaltaa kynnystä siihen, että työnantajat palkkaavat erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä.

Yksi haastateltava pohti oman yrityksensä kannalta taloudellisten resurssien niukkuutta haastavana tai estävänä tekijänä palkkaamiselle. Hän pohti esimerkkinä tilannetta, jossa ohjaavan työntekijän täytyisi olla koko ajan erityistä tukea tarvitsevan työntekijän mukana. Tällöin haastateltavan mukaan sekä ohjaavan työntekijän että erityistä tukea tarvitsevan työntekijän tulisi saada rahallista tukea yhteiskunnan taholta.

Teollisuuden alat ovat suhdanneherkkää aluetta, joilla työtilanteet voivat vaihdella suuresti. Ne haastateltavat, jotka edustivat näitä aloja näkivät vuokratyöntekijöiden käytön yleistymisen nuorten työllistymistä vaikeuttavana tekijänä. Työnantajalle tämä mahdollistaa sen, että työntekijää ei tarvitse palkata yrityksen kirjoille. Tämä on toki ymmärrettävää.

Yleisesti ottaen haastateltavat näkivät, että mikäli nuori on omasta mielestään oikealla alalla ja haluaa edetä siinä omien voimavarojensa mukaan, haasteet ja esteet tulevat lähinnä työnantajan puolelta.

”// Työnantaja ei ossaa arvioija oikialla tavalla sitä, että mihin se nuori sitten pystyy niillä omilla koulusta hankkimillaan tiedoilla. Jos hänelle annetaan esimerkiksi liian helppoja töitä, seki voi aiheuttaa sitten semmosta kyllästyneisyyttä ja ajatusta sen nuoren kannalta, että kyllä määhän pystyn parempaan, ku tämmöseen lattianlakasuun, esimerkiksi. //”

Yllä oleva lainaus kertoo omaa kieltään siitä, että valitettavan usein kuulee myös niistä tapauksista, joissa aloittelevalle nuorelle annetaan sellaisia työtehtäviä, jotka eivät oikeastaan edes kuulu hänen työnkuvaansa. Haastateltavani kertoivat antaneensa nuorille aivan oikeita työtehtäviä alusta lähtien, mutta he korostivat sitä, että eivät kuitenkaan halunneet väsyttää vastavalmistunutta heti alkuunsa.

Työnantajat pitivät huolen siitä, että työntekijä suoriutuu työtehtävistään ja saa onnistumisen kokemuksia. Tämä on todella tärkeää, ja alla oleva lainaus osoittaa sen, kuinka pahimmassa tapauksessa voi käydä, jos työtehtävät ovat yhtäkkiä liian vaativia.

”// Mutta vielä vaarallisempaa on se, että nuorelle annetaan liian vaikeita tehtäviä, vaikka se kuin haluais niin köyrittää ja suoriutua niistä, mutta jo ei taidot tuota riittä. Oon nähny niitäki tapauksia, että silloin se innostus loppuu, oppimishalu loppuu. Ja silloin kaikki lähtee menneen päin prinkkallaa. Ja tuota, monesti saattaa olla niin, että se alakaa aiheuttaa sitten työpoissaoloja ynnä muita asioita. Ja näitä ko tulee riittävän monta, niin sitten se vääjäämättä tahtoo aiheuttaa sen työsuhteen purkamisen. Sen määhän nään niin ku suurimpana vaaratekijänä. Että ei osata arvioida sitä nuoren ammattitaitoa ja antaa sopivia töitä tai tehtäviä.. Se on työjohtajalle haasteellinen paikka tuo nuoren kanssa pellaaminen.”

Haastateltavat näkivät työllistämisen haasteena sen, että erityistä tukea tarvitsevaa työntekijää ei voida ottaa suoraan johonkin työtehtävään, vaan ensin on tehtävä järjestelyjä ja muutoksia, jotta työtehtävä saadaan työntekijälle sopivaksi. Tällaisen tekijän kohdalla ei aina ole kyse pelkästään fyysisistä muutoksista ja työtilojen uudelleen järjestelystä, vaan kyse voi olla muustakin, kuten alla oleva lainaus osoittaa.

”// Voi olla esimerkiksi semmonen ihminen, että tuota.. ei kykene esimerkiksi asiakaspalveluun ollenkaan. Kokee niin kö, että se on aivan hirviä, että ei halua niin kö ollenkaan olla tuota vieraitten ihmisten kans tekemisissä. Sillon se työ täytyis räätälöidä sillä tavalla, et se asiakaspalvelu pitäis siirtää jollekki toiselle tehtäväksi, ja hänelle sitten taas jotain muuta tehtävää siihen sijaan. Mää nimittäin tiedän tämmösenki tapauksen, että kaikkea muuta ihminen hyvin mielellään teki, mutta hän ei niin kö voinu ylittää sitä kynnystä, että hän niin ko ois asioinu vieraitten ihmisten kans.”

Yllä oleva näkökulma on erittäin hyvä ja huomion arvoinen. Usein rajoitteista tulee ensimmäisenä mieleen fyysiset rajoitteet ja fyysiset esteet, mutta usein rajoitteita on myös henkisellä puolella. Tutkimukset ja kyselyt osoittavat, että työnantajat ovat melko haluttomia työllistämään juuri mielenterveysongelmista kärsiviä työntekijöitä.

Erään haastateltavan asenne henkisen puolen rajoitteita omaavia työntekijöitä kohtaan on ihailtava.

”Niin ei tarvi muuta ku vähä räätälöijä sitä työtä, niin avot, se on siinä.”

Haastateltavan toteamus osoittaa, kuinka avoimesti hän suhtautuu erityistä tukea tarvitseviin työntekijöihin. Toisaalta hänellä on työnsä puolesta paljon tietoa vajaakuntoisista henkilöistä, mikä varmasti helpottaa suhtautumista erilaisia asioita kohtaan. Emme voi siis suoralta kädeltä syyttää niitä työnantajia, jotka ovat skeptisiä vajaakuntoisen palkkaamista kohtaan. Kaikilla ei nimittäin ole tietoa erityistä tukea tarvitsevistä henkilöistä, heidän palkkaamiseensa liittyvistä seikoista ja saatavilla olevista tukitoimista.

Ei voida kieltää, ettei olisi myös niitä työnantajia, joilla yksinkertaisesti on huono asenne erilaisia ihmisiä kohtaan, mutta usein tietämättömyys aiheuttaa epäilyksiä ja pelkoja. Juuri tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää, että tietoa erityisryhmistä ja heidän työllis-

tämisestään olisi nykyistä helpommin saatavilla ja asian eteen tehtäisiin aktiivisesti töitä eri tahoilla.

Oli kyse sitten fyysisen tai henkisen puolen haasteiden edellyttämistä työtehtävien räätälöinnistä, sen toteuttaminen voi nousta erään haastateltavan mukaan yhdeksi haasteeksi. Tämä voi olla joillekin työnantajille iso asia. Hänen mukaansa räätälöinti ei ole aina edes mahdollista, jos kyse on pienestä työnantajasta.

Työntekijän kohdalla

Erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työllistymisessä ja työelämässä haasteita ja esteitä ilmenee usein liian paljon. Haastateltavat pohtivat, että myös heidän yrityksissään voi tulla eteen todella haasteellinen tilanne, vaikka he pyrkivät järjestämään ympäristön mahdollisimman esteettömäksi ja räätälöimään työtehtäviä.

Joissakin työtehtävissä tulee kyetä liikkumaan paljon, kantamaan tavaroita ja tekemään monia erilaisia asioita, mikä voi muodostua uhkatekijäksi sellaiselle työntekijälle, jolla on liian vaikea ja rajoittava fyysinen vamma. Tällöin tulee harkita vakavasti, millä kapasiteetilla työntekijä suoriutuu tehtävästään. Haastateltavat kuitenkin painottivat, että tämä on nimenomaan haastava tekijä, ei este.

Lisäksi hyvin pahat kuulo- ja puheongelmat tuovat jo suurempia haasteita työllistämislle sekä voivat estää sen. Eräs haastateltava kertoi henkilöstä, jolle puheen tuottaminen oli ollut ongelmallista, joten kommunikointi oli ollut hyvin hidasta. Esimerkiksi tilanteessa, jossa tieto olisi täytynyt saada nopeasti eteenpäin, henkilön aika meni sanojen hakemiseen ja puheen tuottamiseen. Tämä hidasti työskentelyä huomattavasti.

