



Tukea tarvitsevien nuorten työllistymismahdollisuuksien vahvistaminen ravintola- ja cateringalalla Pirkanmaalla

Minna Harjanne

Tanja Helenius

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2024

Palveluliiketoiminnan johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma

HARJANNE MINNA, HELENIUS TANJA

Tukea tarvitsevien nuorten työllistymismahdollisuuksien vahvistaminen ravintola- ja cateringalalla Pirkanmaalla

Opinnäytetyö 61 sivua, joista liitteitä 8 sivua
Huhtikuu 2024

Työn tarkoituksena oli selvittää, millaisia esteitä ravintola- ja catering alalle Pirkanmaalla on tukea tarvitsevien nuorten työllistymiselle ja myös selvittää, mitkä työllistymismahdollisuudet ovat. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui työyhteisön moninaisuuden merkitykseen työllistymisen mahdollistamisessa sekä siihen, mitä tarkoitetaan käsitteellä tukea tarvitseva nuori. Teoriassa käsiteltiin myös, minkälaiset yhteiskunnan tarjoamat tukimuodot mahdollistaisivat työllistymisen. Lisäksi teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin täsmätyön mahdollistamista, työyhteisön moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta työelämässä.

Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus palvelumuotoilun keinoin, joka toteutettiin teemahaastatteluna. Haastatteluista saatujen aineistojen analysoinnin perusteella merkityksellisimmiksi pääteemoiksi tunnistettiin tukea tarvitsevan nuoren työllistymisen esteet ja mahdollisuudet. Näiden alateemoiksi valikoituivat ohjauksen merkitys, työyhteisön moninaisuus, mainehyöty, palkkauksen tukeminen ja työhönvalmentajan rooli.

Tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen on mahdollista, jos tukitoimet ovat riittävät, työpaikalla nähdään tukea tarvitseva nuori mahdollisuutena ja työpaikka kokee osallistuvansa yhteiskuntavastuullisesti kaikkien yhdenvertaiseen työllistämiseen. Tulosten ja haastatteluista saatujen kokemusten ja tiedon pohjalta rakentui myös aito tukea tarvitsevan nuoren palvelupolku valmistumisesta suoraan työelämään.

Tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä on mahdollista parantaa ravintola- ja catering alalle, jos yrityksillä on riittävästi tietoa palkkauksen tukimuodoista ja työn ohjaamiseen on saatavilla apua. Työn lopussa esitellään konkreettisia kehittämistoimenpiteitä, joiden avulla palkkaaminen ja työskentely yrityksissä mahdollistuvat.

Asiasanat: täsmätyö, työyhteisön moninaisuus, ravintola- ja cateringala

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Hospitality Management

HARJANNE MINNA & HELENIUS TANJA:
Strengthening Employment Opportunities in the Restaurant And Catering Industry for Young People in Need of Support in Pirkanmaa

Bachelor's thesis 61 pages, appendices 8 pages
April 2024

The purpose of the study was to find out what barriers there are in the restaurant and catering sector in Pirkanmaa for young people in need of support to find employment, and also to determine what employment opportunities are available. The theoretical framework of the thesis was based on the importance of workplace diversity in enabling employment and on the concept of a young person in need of support. The theory also discussed what forms of support provided by society would enable employment.

The research method used was qualitative research through service design. Based on the analysis of data from the theme interviews, the main themes identified were barriers and opportunities for employment for young people in need of support. The subthemes included the importance of guidance, workplace diversity, reputational benefits, support for wages, and the role of job coaches.

According to the research, the employment of young people in need of support in the restaurant and catering sector can be improved if companies have sufficient information about wage support measures and assistance is available for job guidance.

Key words: specific job, diversity, restaurant and catering industry

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	RAVINTOLA- JA CATERINGALA PIRKANMAALLA.....	10
3	YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ.....	13
4	TUKEA TARVITSEVAT NUORET TYÖELÄMÄSSÄ.....	14
	4.1 Tukea tarvitseva nuori.....	14
	4.2 Ohjauksen merkitys tukea tarvitsevan työllistymisessä.....	15
	4.3 Pehdyttäminen.....	16
	4.4 Palkkauksen tukimuodot.....	17
	4.5 Täsmätyö ja täsmätyön kartoitus.....	18
5	TUKEA TARVITSEVAN NUOREN TOIMINNAN HAASTEET.....	21
	5.1 Oppimisvaikeudet.....	21
	5.2 Neuropsykiatriset vaikeudet.....	22
	5.2.1 Toiminnan ohjauksen ongelmat.....	22
	5.2.2 Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöt.....	23
	5.2.3 Autismikirjon häiriöt.....	23
	5.2.4 Sosiaalisten tilanteiden vaikeudet.....	24
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
	6.1 Palvelumuotoilu lähestymistapana.....	25
	6.1.1 Teemahaastattelu.....	27
	6.2 Laadullinen tutkimus.....	28
	6.2.1 Samankaltaisuuskaavio.....	29
	6.2.2 Työpaja.....	29
7	TULOKSET.....	31
	7.1 Haastattelututkimustulokset.....	31
	7.1.1 Tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen mahdollisuudet..	31
	7.1.2 Tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen esteet.....	38
	7.2 Työpaja.....	43
	7.3 Kehittämisehdotukset.....	45
8	TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA.....	47
	LÄHTEET.....	50
	LIITTEET.....	54
	Liite 1. Tutkimustiedote.....	54
	Liite 2. Haastattelukysymykset päälliköille.....	56
	Liite 3. Haastattelukysymykset esihenkilöille.....	57
	Liite 4. Haastattelukysymykset työpaikkaohjaajille.....	58
	Liite 5. Saatekirje haastateltaville.....	59

Liite 6. Kutsu työpajaan.....	60
Liite 7. Vinkkikortti	61

1 JOHDANTO

Palvelualat kasvavat voimakkaasti ja yhtenä suurimpana kasvun esteenä on pula osaavasta työvoimasta. Palvelualoilla on keskeinen rooli hallituksen työllisyystavoitteiden saavuttamisessa, sillä palvelualoilla työskentelee suuri osa maamme työvoimasta. Palvelualojen työnantajat ry:n, Kaupan liitto sekä Finanssiala ry:n teettämästä laajasta kyselytutkimuksesta selviää, että sopivien työntekijöiden rekrytoiminen on vaikeaa lähes 40 prosentille kaikista palvelualojen yrityksistä. Selvityksen mukaan suurin syy rekrytointivaikeuksiin on, että työntekijöiden osaaminen ei vastaa yritysten tarpeisiin. Toisena syynä oli työnhakijoiden puute. Palvelualojen työllisyystilanne on haasteellinen niin Pirkanmaalla kuin ympäri Suomenkin. Yhtenä lähtökohtana työllisyysasteen nostoon palvelualoilla on työelämälähtöisen osaamisen kehittäminen ja jatkuvaan oppimiseen panostaminen. (Kaupanliitto 2020.)

Edellisen hallituksen Työkykyohjelman (2019–2023) aikana ryhdyttiin parantamaan osatyökykyisten työntekijöiden työllisyystoimien kokonaisuutta. Työkykyohjelmassa määriteltiin osatyökykyisten tuen tarvetta. Rekrytoinnin helpottamiseksi kehitettiin työnantajille erilaisia palveluita. Lisäksi työllisyysasiantuntijoiden osaamista ja resursointia parannettiin, jotta osatyökykyisten palvelut parantuisivat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Nykyisen hallituksen tehtävänä on jatkaa työllistämisen tukitoimien selvittämistä. Hallituksella on tavoitteena tutkia muissa eurooppalaisissa maissa käytössä olevia malleja haastavasti työllistyvien palkkaamisen tukemiseksi. Lisäksi hallitus uudistaa palkkatukea ja kohdistaa sitä erityisesti yksityiselle ja kolmannelle sektorille. (Valtioneuvosto 2023.) Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki, ja se on tarkoitettu työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi. (Työ ja elinkeinoministeriö n.d.) Hallituksen tavoitteena on mahdollistaa taloudellista toimintaa harjoittaville kolmannen sektorin toimijoille sadan prosentin palkkatuen käyttö. Tällä pyritään takaamaan myös heikommin työllistyvässä asemassa olevien henkilöiden työllistyminen. Pieniä ja keskisuuria yrityksiä tuetaan työtehtävien uudelleenjärjestelyssä, jotta matalan vaativuustason tehtäviä saadaan luotua yrityksiin. (Valtioneuvosto 2023.)

Työllisyysasteen kasvattamisesta sekä työvoimapulasta puhutaan paljon. Yleisenä näkökulmana on, että kaikki tarvitaan mukaan työelämään. Näennäisesti tästä ollaan yhtä mieltä ja työelämän moninaisuus pitääkin saada tosiasiallisesti toteutuvaksi yrityksissä ja organisaatioissa. (Seppälä & Jääskeläinen 2021.) Yhtenä työllistämisen esimerkkinä olemme luvussa 7.3 käsitelleet Pirkanmaan Osuuskaupan mallia täsmätyöstä ja palkkatuen hyödyntämisestä tukea tarvitsevien nuorten työllistämisessä.

Tulevaisuudessa työantajilta vaaditaan asennemuutosta tukea tarvitsevien työllistämiseen ja yhteiskunnalta uusia tukitoimia entiseen verrattuna. Työnantajien ja yritysten tulee lisätä ymmärrystä siitä, että kaikkien työntekijöiden työpanosta tarvitaan. Osatyökyisten työntekijöiden huomioiminen sekä täsmätyön luomat mahdollisuudet ovat kasvava näkymä Suomen työllisyyden parantamisessa. Opinnäytetyössä selvitetään tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen mahdollisuuksia sekä ohjaamisen tarpeita työelämässä. Työn avulla saadaan tietoa siitä, millä tavoin ohjausta voidaan tehostaa ja miten työllistymistä voidaan parantaa.

Inklusion ja oppivelvollisuusiän nousun myötä ammatillisessa koulutuksessa opiskelee yhä kasvava joukko tukea tarvitsevia opiskelijoita. Tämä vaatii kaikilta yhteistä toimintaa opiskelijoiden yhdenvertaisten ja tasa-arvoisten opiskelu- ja työllistymismahdollisuuksien järjestämiseksi. Oppilaitoksille työelämäyhteistyö on tärkeää. Työpaikoilla opiskelijoilla on mahdollisuus hankkia osaamista aidossa työympäristössä. Tukea tarvitsevien opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan opiskeluun tarvitaan vahvoja tukitoimia niin oppilaitoksista kuin työpaikoilta. Opiskelijoiden valmistuttua ammatilliseen tutkintoon tukea tarvitaan työllistymisen tukemiseen, tasa-arvoisten työllisyysmahdollisuuksien takaamiseksi.

Ammatillinen koulutus on muuttunut reformin myötä työelämälähtoisemmäksi (OKM 2018). Samaan aikaan työelämässä on tapahtunut ja tapahtuu paljon muutoksia. Ravintola- ja cateringalan työvoimapulasta ja vetovoimahaasteista on uutisoitu jo ennen Covid-19 pandemiaa ja tilanne on viime aikoina heikentynyt lisää. Tilastojen mukaan ravintola-alan vetovoimaisuus on hiipunut. Vaikutus näkyy erityisesti ravintola- ja cateringalalle hakeutuvien opiskelijoiden määrissä. Hakijamäärät koulutuksiin ovat vähentyneet sekä opiskelijoiden taitotaso on heikentynyt. Hakijoissa on usein erityisen tuen opiskelijoita sekä maahanmuuttajia. (Lith

2021.) Vuoden 2021 tilastojen mukaan ammatillisen koulutuksen opiskelijoista 11 prosenttia eli 36 900 opiskelijaa sai erityistä tukea. Heistä vain noin 13 prosenttia opiskelee ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. (Bani 2022.)

Alan työvoimapula näkyy myös ammatillisessa koulutuksessa. Yritykset haluavat opiskelijoita nopeasti työpaikoille. Toiveena yrityksillä on saada osaavia ja ammattitaitoisia opiskelijoita työntekijöiksi, työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen tai oppisopimukseen. Ravintola- ja cateringalan työtehtävissä tarvitaan usein moniosaajia. Tukea tarvitsevalle nuorelle selkeästi strukturoidut ja yksilöidyt työtehtävät ovat parempi vaihtoehto. Tämä kuitenkin vaatii yrityksiltä paljon. Palvelualojen moninainen työkuultuuri aiheuttaa hankaluutta, etenkin tukea tarvitsevien nuorten työpaikalla tapahtuvan koulutuksen saavutettavuuteen sekä työllistymiseen (Lith 2021). Työvoimapulan ollessa suuri, tarvitaan kuitenkin kaikkien henkilöiden työpanosta. Palvelualat työllistävät hyvin eri-ikäisiä työntekijöitä ja toimivat merkittävänä työllistäjänä alle 30-vuotiaille henkilöille (Airila 2022, 7).

Tampereen ammattiopiston opiskelijoista keskimäärin joka viidennellä on erityisen tuen suunnitelma. Tuen tarve on kasvanut vuosittain. Tämän vuoksi aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Työpaikalle siirtyvän nuoren haasteet saattavat vaikeuttaa työskentelyä yrityksissä. Yrityksille on tärkeää saada mahdollisimman hyvä ja selkeä kuva nuoren tuen tarpeesta. Tiedonsiirto vaatii keskustelua ja toimenpiteitä. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kouluttaa osaavia ammattilaisia työelämään sekä pystyä vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja työelämän muutoksiin nykyistä nopeammin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Opinnäytetyö on rajattu tukea tarvitsevien nuorten osalta henkilöihin, joilla on oppimis- tai neuropsykiatrisia vaikeuksia, kuten esimerkiksi aktiivisuuden ja tarkkavuuden tai autismikirjon häiriöitä. Rajauksen syynä on ollut tukijoiden tausta erityisopettajina tavallisessa ammattiopistossa, jossa ei ole vaativan erityisen tuen opiskelijoita. Työn teoreettinen viitekehys pohjautuu palvelualojen yritysten henkilöstön ohjauksen vahvistamiseen sekä tukea tarvitsevien nuorten yhdenvertaisuuteen työelämässä ja työllistymisessä.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää toimivia malleja ja ideoita yrityksille työkaluiksi, jotta myös tukea tarvitsevien nuorten työpanos saadaan osaksi työpaikkojen arkea heikentyneessä työvoimatilanteessa palvelualoilla. Työn tarkoituksena on selvittää mitä mahdollisia esteitä on, miksi tukea tarvitsevat nuoret eivät työllisty tai työllistyvät huonosti palvelualojen yrityksiin. Millaisia edellytyksiä Pirkanmaalaisilla palvelualojen yrityksillä on palkata tukea tarvitsevia nuoria yritysten työtehtäviin; millaista tietoa yritykset ja heidän työpaikkaohjaat tarvitsevat tukea tarvitsevan tukea tarvitsevan nuoren työntekijän ohjaamiseen.

