

Erityistä tukea tarvitsevat työntekijät palvelualalla

Työllistymisen kulmakiviä

Kirsi Viitala

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2018

Matkailu, ravitsemis- ja talousala

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK

Tekijä(t) Viitala, Kirsi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2018
	Sivumäärä 50	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Erityistä tukea tarvitsevat työntekijät palvelualalla Työllistymisen kulmakiviä		
Tutkinto-ohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, Ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Seppelin, Sini ja Törn-Laapio, Anne		
Toimeksiantaja(t) Ammattiopisto Luovi, Tampereen yksikkö		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tutkittua tietoa erityistä tukea tarvitsevien työllistymisestä ja työstä. Tutkimuksen tilaajana toimi Ammattiopisto Luovin Tampereen yksikkö. Tutkimuksen kohteena oli erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työ palvelualan tehtävissä. Tutkimuksen aihe nousi esiin ammatillisen erityisopetuksen ja opiskelijoiden jatko-joittumisen kehittämisen näkökulmista. Tavoitteena oli tuottaa kehittämistä tukevaa ja suuntaavaa tietoa näihin aihealueisiin liittyen.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin erityistä tukea tarvitsevien työtä palvelualalla, siinä ilmenneitä onnistumisia, haasteita ja työntekijöiden tuen tarpeita haastatteleamalla yhdeksää henkilöä. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, joka toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Tutkimuksen tulokset analysoitiin induktiivisen analyysin avulla.</p> <p>Jokaisella yksilöllä on oikeus tehdä työtä omien edellytystensä mukaisesti ja tulevaisuudessa jokaisen työpanos on tärkeä yhteiskuntamme hyvinvoinnin takaamiseksi. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen näkökulmasta on merkityksellistä, että jokainen voi tehdä työtä, olla osa yhteisöä ja kuulua näin osaksi yhteiskuntaa. Tutkimustulokset tuovat esiin tukea tarvitsevien tilannetta hyvin monialaisesti palvelualan tehtävissä.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään ammatillisen koulutuksen ja työhönvalmennuksen kehittämisessä sekä tilaajaorganisaation toiminnan kehittämisessä. Tutkimus antaa uutta tietoa erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden omaan työhön liittyvistä näkemyksistä ja kokemuksesta. Tutkimus ja sen tulokset ovat yhteiskunnallisesti merkittäviä, tutkimuksen on tarkoitus palvella ammatillisen erityisopetuksen kehittämisen lisäksi työelämää myös laajemmin.</p>		
Avainsanat (asiasanat) palveluala, työelämä, työelämätaidot, työllistyminen, monimuotoisuus		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Viitala, Kirsi	Type of publication Master's thesis	Date June 2018
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 50	Permission for web publication: x
Title of publication People with special needs in the service sector The cornerstones of employment		
Degree programme Master's Degree Programme in Hospitality Management		
Supervisor(s) Seppelin, Sini ja Törn-Laapio, Anne		
Assigned by Vocational College Luovi, Tampere		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the thesis was to provide information about the employment and work of people with special needs. The study was commissioned by the Vocational College Luovi. The focus of the study was on the work of special needs workers in the service sector. The subject of the research was raised from the perspectives of vocational special education and student development. The aim was to provide information supporting development in relation to these themes.</p> <p>The thesis investigated the needs of people with special needs in the service sector and the successes and challenges interviewing nine people. The thesis is a qualitative study that was conducted as a semi-structured theme interview. The results of the study were analyzed by inductive analysis.</p> <p>Everyone has the right to work according to their own conditions and in the future, every effort is important to ensure the well-being of our society. From a community-influenced point of view, it is important that everyone can work, be part of the community, and thus become part of society. The results of the research highlight the situation of those in need of assistance in a very cross-sectoral field of service.</p> <p>The results of the research will be utilized in the development of vocational education and training and in the development of the subscriber organization's operations. The study provides new information on employees specific needs for work related views and experience. The research and its outcomes are socially significant, and the purpose of the research is to serve the further development of vocational special education further and more widely.</p>		
Keywords/tags (subjects) service sector, working life, working life skills, employment, diversity		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Perustehtävänä ammatillinen erityisopetus	4
3	Moninaisuus työelämässä.....	10
3.1	Moninaisuus työyhteisössä	12
3.2	Moninaisuus johtamisen näkökulmasta	16
3.3	Työn merkitys ihmiselle.....	18
4	Oikeus työhön – yhdenvertainen kaikille	21
4.1	Tuettu työllistyminen	26
4.2	Työtoiminta	27
4.3	Työhönvalmennus	28
5	Tutkimuksen toteutus.....	30
5.1	Haastateltavien valinta ja haastattelun käytännön toteutus.....	31
5.2	Aineiston analyysi ja synteesi.....	34
5.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	36
6	Tutkimuksen tulokset ja niiden tarkastelu.....	38
6.1	Työn merkitys	38
6.2	Tuen tarpeet työssä.....	39
6.3	Erityistä tukea tarvitsevat työntekijät yhteiskunnan näkökulmasta.....	41
6.4	Työstä seuranneet onnistumiset.....	43
7	Pohdinta.....	44
	Lähteet	47

Kuviot

Kuvio 1. Ammatillinen koulutus 1.1.2018 alkaen.....	5
Kuvio 2. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmän muutos	6
Kuvio 3. Palvelualojen työllisten määrän muutos 2000-luvulla.....	8
Kuvio 4. Haastatteluaineiston käsittely analyysistä synteesiin.....	35
Kuvio 5. Työntekijän tuen tarpeet työssä	40
Kuvio 6. PESTEL- analyysin muutosvoimat.....	41
Kuvio 7. Työstä seuranneita onnistumisia	43

Taulukot

Taulukko 1. Erityistä tukea tarvitsevien työn vaikutus yhteiskuntaan	42
--	----

1 Johdanto

Työelämä on muuttunut viimeisen vuosikymmenen aikana paljon. Monia palvelualan avustavia työtehtäviä on kadonnut. Teollistuminen ja teknologian kehittyminen ovat vaikuttaneet työelämän ja työtehtävien muutokseen. Työnkuvat myös palvelualalla ovat yhä moninaisempia, ja monissa tehtävissä vaaditaan moniosaajia, joilla on vankkaa ammattitaitoa hyvin moninaistenkin työkokonaisuuksien suorittamiseen. Toisaalta työvoimapula on jo täällä. Kaikkiin palvelualan tehtäviin ei tahdo löytyä tekeviä käsiä. Työelämässä on paljon tehtäviä, joissa myös erityistä tukea tarvitsevat henkilöt voivat työskennellä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä työssään palvelualan tehtävissä.

Työskentelen erityistä tukea tarvitsevien parissa ammatillisessa erityisoppilaitoksessa. Aihe tällä tutkimukselle nousi esiin oman työni kautta, ja toimeksiantajaksi työhön lähti mukaan Ammattiopisto Luovin Tampereen yksikkö. Yksi keskeisimpiä ammatillisen koulutuksen tavoitteita on erityistä tukea tarvitsevien koulutuksen jälkeinen työllistyminen. Niinpä tämän opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen, koska ammatillisen koulutuksen reformin ja ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistumisen myötä opiskelijoiden työllistymisen ja jatkosijoittumisen varmistaminen ovat keskeisiä työtä ohjaavia tekijöitä. Urasuunnitelman edistäminen ja työllistymisen tukeminen ovat myös koulutuksen keskeisiä sisältöjä.

Tutkimuksen toimeksiantaja on tutkinut opiskelijoiden jatkosijoittumista jo pitkään koulutuksen vaikuttavuuden näkökulmasta, mutta tarkempaa tutkimusta työelämän ja ammatillisen erityisopetuksen kehittämisen näkökulmasta ei ole ollut käytettävissä. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työtä haastatteleamalla yhdeksää henkilöä. Haastateltavista kuusi on erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä ja kolme heidän kanssaan työskenteleviä henkilöitä. Työn tavoitteena on tuottaa tutkittua tietoa erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä seuraneista kokemuksista. Tutkimuksesta saadun tiedon avulla koulutusta on mahdollisuus kehittää enemmän työllistymistä edistävään suuntaan.

2 Perustehtävänä ammatillinen erityisopetus

Opetusneuvos Tarja Mäntä kirjoitti vuonna 2016 Ammatillisen kehittämissyhtymän AMKE ry:n blogitekstissä, että yksi ammatillisen koulutuksen reformin iskusanoista on työelämäyhteistyö. Mäntä viittasi kirjoituksessaan tavoitteeseen toteuttaa entistä suurempi osuus ammatillisista opinnoista työelämässä. Mäntä totesi tavoitteen olevan pääosin kannatettava, mutta päämäärän toteutumisen pohdituttavan erityisesti silloin, kun opiskelijoilla on erityisen tuen tarpeita. Blogikirjoituksessa Mäntä pohti, riittääkö yrityksellä aikaa ohjata opiskelijaa, jonka ohjaustarve on tavanomaista suurempi. (Mäntä, 2016.)

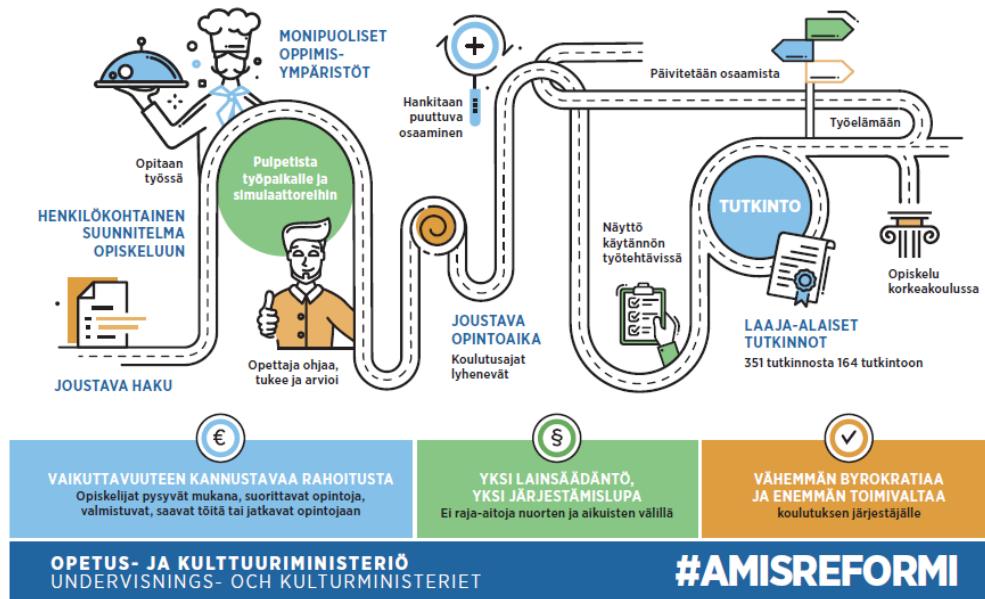
Elämme nyt vuotta 2018, aikaa jolloin ammatillisen koulutuksen reformi on ajankohtainen. Uusi lainsäädäntö on astunut voimaan 1.1.2018. Yhä edelleen Tarja Männen huoli on ajankohtainen. Ammatillisen erityisopetuksen suurin haaste on vastata erityistä tukea tarvitsevien jatkosijoittumisen haasteeseen. Miten löytää palkkatyöhön johtava opiskelupolku työntekijälle, jonka tuen tarve on tavanomaista suurempi?

Yksi hallituksen kärkihankkeista on ammatillisen koulutuksen reformi. Tuloksena uudistetaan ammatillisen koulutuksen rahoitusta, ohjausta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää ja järjestäjä rakenteita. Yhdeksi uudeksi laiksi on yhdistetty lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, jossa keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys.

Kuvio 1 havainnollistaa, miten työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja lisätään sekä puretaan sääntelyä. Ammatillista koulutusta on ollut välttämättömyyden lähteenä uudistamaan, koska tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Uudistumista puoltaa myös se, että koulutukseen on käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. (Ammatillisen koulutuksen reformi, 2018.)

UUSI AMMATILLINEN KOULUTUS 1.1.2018 alkaen

Työelämä muuttuu. Ammatteja syntyy ja katoaa. Teknologia kehittyy. Ansaintalogiikat uudistuvat. Opiskelijoiden tarpeet yksilöllistyvät. Osaamista uudistetaan läpi työuran.



Kuvio 1. Ammatillinen koulutus 1.1.2018 alkaen (Ammatillisen koulutuksen reformi, 2018).

Ammatillista koulutusta on reformin myötä tarkoitus toteuttaa entistä enemmän aidoilla työpaikoilla, aidoissa oppimistilanteissa opiskelijan henkilökohtaisen oppimissuunnitelman mukaisesti. Ammatillinen koulutus on uudenlaisen haasteen edessä, ja koulutuksen järjestäjät tekevät koko ajan aktiivisesti työtä työelämän suuntaan luodakseen uusia työelämässä tapahtuvan oppimisen väyliä opiskelijoitaan varten. Opettajien roolissa korostuvat entistäkin suuremmin työelämän tuntemus ja opiskelijan ohjaaminen erilaisissa oppimisympäristöissä. Käytännön työtehtävien yhteydessä koulutusta voi järjestää työpaikalla oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena. Koulutuksen järjestäjä vastaa tavoitteellisesta ja ohjatusta koulutuksesta. Opiskelija voi hankkia osaamisen kokonaan oppisopimuksen tai koulutussopimuksen perusteella tai yhdistellä näitä koulutusmuotoja joustavasti opintojensa aikana. (Työpaikalla järjestettävä koulutus, 2018.)

Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä uudistui 1.1.2018 yhdeksi kokonaisuudeksi, joka koskee ammatillista peruskoulutusta, ammatillista lisäkoulutusta, erikoisoppilaitosten koulutusta, oppisopimuskoulutusta ja tutkintotavoitteista työvoimakoulutusta sekä osaa ei-tutkintotavoitteisesta työvoimakoulutuksesta. Rahoituksessa lisätään portaittain vuoteen 2022 saakka toiminnan vaikuttavuuden ja tehokkuuden painoarvoa. Uusi rahoitusmalli koostuu neljästä peruselementistä, jotka ovat perusrahoitus, suoritusrahoitus, vaikuttavuusrahoitus ja strategiarahoitus. Vaikuttavuusrahoituksen saamisen edellytyksenä on opiskelijoiden sijoittuminen palkkatyöhön tai jatko-opintoihin. Eduskunta on hyväksynyt uuden lainsäädännön kesäkuussa 2017, ja uusi laki on tullut voimaan vuoden 2018 alusta alkaen. Kuviossa 2 on esitelty uusi rahoitusjärjestelmä, jossa merkittävä painoarvo on opiskelijoiden jatkosijoittumisella. (Ammatillisen koulutuksen rahoituksen uudistus, 2018.)

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAHOITUSJÄRJESTELMÄ



Kuvio 2. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmän muutos (Ammatillisen koulutuksen rahoituksen uudistus, 2018).

Ammatillisen erityisopetuksen tehtävänä on tarjota ammatillinen toisen asteen koulutus vaativaa erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille. Ammatillisessa

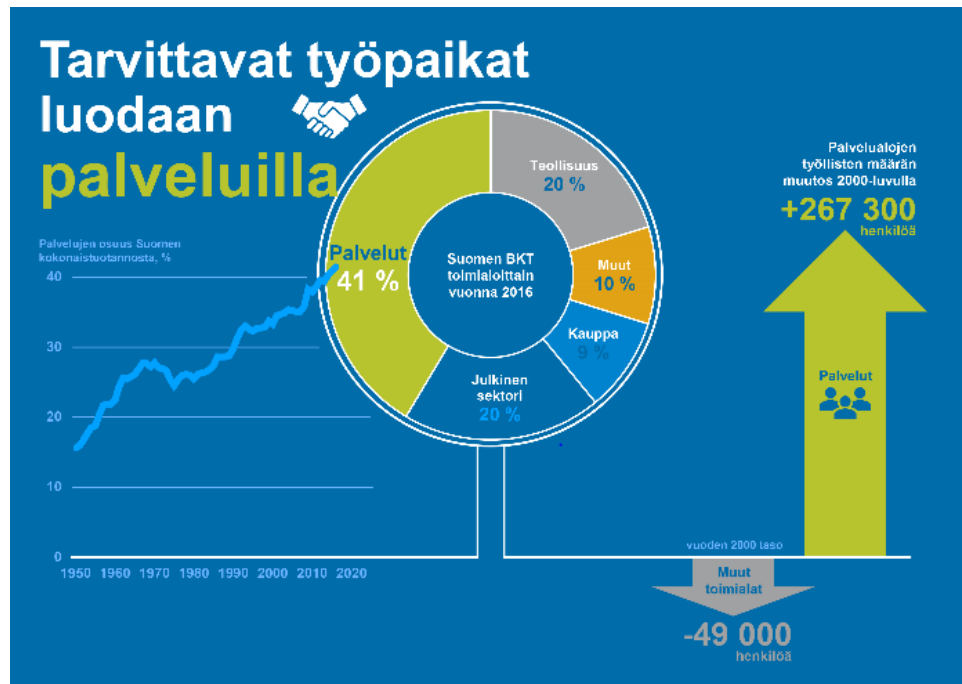
erityisopetuksessa opiskelija voi saavuttaa saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa. Tärkeää on myös löytää koulutuksen jälkeinen väylä mahdollisimman itsenäiseen elämään ja soveltuvaan työhön. Yksin, ilman tukitoimia, vaativan erityisen tuen opiskelijat harvoin työllistyvät. Tavoitteessa onnistuminen vaatii opiskelijan, oppilaitoksen, läheisten, työelämän sekä työllistymisen tukitoimien tarjoajien tiivistä ja saumatonta yhteistyötä.

Ammatillinen erityisopetus on tarkoitettu erityistä tukea opinnoissaan ja työllistymisessään tarvitseville opiskelijoille. Perusteena tuen tarpeelle voivat olla esimerkiksi oppimisen ja sosiaalisen toiminnan vaikeudet sekä psyykkiset ja fyysiset sairaudet. Pienryhmässä opiskelu mahdollistaa opiskelijoiden henkilökohtaisen tukemiseen. Opetuksessa pääpaino on tekemisessä, ei niinkään teoriaopiskelussa. Opiskelijoille tarjotaan tukea ja henkilökohtaista ohjausta niin opinnoissa kuin arkielämän hallinnassakin. (Ammatillisen erityisopetuksen kumppanuusverkosto, 2018.)

Ammatillisen erityisopetuksen tavoitteena on tarjota mahdollisuus vammaiselle henkilölle, joka on päättänyt perusopetuksen, ammatilliseen koulutukseen yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti joko valmentavassa koulutuksessa tai tutkintokoulutuksessa. Oikeutettuja vaativaan erityiseen tukeen ovat ne opiskelijat, joilla on vaikeita oppimisvaikeuksia taikka vaikea vamma tai sairaus, joiden vuoksi opiskelija tarvitsee yksilöllistä, laaja-alaista ja monipuolista erityistä tukea. Vaativaa erityistä tukea voivat järjestää vain ne ammatillisen koulutuksen järjestäjät, joilla on se mainittuna tehtävänä järjestämisluvassa. Rahoitus vaativaan erityiseen tukeen on otettu huomioon koulutuksen rahoituksen painokertoimissa. (Erityinen tuki, 2018.)

Ammatillisessa erityisopetuksessa koulutetaan paljon tekijöitä palvelualan tehtäviin. Yksityisten palvelujen merkitys kansantaloudelle Suomessa on suurempi kuin koskaan. Suomen kokonaistuotannosta yksityisten palvelujen osuus on tällä hetkellä 40 %, kun se 1980-luvun alussa oli vain neljännes. Samanlainen trendi vallitsee kaikissa

muissakin kehittyneissä maissa. Yksityiset palvelut ovat 2000-luvulla luoneet Suomeen yli 240 000 uutta työpaikkaa. (Palvelualat Suomessa, 2018.)



Kuvio 3. Palvelualojen työllisten määrän muutos 2000-luvulla (Palvelualat Suomessa, 2018).

Ammatillisella erityisopetuksella on merkittävä rooli siinä, että palvelualan muuttuviin tehtäviin saadaan koulutettua osaavaa työvoimaa myös tulevaisuudessa. Työvoiman vähentyessä on entistä tärkeämpää työn muotoilun ja työntekijöiden tukemisen kautta löytää ratkaisuja, joiden avulla myös kapea-alaisemmissa työtehtävissä voisi ansaita toimeentulonsa työtä tekemällä. Työn vaativuuden sovittaminen työntekijän ja työnantajan tarpeisiin on haaste, jossa koetut onnistumiset on erittäin tärkeää nostaa esiin.

Työelämän tutkimuksen ja työnmuotoilun avulla erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä voitaisiin kehittää edelleen. Ammatillisen koulutuksen uudistus vastaa osittain työelämän tarpeisiin sillä, että tutkintojen muodostumisessa on opiskelijalla entistä enemmän mahdollisuuksia valita omia vahvuusalueitaan tukevaa osaamisen kehittämistä tutkintoalasta riippumatta. Valinnaisuus yli tutkintorajojen on tällä hetkellä jo

mahdollista. Tämän mahdollisuuden hyödyntäminen ja osaamisen kehittäminen työllistyvyyttä lisääviin osaamisalueisiin lisäävät mahdollisuuksia löytää omia vahvuusalueita vastaavaa työtä.

Marja Irjalan väitöskirja ”Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa” käsittelee oppisopimuskoulutuksen avulla avoimille työmarkkinoille työllistyneitä nuoria tai nuoria aikuisia vammaisia Suomessa ja Saksassa.

Irjala (2017, 2) on väitöskirjaansa liittyvässä tutkimuksessa selvittänyt erityistä tukea tarvitsevien oppisopimuskoulutusta Suomessa ja Saksassa. Tulosten perusteella Saksassa oppisopimuskoulutusta on kehitetty keskeytyksettä yhteistyössä maan työelämän kanssa. Ammatillinen koulutus, myös erityisopiskelijoiden osalta, tapahtuu siellä työpaikoilla. Suomessa taas ammatillista koulutusta on rakennettu laitosmaiseksi järjestelmäksi. Erityisopiskelijoiden oppisopimuskoulutus on ollut pienimuotoista ko-keilu- ja kehittämistoimintaa. Saksassa työnantajien lakisääteinen velvoite työllistää vammaisia yhdessä koulutusmallin valta-aseman kanssa antaa erityisopiskelijoille paremmat mahdollisuudet kuin Suomessa työllistyä avoimille työmarkkinoille kokopäivätyöhön.

Edellä mainitunkin tutkimuksen valossa on erittäin tärkeää myös Suomessa luoda ammatillisessa koulutuksessa ja ammatillisessa erityisopetuksessa malleja, joilla jo koulutuksen aikaista osaamisen hankkimista voidaan entistä enemmän viedä työelämään, aitoihin oppimisympäristöihin. Toimintamallina se tukee ammatillisen osaamisen lisääntymistä ja työelämässä toimimiseen tarvittavien valmiuksien kehittymistä parhaalla mahdollisella tavalla.

3 Moninaisuus työelämässä

Maahanmuutto ja suurten ikäluokkien ikääntyminen ovat johtaneet siihen, että työelämässä on yhä monimuotoisempia työyhteisöjä. Parhaimmillaan se voidaan valjastaa yrityksen voimavaraksi, mutta työyhteisön toiminnan ja johtamisen näkökulmasta moninaisuus on olemassa oleva haaste. Monimuotoisen työyhteisön hyödyntämisen perusedellytyksenä on työntekijöiden ja työnhakijoiden yhdenvertainen kohtelu. Yhdenvertaisuus työelämässä tarkoittaa sitä, että ihmisillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet työhön ja toimeentuloon riippumatta kansalaisuudestaan, etnisestä alkuperästään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan, iästään, sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään tai sukupuolensa kokemisesta tai siitä, onko heillä jokin vamma tai sairaus. Kaikilla työntekijöillä tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet henkilöstökoulutukseen, työssä etenemiseen ja työskentelyyn ilman häirintää. Yhdenvertaisella kohtelulla annetaan kaikille samat mahdollisuudet. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 9.)

Työelämässä syrjintää on työntekijöiden tai työnhakijoiden eriarvoinen kohtelu ilman hyväksyttävää syytä sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään. Syrjintä perustuu usein ennakkoluuloihin, stereotyyppisiin asenteisiin ja mielikuviin kyseisestä ryhmästä. Syrjivä kohtelu voi myös johtua tietämättömyydestä tai ajattelemattomuudesta. Syrjintä on poissulkemista, ja siihen liittyy viesti syrjityn huonompiarvoisuudesta tai erilaisuudesta. Syrjintä voi olla myös rakenteellista, jolloin syy syrjintään liittyy lainsäädäntöön, sopimuksiin tai palveluihin. Näihin sisältyy sellaisia tekijöitä, jotka asettavat jonkin ryhmän muita huonompaan asemaan. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 13.)

Eriarvoista kohtelua ja syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Työolobarometrissa palkansaajilta on kysytty arviota omalla työpaikalla havaitusta syrjinnästä vuodesta 2001 lähtien. Syrjinnän perusteeksi on barometrissa annettu ikä, sukupuoli, työsuhteen laatu, työntekijän syntyperä

(muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuva syrjintä) sekä uusimmassa barometrissa myös terveydentila. (Lyly-Yrjänäinen 2016, 71.)

Ikään liittyvästä syrjinnästä ikääntyneeseen työvoimaan kohdistuva eriarvoinen kohtelu on hieman yleisempää kuin nuoriin kohdistuva. Vuonna 2015 seitsemän prosenttia arvioi, että omassa organisaatiossa esiintyi syrjintää, jossa perusteena oli nuori ikä, ja joka kymmenes arvioi, että työpaikalla oli korkeaan ikään perustuvaa syrjintää. Työolobarometrin mukaan naisiin kohdistuvaa syrjintä on selvästi yleisempää kuin miehiin kohdistuva. Kuusi prosenttia vastaajista arvioi vuonna 2015, että työpaikalla kohdistui naisiin kohdistuvaa syrjintää. Miehiin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut ai-noastaan kaksi prosenttia. Barometrissa kysytyistä syrjintäperusteista määräaikaisiin työntekijöihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on kaikista yleisintä. Jopa 15 % palkansaajista sanoi, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä on puolet harvinaisempaa. Sekä määräaikaisiin että osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä on ollut viime vuosina aiempaa yleisempää. Terveystilaan kohdistuvaa syrjintää oli vuonna 2015 havainnut joka kymmenes palkansaaja. Joka kolmas ei osannut sanoa, onko omalla työpaikalla terveydentilaan kohdistuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Niistä palkansaajista, joiden työpaikalla oli maahanmuuttajia, viisi prosenttia arvioi, että työpaikalla oli muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. (Lyly-Yrjänäinen 2015, 72-76.)

Asenne vammaisuutta kohtaan on suurin haaste vammaisten henkilöiden työllistymisessä. Usein vammaisuus nähdään sairautena ja vammainen henkilö terveen vastakohtana. Syrjintä on yleistä varsinkin työnhakutilanteissa, mutta myös työssäkäyvät saattavan kokea syrjintää vammansa vuoksi. Joskus saatetaan olettaa, että liikunta- tai kuulovamma estää työtehtävistä suoriutumista. Vammaista työtoveria ei aina osata kohdata luontevasti. Erilaisten työjärjestelyjen, teknisten apuvälineiden sekä esteettömän työympäristön ja viestinnän avulla vammaiset henkilöt pystyvät työskentelemään sujuvasti. Työnantajat pelkäävät järjestelyistä aiheutuvia kustannuksia usein turhaan, sillä vammaisen henkilön työllistymiseen tai työpaikalle ja työtehtäviin

sopeutumiseen on olemassa erilaisia julkisia tukimuotoja. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 24-25.)

