

Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen Case Särkänniemi

Jaana Koskinen

Opinnäytetyö
Helmikuu 2017
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
Restonomi (YAMK), Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Tekijä(t) Koskinen, Jaana	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Helmikuu 2017
	Sivumäärä 90	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen Case Särkänniemi		
Tutkinto-ohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi amk		
Työn ohjaaja Sini Seppelin		
Toimeksiantaja Ammattiopisto Luovi, Eveliina Kononen		
Tiivistelmä <p>Yhteiskunnallinen vastuu ja vastuu sosiaalisesta pääomasta, työntekijöistä, on poliittisesti ja markkinataloudellisesti ajankohtainen aihe. Tasa-arvo ja kokemus kuulumisesta yhteiskuntaan on tärkeää oman itsetunnon ja yhteiskunnan jäseneksi kuulumisen kannalta. Tämän työn tavoitteena oli selvittää, millaista tukea työnantaja tarvitsee palkattaan erityistä tukea tarvitsevia nuoria kesätöihin. Tarkastelun kohteena olivat asiat, jotka auttoivat molemminpuolisiin onnistumisen kokemuksiin sekä mahdolliset ongelmat ja kehittämisen kohteet.</p> <p>Aineistoa tutkimukseen kerättiin haastattelemalla Särkänniemen esimiehiä (8 henkilöä). Aineistoa tutkimukseen kerättiin kahdessa osassa. Särkänniemen esimiehistä viisi (5) tarjosi työtehtäviä projektin kautta palkattaville nuorille. Kokemusta Särkänniemen alueella työskentelystä kaikilla esimiehillä oli useita vuosia tai vuosikymmeniä.</p> <p>Ensimmäinen työnhakijoiden haastattelukierros toteutettiin 23.6.-27.7.2015 välisenä aikana. Seuranta haastattelut suoritettiin elokuussa 2015 kesätyön päättymisen jälkeen. Seuranta haastatteluun osallistui kolme (3) esimiestä, jotka lopulta palkkasivat projektin kautta nuoria työtehtäviin.</p> <p>Haastatteluaineiston tuloksista esiin nousseet teemat on otsikoitu seuraavasti: Johtaminen, työyhteisö ja työolot; Arvot, asenteet ja motivaatio; Osaaminen sekä terveys- ja toimintakyky. Tulokset osoittavat, että työnantajat tarvitsevat ajanmukaista, oikeaa tietoa tuen tarpeista. Jo rekrytointi tilanteissa on käytävä läpi työnteon kannalta oleelliset asiat. Työyhteisön mukaan ottaminen ja avoimuus rikkovat ennakkoluulojen ja asenteita. Markkinoinnin kannalta erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamisesta kertominen olisi hyödyllistä. Pelkät ihmisoikeuksiin liittyvät säädökset ja tasa-arvoon liittyvät lait eivät vielä takaa oikeudenmukaista työyhteisöä, siihen tarvitaan myös yhteiskunnan hyväksyntää ja oikeaa asennetta.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työelämä, työyhteisön moninaisuus, yhdenvertaisuus, erityistä tukea tarvitseva		
Muut tiedot		

Author(s) Koskinen, Jaana	Type of publication Master's thesis	Date February 2017
	Number of pages 90	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: x
Title of publication The employment of young persons in need of special support Case Särkänniemi		
Degree programme Master of Hospitality Management		
Supervisor(s) Sini Seppelin		
Assigned by Ammattiopisto Luovi [The Luovi Vocational College]		
<p>Abstract</p> <p>Social responsibility, and especially responsibility for the social capital, employees, is one of the topics of great current interest both politically and economically. Equality and the sense of belonging to society is important for the self-esteem of any person. The main objective of this study was to examine what kind of support employers need when hiring persons needing special support as summer employees. The focus of the study was on factors contributing to mutual feelings of success as well as on those needing more development.</p> <p>The data was collected by interviewing the foremen (8 persons) of the Särkänniemi Amusement Park. The data was collected in two parts. Five (5 persons) of the foremen offered jobs to young people through an employment project. All these foremen had a long working experience, some even decades, at Särkänniemi.</p> <p>The first interviews of the applicants were held between the 23rd June and 27th July, 2015. Follow-up interviews were carried out after the end of the summer job period in August 2015. The follow-up interviews were participated by three (3) foremen who actually hired the young people through the project.</p> <p>The themes raised by the interview data were: Leadership, work community and working conditions; Values, attitudes and motivation; Skills and physical ability to perform the work. According to the results, the employers need updated and correct information on the forms of support that these special employees may need. It is important that the most relevant issues and expectations regarding the work are clarified for both parties already at the beginning of the recruiting process. Involving the whole work community and openness break prejudices and change attitudes. The positive experiences of employing persons needing special support could be utilized in the external communication and marketing of the employer. Acts and decrees related to human rights do not guarantee equality at work, also social acceptance and the right attitudes are needed.</p>		
Keywords/tags (subjects) Working life, workplace diversity, equality, the need of special support		
Miscellaneous		

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Moninaisuus työyhteisössä.....	5
2.1	Yhdenvertaisuus työelämässä ja työllistymisessä	10
2.2	Eryistä tukea tarvitsevan määritelmiä	16
2.2.1	Laaja-alaiset oppimisvaikeudet.....	17
2.2.2	Mielenterveys	18
2.2.3	Kehitysvamma	19
2.3	Eryistä tukea tarvitsevat työelämässä.....	20
3	Case Särkänniemen taustaa	24
3.1	Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas	25
3.2	Särkänniemi	26
3.3	Ammatilliset erityisoppilaitokset.....	26
3.4	Kuntouttava työtoiminta	27
3.5	Taitoarvioinnit	27
4	Tutkimuksen toteutus	29
4.1	Case Särkänniemen tutkimusmenetelmät ja aineisto	30
4.2	Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus	32
4.3	Osallistuva havainnointi.....	34
4.4	Teemahaastattelu.....	35
5	Aineiston kuvaus ja analysointi.....	39
5.1	Verkostotapaamiset ja muistiot.....	39
5.2	Ensimmäinen haastattelukierros	43
5.3	Toinen haastattelukierros	50
5.4	Haastatteluaineiston yhteenveto	56
6	Tutkimustulokset	59
6.1	Mitä tukea työnantajan verkostoilta halutaan, jotta erityistä tukea tarvitseva nuori selviytyy kesätoista Särkänniemessä?	59
6.2	Mitkä asiat onnistuivat kesätyöprojektissa?	62
6.3	Mitä asioita verkoston toiminnassa pitäisi kehittää?	65
6.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	74

7 Pohdinta	78
Lähteet	82
Liitteet.....	90

1 Johdanto

Yhteiskunnallinen vastuu ja vastuu sosiaalisesta pääomasta, työntekijöistä on ajankohtainen aihe. Ammatillisen koulutuksen reformi vaatii vielä viimeistelyä, ja siihen liittyvät lait ovat tällä hetkellä lausuntokierroksella. Uuden lainsäädännön myötä yhteistyö työelämään tiivistyy ja lisääntyy. Tasa-arvo ja kokemus kuulumisesta yhteiskuntaan ovat tärkeitä oman itsetunnon ja yhteiskunnan jäseneksi kuulumisen kannalta. Rekrytoinnissa tasa-arvoinen kohtelu ja työllistyminen ovat erityistä tukea tarvitsevalle vaikeampia kuin ns. normaalille kansalaiselle. Toisenlaiset frendit -televisiosarja avasi kehitysvammaisten arjen koko kansalle. Ajankohtaisissa ohjelmissa on käsitelty kehitysvammaisuutta ja euroviisuihin äänestettiin ryhmä kehitysvammaisia muusikkoja. Suvaitsevaisuus on lisääntynyt, mutta riittääkö sitä työelämässä? Työtahti on kova, ja tuloksellisuutta mitataan kaikessa tekemisessä. Saammeko työnantajan vakuuttuneeksi, että erilaisuus voi olla voimavara?

Työnantajani Ammattiopisto Luovi sai mahdollisuuden toimia koordinoijan roolissa Särkänniemen huvipuiston palkatessa erityistä tukea tarvitsevia nuoria kesätöihin kesäksi 2015. Muita toimijoita Case Särkänniemessä ovat Vamlas, Validia ammattiopisto, Kiipulan ammattiopisto ja Ylöjärven Kaupunki.

Case Särkänniemen mallissa toteutetaan Vamlasin kehittämää Ratko-hanketta. Linnanmäen huvipuiston kanssa edellisenä kesänä käynnistetyssä mallissa tavoitteena oli löytää osatyökykyisiä työntekijöitä kohteeseen ja olla näin työllistymisessä tukena. Linnanmäen huvipuisto ja Lasten Päivän Säätiö ovat useamman vuoden aikana halunneet palkata syrjäytymisuhan alla olevia nuoria kesätöihin. Linnanmäen huvipistossa työskenteli yhdeksän erityistä tukea tarvitsevaa nuorta kesän 2014 aikana. Linnanmäen hyvien kokemusten myötä on Särkänniemen huvipuisto lähtenyt kokeilemaan samoilla ajatuksilla vietävää omaa projektiaan.

Tutkimusaihetta lähestyttiin kvalitatiivisesti ja tiedonhankintakeinoina käytettiin teemahaastattelua sekä havainnointia. Aineistoa tutkimukseen kerättiin haastatteleamalla Särkänniemen esimiehiä. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tapaus-tutkimus Case Särkänniemi. Aineistoa kerättiin kahdessa osassa. Särkänniemen esimiehistä viisi tarjosi työtehtäviä projektin kautta palkattaville nuorille. Kokemusta Särkänniemen alueella työskentelystä kaikilla esimiehillä on useita vuosia tai vuosikymmeniä. Ensimmäinen haastattelukierros toteutettiin 23.6.-27.7.2015 välisenä aikana. Seurantahaastattelut suoritettiin elokuussa 2015 kesätyön päättymisen jälkeen. Seurantahaastatteluun osallistui kolme esimiestä, jotka lopulta palkkasivat projektin kautta nuoria työtehtäviin.

Haastatteluaineiston tuloksista esiin nousseet teemat on otsikoitu seuraavasti: Johtaminen, työyhteisö ja työolot; Arvot, asenteet ja motivaatio; Osaaminen sekä terveys- ja toimintakyky. Tulokset osoittivat, että työnantajat tarvitsevat ajanmukaista, oikeaa tietoa tuen tarpeista. Jo rekrytointitilanteissa on käytävä läpi työnteon kannalta oleelliset asiat. Työyhteisön mukaan ottaminen ja avoimuus rikkovat ennakkoluulojen ja asenteita. Markkinoinnin kannalta erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamisesta kertominen olisi hyödyllistä. Pelkät ihmisoikeuksiin liittyvät säädökset ja tasa-arvoon liittyvät lait eivät vielä takaa oikeudenmukaista työyhteisöä, vaan siihen tarvitaan myös yhteiskunnan hyväksyntää ja oikeaa asennetta.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaista tukea työnantajat verkostoilta tarvitsevat, jotta erityistä tukea tarvitsevat nuori selviytyy kesätöistä, mitkä asiat onnistuivat kesätyöprojektissa ja mitkä ovat verkoston toiminnan kehittämiskohdeet. Tutkimusaihe on yhteiskunnallisesti tärkeä, sillä pelkät ihmisoikeuksiin liittyvät säädökset ja tasa-arvoon liittyvät lait eivät vielä takaa oikeudenmukaista työyhteisöä. Siihen tarvitaan myös yhteiskunnan hyväksyntää ja oikeaa asennetta.

2 Moninaisuus työyhteisössä

Tutkimusaihetta sivuavia aihepiirejä on käsitelty runsaasti viimevuosina. Moninaisuus on paljon muutakin kuin johtamista, ja tämän työn tavoitteena on käsitellä moninaisuutta Case Särkänniemen avulla. Näkökulmana työyhteisö joka lähtee mukaan monimuotoisuuteen, erityistä tukea tarvitsevien nuorten avulla. Tässä luvussa käsitelen työelämän antamia mahdollisuuksia ja toisaalta sen tuomia haasteita.

Monikulttuurinen työelämä on ymmärrettävä laajempaan kokonaisuuteen kuin pelkästään kansallisiin, uskontoon tai kieleen liittyvänä aiheena. Ihmisellä on pysyvien ominaisuuksien lisäksi paljon ajan kuluessa muuttuvia ominaisuuksia: ikä, koulutus, toimintakyky tai terveys. Pysyviksi luokiteltavia ominaisuuksia ovat syntymästä asti ihmisessä vaikuttaneet sukupuoli, ihonväri tai vammaisuus. Ihmisen elämäntilanne voi muuttua silmänräpäyksessä ja hän voi hyvässä sosiaalisessa asemassa ollessaan kokea romahduksen joutuessaan työttömäksi, pakolaiseksi tai vammautuessaan. (Lahti 2014, 18-19.)

Molempia sanoja, moninaisuutta ja monimuotoisuutta, käytetään, kun puhutaan yhteisöstä, jossa sukupuolesta, iästä tai rodusta huolimatta jokainen yksilö tavoittelee yhteistä päämäärää. Erilaisuutta ja yksilöllisyyttä voidaan lähestyä organisaatioissa eri tavoilla. Organisaation jäsenten tulisi heijastaa organisaation asiakaskuntaa. (Tienari 2008, 193.)

Monimuotoisuus työelämässä lisääntyy ja on nykyään osa työyhteisöjen haasteita. Työnantajan ja työntekijöiden etuna voidaan pitää moninaisuuden kehittämistä ja sen hyödyntämistä. Monimuotoinen työyhteisö pitää sisältää miehiä, naisia, eri kulttuureista tulleita sekä fyysisesti tai psyykkisesti vammaisia jäseniä. Saadakseen moninaisuudesta parhaimman hyödyn työyhteisön tulee si-

toutua syrjinnän estämiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun (www.ttl.fi). Moninaisuus lisääntyy, ja jokaisella ihmisellä on lukemattomia ominaisuuksia ja rooleja, joissa saman päivänkin aikana toimimme. Kyseessä voi siis olla sisäinen erilaisuus, johon vaikuttavat jokaisen oma tausta ja identiteetti tai oma ideologia. Monimuotoisuus ja sen johtaminen yrityksen kilpailukyvyn kannalta on nähtävissä. Miten monimuotoisuudella voidaan edistää pärjäämistä markkinoilla, ja toisaalta, kenen tehtävä on ottaa yrityksessä vastuuta siitä? (Sherey & Hursh 1999).