"// Ammatti-ihminen varmasti oli siinä hommassa, mutta tämä tuotti meistä ainaki muutamasta ongelmia. Melekeen niin ku eri maan kieliä puhuvat ihmiset, jos ei ymmärrä toisiaan, niin se on vähä vaikiaa."

Työntekijän haasteellinen käytös, johon kuuluvat muun muassa psyykkiset ongelmat, oli työnantajien mukaan työllistämistä vaikeuttava tekijä. Lisäksi alkoholin tai lääkkeiden väärinkäyttö ovat jo niin isoja asioita, että ne yleensä estävät työllistymisen.

"// Sen ihmisen psyykinen joustokyky täytyy olla sitä luokkaa, että asiakkailta välttämättä ei sitä joustokykyä oo."

Työnantajat liittivät haasteelliseen käytökseen työntekijän poikkeavan suhtautumisen työyhteisön tavanomaisia normeja kohtaan. He korostivat sitä, että työpaikan ja työn tekemisen pelisäännöt tulee olla selvät alusta alkaen, sillä työpaikalla on vaikea alkaa selvillä tällaisia ongelmia. Tämä on täysin ymmärrettävää, sillä tähän menevä aika on pois työn tekemiseltä.

Työntekijän sopeutuminen työyhteisöön ja työtehtävien vakavasti ottaminen nousi vahvasti esille haastateltavien puheissa. He pitivät ensiarvoisen tärkeänä sitä, että erityistä tukea tarvitseva työntekijä pyrkii rohkeasti työyhteisönsä tasavertaiseksi jäseneksi ja sitoutuu yhteisöön. Haastateltavat painottivat, että yksilön ei kannata missään tapauksessa eristäytyä omiin oloihinsa.

Tämä on totta jokaisen kohdalla. Lähes kaikilla meillä on kokemusta siitä, mitä on mennä uutena henkilönä työyhteisöön ja koettaa päästä mukaan. Työnantajat ovat täysin oikeassa siinä, että yksilön itsensä on hyvä olla aktiivinen myös tässä asiassa. Näen asian niin, että yksilön itsensä lisäksi myös työyhteisön suhtautumisella on merkittävä rooli erityistä tukea tarvitsevan työntekijän sopeutumisessa ja työyhteisöön sitoutumisessa. Haastateltavien kertoman perusteella voidaan todeta, että jokaisessa työyhteisössä tämä oli sujunut ongelmitta.

Haastateltavat sijoittivat luottamuksen hyvin korkealle sijalle. He näkivät sen puuttumisen haasteena ja jopa esteenä palkkaamiselle. Eräs haastateltava kertoi heiltä lopettaneesta nuoresta, johon ei ollut voinut luottaa täysin. Etenkin työsuhteen loppuvaiheessa oli ollut vaikea luottaa siihen, että nuori olisi hoitanut työtehtävänsä kunnolla. Yrityksissä työntekijöiltä vaaditaan itsenäistä työskentelyotetta, joten luottamuksen puute on iso asia. Haastateltavat olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että asioita on katsottava yksilöllisesti, sillä kaikilta työntekijöiltä ei voi vaatia kaikkea.

Oli kyse erityistä tukea tarvitsevasta tai niin sanotusta terveestä työntekijästä, työtehtäviin sitoutuminen on todella tärkeää. Työnantajat odottavat työntekijältään aktiivista otetta töihin, eikä kukaan luonnollisesti ole innokas palkkaamaan henkilöä, josta huokuu piittaamattomuus tai laiska ote työtehtäviä kohtaan.

6 POHDINTA

Viimeinen luku muodostuu yhteenvedosta ja tulosten tarkastelusta sekä johtopäätöksistä. Ensimmäisessä alaluvussa teen yhteenvedon tutkimustuloksista suhteessa tutkimuskysymyksiin, ja samalla peilaan niitä teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin. Syrjäytyminen ja sen ehkäiseminen liittyvät olennaisesti tutkielman aihealueeseen, sillä työllistyminen on yksi tekijä syrjäytymisen ehkäisemisessä. Toisessa alaluvussa pohdin tutkimusprosessia ja esittelen johtopäätökset.

6.1 Tulosten tarkastelua teorian valossa

Asetin tutkimukselle neljä pääkysymystä, jotka olivat: 1. Millainen on erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen prosessi? 2. Millaista tukea nuoren työllistäminen vaatii? 3. Miten erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistymistä voidaan edistää? 4. Mitkä ovat erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistymistä vaikeuttavat tekijät?

Työllistämisen prosessi

Jokaisen yrityksen kohdalla työllistämisen prosessi oli lähtenyt liikkeelle oikeastaan työsäöppimisen kautta. Työsäöppimisenjaksojen aikana nuori ja työnantaja olivat tutustuneet toisiinsa, ja työnantajat olivat laittaneet merkille ne nuoret, jotka olisivat potentiaalisia työntekijöitä heidän yrityksiensä. Ammattiopisto Luovissa opiskelleet nuoret olivat vakuuttaneet työnantajat motivoituneella ja ahkeralla työtöteellä.

Aiemmat työllistämiskerrat olivat riippuvaisia hyvin paljon työnantajista. Joillakin oli enemmän kokemusta kuin toisilla. Haastattelemistani työnantajista kahdella oli paljon tietoa ja kokemusta erityistä tukea tarvitsevien työllistämisenstä, sillä heidän edustamansa yritykset profiloituivat vammaispalveluiden osajiksi. Yksi työnantaja oli puolestaan hyvin kiinnostunut nuorten kouluttamisesta ja työllistymisen edistämisenstä. Hän toimi aktiivisesti näiden seikkojen parissa.

Työllistämisvaiheessa työnantajat odottivat nuorilta työelämän perusvalmiuksia, kuten reipasta työtettä ja aikatauluista huolehtimista. Lisäksi he olettivat, että nuorella on perusvalmiudet alalta, jolle hän on valmistunut. Haastateltavat painottivat kuitenkin sitä, että kenenkään ei tarvitse olla valmis ammattilainen, sillä työ opettaa ja kasvattaa.

Suurin ratkaiseva tekijä palkkaamisessa oli tarve työvoimalle. Myös työyhteisön tilojen sopivuudella katsottiin olevan merkitystä. Erityistä tukea tarvitsevan työntekijän kohdalla ratkaiseviksi tekijöiksi nousivat oma-aloitteisuus ja oikea asenne työntekoa kohtaan. Nuoren hyvällä tietotasolla oli myös merkitystä palkkaamiseen. Työnantajat pitivät tärkeänä sitä, että nuori osasi soveltaa ammattitaitoaan käytännössä.

Haastateltavat luettelivat paljon hyviä piirteitä, joita heidän palkkaamillaan nuorilla oli, ja jotka olivat työskentelyn kannalta olennaisia. Näitä olivat muun muassa ahkeruus, hyvä motivaatio, oppimishalu, positiivinen kehitysvire, rehellisyys ja ennakkoluulottomuus. Lisäksi hyviä sosiaalisia taitoja arvostettiin. Myös Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 44–45) tutkimukseen osallistuneet työnantajat korostivat työntekijän hyvän asenteen merkitystä. Erityistä tukea tarvitseva henkilö nähtiin pysyvänä ja luotettavana työntekijänä. Monet haastattelemani työnantajat kertoivat samaa viestiä siitä, kuinka vajaakuntoisesta henkilöstä saa lojaalin työntekijän, jonka kynnys vaihtaa työpaikkaa on korkea.

Nuorten työtehtävissä alkuun pääseminen ja työtehtäviin sitoutuminen koettiin hyväksi. Myös nuoret olivat kertoneet, että heille tarjottu opastus ja ohjaus oli ollut riittävää. Sitoutumiseen liittyi olennaisesti halu pärjätä työtehtävissä ja päästä eteenpäin työelämässä.

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että työtehtävät saa alkuun olla liian vaativia. He pitivät tarkasti huolta myös työhön perehdyttämisestä ja ohjauksesta. Haastateltavat perustelivat tätä muun muassa sillä, että he haluavat olla varmoja siitä, että nuori ymmärtää, mitä häneltä vaaditaan. Vastavalmistunut työntekijä sai myös tuekseen kokeneemmän työntekijän, jonka matkassa nuori sai alkuun tutustua työympäristöön, näh-

dä työskentelyä ja oppia asioita. Perehdyttämisen katsottiin vievän paljon aikaa, ja tämä oli yksi tekijä, mihin kaivattiin taloudellista tukea.

Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006, 44–45) tuovat tutkimuksessaan esille työhön perehdyttämisen ja ohjauksen tärkeyden. Alkuvaiheessa työnantajat olivat saattaneet olla tyytymättömiä työntekijään, mutta kunnollisen opastuksen avulla työntekijä oli usein osoittautunut positiiviseksi yllätykseksi.

Työtovereiden suhtautuminen erityistä tukea tarvitsevaan työntekijään oli luonnollista. Kaikki työntekijät mahtuivat samaan tilaan ja jokainen otettiin mukaan yhteiseen toimintaan. Jokainen haastateltava kertoi, että heidän ei ollut tarvinnut järjestää minkäänlaista koulutusta erityisryhmiin liittyen. Esimiehet olivat kuitenkin kertoneet työntekijöilleen erityistä tukea tarvitsevasta työntekijästä, ja siitä, mistä tässä on kyse. Näin olleen työntekijät olivat ymmärtäneet, että joitain poikkeuksia vajaakuntoisen kohdalla saatetaan tehdä. Kukkonen (2009, 111) kirjoittaa, että hänen tutkimuksessaan nähtiin tärkeänä tiedottaa työyhteisölle erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaamisesta. Työntekijät kaipasivat valmennusta juuri tällaisessa tilanteessa.

Haastateltavani totesivat, että työllistämisprosessissa on otettava huomioon erityisjärjestelyt. Kaikki haastateltavat ymmärsivät, että erityisvaatimukset tulee huomioida. He näkivät, että jokaisella työntekijällä on oikeus suorittaa työtehtävät mielekkäästi ja ennen kaikkea turvallisesti. Työtehtävät ja työympäristö pyrittiin mukauttamaan parhaalla mahdollisella tavalla, ja ennen kaikkea vajaakuntoisen tarpeet huomioiden. Näiden toteuttaminen koettiin suhteellisen helpoksi, mutta joissain tapauksissa esimerkiksi liian vaikea fyysinen vamma aiheutti suuria ongelmia.

Kukkonen (2009, 101) puolestaan kirjoittaa väitöskirjassaan, että hänen aineistonsa perusteella työtehtävien yksilöllinen räätälöinti koettiin vaikeaksi sekä työjärjestelyjen että työyhteisön suhtautumisen kannalta. Tämä saattaa johtua osaltaan siitä, että yrityksissä ei ole mitään systemaattista toimintapolitiikkaa räätälöinnin perustaksi.

Työnantajat kokivat yhteistyön Ammattiopisto Luovin kanssa pääosin riittäväksi. Toisilla yhteistyötä oli enemmän kuin toisilla. Tähän vaikutti olennaisesti työnantajan oma aktiivisuus. Luovista otettiin yhteyttä yleensä silloin, kun opiskelijoiden työssäoppimiskaksot lähestyivät. Jotkut työnantajat kaipasivat yhteistyötä enemmän, mutta usein resurssit eivät riitä tähän.

Työllistämisen tuki

Erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaamiseen on mahdollista saada erilaisia tukia. Näistä taloudelliset tukimuodot nousivat keskeiseksi puheenaiheeksi. Yhteiskunta ei ollut tarjonnut tukea haastattelemilleni työnantajille. Työnantajien oli täytynyt itse osata hakea niitä aktiivisesti. Tämän asian he kokivat sen puoleen ongelmalliseksi, että useilla työnantajilla ei ollut tietoa, kuinka tukea voisi lähteä hakemaan. Haastateltavat korostivat useaan otteeseen tukimuotojen tärkeyttä, ja ennen kaikkea niiden aktiivista esille tuomista.

Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006, 21–23) kirjoittavat samasta havainnosta. Heidän mukaansa useissa tutkimuksissa on todettu, että työnantajien tietämys tarjolla olevista palveluista on puutteellista. Yleisesti ottaen tiedotusta kaivataan enemmän ja useat työnantajat kokevat, että työhallinnon palveluista on vaikea saada tietoa.

Haastateltavani näkivät tärkeänä myös niin sanotun henkisen tuen, millä he tarkoittivat tiedottamista erityisryhmistä. Ammattiopisto Luovi voisi esimerkiksi järjestää eri alojen yrityksille niin sanottuja tiedotustilaisuuksia. Tilaisuuksissa voitaisiin kertoa, millaisia opiskelijoita Luovissa opiskelee, ja miten erityistä tukea tarvitsevia nuoria voitaisiin tukea työelämässä.

Haastatellut työnantajat painottivat myös nuoren työntekijän tukemista. Heidän nuorille tarjoamansa tuki oli pääosin opastamista ja ohjausta työpaikan käytäntöihin ja työtehtäviin. Työnantajat pitivät huolen siitä, että nuorella on oma työpaikkaohjaaja, joka auttaa etenkin alkuvaiheessa.

Tukitoimissa nähtiin paljon parantamisen varaa. Ennen kaikkea pienten yritysten kohdalla taloudellisen tuen merkitys korostuu. Nuorten ohjaaminen ja opastus työpaikoilla vie paljon aikaa, mikä on pois muilta tehtäviltä. Ennen kaikkea tämän vuoksi taloudellisen tuen tarvetta korostettiin. Huomion arvoista on myös se, että ne yritykset, joilla kokemus vajaakuntoisista työntekijöistä on vähäisempää näyttävät kaipaavan enemmän myös henkistä tukea.

Työnantajat kaipasivat enemmän verkostoitumista sellaisten yritysten kanssa, jotka ovat myös palkanneet erityistä tukea tarvitsevan työntekijän. Näin ollen he voisivat vaihtaa kokemuksia, näkemyksiä ja ideoita samassa tilanteessa olevien työnantajien kanssa.

Nuoren työllistymistä edistävät tekijät

Työnantajat pohtivat, että työssäoppimisjaksojen lisääminen helpottaisi työllistämistä. Tällä tavalla nuoret saisivat entistä enemmän kokemusta työelämän käytänteistä ja lisää itsevarmuutta. Palkkaaminen ja työssä alkuun pääseminen olisi helpompaa, kun muistissa olisi tuoreet kokemukset.

Myös monet muut työnantajat ovat työkokemuksen kartuttamisen kannalla. Mänty (2000, 76) kirjoittaa (Nietupskiin ym. 1996) viitaten USA:ssa tehdystä tutkimuksesta. Siinä mukana olleilla työnantajilla oli selvä viesti: työkokemuksen hankkimiseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota, jotta erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työskentelytaidot kehittyvät vastaamaan työelämässä vaadittavia taitoja.

Haastateltavani näkivät hyvänä asiana myös sen, että työnantajat voisivat vieraila Luovin oppimisympäristöissä, jolloin he näkisivät opiskelun arkea ja opiskelussa käytettäviä laitteita ja välineitä. Tällä tavalla nuoret ja työnantajat pääsisivät tapaamaan toisiaan jo ennen työssäoppimisjaksoja tai ennen työllistämistä. Joissakin tapauksissa nuoren kannalta voisi olla hyvä, jos tapaaminen mahdollisen esimiehen kanssa tapahtuisi nuorelle tutussa ja turvallisessa ympäristössä.

Haastatellut työnantajat näkivät tärkeänä työllistämistä edistävänä tekijänä hyvän koulutustason. Tästä Luovi sai kiitosta, sillä työnantajat olivat tyytyväisiä Luovista valmistuneiden työntekijöidensä ammattitaitoon ja tiedolliseen tasoon. Työelämään valmennukseen on syytä kiinnittää jatkossakin huomiota niin yksilö- kuin ryhmätasolla.

Kukkonen (2009, 114) hahmotteli tutkimuksessaan vajaakuntoisen työllistämistä edistäviä tekijöitä. Hän mainitsi, että taloudelliset tukimuodot mainittiin vain harvoin. Sitä vastoin Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 76) tutkimuksessa suurin osa työnantajista piti taloudellisia tukimuotoja tärkeänä tekijänä palkkaamisessa.