Erilaisuuden pelko on ihmisessä sisäänrakennettu mekanismi outoihin asioihin suhtautumiseen. Näin ihminen erottaa omat vieraista ja ystävät vihollisista. Luokittelu on yksi ihmisen perusominaisuuksista, mutta nykyajan tarpeisiin se ei enää vastaa. Tilanteet muuttuvat nopeasti ja asioiden merkitys niiden myötä. Joustavuus ja uusiutumiskyky ovat vaatimuksia lähes kaikissa ammateissa. Työyhteisöjen moninaisuuden hyväksyminen alkaa olla tänä päivänä välttämätön vaatimus työntekijälle. Erilaisten ihmisten kohtaamiselta ei voi työelämässä välttyä. (Lahti 2014, 76-77.)

3.1 Moninaisuus työyhteisössä

Yhteiskunnan muuttuminen ja monikulttuurisuus ovat jo täällä ja se heijastuu myös työyhteisöiden rakenteeseen. Muuttuvassa yhteiskunnassa perinteiset arvot joudutaan haastamaan. Väestö moninaistuu koko ajan eikä voida olettaa, että toinen on samanlainen kuin minä. Muutokset heijastuvat vähitellen myös työyhteisötason dynamiikkaan. Moninaisuusosaamista ovat kriittinen ajattelu, käsitteellinen ymmärrys, kohtaamisen taito sekä kieli- ja viestintätaidot, jotka kytkeytyvät aina etiikkaan ja arvoihin. Nämä puolestaan osaltaan heijastuvat yhteiskunnalliseen ajatteluun sekä jokaisen yksilön omaan tulkintaan ja toimintatavan valintaan erilaisissa kohtaamistilanteissa. (Timonen 2015, 16.) Mielestäni tukea tarvitsevien työntekijöiden mahdollisuus saada työtä omien edellytystensä mukaisesti ei ole helppoa. Tässä riittää työsarjaa vielä vuosiksi eteenpäin. Haluan haastaa jokaisen pohtimaan, mitä tehtäviä oman työpaikan arjessa on, joihin tarvittaisiin lisää tekeviä käsiä. Olisiko Sinun organisatiollasi mahdollisuuksia palkata erilainen työntekijä?

Työelämä vaatii työntekijöitä oppimaan jatkuvasti uusia taitoja työssä. Työntekijöiden jo olemassa oleva osaaminen ei riitä, jotta yritys pysyy mukana kehityksessä. Yri-

tysten tulee pysyä kehittyvinä pysyäkseen mukana jatkuvasti muuntautuvassa yhteiskunnassa. (Ions & Minton, 2012) Monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta edistävän oppaan mukaan rohkaisemalla erilaisten näkökulmien esiintuomista ja tukemalla innovatiivisuutta työyhteisössä työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen paranevat. Tulokset paranevat, kun eri yksilöt lähestyvät samoja haasteita eri näkökulmista ja keksivät niihin erilaisia ratkaisumalleja. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 18.)

Lapset, nuoret ja perheet ovat entistä moninaisempia, mikä heijastuu suoraan koulutusjärjestelmäämme ja sen toimivuuteen kaikilla asteilla. Työelämä polarisoituu entistä vahvemmin. Perinteiset alhaisen koulutustason työpaikat vähenevät ja työvoimatarve kasvaa aloilla, jotka edellyttävät korkeaa koulutustasoa ja monialaista osaamista. Työyhteisöjä muuttavat myös digitalisoituminen ja uusien sukupolvien väliset toimintatavat. (Timonen 2015, 17.)

Kriittinen palvelujen analysointi on tärkeää yritysten menestymisen kannalta. Grönroos & Voima käsittelevät 2011 valmistuneessa tieteellisessä artikkelissaan arvonmuodostusta ja yhteiskehittelyä, sekä niiden merkityksellisyyttä yrityksen menestymisen kannalta ja sitä kuinka arvon luomista voidaan johtaa. Yhteiskehittelyllä on ratkaiseva merkitys yritysten kehittymisen mahdollisuuksissa. Viimeaikainen palvelukirjallisuus vahvistaa, että johdonmukainen ymmärrys arvosta ja sen merkityksestä yrityksiltä yhä puuttuu. Tuotteiden ja palvelujen arvon muodostuksessa asiakkaan saama kokemus on merkittävässä roolissa. Artikkelin mukaan arvon muodostuksessa tulisi keskittyä siihen, miten asiakkaat voisivat tehdä yhteistyötä yrityksen kanssa ja myös palveluntarjoajien tulisi pohtia miten voivat olla osa asiakkaidensa elämää. Arvonluominen on kaiken kattava prosessi. Siihen liittyy palvelun tarjoajat, henkilöstö, asiakkaat ja muut toimijat. (Grönroos & Voima 2012.) Mielestäni arvonluomisessa myös yhteisöjen moninaisuuden valjastaminen tulee olemaan merkityksellinen elementti. Uskon, että tulevaisuudessa työyhteisön monimuotoisuus voidaan tuoda entistä enemmän palveluliiketoiminnan menestystekijäksi ja kilpailueduksi. Henkilöstön

erilaisten lähtökohtien avulla voidaan saada kattava leikkaus erilaisista arvomaailmoista ja hyödyntää myös tätä tietoa tuote- ja palvelukehityksessä. Haluaisitko Sinä olla kantamassa yhteiskunnallista vastuuta, työllistämällä työntekijän, joka tarvitsee hieman enemmän tukea ja ohjausta, mutta on hyvä ja luotettava työntekijä hänelle räätälöidyssä tehtävissä?

Työolobarometrin 2015, mukaan työntekijöiden mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat selvästi kohentuneet vuodesta 2008, mutta parin viime vuoden aikana kasvu on pysähtynyt. Yhteys tähän löytynee ainakin osittain elinkeinoelämän taloudellisista haasteista ja toiminnan sopeuttamisen tarpeista talouden haasteista johtuen. Kaiken kaikkiaan kuitenkin työntekijöiden mahdollisuudet toiminnan kehittämiseen ovat edelleen kansainvälisesti vertailtuna korkealla tasolla. (Lyly-Yrjänäinen 2016, 31-36.)

Perustuslaki takaa kansalaisille yhdenvertaisuuden lain edessä. Syrjintä sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella on kielletty. Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta, tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta säädetään muun muassa Suomen perustuslaissa (1999/731), yhdenvertaisuuslaissa (2004/21), laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609, tasa-arvolaki), työsopimuslaissa (2001/55), valtion virkamieslaissa 1994/750), laissa kunnallisesta viranhaltijasta (2003/304), merimieslaissa (1978/423), työturvallisuuslaissa (2002/738), ja rikoslaissa (1889/39).

Suomessa on 2000-luvun alussa tehty merkittävää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen sekä syrjinnän poistamiseen tähtäävää lainsäädäntöä. Lainsäädäntö luo välttämättömän perustan syrjimättömyyteen ja yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon tähtääville toimille. Näiden toteuttamiseen ja toteutumiseen vaikuttavat keskeisesti kulttuuri sekä siinä vallitsevat arvostukset ja asenteet, jotka kuitenkin muuttuvat pal-

jon hitaammin kuin lainsäädäntö. Käytännön toimenpiteiden avulla, kuten moninaisuusjohtamisen ja -osaamisen kehittämisellä voidaan näitä muuttaa, kun oudosta ja uudesta tulee vähitellen tuttua ja tavallista. (Colliander 2009, 77.)

Työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen laatu on olennainen työntekijöiden hyvinvoinnille. On mielenkiintoista, miten voidaan ratkoa tuloksellisesti työyhteisössä ilmaantuvia ristiriitoja. Moninaisuuden lisääntyminen työyhteisöissä haastaa niin enemmistöihin kuin vähemmistöihinkin kuuluvat yksilöt oppimaan itsensä ja toistensa kunnioitusta ja arvostusta sekä organisaatiot kehittämään toimintaansa monimuotoisuutta arvostavaksi. (Colliander 2009, 15.)

Mor Barak määrittelee 2005 valmistuneessa tutkimuksessaan inklusiivisen työpaikan ympäristöksi, joka arvostaa ja hyödyntää yksilöiden ja työryhmien välisiä eroja, tekee yhteistyötä ja vaikuttaa sitä ympäröivään yhteiskuntaan, lievittää heikommassa asemassa olevien ryhmien tilannetta laajemmassa ympäristössä, tekee yhteistyötä yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden kanssa yli kansallisten ja kulttuurirajojen. Tutkimuksessa tuodaan esiin inklusiivisen työpaikan malli, tapoja hallita monipuolisuutta osallistaen yhteisön toimijoita. (Mor Barak 2005, 8.)

Moninaisuuden ydin on erilaisuudessa ja inklusiiossa. Moninaisuus ei ole oikeudellinen termi, sillä ei ole oikeudellista voimaa samalla tavalla kuin esimerkiksi tasa-arvo käsitteellä. Moninaisuus on yritysmaailman käyttöön ottama käsite, jolla on viitattu eri identiteettiryhmiin kuuluvien ihmisten rekrytointiin, palkkaamiseen ja johtamiseen liittyviin asioihin ja käytäntöihin. Alun perin käsite on otettu käyttöön Yhdysvalloissa. Moninaisuuskeskustelulla on kuitenkin yhteys eri maissa löytyviin tasa-arvon ja syrjimättömyyden periaatteisiin. Usein moninaisuus ja tasa-arvopolitiikka samaistetaan toisiinsa. (Jaatinen 2015, 26.)

3.2 Moninaisuus johtamisen näkökulmasta

Työyhteisön vuorovaikutuksen hallinta on keskeinen esimiestyön haaste. Menestyvä esimies ymmärtää, että monimuotoisuudella tarkoitetaan kaikkia niitä ominaisuuksia ja piirteitä, jotka erottavat työntekijät toisistaan (Komulainen 2015, 84). Suomalainen työvoima on pitkään ollut moninaista sukupuoleltaan, iältään, koulutukseltaan, työkokemukseltaan, työsuhteidensa laadulta, työkyvyltään ja terveydentilaltaan, kielelliseltä ja kulttuuriselta taustaltaan sekä yksityiselämän tilanteilta. Moninaisuus sinänsä ei ole etu tai haitta työyhteisön toimivuudelle ja työn tuottavuudelle. Ratkaisevaa on, miten moninaisuuteen suhtaudutaan ja miten sitä osataan halutessa hyödyntää organisaation toiminnassa. Moninaisuutta voidaan hyödyntää organisaation toiminnassa tai jättää hyödyntämättä. Se voi aiheuttaa ristiriitoja tai se voi antaa eväitä ristiriitojen ratkaisemiseen. (Colliander ym. 2009, 15.)

Monimuotoisuus ja moninaisuuden johtaminen ovat merkityssisällöltään laajoja käsitteitä. Erilaisuuden johtamista on määritelty eri tavoin ja yhtenäistä määritelmää siitä ei ole olemassa. Sitä on pidetty niin henkilöstöjohtamiseen liittyvänä välineenä, kuin erityisenä johtamistyylinä. Laajasti määriteltynä moninaisuuden johtamisella voidaan viitata organisaation systemaattiseen ja suunniteltuun pyrkimykseen rekrytoida, säilyttää, palkita ja kunnioittaa heterogeenista työntekijöiden joukkoa. (Heikkinen 2005, 8.)

Hyvin usein moninaisuus liitetään vain etniseen erilaisuuteen tai monikulttuurisuuteen. Monimuotoisuuden johtaminen yhdistetään yleisesti organisaation ja henkilöstövoimavarojen kehittämiseen, osaamisen hallintaa, työhyvinvointiin ja henkilöstön jaksamiseen. Jokaisen yrityksen menestymiselle olennaista on henkilöstön resurssien tehokas hyödyntäminen. Tavoitteena monimuotoisuuden johtamisessa on hyödyntää henkilöstön erilainen osaaminen ja voimavarat mahdollisimman monipuolisesti. (Savileppä 2007, 112-113.)

Johtamisen näkökulmasta esimiehen etu on, että moninaisuus on kiinteä osa organisaation strategista johtamista. Esimies toimii johdon ja alaisten välimaastossa ikään kuin puun ja kuoren välissä. Hänen tärkeimpiä tehtäviään on rakentaa luottamusta ja hyvää vuorovaikutusta työyhteisössään. Moninaisuuden johtamisen osa-alueista esimerkiksi työntekijöiden ikä vaikuttaa esimiesten tapaan toimia ja kohdata työntekijä. On tärkeää saada eri-ikäiset toimimaan yhdessä yhteisten strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Komulainen 2015, 81-82.) Moninaisuus käsitteenä viittaa moninaisuuden ja erilaisuuden kunnioittamiseen sekä niihin organisatorisiin käytäntöihin, millä vähemmistöjen asemaa työyhteisöissä pyritään parantamaan. Moninaisuuden kova ydin on erilaisuudessa ja inklusioissa. (Jaatinen 2015, 25.)

Voidaan ajatella, että menestyksenkäs toiminta työpaikalla edellyttää kykyä ymmärtää erilaisten työntekijöiden tapoja viestiä, toimia ja tulkita tilanteita. Työyhteisöön ja työhön perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä pystyy itsenäiseen työskentelyyn. Sekä uuden työntekijän että työyhteisön kannalta hyvä perehdyttäminen on tehokasta ja laadukasta. Työn sisältöä koskeva ohjaus lisää organisaatioon kuulumista ja työtyytyväisyyttä. Työhön perehdyttämisessä keskeistä on, että työntekijä tietää omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja ymmärtää oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa. Perehdyttämisen tavoitteena on, että työntekijä oppii työtehtävänsä, sisäistää työhönsä sisältyvät työturvallisuusohjeet ja tutustuu työyhteisöönsä. Perehdyttämistä edellyttävät muun muassa työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Huolellinen työhön perehdyttäminen on keskeisessä roolissa uuden työntekijän kohdalla, mutta erityisen tärkeää perehdyttäminen on silloin, kun työntekijällä on tarvetta tehostettuun perehdyttämiseen ja tukeen työn omaksumisessa. (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergborn, Airila & Väänänen 2013, 15-28.)