Monimuotoisuudesta tehty tutkimus eurooppalaisilla työpaikoilla kertoo työyhteisöä hyödyntävinä asioina seuraavat seikat: vahvistaa organisaation arvopohjaa, parantaa työntekijöiden motivaatiota sekä kohentaa organisaation mainetta (European Commission 2003). Moninaisuus ja yksilöiden tasavertainen kohtelu on askel kohti arvostavaa ja erilaisuutta ymmärtävää työyhteisöä. Tietoa tarvitaan itsetuntemuksesta ja ihmisten erilaisuudesta sekä ryhmien yhtäläisyyksistä. Yksilön tapa toimia ja reagoida on usein sidottu varhaisiin toimintamalleihin jotka ovat automaattisia, tiedostamattomia. Moninaisuuden lisääntyessä ja tiedon kasvaessa meidän on helpompi irrottautua mahdollisista vanhoista tavoistamme ja uskomuksista. Arvo-osaaminen kehittyy niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Ennakkoluulot, uskomukset ja stereotyyppit leimaavat toimintaamme ja reaktioitamme. Työyhteisössä enemmistö ja vähemmistö on haastettu arvostamaan ja kunnioittamaan toinen toistaan. Yhteiseen päämäärään pyrkiminen on tavoite. (Colliander ym. 2009, 14-23,38-41.)

Asenteet ovat melko pysyviä, ja niihin vaikuttaminen tai niiden muuttaminen on vaikeaa. Onkin tärkeää tiedostaa ja tunnistaa ennakkoluuloja, joita työyhteisöissä saattaa ilmetä. Kulttuuritaustan lisäksi työyhteisön jäsenten toimintaan vaikuttavat monet eri asiat. Yleistäminen ja tasapäistäminen on vaikeaa, koska sosiaalinen tausta, elämäkokemus, sukupuoli ja ikä tuovat erilaisuutta työyhteisöihin. (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila, & Väänänen 2013, 15-16.) Muuttuvassa työelämässä perinteiset arvot saavat rinnalleen uusia tapoja ja nä-

kemyksiä, sillä väestö moninaistuu. Työyhteisöissä muutokset tulevat esiin vuorovaikutustilanteissa, etiikassa, arvoissa jokapäiväisissä kohtaamisissa. Halu toimia yhdessä, kuulua joukkoon, tehdä asioita ja hyödyntää erilaista osaamista lisäävät yhteenkuuluvuutta. Toimivan yhteisön perustana on yhteenkuuluvuuden tunne, mutta riittävätkö perinteiset arvot vahvistamaan tätä tunnetta? Määrittellemme mihin ryhmään kuulumme vai edustanko erilaisuutta, olenko normaali ja hyväksytty vai en? (Timonen ym. 2015, 14-18.)

Avoin työyhteisö on työssä onnistumisen kannalta tärkeä asia. Riittävällä tiedon siirrolla koetaan olevan merkitystä. Työyhteisöllä on tärkeä rooli vajaakuntoisten työntekijöiden työllistymisen onnistumisessa, ja suhtautumiseen vaikuttavat ennakointi ja kokonaisuuden huomioiminen, räätälöitävien työtehtävien ja tarpeiden asianmukainen arviointi. Yrityksen yhteiskunnallisessa vastuussa Kukkosen tutkimuksessa ensimmäisenä esiin nousi kuitenkin taloudellinen kannattavuus ja voiton tuottaminen omistajalle. (Kukkonen 2009, 98-99, 136-137.) Vastuu henkilöstön hyvinvoinnista on erittäin tärkeä arvo. Yritysten pyrkimyksenä on tahto tukea hyviä asioita ja edistää nuorten mahdollisuuksia (Lenglick-Hall, Mark, Gaunt, Kulkarn & Mukta 2008, 255-273).

Monimuotoisuus vaatii työyhteisöltä ennakkoluulottomuutta, ja siellä on oltava henkilöitä, jotka selvittävät mahdollisuuksia räätälöidä työtehtäviä tukea tarvitseville. Mallintamalla vammaisille sopivia työtehtäviä ja tapoja laajennetaan tietämystä ja muidenkin toimijoiden on helpompaa työllistää vammainen henkilö. (Ekholm ym. 2014, 77.) Työpoliittisen tutkimuksen mukaan työelämän monimuotoisuuteen suhtauduttiin pääasiallisesti positiivisesti ja sen nähdään tulevaisuudessa vaan lisääntyvän. Monimuotoisuuden katsottiin myös lisäävän henkilöstön luovuutta ja kasvattavan tuloksellisuutta. Monimuotoisuudella yritykset osallistuvat yhteiskuntavastuuseen. (www.mtkl.fi).

Yhteishengen ja sujuvuuden edistämiseksi esimies voi omalla esimerkillään kannustaa alaisiaan moninaisuuden kunnioittamiseen. Apuvälineiden ja selko-

kielisen materiaalin hankinnan lisäksi voidaan vuorovaikutustilanteissa korostaa kunnioitusta ja kiinnostusta alaisiin, kuunnella ja tarkentavilla kysymyksillä selvittää toisen näkemystä asioihin sekä taata samat mahdollisuudet kaikille työyhteisön jäsenille. (Yli-Kaitala ym. 2013, 59.)

Uusi työntekijä joutuu usein jossain määrin tarkkailun kohteeksi, ja sisäänajo-vaihe työyhteisöön vie aikansa. Kehitysvammaisella nuorella tämä vaihe saattaa kestää pidempään tai nuori saattaa itse kokea olevansa enemmän silmätikkuna. Tämä aiheuttaa lisästressiä ja jännitteitä. (Ekholm ym. 2014, 80.) Esi- miesten lisäksi vastuuta tuen antamisesta oli jaettu kokeneimmille kausityöntekijöille, joita kutsuttiin ”hupikoutseiksi”. Työyhteisölle oli kerrottu työn tekemisen kannalta oleellisia asioita, ei diagnooseja. (Leppäkangas 2016, 99.)

Henkilöstön erilaisuus edellyttää vuorovaikutusta ja luottamuksellista ilmapiiriä, ja henkilöstö on osallistettava hyödyntämään myönteistä ilmapiiriä. Yhtenä kehittämishaasteena esiin nousi esimiesten aktiivinen kehittäjärooli. Esimiehillä on itsellään oltava selkeä kuva työtehtävistä ja tavoitteista, joihin ollaan tulevaisuudessa suuntaamassa. Kehittämisen haasteita asettavat rekrytointi, henkilöstövalinnat ja perehdytys ja se, miten näissä asioissa otetaan erilaisuus ja erityiset tarpeet huomioon. Yhdessä tekeminen ja osaamisen hyödyntäminen, vastuunjakaminen ja ongelmien ratkominen yhdessä ovat monimuotoisuuden johtamisessa avainasioita ja edellytyksiä onnistumiselle. (Kauppinen & Evans 2007,112-126.)

Jokainen sairastunut päättää itse, miten paljon hän kertoo omasta henkilökohtaisesta elämästään. Oleellinen tieto on se, miten sairautesi vaikuttaa elämään esim. työn tekemiseen ja jaksamiseen. Häpeän leimasta, asenteista ja sosiaalisten suhteiden puuttumisesta voi toipua, ja tärkeää siinä on vertaistuki. Yhteiskuntaan kuulumisen tunne, oman roolin löytäminen muiden joukossa on keskeinen osa toipumista. (Korkeila ym. 2011,70-71,104,117.)

Työnantajakuva muodostuu asiakkaille ja yrityksen ulkopuolisille henkilöille kokemuksista ja mainonnan tuomista mielikuvista, miten he ovat asiakkaana kokeneet yrityksen. Mielikuva syntyy pitkän aikavälin kuluessa ja se on usein pysyvä. Suuren yleisön tiedossa oleva yritys saa osakseen paljon markkinointia, ja näin myös mielikuviin saadaan erilaisia sävyjä. Julkisuuteen nousseet negatiiviset asiat vaikuttavat nopeasti mielikuviin yrityksestä. (Valvisto 2005, 22-23.)

Asiakkaalle syntyvä arvo, on monimutkainen mielen ja materiaalin yhdistelmä. Nämä suhteet ja niiden nostattavat kolme pääkohtaa ovat minä, muut ja me keskiössä. Kumppanuuteen perustuva toiminta nostaa suhteuskollisuutta. Asiakkaan aktiivisuus kumppanuudessa on tärkeä voimavaroja yhdistettäessä ja arvoa luotaessa. Toisen arvojen/taustojen ymmärrys voi luoda molemminpuolisen kumppanuuden. Lisätutkimusta tarvitaan osoittamaan, kuinka hyödyllistä on aktivoida yhteistyötä ja suoraa vuorovaikutusta palvelutuotantoon. (FitzPatrick & Varey 2015.)

Arvokeskustelu voi muodostua vaikeaksi, jos julkilausutut arvot ja yrityksen käytännössä näkyvät arvot ovat ristiriidassa keskenään. Henkilöstösuunnittelu on tulevaisuuden ennakointia ja siihen varautumista. Suunnitelmien avulla varmistetaan, että yrityksellä on tarvittava määrä oikealla osaamisella varustettua henkilökuntaa oikeissa paikoissa työskentelemässä. Suunnittelua voidaan jakaa kahteen erityyppiseen suunnitteluun, niitä kutsutaan kovaksi tai pehmeäksi suunnitteluksi. Pehmeässä tavassa henkilösuunnittelua ei nähdä enää pelkästään matemaattisena, vaan myös laadullisena menetelmänä, jossa huomioidaan osaaminen ja hyvinvointi. Kovassa tavassa keskitytään lähinnä kustannuksiin. (Viitala 2013, 28, 57-58.)

Avoimuudella ja tiedottamisella on ollut suuri merkitys positiivisempaan suhtautumiseen ja ennakkoluulojen vähenemiseen, asenteet ovat muokkaantuneet myötämielisemmiksi vajaakuntoisia kohtaan. Positiivinen mielikuva ja yhteiskuntavastuun kantaminen on ollut yrityksen imagolle hyödyksi. Jokaisen

toimijan roolit ja vastuut on oltava selvillä ja kaikki osalliset toimijat on otettava alusta asti mukaan neuvotteluihin. (Valkonen, Peltola & Härköpää 2006, 34-67.)

Kansainvälistyminen ja moninaistuminen lisäävät erilaisuutta kulttuurisessa ja sosiaalisessa toiminnassamme. Yksilölliset taidot ja osaaminen tulee pääomaksi yhteiskunnalle, josta luodaan pohja kehitykselle. Työn vaatimustaso on muuttunut tai tulee muuttumaan, koulutukset pitenevät ja vaativat mm. matemaattista ja kielellistä osaamista. Koulutuskeskusteluissa on oppimisvaikeuksien määrän katsottu kasvaneen. Suurella osalla väestöämme oma kehitys etenee ilman suurempia ja näkyvämpiä ongelmia, mutta kaikkien kanssa ei näin tapahdu. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppala 2006, 10-12.)

2.1 Yhdenvertaisuus työelämässä ja työllistymisessä

Yhteiskunnan jäseneksi kuulumisen tunnetta voidaan vahvistaa kokemalla ja tekemällä samoja asioita kuin muutkin ihmiset arjessaan. Työn tekeminen ja palkan saaminen tehdystä työstä on yksi asia mikä koetaan lisäävän yhdenvertaisuuden tunnetta. Tässä alaluvussa käsitellään ihmisen perusoikeuksista, vammaisten ihmisoikeuksista, yhdenvertaisuuslaista sekä yleensä työelämän ja yksilön suhtautumista yhdenvertaisuuteen työllistymisessä.

Moninaisuus työyhteisössä on tullut erilaisuus-termin tilalle, puhutaan mieluummin moninaisuudesta, koska sen koetaan viittaavan vähemmän erilaisuuteen. Moninaisuus ei normita arvokkuutta tai normaaliutta, mutta ei myöskään eriytä erilaisuuteen. Haastavaksi erilaisen ja uuden asian tai tavan hyväksymisen tekee se, että tarvitaan tietoa ja kokemusta, jotta siitä saadaan moninaista. Voidaan ajatella, että moniosaamisesta saattaa tulla kilpailuvalltti, yritykset palkkaavat maahanmuuttajia, osatyökykyisiä tai vammaisia palvelukseensa. Mikäli

näin tulee tapahtumaan, voidaan ajatella, että tulisi olemaan yrityksiä, jotka rekrytointivaiheessa jo päättävät, mitkä ovat moninaisuuden tavoitteet ja miten paljon palkataan ulkomaalaisia tai työkyvyltään heikentyneitä. Toisaalta on taas yhteisöjä, jotka tavoittelevat homogeenistä henkilöstöä. Todettakoon myös, että tasa-arvo on Suomen perustuslain ja kansainvälisten sopimusten mukaisesti jokaisen yksilön perusoikeus. (Colliander ym. 2009, -51,66.) Työntekijätasolla erilaisuuden tai eriarvoisuuden kohtaaminen on moninaisempaa kuin esimies- tai johtajatason työntekijöillä. Tätä perustellaan sillä, että lainsäädäntö ohjeistaa työnantajaa voimakkaasti toimimaan ohjeiden ja lakipykälien mukaisesti, mutta saako lähiesimies omaan työskentelyyn konkreettista ohjeistusta näihin asioihin? (Timonen, Mäkelä & Raivio 2015,48.)

EU:n suurin vähemmistöryhmä on tällä hetkellä vammaiset, joita on Euroopassa 50 miljoonaa. 13.12.2006 yleiskokous hyväksyi ”YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista”. Sopimus turvaa vammaisten ihmisoikeuksia kansainvälisesti. Vammaisen työnhakijan palkkaamisessa ei häntä saa syrjäyttää syystä, että palkkaamisesta aiheutuisi kuluja työnantajalle. Mikäli vammaisen työnhakijan tiedot, taidot ja kokemukset täyttävät työtehtävän vaatimukset, tulee työnantajan pystyä tunnistamaan esteet ja kohtuullisin kustannuksin tehdä tarvittavat muutokset ja edesauttaa näin vammaisen henkilön työllistymistä. (www.ykliitto.fi).

Laki yhdenvertaisuuden turvaamisesta (yhdenvertaisuuslaki 21/2004) astui voimaan 1.2.2004. Sen yksi soveltamisala koskee valinta- ja työhönottoperusteita, uralla etenemistä sekä ammatillisen ohjauksen saamista. Yhdenvertaisuuslain velvoitteet edellyttävät, että työnantajan on pyrittävä tunnistamaan työhön liittyvät esteet ja poistettava ne. Mikäli hakijalla on työtehtävän edellyttämiä taitoja ja tietoja sekä kokemusta, ei vammaista työnhakijaa saa syrjäyttää, vaikka palkkaaminen tulisikin vaatimaan työnantajalta kohtuullisia toimia. (Colliander ym. 2009,125-126.)