Haastateltavani kertoivat, että erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä voidaan edistää ennen kaikkea taloudellisten tukimuotojen avulla, mutta myös tietoisuutta lisäämällä. Useilla työnantajilla ei ole tietoa erityisryhmistä, jolloin ennakoasenteet ja tietämättömyys voivat estää palkkaamisen. Tämän vuoksi monet hyvät kokemukset ja työsuhteet jäävät syntymättä. Lisäksi haastateltavat painottivat yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä, sillä työelämän ja opiskelumaailman lähentyminen edistää työllistämistä.

Työllistymistä estävät tekijät

Tutkimuksen pääpaino oli positiivisissa työllistämiskokemuksissa, mutta pohdimme toki myös työllistämistä vaikeuttavia tekijöitä. Näihin tekijöihin on hyvä kiinnittää huomiota, jotta niihin voidaan vaikuttaa ja pohtia ratkaisukeinoja. Työllistämistä vaikeuttavia tekijöitä voi tarkastella niin yritysten kuin erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden kohdalta.

Yritysten kohdalla työllistämistä vaikeuttavat enimmäkseen huono yleinen taloudellinen tilanne ja työtehtävien puute. Joissakin tapauksissa myös työolosuhteiden järjestely voi osoittautua haastavaksi tekijäksi. Haastateltavat mainitsivat, että tuen puute on suurin tekijä, joka voi estää työllistämisen. Lisäksi se vaikuttaa moneen eri asiaan. Työolosuhteiden järjestäminen on niistä yksi. Se vaatii usein taloudellisia resursseja, mutta kaikilla niitä ei ole eivätkä he ole tietoisia eri tukimuodoista. Usein myös niin sanotut terveet

työnhakijat syrjäyttävät vajaakuntoiset. Tässäkin kohtaa taloudellinen tuki voisi kompensoida tilannetta, ja parantaa vajaakuntoisen asemaa kilpailutilanteessa.

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 49–50) tutkimuksessa työllistämisen esteiksi nousivat muun muassa tehokkuusvaatimukset sekä sopivien työtehtävien ja tukimuotojen puute. Lisäksi jotkut työnantajat odottivat valmista ammattilaista vaikka ymmärsivät, että se ei toteudu käytännössä. Myös liian raskas ja vaarallinen työ sekä asiakkaiden oletetut kielteiset asenteet vaikeuttivat työllistämistä tai estivät sen kokonaan.

Työntekijöiden kannalta katsottuna haastava käytös tai pelisääntöjen noudattamattomuus vaikeuttavat työllistämistä. Työpaikoilla on tietyt säännöt ja normit, joiden mukaan työntekijöiden tulee kyetä toimimaan. Luottamuksen puute nousi myös keskeiselle sijalle keskustellessamme haastateltavien kanssa työllistämistä vaikeuttavista tekijöistä. On ymmärrettävää, että jokainen työnantaja haluaa olla varma, että työtehtävät tukevat hoidetuiksi ja työntekijään voi luottaa. Joissakin tapauksissa liian vaikea fyysinen vamma tai todella pahat puhe- ja kuulo-ongelmat voivat estää erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistymisen.

Myös Kukkosen (2009, 108–109) tutkimuksessa työtehtävien fyysinen kuormittavuus, heikko kommunikaatio ja työn edellyttämän paineensietokyvyn puuttuminen nousivat jossain tapauksissa työllistämistä vaikeuttaviksi tai estäviksi tekijöiksi. Lisäksi Kukkosen tutkimuksessa mukana olleet henkilöt kertoivat ohjaukseen ja perehdytykseen meneen ajan tuoneen omat ongelmansa.

Työelämä osana yhteiskunnallista osallisuutta –syrjäytymisen ehkäiseminen

Työelämään pääseminen on siis yksi tekijöitä, joka osaltaan estää hyvin todennäköisesti nuorten syrjäytymistä yhteiskunnassamme. Sosiaalisesta syrjäytymisestä puhutaan paljon ympäri maailman, yhteiskunnat haluavat estää sitä ja sen estämiseksi tai ainakin vähentämiseksi kehitetään erilaisia ohjelmia ja toimenpiteitä. Helne (2002, 5) ja Veijola (2005, 12) toteavat, että Suomessa syrjäytyminen on ollut varsin laajasti 1990-luvun lopusta lähtien yhteiskunnallisena kysymyksenä. Aika ajoin keskustelu siitä kiihtyy.

Välillä tulee pohtineeksi, onko syrjäytymisen ja sosiaalisen syrjäytymisen käsitteellä jokin ero. Itse en erottele näitä käsitteitä, sillä näen syrjäytymisen olevan irtaantumista jostakin sosiaalisesta. Maailmamme ja kokemuksemme rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Peilaamme itseämme muihin, muodostamme käsityksiä itsestämme toisten ihmisten antaman palautteen perusteella ja elämme muiden ihmisten ympäröimänä.

Helne (2002, 2–3, 5–6) kirjoittaa syrjäytymisen käsitteen olevan monimutkainen ja hämärä, joten sen pilkun tarkkaan määrittelemiseen voisi käyttää kuinka paljon aikaa tahansa. Hän kuitenkin kirjoittaa syrjäytymisen sanan viittaavan ajatukseen sosiaalisen hajoamisesta tai jakautumisesta. Syrjäytymisen käsite pitää sisällään oletuksen yhteydestä.

Jahnukainen (2011, 1–3) kirjoittaa syrjäytymiskeskustelulla olevan kaksi peruskäsitettä, syrjäytyminen ja marginalisaatio. Marginalisaation käsite ulottuu pitkälle viime vuosisadan alkupuolelle. Olennaisesti tähän liittyy Richard E. Parkin teos *Marginal Man*, jossa Park selitti Yhdysvaltoihin muuttaneiden siirtolaisten elämäntilannetta. Henkilö, joka ei tunne olevansa kotonaan, vaan joutuu toimimaan kahden tai useamman kulttuurin välimaastossa, on marginaalissa. Toisin sanoen ihminen on jollain reuna-alueella. Sosiaalinen syrjäytyminen on marginalisaatiota uudempi ja eurooppalaisempi käsite, jonka kohdalla kyse on selvemmin sosiaali- ja työvoimapolitiittisesta käsitteestä.

Lämsä (2009, 28) tiivistää syrjäytymisen mitä erilaisimpiin hyvinvoinnin ongelmiin ja sosiaalisista yhteisöistä karsiutumisen muotoihin. Käsitteen valossa on kannettu huolta eri ihmisryhmistä, joiden on katsottu tarvitsevan sitä.

Lämsä (2009, 28) toteaa, että syrjäytymiskeskustelu on noussut keskiöön ennen kaikkea nopean rakennemuutoksen maissa ja varsinkin vaiheissa, joissa elinkeinoelämän muutokset ovat olleet huomattavia. Tämän voi nähdä osaltaan selittävän sitä, miksi syrjäytymisen käsite liittyy niin läheisesti työmarkkinoilta syrjäytymiseen. Lämsä muistuttaa, että syrjäytyminen ei ole kuitenkaan työttömyyden tai työmarkkinoilta syrjäytymisen synonyymi.

Williamson (2002, 50, 97–98) pohtii Euroopan neuvoston julkaisemassa raportissa sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisemistä ja osallisuuden edistämistä muun muassa työelämän näkökulmasta. Nuorten työllisyystilanne on ongelmallinen useassa maassa. Työhön kiinnittyminen on vaikeaa ja vaikka nuoret onnistuisivatkin pääsemään työhön kiinni, työsuhteet ovat usein lyhytaikaisia ja epävarmuus leimaa työskentelyä (ks. Vuori, Koivisto & Salmela-Aro 2003, 218). Nuoret eivät siis pääse kunnolla kiinni työelämään, mistä seuraa pahimmillaan syrjäytymistä.

Myös Lämsä (2009, 201) kirjoittaa epävakaa työmarkkina-aseman määrittävän olennaisella tavalla nuorten syrjäytymistä. Hän muistuttaa, että syrjäytyminen ei ole pohjimmiltaan niin yksilöllinen ongelma kuin äkkiseltään saattaa ajatella. Työmarkkinoilta syrjäytymiselle on aina omat yhteiskunnalliset taustatekijänsä, kuten yleinen työmarkkinatilanne.