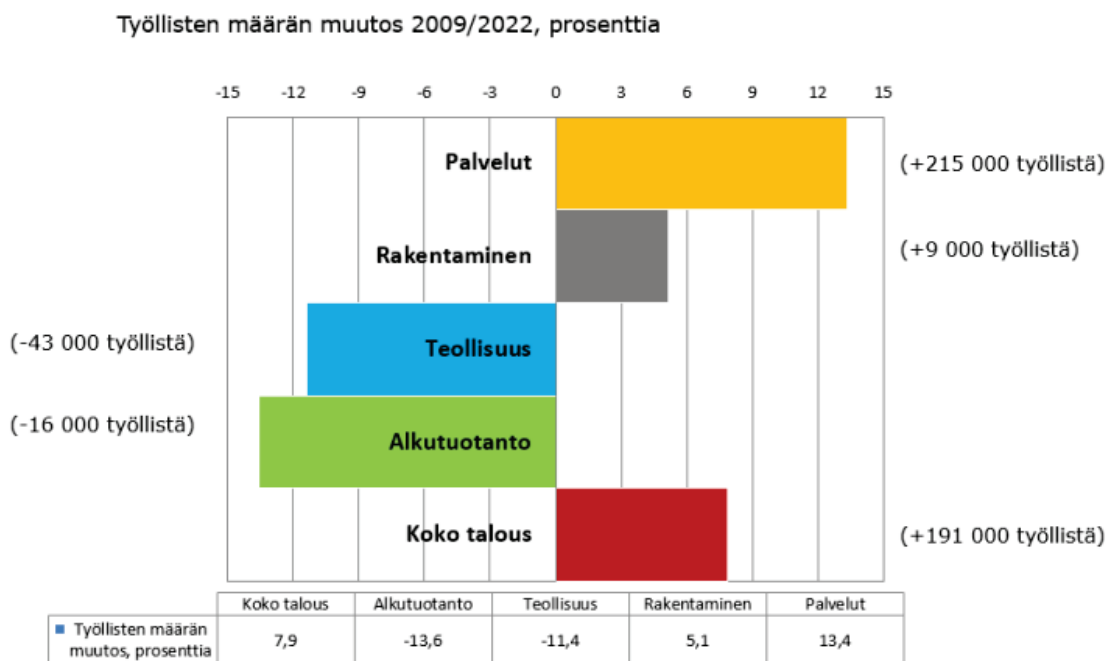
Opinnäytetyön tekijöillä on molemmilla pitkä työkokemus ravintola- ja cateringaloilta työnjohtajina sekä yrittäjinä. Tämän lisäksi molemmat ovat työskennelleet usean vuoden ajan opettajina Tampereen seudun ammattiopistossa ensin catering-alalla ja viime vuodet erityisopettajina, laaja-alaisesti myös ammattiopiston useilla tutkintoaloilla sekä tutkintoon valmentavassa koulutuksessa. Molemmilla opinnäytetyön tekijöillä on pohjakoulutuksena ravitsemusteknikon koulutus, restonomitutkinto sekä ammatillisen- ja erityisopettajan opettajan pätevyys.

2 RAVINTOLA- JA CATERINGALA PIRKANMAALLA

Pirkanmaan alueella toimii monipuolisesti erilaisia ravintola- ja cateringalan toimijoita, esimerkiksi lounas- ja pikaruokaravintoloita, kahviloita, fine dining ravintoloita sekä catering-palveluita tarjoavia yrityksiä. Osa yrityksistä on perinteistä suomalaista ruokaa tarjoavia ruokapaikkoja ja lisäksi on kansainvälisiä ravintoloita ja erikoisruokavalioihin erikoistuneita ravintoloita ja catering-palveluita, kuten gluteenittomiin, vegaanisiin, luomuraaka-aineisiin tai lähiruokaan panostavia toimijoita. Pirkanmaan alueella vahvoina alan työllistäjinä toimivat myös julkisen sektorin ruokapalvelut.

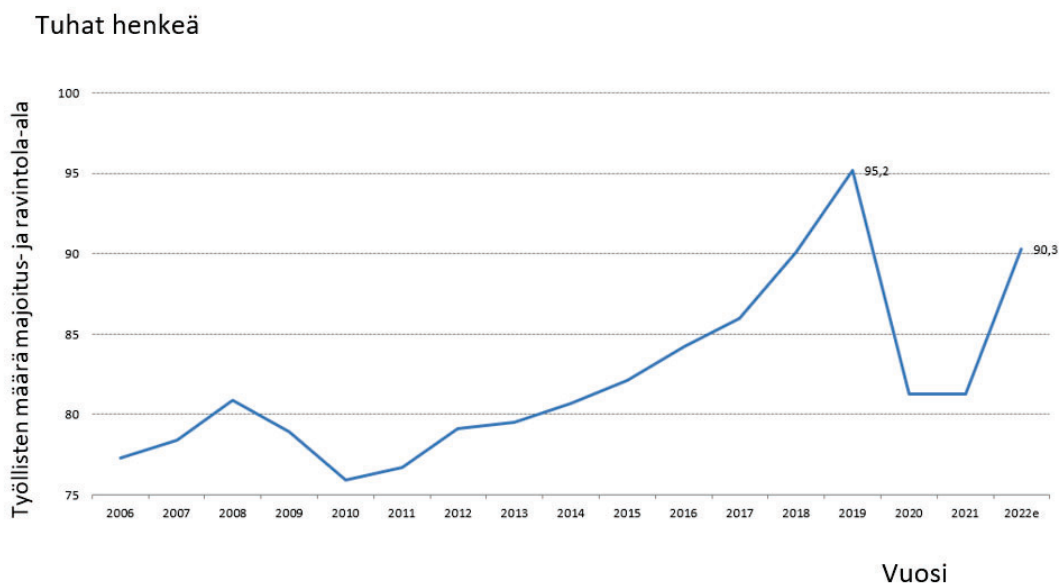
Pirkanmaan alueella ravintola- ja catering-alalla hyödynnetään paikallisia raaka-aineita ja asiakkaat osaavat arvostaa niitä. Alan työntekijät ovat koulutettuja alan ammattilaisia ja pystyvät tarjoamaan ruokaelämyksiä innovatiivisesti ja laadukkaasti. Tampereen seudun ammattiopisto kouluttaa Pirkanmaalla osaavaa työvoimaa alalle.

Ravintola- ja catering-ala työllistää Pirkanmaalla hyvin. Työllistymiseen vaikuttaa alan työntekijöiden kokemus ja osaaminen. Työllistämisen määrä voi kuitenkin vaihdella sesonkien mukaan. Yleisesti ottaen ravintola- ja catering-ala tarjoaa monipuolisia työmahdollisuuksia erilaisissa tehtävissä ja alalla on hyvät mahdollisuudet ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen.



KUVA 1. Työvoimatutkimus matkailu- ja ravitsemisalalan työllisten määrän muutoksesta 1/2023 MaRa

Työmarkkinoilla on ollut voimakasta rakennemuutosta koko 2000-luvun. Sama kehitys jatkuu yhä. Muilta aloilta vähenee työpaikkoja ja samaan aikaan palvelualojen painoarvo työllistäjänä kasvaa (kuva 1). Alalle syntyy uusia työpaikkoja lisää (MaRa 2023). Palvelualojen myyntikehitys on positiivista ja kasvu jatkuu ja yrityksissä ollaan huolissaan henkilöstön riittävydestä. Henkilöstön määrä on vähentynyt ja yritykset ennakoivat sen vähenevän edelleen. Tämä on johtanut työvoimapulaan. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2024.)



KUVA 2. Työllisten määrä majoitus- ja ravitsemisalalla 6/2023

Työvoiman määrä kasvoi majoitus- ja ravintola-alalla 25 prosenttia vuosina 2010–2019. Matkailualat työllistävät enemmän kuin esimerkiksi maatalous- tai elintarviketeollisuus. Palvelualan työpaikat pysyvät Suomessa nyt ja tulevaisuudessa. Majoitus- ja ravintola-ala työllisti vuonna 2022 tilastojen mukaan 90 300 henkilöä (kuva 2).

Ravintola- ja catering-alan suhdannetilanne oli normaalia huonompi alkuvuonna 2024. Myynnin kasvu odotetaan heikkenevän alkuvuoden aikana. Työvoimapulanakin nähdään jo hiukan parantuneen. Työvoimapula on helpottanut, kun kysyntä alalla on heikentynyt. Palvelualoilla on tyypillistä, että suhdannetta kuvaavat arviot ovat selvästi synkempiä kuin toteutunut myyntikehitys. (MaRa 2024.)

3 YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Suomessa on historiallisesti vahva työhön ja työelämään liittyvä lainsäädäntö. Suomalaisessa lainsäädännössä mahdollisuus hyvään koulutukseen, palkkatyöhön ja yhdenvertaiseen kohteluun on lakiin kirjoitettuna määriteltynä kaikkien kansalaisten perusoikeuksiksi. Suomen perustuslain 2. luvun 18 §:ssä määritellään oikeus työhön näin: *“Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla, Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta”*. (Suomen perustuslaki 1999.)

Lisäksi perustuslain 2. luvun 6.1 ja 6.2. §:ssä mainitaan yhdenvertaisuudesta näin: *“Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”* (Suomen perustuslaki 1999.)

Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21) määrittelee myös kaikkien oikeuden hankkia ja saada koulutusta ja sen myötä päästä työllistymään ja saamaan toimeentulonsa palkkatyöllä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä ja lakitekstissä korostetaan sitä, että erilaisuus tulee huomioida koulutuksen hankkimisen yhteydessä sekä työn tekemisessä (Lampinen, Pikkusaari 2012, 15.)

Lainsäädäntö korostaa ansiotyötä eli sellaista työtä, josta maksetaan palkkaa. Viranomaisten tehtävänä on edistää ja auttaa ansiotyöhön sijoittumista myös sellaisissa tilanteissa, joissa henkilö tarvitsee erityistä tukea ylittääkseen työelämäkynnyksen. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 15.) Vaikka lait takaavatkin yhtäläiset oikeudet se ei vielä varmista sitä, että kaikilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet saada tietoa omista oikeuksistaan ja mahdollisuuksistaan. Päämääränä ja tulevaisuuden tavoitteena voidaan pitää sitä, että kaikilla ihmisillä olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet työelämään ja työuriin. Palvelujen saatavuus ja tiedon ymmärtäminen tulisi varmistaa kaikille tasapuolisesti yhä enemmän digitalisoituvassa yhteiskunnassamme. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 17.)

4 TUKEA TARVITSEVAT NUORET TYÖELÄMÄSSÄ

4.1 Tukea tarvitseva nuori

Tukea tarvitseva nuori on henkilö, joka tarvitsee erityisiä tukitoimia ja palveluita oppimisen, kehityksen tai sosiaalisen toimintakyvyn tukemiseksi. Tällaisia henkilöitä voivat olla esimerkiksi neuropsykiatrisista vaikeuksista, autismikirjon häiriöistä tai oppimisvaikeuksista kärsivät nuoret. He voivat tarvita yksilöllistettyä opetusta, tukihoitoa, kuntoutusta tai sopeutumisvalmennusta voidakseen osallistua yhteiskunnan toimintoihin ja saavuttaakseen itsenäisen elämän. Tukea tarvitsevat nuoret ovat heterogeeninen ryhmä, heidän tarpeensa voivat olla hyvin moninaisia.

Paaso ja Maunu (2022) havaitsivat tutkimuksessaan ammattiin opiskelevien nuorten pyrkimyksestä ammatillisten yhteisöjen arvostettuun jäsenyyteen. Yksilön osaaminen on portti työelämään sekä mahdollisuus työuralla etenemiseen. Samalla mahdollisuus nuorelle merkityksellisten asioiden saavuttamiseen. Osaamisella on merkitystä nuorten kertomuksissa erityisesti siirtymävaiheessa nuoruudesta aikuisen toimijan sosiaalisiin rooleihin. (Paaso & Mauno, 2022.) Tukea tarvitsevan nuoren siirtyessä työelämään on tärkeää vahvistaa hänen ammattitaitonsa kehittymistä ja auttaa löytämään oma paikkansa työelämässä. Tämä voi vaatia vahvaa yksilöllistä tukea ja ohjausta, mutta se on erittäin tärkeä investointi nuorten tulevaisuuden ja hyvinvoinnin kannalta. (Halonen ym. 2020.)



KUVA 3. Nuoren osaamisidentiteetin muodostuminen

Tukea tarvitsevan nuoren osaamisidentiteetti muodostuu hänen taidoistansa tunnistaa omaa osaamista ja vahvuuksia (kuva 3). Tukea tarvitsevan nuoren ammatillisen osaamisidentiteetin muodostuminen voi olla haastava prosessi niin hänelle itselleen kuin työelämälle. Se on kuitenkin erittäin tärkeä vaihe hänen ammatillisen kehityksensä kannalta. Tämä prosessi edellyttää erityistä tukea ja ohjausta työelämässä heiltä, jotka ovat lähellä nuorta, kuten esihenkilöiltä sekä työkavereilta. Ohjauksen yhteydessä osaamisidentiteetin rakentumista voidaan tukea vuorovaikutuksellisesti tunnistamalla vahvuuksia ja osaamista. (Halonen, Grekulla & Wenström 2020.)

4.2 Ohjauksen merkitys tukea tarvitsevan työllistymisessä

Ohjauksen näkökulmasta tukea tarvitseva nuori tarvitsee konkreettista tukea omien kykyjensä, vahvuuksiensa ja osaamisen tunnistamiseen. Jotta hänen osaamisensa kehittyä ja nuori kiinnittyy työelämään, hän tarvitsee vahvaa ammatillista ohjaamista ja hyviä työelämäkontakteja. Näiden avulla voidaan lisäksi vahvistaa tukea tarvitsevan nuoren sosiaalista kasvua. (Halonen ym. 2020.) Ohjauksella onkin suuri merkitys tukea tarvitsevan nuoren kiinnittymisessä työpaikalle.

Ohjaajaan kohtaamisen taidon merkitys korostuu tukea tarvitsevan nuoren ohjaamisessa työtehtäviin. Ohjaajan ohjaamis- ja tunneälytaidot ovat merkittävässä yhteydessä toisiinsa. Ohjaajan persoona luo keskeisen perustan sille, miten tukea tarvitsevan nuoren kanssa toimiva aikuinen toimii ihmisen ihmiselle — periaatteen mukaisesti. Ohjaajan oman sosiaalisen osa-alueen tunneälytaitojen merkitys korostuu tukea tarvitsevan nuoren kohtaamisessa. (Isokorpi, 2020.) Työpaikkaohjaajan ihmissuhdetaitojen merkitys on vahva. Onnistuneella työpaikkaohjauksella saadaan tukea tarvitseva nuori sitoutettua työpaikkaan, kun työpaikan ilmapiiri on erilaisuuden huomioiva ja työpaikkaohjaajalla on aikaa sekä motivaatiota ohjata nuorta. Työpaikalla ohjauksesta vastaavalla henkilöllä tulee olla riittävästi kykyä ohjata ja kannustaa nuorta. (Tredu 2022.)

Tukea tarvitsevan nuoren ohjauksen näkökulmasta on tärkeää, että työpaikalla on työpaikkaohjaaja. Nuori tarvitsee henkilön ohjaajakseen, koska pelkät kirjalliset oppaat ja ohjeet eivät riitä tukea tarvitsevan nuoren ohjaamiseen. Ohjauksessa on huomioitava, että työtehtävät vastaavat vaatimustasoltaan tukea tarvitsevan nuoren kykyä tehdä kyseessä olevaa työtehtävää. (Tredu 2022.)

Työhönvalmentajan tehtävänä on olla tukija, ohjaaja ja valmentaja. Tarkoituksena on valmentaa asiakasta voimavaralähtöisesti normaaliin työyhteisöön. (Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet 2005, 15.) Kohtaamisen taidot sekä tunneälytaidot ovat merkittävässä yhteydessä toisiinsa (Isokorpi 2020). Nuorta ohjaavan henkilön tunneälytaitojen merkitys korostuu ohjaustilanteiden vuorovaikutuksessa.

4.3 Perehdyttäminen

Ravintola- ja cateringalalla on usein kiire ja työvoiman puute ja näillä on vaikutusta työntekijöiden perehdyttämiseen. Lisäksi usein työyhteisön moninaisuus tuo omat haasteet perehdyttämiseen. Perehdytyksellä on vaikutusta työvoiman pysyvyyden kannalta, sillä viimeksi tehdyn tutkimuksen mukaan lähes kaksi kolmesta työntekijästä on harkinnut työnantajan vaihtoa palvelualoilla. (Turunen, Remes, Pehkonen & Linström 2023.)