Työ rytmittää vuorokautemme ja elämämme, käytämme suurimman osamme omasta fyysisestä ja psyykkisestä voimavarastamme työtä tehden. Aikuinen oppii ja kehittyy työssään, myös itsetuntomme, ihmiskäsityksemme ja persoonallisuutemme muokkautuu. Ihmisille mielekäs ja motivoiva työ merkitsee eri asioita. Hyvään työhön liittyviä ominaisuuksia ovat esimerkiksi sopiva psyykinen ja fyysinen kuormitus, kuormituksen tulisi olla kohtuullista, mutta kuitenkin sellaista, että tiedot, taidot ja kyvyt voivat jatkuvasti kehittyä. (Viitala 2013, 13-14,17.) Aikuisuuteen ja yhteiskunnan rakenteisiin läheisesti liittyvä asia työ, ja työllistyminen, eivät kaikille yhteiskunnan jäsenille ole itsestään selviä asioita. Asennoituminen kehitysvammaisia tai syrjäytyneitä kohtaan on vaihdellut paljon eri vuosikymmeninä. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisten lisäksi myös laajemman yhteisön edistämään toiminnassaan yhdenvertaisuutta. Työnantajien, oppilaitoksien ja koulutuksen järjestäjien velvollisuutena on tehdä suunnitelma, miten heidän toiminnassaan otetaan yhdenvertaisuuden edistäminen huomioon. Positiivinen erityiskohtelu koskee ryhmiä, joiden on todettu olevan syrjinnälle alttiita, heidän asemaansa ja olosuhteita parannetaan toimenpiteillä, jotka edesauttavat yhdenvertaisuuden kokemusta. (Timonen ym. 2015, 58.)

Suomen suuret ikäluokat vanhenevat ja poistuvat työmarkkinoilta, työvoimavaje on eri aloilla jo todellista. Nuorten työikäisten suomalaisten määrän ei katsota riittävän korvaamaan eläköityviä ikäluokkia vaan tarvitaan uusia suunnitelmia. Maahanmuutto tulee lisääntymään (www.intermin.fi). Ulkomaalaistaustaisten määrän nopeaan kasvuun tuskin osattiin varautua, eikä siihen, miten se tulee vuosien saatossa työmarkkinoitamme muuttamaan. Asenteita positiivisempaan suuntaan voidaan muokata tietoisuuden lisäämisellä ja sillä, että vammaisia palkataan työhön ja nähdään heidän onnistuvan työtehtävissä. Suurin este työllistymiselle on asenteet vammaista työnhakijaa kohtaan. Kuulovammaiselle voidaan esim. viestintä järjestää sähköpostin tai tekstiviestien välityksellä. Työnantajan ja työyhteisön yhteisellä työllä ja pienillä muutoksilla voidaan saada paljon aikaan. Suullisten ohjeiden muuttaminen kirjalliseen muistilappuun voi olla riittävä tuki jo monelle. Rahallisten investointien tarve ja työolosuhteiden muuttaminen voi olla hyvinkin pientä (www.ttl.fi).

Yhteiskunnan tietoisuutta tukimuodoista ja työnantajan mahdollisuuksista palkata erityistä tukea tarvitsevia työnhakijoita tulisi vahvistaa. Ennakkoasenteet ja pelot mahdollisista epäonnistumisista pienenisivät tiedon lisääntyttyä. Erilaisuus on rikkaus ja ihmisen omaa ”häpeätunnetta” voidaan pienentää lisäämällä ihmisten tietoisuutta. Poliittiset ja yhteiskunnalliset päätökset tulevat ohjaamaan mihin suuntaan asiat etenevät. Yhteiskunnan tulisi osallistua kuntoutumisen tukemiseen ja tarjota kuntoutujille mahdollisuutta osallistua koulutukseen, itsenäiseen asumiseen ja myös työn tekemiseen. Hoitomuotojen kehittymisen pois pakkokeinoista lisää kuntoutujien uskoa itseensä ja myös he kokevat olevansa arvokkaita yhteiskunnan jäseniä. (Korkeila ym. 2011, 36-37.)

Lainsäädännölliset velvoitteet ja yhteiskunnasta tulevat paineet muuttavat yritysten toimintaa ja velvoittavat niitä yhdenvertaiseen toimintaan. Yrityksen oma arvomaailma ja valinnat ovat kuitenkin avainasemassa siihen, millaisen moninaisuuden työyhteisön he saavat rakennettua. Miten yrityksessä suhtaudutaan moninaisuuteen ja ollaanko valmiita muuttamaan toimintaa suhteessa moninaisuuteen. (Timonen ym. 2015, 58.)

Työllistyminen voi kuitenkin hankaloitua jo työnhakuvaiheessa yhteisen kielen puuttumiseen. Tämä voi johtua eri kansalaisuudesta tai erilaisista muista kommunikoinnin vaikeuksista. Erityistä tukea tarvitsevan kommunikointi ja hahmottamisen haasteet nousevat esiin jännittävässä tilanteissa ja kahdenkeskinen haastattelutilanne voi antaa epäsuotuisan kuvan hakijasta haastateltavalle. Työllistymisen jälkeen kommunikoinnin merkitys lisääntyy esim. työturvallisuusnäkökohdissa. Yhteisen kielen, ohjeistuksien ja perehdytyksen onnistuminen on erittäin tärkeää työnteon kannalta. Apuna tulisi olla kuvia, havainnollistamista ja tuettua työtä. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala & Salminen 2007, 177-186.)

Työyhteisön ennakkokäsitykset ja epätietoisuus vähenevät avoimuuden ja tiedottamisen avulla. Tarvittavina toimenpiteinä käytetään myös kouluttamista ja valmennusta. Lähimpien työkavereiden kanssa tulee keskustella asiasta, jotta vältetään väärinkäsityksiltä ja mielipahan aiheuttamiselta. Vajaakuntoisen työntekijän rekrytointi voi myös herättää kielteisiä reaktioita, jos työntehtäviä joudutaan räätälöimään tai työolosuhteita joudutaan muuttamaan rekrytoinnin takia. Kaikille toivotaan samoja pelisääntöjä, mutta työolosuhteiden muuttaminen kaikille sopiviksi hyväksytään, jos se auttaa vajaakuntoista samoihin suoriin kuin muut työntekijät. Johtamisen ja osaamisen merkitys on tärkeää erityisesti ristiriitatilanteissa ja mahdollisissa konflikteissa. Vajaakuntoisen henkilön palkkaamisesta ja työnräätälöinnistä voi seurata ylimääräistä työtä. Toisaalta sosiaalista positiivista mielikuvaa antava yritys parantaa myös taloudellista tulostaan. Yhteistyötahot ovat myös huomioineet positiivisesti sosiaalista vastuuta kantavat kumppaninsa. Pitkällä tähtäimellä tämän katsotaan olevan mainetta parantavaa toimintaa. (Kukkonen 2009, 102,110-112,113.)

Yrityksen laatiessa toimintatapoihinsa muutoksia ja suunnitellessa uusia toimintastrategioita, on siihen käytettävä aikaa, pohdittava etuja ja haittoja. Nopeasti käynnistetyt ja lyhytkatseiset projektit voivat olla pelkästään negatiivista palautetta saavia. Työyhteisön sisällä laaditut joustot ja etuudet, jotka kohdistuvat vain tiettyihin henkilöstöryhmiin, voivat osoittautua epätasa-arvoisiksi. Samoja tarpeita kyseisille joustoille voi olla muissakin henkilöstöryhmissä, ja he kokevat olevansa silloin syrjittyjä. Vastarinta on ymmärrettävää, jos tiedon saanti on ollut niukkaa tai aikataulu liian nopea. (Lahti 2014, 142.)

Kukkosen tutkimuksen mukaan palkkaamattomuuden pääasiallisiksi perusteiksi kerrotaan työturvallisuuteen liittyvät asiat, työtiloissa liikkuminen, melu tai esim. ergonomia. Työtehtävien vaatimukset rajoittavat vajaakuntoisten rekrytointia, ja usein työn vaativuuden ja sisällön on tulkittu olevan liian haastavia heille. Töiden katsotaan olevan luonnostaan epäsopivia vaajakuntoisille ja avustavien tehtävien, joihin vajaakuntoiset pystyisivät, olevan taas vähäisiä. Verkostojen kautta työtä hakevilla oli erilaisia tuen tarpeita. Työllistymisen

kannalta hankalimmiksi ja rekrytoinnissa rajoitetuimmiksi koetaan psyykkisesti vajaakuntoisimmat. Millä tavoin nämä psyykkisen puolen rajoitteet saadaan rekrytoinnin yhteydessä esiin? Lyhyen jalan kyllä huomaa, mutta miten selvittää paineen- ja stressinsietokyky. Fyysisen rajoitteen hyväksyminen voi olla helpompaa. Toisaalta, fyysiset rajoitteet on aina mietittävä työympäristön räätälöinnin kautta. (Kukkonen 2009,109,117.)

Ristiriitoja ilmenee siinä, että sosiaalisen vastuun ja taloudellisten vaatimusten tavoitteet eivät kohtaa. Vajaakuntoisuus sinänsä ei ole este palkkaukselle, mutta vaatimuksen ollessa täysimääräinen työpanos, niin sitä on vaikea saavuttaa. (Kukkonen, 2009, 105.) Miten asiakkaiden silmissä säilytetään uskottavuus tai voidaanko ottaa riski. Entä, jos epäonnistutaan, unohdetaanko se nopeasti tai annetaanko sitä milloinkaan anteeksi? (Lahti, 2014,77).

Tehokkuusajattelu on tuttua nykyään kaikissa työyhteisöissä. Osatyökykyisten palkkaamisen haasteita on tutkittu ja on nähtävissä, että työnantaja kokevat osatyökykyisen olevan vähemmän tuottava kuin normaalityökykyiset ovat. Lisäksi työllistämisen tukitoimien oletetaan olevan hankalasti järjestettävissä ja kalliita. Työnantajat eivät ole pystyneet näkemään yrityksen imagolle myöskään mitään positiivista tai merkityksellistä arvoa heidän työllistäessään osatyökykyistä henkilöä. (Lenglick-Hall ym.2008, 255-273.)

Ihminen toimii vaistonvaraisesti ja tottuneesti luokitellen ihmiset niin kuin esi-isämme ovat tehneet pysyäkseen hengissä. Asenteemme ovat osittain tiedostamattomia ja yhteneviä toimintatapoja. Uuden ja erilaisen lähelle päästäminen on vaikeampaa, on helpompi sulkea pois erilaisuus esim. väsyneet, vammaiset, vanhanaikaiset, hitaat ja yleensäkin erilaiset. (Lahti 2014,76-77). Työelämässä perusolettamus usein on, että vajaakuntoisen perehdyttämiseen ja ohjaamiseen menee ylimääräisiä resursseja ja kuitenkin samanaikaisesti tarvitaan tehokkuutta, niin maksaako se vaivaa palkata vajaakuntoinen? (Kukkonen 2009, 109). Linnanmäen esimiehet olivat myös samaa mieltä siitä, että

osatyökykyisten ohjaaminen, tarpeiden kuulosteleminen sekä valmennus vaativat työpäivän aikana runsaasti aikaa ja resursseja (Leppäkangas 2016, 104).

Silvon tutkimuksessa erityisammattiopinnoista työelämään: kehitysvammaisten ja muutoin osatyökykyisten henkilöiden työllistymisen esteinä katsotaan olevan räätälöityjen työpaikkojen vähäisyys sekä tuen ja ohjauksen puute. Myös henkilöstön ja yhteiskunnan asenne nousi erityistä tukea tarvitsevien nuorten esteeksi työllistymiselle. Työllistymisen suurimmaksi esteeksi katsottiin sopivien töiden puuttuminen ja toisaalta hakijan puutteelliset taidot työnvaatimuksiin. Henkilökunnan asenteiden koettiin myös vaikuttavan työllistymiseen. (Silvo, A-M. 2011.) Vammaisen työnhakijan oma ammatillinen osaaminen ja ammatillinen itsetunto laskee, mikäli hän kokee oman vammaisuutensa olevan osaamisensa esteenä. Usein nähdään vain vamma ja kustannukset, jotka rekrytoinnista mahdollisesti seuraavat ja hakijan pätevyys unohdetaan. Harva jaksaa kerta toisensa jälkeen kokea pettymystä hakuprosesseissa, vaan alkaa madaltaa tavoitteitaan. (Lahti 2014,111.)

2.2 Erityistä tukea tarvitsevan määritelmiä

Erityistä tukea tarvitseva on henkilö, jolla on oman arkielämän taidoissa tai vaikka opintojensa eteenpäin viemisessä erityistä tuen tarvetta. Hänen taitonsa ja kykynsä selviytyä opinnoista tai arjesta yleensä vaatii arvioinnin, esim. lääkärinlausunnon, josta käy ilmi tuen tarpeen määrittely. Näitä tuen tarpeen taustalla olevia määritelmiä voi olla esim. kehityksen viivästymä, vamma tai laaja-alaiset oppimisvaikeudet. Mielenterveyden ongelmat ovat yleisiä ja niitä esiintyy hyvin usein yhdessä muun tuen tarpeen kanssa. Käytän tässä tutkimuksessa määritelmää erityistä tukea tarvitseva, koska se kuvaa kohderyhmää parhaiten.

Vuosikymmeniä sitten erityistä tukea tarvitseva ihminen määriteltiin hyvin eri tavalla. On ollut aikoja, jolloin kulttuurissamme erilaisuutta vieroksuttiin ja kehitysvammaisuutta piiloteltiin. Käytettiin nimikettä ”mielisairas” ja jo 1600 -luvulla tiedetään olleen noitavainoja. Heikkolahjaisista ja yksinkertaisista ihmisistä on puhuttu yleisesti. Puhekielessä käytössä oleva sana tyhmä kuvastaa myös, miten vaivalloista on erottaa, kuka oikeasti on diagnosoitu (Korkeila ym. 2011 23.)

2.2.1 Laaja-alaiset oppimisvaikeudet

Laaja-alaiset oppimisvaikeudet ilmenevät etenkin tilanteissa, joissa kyvyt ja vaatimukset ovat ristiriidassa toisiinsa nähden. Tilanteita tulee eteen sitä enemmän, mitä enemmän on oppimisen vaikeuksia. Nyky-yhteiskunnassa näitä tilanteita ei pystytä välttämään, koska vaatimukset ovat lisääntyneet niin opiskeluissa kuin työelämässä. Pelkät lukemiseen, kirjoittamiseen tai matemaattisiin taitoihin liittyvät oppimisen vaikeudet eivät ole riittävän laaja-alaisia, vaan ongelmia esiintyy myös suoriutumisessa. Asiaan liittyvät usein myös sosiaaliset vaikeudet ja mielenterveyden ongelmat. Laaja-alaiseen oppimisvaikeuteen haasteensa tuovat epäonnistumisen kokemukset, huono itsetunto ja ympäristön asettamat paineet. Laaja-alaisen oppimisvaikeuksien kanssa eläminen ja niihin suhtautuminen voi ilmetä perheessä ylisuojelevaisuutena tai henkilön taitojen aliarviointina. Sopivan ympäristön löytäminen koulu- opiskelu- ja työtehtävissä on tärkeää. Hyvillä tukimuodoilla ja ymmärtävällä ympäristöllä voidaan vähentää altistusta mielenterveyden häiriöille, joita myös usein esiintyy laaja-alaisen oppimisvaikeuksien lisäksi. Lievän kehitysvamman ja laaja-alaisen oppimisvaikeuksien välinen eroavaisuus voi olla hyvin häilyvä. Kehitysvamma oikeuttaa diagnoosiin, jolla turvataan riittävät tuet ja kuntoutus. Laaja-alaisia oppimisvaikeuksia on vaikeampi diagnosoida. (Närhi, Seppälä, Kuikka 2010, 6-9, 112-114.)