Työelämä vaatii nykyisin entistä enemmän. Osaamista ja koulutusta vaativat työtehtävät ja pätkätyöt lisääntyvät enenevässä määrin. Työelämään siirtyminen on muuttunut siis aiempaa haasteellisemmaksi. Tähän liittyy nuorten työntekijöiden koulutuksesta työelämään siirtymisen vaikeutuminen ja pitkittyminen. Työttömyys, lyhytaikaiset työsuhteet, omaa koulutus- ja taitotasoa vastaamattomat työsuhteet sekä puutteellinen työhön perehdytys voivat heikentää nuoren itsetuntoa, elämänhallintaa sekä sosiaalistumista työelämään. (Vuori, Koivisto & Salmela-Aro 2003, 218.)

Nuorten kohdalla puhe syrjäytymisestä alkaa yleensä tilanteessa, jossa nuori jää tai jätetään koulutus- ja työmarkkinoiden ulkopuolelle. On kuitenkin hyvä muistaa, että kaikki nuoret eivät ole marginaaliasemastaan huolimatta syrjäytymisvaarassa. Niillä nuorilla syrjäytymisvaara on todellinen, jotka putoavat peruskoulun jälkeen tyhjän päälle ilman jatkokoulutusta tai työtä. Jotta nuori voi saavuttaa niin sanotun yhteiskunnan täysjäsenyyden hänen on hankittava vähintään toisen asteen koulutus. (Suutari 2003, 129, 131.)

Aineistostani nousi vahvasti esille, että työnantajat arvostivat kouluttautumista tietyille alalle. Aina ala ei vastannut täysin työtehtäviä, mutta haastateltavat kokivat, että opinnot antavat tiettyjä valmiuksia, joita työelämässä tarvitaan.

On tietenkin muistettava, että ammatillinen koulutus ei anna varmaa suojaa työttömyyttä vastaan. Suutari (2003, 132) kuitenkin huomauttaa, että ammattikoulutettujen nuorten lähtökohdat työmarkkinoilla ovat joka tapauksessa huomattavasti paremmat kuin ilman ammatillista koulutusta jääneiden (ks. myös Lämsä 2009, 199). Tutkintotodistus on työnantajille merkki siitä, että nuori omaa tietyt perusvalmiudet ammatissa työskentelemiseen.

Myös haastattelemani työnantajat kertoivat samaa viestiä. He korostivat perusvalmiuksien merkitystä, mutta muistuttivat, että konkreettinen työnteko opettaa ja sen myötä nuori kehittyy entistä pätevämmäksi ammattilaiseksi.

Kautto (2002, 68, 87) toteaa, että työmarkkinoilta syrjäytyminen on tänä päivänä todellinen riski Suomessa. Työttömyyden pitkittyessä usein myös muunlainen huonosisuus tulee kuvioihin, mikä taas puolestaan heikentää mahdollisuuksia palata työhön. Ennen kaikkea silloin, kun työttömyyteen liittyy terveydellisiä tai sosiaalisia ongelmia, syrjäytymiskierteestä tulee entistä vaikeampaa.

Muuhun väestöön verrattuna nuorilla työttömyys vaihtelee voimakkaammin. Juuri nuorten kohdalla työttömyyden negatiivisten vaikutusten katsotaan olevan erityisen haitallisia. Heidän kohdallaan on laitettu merkille, että yli kolmen kuukauden mittainen työttömyys jakso lisää paitsi pitkäaikaistyöttömyyden riskiä myös työelämästä syrjäytymisen riskiä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 23.)

Nuorten vajaakuntoisten työllistymismahdollisuudet ovat parantuneet korkeamman koulutustason myötä (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 9). Haastattelemani työnantajat vahvistivat omalta osaltaan tätä näkemystä. He suhtautuivat erityistä tukea tarvitseviin nuoriin hyvin ja kertoivat myös työyhteisön ottaneen heidät hyvin vastaan. Yksi haastateltava pohti myös sitä, että hän hakisi itse vajaakuntoisia nuoria uusiin työpisteisiin,

jotka olivat suunnitteilla. Hän näki työtehtävien soveltuvan erinomaisesti esimerkiksi henkilölle, jolla on jokin fyysinen vamma.

Valitettavasti suhtautuminen ei ole näin kiitettävää kaikkialla. Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006, 9–10) kirjoittavat, että erityisesti jonkin fyysisen vamman omaavilla, mielenterveysongelmista kärsivillä ja maahanmuuttajilla työmarkkinoille pääsyn esteenä ovat työnantajien asenteet ja ennakkoluulot.

Vaikka osa vajaakuntoisista työllistyy ilman tukitoimia, ovat vammaispalvelulain säättämät tukitoimet äärimmäisen tärkeitä ja useille jopa välttämättömiä. Tukitoimet mahdollistavat kilpailukykyisen työpanoksen ja ne sopivat hyvin avoimien työmarkkinoiden tarpeisiin erityisesti työolosuhteiden järjestelytuen avulla. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 9.)

Tukitoimet nousivat keskeiselle sijalle haastateltavieni puheissa. He pitivät niitä äärimmäisen tärkeänä ja korostivat niiden merkitystä etenkin pienten yritysten kohdalla. Ongelmalliseksi työnantajat kokivat sen, että tukitoimista ei ole saatavilla tietoa kovin paljon, vaan niistä on osattava itse ottaa selvää.

Tämä on asia, johon tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota ja tuoda tietoa aktiivisesti esille. Yhteiskunnan mahdollistamia tukitoimia, eli työhallinnon työvoimapalveluita on kuitenkin tarjolla.

Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllisyysasteesta on keskusteltu EU-maissa. Viesti on selkeä: työllisyysastetta täytyy saada nostettua. Tässä prosessissa on otettava ennen kaikkea huomioon työnantajien asenteet sekä työpaikan mukauttamisen kustannukset. Myös vajaakuntoisten työntekijöiden muita matalampi palkkataso ja vähäinen työtuntimäärä ovat korjauslistalla, sillä nykyään esimerkiksi yhteiskunnan tuella eläminen saattaa olla taloudellisesti kannattavampaa kuin työnteko. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 10–11.)

Yksi haastateltavani kertoi hieman samansuuntaisesta seikasta oman työntekijänsä kohdalla. Kyseinen henkilö sai Kelasta eläkettä, jolloin hänen oli mahdollista työskennellä vain noin viisi tuntia päivässä. Hän olisi ollut kykenevä tekemään täyttä työpäivää, mutta silloin Kelan tarjoama tuki olisi loppunut. Kaiken varalta he olivat nähneet parhaimmaksi toimia siten, että työntekijän eläke säilyy.

Vammaispoliittisen kehittämisohjelman tavoitteena on erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistyminen avoimille työmarkkinoille palkkasuhteiseen työhön. Kehittämisohjelma esittää, että ajoittainen tai osittainen työkyky ei voi olla este työntöelle hyvin toimivilla työmarkkinoilla. Vamma, vika tai poikkeavuus ei yleensä estä yksilöä olemasta hyvä ja tuottava työntekijä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 90.)

Mänty (2000, 76) kirjoittaa tutkimuksessaan USA:ssa tehdyistä tutkimuksista, jotka koskivat työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevista työntekijöistä. Mänty kertoo, että eräässä tutkimuksessa (Nietupski ym. 1996) todetaan, että uusille työnantajille tulee kertoa niistä hyvistä kokemuksista, jotka liittyvät vajaakuntoisten työhön omistautumiseen ja työn hyvään laatuun.

6.2 Johtopäätökset

Pro gradu -tutkielman kohteena olivat työnantajat, jotka ovat palkanneet erityistä tukea tarvitsevan nuoren. Tarkoituksena oli selvittää heidän käsityksiään ja kokemuksiaan aiheesta teemahaastattelututkimuksen avulla. Tutkimuksen tehtävänä oli tuoda esille positiivisia työllistämiskokemuksia. Tutkimuksen tavoitteena oli kiinnittää huomiota tämän erityisryhmän työllistämisen mahdollisuuksiin sekä edistää käytännön toimenpiteitä. Asetin tutkimukselle neljä pääkysymystä ja niille joitakin alakysymyksiä.

Aineisto koostui kahdeksasta henkilöstä.

Tutkimuksen teoreettisessa taustassa pyrin ottamaan haltuun vammaisuuden käsitettä sekä nimeämisen ja luokittelun perusteita. Tarkastelin myös ammatillisen erityisopetuksen historiaa ja nykypäivää. Työelämä oli tärkeä osa tutkimusta, joten teorialuvussa keskityin myös työelämään ja työelämävalmiuksiin.