Johtamisen kannalta on tärkeää, että esimies hallitsee moninaisuutta. Se on esimiestyön hyvinvoinnin mahdollistaja. Erilaiset haastavat työyhteisötilanteet syövät esimiehen työhyvinvointia. Esimiestyössä saattaa olla vaikea sietää esimerkiksi sitä, että erilaisuutta ei työyhteisössä hyväksytä ja työntekijöiden käytös ei ole rakentavaa.

Moninaisuuden johtamisessa on kyse siitä, että ihmisen arvo ja ihmisten välinen tasa-puolisuus tulevat johtamisessa huomioiduksi. Kyse on aktiivisesta työotteesta, jonka kouluttaminen esimiestäidoksi on tärkeää. Taustalla on humaani ihmiskäsitys. (Kömmeläinen 2015, 80-81.)

3.3 Työn merkitys ihmiselle

Työllä on ihmiselle monia merkityksiä. Jokaiselle on tärkeää tulla hyväksytyksi omana itsenään. Jos organisaatio edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, kannattaa siitä kertoa työntekijöille. Työntekijöitä kannattaa rohkaista tutustumaan toisiinsa, työka-verien tunteminen murtaa ennakkoluuloja. Ihanteellinen tila olisi, että työpaikalla on kaikki tervetulleeksi toivottava, erilaisuutta kunnioittava kulttuuri. (Yli-Kaitala ym. 2013, 55.)

Esimies voi tukea työyhteisöä työpaikan kulttuurisen kirjon kasvaessa kaksisuuntaisella perehdyttämisellä, joka kouluttaa työyhteisöä monimuotoisuuden hyväksymiseen. Kaksisuuntainen perehdyttäminen huomioi uuden työntekijän lisäksi myös olemassa olevan yhteisön tarpeet tulla perehdytetyksi aiempaa monimuotoisemman työyhteisön jäseniin. Perehdytyksessä on tärkeää keskustella erilaisuuden kohtaamisesta ja sen hyväksymisestä, sekä pyritään murtamaan ennakkoluuloja. On hyvä käydä läpi monimuotoisuudesta aiheutuvia haasteita ja keinoja niiden voittamiseen. (Yli-Kaitala ym. 2013, 55-56.)

Yhteiskuntavastuu tai vastuullinen liiketoiminta on kokoava käsite, joka pitää sisällään sosiaalisen, ympäristöllisen ja taloudellisen vastuullisuuden. Vastuullisuus voidaan käsittää syy- seuraus-tyyppisenä asiana: kun toimii väärin, vastaa siitä. Vastuullisuuteen liittyy myös raportointi siitä, miten ja miksi on toiminut. Yritykset ovat vastuussa sekä omistajilleen että muille sidosryhmille ja yhteiskunnalle. (Haapala & Aavameri 2010, 46-52.) Vastuullisuuden tarkastelu on lisääntynyt 2000-luvulla.

Yritysten yhteiskuntavastuullisuudelle tarkoitetaan pääosin taloudellista, sosiaalista ja yhteiskuntavastuuta. Organisaation ja henkilöstöjohtamisen vastuullisuus ovat monin osin sidoksissa toisiinsa. Henkilöstöjohtamiseen liittyvät sidosryhmät ovat pitkälti samoja kuin organisaatiollakin. Eettistä henkilöstöjohtamista voi harjoittaa vain eettinen organisaatio. Organisaation arvot, etiikka ja vastuullisuus liittyvät kiinteästi toisiinsa. Näillä on paljon merkitystä siihen, millainen orientaatio henkilöstöjohtamisessa voidaan ja halutaan liittyen erilaisuuteen, työn muotoiluun ja henkilöstön tukemiseen työssä. Organisaation arvopohja ja henkilöstön sitouttaminen tähän luo myös pohjaa sille kuinka työyhteisö on valmis ottamaan vastaan erilaiset työntekijät. (Helsilä & Salojärvi 2013, 357-367).

Työyhteisö on merkityksellinen työhyvinvoinnin voimavara. Työssä koettu yhteisöllisyys antaa voimavaroja käsitellä vaikeuksia työssä ja työyhteisössä. Ihminen yleensä toivoo työyhteisöltään samoja asioita, kuin muussakin elämässään. Hän haluaa kuulua ryhmään, saada arvostusta työssään ja työstään, tulla kuulluksi ja kuunnelluksi sekä osallistua yhteisten ongelmien ja ristiriitojen ratkaisemiseen. Ihannetyöyhteisössä vallitsee keskinäinen luottamus ja avoin vuorovaikutus. Nykyään tuskin mitään työtä voi tehdä hyvin ilman sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Näitä ovat kyky puhua ymmärrettävästi, kuunnella, antaa palautetta ja kirjoittaa selkeästi. Koska työyhteisön sisäinen vuorovaikutuksen ajatellaan olevan olennainen tekijä työntekijöiden hyvinvoinnille, on tärkeää pohtia, miten voidaan ratkaista tuloksellisesti työyhteisössä ilmaantuvia ristiriitoja. (Colliander ym. 2009, 14.)

Työelämälle on tyypillistä, että pysyvyyden, moninaisuuden ja ristiriitaisuuden väliset jännitteet kulkevat ihmisen mukana arjen tilanteesta toiseen (Leppänen 2007, 208). Työllä on ihmiselle yksilönä monia merkityksiä ja työn merkitys kiinnostaa. Ajan saatossa myös se, kuinka tärkeäksi työ ja sen tekeminen nähdään yhteiskunnallisessa mittakaavassa, on vaikuttanut työn merkityksen tutkimisen kiinnostavuuteen. Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuneet muutokset herättävät aika ajoin mielenkiintoa etenkin siitä syystä, muuttuuko työn merkitys tämän kehityksen seurauksena. Työ on

kehittyneissä ja moderneissa yhteiskunnissa yksilön elämää ja elämänsisältöä määrittelevä tekijä. Työ on monelle ihmiselle elämän keskeinen osa-alue ja identiteettiä määrittelevä tekijä. Työn merkityksen tutkimisessa työn merkitystä ihmisen elämässä on pyritty havainnollistamaan erilaisin termein, jotka ovat usein, joko yksilöön tai yhteiskuntaan liittyviä. Työn merkityksen tutkiminen arvojen näkökulmasta on keskittynyt usein siihen, miten yksilön ja yhteiskunnan ylläpitämät arvot heijastavat työn tärkeyttä ihmisen elämässä. (Rosso, Dekas & Wrzesniewski 2010.)

Oman työn tarkoitus ja merkitys ihmiselle itselleen on moottori, joka nostaa työntekijät aamulla sängystä. Työntekijätaidoissa tärkeä painoarvo on sanalla vastuu. Esi- mies ja organisaatio tarjoavat puitteet työskentelylle, mutta lopullinen vastuu on yksilöllä. Työn merkitys ei ole iso, koko maailmaa ravisteleva ilmiö, vaan ennen kaikkea tulee työn merkityksellisyys ihmiselle itselleen. Jos työllä ei ole ihmiselle merkitystä, pohja onnistumiselta on poissa. (Aaltonen & Lindroos 2012, 28-30.)

4 Oikeus työhön – yhdenvertainen kaikille

Nykyajattelun mukaisesti jokaisella yksilöllä on oikeus tasavertaisesti erilaisiin elämään kuuluviin asioihin. Voidaan ajatella, että esimerkiksi asunto, perhe ja työ ovat näitä asioita.

Perustuslain 2. luvun 18 §:ssä määritellään oikeus työhön seuraavasti:

Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

Lisäksi perustuslain 2. luvun 6.1 ja 6.2 §:issä sanotaan yhdenvertaisuudesta, että:

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvät syyn perusteella.

Ihmisoikeuksien rinnalla puhutaan myös yhdenvertaisuudesta. Työelämässä yleinen yhdenvertaisuuslaki koskee muun muassa työhönottoperusteita, valintaprosesseja, työoloja ja työehtoja, henkilöstön kehittämistä ja urakehitystä. Lakia sovelletaan työn ja virkasuhteisiin ja esimerkiksi työharjoitteluun. Jokaisella ihmisellä on työssä tai sen ulkopuolella puolustaa yhdenvertaisuuden oikeuksia. Ketään ei saa lain mukaan asettaa epäedulliseen asemaan tai aiheuttaa hänelle kielteisiä seurauksia, jos hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. (Lahti 2014, 47.)

Työllisyystilanne on ollut maassamme useiden viime vuosien ajan vaikea, ja sen seurauksena erityisesti vammaiset ovat joutuneet entistä kauemmaksi työnhakijajonoissa. (Irjala 2017, 309.)

50 miljoonalla eurooppalaisella – yhdellä kymmenestä on jonkinasteinen vamma. Tällä määrällä vammaiset ovat EU:n suurin vähemmistö. Vammaiset ovat itseoikeutettuja kaikkiin YK:n ihmisoikeussopimuksissa ja julistuksissa tunnustettuihin oikeuksiin, vaikka käytännön elämä ei aina siltä näytä. Vuonna 2007 voimaan astunut YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus turvaa vammaisten ihmisoikeuksia kansainvälisellä tasolla. Tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan työtehtävään vaatimukset täyttävää vammaista ei saa syrjäyttää esimerkiksi sillä perusteella, että tarpeelliset tukitoimenpiteet aiheuttavat kustannuksia. Työnantajan tulee tunnistaa työhön liittyvät esteet ja poistaa ne kohtuullisin kustannuksin ja toimenpitein vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviytymiseksi ja uralla etene-
miseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutu-
vat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema ja mahdollisuus saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muulta (Yhdenvertaisuuslaki 21/2014.) Tämä vaatimus täydentää työsopimuslain (55/2001) ja työturvallisuuslain (738/2002) velvoitteita työnantajille. Voidaan katsoa, että suurien työnantajien kohdalla kohtuullisuus on yleensä taloudellisesti ja tukitoimien suhteen vaativampaa kuin pienen työnantajan kohdalla. (Lahti 2014, 49.)

Erityistä tukea tarvitsevan työntekijän kanssa toimiessa myös erilaisten apuvälineiden ja kommunikoinninmenetelmien käyttö saattaa olla välttämätöntä, varsinkin jos työntekijä tarvitsee tukea kommunikoinnissa tai ohjeiden ymmärtäminen on hänelle haastavaa. Silloin esimerkiksi selkokieli, kuvat ja videot ovat hyviä välineitä perehdyttämisen ja työhön opastamisen tukena. Selkokieli on tarkoitettu erityisesti niitä varten, joilla on vaikeuksia lukemisessa, ymmärtämisessä tai molemmissa. Se on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan mukautettu yleiskieltä luettavammaksi ja ymmärrettävämmäksi. (Selkokeskus, 2016.)

Yritykset ja yhteisöt, jotka tiedostavat sekä asiakkaidensa, että henkilöstönsä monimuotoisuuden ja osaavat hyödyntää sen tuomat mahdollisuudet, voivat saavuttaa merkittäviä kilpailuetuja. Monimuotoisuuden muuntaminen liiketoimintamahdolli-

suudeksi ei kuitenkaan tapahdu itsestään, vaan se edellyttää suunnitelmallista ja pitkäjänteistä monimuotoisuuden johtamista. Erilaisuuden hyödyntämisen ja erilaisuuden johtamisen ydin on sen käyttämisessä voimavarana ja yhteisenä etuna. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 8.)

Sosiaalinen vastuullisuus kohdistuu yrityksen toimien vaikutuksen kohteena oleviin ihmisiin, ensisijaisesti henkilöstöön. Länsimaissa sosiaalisen vastuullisuuden ajattelun sisältävän muun muassa henkilöstön hyvinvoinnin edistämisen, työturvallisuuden parantamisen ja osaamisen kehittämisen yli lainsäädännön ja työehtosopimusten velvoitteiden. (Harmaala & Jallinoja 2012.)

Lainsäädäntöön on useaankin eri kohtaan kirjattu tasa-arvoon, yhdenvertaisuuden ja syrjinnän ehkäisemiseen liittyviä toimia. Kansalaisille yhdenvertaisuuden lain edessä takaa perustuslaki. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän. Tätä sovelletaan muun muassa työhönottoperusteisiin, työehtoihin, työoloihin sekä henkilöstökoulutukseen pääsemiseen ja uralla etenemiseen. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös kohtuullisista mukautuksista, joiden avulla työolosuhteet mukautetaan vammaisille henkilöille sopiviksi. Laki sallii myös toimenpiteet, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen, tällaista voi olla esimerkiksi positiivinen erityiskohtelu. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisilla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Tasa-arvolaissa säädetään sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän kiellosta. Työsopimuslaissa säädetään työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Työsopimuslaissa kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan muun muassa mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan tai poliittisen toiminnan vuoksi. Lisäksi siinä säädetään, ettei määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa opastamaan työntekijää riittävästi työhön, työtehtäviin ja työoloihin ja varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen. Työsyrjintä on rikoslain mukaan rangaistava teko. Työntekijän häirintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa ja työturvallisuuslaissa. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 12-13.)

Jaana Paanetoja määrittelee vuonna 2013 valmistuneessa väitöskirjassaan osatyökyisen käsitettä seuraavasti: ”Määritellessä henkilön osatyökykyisyyttä hänen vammansa tai sairautensa ei ole automaattisesti mittari, jonka perusteella hänet voidaan määritellä vajaatyökykyiseksi. Työkyky liittyy ensisijaisesti työsuorituksiin. Henkilöä voidaan pitää työkykyisenä, kun hänen yksilölliset edellytyksensä, kuten terveydentila, mutta muun muassa ikä ja sukupuoli ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Vastaavasti, jos työn vaatimusten ja yksilön somaattisten, psyykkisten tai sosiaalisten edellytysten kesken vallitsee ristiriita, työkyvyn voidaan sanoa olevan vajavainen. Tällöin työntekijällä on vaikeuksia selviytyä työnsä asettamista vaatimuksista. Syynä voi olla sairaus tai vamma, mutta myös esimerkiksi puutteellinen kielitaito tai koulutus, ammattitaidon vanhentuminen tai ikääntyminen. Työkykyisyyden määritelmään liittyy ajatus eräänlaisesta normaalista työkyvystä, johon yksilön työkykyä verrataan. Se, millaista tuottavuutta henkilöltä kulloinkin edellytetään, riippuu suoritettavasta työtehtävästä. Työkyvyn käsite on näin ollen aina tehtäväsidonnainen. Vajaakuntoisuuden peruste ei aiheuta työkyvyttömyyttä kaikissa tehtävissä, vaan työkyvyn käsite kytkeytyy nimenomaan työntekijän omaan työhön. Normaalin joutuisuuden määritelmästä tai muista täyden työkyvyn mittareista ei ole laissa säännöksiä. Käytännössä saattaakin olla vaikea määritellä, mitä täydellä työkyvyllä kulloinkin tarkoitetaan.” (Paanetoja 2013, 9.)