2.2.2 Mielensterveys

Nykyään uutisoinneissa esille nousevat nuorten mielensterveyden ongelmat. Yleisimpiä terapia-asiakkaita ovat 20 - 40 vuotiaat (Ylen aamu tv 2016). Nuorten mielensterveyden ongelmat ovat yleistyneet ja niitä esiintyy usein yhdistettynä muihin diagnooseihin. Mielisairaisiin ja mielensterveyden ongelmiin suhtaudutaan hyvin eri tavalla vuosikymmenien saatossa ja eri kulttuureissa. Hylkääminen, eristäminen ja rankaiseminen on ollut länsimainen tapa kohdella eri tavalla käyttäytyviä ihmisiä. Vielä nykyäänkin Suomessa on käytössä paljon pakkoon ja eristämiseen viittavia perinteitä. Mielensterveysongelmat ovat edelleen suurin työelämästä syrjäytymisen syy. Mielensterveyskuntoutajat tuntevat häpeää omassa arjessaan. (Korkeila ym. 2011, 32-35.)

Mielensterveyden keskusliitto teettää vuosittain mielensterveysbarometrin asiakkailleen, jossa selvitetään esim. miten he itse kokevat tulevansa kohdatuiksi ja onko sinä tapahtunut vuosien varrella muutoksia. Mielensterveysalan ammattilaiset osallistuvat samaan barometriin ja havaittavissa on ollut selvästi, että mielensterveyskuntoutujin suhtaudutaan yhteiskunnassa kielteisesti ja he leimautuvat sairautensa vuoksi. (www.mtkl.fi).

Leimautuminen ja hylätyksi tulemisen tunne ovat esteenä työhön palaamisessa. Kuntoutuksen käynnistäminen ja takaisin yhteiskunnan jäseneksi tuleminen taas edellyttävät päivärytmin löytymistä ja mielekästä tekemistä. Länsimaaisessa ajattelutavassa työnteko on arvostetuin keino näiden saavuttamiseksi. Työtehtävien vaatimuksien kasvu ja suorituspainoiden lisääntyminen koettelevat työntekijöiden jaksamista. Työpaikoilla ilmapiiri kiristyy, pelko työpaikan säilymisestä kasvaa, sairauslomat lisääntyvät ja jatkuvat mahdollisina työkyvyttömyyseläkkeinä. Mielensterveyden ongelmat voivat olla esteenä työnteolle tai yleensä työsuhteiden solmimiselle. Tukipalvelut ovat työllistymisen edellytyksenä ja työpaikkojen tulisiikin madaltaa työelämäkynnystä esim. räätälöimällä työolosuhteita, antamalla tukea ja ohjausta sekä joustamalla työehdoissa. (Valkonen, Peltola & Härkäpää 2006, 110-113.)

2.2.3 Kehitysvamma

Tieto vammasta ja pysyvästä vammautumisesta tulee usein yllätyksenä. Kehitysvammassa on kyse oppimisen ja mielen kehityksessä olevasta puutteesta tai pysähtymisestä. Kehitysvammaan liittyy aina normaalia kehitystasoa heikompi älykkyystaso. Kehitysvamma voi ilmetä jo raskausaikana, heti syntymän jälkeen, mutta kuitenkin nuoruuteen mennessä ennen 18 vuoden ikää. Myöhemmin aikuisiällä tapahtuvat kehitysvammaisuutta muistuttavat oireet luokitellaan aivovammaksi. Näissä kyseessä voi olla esim. aivoihin kohdistuvasta tapaturmasta. Kehitysvammaisuus on useimmiten perinnöllinen, mutta aiheuttajia voi olla useampikin tekijä. Myös synnytyksen aikainen komplikaatio, hapen puute tai äidin raskaudenaikainen päihteiden käyttö voivat altistaa kehitysvammalle. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 3,15-17.)

Suomessa kehitysvammaisia on noin yksi prosentti väestöstä eli noin 50 000. Kehitysvamma tarkoittaa vaikeutta uusien asioiden ja taitojen oppimisessa. Kehitysvammaisuuden aste vaihtelee lievästä syvään, lievän kehitysvamman esiintyminen on huomattavasti yleisempää kuin vaikeampien. Lievässä kehitysvammassa tuen tarve voi esiintyä esim. lukemisen ja kirjoittamisen haasteena. Tuen tarvetta esiintyy monissa asioissa, itsenäisessä asioiden hoidossa ja työnteosta suoriutumisessa. Kehitysvammaisista vain noin prosentti työllistyy palkkatyöhön, vaikka arviolta noin kuudella prosentilla olisi mahdollisuus tähän. (www.kehitysvammaliitto.fi).

Lievä älyllinen kehitysvammaisuus ei estä opiskelua normaalikoulussa tai ryhmässä. Tukitoimien ja ohjauksen avulla kehitysvammaisella on hyvät mahdollisuudet itsenäiseen asumiseen sekä työntekemiseen. He tarvitsevat kuitenkin tukea monilla elämän osa-alueilla, esim. raha-asioiden hoitamisessa. Keskiasteinen älyllinen kehitysvammaisuus aiheuttaa enemmän tuen tarvetta opintojen eteenpäin viemiseen ja päivittäiseen selviytymiseen arjesta. He pystyvät osallistumaan työtoimintaan tai ohjattuna työpaikoilla tapahtuvaan työnteekoon vaihtelevasti. Ohjaustarve vaihtelee suuresti myös itsenäisessä asumisessa ja

kulkemisessa. Syvä älyllinen kehitysvammaisuus vaatii huomattavia tukitoimia. Opiskeluun, asumiseen ja työtehtävien suorittamiseen on muiden henkilöiden apu välttämätöntä. (Kaski ym. 2006, 20-21.)

Monimuotoisuuden ulottuvuuksista vammaisuuden merkitystä pidetään kohtuullisen suurena. Työllistymisen merkitystä vammaisille arvostetaan, mutta työllistymisen katsotaan pysyvän edelleen vähäisenä yrityksissä. Työllistettäisiin kyllä, mutta työtehtävien tulisi olla silloin heille räätälöityjä. Monimuotoisuus ei tule olemaan pelkkä rikkaus, vaan se tuo mukanaan myös haasteita ja niihin pitää pystyä vastaamaan. (Kauppinen ym. 2007, 139-140.) Työn merkitystä pidetään ihmiselle tärkeänä arvona. Ihmisarvolle on merkityksellistä tuntee kuuluvansa työyhteisöön, olla osallisena yhteiskunnassa, maksaa veroja palkkatuloista. Vammaisten työllistämiseen liittyvistä tukipalveluista tulisi olla enemmän tietoa ja helpommin saatavissa. (Ekholm ym. 2014, 85.)

2.3 Erityistä tukea tarvitsevat työelämässä

Erityistä tukea tarvitseva henkilö ei ole sidottuna mihinkään tiettyyn vammaan tai diagnoosiin. Henkilö, joka tämän määritelmän piiriin kuuluu, tarvitsee tukea ja ohjausta toimiakseen yhteiskunnan jäsenenä. Syynä tuen tarpeen lisääntymiseen, voi olla psyykkiset tai kognitiiviset vaikeudet, puutteellinen kielitaito tai esimerkiksi traumaattiset kokemukset. Termin ”erityistä tukea tarvitseva” sisällä on mahdollisuus käsitellä hyvin monia tuen tarpeita, kuten laaja-alaisia oppimisvaikeuksia, mielenterveyden ongelmia tai kehitysvammaisuutta.

Suomessa on yrityksiä, jotka työllistävät vammaisia osana omaa monimuotoisuuspolitiikkaansa. Käyttämätöntä resurssia on runsaasti työmarkkinoiden ulkopuolella ja tähän on alettu yrityksissä havahtua. Vuonna 2014 julkaistiin tut-

kimustietoa vammaisten nuorten asemasta työelämässä. Tutkimuksessa tarkastellaan mm. mitkä asiat estävät vammaisen nuoren työllistymistä ja mitkä toisaalta edistävät työntekoa? Muina teemoina tutkimus käsittelee, miten vammaisuus vaikuttaa työntekoon ja mitä tukea työelämässä toimiminen vaatii. Työnantajat toivoivat tutkimustulosten mukaan enemmän tietoa tukipalveluista, joita vammaisten palkkaukseen on hyödynnettävissä. Ylempien johtajien mielipide vammaisten työllistämiseen oli positiivinen tai neutraali. Pääasiallisesti tutkimukseen osallistuvien nuorten kokemukset työelämästä olivat olleet positiivisia. (Ekholm ym. 2014, 19,28-92).

Haasteellisiksi ryhmiksi työllistymispolitiikan kannalta katsotaan maahanmuuttajat, vajaakuntoiset, pitkäaikaistyöttömät ja ammattitaidottomat nuoret. Vajaakuntoisen työnhakijan määritelmä on osittain päällekkäinen vammaisuuden käsitteen kanssa. Sosiaalisen vastuun kantamista ei katsota yrityksen velvollisuudeksi vaan tarpeen on oltava koettu, oikea työllistämisen tarve. Avoimuuden ja verkostojen yhteistyön katsotaan olevan tärkeää, työrajoitteista on saatava riittävästi tietoa. Vajaakuntoisten työnhakijoiden sijoittuminen työmarkkinoille ei ole aina kaikille hakijoille realistinen tavoite, vaan on oltava muitakin vaihtoehtoja. (Mannila, Forsander, Hummasti & Vehviläinen 2002, 9-11.)

Riittävän ajan antaminen ja kiireettömän tilanteen luominen auttavat luottamuksellisen vuorovaikutustilanteen syntyä. Omat ennakkoluulot on hyvä tiedostaa etukäteen ja suhtauduttava niihin kriittisesti. Ensimmäinen kohtaaminen on tärkeä, siinä on selvitettävä, miten kommunikointi parhaiten onnistuu, onko ymmärrystä ja taitoa vuorovaikutustilanteeseen riittävästi. Työyhteisöissä saattaa olla vaikea puuttua eri kulttuureista tulleiden työntekijöiden tuomiin haasteisiin. Työkaverit ovat mieluummin hiljaa kuin kertovat oman työtaakansa kasvaneen uuden jäsenen myötä. Pelko tulla leimatuksi rasistiksi tekee asiasta arkaluontoisen. Eri kulttuurista tulevan opastus ja ohjaus voi kuitenkin lisätä muiden työntekijöiden työtä ja ohjaajana toimimista. Asioista tulisi puhua avoimesti ja toteuttaa oikeudenmukaiset tehtävä- ja työjaot. Työyhteisön pelisäännöt, yhteiset työasut sekä ammatillisuus, tasoittavat eroja ja helpottavat

työyhteisön toimintaa. Työyhteisön yhtenäinen asu tuo uskottavuutta ja auttaa työroolin omaksumisessa, tällöin yhteishengen syntyminen vahvistuu. Suuren arvon saa hyvä esimies, joka omalla esimerkillään antaa mallin ja varmistaa yhteistyön toimivuuden. (Lahti 2014, 76, 201-207, 243.)

Hyvän työpaikan työntekijöitä kohdellaan samanarvoisesti, ei ”mamuna” tai vammaisena. Kertaaminen, ohjaaminen ja selittäminen ovat aikaa vievää, mutta hyvässä työpaikassa niin tapahtuu ja siihen on varauduttu. (Lahti 2014, 49, 183-184). Monilla vammaisilla on runsaasti koulutusta ja myös työkokemusta, mutta työnantajilla ei ole tietoa heidän osaamisistaan eikä työllistymistä ja työntekoa helpottavista tukimuodoista. (Ekholm ym. 2014, 36.)

Tehokkuuteen vedotessa voidaan todeta, että se ei ainakaan vähennä rasistisuutta ja epätasa-arvoista kokemusta. Vammaisten ja muiden vähemmistöryhmien näkeminen esteenä ja huonompina työntekijöinä on selkeää. Esimiehen rooli on tärkeä työyhteisössä, hän on suunnannäyttäjänä omalla asenteellaan, äänensävyllään ja sanoillaan. Jokainen voi harjaantua ja oppia uusia asioita, niin myös esimiehet. Kokemus on parasta oppia, kirjoista voi hankkia tukea ja lisätietoa. Vapaamatkustajia ei tietenkään sallita ja esimiehen lisäksi jokainen työntekijä on vastuussa työyhteisön hyvinvoinnista. (Lahti, 2014, 117, 214-215, 218.)

Millainen on nuorten oma asenne ja suhtautuminen työntekoon? Vammaiset nuoret joutuvat todistamaan omaa osaamistaan enemmän kuin ns. tavalliset työntekijät. Työnantajien mielestä tulisi olla realistinen, kaikki kohtaavat onnistumisia ja pettymyksiä. Työllistyminen edellyttää rohkeutta. Vammaisen nuoren on vaikea löytää tasapainoa: miten paljon kertoa vammaisuudestaan ja miten se voi vaikuttaa työntekemiseen. (Ekholm ym. 2014, 38, 41-43.) Työturvallisuus tiedostetaan tärkeäksi ja se, että pystyvätkö vammaiset selviytymään annetuista tehtävistä turvallisesti, tai miten he itse kokevat selviytyvänsä annetuista tehtävistä turvallisesti (Lenglick-Hall ym. 2008, 255- 260).

Tarvitaan halua ja aikaa töiden uudelleen räätälöimiseen ja mahdollistamaan tuetumman työn tekeminen. Miten työmäärät pidetään kaikilla kohtuullisina siten, ettei vammaisen työntekijän työt tule muiden tehtäväksi. Nuoret ovat itse kehitelleet toimintatapoja ja apukeinoja selviytymiseensä erilaisissa työtehtävissä. Asioiden käsittelyyn tarvitaan aikaa, tukipalveluiden käyttö on aktiivista muutosvaiheessa sekä uuden toiminnan ohjauksessa. (Ekholm ym. 2014, 56-58,61.) Yhteenkuuluvuus ja luottamus eivät rakennu itsestään, vaan se vaatii tavallista enemmän huomiota (Lahti 2014,76). Linnanmäelle palkattujen osatyökykyisten työaika ja työpäivien määriä muokattiin toiveiden mukaan joustavasti, työssäjaksamista tuettiin myös ylimääräisillä tauoilla (Leppäkangas 2016, 102-103).