Perehdyttämisen merkitys on tärkeää etenkin tukea tarvitsevalle nuorelle. Perehdyttämisen avulla luodaan pohja työhyvinvoinnille ja osaamiselle työyhteisöissä. Koko työyhteisön sitoutuminen perehdytykseen luo mahdollisuuden yhdessä oppimiseen työntekijältä toiselle. Tämä lisää arvotuksen tunnetta toisten osaamista kohtaan. Perehdytys kuuluukin hyvään työkykyjohtamiseen niin osaamisen, työhyvinvoinnin kuin työturvallisuudenkin näkökulmista tarkasteltuna. (Lindström, Turunen, Remes & Pehkonen 2023, 41.) Palvelualojen työtehtävissä osaamisen merkitys kasvaa jatkuvasti. Perehdys ei voi olla kertaluonteista vaan sen pitää olla pitkäkestoinen prosessi. (Lindström 2022.) Palvelualojen työpaikkojen tueksi Työterveyslaitos on julkaissut verkossa vuonna 2023 digitaalisen oppimateriaalin ”Onnistunut perehdytys palveluiloille”, jota voidaan käyttää apuna työntekijöiden perehdyttämiseen. (TTL 2023.)

Yksilöllistä perehdyttämistä tarvitaan, kun henkilöllä on erityistarpeita työkykyyn liittyen (TTL 2023). Tukea tarvitsevan nuoren kohdalla perehdyttäminen vie usein paljon aikaa. Tämän vuoksi perehdyttämiseen tulee varata riittävästi aikaa sekä erilaisia menetelmiä, jotta nuori saadaan onnistuneesti työyhteisön jäseneksi. Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin ja osaamisen kyselyssä 2022 todetaan perehdytyksen laadun heikentyneen ja erityisesti työvoimaintensiivisillä runsaasti nuoria työllistävillä palveluiloilla nähdään tarvetta perehdytystyön tukemiseen (TTL 2022).

4.4 Palkkauksen tukimuodot

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n mukaan tukea tarvitsevan nuoren epävarmuudesta ja syrjäytymisen uhan mahdollisuudesta kertyy todennäköisesti useita työllistymisen esteitä. Tämän vuoksi tukea tarvitsevat nuoret tarvitsevat apua työllistymisen esteiden poistamiseen yhdessä työllistämispalveluiden ja muiden viranomaisten kesken. (Avila 2019.)

Tukea tarvitsevalle nuorelle voidaan käyttää tukimenetelmänä työhönvalmennusta, kun hänellä on haasteellista saavuttaa yhdenvertainen asema työelämässä vamman, sairauden tai osittaisen työ- ja toimintakyvyn vuoksi. Työnantajat ja tukea tarvitsevat työnhakijat voivat hyödyntää työhönvalmentajan palveluita.

Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea työnhakijaa työnhakutaidoissa, työhaussa ja työpaikalla. (Vates n.d.) Työhönvalmentajia löytyy esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimistosta. Työhönvalmentajaan on oikeutettu, jos työttömyys on pitkitynyt tai tarvitsee työllistymiseen erityistä tukea. Palvelu on kohderyhmän työnhakijoille ilmainen.

Palkkatuen perusajatus on tukea sellaisen henkilön työllistymistä, jolla ei ole jostain syystä edellytyksiä suoriutua kokonaisvaltaisesti annetuista työtehtävistä. Palkkatuen ajatuksena on korvata työnantajalle työpanoksen vajauksesta sekä ylimääräisestä työnohjauksesta aiheutunut tappio, Tarkoituksena on, että tukijakson jälkeen työntekijä suoriutuu työtehtävistä ilman tukea. (Kajanoja 2018, 77.)

Palkkatuettu työ on aina normaali työsuhde tai oppisopimuskoulutus. Palkkatuetussa työssä maksetaan normaalia työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Edellytyksenä tuen saamiselle on, että henkilö on 15–24-vuotias tai yli 50-vuotias. Häneltä puuttuu toisen asteen koulutus, hän on maahanmuuttaja tai hän ollut vähintään kuusi kuukautta työttömänä tai hänellä on tehtävissä selviytymiseen vaikuttava vamma tai sairaus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.)

Työllisyystilanteesta riippumatta mahdollisuus palkkatuettuun työntekijään voi saada työnantajan etsimään toiminnoistaan avustavia työtehtäviä, joihin ei ilman palkkatukea kannattaisi palkata työntekijää. Näin palkkatuki synnyttää aidosti uuden työpaikan. Uuden työpaikan tuoma nettohyöty julkiselle taloudelle on matalapalkka-alallakin moninkertaisesti palkkatukisummaa suurempi. (Kajanoja 2018, 77.)

4.5 Täsmätyö ja täsmätyön kartoitus

Suomessa on arviolta 65 000 sellaisia työelämän ulkopuolella jäänyttä ihmistä, jotka haluaisivat ja pystyisivät tehdä työtä, jos työtehtäviä ja työaikoja mukautetaan heille paremmin sopiviksi (Berghäll 2023). Vuonna 2017 osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskevassa tutkimuksessa vastaajat pohtivat miten onnistutaan löytämään osatyökykyiselle henkilölle sopivaa työtä (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen & Ylikojola 2017, 12).

Täsmätyökyky perustuu positiiviseen ihmiskäsitykseen, jossa jokaisella meistä on vahvuuksia (Berghäll 2023). Täsmätyöllä tarkoitetaan kohdennettuja tai räätälöityjä työtehtäviä, jotka on suunniteltu varta vasten tietylle tekijälle. Työntekijä pystyy suorittamaan täysimääräisesti jokin tietyn työtehtävän. Etenkin tukea tarvitsevat työntekijät hyötyvät räätälöidyistä työtehtävistä, joissa heidän vahvuutensa pääsevät parhaiten esille. (Työelämän rajapinta n.d.) Myös työpaikan muille työntekijöille tarvitaan riittävästi tietoa siitä mitä täsmätyökykyisyydellä tarkoitetaan ja millaista ohjausta täsmätyökyinen henkilö tarvitsee. Kun työpaikalla on yhteinen käsitys asiasta, on kaikkien työyhteisön jäsenten helpompi ymmärtää yksilöllisesti tehtyjä muutoksia esimerkiksi työtehtäviin tai työaikaan liittyen. (Jokinen, Konttinen & Huhtalo 2023.) Nykyisin osatyökykyisten henkilöiden työllistämisen yhteydessä on aloitettu vähitellen käyttämään täsmätyö-termiä (Wesman 2022).

Työpaikan erilaisten työtehtävien kartoittamisella voidaan löytää sopivia täsmätyötehtäviä tukea tarvitseville henkilöille. Pirkanmaan Osuuskauppa tarjoaa monipuolisesti erilaisia työtehtäviä palvelua-alla. He ovat myös pitkäjänteisesti tehneet työtä tukea tarvitsevien työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi jo 1990 luvulta asti kertoo Pirkanmaan Osuuskaupan rekrytointipäällikkö Heini Salo. Pirkanmaan Osuuskaupassa on mahdollistettu täsmätyöpaikkoja tukea tarvitseville nuorille tavoitteellisesti jo vuodesta 2017. Pirkanmaan Osuuskaupassa on löydetty täsmätyöpaikkoja kartoittamalla erilaisia työtehtäviä ja miettimällä mitkä työtehtävät sopivat tukea tarvitsevan työllistämiseen. (Salo 2024.)



KUVA 4. Täsmätyön muotoilu (Netta-hanke 2021-2023)

Erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllisyyden ja osaamisen tukihankkeessa on yhtenä osana tuotettu täsmätyön muotoilua koskevaa materiaalia. Hankkeessa tuotettiin ohjeet täsmätyön muotoiluun (kuva 4) sekä havainnointitaulukko työpaikkakävelylle. Hankkeen avulla saatiin tietoa, kuinka työntekijän ja -hakijan osaaminen sekä vahvuudet saadaan kohtaamaan työnantajien rekryointitarpeet. Täsmätyön muotoilu eroaa perinteisestä työtehtävien analyysistä siinä, että työkorttien avulla voidaan räätälöidä rekryointia, työtehtäviä ja toimenkuvia yksilöllisesti osaamis- ja vahvuusprofiiliin perusteella. (Laitinen, Mäntynen-Hakem & Kivistö 2023.) Tätä materiaalia yritykset voivat hyödyntää miettiessään yrityksen mahdollisuuksia työllistää tukea tarvitsevaa nuorta.

5 TUKEA TARVITSEVAN NUOREN TOIMINNAN HAASTEET

5.1 Oppimisvaikeudet

Oppimisvaikeudessa lapsen tai nuoren opitut taidot ovat heikommat kuin olisi odotettavissa hänen yleisen tietotasonsa perusteella. Ongelma ei johdu tunne-elämän ongelmasta tai aistivammasta tai muusta vastaavasta syystä. Oppimisvaikeus voi ilmetä yleisenä koulumenestyksen heikentymisenä tai psyykkisinä tai fyysisinä oireina. Lapsella tai nuorella voi ilmetä myös käytösoireita, väsymistä tai masennusta. Lapsi tai nuori voi myös kieltäytyä menemästä kouluun. (Parikka, Halonen-Malliasakis & Puustjärvi 2017, 66.)

Oppimisvaikeuden helpommin tunnistettavia piirteitä voivat olla hidas lukeminen ja työläältä tuntuva kirjoittaminen. Myös vieraat kielet ja matematiikka tuntuvat usein vaikeilta. Tiedon soveltaminen ja suurien asiakokonaisuuksien hahmottaminen hankaloittavat oppimista ja tekevät itsenäisten tehtäväkokonaisuuksien suorittamisesta vaikeaa. Lukemisen erityisvaikeutta kutsutaan puhekielessä lukivaikkeudeksi. Lukivaikkeudesta on yleensä haittaa kielissä, joissa ääntämisen ja kirjoitusasun välillä on eroja. Lukemisen vaikeus voi ilmetä epätarkkana lukemisena ja vaikeutena ymmärtää luettua tekstiä. (Parikka ym. 2017, 67–68.)

Oppimisvaikeuksia esiintyy noin 20–25%:lla väestöstä. Kaikki lapset ja nuoret selviävät eri tavoin oppimisvaikeuksien kanssa. Mitä enemmän he saavat tukea ja positiivista kannustusta sitä paremmat mahdollisuudet heillä on selviytyä oppimisvaikeuksien kanssa. On tärkeää, että erilainen oppija oppii ymmärtämään omaa erityisyyttään ja tunnistaa omia vahvuuksiaan (Parikka ym. 2017, 66.) Oppimisvaikeus on aina yksilöllinen ja sen ilmenemismuodot ja vaikeustaso vaihtelevat. Joillakin henkilöillä vaikeudet voivat kestää ja seurata läpi koko elämän. Oppimisen vaikeus ei ole este sille, että menestyy elämässä. Monet ihmiset, joilla on oppimisvaikeuksia pärjäävät elämässä erinomaisesti. (Hiltunen, Hyytiäinen, Lindroos & Matero 2018, 145.)

Lukivaikkeudesta on hyvä olla tieto myös työpaikalla, kun nuori on työllistymässä. Opiskelun aikaiset tukitoimet toimivat myös työolosuhteissa. Tukitoimia voivat

esimerkiksi olla, että työohjeet annetaan isokirjaimisina tai ne luetaan työntekijälle ääneen. Myös asioiden ja ohjeiden toistaminen helpottaa ymmärtämistä. (Parikka ym. 2017, 70.) Laskemiskyvyn erityisvaikeudessa peruslaskutaitojen hallitseminen ja oppinen ovat vaikeita. Matematiikan vaikeudet aiheuttavat usein ahdistusta ja motivaatio opiskeluun laskee, kun muutkin suoritukset heikkenevät. (Parikka ym. 2017, 70.)

Ei-kielelliset oppimisvaikeudet tarkoittavat sellaisia oppimiseen vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät sosiaalisen havainnoinnin ja vuorovaikutustaitojen alueella. Vaikeus muistuttaa autismin kirjon häiriötä, mutta esiintyy lievempänä. Ei-kielellisestä oppimisvaikeudesta kärsivällä ei esiinny esimerkiksi erityisiä mielenkiinnon kohteita tai jäykkiä rutiineja kuten autismin kirjon henkilöillä. (Parikka ym. 2017,71.)

Tukea tarvitsevilla nuorella voi olla yhtä aikaa useammanlaisia oppimisen erityisvaikeuksia. Tällöin puhutaan laaja-alaisista oppimisvaikeuksista. Oppimisvaikeudet saattavat jättää jälkensä nuoren suoriutumiseen, ja ajan kuluessa erilaiset ongelmat saattavat kasaantua. Tästä johtuen on tärkeää, että nuorta tuetaan oikealla tavalla koulussa ja myöhemmin työelämässä. Nuorella täytyy olla mahdollisuus, omien vahvuksiensa esille tuomiseen oli sitten kyse opiskelusta tai työelämässä toimimisesta. (Seppänen, Simonen & Liukkonen 2021, 304.) Arjessa ja työelämässä auttavat selviytymään oppimisen tuen välineet ja vertaistuki sekä erilaiset oppimisen tavat. Usein työpaikoilla oppimisvaikeudet ovat yhä tabu. Tämä saattaa syrjäyttää tukea tarvitsevia nuoria työelämästä, jos asioita piilotellaan. (Reikainen 2023.)

5.2 Neuropsykiatriset vaikeudet

5.2.1 Toiminnan ohjauksen ongelmat

Monet neuropsykiatristen häiriöiden aiheuttamista vaikeuksista liittyvät usein toiminnanohjauksen ongelmiin. Ihmisen kyky suunnitella ja toteuttaa erilaisia toimintoja on heikentynyt. Toiminnanohjauksen taitoja ovat esimerkiksi työmuisti, aloi-

tekyky ja tarkkaavaisuus. Hyvä toiminnan ohjaus mahdollistaa arjen toimista selviytymisen ja erilaisten toimintojen aloittamisen ja lopettamisen ajallaan ja suunnitellusti. (Parikka ym. 2017, 12.)

Arkipäivän tukitoimia toiminnanohjauksen haittojen minimoimiseksi niin kotona kuin työelämässä voivat olla esimerkiksi selkeät pilkotut ohjeet, erilaiset muistilista ja kaaviot, työtehtävien priorisointi ja jakaminen osiin, kuvien käyttö sekä sosiaalisten taitojen harjoittelu. (Parikka ym. 2017, 14–15.)

5.2.2 Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöt

Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriötä esiintyy noin viidellä prosentilla väestöstä. Tarkkaavuudella tarkoitetaan sitä, että pystyy jakamaan, ylläpitämään ja suuntaamaan huomiotaan tarkoituksenmukaisesti. (Seppänen ym. 2021, 307.)

Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö, joka alkaa lapsuudessa ja jatkuu aikuisuuteen saakka. Oireiden voimakkuuteen vaikuttavat muiden ihmisten toiminta, ympäristö ja motivaatio asiaan mitä ollaan tekemässä. (Parikka ym. 2017, 33.)

Aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöisen nuoren tueksi työelämässä olisi hyvä huomioida työtehtävien vaihtuvuus. Monimutkaisten pitkien työohjeiden sekä vapaamuotoisten ja yleisluonteisten ohjeiden antamista ei suositella. Ohjeet on hyvä antaa melko yksityiskohtaisesti. Näin voidaan välttää epäselviä toimintaodotuksia. (Parikka ym. 2017, 34.) Nuorella aktiivisuuden vaikeuden säätely saattaa näkyä fyysisenä levottomuutena sekä vaikeutena saada tehtäviä alulle. Impulsiivisuus vastaavasti saattaa näkyä nopeatempoisuutena sekä toiminnan harkitsemattomuutena. Jokaisen aktiivisuuden ja tarkkaavaisuuden häiriöisen nuoren oirekuva voi olla hyvin erilainen. (Savikuja & Puustinen 2022, 45–46.)