Vuonna 2016 valmistuneessa teoksessa *Osatyökykyinen työntekijä*, vastauksia käytännön kysymyksiin Paanetoja tarkentaa määritelmää seuraavasti. Työlainsäädännössä ei käytetä osatyökykyisen käsitettä, vaan laeissa säädetään muun ohessa terveydentilan, vammaisuuden, vamman ja sairauden vaikutuksista työsuhteessa. Osatyökykyinen ilmaisu on käytetty viime vuosina yleiskäsitteenä henkilöistä, joilla on toiminnan tai työkyvyn vajausta. Termin käyttö ei ole kuitenkaan vakiintunutta tai edes selkeää. Viimeaikainen osatyökykyinen termin suosiminen vammaisen tai vajaakuntoisen termin sijaan perustuu pääosin vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO 2010-2015) kirjauksiin. Vajaakuntoinen termi tuli sen mukaan poistaa vuoteen 2015 säännöksistä, ohjeistuksista ja tilastoinnista, jos termillä asianomaisessa yhteydessä

viitattiin vammaisiin. Termi esitettiin korvattavaksi osatyökykyisen käsitteellä. Ongelmana osatyökykyinen ilmaisun käytössä yleiskäsitteenä on, että se ei ole vammaisen tai vajaakuntoisen synonyymi. Osatyökykyisyys, vajaakuntoisuus ja vammaisuus eivät tarkoita samaa asiaa. (Paanetoja 2016, 15.)

Työkyky liittyy työsuorituksiin. Henkilöä voidaan pitää työkykyisenä, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa hänen työnsä asettamien vaatimusten kanssa. Vastaavasti jos työn vaatimusten ja yksilön fyysisten, psyykkisten tai sosiaalisten edellytysten kesken vallitsee ristiriita, työkyvyn voidaan sanoa olevan vajavainen. Tällöin voidaan puhua osatyökykyisyydestä. Osatyökykyisellä työntekijällä on vaikeuksia selviytyä työnsä asettamista vaatimuksista. Syynä voi olla vamma tai sairaus, mutta myös esimerkiksi puutteellinen kielitaito, tai koulutus, ammattitaidon vanheneminen tai ikääntyminen. Kysymys ei siis aina ole pelkästään terveydentilan häiriöistä aiheutuvasta työkyvyn vajeesta. (Paanetoja 2016, 15.)

Tiedoiltaan, taidoiltaan ja kokemukseltaan työtehtävän vaatimukset täyttävää vammaista työnhakijaa ei saa syrjäyttää esimerkiksi sillä perusteella, että tarpeelliset tukitoimenpiteet aiheuttavat kustannuksia. Työnantajan tulee tunnistaa työhön liittyvät esteet ja poistaa ne kohtuullisin kustannuksin ja toimenpitein vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviytymiseksi ja uralla etenemiseksi. (Lahti 2014, 49.)

Työtä voidaan tehdä erilaisissa työsuhteissa. Osa työtä koskevista oikeussuhteista täyttää työsopimuslaissa säädetyt työsuhteen tunnusmerkit, ja osa taas ei. (Paanetoja 2005, 6.) Työsuhteen tunnusmerkit on säädetty työsopimuslaissa. Työsuhteen syntyminen edellyttää työn tekemistä toiselle, sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan, henkilökohtaisesti toisen johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhte syntyy, kun työtä sopimuksen perusteella ryhdytään ensimmäisen kerran tekemään ja päättyy, kun työnteko sopimuksen lakkaamisen johdosta lopetetaan. Työsopimus on kah-

den välinen sopimus työn teosta ja sen ehdoista. Työsopimuslakia sovelletaan työsuhteisessa työssä. Myös tuetun työllistymisen mallin mukaisessa työsuhteessa tämä laki tulee sovellettavaksi. Työsuhteisessa työssä on työsopimuslain ohella sovellettava muutakin työlainsäädäntöä kuten työaikalakia, vuosilomalakia, tapaturmavakuutuslakia ja työturvallisuuslakia siten kuin näissä laeissa säädetään. Käytännössä on aina ennen lain soveltamista tutustuttava sen soveltamisalaa koskevaan säädökseen. (Paanetoja 2005, 7.)

4.1 Tuettu työllistyminen

Vajaakuntoisia on pyritty ja pyritään työllistämään avoimille työmarkkinoille työsuhteeseen ns. tuetun työllistymisen mallin ja mielenterveyskuntoutujien siirtymätyöpaikkaohjelman avulla. Näissä käytännössä kehittyneissä – ei laissa säädettyissä – malleissa työtä tehdään työsopimuslaissa tarkoitetussa työsuhteessa avointen työmarkkinoiden työpaikalla. Tuetun työllistymisen malliin liittyy työvalmentajan henkilökohtainen tuki ja apu työnetsinnässä, samoin kuin työsuhteen aikana. Työvalmentaja osallistuu yleensä työntekijän perehdyttämiseen ja sen jälkeiseen ohjaukseen työpaikalla sekä saattaa myös ajoittain auttaa vajaakuntoista työn tekemisessä. (Paanetoja 2013, 19.)

Tuettu työ on työhönvalmentajan tukemaa työsuhteista palkkatyötä tavallisella työpaikalla. Työn tekeminen perustuu työsuhteeseen, jossa sopijapuolina ovat työnantaja ja työntekijä. Tuetun työllistymisen tukitoimista tärkein ja tyypillisin on työvalmentajan tarjoama henkilökohtainen apu työntekijälle kaikissa tarvittavissa työllistymisen vaiheissa. Työhönvalmentaja on myös työnantajan ja työyhteisön yhteistyökumppani. Palvelu on työllistyjälle ja työnantajalle maksutonta. (Kehitysvammaliitto, 2016.)

Vammaisten ihmisten osallisuutta työelämään on edistänyt erityisesti tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen menetelmä eli Supported Employment. Menetelmässä tarjotaan yksilöllistä ja henkilökohtaista työhönvalmentajan tukea palveluprosessissa, joka johtaa yhdenvertaiseen työllistymiseen tavalliselle työpaikalle työsuhteeseen. Yhdysvalloissa tuetun työllistymisen menetelmä kehitettiin erityisesti mielenterveyskuntoutujien ja kehitysvammaisten ihmisten ammatilliseen kuntoutukseen. Keskeinen oivallus oli, että sijoittamalla kuntoutuja kuntoutumaan ja oppimaan työhönvalmentajan tukemana suoraan siihen työhön tai työyhteisöön, johon työsuhdekin tul- laan solmimaan, saadaan erittäin hyviä ja pysyviä tuloksia työllistymisen suhteen. Suomeen menetelmä tuotiin 1990-luvun puolivälissä Euroopan unionin jäsenyyden myötä. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 21.)

4.2 Työtoiminta

Työtoiminnan muotoja ovat työkeskuksissa tehtävä työtoiminta ja tavallisilla työpai- koilla järjestettävä avotyötoiminta. Työtoimintaa järjestetään erityishuoltolain ja so- siaalihuoltolain perusteella. Työtoiminta on sosiaalihuollon palvelu, se ei ole palkka- suhteista työtä eikä perustu työsopimukseen. Työkeskuksissa työ on tyypillisesti teks- tiili- ja puutyötä, sekä yrityksille alihankintana tehtävää kokoonpano- ja pakkaus- työtä. Työstä ei makseta palkkaa, eikä siinä ole työsuhdeturvaa. Jos työtoimintaa jär- jestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain perusteella, on henkilöllä oikeus ilmai- seen kuljetukseen työtoimintapaikalleen. (Kehitysvammaliitto 2016.)

Työtä voidaan tehdä erilaisissa työsuhteissa. Osa työtä koskevista oikeussuhteista täyttää työsopimuslaissa säädetyt työsuhteen tunnusmerkit, ja osa taas ei. Paanetoja luonnehtii väitöskirjassaan työtoimintaa seuraavasti: Kunnan sosiaalitoimen vastuulla on vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan järjestäminen sosi- aalihuoltolain (710/1982) perusteella. Työsuhteista voidaan järjestää samaisen lain (27d§:n3 momentin) perusteella sosiaalipalveluna sosiaalihuollon asiakkaalle työllis- tymistä tukevana toiminnan osana. Työsuhteinen työ ei ole ainoa SHL 27 d §:ssä tar-

koitettu työllistymistä tukeva toiminta, vaan säännöksen 1 momentin perustella voidaan järjestää myös muita palveluja. Kehitysvammaisten työtoimintaa järjestetään pääasiassa kehitysvammalain perusteella työ- ja toimintakeskuksissa, mutta myös ns. avotyötoiminta eli kehitysvammaisen sijoittaminen työtehtäviin avoimen työmarkkinoiden työpaikoille on yksi käytännön toteutustapa. Kehitysvammaisille maksetaan yleensä rahallista korvausta työtoimintaan osallistumisesta. Tällaista korvausta nimitetään useimmiten työosuusrahaksi. (Paanetoja 2013, 15-16.)

Ajatus siitä, että kaikille ihmisille tulisi maksaa tekemästään työstä palkkaa nousee aika ajoin esiin eri yhteyksissä. Professori Marja Irjala kommentoi 14.09.2017 Aamulehdessä, että avotyötoiminnasta, johon osallistumisesta maksetaan muutaman euron päiväkohtainen korvaus tulisi luopua kokonaan. ”Sillä ei saa maksettua lounastaan. Avotyötoiminta on tuottavaa työtä, jolle voidaan laskea myös palkka, Irjala sanoo.

4.3 Työhönvalmennus

Työhönvalmennus on yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevissa projekteissa toteutuvalle toiminnalle, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. Toiminnan täyttäessä erityiskriteerit voidaan käyttää käsitettä tuetun työllistymisen työhönvalmennus. (Tuetun työllistymisen käsitteet 2005, 15.)

Työhön kuntoutuksen tai työelämään valmentavien palveluiden tarkoituksena on edistää syystä tai toisesta heikossa markkina-asemassa olevien tai sellaisiksi ajateltujen henkilöiden työllistymistä, työelämään sijoittumista ja työelämässä pysymistä. Ta voitetta yritetään saavuttaa tukemalla palvelussa valmentautuvien työ- ja toimintakykyä, työelämätaitoja, elämäntaitoja ja itseohjautuvuutta. Työhönvalmennuksen erilaisten toteuttamistapojen kautta ollaan eritavoin tekemisissä myös työnantajien ja työpaikkojen kanssa. Työhönvalmennuspalvelua tehdään eri organisaatioissa hyvin

moninaisilla ammattinimikkeillä. (Pikkusaari 2012, 13-14.) Työhönvalmennus on prosessi, jossa työhönvalmentaja tukee, ohjaa ja valmentaa asiakasta voimavaralähtöisesti työsuhteeseen tavalliseen työyhteisöön. (Tuetun työllistymisen käsitteet 2005, 15).

Työhönvalmentaja on tärkeä tuki niin työntekijälle, kuin työnantajallekin. On ensisijaisen tärkeää, että valmentaja luottaa palvelussa onnistumiseen ja asiakkaan mahdollisuuksiin löytää sopiva ratkaisu, vaikka työllistymistä ei olisikaan tapahtunut. Työhönvalmentajan on tärkeää toimia onnistumisodotuksen mukaisesti siitäkin huolimatta, että työllistymisratkaisun löytymistä ei olisi aiemmin koettu helpoksi. Myönteinen asenne on tärkeää säilyttää myös silloin, kun päämäärän saavuttamisen tielle ilmaantuu hidasteita. Onnistumiseen luottaminen vahvistaa myös toiminnassa onnistumisen todennäköisyyttä. Onnistumisten esiin nostaminen ja asiakkaan vahvuuksien näkeminen ovat tärkeitä ominaisuuksia työhönvalmentajan työtä tekeväälle. Ratkaisukeskeinen toimintaperiaate kantaa eteenpäin. (Pikkusaari 2012, 31.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työllistymistä palvelualalle. Kehittämistyön lähtökohtana oli tilaajaorganisaation tahtotila tehostaa erityisopiskelijoiden valmistumisen jälkeistä työllistymistä. Tutkimuksen tutkimusongelmaksi nousi erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työllistymiseen ja työssä pysymiseen johtaneiden seikkojen selvittäminen. Palautetta opiskelijoiden jatkosijoittumistiedoista on kerätty vuosittain, mutta kehittämistä tukevaa tietoa siitä, mihin asioihin systemaattisesti tulisi työelämän näkökulmasta panostaa, ei ollut.

Yksittäisissä keskusteluissa monet toimeksiantajan työntekijät olivat keränneet suullista palautetta työpaikoilta, mutta silloinkin työelämän palaute kohdistui pitkälti työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen. Jatkotyöllistymisestä kattavaa ja työllistymistä edistävää palautetietoa ei ole ollut käytettävissä. Tässä tutkimuksessa erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle tarkoitetaan henkilöä, joka on ammatillisissa opinnoissa ollut erityisen tuen piirissä tai hän saa tukea työvalmentajalta tai muulta ohjaavalta taholta työpaikalle.