Laadullinen haastattelututkimus osoittautui sopivaksi aineistonkeruumenetelmäksi tutkimusaiheen kannalta. Se oli sopiva myös sen vuoksi, että monella haastateltavalla ei ollut aiheesta kovin paljon tietoa, joten tarvittaessa he pystyivät kysymään minulta suoraan, mitä tarkoitin jollakin asialla. Toisaalta tutkimusaihe oli myös minulle suhteellisen uusi joiltakin osa-alueilta, joten oli äärimmäisen hyödyllistä päästä syventämään omaa tietämystä. Haastatellut työnantajat avasivat aihetta myös käytännön näkökulmasta.

Aineistolla pystyttiin vastaamaan esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Esille tuli myös odottamattomia näkemyksiä. Haastateltavat kokivat tutkimusaiheen tarpeelliseksi ja mielenkiintoiseksi.

Työllistäminen tapahtui jokaisessa tapauksessa oikeastaan työssäoppimisjaksojen kautta. Tutkimustulokset kertovat työssäoppimisesta samaa viestiä kuin haastattelemani työnantajat. Virtanen ja Collin (2009, 221) kirjoittavat, että työssäoppimisjaksoja pidetään suurimmaksi osaksi myönteisenä asiana. Opiskelijat ovat kokeneet oppivansa paljon uusia asioita, mikä on motivoivut heitä eteenpäin. Myös työpaikkaohjaajat ovat suhtautuneet työssäoppimiseen pääosin hyvin. Lisäksi työympäristöissä on huomattu, että työssäoppimisjaksot ovat hyvä tapa päästä tutustumaan tuleviin mahdollisiin työntekijöihin, ja samalla työelämän edustajat pääsevät seuraamaan koulutuksen nykyistä tilaa. Kaiken kaikkiaan työssäoppiminen lähentää koulutusta ja työelämää luontevalla tavalla.

Työnantajat eivät olleet saaneet juuri ollenkaan tukea tai opastusta erityisnuoriin liittyvissä asioissa. Tiedot olivat pääosin oman kiinnostuksen varassa. Muutamat haastateltavat mainitsivat ”tietoiskuista”, jotka olisivat olleet heidän mielestään hyödyllisiä. Haastateltavat näkivät hyvänä asiana myös sen, että työnantajat voisivat vieraila Luovin oppimisympäristöissä, jolloin he näkisivät opiskelun arkea ja opiskelussa käytettäviä laitteita ja välineitä. Tällä tavalla nuoret ja työnantajat pääsisivät tapaamaan toisiaan jo ennen työssäoppimisjaksoja tai ennen työllistämistä. Joissakin tapauksissa nuoren kannalta voisi olla hyvä, jos tapaaminen mahdollisen esimiehen kanssa tapahtuisi nuorelle tutussa ja turvallisessa ympäristössä.

Taloudelliset tukimuodot erityistä tukea tarvitsevaan työntekijän palkkaamiseen olivat suhteellisen tuntemattomia. Tietoisia olivat enimmäkseen ne työnantajat, jotka työskentelivät alalla, joka koski erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä.

Työnantajat pitivät erityisen tärkeänä sitä, että työtehtävät suunnitellaan selkeästi ja että nuori varmasti ymmärtää, mitä häneltä odotetaan. Myös työturvallisuudesta huolehtiminen nousi tärkeäksi tekijäksi työnantajien puheissa. Leino (2003, 207) toteaa artikkelissaan, kuinka vastuu työelämän tietojen ja taitojen opetuksesta kuuluu myös työnantajille. Heidän velvollisuutensa on huolehtia siitä, että työtehtävät suunnitellaan ja voidaan tehdä turvallisesti ja ennen kaikkea vaarantamatta työntekijöiden terveyttä. Nuorten työntekijöiden työtehtäviin perehdyttäminen ja kouluttaminen nousevat ensisijaisen tärkeiksi tekijöiksi. Usean haastateltavani tavoin Leino korostaa oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön merkitystä.

Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä voidaan edistää ennen kaikkea taloudellisten tukimuotojen avulla, mutta myös tietoisuutta lisäämällä. Useilla työnantajilla ei ole tietoa erityisryhmistä, jolloin ennakoasenteet ja tietämättömyys voivat estää palkkaamisen. Tämän vuoksi monet hyvät kokemukset ja työsuhteet jäävät syntymättä. Lisäksi haastateltavat painottivat yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä, sillä työelämän ja opiskelumaailman lähentyminen edistää työllistämistä.

Tutkimuksen pääpaino oli positiivisissa työllistämiskokemuksissa, mutta pohdimme toki myös työllistämistä vaikeuttavia tekijöitä. Näihin tekijöihin on hyvä kiinnittää huomiota, jotta niihin voidaan vaikuttaa ja pohtia ratkaisukeinoja. Työllistämistä vaikeuttavia tekijöitä voi tarkastella niin yritysten kuin erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden kohdalta.

Yritysten kohdalla työllistämistä vaikeuttavat enimmäkseen huono yleinen taloudellinen tilanne ja työtehtävien puute. Joissakin tapauksissa myös työolosuhteiden järjestely voi osoittautua haastavaksi tekijäksi. Työntekijöiden kannalta katsottuna haastava käytös tai pelisääntöjen noudattamattomuus vaikeuttavat työllistämistä. Työpaikoilla on tietyt säännöt ja normit, joiden mukaan työntekijöiden tulee kyetä toimimaan.

Kiinnitin joihinkin asioihin erityistä huomiota. Jotkut haastateltavat muun muassa kertoivat työntekijänsä hyväksi piirteeksi juuri erityisen tuen tarpeen. Vajaakuntoiset työntekijät pysyvät pitkään työtehtävissään, sillä heidän työllistymismahdollisuudet ovat suppeat. Työnantajat kertoivat vinkkinä muille työnantajille, että ennakkoluulot on hyvä jättää huomiotta. Heillä itsellään olisi voinut jäädä moni hyvä kokemusta näkemättä, jos he olisivat antee ennakkoluuloilleen vallan.

Yksi työnantaja pohti, että erityistä tukea tarvitsevalta työntekijältä pitäisi kysyä itseltään, kuinka hän kokee esimerkiksi työyhteisön ilmapiirin. Hän kertoi, että usein vajaakuntoisen henkilön luontainen hyväntuulisuus voi kätkeä alleen myös pahaa oloa.

Työnantajat korostivat verkostoitumisen merkitystä. He kaipasivat kontakteja muihin työnantajiin, jotka ovat palkanneet erityistä tukea tarvitsevan työntekijän.

Eräs yllättävä seikka, mikä aineistosta nousi esille oli se, että Ammattiopisto Luovi on profiloitunut niin sanottuna tavallisena ammatillisena oppilaitoksena haastateltavilleni. Luovilla ei ollut mitään erityistä leimaa.

Tehdessäni taustatutkimusta ja etsiessäni mahdollisia haastateltavia pro gradu -työtäni varten, olin muutamaa otteeseen ymmälläni siitä, miksi entinen opiskelija painotti minulle jyrkästi sitä, että hän on täysin ”normaali” vaikka on opiskellut Luovissa. Lähtökohtaisesti pidän heitä ”normaaleina” enkä mielestäni tuonut esille millään tapaa sitä, ettenkö näin todellisuudessa ajattelisi.

Ymmärrän kuitenkin täysin, että Luovissa opiskelleilla henkilöillä voi olla ajatuksia tai kokemuksia siitä, että heitä pidetään erilaisina. Ihmiselle voi olla tietynlainen kriisi tai pysähtymisen paikka, jos hän sairastuu esimerkiksi fyysisesti tai psyykkisesti, ja menettää tämän vuoksi toimintakykynsä. Nuori taas voi verrata itseään toisiin nuoriin, ja hän saattaa kokea oman poikkeavuutensa vaikeana asiana. Ammattiopisto Luovi on kuitenkin opinahjo, jossa voi jatkaa elämää ja opiskelua tuetusti ja räätälöidysti.