Työhön valmentajan rooli oli työn ulkopuolisissa asioissa ja niiden läpikäymisissä tärkeä. Kyseessä oli esim. bussiaikataulut ja muuttuneiden työaikojen selvittäminen. Työnantajalta olisi mennyt kohtuuttoman paljon työaika näiden asioiden opastamiseen. Uusien asioiden opettamisessa myös selkokielisyys ja toistot nousivat esiin, toisaalta ohjaajan läsnä oleminen hankaloitti työn tekemistä ja työntekijöistä tuli mahdollisesti enemmän avun tarpeessa olevia. Tuen tarve oli isompi alkupäivinä. Työntekijän opittua työvaiheet, työvalmentaja siirtyi taka-alalle. (Ekholm ym. 2014, 51.) Valmentajien apua tarvittiin työsopimuksien läpikäynnissä, allekirjoitusvaiheessa sekä yleensä osatyökuntoisten kanssa työskentelyssä varsinkin, jos esimiehillä ei ollut aikaisempaa kokemusta osatyökykyisistä (Leppäkangas 2016, 96).

Ulkopuolisen työhön valmentajan tuki katsotaan ensiarvoisen tärkeäksi. Erityisen tärkeäksi tuki arvioitiin niille nuorille, joiden kehitysvammaisuus tai ymmärrykseen liittyvät vaikeudet sitä edellyttäisivät. Pelkästään mahdollisuus tähän tukeen rauhoittaa työnantajaa. Työhön valmentajan roolissa tärkeänä pidetään osaamista ja ammattitaitoa juuri kohderyhmän tukimuotoihin, joista yrityksen työntekijöillä ei ole osaamista. Kaikki työntekijät ovat yhdenvertaisia, ja ketään ei käsitellä silkkihansikkain. Työtehtäviä tulisi kierrättää, ja vammaisia

olisi hyvä hajauttaa eri tehtäviin. Näin tietyt työtehtävät eivät leimaudu pelkästään kehitysvammaisille kuuluviksi. (Ekholm ym. 2014, 50-51,78.)

Linnanmäen palkkaamat osatyökykyiset ovat kertoneet positiivista palautetta organisaatiostaan, jossa ovat työskennelleet. Heidän mukaansa kohde on edelläkävijä, ennakkoluuloton, ainutlaatuinen työympäristöltään ja ”tekemisen meininki” on hyvä. Linnanmäki koettiin monimuotoisena työyhteisönä, joka antaa arvokasta kokemusta osatyökykyisille, jotka pystyvät myös myöhemmin hyödyntämään saamaansa kokemusta työurallaan. (Leppäkangas 2016, 85.)

3 Case Särkänniemen taustaa

Vamlasin Ratko-projekti toteutti kesällä 2014 yhteisen projektin Linnanmäen kanssa, projektin, jossa työllistettiin 10 nuorta kesätöihin Linnanmäelle. Nuoret olivat erityisammattioppilaitoksen opiskelijoita tai jo valmistuneita. Mukana olivat pääkaupunkiseudun erityisammattioppilaitokset ja Helsingin kaupungin tuetun työllistymisen yksikkö. (Vates 2014.) Linnanmäen hyvien kokemusten myötä on Särkänniemen huvipuisto lähtenyt kokeilemaan samoilla ajatuksilla toteutettavaa omaa projektiaan. Särkänniemen huvipuisto ja Vamlas käynnistivät yhteisen projektin alkuvuodesta 2015. Yhteistyöverkoston kutsuttiin mukaan Tampereen alueelta Ylöjärven työllisyyspalvelut, Kiipulan ammattiopisto, Validia sekä Ammattiopisto Luovi. Yhteistyöverkoston rakentamiseen otettiin mallia Linnanmäen projektista. Yhteistyöverkoston vastuulla oli löytää omista kohderyhmistä osaavia ja motivoituneita kesätyöntekijöitä.

3.1 Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas

Vamlas auttaa vammaisia lapsia ja nuoria sekä heidän perheitään toimimaan yhteiskunnassa. Vamlas tuo esiin vammaisten lasten ja heidän perheidensä tarpeita yhteiskunnallisessa keskustelussa sekä lisää tietoa heidän asemastaan ja oikeuksistaan. Vamlas tekee myös yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa, jotta vammaisille lapsille, nuorille ja heidän perheilleen tarkoitetut palvelut olisivat paremmin saavutettavissa ja paremmin kohdennettuja. Vamlas tukee työllään lasten ja nuorten itsenäistymistä. Yhteiskunnallisena tavoitteena on, että vammaiset lapset ja nuoret voisivat elää yhdenvertaisesti muiden kanssa sekä päästä muiden ikäistensä mukaisesti harrastuksiin, opintoihin sekä työelämään. Vamlas tarjoaa myös asumispalveluja, koulutusta sekä apurahoja. (www.vamlas.fi)

Vamlasin luoma työyhteisölähtöinen Ratko-malli kehittää välineitä työyhteisöjen valmennukseen. Valmennuksen avulla saadaan oikea työnhakija hänelle sopiviin työtehtäviin, ja valmennus helpottaa vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä ja työssäjaksamista sekä lisää työyhteisöjen monimuotoisuutta. Osatyökykyisen tai vammaisen rekrytointiin voi liittyä epävarmuus siitä, selviytykö tämä tehtävästään. Ratkon käyttämien arviointityökalujen avulla työtä ja ihmistä voidaan sovittaa yhteen jo etukäteen. Niiden avulla voidaan selvittää, mitä työ vaatii tekijältään ja mitä taitoja ihmisellä on suhteessa työhön. Osakykyisillä ja vammaisilla on osaamista, ja usein onkin kyse ainoastaan työtehtävien sovittelusta ja räätälöinnistä. (www.vamlas.fi)

3.2 Särkänniemi

Tampereen Särkänniemi Oy on vuonna 1966 perustettu osakeyhtiö. Särkänniemen Elämyspuisto muodostuu Tampereen Särkänniemi Oy:n kuudesta nähtävyyскоhteesta sekä Tampereen kaupungin hallinnoimasta Sara Hildenin taidemuseosta. Vakituksia työntekijöitä Särkänniemessä vuonna 2015 oli 98 sekä kausityöntekijöitä 520. (www.sarkanniemi.fi.) Särkänniemen henkilöstöä vähennettiin vuoden 2014 puolella yt-neuvotteluiden tuloksena. Kesäkauden aukioloaikoja on supistettu ja kesätyöntekijöitä palkataan vähemmän kuin aiempina kesinä.

3.3 Ammatilliset erityisoppilaitokset

Ammatillisten erityisoppilaitoksien tehtävänä on tarjota ammatillista opetusta erityistä tukea tarvitseville nuorille. Opintoja voidaan suorittaa ammatillisissa perustutkintoon johtavissa tai ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavissa sekä työhön ja itsenäiseen elämään valmentavissa koulutuksissa. Ryhmät ovat pienryhmiä, joissa työskentelevät ammatilliset erityisopettajat, ohjaajat ja mahdollisesti henkilökohtaiset ohjaajat opiskelijoiden tukena. Kaikille opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen opintojen järjestämistä koskeva suunnitelma HOJKS. Erityisopetukseen voidaan ottaa opiskelija, joka tarvitsee oppimisvaikeuksien, vamman tai muun syyn vuoksi tukea opintojen eteenpäin viemiseen.

Ammattiopisto Luovi on Suomen suurin ammatillinen erityisoppilaitos. Luovi tarjoaa ammatillista erityisopetusta yhteensä yli 20 eri paikkakunnalla ympäri Suomen. Opinnoissa lähdetään liikkeelle opiskelijan omista edellytyksistä ja tavoitteista. Luovissa opiskelee vuosittain n. 1500 ammatillisen erityisopetuksen opiskelijaa. Ammattiopisto Luovissa työskentelee yhteensä yli 800 eri alojen asiantuntijaa. Luovi on osa Hengitysliittoa. (www.luovi.fi).

Ammattiopisto Luovin Tampereen yksikössä opiskelee valmentavien koulutusten lisäksi ammatillisiin perustutkintoihin opiskelevia nuoria. Tutkimuksen aikana ammatilliseen perustutkintoon johtavia koulutuksia oli kiinteistö-, catering- sekä kotityö- ja puhdistuspalvelualan opinnoissa. Kiipulasäätiö, Kiipulan koulu ja -kuntoutuskeskus Tampereen toimipaikka kuuluu myös verkostoon. Kiipula toimii Tampereella useassa toimipisteessä, koulutusaloja on ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavassa koulutuksessa, työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa sekä monissa ammatillisissa perustutkinnoissa. (www.Kiipula.fi)

3.4 Kuntouttava työtoiminta

Työpajatoiminta on tarkoitettu 18-28 -vuotiaille henkilöille, jotka tarvitsevat tukea työnhakuun, sosiaalisiin taitoihin ja valmiuksia jatko-opintoihin. Toimintamuotoina ovat yksilöllinen ohjaus, ryhmätoiminta sekä koulutus- ja työmahdollisuuksien kartoittaminen. Asiakkaiden taustalla voi olla pitkäaikaisia sairauksia, päihteiden käyttöä, pulmia opintojen eteenpäin viemisessä tai arkielämän haasteita. Tavoitteena on löytää suuntaviivat elämälle, auttaa viranomaisten kanssa käytävässä yhteistyössä sekä auttaa reittejä opinto- tai työelämäjaksoille. (www.ylojarvi.fi)

3.5 Taitoarvioinnit

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö on tuonut IMBA ja MELBA –menetelmät Suomeen. Keski-Euroopassa menetelmät ovat jo pitempään olleet käytössä. Työnantajan näkökulmasta parhaimmat tulokset saadaan moniammatillisen yhteistyön jälkeen. Menetelmän käyttöä pidetään kalliina ja aikaa vievänä

ja niiden käyttämiseen tarvittavien henkilöiden kouluttaminen vaatii todellisen tarpeen ja näkemyksen tulevasta hyödystä. Arviointimenetelmien käytön mahdollisuuksia voidaan pohtia myös työvoimapolitiittisesti. Suomen työmarkkinoiden käyttämättömänä olevaa työvoimaresurssia on runsaasti osatyökykyisissä, voivatko IMBA ja MELBA -arviointimenetelmät tuoda tähän uusia keinoja? (Poutanen ym. 2009, 60-62.)

Case Linnanmäki-tutkimuksessa esimiehet olivat kokeneet arvioinnin pääsääntöisesti hyvänä työkaluna, josta sai perustietoa hakijan vahvuuksista ja haasteista. Esimiesnäkökohtana kerrottakoon, että kaikista esiin nousseista tuen tarpeista ei välttämättä ollut mitään haittaa tarjolla olevaan työtehtävään. Linnanmäen työtehtävät olivat projektiin räätälöityjä ja vaatimukset suhteutettu niihin. (Leppäkangas 2016, 89-92).

Uutta työvoimaa palkattaessa tai uusien työtehtävien soveltuvuutta uusille työntekijöille mietittäessä, on arviointimenetelmien käyttö mahdollista. Tavoitteena on hankkia tietoa hakijan erityisestä osaamisesta ja välttää näin esimerkiksi väärän valinnan aiheuttamia työturvallisuuden riskejä. Soveltuvuusarvioinnin tekee arvioija, jolla on ammattitaito tehtävään. Arvioinnissa tarkennetaan hakijan soveltuvuutta avoinna oleviin tehtäviin joko haastattelemalla tai todellisia työtehtäviä jäljittelevien olosuhteiden avulla. Organisaation kehittymisen ja kehittämisen kautta ajateltuna taitoarvioinnit ovat perinteisesti koettu työyhteisön hyvinvoinnin tueksi. Oikeiden ihmisten ja heille sopivimpien tehtävien löytäminen on palapelin rakentamista. Olosuhteita ja tehtäviä järjestelemällä, henkilökuntaa kehittämällä ja työyhteisön rakenteita muuttamalla saadaan kestäviä tuloksia. Varsinkin erityis- ja johtamistehtäviin valittaessa arviointimenetelmien hyödyntämisestä koetaan olevan yritykselle ja työntekijälle etua. (www.ttl.fi).

Moninaisuusosaamisella työyhteisö saa arvokeskustelua ihmiskäsityksestään, mitä työ kenellekin merkitsee ja mitä merkitsee kuulua työyhteisöön. Työyhteisöllä on mahdollisuus vahvistua ja hyödyntää jo olemassa olevaa arvo- ja kulttuuriosaamista sekä oppia työsuhteista, koulutustaustoista ja moninaisuudesta uutta. (Colliander ym. 2009, 328.)

On tärkeää ottaa yksilö huomioon, yhdistää hänen työkykyarviointinsa olemassa oleviin työtehtäviin ja työoloihin sekä mahdollisesti räätälöidä niitä sopiviksi työterveyshuollon ja työyhteisön avulla. Vajaakuntoisten työtehtävissä esiin nousevat suoritus- ja tehokkuusvaatimukset sekä työn fyysinen rasittavuus. Työn fyysinen raskaus voi olla peruste kielteiselle palkkauspäätökselle. Myös työtehokkuudesta kerrotaan, että suojatyöpaikkoja ei ole vajaakuntoisillekaan ja työtä pitää pystyä tekemään ammattilaisen tasoisesti. Räätälöinnin haasteina pidetään sitä, että työtehtävät kuuluvat usein isompaan prosessiin ja ne tulisi kaikki hallita tai työtehtävät ovat kiertäviä ja kaikkien tulisi hallita ne. Yksittäiset räätälöidyt työaikajärjestelyt, saatetaan kokea epätasa-arvoisina. Mikäli järjestelyt koskevat työmatkoja ja aikatauluja, ne olisivat hyväksyttävämpiä ja koettaisiin yhdenvertaisiksi. Tämän tyyppiset järjestelyt saattavat aiheuttaa ajatuksia, että työntekijä on erilainen tai mahdollisesti huonompi työntekijä. (Kukkonen 2009, 107-109, 122-124,136.)

4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyöni on tapaustutkimus Särkänniemen huvipuiston ja Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlasin yhteisestä projektista palkata erityistä tukea tarvitsevia nuoria kesätöihin. Linnanmäen huvipuisto ja Lasten Päivän Säätiö ovat useamman vuoden aikana halunneet palkata syrjäytymisuhan alla olevia nuoria kesätöihin.