Tämän tutkimuksen aihepiiri ja tutkimusongelmat muotoutuivat siitä, että erityisopiskelijoiden jatkosijoittaminen työelämään on jokapäiväinen haaste ammatillisessa erityisopetuksessa. Tutkimuksen avulla lähdettiin etsimään tietoa tähän tarpeeseen. Kysymysten asettelussa toimeksiantaja ei näy, kuten myöskään haastattelutilanteissa asioita ei painotettu toimeksiantajan näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoitus tai tehtävä suuntaavat aina tutkimusstrategioiden valintaa, niin myös tässäkin tutkimuksessa. (Eskola ym. 1999, 13-16) Alusta asti oli selvää, että tutkimuksesta tulee laadullinen tutkimus, jonka avulla pyritään saamaan esiin aitoja kokemuksia.

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kasvokkain tapahtuva teemahaastattelu. Menetelmää käytettäessä on keskeistä, että etukäteen tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet jonkin tietyn tilanteen tai asian. Toinen merkittävä tekijä on, että tutkija on

alustavasti selviteltyt tutkittavat ilmiön tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta. (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 47.) Laadullisessa tutkimuksessa teorian merkitys on suuri. Se auttaa tiedon etsinnässä ja auttaa jäsentämään tutkimusaineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18-19.)

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisissa todellisissa tilanteissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Tutkimuksen tavoitteena oli kuvailla ja selvittää tutkimusongelmaan liittyvää ilmiötä mahdollisimman tarkasti ja syvällisesti, sekä selvittää kokemuksia ja näkemyksiä, jotka liittyvät erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työhön. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena onkin nostaa esiin ja tunnustaa tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden omia tulkintoja. (Altola & Valli 2010, 20-21.) Laadullisessa tutkimusotteessa tärkeää on todellisen elämän kuvaaminen eli aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161-164.)

Aineiston hankinnassa hyödynsin teemahaastattelua. Tutkimusongelma on merkittävässä osassa menetelmän valinnassa ja vaikuttaakin siihen kaikkein eniten. Haastattelun etuina voidaan pitää muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna joustavuutta aineistoa kerätessä. Voidaan säädellä aineistonkeruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Haastattelun järjestystä on mahdollista säädellä tarpeen mukaan. Myös vastauksia on mahdollista tulkita laajemmin, kuin esimerkiksi postikyselyssä. (Hirsjärvi ym. 2009, 205.) Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. On tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemahaastattelu on suosittu menetelmä yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, koska se vastaa laadullisen tutkimuksen lähtökohtia. (Hirsjärvi ym. 2009, 208)

5.1 Haastateltavien valinta ja haastattelun käytännön toteutus

Haastateltavat valikoituivat osittain tutkijan yhteistyökumppanien suosituksesta ja tutkijan omista ammatillisista verkostoista. Kohdejoukkoon valittiin haastateltavia,

jotka ovat erityistä tukea tarvitsevia ja työssä palvelualan yrityksessä. Nämä olivat keskeisimmät tekijät tutkimuksen kohderyhmän valinnassa. Tämä määrittyi myös työn toimeksiantajan asiakaskunnan vuoksi ja koin kiinnostavaksi selvittää, mitkä asiat voivat edistää tulevaisuudessa tukea tarvitsevien työllistymistä. Kaikki haastattelupyynnön saaneet eivät halunneet osallistua tutkimukseen. Muutaman alkuperäisessä suunnitelmassa olleen tilalle haettiin korvaava haastattelu.

Haastateltaviin otettiin yhteyttä puhelimitse ja sovittiin haastattelusta. Tässä tutkimuksessa yhdeksää haastattelua pidettiin riittävänä määränä. Haastateltavista kuusi oli erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä ja kolme heidän kanssaan työskenteleviä henkilöitä. Otin mukaan tutkimukseen myös tukea tarvitsevien kanssa työskentelevien näkemykset, koska haastattelujen edetessä koin, että kattavan aineiston saamiseksi kohderyhmää tuli laajentaa. Tällä pyrin saamaan esiin tietoa aiheesta mahdollisimman monialaisesti ja eri näkökulmista. Yleinen ohje tutkijalle onkin, että haastattele niin monta, kuin välttämätöntä, että saat tarvitsemasi tiedon. (Hirsjärvi 2009, 58.) Yksi tapa ratkaista kysymys aineiston riittävydestä on sen kylläntyminen eli saturaatio. On kaikin puolin järkevää ajatella aineistoa olevan tarpeeksi, kun uudet tapaukset eivät enää tuo tutkimusongelman kannalta uutta tietoa eli aineisto alkaa niin sanotusti toistaa itseään. (Eskola & Suoranta 1998, 62-63.)

Tutkimusta tehtäessä on aina tärkeää, että haastateltavia ei valita satunnaisesti, vaan harkiten ja valinnassa kiinnitetään huomiota kohderyhmän valintaan niin, että se vastaa mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan. (Hirsjärvi 2009, 58-59.) Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään haastateltavien valinnassa määrän sijaan laatuun (Eskola & Suoranta 1998, 18).

Ennen varsinaisia haastatteluja toteutettiin yksi testihaastattelu, jonka jälkeen tarkasteltiin vielä uudestaan kysymysten asettelua. Käytännössä haastattelun kulku oli kuitenkin kaikissa haastatteluissa yksilöllinen, riippuen haastateltavan antamasta tiedosta ja tavasta ilmaista itseään. Osa haastateltavista vastasi kysymyksiin runsaasti ja rönsyillen tai perustellen samalla ajatuksiaan. Osa haastateltavista vastasi

kysymyksiin niukemmin, jolloin harkinnan mukaan saatoinkin esittää tarkentavia lisäkysymyksiä. Joidenkin kysymysten kohdalla viitteitä vastauksiin tuli jo edellisten kysymysten kohdalla, joita haastattelun edetessä täsmennettiin.

Haastattelun perusidea on yksinkertainen. Kun haluamme tietoa, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii, on järkevää kysyä asiaa häneltä. (Tuomi & Saarijärvi 2009, 72) Tutkimuskysymysten avulla keräsin tietoa siitä, mitkä asiat työssä ovat olleet toimivia ja mitä haasteita haastateltavat ovat työssään kohdanneet. Halusin saada myös selville, mitä kokemuksia haastateltavat haluavat nostaa esiin omasta työstään. Pyrin saamaan tietoa siitä, miten erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden tuen tarpeet näkyvät työssä ja mitä tukea työntekijä on saanut työssä. Työn tuomat seuraukset elämään olivat myös yhtenä teemana haastattelussa. Tiedonkeruumenetelmänä haastattelun etu on joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selvittää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. (Tuomi ym. 2009, 73)

Tutkimukseen osallistui yhdeksän haastateltavaa, joista jokainen edusti omaa rooliaan jossakin työllistymistarinassa. Kaikki haastateltavat olivat erityistä tukea tarvitsevia tai heidän kanssaan työskenteleviä henkilöitä. Vastaajien koulutustaso vaihteli kansakoulusta, ammatilliseen peruskoulutukseen ja korkeakoulututkintoihin. Vastaajien organisaatiot edustavat yksityistä yritystoimintaa, julkista sektoria sekä kolmatta sektoria.

Haastattelut pidettiin haastateltavien työpaikoilla. Yksi haastatteluista pidettiin haastattelijan työpaikalla, johtuen siitä, että haastateltavan työpaikalla ei ollut rauhallista tilaa haastattelun toteuttamiseksi. Haastattelut tapahtuivat haastateltujen työajalla.

Tässä tutkimuksessa haastattelut nauhoitettiin ja lupa tallentamiseen pyydettiin haastateltavilta ennen haastattelua. Tutkija ei kokenut nauhoituksen häiritsevän haastateltavaa, vaikkakin muutaman haastateltavan kohdalla hetkellisen jännityksen sanelukoneen käynnistyessä saattoi havaita. Haastateltaville kerrottiin, että nauhoitteet ovat vain tutkijan käyttöön, eikä niitä käytetä tutkimuksen tekemisen lisäksi

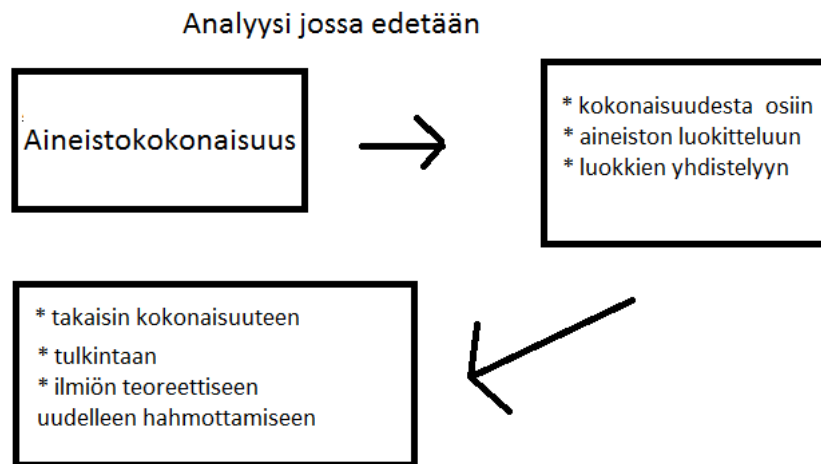
muuhun tarkoitukseen. Haastattelujen jälkeen nauhoitteet siirrettiin tutkijan tietokoneelle, josta ne litteroitiin kirjalliseen muotoon. Nauhoittamisen lisäksi tutkija laittoi ylös muistiinpanoja oman muistin tueksi. Muistilistan avulla tutkija pyrki varmistamaan, että jokainen osa-alue tutkittavasta teemasta tuli käsiteltyä.

Haastattelujen jälkeen äänitteet litteroitiin. Litteroinnilla tarkoitetaan tallennetun aineksen kirjoittamista ylös sana sanalta (Hirsjärvi & Remes 2009, 222). Tallennetta oli noin 14 tuntia. Haastatteluista litteroitiin haastateltavan vastaukset ja tekstiin merkittiin, mihin kysymykseen vastaus on annettu. Tutkimuksesta ei litteroitu haastattelijan kuvauksia tutkimusprosessista, sen taustoista ja käytännön toteutuksesta, haastattelijan kysymyksiä, tutkimuksen aiheesta poikkeavia keskusteluja tai häiriötilanteita. Kuvaukset tutkimuksen taustasta tutkija kävi läpi haastateltavan kanssa ennen nauhoituksen aloittamista, mikä ei kuitenkaan kokonaan poistanut niitä itse haastattelutilanteista.

Haastattelututkimus oli menetelmänä aikaa vievä. Yhteisten haastatteluajakataulujen löytäminen ja haastattelutilanteiden erimittaiset kestot asettivat haasteita haastatteluajan sopimiselle. Varsinaisen haastattelun lisäksi aikaa meni epämuodolliseen keskusteluun varsinaisen haastattelun jälkeen ja niitä ennen.

5.2 Aineiston analyysi ja synteesi

Laadullisen aineiston käsittely sisältää monia vaiheita. Analyysilla tarkoitetaan koko aineistonkäsittelyn prosessia aina alkuvaiheista tulkinnallisiin lopputuloksiin asti. Analyysissä eritellään ja luokitetaan aineistoa. Synteessissä pyritään luomaan kokonaiskuvaa ja esittämään tutkittavaa ilmiötä uudessa perspektiivissä. (Hirsjärvi ym. 2009, 143.)



Kuvio 4. Haastatteluaineiston käsittely analyysistä synteysiin (Hirsjärvi 2009, 144).

Induktiivisen analyysin avulla olen tarkastellut keräämääni aineistoa yksityiskohtaisesti. Aineistolähtöisesti tutkimusta tehtäessä tutkimuksen pääpaino on aineistossa. Sillä tarkoitetaan, että esimerkiksi analyysiyksiköt eivät ole ennalta määrättyjä ja teoria rakennetaan aineisto lähtökohtana. Tällöin voidaan puhua induktiivisuudesta, joka tarkoittaa etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. (Eskola & Suoranta 1998, 83.) Laadullisen aineiston analyysi aloitetaan usein tiedostamattakin jo haastatteluvaiheessa. Tutkija tekee havaintoja ilmiöistä niiden muun muassa toistuvuuden perusteella. Induktiivisen lähestymistavan lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen, eikä tutkija määrää, mikä on tärkeää. Olennaista on etsiä olennaisia piirteitä aineistosta. Tutkijalla ei ole valmiina ennalta laadittua luokittelurunkoa tai teoreettista käsitteistöä. (Hirsjärvi ym. 2009, 155.)

Käytännössä tässä tutkimuksessa sisällön analyysi eteni niin, että tutkija kuunteli haastattelut ja kirjoitti ne paperille. Sen jälkeen oli vuorossa haastattelujen lukeminen ja sisältöön perehtyminen. Sen jälkeen litteroitua aineistoa jäsenneltiin ja luokiteltiin ensin tutkimusteemojen pohjalta, minkä jälkeen aineistosta alkoi muotoutua aihe- ja asiakokonaisuuksia. Samalla eri teema-alueilta nousseita ilmiöitä nostettiin omiksi kokonaisuuksikseen. Se tapahtui litteroitua materiaalia hyödyntäen, alleviiva-

ten ja haastattelunauhoitteita kuunnellen. Tutkijan työmatkat 2,5 tuntia päivässä tarjosivat oivan mahdollisuuden tutkimustulosten perusteelliseen läpikäyntiin. Suoria lainauksia käyttäen syntyi teemoiteltuja kokonaisuuksia.

Aineiston pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistämällä tarkoitetaan joko informaation tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Aineiston käsittelyä ohjaa tutkimustehtävä, jonka mukaan aineisto pelkistetään koodittamalla tutkimustehtävälle olennaiset ilmaukset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109-110). Pelkistettynä laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Näin voi kuitenkin ajatella vain analyttisesti, koska käytännössä nämä kaksi liittyvät aina toisiinsa. (Alajärvi 2011, 39.)