5.2.3 Autismikirjon häiriöt

Autismikirjo ilmenee jokaisella hyvin yksilöllisesti. Autismikirjon ihmisillä on usein erityisiä mielenkiinnon kohteita. Esimerkiksi joku voi olla äärettömän kiin-

nostunut aikatauluista tai omata lahjakkuuden matematiikassa. Autismikirjon ihmiset pitävät rutiineista ja haluavat, että heidän elämänsä on hyvin strukturoitua. Aspergerin oireyhtymä on autismikirjon oireyhtymä. Asperger vaikuttaa elämään monin eri tavoin, mutta siihen ei välttämättä liity oppimisvaikeuksia. aisti- ja yliherkkydet ovat tavallisia ja sosiaaliset vuorovaikutustaidot heikot. (Seppänen ym. 2021, 301.)

5.2.4 Sosiaalisten tilanteiden vaikeudet

Psyykkiset ongelmat voivat ilmetä niin motivaation kuin sitoutumisen puutteina nuorelle, joka tarvitsee tukea. Tukea tarvitsevan nuoren taustalla voi olla kiusaamista ja pitkäaikaista syrjintään. Nuorelta voi myös puuttua tukiverkot kokonaan (Laitinen, Mäntynen-Hakem & Kivistö 2022.) Psyykkiset sairaudet liittyvät ihmisen käyttämiin henkisiin voimavaroihin. Tällaisia ovat esimerkiksi emotionaalinen ja henkinen kyvykkyys. Nämä ilmenevät taitona ilmaista omia tunteita ja myös taitona tulkita toisten ihmisten tunteita. Tähän liittyy myös yleinen elämän hallinta. Psyykkiset sairaudet voivat olla tilapäisiä esimerkiksi mielenterveyskuntoutuja voi palata työhön takaisin ja haasteet voivat haitata opiskelua ja työntekoa vain hetkellisesti. (Kajanoja 2018.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

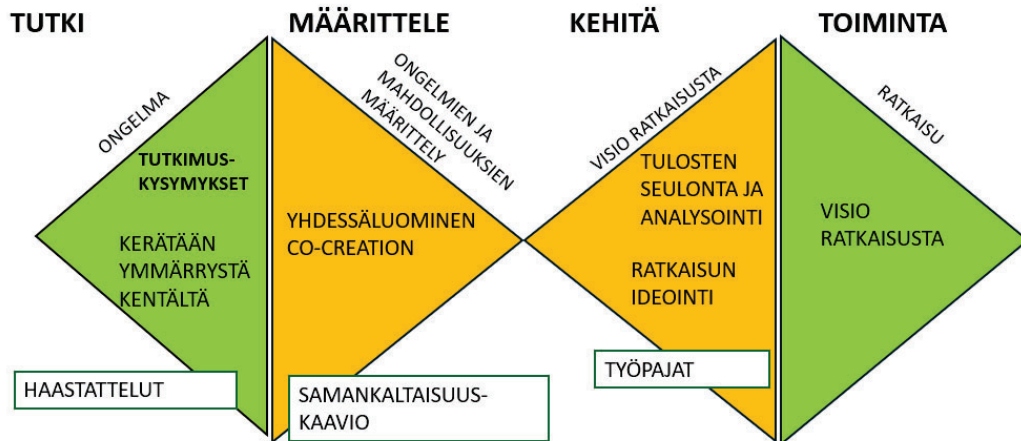
6.1 Palvelumuotoilu lähestymistapana

Opinnäytetyömme lähestymistapana on palvelumuotoilu. Palvelumuotoilu tarjoaa lähestymistavan, joka keskittyy palveluiden kehittämiseen ja suunnitteluun käyttäjien tarpeiden ja kokemusten perusteella. Opinnäytetyössämme katsomme työtä hakevan tukea tarvitsevan nuoren asiakkaaksi ja näin muiden sidosryhmien toimivan palveluntuottajina.

Palvelumuotoilun avulla voidaan ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat tukea tarvitsevien nuorten työllistymiseen ravintola- ja cateringalalle, sekä minkälaisia palveluita ja mahdollisuuksia he työllistymisensä tueksi tarvitsevat. Palvelumuotoilun avulla voidaan myös kehittää uusia ratkaisuja ja parantaa olemassa olevia palveluita vastaamaan paremmin nuorten tarpeita ja tavoitteita.

Palvelumuotoilun prosessi noudattaa luovan ongelmanratkaisun periaatteita, jossa prosessi etenee toistuvien toimintojen kautta loogisena sarjana. Vuonna 2005 Design Council esitteli Tuplatimantti-prosessimallin. Prosessissa on kaksi timanttia peräkkäin, joista ensimmäisenä on ongelman tunnistaminen ja toinen on ratkaisun kehittäminen. Timanttien jakautuessa kahtia, prosessia viedään eteenpäin neljän päävaiheen kautta; tutki, määritä, kehitä ja tuota. (Koivisto 2019, 35, 43.)

Laadullinen tutkimus palvelumuotoilun keinoin



KUVA 5. Tuplatimanttimalli tukea tarvitsevan nuoren työllistymis- prosessissa mukailen Design Council 2005.

Tutki-vaiheessa (kuva 5) kerätään tietoa pääosin laadullisen tutkimuksen keinoin siitä, millaisia reunaehtoja palveluntarjoajan liiketoiminnalliset tavoitteet asettavat ja millaisia asiakkaiden tarpeet ovat käyttämällä mm. haastatteluja ja havainnointia toteaa Koivisto (2019, 49). Opinnäytetyössä haastateltiin esihenkilöitä ja työpaikkaohjaajia. Haastatteluluiden avulla pyrittiin saamaan selville, minkälaisia mahdollisuuksia tukea tarvitsevilla nuorilla on työllistyä ravintola- ja cateringaloille, ja mitkä ovat mahdollisia esteitä työllistymiselle. Lisäksi työpaikkaohjaajilta kysyttiin minkälaista tukea ja apua he tarvitsisivat ohjattaessaan tukea tarvitsevia nuoria.

Koivisto (2019, 51) kuvailee **Määritä**-vaiheen sellaiseksi, jossa analysoidaan ja tulkitaan löydä-vaiheessa saatua dataa. Tavoitteena oli löytää oikea ongelma tai ymmärrys haastateltujen yritysten tarpeista, joihin tällä opinnäytetyöllä tähdätään. Löydä-vaiheessa saatua dataa analysoitiin jaotteleamalla haastatteluista saatuja vastauksia pää- ja alateemoihin.

Kolmas on **Kehitä**-vaihe, jossa luodaan erilaisia ratkaisumalleja tunnistettuun ongelmaan yhdessä henkilökunnan ja asiakkaiden kanssa (Koivisto 2019, 52).

Viimeisenä vaiheena on Tuota-vaihe, jossa aiemmin kehitetyistä ideoista rajataan ne, jotka toimisivat käytännössä ja vastaavat asetettuihin tavoitteisiin (Koivisto 2019, 53). Opinnäytetyömme tavoitteena oli löytää keinoja tukea tarvitsevien nuorten työllistymiseen. Sovelsimme saamaamme dataa todelliseen tukea tarvitsevan nuoren työllistämiseksi ja tästä aiheesta rakentui tukea tarvitsevan nuoren työllistymisen palvelupolku.

Myöhemmin työssä kohdassa kehittämissuositukset kuvataan palvelupolun keinoin tukea tarvitsevan nuoren työllistymisen polku työelämään. Kuvauksessa palvelu kuvataan palvelumuotoilun ohjeen mukaisesti: tilanne ennen palvelua, palvelun aikana ja palvelun jälkeen. Kuvio havainnollistaa asiakkaan eli tässä tukea tarvitsevan nuoren kokemuspolutyöhakemuksen tekemisestä työllistymiseen saakka.

6.1.1 Teemahaastattelu

Tiedonhankintamenetelmänä käytimme teemahaastattelua. (Vinka 2021, 123.) Valitsimme tutkimusmenetelmäksi yksilöhaastatteluna toteutettavan teemahaastattelun, koska halusimme kuulla kaikkia haastateltavia tasapuolisesti. Haastattelujen kysymykset (liitteet 3, 4 ja 5) rakentuivat tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen esteiden ja tukemisen teemojen ympärille. Haastattelukysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen. Haastattelukysymysten lähettämisen yhteydessä haastateltaville lähetettiin tutkimustiedote (liite 1).

Haastateltavista yksi oli henkilöstöpäällikkö, yksi oli rekrytointipäällikkö, viisi olivat esihenkilöitä ja neljä olivat työpaikkaohjaajia. Haastatelluista kymmenen työskenteli pirkanmaalaisten julkisten palvelualueiden palveluksessa ja yksi yksityisellä sektorilla. Kolme haastattelua toteutettiin kasvokkain ja kaikki muut Teams-etäyhteyden välityksellä. Haastateltavilta kysyttiin ennen haastattelun aloittamista lupa nauhoitukseen. Kaikki haastattelut litteroitiin ja analysoitiin nauhoituksen jälkeen. Tutkimusaineistoa kertyi nauhoitettuna 6 tuntia 12 minuuttia ja haastattelujen pohjalta litteroituna tekstinä yhteensä 98 sivua.

Aineiston analysointi aloitettiin lukemalla huolellisesti läpi litteroidut haastattelut, jotka olivat toteutettu haastattelukysymysten pohjalta (liitteet 3—6). Samankaltaisuuskaavio rakentui pää- ja alateemoiksi tutkimuskysymysten pohjalta, kuitenkin niin, että kokonaisuutta ohjasi myös teoreettinen viitekehys.

6.2 Laadullinen tutkimus

Kehittämistyömme tutkimusmenetelmäksi valitsimme laadullisen eli kvalitatiivisen menetelmän, jotta saisimme kerättyä palvelualojen toimijoilta tietoa tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä alalle. Yhdessä luotujen käsitteiden sekä keskustelukulttuurin avulla voidaan ylläpitää ja luoda sekä muuttaa ajattelu- ja toimintatapoja kuin käytäntöjäkin. Yhteinen päätöksenteko helpottuu, kun saadaan tutkimuksen avulla tuotettua tietoa. Työelämän tutkimusperustaiset ongelmaratkaisutilanteet ovat ihmisten välisiä ja usein monialaisia. Työelämään liittyvän tutkimuksen tavoitteena on saavuttaa eri toimi- ja ammattialojen sekä sidosryhmien välille yhteinen kieli, käsitteet ja keskustelukulttuuri. (Vilka 2021.)

Tutkimusmenetelmänä kehittämistyössämme käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Tutkittavaksi valittiin ravintola- ja cateringalan yrityksiä, koska ne ovat lähellä omaa ammattialaamme ja ne liittyivät todellisen elämän kuvaamiseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään saamaan laadullista tietoa, ihmisten mielipiteistä, motiiveista ja kokemuksista. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kokoa ei säätele määrä vaan tutkimustulosten laatu. (Vilka 2021, 150.) Tutkimuksessamme haastateltavien määrä ei ollut suuri, mutta saimme kuitenkin kattavasti tietoa ja vastauksia tutkimusongelmiimme johtopäätösten ja kehittämisideoiden tekemiseksi.

Tutkimuksellinen kehitystyö saa usein alun erilaisista lähtökohdista esimerkiksi työelämän muutostarpeista, jossa tavoitteena on saada aikaan parannuksia käytäntöön tai kokonaan uusia ratkaisuja. Tämän lisäksi on tärkeää tuottaa uutta tietoa käytännön toimista. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2008, 20.) Havainnoimme haastatteluin ja työpajan avulla mitä erilaisia näkökulmia pitää huomioida tukea tarvitsevan nuoren työllistämässä. Erilaisista taustoista tulevien toimijoiden näkemyksistä muodostetaan yhteistä ymmärrystä. (Toikko & Rantanen 2009, 10)

Tutkimuslupa opinnäytetyölle myönnettiin 06.03.2024. Haastateltavat kutsuttiin saatekirjeellä (liite 5). Kutsut lähetettiin maaliskuun 2024 aikana yhteensä 17 henkilölle, joista 15 vastasi ja haastattelut saatiin sovituksi 11 henkilön kanssa. Kutsu työpajaan lähetettiin maaliskuussa 2024 10 henkilölle, joista työpajaan osallistu 7 henkilöä.

6.2.1 Samankaltaisuuskaavio

Haastateltavien vastausten vertailuun käytimme samankaltaisuuskaaviota. Samankaltaisuuskaaviolla pyritään helpottamaan tutkimustiedon jäsentelyä. Tutkimusaineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja ryhmitellään ne yhteisten teemojen alle. (Tuulaniemi 2011.) Samankaltaisuuskaavioiden rakentamisessa käytimme Flinga-sovellusta. Haastattelun tuloksista etsimme samankaltaisia teemoja ja aiheita. Tulokset ryhmiteltiin ja järjesteltiin aihealueittain. Tämän jälkeen otsikoimme alueet suurempiin ryhmiin. Ryhmittelyn avulla pyrimme nostamaan esille olennaisempia asioita tutkimuksemme kannalta. Samankaltaisuuskaavio helpottaa merkityksellisten aiheiden esille nostamista (Tuulaniemi 2011.) Tämä avulla hahmotimme, mitkä aiheet tai näkökulmat ovat yhteisiä eri haastattelujen välillä.

6.2.2 Työpaja

Työpajaan osallistui kutsuttuna (liite 7) seitsemän henkilöä, jotka olivat valikoituneet haastatteluiden myötä. Työpajan tarkoituksena oli saada vastauksia tutkimuskysymyksiimme tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen mahdollisuuksista ja esteistä palvelualoille. Halusimme näin saada vielä uusia näkökulmia tutkimukselle. Työpaja aloitettiin lämmittelyvaiheella, jossa jokainen osallistuja kertoi omia työllistymiskokemuksiaan työuransa alkutaipaleelta. Lämmittelyvaiheen kesto oli 30 minuuttia. Tällä menetelmällä muodostimme kuvaa nuoren työntekijän haasteista työllistymisen alkuvaiheessa.

Työpaja toteutettiin niin, että fasilitaattorit olivat laatineet kaksi kysymysseinää, joista kävi ilmi tutkimusongelmat. Osallistujille jaettiin Post-it –laput ja jokaisen piti

keksiä vähintään kolme tukea tarvitsevan nuoren työllistymisen mahdollisuutta ja kolme estettä. Tähän kului aikaa 30 minuuttia.

Tämän vaiheen jälkeen käytiin läpi esille nousut data fasilitaattorien johdolla. Jokainen osallistuja sai käyttää oman puheenvuoron ja työpaja päättyi loppukeskusteluun kahden tunnin jälkeen.

7 TULOKSET

7.1 Haastattelututkimustulokset

Pääteemat rakentuivat tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen ohjaamina. Pääteemoiksi nousivat tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen mahdollisuudet ja tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen esteet. Taulukossa (taulukko 1) on kuvattu haastatteluaineiston ryhmittely pääteemoihin ja alateemoihin. Alateemat muodostuivat aineiston läpikäymisen pohjalta tärkeimmiksi aihealueiksi. Pää- ja alateemat ryhmiteltiin samankaltaisuuskaavion periaatteella.

TAULUKKO 1. Tutkimustulosten pää - ja alateemat.

Tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen mahdollisuudet	Tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen esteet
Työpaikkaohjauksen merkitys mahdollisuutena	Verkostoyhteistyö
Työyhteisön moninaisuus	Työpaikkaohjauksen merkitys työllistymisen esteenä
Vastuullisuus ja mainehyöty	Tietous erityisestä tuesta
Palkkauksen tukeminen	Työolosuhteet
Työvalmentaja	Perehdytyksen haasteet

7.1.1 Tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen mahdollisuudet

Haastatellut henkilöt puhuivat halusta työllistää tukea tarvitsevia nuoria, mutta keinot ovat usein rajalliset tai esimerkiksi taloudelliset näkökohdat estävät työllistämisen.

Mielestäni palkkatuen pitäisi olla itsestään selvä asia, kun ollaan palkkaamassa tukea tarvitsevia työntekijöitä. Haluaisin myös, että työpaikkaohjaaja voisi saada jonkinlaisen korvauksen ohjauksesta.

Haastatteluissa käytyjen keskusteluiden perusteella yritykset näkivät paljon hyötyjä palkatessaan tukea tarvitsevia nuoria erilaisiin työtehtäviin.

Saamme mukavan ja motivoituneen työkaverin. Tarvitsemme tiimiimme erilaisia ihmisiä, jotta voimme kehittyä ja viedä liiketoimintaa eteenpäin.

Voimme oppia uutta ja oppia toisenlaisia toimintatapoja. Tämä on yrityksellemme myös imagollinen asia: meillä voi ja saa työskennellä erilaiset ihmiset ja he myös onnistuvat työssään hyvin. Hän on työntekijä siinä missä muutkin!

ADHD-tyyppiset ihmiset sopii hektiseen työhön, kun ei ole tylsiä hetkiä.

Harjoittelijoita, joille koulu ei maistu, mutta harjoittelussa saa loistaa.

Haastatteluissa kävi ilmi, että työnantajilla ja työntekijöillä on halu vaikuttaa työllistymisasioihin tätäkin kautta he ajattelivat sen olevan yhteiskunnallisesti merkittävää. Keskusteluissa nousi esiin osallisuuden tärkeys ja ihmisarvon kunnioittaminen.

Työpaikkaohjauksen merkitys työllistymisen mahdollisuutena

Haastatteluissa tuli ilmi se, kuinka suuri merkitys on oikeanlaisella ja osaavalla työpaikkaohjauksella. Työpaikkaohjaajan oikeanlainen asenne ja halu ohjata tukea tarvitsevia nuoria korostui kaikissa haastatteluissa. Haastateltavat kaipasivat tietoa erityisen tuen osa-alueista ja apua arkipäivän tilanteisiin.

Tietoa enemmän erilaisista tuen tarpeessa olevista ihmisistä eli mitä haasteita ja keinoja on

Lisätietoa tukea tarvitsevien ohjaamiseen, uusia opettamismenetelmiä. Ehkä jopa ymmärrystä, miten ajattelee ihminen, jolla on jokin mieleen liittyvä diagnoosi (miten aivot prosessoivat tietoa)

Haastatellut työpaikkaohjaajat kokivat, että tukea tarvitsevat nuoret toivat mukavaa vaihtelua työrutiineihin. Ohjaajan ominaisuuksissa korostui halu tehdä ohjaustyötä, empaattisuus sekä tiimityön ja yhdessä tekemisen tärkeys.

Pitää olla semmoinen ohjaaja, joka on semmoinen empaattinen ja joka ymmärtää erityisyyden.

Ihan tämmöisiä perusjuttuja: rauhallisuus ja sitten hyvä perehdytys. Näyttää esimerkillä ihan kädestä pitäen, että näin teet, että tää edellään ja toinen tekee perässä.

Nuoret tuovat hienoa vaihtelua, jos ajattelee ettei se ole ihan jatkuvaa, niin onhan se ihan kiva, että sulla on joskus siinä joku, joka selvästi osoittaa, vaikka mielenkiintoo siihen työhön

Tukea tarvitsevan henkilön ohjaajaksi soveltuminen ei aina ole itsestäänselvyys. Esihenkilöiden haastatteluista kävi selväksi se, että esihenkilön täytyy tuntea oma henkilökuntansa ja osata valita sellaiset työntekijät, jotka osaavat ja haluavat ohjata tukea tarvitsevia nuoria.

Sitten täytyy vähän miettiä, että on niin kun omissa työntekijöissä semmoisia, jotka pystyy ohjaamaan tukea tarvitsevia. Tavallaan niin kun antamaan niille sitä apua tai tukea. Jos ohjaajalla ei ole semmoisia ihmissuhdetaitoja, että sä pystyt opettamaan myös tämöistä erityisihmistä.

Työyhteisön moninaisuus

Haastateltavat kokivat, että työyhteisön moninaisuus on tärkeää. Erilaiset työntekijät rikastuttavat työyhteisöä. Haastateltavat toivat esiin ajatuksen siitä, että kaikkien ei tarvitse osata tehdä kaikkia työtehtäviä, vaan osa työyhteisön jäsenistä voi tehdä juuri heille räätälöityjä täsmätöitä. Myös työaika voi olla lyhyempi ja se on hyväksyttävää. Kannustava palaute kaikille, nousi myös työmotivaatiota nostavaksi tekijäksi.

Se onnistumisen tunne varmaan niin ja ryhmässä työskentely kaikki tämmöiset. Pääasia, että tulee se tunne, että onnistuu ja kehuaan Joskus onnistuu tosiaan niinku töissä.

Ollut joskus tota noin näitä tuettuja työntekijöitä ja jotka hyvin hienosti hoiti työnsä. Oli tietyt tehtävät, ei ollut niinku mitään ongelmia, että ihan olivat yhtenä työyhteisön jäsenenä. Selkeitä tehtäviä pitäisi olla, joita voisi suorittaa. Esimerkiksi meillä on astiahuollon ja erilaisia siivoustehtäviä ja kaikkea tämmöisiä töitä, joita voi tehdä osa-aikainenkin.

Henkilö kerrallaan tarkastellaan tilanne. Mutta siis ollaan sitä sisäistä keskustelua käyty ylipäänsä siitä että, että pitääkö meidän miettiä ehkä niitä työkuvia myös niin, että meillä olisi enemmän myös niitä sellaisia ehkä niin kun vähän yksinkertaistettuja, vaativuudeltaan pienempiä työtehtäviä.

Ei välttämättä olekaan työtä siksi koko päiväksi. Voi olla neljä tai kuusi tuntia päivässä. Kenties ja ja silloinhan se on niin kun meillekin tosi hieno juttu, että meillä on henkilö sitten tekemässä, joka pystyy osa aikaisena tekemään juuri hänelle räätälöityjä työtehtäviä.

Mitä se työtiimille niinku tarkoittaa, että on erilaisia työntekijöitä? Se tuo monimuotoisuutta lisää! Monimuotoisuus tuo työyhteisöön sisältöä ja onnistumisen tunnetta ja sitä että yhdessä tehdään. Monimuotoinen työtiimi tuo uutta näkökulmaa jopa omaan elämäänkin.

Vastuullisuus ja mainehyöty

Työyhteisöissä monimuotoisuuden koettiin vahvistavan työpaikan toimintaa. Täsmätyötehtävät antavat tukea tarvitseville nuorille mahdollisuuden kokea työn tekemisen tärkeänä. Tyytyväiset ja sitoutuneet työntekijät voivat myös välittää asiakkaille hyvää tunnelmaa ja positiivista energiaa, mikä voi luoda entistä miellyttävämmän asiakaskokemuksen.

Monimuotoinen työtiimi on niinku tosi tärkeä. Moni näistä meidänkin avustavista täsmätyötehtävistä on sellaisia mitkä vaikuttaa ihan suoranaisesti asiakasviihtyvyyteen: esimerkiksi kassalinjojen puhdistus tai yleisestä siisteydestä huolehtiminen (korona aikaan käsidesipullojen täydennys). Se on niinku semmoinen kokonaisvaltainen kokonaisuus. Jokainen huolehtii ne omat työtehtävänsä, niin se vaikuttaa siihen ihan koko palvelukokonaisuuteen. On tärkeää, että tukea tarvitsevien työpanos näkyy myös meidän asiakkaillemme.

Tukea tarvitsevat nuoret tuntevat tulevansa kuulluiksi ja arvostetuiksi työyhteisössä, jossa heidät hyväksytään.

He ovat osa tätä yhteiskuntaa ja ja sitten jotenkin ajattelisi, että onhan se, että kuka haluaa nyt tavallaan markkina arvona taikka mikä se nyt olisikaan käyttää, että onhan se yhteiskuntavastuuta ja vaikka mitä, että palkataan erilaisia ihmisiä.

Haastatteluissa yrityksille tuleva mainehyöty nostettiin esille tukea tarvitsevien nuorten palkkaamisen myötä. Tukea tarvitsevien nuorten palkkaaminen voi auttaa yritystä saavuttamaan vastuullisuustavoitteitaan ja sitoutumaan sosiaaliseen kestävyys. Tämä voi parantaa yritysten ja organisaatioiden imagoa asiakkaiden ja sidosryhmien silmissä.

Ajattelen, että se on niin kun yritykselle mainehyöty, kun otetaan erilaisia henkilöitä töihin. Normipalkkaa maksetaan, että ne ei ole niinku mitenkään niinku huonommalla palkalla kun meidän muut palvelutyöntekijät.

Palkkauksen tukeminen

Haastatteluissa pohdittiin paljon palkkaukseen liittyviä asioita. Palkkauksen tasa-vertaisuus koettiin tärkeäksi, mutta myös se, että palkan täytyy vastata sitä työtä tai työmäärää mitä työntekijä tekee. Erilaisista palkkauksen tukimuodosta joillakin oli runsaasti kokemusta ja tietoa, kun taas toiselle se ei ollut edes merkityksellinen asia.

Palkkatuki on meillä ehkä näytellyt tosi pientä roolia työllistämisen motivaattorina. Että, kun me rekrytoidaan ihmisiä, niin sieltä yleensä sitten on vaan niin kun hän itse saattaa kertoa, että hei että by the way ,että mun on mahdollista saada palkkatukea, että se on meille ollut ehkä enemmänkin vähän semmoinen niin kun mukava plussa sitten siihen niinku päälle, mutta se ei ole millään tavalla ollut se niin kun rekrytointiperuste tai me ei olla se edellä menty ollenkaan.

Suurtyönantajilla on mahdollisuus saada tukea osatyökykyisen henkilön palkkaamiseen siltä varalta, jos työntekijä eläköityy työsuhteen aikana. Työsuhteen alkaessa osatyökykyinen henkilö voi saada Työ- ja elinkeinotoimistosta todistuksen suurtyönantajaa varten. Todistus mahdollistaa osatyökykyisen henkilön työllistymisen suurtyönantajalle sekä vähentää yrityksen riskiä palkata osatyökykyisiä työntekijöitä.

Niin silloin työnantajalla on mahdollisuus saada semmoinen TE- toimistosta todistus suurtyönantajalle. Mikä taas sitten auttaa siinä kohdassa, että jos se työntekijä vaikka eläköityy meiltä työsuhteen aikana, se on se todistus on voimassa 5 vuotta. Jos siinä aikana työntekijä eläköityy niin kun tällöinen todistus on hankittu, niin silloin yritys välttää eläkemaksuluokan korotuksen. Ja tää on semmoinen asia, mikä on varmasti yksi semmoinen ehkä porkkanakin sitten työnantajalle.

Usein tukea tarvitsevilla henkilöillä viikoittainen työaika on lyhyempi. Tähän syytä saattaa olla useita. Työt voivat koostua aputöistä, joita työpaikalla ei ole kokopäiväksi tai työntekijän fyysinen kunto vaikuttaa työpäivän pituuteen. Myös tukea tarvitsevan työntekijän eläkepäätös toimii työaikaa rajoittavana tekijänä.

Pääasiassa työsopimukset on 15 tuntia viikko. Joillakin on niinku enemmän, mutta pääsääntöisesti se on se 15 tuntia ja useinhan se juontaa sieltä, että useammalla on se eläkepäätös. Työtehtävät ovat luonteeltaan avustavia töitä.

Erilaiset tuet voivat toimivat tukea tarvitsevat työllistymisen mahdollistajina. Tukea tarvitseva tarvitsee monipuolista ohjausta työnsä tueksi voidakseen työskennellä avoimilla työmarkkinoilla.

Ja sitten tietysti juuri nää tämmöiset erilaiset tukimahdollisuudet, että koska se vie sitä työnantajan aikaa enemmän, niin millä ja mitä mahdollista tukea olisi saatavilla? Siihen on sitten saatavana sekä palkkatukea, että työolosuhteiden järjestelytukea.

Työhönvalmentaja

Haastatteluissa korostui vahvasti työvalmentajan tai vastaavan tukihenkilön rooli haastattelutilanteesta työsuhteen alkupuolelle saakka.

Ne tarvitsee henkilökohtaisen ohjaajan niin kun jonkin aikaa tapauksesta riippuen.

Tukihenkilön koettiin olevan välttämätön tukea tarvitsevan nuoren palkkaukselle. Tukea tarvitsevalla nuorella saattaa olla sen kaltaisia haasteita, ettei hän omatoimisesti kykene huolehtimaan kaikista työsuhteen alkuun liittyvistä asioista. Oman tukihenkilön avulla tukea tarvitsevan nuoren olisi helpompi päästä kiinni työn aloittamiseen.

Millä keinoilla motivoida yrityksiä palkkaamaan lisää tukea tarvitsevia? Kenellä on selkeä erityisen tuen tarve, niin silloin sen työntekijän on ehkä helpompi saada siihen semmoinen tukihenkilö mukaan työn aloitukseen. Tukihenkilö on semmoinen mikä me ollaan katsottu, että se on jopa sen palkkauksen yksi edellytys. Se on todella tärkeä tuki sinne työntekijälle siinä rekrytointi vaiheessa, työn aloituksessa, perehdytyksessä ja sen työelämän taitojen opettelussa. Ja lisäksi se on myös sitten tosi iso tuki työnantajalle. Koska tähän palkkaukseen liittyy monia asioita, mistä välttämättä tällainen erityistä tukea tarvitseva työntekijä ei yksin selviydy.

Tukihenkilön roolin koettiin olevan tärkeä perehdytyksen alkuvaiheessa siten, että hän osallistuisi käytännössä työskentelemään työpaikalla tukea tarvitsevan nuoren vierellä ja ohjaamaan häntä työtehtävissä. Tukihenkilön auttaessa tukea tarvitsevaa nuorta työpaikan omat työntekijät voivat paremmin keskittyä omiin työtehtäviinsä.

Tällaisella henkilöllä olisi mahdollisuus jonkinlaiseen omaan ohjaajaan taikka tukihenkilöön, ainakin se työsuhteen alkuvaiheessa, kunnes päästään niihin rutiineihin ja ne asiat rupee luonnistuu niinku omatoimisesti, niin ehkä semmoinen voisi olla semmoinen motivointi tekijä, että tarjottaisi jonkin näköistä tämmöistä ohjaajaa mukaan.

Tarvitsisi olla joku, joka olisi sen vieressä koko ajan. Sitten ainakin alkuvaiheessa niin että pystyy sisälle sulautumaan.

7.1.2 Tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen esteet

Resurssien niukkuus nousi esille haastattelujen aikana useissa eri kohdissa. Rahallisen avun saamisen merkitys tukea tarvitsevan nuoren palkkaamiseen oli suuri. Yritysten ja organisaatioiden resurssien niukkuus vaikuttaa työntekijöiden palkkaamiseen. Työntekijän palkkaamiseen vaikuttaa kannattavuustekijät.