4.1 Case Särkänniemen tutkimusmenetelmät ja aineisto

Case Särkänniemen taustalla on onnistunut yhteistyö aikaisemmilta kesiltä Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön ja Linnanmäen huvipuiston yhteistyöstä. Säätiö käynnisti Ratko-projektin vuonna 2012, ja sen yhtenä tarkoituksena oli tukea nuorten työllistymistä. Ratko-projektista saatiin koordinoiva taho, joka helpotti Linnanmäen tehtävää sopivien henkilöiden löytymiseksi ja palkkaamiseksi oikeisiin tehtäviin. Linnanmäki määrittä työtehtävät, jotka annetaan erityistä tukea tarvitseville työntekijöille/hakijoille. Ratko-projektin kautta saatiin käyttöön arviointimenetelmä, jonka avulla arvioitiin työtehtävien soveltuvuutta hakijoille. Näiden menetelmien avulla tarkasteltiin annettuja työtehtäviä ja niiden vaativuutta suhteessa työtehtävään hakevan henkilön osaamiseen ja taitoihin. Linnanmäen huvipuiston henkilöstöpäällikkö on sitä mieltä, että tässä toimintatavassa tärkeimmät asiat ovat rekrytointivaiheen alkuosa ja perehdytys. Vastuullinen kesäduuni -kampanja yhdessä Vamlasin kanssa on haastanut työnantajia tarjoamaan kesätyötä myös vammaisille ja osatyökykyisille nuorille. Vamlasin kokoama palkintoraati palkitsi Lasten Päivän Säätiön Linnanmäen huvipuiston esimerkillisestä toiminnasta vammaisten ja osatyökykyisten nuorten työllistämässä. Säätiö on ollut aloitteellinen ja aktiivinen sekä osoittanut tahtoa räätälöityjen ratkaisujen etsimiseen. Linnanmäen osatyökykyiset työntekijät ovat olleet yhdenvertaisia työntekijöitä muiden nuorten joukossa. (www.kesaduuni.fi) Linnanmäen hyvien kokemusten myötä on Särkänniemen huvipuisto lähtenyt kokeilemaan samoilla ajatuksilla vietävää omaa projektiaan.

Kesätyö tuo onnistuessaan nuorille upean työkokemuksen. Nuori voi saada ammatillisen itsetuntonsa kohdalleen ja löytää paikkansa yhteiskunnassa. He saavat kokea kuuluvansa joukkoon, jotka käyvät palkkatöissä, maksavat veroa sekä noudattavat säännöllisempää vuorokausirytmää. Yhteiskunnallinen vastuu ja vastuu sosiaalisesta pääomasta, työntekijöistä, on poliittisesti ja markkinataloudellisesti ajankohtainen aihe. Tasa-arvo ja kokemus kuulumisesta yhteiskun-

taan on tärkeää oman itsetunnon ja yhteiskunnan jäseneksi kuulumisen kannalta. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaista tukea työnantajat verkostoilta tarvitsevat, jotta erityistä tukea tarvitsevat nuori selviytyy kesätöistä, mitkä asiat onnistuivat kesätyöprojektissa ja mitkä ovat verkoston toiminnan kehittämiskohteet. Tutkimusongelma voidaan esittää seuraavien kysymysten kautta:

1. Mitä tukea työnantajan verkostoilta halutaan, jotta erityistä tukea tarvitseva nuori selviytyy kesätöistä Särkänniemessä?
2. Mitkä asiat onnistuivat kesätyöprojektissa?
3. Mitä asioita verkoston toiminnassa pitäisi kehittää?

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus, jossa aineiston keruu on toteutettu teemahaastattelun ja seurantahaastattelun avulla. Lisäksi aineistoa kerättiin osallistuvan havainnoinnin ja verkostokokousmuistioiden kautta. Särkänniemen esimiehistä viisi tarjosi työtehtäviä projektin kautta palkattaville nuorille. Kokemusta esimiehillä Särkänniemen alueella työskentelystä oli useita vuosia tai vuosikymmeniä. Ensimmäinen haastattelukierros toteutettiin 23.6.- 27.7.2015 välisenä aikana.

Seurantahaastattelut suoritettiin elokuussa 2015 kesätyön päättymisen jälkeen. Seurantahaastatteluun osallistui kolme esimiestä, jotka palkkasivat projektin kautta nuoria työtehtäviin. Seuraavissa alaluvuissa käydään läpi tutkimusmenetelmä, analyysi sekä tutkimuksen luotettavuus yksityiskohtaisemmin. Haastattelut suoritettiin Särkänniemen huvipuiston tiloissa. Ennen haastattelutapaamisia kaikille osallistujille kerrottiin haastattelun materiaalin liittyvän opin- näytetyön aineistoon.

Kaikille projektin kautta kesätöitä hakeneille tehtiin taitoarviointi, jota verrattiin työtehtävien vaativuusarviointeihin. Arvioinnissa suositeltiin hakijan lisäksi mukana olevan ihmisen, joka tuntee hakijan. Arviointiin käytettiin noin kaksi tuntia/hakija. Arvioinnista hakija sai yhteenvedon, joka toimitettiin myös Särkänniemen esimiehille. Mikäli hakija oli vielä taitoarvioinnin jälkeen kiinnostunut

hakemaan tarjottuja kesätöitä, toimitettiin hänen ansioluettelonsa yhteyshenkilön välityksellä Särkänniemen esimiehille. Arviointivälineiden avulla saadaan paremmin esille henkilöiden osaaminen ja kohdistettua se tarjolla olevaan työtehtävään, tällöin poistuu myös mahdollisuus virhearvioinneista, jotka koskisivat esim. muodollista pätevyyttä (Poutanen ym. 2009, 8-9).

IMBA ja MELBA-arviointivälineitä käytetään osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen välineinä. Vuonna 2009 Kuopion yliopisto teetti seurantatutkimuksen arviointivälineiden toimivuudesta ja kokemuksista vuosilta 2005-2009. Tutkimuksen tuloksista voidaan kertoa, että parhaiten menetelmä soveltuu käytettäväksi silloin, kun asiakkaan työkyvystä kirjoitetaan virallisia lausuntoja. Menetelmää pidetään pääasiallisesti luotettavana. Positiivinen suhtautuminen lisääntyy kokemuksen karttuessa menetelmän käytöstä. Mikäli menetelmät koettiin työläiksi ja monimutkaisiksi, kritiikki kasvoi. (Poutanen & Laurinkari 2009, 59-60.) Työtehtävien vaativuusarvioinnit (IMBA/MELBA) teetettiin kaikille hakijoille niistä tehtävistä, jotka Särkänniemen esimiehet olivat räätälöineet kesätyötehtäviksi, ja joihin verkoston kautta kesätyöntekijöitä haettiin. Työtehtävien vaativuusarvioinnit toimitettiin Särkänniemen esimiehille hyväksyttäväksi. (Skantz 2015.)

4.2 Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus

Laadulliseen tutkimukseen päätyminen oli luonteva valinta tutkittavan kohderyhmän pienen koon vuoksi. Tutkimuksessa tutkittiin vain esimiesten omaa kokemusta. Tutkimus on tapaustutkimus, joka suoritettiin Särkänniemen huvipuiston alueella. Tietyissä ympäristössä tapahtuvaa todellisiin tilanteisiin ja kokemuksiin liittyvää osallisuutta voidaan nimetä tapaustutkimukseksi. Laadullisessa tutkimuksessa kohderyhmän suuruudella ei varsinaisesti ole merkitystä

(Alasuutari 1994, 39). Kun tutkittava kohde tai asia on määrällisesti pieni tapaus, sitä tutkitaan perusteellisesti. Tällöin kuitenkin joudutaan tinkimään yleistettävyydestä, mutta tilalle saadaan jotain muuta, käsiteltävän aineiston on muodostettava kokonaisuus, tapaus. Tapaustutkimusta voidaan kritisoida sen puutteellisesta kurinalaisuudesta aineiston keruun aikana tai analysointi vaiheessa, myös edustavuuden puuttumisesta kritisoidaan. Hyvänä vahvuutena pidetään kokonaisvaltaisuutta. Tutkimuksessa tulisi olla prosessin läpinäkyvyys ja perustelut hyvin lukijalle avattuna. (Aaltola & Valli 2001, 158-161.)

Tapaustutkimus eli case-tutkimus on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen lajeista, se ei itsessään ole tutkimusmenetelmä. Tapaustutkimuksen tavoitteena on havainnoida asioita ja kuvailla ilmiöitä ja keskittyä tutkittavan tapauksen esille nostaviin seikkoihin. Tapaustutkimuksien arvioinnin on koettu olevan haasteellisempaa, koska tutkimuksen tekijän ajatuksena voi olla ainutlaatuisuus, eikä toista samanlaista tapausta ole olemassa. Kuitenkin arviointia on tehtävä, jotta tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys tulee esitettyä. Tapaustutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa lukijoita auttaa se, että tutkija on kertonut tarkasti haastattelu- ja havainnointitutkimuksen olosuhteet, paikat sekä mahdolliset häiriötekijät. Lukijan kannalta on myös tärkeää, että tutkijan tulokset on perusteltu ja tutkimuksessa on mukana myös suoraa haastattelumateriaalia mukana. (Hirsjärvi ym. 1997, 160,231-233.)

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus kuvaa olemassa olevaa ajankohtaa, tätä hetkeä luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Pyrkimyksenä on kuvata todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. On kuitenkin muistettava, että meistä jokainen voi pitää eri asioita tärkeänä tai kiinnostavana. Ihminen tulkitsee ja tekee päätöksiään juuri sillä ymmärryksellä ja näkökulmalla, mikä hänellä on. Kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on selvittää ja löytää uusia tosiasioita eikä niinkään todentaa ennakkoon tiedossa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997,160-166.) Laadullista tutkimusta voidaan kuvata prosessina, tutkimustehtävää tai aineiston keräämistä koskevat ratkaisut voivat

elää tutkimuksen edetessä, kokonaisuuden sanotaan olevan eräänlainen oppimistapahtuma (Aaltola ym. 2010, 70).

Havainnointiaineiston ollessa miten yksityiskohtaista tahansa tai suurpiirteisempää oleellista on aineiston erikoislaatuisuus verrattaessa sitä tilastoaineistoon. Kvalitatiivisen aineiston ollessa luonteeltaan erikoislaatusempaa kuin joukko mittaustuloksia, voidaan aineiston analyysin kautta tarkkailla ja päätellä tutkittavasta ilmiöstä hyvin väljästi erinäkökulmia. Tieteellisessä tutkimuksessa havaintoja ei itsessään vielä pidetä tuloksina vain johtolankoina, joita tulkitsemalla päästään havaintojen taakse. Tutkimuksessa esiin nousseita havaintoja tarkastellaan vain määritellyistä näkökulmista. Laadullisessa tutkimuksessa on yleistä kerätä aineistoa ja tarkastella sitä monelta eri näköalalta. Kvalitatiivisen aineiston ominaisuutena pidetään ilmaisullista rikkautta sekä monitasoisuutta. (Alasuutari 1994, 78-89.)

4.3 Osallistuva havainnointi

Tässä tutkimuksessa osallistuvia havainnointikertoja on ollut yhteensä kahdeksan, havainnointi on tapahtunut yhteistyöverkoston kokouksissa, perehdytys-, työhaastattelu- ja koulutustilaisuuksissa, taitoarviointipäivissä sekä luonnollisissa työskentelytilanteissa. Havainnointi tukee teemahaastattelua, näin aineiston määrä kasvaa ja sen luotettavuus vahvistuu. Tutkija pyrkii osallistumaan tutkittavien toimintaan, heidän ehdoillaan havainnoijan tulee muistaa pitää omat tulkintansa erillään havainnoista (Hirsjärvi ym. 1997, 216-217).

Havainnoiminen on keino selvittää ilmiöitä ja määrätyn ongelman eri tekijöitä. Havainnoimalla saadaan aineistosta esille esim. miten ne tukevat aikaisempia havaintoja tai miten poikkeamat ilmenevät. Tutkijan ja tutkittavan välille syntyy kaksisuuntainen dialogia vuorovaikutus, joka tutkimusprosessissa etenee.

Osallistuvan havainnoinnin käyttö kytkee muut tutkimusmenetelmät, kuten haastattelun, paremmin oikeisiin yhteyksiin. Riittävän aineiston saannin turvaamiseksi on havainnoiminen haastattelujen lisänä hyvä vahvistus. Havainnointia voidaan tehdä monella eri asteella piilohavainnoinnista osallistuvaan havainnointiin. Tässä tavassa tutkija osallistuu joissakin tilanteissa konkreettisesti työntekemiseen tai vain tarkkailee miten tutkittavat työtä tekevät. (Aaltola ym. 2001, 124-132.)

Osallistuvan havainnoinnin raportointia voidaan kuvata eräänlaisena tulkkauksena. Tulkkauksen tarkoitus tutkimuksessa on toimia kolmantena osapuolena tutkitun yhteisön ja tutkimuksessa esiintyvien henkilöiden kanssa. Tekstiä voidaan elävöittää käyttäen suoria lainauksia haastatteluista tai muistioista. (Aaltola ym. 2001, 137-140.)

Jotta työn ja ihmisen hyvä kohtaaminen onnistuu, tarvitsemme välineitä työelämän edellyttämien erilaisten taitojen ja työn vaativuuden tarkasteluun. Tarvitsemme välineitä, joilla voimme yhdistää eri ammattilaisten osaamisen. Työkyvyn arviointimenetelmän (IMBA/MELBA) taito- ja vaativuusprofiilien vertailun avulla voidaan tunnistaa työnhakijoiden ja työtehtävien yhteensopivuus esim. milloin työtehtävät ovat liian vaativia hakijalle tai milloin se on liian helppoa. (www.vates.fi)

4.4 Teemahaastattelu

Tutkimus aineistona käytetään lisäksi Särkänniemen huvipuiston palveluksessa olevien esimiesten teemahaastattelua. Ensimmäisellä haastattelukierroksella haastateltiin viittä esimiestä. Ensimmäinen haastattelukierros sijoittui 23. 6.-26. 7.2015 välille. Haastateltavana olivat esimiehet, jotka olivat olleet alusta asti projektissa ja räätälöineet omista vastuualueistaan projektiin sopi-

via työtehtäviä. Kesätyön aikana esiin nousseet tuen tarpeet, sekä millaista tukea nuoret olivat saaneet, selvitettiin seurantatutkimuksen avulla kesätyön päättymisen jälkeen.

Teemahaastattelu on tyypillinen kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston keruutapa. Teemahaastattelussa tutkittavat pääsevät hyvin mielipiteensä kanssa esille ja kohderyhmä on valikoitu tarkoitukseen sopivaksi. (Hirsjärvi ym. 1997, 164.) Teemahaastattelua kuvataan keskusteluna, jossa haastattelija vuorovaikutussuhteessa haastateltavaan pyrkii saamaan selville haastateltavan ajatukset tutkittavasta aihepiiristä (Aaltola ym. 2001, 24).