Itse olen oppinut matkan varrella sen, että silmiään on hyvä avata ja katsoa maailmaa avarammin. Emme voi koskaan tietää, milloin meille kullekin tulee tilanne, jossa toimintakykymme heikkenee tai häviää. Vaikka ajattelisimmekin olevamme vahvoja, terveitä ja työkykyisiä läpi elämämme ei se aina mene niin. Eteemme voi tulla kriisi yksityiselämässä, joka vaikuttaa toimintakykyymme. Voimme joutua liikenneonnettomuuteen, jonka seurauksena menetämme liikuntakykymme. Voimme sairastua psyykkisesti, jolloin toimintakykymme heikkenee huomattavasti.

Haastatelluista työnantajista välittyi ymmärrys erilaisia ihmisiä kohtaan. Useista myös huokui aito ihmisläheisyys, mikä lämmitti kovasti mieltä. Työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät asiat olivat haastateltaville tärkeitä, ja he huolehtivat niistä hyvin. Monet haastateltavat näyttäytyivät keskustelevana esimiehinä, jotka halusi kuulla työntekijöidensä kokemuksista ja tuntemuksista.

Yksi työnantaja kertoi, että hän näkee erityisesti vastavalmistuneiden työntekijöiden kohdalla keskustelun tärkeyden korostuvan entisestään. Hän halusi kuulla nuorilta, miltä työskentely ja työtehtävät ovat tuntuneet. Hän halusi myös tietää, ovatko he osanneet työnantajana antaa oikeanlaisia tehtäviä ja opastusta sekä tukea.

Erään haastateltavan lainaus puolestaan tiivistää kauniisti haastattelun kulun, ja siitä huomaa kyseisen työyhteisön asenteen työntekijöitään kohtaan.

”No eiku tässähän on mulleikki tullu ihan uusia ajatuksia, ku mää rupesin miettimään tuota tosiaan, että nää mejän työllistetyt tai jotka on meiltä työpaikan saanu, niin nehän on tosi.. nimenommaan se kommunikointikyky ja tämmönen on ihan hyvä. Että eihän ihmisestä tartte kovin paljo puuttua, ko on vamma. Että jos mää otan lasit pois päästä, niin mää oon jo vamma. Jouvun pyytään toisen lukemaan tai sanomaan, paljoko kello on (nauraa), niin se vammasuuen raja on niin kauheen lievä. //”

Yksi haastateltava kertoi heille työllistyneiden opiskelijoiden olleen ”ainakin päällisin puolin terveitä ihmisiä”. Haastateltava sanoi hyväntahtoisesti nauraen, että hän ei ole koskaan edes osannut kysyä eikä varmasti tule jatkossa kysymäänkään, mikä Luovilta valmistunutta henkilöä ”vaivaa”.

Haastateltavat kertoivat saaneensa itsekkin ajattelemisen aihetta haastattelujen myötä.

”// Mun mielestä sulla on ollu hirviän kattavia nuo kysymykset. Ja ehkä uutena mulle tuli se, et pitäskö niin kö tavallaan oppilaitoksen ja sen työnantajan välillä olla niin kö tavallaan enemmän sitä kontaktia. Vaikka niin kö vastasinki, että minä en tarvitse enempää, mutta tuota asiaa tarkemmin tässä keskustelun kuluessa pohdittuani, niin siinä voi olla tiiäkö nää semmonen, että jotku työnantajat, joilla ei oo oikeen kokemusta erityisnuorista, niin voivat kaivata jotaki tukea. Ihan oikeen. Ja se vois se tuen saaminen, niin vois edistää sitten sitä työllistymistä.”

Joidenkin haastateltavien suhtautuminen yhteistyöhön ei saanut alkuun suurta kannatusta, mutta haastattelujen loppupuolella lähes jokainen toi esille sen, että yhteistyön henkiin herättelemineen olisikin hyvä asia.

Tutkimusaiheen parissa voisi jatkaa matkaa vielä pitkälle. Olisi mielenkiintoista tutkia työnantajien näkemyksiä myös muualla Suomessa. Ammattiopisto Luovi toimii usealla paikkakunnalla, joten alueellinen painotus olisi mielenkiintoinen. Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymiskokemuksia on tutkittu enemmänkin, mutta olisi mielenkiintoista kuulla heidän kertomuksiaan nimenomaan positiivisista työllistymiskokemuksista.

Mielestäni tutkimusaiheen valinta on haastavaa, sillä mielessä on useita eri aihealueita ja pieniä osia, joista ei osaa rakentaa järkevää kokonaisuutta. Tämän vuoksi olin hyvin iloinen, että sain tutkimusaiheen Luovilta. Alussa aihe tuntui äärimmäisen haastavalta, ja välillä meinasi iskeä epätoivo. Oma ymmärrys aihetta kohtaan kasvoi pikku hiljaa matkan varrella.

Pro gradu -työn tekeminen vei tosin liian kauan aikaa. Kaikki tämä johtui kuitenkin vain minusta. Välillä tuli kausia, että en edes koskenut tutkielmaani ja välillä työstin sitä järjestelmällisesti eteenpäin. Väliin mahtui myös opintoihin kuuluva harjoittelujakso, jonka suoritin Luovissa. Vaikka välillä tuskastuin itseeni ja toimintaani, koen että hitaalla etenemisellä oli jokin tarkoitus. Ainakin ymmärrykseni aihetta kohtaan otti hurjan harppauksen harjoittelun aikana.

LÄHTEET

Ahponen, H. 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen. Yksilöllinen ja erilainen elämäntulkku. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Helsinki: Työministeriö.

Ammattiopisto Luovin www-sivut. www.luovi.fi Luettu 30.9.2012.

Ammattiopisto Luovin opetussuunnitelma. 2009.

Billet, S. 2006. Work, subjectivity and learning. Teoksessa Billet, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (toim.) Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life. Dordrecht: Springer, 1–20.

Billett, S. 2001. Learning in the workplace. Strategies for effective practice. Australia: Allen & Unwin.

Clarke, K. & Venables, K. 2004. Including me in: Can we learn from the voice of disabled children? Teoksessa Billington, T. & Pomerantz, M. (toim.) Children at the margins: supporting children, supporting school. Englanti: Trentham Books, 91–108.

Ehdotus erityisopetuksen strategiaksi toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. 2002. Opetusministeriön työryhmien muistioita 2002:6. Helsinki: Opetusministeriö.

Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot –vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-kustannus, 179–203.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu. Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 25–43.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Fearfull, A. 2005. Using interpretive sociology to explore workplace skill and knowledge. *Int. J. Social Research Methodology* 8 (2), 137–150. <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&hid=110&sid=68483547-af55-4ab6-913b-6685859c0025%40sessionmgr115>. Luettu 14.9.2012.

Fuller, A., Unwin, L., Felstead, A., Jewson, N. & Kakavelakis, K. 2007. Creating and using knowledge: an analysis of the differentiated nature of workplace learning environments. *British Educational Research Journal* 33 (5), 743–759. <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&hid=110&sid=68483547-af55-4ab6-913b-6685859c0025%40sessionmgr115>. Luettu 14.9.2012.

Guile, D. & Young, M. 2003. Transfer and transition in vocational education: Some theoretical considerations. Teoksessa Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) *Between school and work. New perspectives on transfer and boundary-crossing*. Oxford: Pergamon, 63–84.

Helne, T. 2002. *Syrjäytymisen yhteiskunta*. Saarijärvi: Gummerus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000; 2009. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Honkanen, E. 2008. Ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen kehittyminen. Teoksessa Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. : WSOY Oppimateriaalit Oy, 15–27.
- Jahnukainen, M. 2011. Nuorten koulutuksellinen syrjäytyminen –Never-ending story? Teoksessa Arajärvi, P. & Korte, A. (toim.) Syrjäytymisen oikeudelliset pidäkkeet – Koulutuksen näkökulma. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, 1–9.
- Jokisaari, M. 2002. Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-Kustannus, 67–83.
- Kautto, M. 2002. Työllisyys ja työstä syrjäytyminen. Teoksessa Kantola, A. & Kautto, M. (toim.) Hyvinvoinnin valinnat. Suomen malli 2000-luvulla. Helsinki: Edita, 68–88.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-kustannus, 70–85.
- Koivisto, P. 2010. Preparing for working life: Effects of group counseling on adolescents career development and mental health. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kvale, S. 2009. Doing interviews. Los Angeles: Sage.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/ 630.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>. Luettu 30.9.2012.