Jos työntekijä tarvitsee erityistä tukea ja sen saman työsuoritteen tekee joku, joka ei tarvitse tukea niin samalla rahalla ja sulla on 2 siinä vierekkäin niin totta kai silloin palkataan se niin sanottu täyskuntoinen ihminen mutta, jotta se kääntyisi sitten sinne tukea tarvitsevan puoleen. Totta kai siellä täytyy olla joku mä sanoisin joku rahallinen tuki ja juuri näin.

Just tää tämmöinen taloudellinen hyöty, että jos siinä olisi joku taloudellinen porkkana, että siinä on joku palkkatuki malli olemassa.

Haastatteluiden tuloksena saatiin selville, että työllistämisen esteenä ovat usein taloudelliset seikat. Jos työllistettävällä nuorella oli mahdollisuus esimerkiksi palkkatukeen työpaikan saaminen oli tuolloin hyvin todennäköistä. Myös työnvalmentajan rooli työsuhteen alussa koettiin merkitykselliseksi

Työpaikkaohjauksen merkitys työllistymisen esteenä

Ihmissuhdetaitojen merkitys ohjaamisen tukena nousi haastatteluissa esille. Tukea tarvitsevan nuoren ohjauksesta vastaavan henkilön tulee olla sitoutunut ohjaustehtäväänsä. Hänellä on oltava riittävästi tietoa tukea tarvitsevan nuoren ohjaamiseen liittyvistä tavoista ja menetelmistä. Ohjaajan tunneälykyys ja empatiakyky vaikuttavat nuoren kohtaamisessa.

Jos ei sulla ole semmoisia ihmissuhdetaitoja, että sä pystyt opettamaan myös tämmöistä erityisihminen niin kun saa siitä jotain.

Sekin on aika tärkeätä et sä tiedostat millaiset työntekijät sulla on, että sä pystyt ottamaan sinne jonkun, joka tarvitsee enemmän tukea.

Ohjauksen merkitys

Ohjauksen merkitys korostui kaikissa haastatteluissa. Tukea tarvitsevan nuoren työllistymisen yhteydessä erittäin merkitykselliseksi asiaksi koettiin ennakolta saatava tieto nuoren haasteista.

Käytäs läpi mahdollisimman tarkasti se, että mitä sieltä työpaikalta odotetaan. Että, minkälaista ohjausta sieltä odotetaan esihenkilöltä tai jos sä oot joku toinen työpaikkaohjaajaksi nimetty niin mitä odotetaan, minkälaista tukea, apua?

Haastatteluissa käytyjen keskustelujen perusteella nuorilla ja etenkin tukea tarvitsevilla nuorilla on haasteita perustyöelämätaidoissa. Työpaikalle oikeaan aikaan saapumisessa sekä työpäivän aikana tapahtuvassa työskentelyssä koettiin olevan vaikeutta.

Ylipäänsä sitten se, että niin kuin siellä koulumaailmassa käytäisiin tosi selkeästi läpi niitä, työelämän pelisääntöjä. Välillä kuulee sitäkin, että ei päästä edes aloittamaan vielä siitä, mikä se työtehtävä on, vaan sitten täytyy lähteä siitä, että mitä tarkoittaa, kun sulle on merkitty työvuoro.

Sun täytyy sitoutua siihen, että sä teet töitä eikä se ole myöskään OK se et sä pelailet kännykällä siellä välillä vaan, että on selkeät tauon ajat ja silloin tauolla voidaan tehdä niitä omia juttuja, mutta sen jälkeen sitten taas tehdään sitä työtä.

Keskusteluissa tuli esille kuinka paljon nuorten motivaatio alaa kohtaan on heikentynyt. Työmoraalinkin heikentyminen koettiin haasteena. Nuoret saattavat kokea, että keittiötyö on raskasta ja kuormittavaa. Työskentely kiireisissä ja stressaavissa olosuhteissa voi vähentää motivaatiota palvelualojen työtehtävissä.

Poissaolothan on semmoinen ongelma.

Tää ala ei ole sellainen, mikä nyt erityisesti houkuttelee sinne.

Tietous erityisestä tuesta

Tiedon puute tukea tarvitsevia nuoren haasteista nousi kaikissa keskusteluissa vahvasti esille. Jos nuori ei kykene kertomaan tai antaa jonkun muun puolestaan kertoa erityisen tuen tarpeesta tämä saattaa vaikuttaa hänen työskentelymahdollisuuksiinsa palvelualalla.

Riippuu tietysti nuorista, minkälaisia tukea tarvitsevia otetaan töihin. Tavallaan minkälaisia haasteita heillä on ja niistä haasteista olisi tietysti hyvä meille kertoa etukäteen.

Kun me ei tiedä heidän taustoja, että se siinä on kaikista vaikeinta.

Voisin ajatella, että sitten jos on semmoinen taipumus paniikkihäiriöihin tai tämmöisiin niin kyllä se siinä äkkiä jossain hankalassa asiakas-tilanteessa voi sitten tulla ihan tunnelukko.

Kun hänellä on joku sairaus niin olisi ollut tosi kiva ja me oltaisi tiedetty tää.

Pelko siitä, ettei ole aikaa ohjata tukea tarvitsevaa nuorta sekä tiedon puute nuoren tuen tarpeista nousivat useissa haastatteluissa esille. Nämä nousivat myös tukea tarvitsevan nuoren palkkaamisen esteiksi. Työpaikkaohjaajilla oli halu ohjata, mutta usein ajan puute estää sen.

kyllä nyt monesti varmaan on se, kun me tiedetään kuinka kiire on niin sitten me ajatellaan, niin me ei voidaan ottaa, kun me ei ihan oikeasti kerätä ohjaamaan sitä.

Haastattelussa käytyjen keskustelujen perusteella esille nousi, että harvoin työpaikkaohjaajakoulutuksissa kerrotaan tukea tarvitsevien ohjaamiseen liittyvistä seikoista. Koettiin aiheeseen liittyvän tietoisuuden lisäämisen helpottavan tukea tarvitsevan nuoren ohjaamista.

Mutta jos meillä olisi tieto. Tietoa enemmän siitä asiasta ja ehkä siitä henkilöstä, niin sitten meillä olisi niinku helpompi lähteä niin kun täällä semmoiseen.

Työolosuhteet

Työ palvelualoilla on usein hyvin aikatauluihin sidottua sekä kiire on läsnä. Palvelualoilla työ on usein hyvin fyysistä seisomatyötä. Tämä saattaa vaikuttaa tukea tarvitsevan nuoren työllistymiseen.

Keittiöllä on keskiraskasta fyysistä työtä ja vielä seistään työpäivät ja niin, kun että näinkin voi olla yllätyksiä sitten monelle.

Että, kun siihen ei ole varattu työnantajan puolesta yhtään meidän aikaa, että me ehdittäisiin ihan oikeasti.

Tukea tarvitsevan nuoren perehdyttäminen on tärkeää, jotta hän kokee hallitsevansa työtehtävänsä. Kiire työpaikoilla haittaa perehdytykseen käytettävää aikaa.

Jos on tukea tarvitseva, niin hän tosiaan tarvitsee sitten joka asiassa jo pelkästään veitsen käsittelyssä taikka mitoissa taikka ihan missä vaan niin. Kun ajattelin, että se käytännön taito on niin vähissä nykyään. Että, se on ihan surullista.

Tavallaan sitten, että jos sä joudut koko ajan, sanomaan, että mitä pitää tehdä tai koko ajan juoksemaan perässä, niin se vähentää työntekijän omaa jaksamista. Tavallaan sitoo siihen, että tarvitsisi olla joku, joka olisi sen vieressä koko ajan.

perehdyttäminen syö siis meidän työntekijöiden aikaa ihan hirveästi

Tukea tarvitseva nuori tarvitsee vahvaa ja selkeää ohjausta ja tukea perehdyttämisen yhteydessä. Tämä nousi esille useissa keskusteluissa.

Jos, nuori ei ymmärrä, mä yritän selittää toisella tavalla tai sitten näytän miten teen.

Nämä asiat nousivat myös esille meidän haastattelujen yhteydessä.

Tehdään lyhkäinen sopimus senkin takia, että jollei oikein sopeudu siihen työhön ja työympäristöön.

Tietynlainen riski taustalla, että tulee sellaisia haasteita, että joutuukin olemaan pitkää sairauspoissaoloilla tai muuta tämän tyyppistä.

Verkostoyhteistyö

Verkostoyhteistyön koettiin olevan vähäistä. Haastatteluissa kuitenkin ilmeni sen tärkeys. Ulkopuolelta tulevan ohjaajan rooli koettiin hyvin tärkeänä. Vaativan erityisen tuen nuorilla on hyvin erilaiset mahdollisuudet saada tukea työpaikoille verrattuna tavallista tukea tarvitseviin nuoriin.

Ohjaaja pystyisi, vaikka työpaikalla sitten käydä aina säännöllisesti vähän katsomassa miten menee ja jututtaisi siinä sitten sitä esihenkilöä samalla tai työpaikkaohjaaja että minkälaisia onnistumisia siellä on ollut ja onko ollut haasteita ja että miten niitä voitaisiin ehkä yhdessä selvittää.

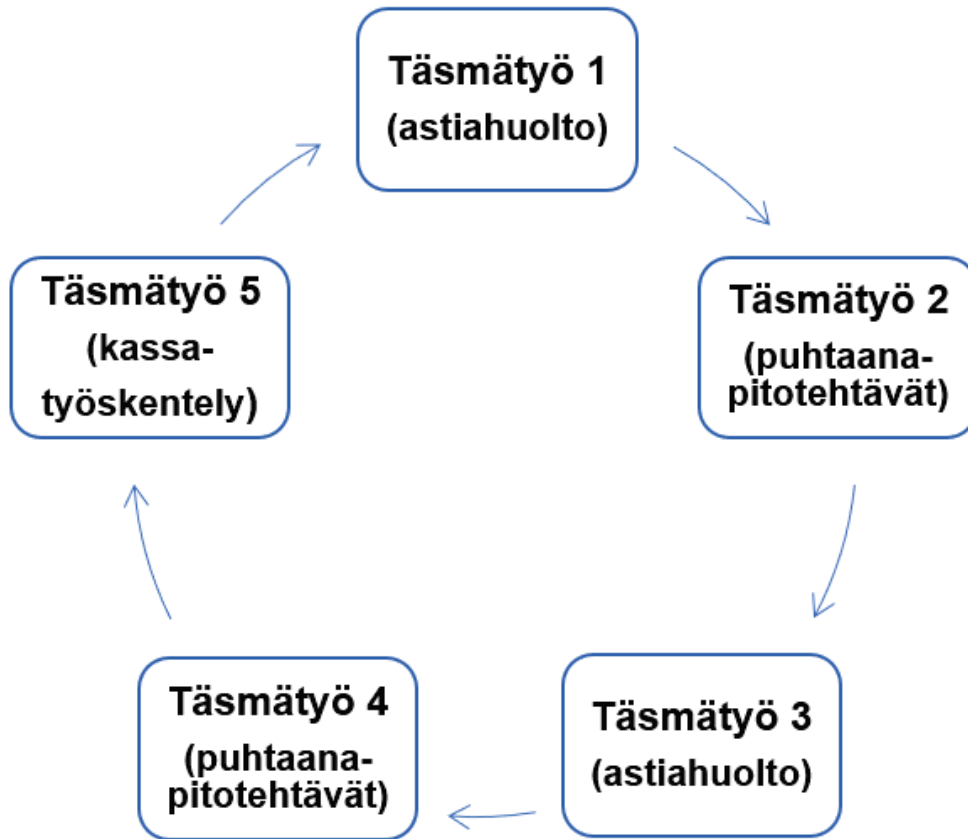
7.2 Työpaja

Työpajan myötä saimme vaihdettua työhömmme liittyviä ideoita. Kokoonnuimme asiantuntijoiden kanssa yhdessä keskustelemaan tutkimuskysymyksiimme liittyvistä asioista ja saamaan uusia näkökulmia aiheeseemme.

Työpajaan osallistuneet henkilöt kertoivat perehdytyksen puutteesta ja työpaikkojen hierarkkisesta johtamistyylisestä. Esille tuli myös negatiivisia kokemuksia, jotka olivat kantaneet pitkälti aikuisuuteen ja aiheuttaneet jopa pelkoa nuorelle siitä, uskaltaako hakea enää uudelleen toista työpaikkaa.

Työpajassa nousi pääosin esiin samankaltaisia asioita kuin haastatteluissakin. Osallistujat toivat uutena asiana työllistymisen esteisiin tukea tarvitsevan nuoren elämän historian, jonka myötä heillä saattaa olla huono itsetunto ja kokemus osaamattomuudesta. Tukea tarvitsevilla nuorilla käynnistyy helposti negatiivisten kokemusten kierre ja työllistymisen mahdollisuus nousee yhä korkeammaksi. Esille nousi myös työllistymisen vastainen kulttuuri ja yhteiskunnan tarjoama mahdollisuus pärjätä ilman työllistymistä. Työpajan osallistujat toivat esille myös nuorten heikot työelämätaidot. Käsitys työelämän odotuksista ja vaatimuksista koettiin heikkoina. Perustaitojen esimerkiksi heikko luku- tai laskutaito nousivat myös esteiksi.

Työpajan osallistujat nostivat tukea tarvitsevan nuoren työllistymisen mahdollisuudeksi edelleen paljon samoja asioita kuin mitä oli tullut esiin haastatteluissakin. Pääteemoiksi tässäkin nousivat työpaikoille tarjottava tuki esimerkiksi ohjaajan tai työhönvalmentajan toimesta sekä palkkatuen merkityksellisyys.