Laadullinen tutkimus suoritettiin haastattelemalla projektiin osallistuneita esimiehiä. Näin saatiin luotettavaa, omakohtaista tietoa haastatteluista, rekrytoinneista ja kesätyön konkreettisesta ohjauksesta. Kysymyksiin saatiin aiheet Vamlasin yhteyshenkilöiltä. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset. Haastattelutilanteissa keskustelu oli vapaamuotoista ja tarkentavien kysymyksiä esittäminen oli mahdollista, jotta kaikki aihealueet saivat vastauksen. Teemahaastattelussa tuloksia voidaan tulkita ja analysoida monella tavalla. Tyypillisesti haastattelun kerrotaan olevan lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Aihepiirit eli teemat voivat olla olemassa, mutta kysymyksien järjestys tai tarkka muoto vaihtelee. (Hirsjärvi ym. 1997, 208.)

Haastattelun edetessä selvisi myös kahden esimiehen päätökset olla palkkaamatta hakijoita tästä projektista. Kaikki haastateltavat antoivat luvan haastattelun nauhoittamiseen. Yksi haastateltava antoi ymmärtää, että ei ehkä toivo tulevansa tunnistettavaksi vastauksistaan. Haastateltavat suhtautuivat kaikki myönteisesti haastattelutilanteeseen. Haastattelutilanne oli rauhallinen, siihen tarkoitettu ja järjestetty hetki heidän työpäivästään. Kaikkien toiselle kierrokselle osallistuvien haastateltavien kanssa sovittiin jo alustava toisen haastattelun ajankohta alkusyksyyn.

Ensimmäiselle haastattelukierrokselle osallistui viisi esimiestä, joilta kysyttiin kysymykset:

- a) Miten teille tiedotettiin kesän erityisnuorten rekrytoinnista?
- b) Mitä mietitte alkumetreillä?
- c) Vastasiko ennakkotilaisuus maaliskuussa tarpeisiinne?
- d) Mitkä asiat vaikuttivat valintoihinne?

Haastatteluajankohdan ja –paikan valinnalla on merkitystä haastattelun etene- miseen. Tuttu ympäristö luo turvallisuutta ja tekee haastattelusta sujuvaa, toi- saalta voi häiriötekijöiden määrä olla suurempi esim. omalla työpaikalla. Vuo- rovaikutustilanteessa on kahden eri henkilön kohtaaminen, etukäteen ei voi tietää, miten haastattelijan ja haastateltavan kemia kohtaavat. Haastatteluti- lanne on hyvä aloittaa esipuheilla ja siirtyä aiheeseen tilanteen ja ilmapiirin va- pauduttua. Kysymysten teemoittaminen tutkimusongelman mukaisesti sitoo kokonaisuutta yhteen. (Aaltola ym. 2001, 27-33.)

Tutkimuksien kohderyhmistä ei tulisi sulkea marginaaliryhmiä, kuten kehitys- vammaisia. Mikäli näin tapahtuisi jäisimme paitsi hyvin oleellisesta puolesta asi- oiden tarkastelua. Erityisryhmien tarkastelussa on tärkeää, että tunnistettavuus ja arkaluontoiset asiat otetaan asioiden esiintuonnissa huomioon. (Kuula 2006, 147-152.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruussa otetaan teoreettinen viitekehys huomioon ja rajauksessa pidetään kriteerinä teoreettisen edustavuu- den perusideaa (Eskola ym. 1998, 64-65). Case Särkänniemi tutkimuksessa on haastatteluihin rajattu osallistuvaksi vain työtehtäviä tarjonneet esimiehet. Olisi ollut mielenkiintoista laajentaa kohderyhmää myös muilla työyhteisön jäsenillä, mutta käytettävissä oleva aika rajoitti kohderyhmän valinnan esimiehiin.

Laadullisen tutkimuksen aineiston käsittely ja oikean tulosten analysointitavan löytäminen vie aikaa, tutkijan on työstettävä aineistoaan ja löydettävä oma tul- kintatapansa (Valli ym. 2010 180). Ensimmäisen kierroksen haastattelujen ja koko tutkimuksen kannalta oli tärkeää, että työtehtäviä tarjonneet esimiehet osallistuivat ensimmäiselle kierrokselle, jossa haastattelun kysymykset olivat

valintaan liittyviä. Toinen haastattelukierros antoi vastaukset siihen, millaisia kokemuksia projektin kautta saatiin. Seurantahaastatteluun osallistui kolme miestä, jotka palkkasivat projektin kautta nuoria alaisuuteensa. Toisella haastattelukierroksella esimiehiltä kysyttiin kysymykset:

- a) Millaista ohjausta tarvittiin?
- b) Mitä olisi ollut hyvä tietää etukäteen?
- c) Mikä meni hyvin?
- d) Mikä auttoi onnistumisessa?

Haastatteluja kertyi yhteensä kahdeksan kappaletta. Haastatteluihin käytettiin aikaa keskimäärin puoli tuntia. Lyhyin haastattelu kesti 22 min ja pisin 30 min. Haastattelukysymykset olivat kaikille samat ja aineistoa kertyi 17 sivua. Haastateltavat olivat tottuneita ilmaisemaan mielipiteitään ja puheenvuorot olivat asiasisältöisiä ja tiiviitä. Tutkittavan joukon ollessa suhteellisen pieni on syytä huomioida, että yksittäisen vastaajan tunnistettavuusriski on olemassa. Haastateltavien nimenä on käytetty termiä "esimies" ja juoksevaa numerointia. Aineiston koolla ei ole tutkimuksen onnistumiseen välitöntä vaikutusta, vastauksia tulee olla sen verran kuin tutkimusaiheen kannalta on välttämätöntä (Eskola & Suoranta 1998, 62).

Kvalitatiivisissa tutkimuksissa suorat tunnisteet poistetaan heti, kun aineiston toimivuus teknisesti on varmistettu. Vastaajien luokittelu on vaihtoehtona toimiva, jos nimet eivät saa näkyä työssä. Selitys luokittelulle on avattava lukijalle nähtäväksi. Aineiston liiallista anonymisointia tulisi välttää, jotta aineisto säilyy mahdollisimman aitona. (Kuula 2006, 214.) Haastateltavat on pyritty säilyttämään anonyymeinä. Tutkimuksessa käsitellään myös läheisesti projektin kautta palkattuja erityistä tukea tarvitsevia nuoria, oli ensiarvoisen tärkeää pitää heidän henkilöllisyytensä ja tunnistettavuutensa erillään tästä tutkimuksesta.

Haastatteluaineiston tuloksista esiin nousseet teemat on otsikoitu: Johtaminen, työyhteisö ja työolot; Arvot, asenteet ja motivaatio; Osaaminen sekä Terveys-

ja toimintakyky. Aineiston analyysiä ja tutkimuksen luettavuutta helpottaa keskeisten ydinteemojen löytäminen (Aaltola ym. 2010, 80).

Haastatteluiden jälkeen aineisto on litteroitu. Litteroinnin voi suorittaa tarkkaan kirjoittaen myös äännähdykset esiin, mutta yleensä se ei ole tarpeellista. Suppein menetelmä litteroinnin purkamiseen on oleellisten kohtien löytäminen ja niiden esiin nosto. Teemahaastattelun yhtenä vahvuutena pidetään sitä, että aineiston analyysin suorittaminen ei ole niin haastavaa kuin usein laadullisen tutkimusaineiston kanssa. Aineistoa voidaan analysoida teemoittamalla tai tyypittämällä. Litteroinnin jälkeen aineiston järjestetään esim. teemoittain ja näiden teemojen alle kaikkien haastateltavien vastaukset asettuvat. Analysointi on helppoa edeten yksi teema kerrallaan selvittäen, mitkä asiat nousivat esiin. Aikaisempien tutkimuksien tulokset ja teoria on tässä vaiheessa kytkettävä mukaan. (Aaltola ym. 2001, 40-42).

Laadullisella eli kvalitatiivisella aineistolla tarkoitetaan tyypillisesti tutkijan hankkimaa haastatteluaineistoa. Aineisto on pääsääntöisesti haastatteleamalla ja litteroimalla tehtyä. Havainnoimalla tehty aineisto sanellaan usein myös nauhurille ja litteroidaan tekstiksi. Muistiinpanot, erilaiset päiväkirjat tai pöytäkirjat ovat myös laadullista aineistoa. Aineisto koodataan, tyypitellään tai teemoitetaan ryhmiin tiettyjen piirteiden avulla. (Aaltola ym. 2010, 111-114).

5 Aineiston kuvaus ja analysointi

5.1 Verkostotapaamiset ja muistiot

Yhteistyöverkosto täsmentyi projektin edetessä ja kesätyöpaikkoihin tarjosivat hakijoita Ylöjärven työllisyyspalvelut, Kiipulan ammattiopisto sekä Ammat-

tiopisto Luovi. Ensimmäinen tapaaminen Ammattiopisto Luovin tiloissa yhteistyöverkoston edustajien kanssa oli 8.1.2015. Ensimmäisenä aiheena oli, verkostotapaaminen yhteistyön suunnittelun tiimoilta. Särkänniemessä työpaja esimiesten kanssa 22.1.2015, jossa tehtiin ehdotelma niistä työtehtävistä, joihin työntekijöitä verkoston kautta haetaan. Vaativuusarvioinnit (IMBA/MELBA) niistä tehtävistä, jotka Särkänniemien esimiehet olivat laatineet ja joihin verkoston kautta kesätyöntekijöitä haettiin, oli 27.1.2015. Verkostokokous 30.1.2015 kartoittaa ja suunnitella opiskelijoiden tukea rekrytoinnissa ja mahdollisen valinnan jälkeen kesätöissä. Tapaamisia vuoden 2015 tammi-helmikuun aikana oli runsaasti. Maaliskuun 2015 mennessä kaikkien verkostojen hakijat oli taitoarvioitu sekä työpaikkahaastattelut Särkänniemessä tehtyinä. (Skantz, J. 2015.)

Ensimmäisten verkostotapaamisten tavoitteena oli yhteistyön suunnitteleminen ja verkostoiden esittäytyminen. Lisäksi kartoitettiin ja suunniteltiin opiskelijoiden tukea rekrytoinnissa ja mahdollisen valinnan jälkeen kesätöissä. Verkoston jäsenet saavat tehtäväkseen mahdollisten hakijoiden kartoituksen. Kartoitusvaiheessa kaikille hakijoille tehdään taitoarviointi, jota verrataan työtehtävien vaativuusarviointeihin. Arvioinneista kootaan lyhyt yhteenveto työnantajaa varten. Kaikki osapuolet olivat ensimmäisellä kokoontumiskerralla pohtineet eri lähestymistapoja alkaneelle yhteistyölle. Vertailimme esiin nousseita asioita ja yksi asia, joka kaikkien verkostoon kuuluvia mietitytti, oli kysymys, miten turvataan riittävä tuki ja ohjaus kesän ajalle? Särkänniemessä oli tehty perehdyttämistä vuosikymmenien ajan uusille työntekijöille. Toimivatko nykyiset tavat uuden kohderyhmän kanssa? Tiedostaako Särkänniemi, millaisen haasteen he ovat ottaneet vastaan ja miten toimitaan, jos asiat eivät etenekään niin kuin on toivottu? (Skantz, J. 2015.)

Verkoston jäsenet saivat tehtäväkseen mahdollisten hakijoiden kartoituksen. Kartoitusvaiheessa kaikille hakijoille tehdään taitoarviointi, jota verrataan työtehtävien vaativuusarviointeihin. Arvioinneista kootaan lyhyt yhteenveto työnantajaa varten. Yhteistyömallina hyödynnetään Ratko-hankkeessa kehitettyä

toimintamallia osatyökykyisten työllistymisen tukemiseksi. Mallia on käytetty Linnanmäen kanssa jo edellisenä kesänä ja tullaan käyttämään myös tulevana kesänä. Linnanmäen kokemukset ovat olleet rohkaisevia.

Verkostoiden toimijat saivat itse suositella ja ehdottaa mahdollisia hakijoita avoimena oleviin työtehtäviin. Vastuu tehtävän ja hakijan sopivuudesta oli verkoston jäsenillä, koska heillä oli tietämys omista kohderyhmistään. Työkyvyn määrittäminen on helpointa verkostoiden toimijoilla omiin kohderyhmiinsä. Kohderyhmien asiakkaat olivat hyvin erilaisissa tuen tarpeissa olevia hakijoita toisiinsa verrattaessa, vaikka hakeutuivatkin samoihin paikkoihin. Työkykyä ja tuen tarvetta voidaan mitata monilla eri tavoilla ja tuen tarve voi vaihdella suuresti pienelläkin aikavälillä. Miten paljon yksilöllä on tietoa ja taitoa erilaisiin tehtäviin ja mitkä ovat hänen henkiset ja fyysiset ominaisuutensa sekä jaksamisensa? (Skantz, J. 2015.)

Projektiin osallistuneiden verkostojen asiakkaat olivat hyvin erilaisista elämäntilanteista ja tuen tarpeista hakeutumassa kesätyöprojektiin. Verkostojen asiakkaiden erilaiset tuentarpeet ja eri elämän tilanteet olivat myös verkoston jäsenille haastavia käsitellä. Taustoiltaan ja osaamisiltaan sekä tuen tarpeiltaan erilaiset asiakkaat ja kesätyöpaikan hakijat olivat jo verkostoiden jäsenille hankalia asettaa samanarvoiseen kilpailevaan asemaan toistensa kanssa. Tuen tarpeen erilaisuutta voisi yksinkertaistaa luokittelemalla hakijoita kahteen eri ryhmään: mielenterveyskuntoutujat ja muut tuen tarpeessa olevat hakijat. Mielenterveyskuntoutujan tai laaja-alaisen oppimisvaikeuden asiakkaan osaamiset voivat erota toisistaan suuresti. Ulkoisesti näkyviä poikkeamia tai erityisiä piirteitä on mahdotonta havaita tai niitä ei edes ole. (Skantz, J. 2015.)

Kaikilla yhteistyöverkostomme jäsenillä on kohderyhmiin kuuluvia asiakkaita, joko vammaisia, syrjäytyneitä tai esim. terveydellisistä syistä huonosti työmarkkinoilla pärjääviä. Yhteinen tavoite on helppo löytää, koska kaikkien asiakkaat kokevat ja ovat kokeneet työllistymisen esteitä. Särkänniemen esimiehet ovat saaneet mahdollisuuden osallistua tähän projektiin ja muutamien halukkaiden

esimiesten kanssa on tehty ehdotuksia mahdollisista kesäajan työtehtävistä, joita tarjotaan tämän projektin kautta tuleville hakijoille. (Skantz, J. 2015.)

Se kuinka monta työntekijää valitaan tehtäviin, tarkentuu rekrytoinnin edetessä. Tiedossa on, että hakijoita on reilusti enemmän kuin auki olevia paikkoja. Yhteistyöverkostojen kautta paikoista kiinnostuneita tuli noin 20. Työtehtäviä tarjolla oli kahdeksan. Särkänniemelle tärkeintä oli löytää tehtäviin sopivat tekijät. Verkoston kautta tulevat työntekijät eivät ole ylimääräistä resurssia, vaan osa rekrytointiprosessia. Työaika tai kesätyön kesto riippuu tehtävästä, mikä selvinnee haastattelun yhteydessä. Kesätyöt ovat huhti-elokuun välisenä aikana. Esimerkiksi siivouspartio työskentelee sesonkiaikaan juhannuksesta heinäkuun loppuun, mutta osassa tehtävistä voi työskennellä koko kesän ajan. (Skantz, J. 2015.) Projektin kautta tarjottiin kolmenlaisia työtehtäviä. Ikäraja työtehtävissä oli 18 vuotta pois lukien siivouspartio, jossa alaikäraja oli 16 vuotta. yläikärajaa ei ollut.