Leino, T. 2003. Miten olemme valmiit ottamaan nuoret työelämään? Teoksessa Karhula, A-L. (toim.) Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy, 207–209.

Lämsä, A-L. 2009. Tuhat tarinaa lasten ja nuorten syrjäytymisestä. Lasten ja nuorten syrjäytyminen sosiaalihuollon asiakirjojen valossa. Oulu: Oulu University Press.

Moberg, S. & Vehmas, S. 2009. Erityiskasvatuksen perusteet ja käytännöt. Teoksessa Moberg, S., Hautamäki, J., Kivirauma, J., Lahtinen, U., Savolainen, H. & Vehmas, S. (toim.) Erityispedagogiikan perusteet. Helsinki: WSOYpro Oy, 47–74.

Mänty, T. 2000. Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Niemi, A-M., Mietola, R. & Helakorpi, J. 2010. Erityisluokka elämäkulussa. Selvitys peruskoulussa erityisluokalla opiskelleiden vammaisten, romaniväestöön kuuluvien ja maahanmuuttajataustaisten nuorten aikuisten koulutus- ja elämäkokemuksista. Helsinki: Sisäasiainministeriön julkaisu 1/2010.

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/FC1F24F08EF08290C22576C00048F0FF/\\$file/012010.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/FC1F24F08EF08290C22576C00048F0FF/$file/012010.pdf) Luettu 26.1.2011.

Opetushallituksen www-sivut. Ammatillinen peruskoulutus.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot.

Luettu 30.9.2012.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja. 2012:6. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012-2015.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/OKM06.pdf?lang=fi>. Luettu 27.9.2012.

Ruohotie, P. 2005. Urakehitys ja kehittävä vuorovaikutus. Teoksessa Poikela, E. (toim.) Osaaminen ja kokemus. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy , 200–218.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–38.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. toim. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Gummerus, 22–56.

Silverman, D. 2005. Doing qualitative research: a practical handbook. Lontoo: Sage.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010: 4. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010-2015. Helsinki: Yliopistopaino.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf. Luettu 14.9.2012.

Stamm, M. 2006. Youth unemployment Outline of a psychosocial perspective. European journal of vocational training 39 (3), 105–114.

Suutari, M. 2003. Ongelmallinen marginaali? Nuoret, ammattikouluttamattomuus ja työelämän osaamistarpeet. Teoksessa Puhakka, A., Suutari, M. & Tedre, S. (toim.) Notkea liike –Pirkkoliisa Ahposen Juhlakirja. Joensuu: Joensuun yliopistopaino, 127–138.

Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. 2005. Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. toim. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Gummerus, 9–21.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi-Gröhn, T. 2002. Työssäoppiminen ja kehittävä siirtovaikutus koulun ja työn sil-
lanrakentajana. Teoksessa Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) Koulun ja työn
rajavyöhykkeellä. Uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino,
8–18.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. TEM raportteja 8/ 12. Nuorten yhteiskuntatakuu
2013. http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf. Luettu 9.9.2012.

Valkonen, J., Peltola, U. & Härkäpää, K. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Koke-
muksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Helsinki: Kuntoutussäätiön
tutkimuksia 75/2006.

Vehmas, S. 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki:
Gaudeamus.

Veijola, E. 2005. Syrjäytymisvaarassa olevat nuoret ja Omaura. Seurantatutkimus
Omaura-toimintaan osallistuneiden nuorten elämänvaiheista 1995-2001. Opetusministe-
riön julkaisuja 33. Helsinki: Yliopistopaino.

Virtanen, A. & Collin, K. 2009. Työssäoppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa.
Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppimi-
nen. Helsinki: WSOYpro Oy, 216–235.

Vuori, J., Koivisto, P. & Salmela-Aro, K. 2003. Nuorten työllistymisen ja työelämävalmiuksien tukeminen. *Työ ja ihminen* 17 (3), 217–230.
http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tyojaiihminen_3_2003.pdf#page=13.

Luettu 24.9.2012.

WHO. 2011. World report on disability.
http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf. Luettu 13.9.2012.

Williamson, H. 2002. Supporting young people in Europe: principles, policy and practice. France: Council of Europe Publishing.
http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/Supporting_young_people_en.pdf. Luettu 23.9.2012.

LIITTEET

Liite 1: Sähköposti työnantajille

Hei,

olen Elina Leiviskä. Opiskelen Lapin yliopistossa kasvatustiedettä. Olen tekemässä pro gradu -tutkielmaa Ammattiopisto Luoville, ja tämän asian tiimoilta otankin yhteyttä myös Teihin. Olette palkanneet Luovilta valmistuneen henkilön.

Luovista valmistuneille opiskelijoille on tehty sijoittumiskysely heidän valmistumisensa jälkeen, josta käy muun muassa ilmi, ovatko he työelämässä. Olin viime viikolla Oulussa selvittämässä opiskelijoiden tämänhetkistä työllisyystilannetta, ja otin yhteyttä myös henkilöön, joka on Teillä töissä. Sain siis sähköpostiosoitteenne häneltä (nimi poistettu).

Teihin otan yhteyttä, sillä nyt haluaisimme kuulla työnantajien kokemuksia työllistämiseen liittyen. Tarkoituksena on tehdä haastattelututkimus, jossa keskustelen Teidän kanssanne työllistämisestä ja siihen liittyvistä seikoista. Ennen kaikkea haluan kuulla Teidän kokemuksianne ja näkemyksiänne.

Tutkimuksessa saatavaa tietoa on mahdollista hyödyntää koulutuksen kehittämässä sekä oppilaitoksen ja työnantajien välisessä yhteistyössä, jotta yhä useampi opiskelija löytäisi jatkossa itselleen työpaikan.

Lähestyn aihetta työnantajanäkökulmasta, koska näen tärkeäksi saada tietoa ja kuulla näkemyksiä sekä kokemuksia juuri niiltä henkilöiltä, jotka ovat Luovilta valmistuneen opiskelijan palkanneet.

Haastattelut kestävät noin tunnista maksimissaan pariin tuntiin. Olen ajatellut, että toteutan haastattelut kesän aikana. Aikataulusta on toki mahdollista sopia ja keskustella ottaen huomioon Teidän aikataulunne ja kesälomanne.

Olen hyvin kiitollinen, jos saan Teidät mukaan tutkimukseeni. Keskustelen mielelläni kanssanne lisää. Minuun voi ottaa yhteyttä myös puhelimitse. Numeroni on xxx xxx xxxx.

Ystävällisin terveisin,
Elina Leiviskä

Liite 2: Teemarunko**1) TYÖLLISTÄMINEN/ PALKKAAMISVAIHE**

- Aiemmat työllistämiskerrat
- Mitä kautta palkannut
- Ennakko-oletukset ja -odotukset
- Ratkaisevat tekijät palkkaamisessa

2) TYÖNTEKIJÄ

- Ammatillinen osaaminen/ valmiudet
- Hyvät piirteet
- Alkuunpääseminen työssä, työhön sitoutuminen
- Työkyky suhteessa työn vaatimukseen

3) TYÖSKENTELEY JA TYÖTEHTÄVÄT

- Työnkuva/ työtehtävät
- Perehdyttäminen/ työhönohjaus

4) TYÖYHTEISÖ, TYÖYMPÄRISTÖ, YRITYS

- Erilaisuus, työtovereiden suhtautuminen
- Asenteiden käsittely, koulutus, tieto erilaisista ryhmistä
- Erityisjärjestelyt
- Mahdollinen yhteistyö oppilaitosten kanssa

5) TUKI(TOIMET) TYÖNANTAJALLE, TYÖYHTEISÖLLE JA ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVALLE

- Tuki, ohjaus ja neuvonta sinulle/ työyhteisölle/ yritykselle (esim. taloudellinen, "henkinen", konkreettinen tuki)
- Tuki, ohjaus ja neuvonta erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle
- Millaista tukea olisit kaivannut!

**6) TEKIJÄT, JOILLA VOI KEHITTÄÄ/ EDESAUTTAA TYÖLLISTÄMISTÄ
JA TYÖLLISTYMISTÄ**

- Koulutuksen saralla
- Työelämään valmentamisessa
- Työyhteisössä
- Yritysten ja oppilaitosten yhteistyö

7) HAASTEET JA ESTEET

- Työllistämässä, työelämässä, yrityksessä
- Työntekijän kohdalla

8) VAPAA SANA