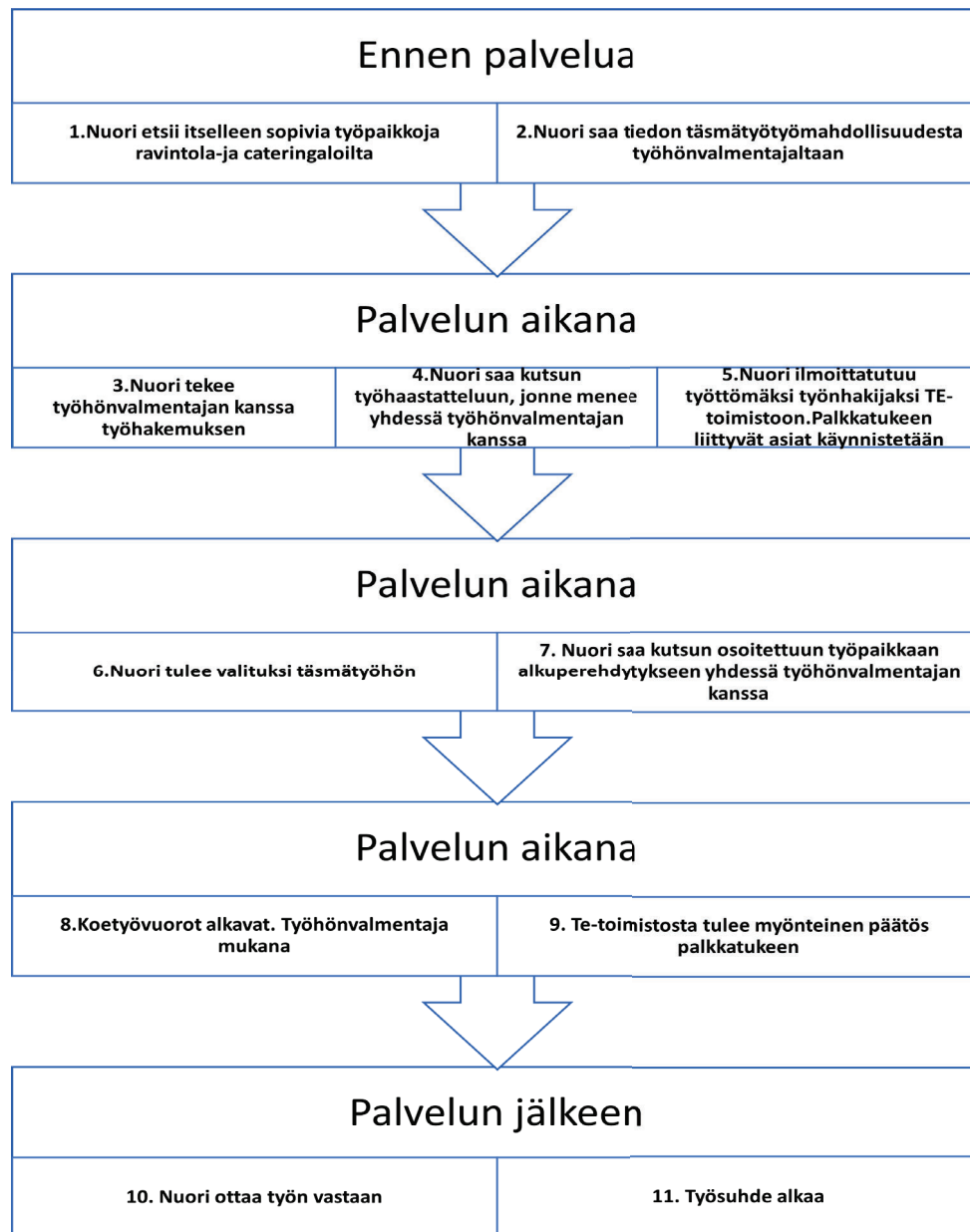


KUVIO 1. Täsmätyömalli esimerkki. Työpaja 11.4.2024

Työpajassa paljon keskustelua herätti täsmätyö. Työpajatyöskentelyn yhteydessä rakensimme yhdessä esimerkkimallia täsmätyökykyisen työllistymisestä ison organisaation työkohteisiin (kuvio 1). Tässä mallissa tukea tarvitseva nuori voisi työskennellä organisaation eri työkohteissa, joissa jokaisessa olisi hänelle suunniteltu täsmätyötehtävä. Tämän työskentelymallin hyötynä näimme täsmätyökykyisen nuoren työllistymisen mahdollisuuden. Työtehtävät voisivat olla rutinitöitä tai kestoaltaan tai laadultaan sellaisia, joita varsinaiset työntekijät eivät välttämättä ehdi tekemään työpäivän aikana. Täsmätyötehtävien avulla voidaan parantaa työntekijän motivaatiota ja mahdollistaa työskentelyä ilman jatkuvaa ohjauksen ja opastuksen tarvetta.

7.3 Kehittämisehdotukset

Työpaikkaohjaajat toivoivat arjen avuksi tukea tarvitsevien nuorien ohjaamiseen tietoa tavallisimmista oppimisen haasteista. Haastatteluissa ja työpajassa näistä nousivat esiin lukemiseen ja laskemiseen liittyvät vaikeudet, neurokirjon nuoret sekä mielenterveyteen liittyvät haasteet. Haastattelijoiden ja haastateltavien kesken käydyissä keskusteluissa tuli idea Vinkkikorttien käytöstä työpaikoilla. Pirkanmaan alueellinen erityisopetuksen keskus PAEK on laatinut vinkkikortit, jotka on tehty erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamisen. Vinkkikortteja, jotka ovat kaksipuoleisia, on yhteensä 14. Vinkkikortit on rakennettu niin, että kortin ensimmäisellä puolella on kuvattu, miten tuen tarve voi ilmetä ja toisella puolella on kerrottu vinkkejä siihen, miten tuen tarpeet voi ottaa huomioon esimerkiksi työelämässä. Liitteenä malliesimerkki vinkkikortista ADHD-kortti (liite 7). (Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus 2022.)



KUVIO 2. Tukea tarvitsevan opiskelijan palvelupolku työelämään

Olemme kuvanneet tukea tarvitsevan nuoren työllistymismahdollisuuden tuetun palvelupolkumallin mukaan. Opinnäytetyöprosessimme aikana toteutimme todellisen työllistymisen 20-vuotiaalle Asperger-nuorelle. Palvelupolussa (kuvio 2) kuvataan kolmivaiheinen polku palvelun alusta palvelun loppuun saakka. Palvelupolku tuo konkreettisesti esille työhönvalmentajan tärkeän roolin jokaisessa kolmessa vaiheessa, sekä osoittaa myös palkkatukijärjestelmän välttämättömyyden, jotta työllistyminen mahdollistuu.

8 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Tutkijoina jouduimme tutkimuksen aikana luopumaan omista ennakkoasenteistamme. Se tarkoitti sitä, että pyrimme olemaan avoimia ja objektiivisia koko tutkimusprosessin ajan. Pyrimme arvioimaan tutkimustuloksia sekä tulkitsemaan saatua dataa objektiivisesti, eikä vain meidän omien ennakkoasenteiden tai mielipiteiden perusteella. Tämä työskentelytapa auttoi varmistamaan, että tutkimustulokset olisivat mahdollisimman luotettavia ja perustuisivat puolueettomaan ja objektiiviseen analyysiin.

Tutkimuksen tuloksissa näkyväksi nousi työhönvalmentajan rooli. Työhönvalmentajan tai työpaikkaohjaajan rooliin ja persoonaan voidaan liittää monenlaisia ominaisuuksia. Tärkeimpänä empatia ja herkkyys vastaanottaa viestejä ja kyky kuulla ja havaita. Työhönvalmentajan tai työpaikkaohjaajan täytyy olla kykyä ottaa ohjattavansa tunteet vakavasti ja omata kontrollointikykyä, joka käytännössä ilmenee mm. jämäkkänä rajojen asettamisena (Mykrä 2007, 11.)

Tulokset toivat ilmi myös täsmätyön ja osatyökykyisyyden tarpeellisuuden ja merkityksen heikentyneessä työllisyystilanteessa. Yleisestä työkyvystä puhutaan silloin, kun työkykyä verrataan yleisiin vaatimuksiin. Henkilöitä ei siis voi luokitella osatyökykyisiksi vain sen perusteella, että heillä on jokin vamma tai sairaus. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö määritelmän mukaisesti osatyökykyiseksi katsotaan sellainen henkilön, jolla on halu työkyvyn käyttämiseen, mutta hänellä on käytössään siihen vain osa työkyvystään (Kajanoja 2018, 204.)

Yhteiskunnan apu esimerkiksi palkkatuen muodossa tukea tarvitsevan nuoren työllistymisessä nousi myös lähes välttämättömäksi keinoksi työllistyä. Tuen avulla helpotetaan nuoren pääsyä työmarkkinoille ja edesautetaan työllistymistä.

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa on keskeistä osoittaa käytännössä tutkimuksen tuloksellisuus (Anttila 2008). Tutkijat havaitsivat saatujen tulosten pohjalta myös sen, että niillä tukea tarvitsevilla nuorilla, jotka opiskelivat ja valmistuivat työelämään ns. tavallisista ammattioppilaitoksista oli heikommat työllistymisen mahdollisuudet kuin erityisammattioppilaitoksen opiskelijoilla. Syynä tähän

oli oppilaitosten erilaiset rakenteet ja tukitoimet. Erityisammattioppilaitoksilla on ohjausta ja tukea varten palkattuna mm. työhönvalmentajia ja sosiaaliohjaajia, jotka voivat auttaa ja tukea työn saamisessa.

Erik Allardt määritteli 1970-luvulla hyvinvoinnin osatekijät seuraavin termein having, loving, being. Ne voidaan tulkita resursseiksi, yhteyksiksi muihin ihmisiin ja itsensä toteuttamiseen. (Kajanoja 2018,195.) Ilman työtä oleminen vaikuttaa resursseihin (having), joita ovat esimerkiksi asumisen muoto ja palkkatulot. Ilman työtä oleminen vaikuttaa sosiaalisiin kontakteihin (loving). Työelämän ulkopuolisuus vaikuttaa myös siihen, että ei voi toteuttaa itseään (being) eikä aidosti tehdä valintoja eikä voi käyttää omia taitojaan itsensä ja toisten hyväksi. (Kajanoja 2018,195.)

Kansalaisten perusoikeutena on itsemääräämisoikeus. Jokaisella on oikeus määrätä omasta elämästä ja päättää itseään koskevista asioista. (THL 2024.) Näin tukea tarvitseva nuori on oikeutettu kertomaan itsestään vain niitä asioita, jotka hän haluaa tuoda esille. Työpaikoilla saattaa olla tietämättömyyttä tästä. Yksilön oikeudet kertoa itsestään ja haasteistaan ovat aina hänen henkilökohtainen oikeutensa.

Vuonna 2017 Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä tutkimuksessa tarkasteltiin työnantajien näkökulmia täsmätyökykyisen työvoiman kysyntään ja rekrytointiin. Yhtenä selvitettävä asiana oli, että mitä käytännön toimenpiteitä pitäisi tehdä, jotta täsmätyökykyiset työllistyisivät paremmin yrityksiin. Useimmissa vastuksissa käsiteltiin palkkaamisen riskin vähentämistä ja palkattavan osaamista. Moni yrityksistä totesi, ettei heillä ole tarpeeksi tietoa täsmätyökykyisen työntekijän palkkaamisesta. Palkkaamiseen ja irtisanomiseen liittyviä kommentteja oli monilla yrityksistä. Esillä olivat mm. erilaiset tukimuodot, kokemukset palkkauksesta, riskien hallinnasta, palkkatukiasioihin liittyvät asiat ja työnantajan sosiaaliturvavastuu mm. poissaolotilanteissa sekä työympäristön mukautukseen ja perehdytykseen liittyviä asioita. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 12).

Yleisesti voidaan todeta resurssien olevan hyvin merkittävä tekijä tukea tarvitsevien nuorten työllistymiseen johtavien seikkojen osalta. Työntekijän rekrytointi

on iso kustannus yritykselle. Yrityksen tulee saada vastinetta rahoille, jotka työntekijään sijoitetaan.

Työn onnistumista voidaan mitata asenteiden muuttumisella tukea tarvitsevia nuoria kohtaan. Onnistumisen mittarina voidaan pitää sitä, että yritykset tunnustavat sen potentiaalin ja mahdollisuuden, mikä tukea tarvitsevissa nuorissa on. Tämän työn tuloksia voidaan hyödyntää Pirkanmaan alueen ravintola- ja cateringalan yritysten rekrytoinnissa sekä ohjauksessa.

Haastateltavat kokivat aiheemme kiinnostavaksi ja tähän aikaan ja työvoimatilanteeseen erittäin sopivaksi. Käydyt keskustelut olivat mielenkiintoisia ja herättivät paljon ajatuksia sekä haastateltavissa, että haastattelijoissa. Koimme, että saimme osallistujilta palautetta omasta tutkimustyöstämme ja varmistuimme siitä, että työemme on työelämää palveleva ja hyvin ajankohtainen.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi työn tulosten merkittävyyttä mitata tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen mahdollisuuden parantamisena sekä työpaikkaohjauksen laadun kehittymisenä.

Haastatteluista saadut vastaukset vastaavat jo osaltaan tutkimuskysymyksiin: mitkä asiat ovat tukea tarvitsevan nuoren työllistymisen esteenä ja mitkä asiat mahdollistavat työllistymisen. Vastauksissa esiin tulleet työllistämisen mahdollisuudet ja esteet olivat yhteydessä työssä käytettyyn tietoperustaan, joten voidaan katsoa haastattelutulosten olevan uskottavia.

Haastatteluja toteutettiin yhteensä 11 henkilölle sekä seitsemälle henkilölle järjestettiin työpaja. Otos oli siis melko pieni, mikä vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko ravintola- ja cateringalaa Pirkanmaalla.

LÄHTEET

Airila Auli. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. 2022. PALVELUALA JA TYÖKYKY – tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan kaupan alalle sekä majoitus- ja ravitsemisalalle. Viitattu 30.3.2024. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta---palveluala.pdf>

Akola, A-E, Työpaikkaohjaus on yrityksen kilpailuetekijä. 2022. Tredu. Viitattu 19.4.2024. <https://www.tredu.fi/blogiartikkeli/tyopaikkaohjaus-on-yrityksen-kilpailutekija/>

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.3. 2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEM-jul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf

Avila Zulum. 2019. International Labour Organization. Public employment services that work for young people. Viitattu 31.3.2024. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_790109.pdf

Bani, E. 2022. Opettajien ammattijärjestö. Ammatillisessa koulutuksessa tarvitaan oppimisen tukea - poliitikot samaa mieltä. <https://www.oaj.fi/ajankoh-taista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/ammattillisessa-koulutuksessa-tarvitaan-oppimisen-tukea--poliitikot-samaa-mielta/>

Berghäll, Anna. 2023. Työ- ja viestintäministeriö. Osa- vai täsmätyökykyinen Viitattu 14.3.2024. Osatyökykyinen vai täsmätyökykyinen? - Valtioneuvosto

Colliander, A., Ruoppila, R. & Härkönen L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus Juva.

Elinkeino-, liikenne ja ympäristövirasto. 2023. Parempi työelämä. Viitattu 15.3.2024. <https://www.ely-keskus.fi/sv/web/parempi-tyoelama/kuinka-erityist%C3%A4-tukea-tarvitsevalle-nuorelle-rakennetaan-polku-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n>

Halonen, L., Grekula, M. & Wenström, S. 2020. Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamisidentiteetin rakentumisen tueksi. Viitattu 15.3.2024. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202003198542>

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Isokorpi, T. 2020. Kohtaamisen taidot – ihminen ihmiselle, kiireettömästi ja ammatillisesti. Näkökulmia nuorten kanssa toimivien työntekijöiden osaamis- ja koulutustarpeisiin. Viitattu 1.3.2024 <https://koordinaatti.fi/system/files/2020-01/Tiaisokorpi-Kohtaamisentaidot.pdf>

Jokinen, O., Konttinen, R. & Huhtalo, U. 2023. Hei työnantaja TäsMä nyt oon. LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.4.2002.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/792141/LAB_2023_T%C3%A4sM%C3%A4.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kajanoja, J. 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy

Kaupanliitto. 2020. Luettu 10.1.2024
<https://kauppa.fi/uutishuone/2020/02/28/palvelualojen-osaajabarometri-jatkuva-oppiminen-palkkatukea-parempi-apu-tyollisyyteen/>

Koivisto, M. 2019. Palvelumuotoilun kehittämisote ratkaisuna. Teoksessa Koivisto, M., Säynäjäkangas, J. & Forsberg, S. (toim.) Palvelumuotoilun bisneskirja. E-kirja. Alma Talent. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 23.3.2024. Nextory.

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 11.8.2017/531.

Leppäkangas, M. 2016. Osatyökykyisten integrointi organisaatioon. Henkilöstöjohtamisen mahdollisuudet, haasteet ja ratkaisut: Case Linnanmäki. Pro Graduatkielma. Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma. Vaasa 2016.