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikessa tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, tästä syystä yksittäisessäkin tutkimuksessa on arvioitava tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan puhua uskottavuudesta ja vakuuttavuudesta. (Tuomi ym. 2009, 134) Tutkittavaa ilmiötä ei ehkä kyetä koskaan kuvaamaan raportissa täysin sellaisena kuin se tutkimustilanteessa tai tutkijalle ilmenee. Tutkimus ei voi koskaan tuottaa täydellistä ymmärrystä asioista. (Eskola & Suoranta 2000, 219-222).

Tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa nostetaan käsittelyyn yleensä kaksi käsitettä, jotka ovat reliäabelius ja validius. Reliabiliteetti käsittelee yleensä tutkimuksessa käytetyn metodin luotettavuutta ja johdonmukaisuutta. Saatiinko tutkimuksessa metodin avulla riittävän luotettavia ja kuvaavia vastauksia sekä tuloksia? (Hirsjärvi ym. 2009. 231 - 232.)

Tämän tutkimuksen luotettavuutta on lisätty avaamalla tutkimusprosessia mahdollisimman tarkasti. Tuloksia on kuvattu myös mahdollisimman paljon käyttäen suoria lainauksia, joka myös lisää tutkimuksen luotettavuutta. Lukijalle jää näin mahdollisuus tehdä omia havaintoja ja rinnastaa niitä tutkijan tekemiin tulkintoihin. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 151) mukaan onnistuneen tulkinnan avainkriteerit ovat siinä, että lukija voi tutkijan kanssa saman näkökulman omaksuessaan löytää tekstistä samat asiat kuin tutkijakin löysi, riippumatta siitä onko hän näkökulmasta samaa mieltä. Eskolan ja Suorannan (1999, 17.) mukaan tutkijan tulee nojata ennen kaikkea aineistoonsa, ei omiin arvoihinsa tai mieltymyksiinsä. Tutkijana olen pyrkinyt pitämään tämän mielessäni koko tutkimusprosessin ajan.

Haastattelututkimuksen luotettavuutta arvioitaessa koko haastatteluprosessi, haastattelun toteutuksen laatu ja haastateltavien valinta ovat keskeisiä arvioitavia tekijöitä. (Hirsjärvi ym. 2009, 184.) Haastattelutilanteessa haastattelija on merkityksellisessä roolissa. Luotettavuuden kannalta on keskeistä arvioida, onko haastateltava ymmärtänyt haastattelussa kysytyt asiat oikein ja tutkija tulkinnut vastaukset oikeellisesti.

6 Tutkimuksen tulokset ja niiden tarkastelu

Tutkimuksessa sain paljon materiaalia, jonka tuloksia käsittelen seuraavaksi. Tutkimustulokset nostivat esiin monenlaisia käytännön kokemuksia erityistä tukea tarvitsevien työstä. Tutkimustulokset tuovat esiin tukea tarvitsevien tilannetta hyvin monialaisesti palvelualan tehtävissä. Mielenkiintoista oli huomata, miten työntekijä näkee oman työnsä ja saamansa tuen työssä. Tulosten raportoinnissa käytän termiä X työntekijöistä puhuttaessa, jotta aineisto ei ole yhdistettävissä kehenkään yksilöön.

6.1 Työn merkitys

Työllä nähtiin olevan suuri merkitys elämän kokonaisuuden kannalta. Työn nähtiin vaikuttavan vahvasti koko elämään. Suuri merkitys työllä koettiin olevan toimeentuloon, päivärytmiin ja sosiaaliseen verkostoon. Rahan vaikutus elämän laatuun nousi myös esiin. Työn seuraukset elämään olivat hyvin kokonaisvaltaisia ja elämän kokonaisuuteen vaikuttavia.

Työllä on tosi iso merkitys. Joka aamu saan lähtee bussilla kotoa ja tulla tänne töihin. Täällä on mukavia ihmisiä.

Kyllä sillä on merkitystä. Varsinkin kun tietää, kuinka moni läheinen ei oo löytänyt työtä. Saa rahaa. Mää oon myös tosi hyvä siivoamaan.

En oikein tiä. Kaippa sillä on. Saa omaa rahaa ja rytmiä arkeen. Töissä myös pääsee jutteleen muitten kans ja oleen kahvitauolla. Töissä on työkavereita.

Päivärytmi ja työn tuoma verkosto nähtiin turvaa tuovina asioina. Kun arjessa on toistuvia rakenteita, se tuo elämään ryhtiä.

On hienoa nähdä, kuinka työ ja työntekijä kohtaavat tuoden molempien parhaat puolet esiin. X tosiaan viihtyy työssään ja hoitaa sen hyvin. Lisäksi työpaikka on tuonut hänen elämäänsä sosiaalisia kontakteja, joita hänellä ei elämässään muuten juuri ole.

X:llä on tosi vahva tuki ihan koko elämässä, asumisesta alkaen. Monessa asiassa tulee esiin, ettei ole omaa vastuunottokykyä päässyt kehittymäänkään. Välillä on havaittavissa selvää kyllästymistä työhön. Nyt oon jo itse oppinut, että asiat pitää heti nostaa puheeksi, jos motivaation puute näkyy työtuloksessa. Asia on joka kerta puhumalla kohen-

tunut. Joskus on saattanut työsuorituksen heikkeneminen saattanut joutua myös väsymyksestä tai valvomisesta. Sellaisissa elämän perusasioissa on välillä notkahduksia, jotka sitten näkyy täällä työssä.

Työn laatuun vaikutti tutkimuksen mukaan perehdytyksen vähyys tai myös hyvin moninaiset haasteet tukea tarvitsevan elämän kokonaisuudessa, joka sitten näkyy myös töissä ja työtovereiden kanssa toimimisessa.

X:n henkilökohtaisen elämän murheesta, joka on sitten vaikuttanut koko toimintakykyyn ja myös työssä tekemiseen. Kyllä jaksamisen haasteet näkyy ajoittain paljonkin.

X:n tekemisen jälki on tasaista ja varmaa. Uusien tehtävien opetteluun menee aikaa, mutta perehdytykseen käytetty vaiva palkitsee, sitten kun homma alkaa sujumaan.

Kyllä ne murheet tai nukkumattomat yöt näkyy työssä ja toisaalta ne elämän kokonaisuuden haasteet myös tuodaan tänne töihin mukana tullessa. Aito ihminen tietty näyttääkin tunteensa. Onhan se toisaalta surullista, että X:llä ei ole ystäviä, jotka asioissa auttaisi tai murheissa kuuntelisi. Sosiaaliset kontaktit arjessa on hänellä enimmäkseen täällä töissä.

6.2 Tuen tarpeet työssä

Osalle työntekijöistä aikataulujen noudattaminen ja työtehtävistä suoriutuminen olivat tuottaneet jossain vaiheessa työuraa haasteita. Aito ja suora palaute esimieheltä ja muilta työntekijöiltä on välttämätöntä asian korjaamiseksi.

Oon saanu palautetta, jos joku homma on jäänyt hoitamatta tai tullut tehtyä niin, ettei se oo kelvannu. Se on ihan hyväkin niin että siitä sanotaan, mutta toisaalta ärsyttää.

Joskus menee niinkun aikaa, että oppii muistaan kaikki asiat. Uusien hommien opettelussa oon saanu semmosia listoja avuks, mistä voi lukea mitä pitää tehdä seuraavaks.

Ajanhallinta on yks, se on vaikeeta. Näkyy esimerkiksi siinä, että jos X myöhästyy bussista, jolla normaalisti kulkee, se ei osaa valita vaihtoehtosta bussia, jolla ehtis viä töihin. Näitä sattunut pari kertaa. Jos tilojen siivousrytmi muuttuu käyttöjärjestyksen takia niin se on kans vaikeeta sisäistää ja aikatauluttaa työpäivään. Näistä tilanteista on kyllä yhdessä selvitty, mutta kyllä se vaati vähän kärsivällisyyttäkin.

Jos tulee joku ihan uusi asia tai homma niin sen opetteluun oon saanu apua. On harjoteltu yhdessä ja sitten se on niinkun ruvennu paremmin sujumaan.

Aamulla X on työpaikalla jo usein puoli tuntia ennen kun työaika alkaa. Siitä sitten kun jutellaan niin joksikin aikaa usein asia korjaantuu ja muistaa tulla vasta myöhemmin. Musta tuntuu, että se viihtyy täällä töissä niin hyvin, että tulee tänne mielellään.

Völillä kyllä valitetaan ihan turhastakin. Onko jollain roskien viennillä niin väliä että viedäänkö ne joka päivä ulos.

Työntekijöiden tuen tarpeet työssä ovat olleet moninaisia. Tutkimuksen perusteella haasteet usein kasaantuvat ja monet ongelmat työssä heijastuivat osittain oman elämän haasteista. Ihminen on kokonaisuus, ja monen tukea tarvitsevan työpaikan ihmissuhteet ovat niitä arjen suurimpia, jolloin työtä ja vapaa-aikaa on osin vaikea pitää erillään. Palautteen antamisen ja saamisen merkitys työssä on suuri. Asioiden perusteleminen perehdytyksen yhteydessä lisää tietämystä siitä, miksi mitäkin asiaa tehdään, ja näin työntekijä sisäistää, miksi työn tekeminen huolellisesti ja hyvin on tärkeää.



Kuvio 5. Työntekijän tuen tarpeet työssä

6.3 Erityistä tukea tarvitsevat työntekijät yhteiskunnan näkökulmasta

Tutkimuksen tuloksista nousee esiin yhteiskunnallinen näkökulma, vaikka sitä ei erikseen pyrittykään selvittämään. Näkökulman käsittelyssä hyödynnetään PESTEL-analyysiä. Analyysin avulla on pyritty kuvaamaan muutosvoimia ja niiden vaikutuksia työelämän ja yksilöiden toimintaan. Ryhmittelyn tarkoituksena on tuottaa helpommin hahmotettavaa ja tulkittavaa tietoa. PESTEL-analyysissä selvitetään jokaisen kirjaimen osa-alueella (P,E,S,T,E,L) keskeisesti vaikuttavat muutosvoimat. Analyysin tarkoitus on tuottaa jäsennelty kuvaus poliittisista, ekonomisista, sosiaalisista, teknologisista, ekologisista ja lainsäädännöllisistä muutosvoimista ja niiden vaikutuksista toimintaan. (Vuorinen 2013, 220.)



Kuvio 6. PESTEL- analyysin muutosvoimat (Vuorinen 2013, 222).

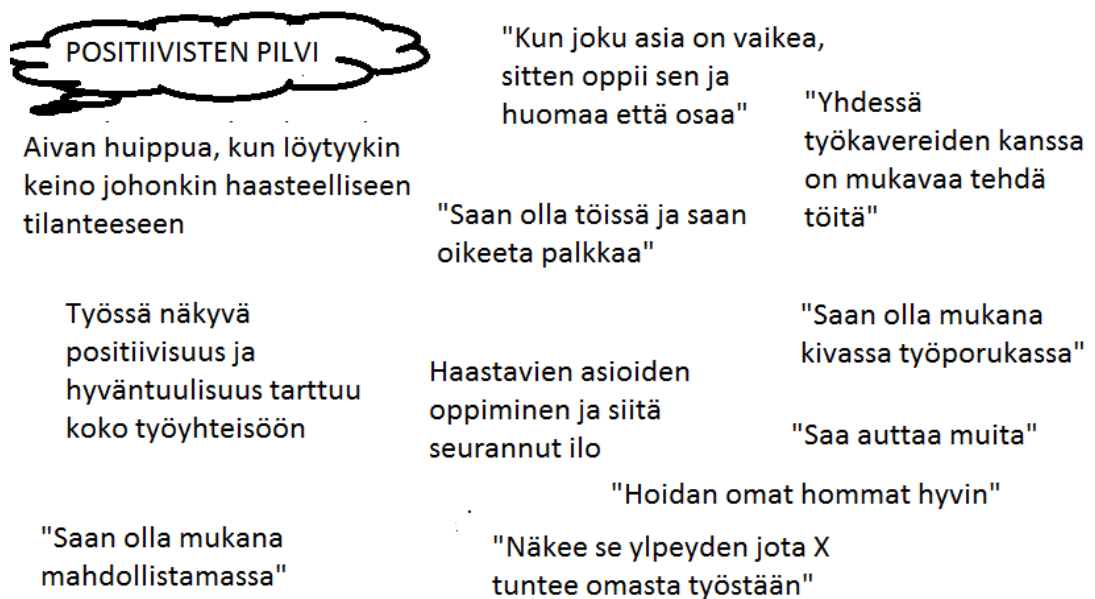
Tämän tutkimuksen tulosten analyysissä toisen E-kirjaimen kuvaamiin ekologisiin muutosvoimiin ei noussut aineistoa, joten se jää pois analyysistä. P ja L, eli poliittiset ja lainsäädännölliset muutosvoimat on yhdistetty samankaltaisuuksien vuoksi yhteen.

Taulukko 1. Erityistä tukea tarvitsevien työn vaikutus yhteiskuntaan

P Poliittiset L Lainsäädännölliset	Työelämän muutokset -> työelämän vaatimusten lisääntyminen -> työehtosopimusten ja työlainsäädännön vastaavuus tuen tarpeisiin -> työn tekeminen kannattavaksi kaikissa olosuhteissa -> sosiaalietuuksien ja matalapalkka-alojen välinen suhde
E Ekonomiset	Erilaiset työntekijät osaksi työelämää -> työntekijöiden arkielämän haasteiden sovittaminen yhteen työn kanssa -> käsitys alaistaistoista ja työntekijän roolista työpaikalla -> työtehtävien mukauttaminen tekijän tarpeisiin -> työn laadukkuuden säilyminen
S Sosiaaliset	Kilpailu/ työelämän kiristyminen -> ammatillinen koulutus tuottaa monen tasoisia osaajia -> ilmapiirin kylmeneminen tukea tarvitsevia kohtaan Työn haastavuus -> kova suorituspainne ja kovat tulostavoitteet - perusarjen arvostuksen väheneminen
T Teknologiset	Teknologia muuttanut työtehtävien sisältöä -> koneet ja laitteet -> avustavien tehtävien katoaminen -> tietotekniikkataitojen sekä luku- ja kirjoitustaidon vaatimus alasta riippumatta -> työelämän kehittyminen edelleen

6.4 Työstä seuranneet onnistumiset

Aineistosta nousi esiin paljon positiivisia asioita, joita oli seurannut erityistä tukea tarvitsevien työllistymisestä. Kokosin nämä onnistumiset oheiseen sanapilveen. Onnistumiset ovat sellaisia, joita kannattaa nostaa ihmisten ja työelämän tietoisuuteen. Vaikkakin erityistä tukea tarvitseva vaatii tukea ja apua työyhteisössään, seuraa monimuotoisesta työyhteisöstä paljon hyvää.