Laitinen, J., Mäntynen-Hakem, A. & Kivistö, M. 15.02.2022 Laurea Journal Viitattu 1.4.2024 <https://journal.laurea.fi/kannustava-tiimi-saattelee-erityista-tukea-tarvitsevan-nuoren-unelmatyohon/#071b2be9>

Lith, Pekka. 2021. Tilastot todistavat ravintola-alan vetovoiman hiipumisen. Vitriini. Verkkosivu. Viitattu 17.5.2023. <<https://www.vitriini.fi>>

Lindström, S., Turunen, J., Remes, J. & Pehkonen, I. 2023. Viitattu 29.3. 2024 Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla, tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145979/TTL_978-952-391-064-5.pdf?sequence=5

Matkailu- ja ravintolapalvelut. MaRa. n.d. Matkailu on merkittävä työllistäjä. Viitattu 19.4.2024 <http://www.mara.fi/toimiala/alan-merkitys-kansantaloudelle.html>

Mykrä, T. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä. 2007. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

[Ojasalo](#), K., [Moilanen](#), T., & [Ritakoski](#), J. Kehittämistyön menetelmät. 2015. 3-4 painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Viitattu 1.4.2024. Ammatillisen koulutuksen reformi. Verkkosivu. <https://okm.fi/etusivu>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Viitattu 1.4.2024. <https://okm.fi/-/ammatillisen-koulutuksen-reformi-uudistaa-koulutuksen-vastaamaan-opiskelijoiden-ja-tyoelaman-tarpeita>

Paaso, L., Maunu, A. 2022. Osaamisidentiteetin rakennusaineeksi Ammattiin opiskelevien nuorten tulevaisuuskuvia tutkimassa. Viitattu 18.3.2024. <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/103014>

Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus. 2022. Vinkkikortit. Viitattu 3.4.2024. <https://ammattipolku.fi/wp-content/uploads/2022/09/Vinkki-kortit.pdf>

Reinikainen, S. 2023. Erilaisten oppijoiden liitto. Työkäisiä ei saa jättää ilman oppimisen tukea. Viitattu 16.3.2024. <https://www.bing.com/search?FORM=U523DF&PC=U523&q=erilaisten+oppijoiden>.

Räsänen, A., Goman, J., 2018. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus - Poliittikatoimien vaikutusten arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 86/2017

Savikuja, T. & Puustjärvi, A. 2022. Nepsy-ops, Tukea neuropsykiatrisiin haasteisiin. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Seppälä, M. & Jääskeläinen, M. 2021. Työ, terveys ja turvallisuus lehti. Täsmätyökykyisyys riittää. Viitattu 13.3.2024. <https://ttlehti.fi/tasmatyokykyisyys-riitaa/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023. Työkykyohjelma. Viitattu 19.3.2024. Työkykyohjelma - Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi)

Suomen perustuslaki 11.6.1999. Viitattu 10.3.2024. [Suomen perustuslaki 731/1999 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Tampereen seudun ammattiopisto. Tredu. 2022. Työpaikkaohjaus on yrityksen kilpailutekijä. Viitattu 14.4.2024. <https://www.tredu.fi/blogiartikkeli/tyopaikkaohjaus-on-yrityksen-kilpailutekija/>

Terveystieteiden tutkimuskeskus, THL. Itsemäärämisoikeuden tukeminen. 1.5.2024. Viitattu 1.4.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaramisoikeuden-tukeminen>

Timonen, L., Mäkelä, J., Raivio, A-M. (toim.) 2015. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Työelämän rajapinta. Täsmätyöstä ratkaisuja työvoimapulaan. Viitattu 1.4.2024. <https://www.tyoelamanrajapinta.fi/palvelut/tasmatyo/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Työllisyyden kuntakokeilu. Viitattu 14.4.2024. <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>

Työterveyslaitos. 2023. Viitattu 1.4.2024 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualoilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta>

Työterveyslaitos. 2022. Viitattu 15.4.2024. Keltanokka liikenteessä- uutta suhtautumista työhön perehtyjään. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/keltanokka-liikenteessa-uutta-lempeampaa-suhtautumista-tyohon-perehtyjaan>

Valtioneuvosto. 23.03.2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. Palkkatuki. Viitattu 1.3.2024. Palkkatuen uudistus voimaan heinäkuun alusta lähtien - Valtioneuvosto

Vahva ja välittävä Suomi – hallituksen visio. 2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Viitattu 1.4.2024. Hallitusohjelma - Valtioneuvosto

Vates säätiö. 2023. Tuettu työllistyminen. Viitattu 31.3.2024. Tuettu työllistyminen |Vates

Wessman, J. 2022. Työvoimaa ja osaajia on – työnantajista osatyökykyisyys on yhä useammin mahdollisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 31.3.2024 <https://tem.fi/-/tyovoimaa-ja-osaajia-on-tyonantajista-osatyokykyisyys-on-yha-useammin-mahdollisuus>

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustiedote

Tutkimustiedote 28.2.2024

1(2)

Tutkimus

Pyydämme teitä osallistumaan tähän tutkimukseen, jossa palveluliiketoiminnan johtamisen YAMK-opinnäytetyönä tutkitaan palvelualojen työllistymismahdollisuuksien parantamista tukea tarvitseville nuorille Pirkanmaalla.

Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, miten palvelualojen yritykset voisivat toimia yhteiskunnallisesti vastuullisesti ja tarjota työtä myös sellaisille nuorille, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymisessään.

Tutkimukseen osallistuminen

Tutkimukseen osallistuminen tapahtuu haastatteluun ja työpajaan osallistumalla. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, minkä jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimukseen osallistuminen on teille täysin vapaaehtoista ja voitte peruuttaa osallistumisenne tutkimukseen milloin tahansa. Lisäksi voitte keskeyttää tutkimuksen.

Haastattelut toteutetaan Teams -yhteydellä tai live tapaamisena.

Haastattelukysymykset lähetetään haastateltaville etukäteen. Haastattelun kesto on noin 1 h. Haastattelu tallennetaan aineiston käsittelyä varten.

Haastatellut kutsutaan myöhemmin keväällä työpajaan, joka pidetään 11.4 klo 14–16 Tredun Nokian toimipisteellä Silta-kampuksella. Työpajassa käsitellään haastattelussa esille nousseita asioita.

Tutkimuksen hyödyllisyys

Tutkimuksessa tuotetaan arvokasta tietoa tukea tarvitsevien nuorten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi ja siten työvoiman saatavuuden parantamiseen palvelualoilla Pirkanmaalla

Luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen

Teistä kerättyä tietoa käsitellään luottamuksellisesti EU:n tietosuoja-asetuksen ja Suomen tietosuojalain edellyttämällä tavalla. Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluontoisia henkilötietoja eikä tietoja luovuteta ulkopuolisille. Tutkimuksen yhteydessä kerättyä aineistoa säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen ja julkaisuun asti, jonka jälkeen ne hävitetään. Tutkimusjulkaisu on valmistuttuaan kaikkien saatavilla. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan opinnäytetyön tallennusvälineeseen Theseuksessa.

Tutkijat:

Minna Harjanne, TAMK Palveluliiketoiminnan johtaminen YAMK

Tanja Helenius, TAMK Palveluliiketoiminnan johtaminen YAMK

(jatkuu)

Liite 2. Haastattelukysymykset päälliköille

Hei!

Tapaamme perjantaina 1.3.2024 klo 10–11 haastattelumme merkeissä. Laitamme sinulle etukäteen kysymyksiä, joista haluamme kanssa keskustella Teams:ssä.

Opinnäytetyömme aiheena oli **ravintola- ja cateringalan työllistymismahdollisuuksien parantaminen tukea tarvitseville nuorille Pirkanmaalla.**

Kysymystemme aiheita:

1. Millä keinoilla voidaan motivoida yrityksiä palkkaamaan tukea tarvitsevia nuoria? Minkälaisia keinoja teillä on ollut tähän?
2. Mitkä asiat estävät palvelualojen yrityksiä palkkaamaan tukea tarvitsevia nuoria? Miten tämä on näkynyt teidän yrityksessänne?
3. Mitä työkaluja työpaikkaohjaajat tarvitsevat tukea tarvitsevan nuoren ohjaamiseen? Onko tämä ollut keskustelun aiheena teidän työpaikkaohjaajien keskuudessa?

Tapaamisiin!

Terveisin Tanja & Minna

Liite 3. Haastattelukysymykset esihenkilöille

Haastattelukysymykset esihenkilöille:

1. Millä keinoilla voidaan motivoida yritystänne palkkaamaan tukea tarvitsevia nuoria? Minkälaisia keinoja teillä on ollut tähän?
2. Minkälaiset toimenpiteet ja tukimuodot voisivat motivoida yritystänne palkkaamaan tukea tarvitsevia nuoria?
3. Minkälaisia hyötyjä yrityksenne näkee, kun palkkaatte tukea tarvitsevia nuoria työtehtäviin?
4. Mitkä asiat estävät palvelualojen yrityksiä palkkaamaan tukea tarvitsevia nuoria? Miten tämä on näkynyt teidän yrityksessänne?
5. Minkälaisia kokemuksia yrityksellänne on tukea tarvitsevien nuorten palkkaamisesta ja miten ne ovat vaikuttaneet yritykseenne?
6. Miten yrityksen rekrytointiprosesseja voisi kehittää, jotta ne ottaisivat paremmin huomioon tukea tarvitsevien nuorten erityistarpeet ja vahvuudet?
7. Minkälaisia onnistumistarinoita olet kuullut tai itse kokenut tukea tarvitsevien työllistymisessä?

Liite 4. Haastattelukysymykset työpaikkaohjaajille

Haastattelukysymykset työpaikkaohjaajille:

1. Minkälaisia haasteita olet kokenut ohjatessasi tukea tarvitsevia nuoria työpaikallasi?
2. Minkälaisia menetelmiä sinulla on ollut käytössäsi, kun olet ohjannut tukea tarvitsevia nuoria?
3. Minkälaista tukea tai koulutusta tarvitsisit mahdollisesti lisää ohjatessasi tukea tarvitsevia nuoria työpaikallasi?
4. Minkälaisia onnistumistarinoita olet kuullut tai itse kokenut tukea tarvitsevien työllistymisessä?
5. Onko sinulla kokemusta verkostoyhteistyöstä, kun olette palkanneet tukea tarvitsevan nuoren yritykseenne?

Liite 5. Saatekirje haastateltaville

Arvoisa [yrityksen nimi],

Olemme Tampereen ammattikorkeakoulun Palveluliiketoiminnan johtamisen, ylemmän restonomi tutkinto-ohjelman opiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä ravintola-cateringalojen työllistämisen mahdollisuuksista tukea tarvitseville nuorille.

Haluamme tutkia miten ravintola- ja cateringalat voivat tarjota työllistymismahdollisuuksia tukea tarvitseville nuorille.

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, miten palvelualojen yritykset voisivat toimia yhteiskunnallisesti vastuullisesti ja tarjota työtä sellaisille nuorille, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymisessään.

Uskomme, että yritykseltänne saatava tieto mm. työllistymisen esteistä voisi olla merkittävässä roolissa näiden nuorten tukemisessa ja tarjota heille mahdollisuuden kehittyä ja oppia uusia taitoja ravintola- ja cateringalan opintojen parissa Tredussa.

Olisiko mahdollista järjestää lyhyt tapaaminen / puhelinkeskustelu, jotta voisimme esitellä tarkemmin tutkimuksemme tavoitteita ja kuulla yrityksenne näkemyksiä tukea tarvitsevien nuorten työllisyyden edistämiseksi. Haastatteluun kuluva aika on noin tunnin pituinen.

Toivomme, että yhdessä luomme positiivisia muutoksia ja mahdollisuuksia nuorille, jotka tarvitsevat tukea työllistyäkseen ravintola ja catering-alalle.

Ystävällisin terveisin,

Minna Harjanne & Tanja Helenius

Liite 6. Kutsu työpajaan

Hyvä työpajaan osallistuva esihenkilö ja/ tai työpaikkaohjaaja!

Kutsumme sinut 11.4.2024 Tredun Silta-kampukselle klo 14–16 työpajaamme, joka koskee opinnäytetyötämme Tampereen ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan johtamisen ylempään tutkinto-ohjelmaan.

Opinnäytetyömme aihe on ravintola- ja cateringalan työllistymismahdollisuuksien parantaminen tukea tarvitseville nuorille Pirkanmaalla.

Työpajan tarkoituksena on syventää teiltä jo haastatteluista saamaamme tietoa ja kehittämisideoita sekä saada vielä uusia mahdollisia näkökulmia tutkimusky-symyksiimme.

Ohjelma:

klo 14 kahvitarjoilu

14.15–14.45 osallistujien omia työllistymiskokemuksia

14.45–15.15 työskentelyä opinnäytetyön aiheen parissa

15.15–16.00 työpaja työskentelyn aiheen purku ja keskustelua aiheesta

Tervetuloa!

Tanja Helenius & Minna Harjanne

Liite 7. Vinkkikortti

Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus PAEK,



TARKKAAVAISUUDEN VAIKEUDET, JOIHIN SAATTAA LIITTYÄ MYÖS YLIVILKKAUTTA JA IMPULSIIVISUUTTA (ESIM. ADD JA ADHD)

Opiskelijan on vaikea:

- ◊ Keskittyä tehtäviin ja työskennellä ja toimia pitkäjänteisesti
- ◊ Seurata ohjeita
- ◊ Aloittaa tehtäviä ja lopettaa aloittamansa toiminta
- ◊ Suoriutua tehtävistä oman taitotasonsa mukaisesti
- ◊ Organisoida ja priorisoida asioita
- ◊ Jättää huomiotta ulkopuolisia ärsyksiä
- ◊ Huomioida yksityiskohtia ja olla tekemättä huolimattomuusvirheitä
- ◊ Noudattaa aikatauluja (esim. ehtiä ajoissa paikalle, saada tehtävät ajoissa tehtyä jne.)
- ◊ Pitää huolta työvälineistä
- ◊ Muistaa päivittäisiin toimintoihin liittyviä asioita

Lisäksi opiskelijan saattaa olla vaikea:

- ◊ Istua pitkään paikoillaan
- ◊ Olla liikkutelematta käsiään ja jalkojaan paikallaan istuessaan
- ◊ Rauhoittua (opiskelija vaikuttaa olevan ”jatkuvasti menossa” tai ”käy kuin kone”)
- ◊ Olla puhumatta jatkuvasti
- ◊ Odottaa vuoroaan
- ◊ Olla keskeyttämättä toisten puhetta
- ◊ Noudattaa kirjoittamattomia sosiaalisia sääntöjä (esim. luppautuu toisten seuraan)
- ◊ Sietää pettymyksiä
- ◊ Ylläpitää tasaista mielialaa



KUINKA VOIT OTTAA TUEN TARPEET HUOMIOON OPETUKSESSA JA OHJAUKSESSA?	LÄHTEITÄ JA LISÄTIETOA:
<ul style="list-style-type: none"> • Anna vain yksi ohje kerrallaan tai pilko ohjeet ja tehtävät osiin. • Anna tehtävät kirjallisesti tai nauhoitettuina. • Anna enemmän aikaa projekteihin ja kokeisiin. • Anna vaikeimmat tehtävät aamupäivällä. • Varmista, että opiskelijasi todella kuuntelee sinua ja ymmärtää ohjeet. Voit esimerkiksi pyytää opiskelijaa kertomaan, mitä ohjeiden mukaan pitää tehdä. • Korosta tärkeitä asioita ja kertaa ne riittävän usein. • Noudata ennalta sovittuja toimintatapoja ja rutiineja: mikäli rutiineihin tulee muutos, kerro niistä etukäteen. • Kannusta, palkitse ja kehu hyvää suoritusta. • Yritä minimoida ulkopuoliset häiriötekijät: äänet, keskeytykset jne. • Järjestä taukoja työskentelyyn, esimerkiksi ADHD-opiskelijan on päästävä liikkumaan välillä. • Hyväksy jonkin verran levottomuutta. • Ohjeista ja salli opiskelijan käyttää opetuksen aikana stressipalloja, sinitarraa ym. ”hypisteltäviä” tavaroita sekä muun muassa aktiivisia/keinoivia tuoleja. • Hyödynnä opiskelijan vahvoja puolia, esimerkiksi energisyyttä, luovuutta, uteliaisuutta ja rohkeutta tarttua haasteisiin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adhd-liitto: https://adhd-liitto.fi/