Kuvio 7. Työstä seuranneita onnistumisia

Kaikki kolme haastattelemaani erityistä tukea tarvitsevan työntekijän kanssa työskentelevää henkilöä nostivat esiin työstä seuranneet hyvät asiat. Esiin nousi myös se, että työtovereiden tietämys tuen tarpeesta on välttämättömyys, jotta muutostilanteissa ja haasteellisissa tilanteissa asiaan osataan suhtautua oikein. Tietämättömyys aiheuttaa hämmennystä ja vaikeita tilanteita työyhteisössä, jos ei ole riittävästi tietoa siitä, millaisissa asioissa tarvitaan enemmän työtovereiden tai esimiehen tukea.

7 Pohdinta

Jokaisen työntekijän tulee täyttää työtehtävän asettamat vaatimukset, jotta voi olla työssä ja saada siitä palkkaa. Näin ei kuitenkaan aina ole, ja silloin tarvitaan tukitoimia työllistymisen tavoitteen toteuttamisessa. Työn vaatimusten yksilöllistäminen tämän päivän Suomessa ei ole itsestäänselvyys. Sellaisia työnantajia, jotka haluavat työntekijöitä, joilla saattaa olla yksilöllisiä tarpeita työnkuvan räätälöinnissä, ei ole liiaksi. Myös talouden kiristytminen, automaatioteknologia ja suoritusyhteiskunnan toimintamallien omaksuminen ovat johtaneet tilanteeseen, jossa myös työn vaatimukset ovat normitettuja ja työntekijälle uusia vaatimuksia työn suorittamiseen saattaa tulla jatkuvasti. Toisaalta tämän seurauksena myös avustavia työtehtäviä on hävinnyt.

Kymmenen vuotta erityistä tukea tarvitsevien parissa työskennelleenä olen kiinnostuneena seurannut työelämää erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen näkökulmasta. Tämän tutkimuksen perusteella haasteita erityistä tukea tarvitsevien työllistymisestä ei puutu. Toisaalta teemaan liittyy myös paljon onnistumisen kokemuksia, joita kannattaa tuoda esiin.

Avustavia tai helppoja työkokonaisuuksia on työelämässä vähän, ja työnkuvien räätälöinti työntekijän tarpeisiin soveltuvaksi vaatii kekseliäisyyttä. Oman haasteensa erityistä tukea tarvitsevan työntekijän työllistymiselle asettavat myös työehtosopimukset ja työlainsäädäntö. Työntekijälle on maksettava työehtosopimusten mukaista palkkaa hänen työpanoksestaan riippumatta. Se on sinänsä hyvä asia, perustuu lainsäädäntöön ja tukee kaikkien yhdenvertaista kohtelua, mutta työnantajan kannalta osatyökykyisen työntekijän työllistäminen vaatii hyvää tahtoa ja usein myös työtehtävien räätälöimistä. Saattaa myös olla, että osatyökykyinen työntekijä ei pysty selviytymään kaikista toimenkuvan tehtävistä, jolloin asian huomioiminen palkassa saattaisi olla oikeudenmukaista.

Professori Marja Irjala kirjoittaa artikkelissaan Länsi-Suomessa 10.1.2018, että osallisuuden työmarkkinoilla tulee olla itsestäänselvyys myös vammaisille ja heihin verrattaville pitkäaikaissairaille. Työelämästä puhuttaessa vammaisen rinnastetaan yleisesti käsitteeseen osatyökykyinen tai vajaakuntoinen. Irjala kirjoittaa, että vammaisen tai pitkäaikaissairaana työkyky riippuu kyseisen työn asettamista vaatimuksista. Henkilöä voidaan pitää työkykyisenä, kun hänen yksilölliset ominaisuutensa ovat tasapainossa työn asettamien edellytysten kanssa eli työkyvyn käsite on tehtäväsidonnainen. Länsi-Suomen artikkelin lopussa Irjala haastaa Länsirannikon laiva- ja autoteollisuuden avartamaan käsityksiään osaavasta työvoimasta. Saksassa monet vammaiset ovat työllistyneet suurille auto- ja lentokonetehtaille yhdenvertaisina työntekijöinä.

Yhteiskunnallisesti olisi erittäin merkityksellistä, että myös työelämä kantaisi tulevaisuudessa osuutensa erityistä tukea tarvitsevien työllistymisestä ja monimuotoisuus näkyisi myös osana yritysten toimintaa. Jokainen ihminen haluaa tulla hyväksytyksi ja kuulua osaksi jotakin. Työyhteisöön kuuluminen on ihmiselle erittäin merkityksellinen kokemus. Se vahvistaa itsetuntoa ja mahdollistaa monenlaisten asioiden oppimisen, kun pitää toimia yhteistyössä muiden kanssa ja tehdä myös myönnytyksiä työyhteisön toimivuuden edistämiseksi.

Tutkimuksen tulosten perusteella erityistä tukea tarvitsevien työllistymisellä on suuri vaikutus hänen elämänsä laatuun. Rahan tuoma riippumattomuus antaa mahdollisuuksia oman elämän valintoihin. Työyhteisön osana toimiminen tuo arkeen sosiaalisia kontakteja. Tutkimuksen tulosten perusteella on erittäin tärkeää, että tukea tarvitsevan työntekijän tuen tarpeet tiedetään työpaikalla, koska se lisää työntekijän tukemisen mahdollisuuksia niissä tilanteissa, kun haasteita työssä ilmenee. On erittäin tärkeää, että työyhteisössä on työntekijällä tukihenkilö, jolta on mahdollista pyytää tai saada apua täpärisissä tilanteissa. Tukea tarvitsevan kohdalla pienet asiat saattavat paisua suuriksi, jos niihin ei päästä pureutumaan ajoissa.

Rahan tuoma positiivinen merkitys elämän laatuun nousi myös esiin merkityksellisenä asiana. Osalle tukea tarvitsevista työntekijöistä aikataulujen noudattaminen ja työtehtävistä suoriutuminen olivat tuottaneet jossain vaiheessa työuraa haasteita. Aito ja suora palaute esimieheltä ja muilta työntekijöiltä ovat välttämättömyys näiden ongelmien korjaamiseksi. Keskeisenä tuloksena tutkimuksen pohjalta nousi esiin se, miten moninaisesti elämänlaatua edistävänä työntekijä näkee oman työnsä ja saamansa tuen työssä. Päivärytmi ja työn tuoma verkosto nähtiin turvaa tuovina asioina. Keskeisenä tekijänä tutkimuksen kohderyhmän valinnassa oli työntekijä, jolla on erityisen tuen tarve.

Tutkimuksen tulokset mahdollistavat työelämän kehittämisen todelliseen tietoon pohjautuen. Erityisoppilaitoksen toimintamallina yksilölähtöisyys on hyvin keskeinen ja se mahdollistaa tutkimuksen pohjalta nousevien kehittämistarpeiden aidon eteenpäin viemisen käytännön työarjessa. Tutkimuksen on tarkoitus palvella ammatillisen erityisopetuksen ja oman työn kehittämisen lisäksi työelämää myös laajemmin.

Lähteet

Ammatillisen koulutuksen rahoituksen uudistus. Ammatillisen koulutuksen reformi, Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. <http://minedu.fi/rahoituksen-uudistus>

Ammatillisen koulutuksen reformi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Viitattu 3.1.2018. <http://minedu.fi/amisreformi>

Ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto. Ammatilliset erityisoppilaitokset. Viitattu 15.4.2018. www.ameo.fi.

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus. Oivalla 7 voimaa. Helsinki: Talentum.

Ahlroth M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Porvoo: Edita.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Aro, A., Feldt, T. & Ruohomäki, V. (toim.) 2007. Puheenvuoroja työ- ja organisaatio psykologiasta. Helsinki: Edita.

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

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Helsinki: Kela.

Grönroos, C. & Voima, P. 2012. Critical service Logic: Making sense of value creation and co-creation. Academy of Marketing Science. Viitattu 6.9.2016. https://www.researchgate.net/publication/256395545_Critical_Service_Logic_Making_Sense_of_Value_Creation_and_Co-Creation

Haapala, J. & Aavameri, L. 2008. Omatuntotalous. Helsinki: Talentum.

Ions, K., Minton, A. 2012. Can work-based learning programmes help companies to become learning organisations? Derby, UK. University of Derby, Faculty of Arts, Design and Technology. Viitattu 4.4.2015. <http://media.proquest.com>

Irjala, M. 2017. Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa. Oulun yliopisto, Oulu. Viitattu 24.2.2018. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526216003.pdf>

Irjala, M. 2018. Hei teollisuuden työkaverit, mehän ollaan kaikki erilaisia! Länsi-Suomi 10.01.2018. Viitattu 22.2.2018. <http://ls24.fi/artikkelit/hei-teollisuuden-tyokaverit-mehan-ollaan-kaikki-erilaisia>

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: Dark Oy.

Harmaala, M-M. & Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. 1.p. Helsinki: Talentum.

Heikkinen, M. 2005. Monimuotoisuus organisaatioissa – monimuotoisuustutkimuksen pääpiirteitä ja kehityslinjoja. Hallinnon tutkimus vol. 1, 3-11.

Helsilä, M. & Salojärvi, S.(toim.) 2013. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Talentum.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Hämeenlinna: Tammi.

Jaatinen, K. Työorganisaation moninaisuus ja moninaisuusjohtaminen – katsaus käsitteen ja tutkimuksen kehittymiseen. Teoksessa Timonen, L., Mäkelä, J., Raivio, A-M. (toim.) 2015. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kauppinen, K. & Evans, J. (toim.) 2007. MONIKKO - tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki.

Kehitysvammaliitto. 2016. Viitattu 31.7.2016.

www.kvtl.fi

Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopisto, yhteiskunta ja aluetieteiden tiedekunta. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro.

Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä. VATES-säätiö. Kerava: Savon kirjapaino.

Lyly-Yrjänäinen, M. Työolobarometri – Syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Viitattu 1.9.2016. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1

Mänty, T. 2016. Yhteistyöllä työelämään. Viitattu 12.9.2016. <http://www.amke.fi/ajankohtaista/blogi/kirjoitus/yhteistyolla-tyoelamaan.html>

Mor Barak, M. E. 2005. Managing Diversity. Toward a Globally Inclusive Workplace. California: Sage Publications, Inc.

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. Porvoo: Edita.

Paanetoja, J. 2005. Työlainsaadännön perusteita työvalmentajille. VATES-säätiö. Ke-rava: Savon kirjapaino.

Paanetoja, J. & Tikkanen, H. 2016. Osa-aikatyön juridiikka. Helsinki: Talentum Pro.

Paanetoja, J. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. 2013. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Helsinki: Oy Nord Print Ab

Palvelualat Suomessa. Palvelualan työnantajat. 2018. Viitattu 16.5.2018. <https://www.palta.fi/palvelualat-suomessa/>

Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Hämeenlinna: Kiipulasäätiö.

Rosso, D., Dekas, K. & Wrzesniewski, A. 2010. On the meaning of work: A theoretical integration and review. United States: Yale University. Viitattu 27.3.2017. <https://pdfs.semanticscholar.org/>

Saarinen, M. 2011. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum.

Savileppä, A. 2007. Monimuotoisuuden johtaminen ja dialogi - tulevaisuuden organi-saation voimavarat. Teoksessa: Kauppinen, K. & Evans, J. (toim.). MONIKKO - tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Selkokeskus, 2016. Selkokielen määritelmä. Viitattu 14.8.2016. <http://papu-net.net/selkokeskus/teoriaa/maaritelma/>

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

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

Tuominen, S. & Pohjakallio, P. 2012. Työkirja. Työelämän vallankumouksen perus-teet. Helsinki: Werner Soderström Osakeyhtiö.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. 2009. Viitattu 2.9.2016. <http://tem.fi/documents/1410877/2934378/Monimuotoisuus+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+mahdollisuus.+Opas+yhdenvertaisuuden+edist%C3%A4miseen+ja+syrjinn%C3%A4n+torjumiseen+ty%C3%B6paikalla>

Työpaikalla järjestettävä koulutus. Ammatillisen koulutuksen reformi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Viitattu 3.1.2018. <http://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>

Vaativa erityinen tuki. Reformin tuki. Opetushallitus. Viitattu 15.4.2018. http://www.oph.fi/reformintuki/koulutuksen_jarjestaminen/opiskelijan_hyvintointi_ja_tukipalvelut/erityinen_tuki

Venkula, J. 2011. Alussa on teko II. Kysymisen taito. Helsinki: Book on Demand GmbH.

Venkula, J. 2011. Alussa on teko I. Tekemisen taito. Helsinki: Book on Demand GmbH.

Vihavainen, J. (toim.) 2016. Työelämänlait 2016. Helsinki: Edita.

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja. 20 työkalua. Helsinki: Talentum.

Wallenius, D. Aamulehti 14.09.2017. Väitöstutkija ehdottaa kiintiötä erityisopiskelijoiden työllistämiseksi – "He tekevät samoja työtehtäviä yhtä tehokkaasti kuin muutkin". <https://www.aamulehti.fi/uutiset/vaitostutkija-ehdottaa-kiintiota-erityisopiskelijoiden-tyollistamiseksi-he-tekevät-samoja-tyotehtavia-yhta-tehokkaasti-kuin-muutkin-200391374/>

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergborn, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka. Opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ylipaavalniemi, P., Sariola, I., Marniemi, J. & Pekkala T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.