Puutarhayöntekijä toimi tiimissä tai yksin. Tehtäviä olivat kitkeminen, istuttaminen, haravointi sekä nurmikon leikkuu, ja työskentelyalue on laaja. Työtahti on ripeä ja työaika klo 6.00 – 12.00 tai 14.00. Puutarha-alan koulutusta ei vaadita. Mikäli hakijalla on ajokortti, se katsotaan eduksi. (Skantz, J. 2015.)

Siivoustyöntekijältä ei vaadita täysi-ikäisyyttä. Tehtäviä ovat roska-astioiden tyhjennys sekä puhdistus, pöytien ja terassien siistiminen. Työaika päivässä on 5 - 6 tuntia. Työskentely tapahtuu parityönä, ja muihin tehtäviin verrattuna työaika ei ole niin tarkkaan jaksotettu. Tehtävässä pärjää, jos osaa hygieeniavaatimukset. (Skantz, J. 2015.)

Keittiöapulainen/salityöntekijä tulee työskentelemään Näsinneulan ravintolassa tai Pellen pitseriassa. Työtehtäviin kuuluivat minimissään tiskaaminen ja

pöytien siistiminen, lisäksi keittiön omavalvontatehtävät, tavaroiden vastaanottoa, esivalmisteluja ym. Työn sisältö riippui siitä, kuinka paljon oli valmis ottamaan vastuuta. Työaika on 6 tuntia. (Skantz, J. 2015.)

Särkänniemen esimiehet olivat arvioineet nämä edellä mainitut kolme työtehtävää sellaisiksi, että niistä tulisi selviytymään sopivalla psyykkisellä ja fyysisellä kuormittavuudella. Osa esimiehistä tuli siihen tulokseen, että heillä on liian vaativia työtehtäviä osoitettavaksi tälle kohderyhmälle.

Tässä tutkimuksessa erityistä tukea tarvitsevien työkykyyn liittyvien tietojen katsotaan olevan arkaluonteisia, joten henkilöllisyys on pyritty suojaamaan. Vastaaajien anonymiteetti ja tutkittavien henkilöllisyys tulee suojata silloin, kun kyseessä on erittäin arkaluonteista asiaa (Eskola ym. 1998, 56-57). Tutkimustavoite voidaan esittää seuraavien kysymysten kautta:

1. Mitä tukea työnantajan verkostoilta halutaan, jotta erityistä tukea tarvitseva nuori selviytyy kesätöistä Särkänniemessä?
2. Mitkä asiat onnistuivat kesätyöprojektissa?
3. Mitä asioita verkoston toiminnassa pitäisi kehittää?

5.2 Ensimmäinen haastattelukierros

Särkänniemen esimiehistä viisi oli päättänyt tarjota työtehtäviä projektin kautta palkattaville nuorille. Kokemusta Särkänniemen alueella työskentelystä heillä kaikilla on useita vuosia. Esimiestehtävissä he olivat osallistuneet lukuisiin kesätyöhakijoiden haastatteluihin. Haastattelut suoritettiin 23.6.-27.7.2015 välisenä aikana. Haastattelut suoritettiin esimiesten ehdottamina ajankohtina Särkänniemen huvipuiston alueella heidän toimipisteissään. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa se, että toiselle haastattelukierrokselle osallistui alkuperäisestä viiden hengen joukosta vain kolme esimiestä. Suurin osa tutkimustuloksista perustuu siten kolmen esimiehen haastatteluihin, niiden jotka osallistuivat molempiin haastattelukierroksiin.

Tutkimuksen tuloksia ensimmäiseltä haastattelukierrokselta käsitellään tässä luvussa. Ensimmäiselle haastattelukierrokselle osallistui viisi esimiestä, joilta kaikilta kysyttiin samat kysymykset:

- a) Miten teille tiedotettiin kesän erityisnuorten rekrytoinnista?
- b) Mitä mietitte alkumetreillä?
- c) Vastasiko ennakkotilaisuus maaliskuussa tarpeisiinne?
- d) Mitkä asiat vaikuttivat valintoihinne?

Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Haastateltavat esimiehet olivat kaikki olleet mukana projektin alusta saakka. Tietoa alkavasta projektista esimiehet olivat saaneet vuoden 2014 joulukuussa sähköpostitse omilta esimiehiltään.

Johdon tasolla projekti oli keskusteltu jo pitkälle Vamlasin kanssa ennen kuin asia jalkautettiin esimiesportaalle ja kerrottiin, että näin tehdään. (esimies 2)

Aikataulu oli nopea. (esimies 2)

Rivakka tahti keväällä, kiire aikataulu, mutta halusimme lähteä mukaan projektiin. (esimies 5)

Esimiehet olivat kokeneet, että olivat saaneet olla mukana projektin alusta lähtien, joskin alustavat neuvottelut ja päätös projektiin lähtemisestä oli neuvoteltu ylemmässä johdossa. Kohderyhmän tuoma lisätyömäärä on esillä useassa kohdassa. Projektin alkaessa esimiehet miettivät lisääntyvän työmäärän haasteita ja toisaalta vähentyneen henkilöstömäärän riittävyttä. Alussa tiedon puute oli aiheuttanut epätietoisuutta, mistä projektista oikeastaan on kysymys. Verkoston toimijat olivat tuntemattomia esimiehille. Erityistä tukea tarvitsevista työntekijöistä ei varsinaisesti kenelläkään ollut kokemusta. Pohdittavana oli myös, miten kehitysvammaisista on kyse.

Yhteinen kokemus ja tavoite Särkänniemellä ja Vamlasilla. Luottamus Vamlasiin on suuri tässä asiassa. (esimies 1)

Vamlas nimenä oli jo minulle iso kysymysmerkki ja epätietoisuutta mikä vammaisuus, on kyseessä? Yleensä epätietoisuutta erkköjen kanssa työskentelystä, minulla ei ole kokemusta heistä. (esimies 2)

Esimiehille ja ylimmälle johdolle järjestettiin ennen kesätöiden alkamista yhteistyöverkostojen asiantuntijoiden kanssa tilaisuus, jossa käytiin läpi esim. tuen tarpeen määritelmiä ja mahdollisia eteen tulevia tuen tarpeita. (Skantz, J. 2015.)

Maaliskuun tilaisuudesta jäi mieleen se, että näitä nuoria kohdellaan samalla tavalla kuin ketä tahansa muutakin työntekijää, tilaisuudet oli hyviä ja hyödyllisiä. (esimies 2)

Konkreettista tietoa, mitä voi odottaa. Ammattilaiset vastassa, joten se helpotti meidän työntekijöiden painetta. (esimies 3)

Osallistuin kaikkiin tapaamisiin ne oli tarpeellisia ja ennakkoluuloja rikkovia. Loistava tukitoimi ja vahvasti asioita, tärkeä asia. (esimies 5)

Haastateltavat olivat pääsääntöisesti sitä mieltä, että tapaamisia oli ollut suhteellisen runsaasti ja yksittäiset tilaisuudet eivät nousseet muita tärkeämmiksi.

Tapaamisia ollut monia ja säännöllisesti, yksittäiset tilaisuudet eivät jääneet mieleen. Tapaamisien määrä tuntui välillä turhauttavalta, koska kokemusta rekrytoinnista on meillä runsaasti, en kokenut tätä sen erikoisemmaksi. (esimies 1)

Tapaamisia on ollut runsaasti, riittävästi mielestäni. (esimies 2)

Kohderyhmänä oli erityistä tukea tarvitsevat nuoret. Heidän kanssaan ennakointi ja mahdollisimman valmiiksi selvitelty malli on paras tapa toimia. Kaikki epämääräiset ja sinnepäin vihjailevat tiedotteet tekevät odottamisesta ja ymmärtämisestä haastavampaa. Kukaan nuorista ei tiennyt haastatteluun tullessaan, milloin työt alkaisivat tai minkä pituisesta työtehtävästä on kyse. Aikataulut ja raha-asiat jäivät selvittämättä, ja haastatteluiden aikana näihin kysymyksiin ei saatu vastauksia. Särkänniemen esimiehet olivat osallistuneet etukäteen pidettäviin valmennuksiin ja verkostopalavereihin. He kokivat olevansa kokeneita osajia haastattelutilanteissa ja valintojen tekemisessä.

Arvot, asenteet ja motivaatio

Esimiehet olivat saaneet päättää itse, ovatko halukkaita lähtemään mukaan projektiin. Työtehtävistä oli pohdittava, olisiko eriytettäviä tehtäviä riittävästi ja saadaanko asiakas- ja työturvallisuus toteutumaan. Eräs esimies pohti, onko heidän käytössään oleva perehdytysmateriaali sopivaa ja miten paljon tarvitaan apumateriaaleja, esim. työtehtävän opastamisessa tai yleensä perehdyttämisessä.

Työ- ja asiakasturvallisuusasiat nousivat ensimmäisenä esiin. (esimies 3)

Aina uudet asiat on mietittävä perusteellisesti. Ensin vastauksena oli, että ei kuulosta hyvältä. Ylipäätään ensin ei kiinnostanut. (esimies 4)

Ensimmäisissä tapaamisissa oli epätietoisuutta, mistä on kyse, ja mitä tuleman pitää? (esimies 2)

Kaksi esimiestä ei päätenyt valitsemaan projektin kautta työntekijää alaisuuteensa. He osallistuivat haastatteluihin ja tekivät päätöksen osallistumisesta projektin jatkoon haastattelujen jälkeen.

Säästölinjaukset menossa, ei suosita ketään hakijaa, vaan rehellisesti mietittävä miten pärjätään kesällä ja kenen niskaan hommat kaatuu. (esimies 3)

Tiedon lisääntymisen myötä esimiesten positiivinen suhtautuminen projektiin lisääntyi. Yhteinen tahtotila löytyi avoimen keskustelun ja tiedottamisen myötä.

Positiivinen juttu, into ja ihana olla mukana tällaisessa projektissa. (esimies 2)

Aina ollut kuitenkin halukkuus ottaa avoimesti kuka tahansa vastaan. Alussa mietin lisätöiden määrää, kaikki sujui kuitenkin ihan hyvin, kun päästiin käyntiin. (esimies 4)

Tavoite ja tahtotila löytyi. (esimies 5)

Moni kesätyötä hakenut nuori tuli rekrytointiin muiden kannustamana. Oma motivaatio ei ollut välttämättä niin korkealla kuin tukiverkostojen. Moni epäili osaamistaan ja sitä, olisiko hän riittävän hyvä, eikä olisi halunnut kokea pettymystä. Verkostoissa kannattaa tehdä hyvä valmennus työnhakuun ja harjoitella haastattelutilanteita riittävästi. (Skantz, J. 2015.)

Osaaminen

Esimiehet, jotka tutkimukseen osallistuivat, olivat hyödyntäneet kovin vähän arviointimenetelmien tuomaa materiaalia. He luottivat omaan arviointitaitoonsa ja kokemukseensa työhaastatteluissa. Tässä tutkimuksessa vastaavaa hyötyä ei saatu arviointimenetelmää käyttämällä. Esimiehen olivat pohtineen, voiko arviointimenetelmän laatijan mahdollinen kädenjälki näkyä tuloksissa. Olisiko mahdollista, että taitoarvioinnin tekijällä ei ole itsellään riittävästi tietoa erityistä tukea tarvitsevan pisteyttämiseen liittyvistä tulkinnoista? Osaako hän tulkita vas-

taukset oikein? Eriarvoisuutta lisäsi myös se, että normaalin kesätyörekrytoinnin kautta hakevat eivät tule saman arviointiseulan kautta Särkänniemen työnhakijaksi. Taitoarviointi nähtiin rajoittavana ja työllistymisen esteenäkin.

Työ- ja asiakasturvallisuus olivat ensimmäisiä asioita, joita esimiehet ovat pohtineet projektin alusta lähtien. Vamlasin teettämän taitoarvioinnin pisteytykset olivat esimiehillä etukäteen luettavina. Taitoarvioinnit olivat hakijoiden hakemuksien liitteinä, ja niistä sai tiedon tehtäväkohtaisiin pisteytyksiin. Taitoarviointi ei tuonut lisäarvoa valintoihin.

Luottamus Vamlasin tekemään etukäteisvalintoihin oli suuri. Alkukartoituslomakkeet eivät olleet helppolukuisia eivätkä myöskään vaikuttaneet valintoihini mitenkään. (esimies 1)

Hakijoilta kysyttiin samat kysymykset kuin normaalissa rekrytoinnissa. (esimies 1,2)

Työnvaatimuksen arviointilomakkeet eivät vaikuttaneet valintaan. (esimies 5)

Tutustuin profiileihin ja taustatietoihin ennen haastattelua. (esimies 1,3)

Särkänniemen esimiesten kokemukset työntekijävalinnoista kesätyöpaikkoihin olivat kymmenien vuosien ajalta. Esimiehet kokivat, että juuri rekrytointi on heidän yrityksessään pitkälle suunniteltua ja saumatonta yhteistyötä esimiesten välillä. Jokainen esimies tietää, mitkä ovat yrityksen arvot ja mitä odotetaan valituilta hakijoilta. Esimiehet arvostavat henkilökohtaista kontaktia, joka merkitsee valinnassa paljon. Valintakriteereissä oli huomioitu hakijan kyky työskennellä ryhmässä ja reippaus.

Ryhmätyöskentely ja yksintyöskentelytaitoinen. (esimies 3)

Haastattelutilanteessa luotu henkilökohtainen kontakti ehdottoman tärkeä, todellinen reippaus tulee esiin. (esimies 4)

Reippaus, hyvä asenne työn tekemiseen. (esimies 1)

Haastattelussa näki, kenessä on potentiaalia näihin hommiin, ja pätevän oloiset palkattiin. (esimies 2)

Työ- ja asiakasturvallisuus osaaminen. (esimies 3)

Hakijan on oltava asiakashenkinen, iloinen, positiivinen ja sään vaihteluja kestävä, työn tekemiseen soveltuva. (esimies 5)

Alan opiskelija. (esimies 1)

Ensimmäisen haastattelukierroksen tuloksien perusteella kaikki viisi esimiestä olivat sitä mieltä, että hakijat, jotka tulivat valituiksi, olisivat tulleet valituiksi myös ns. normaalin rekrytoinnin kautta. Haastattelussa pisteytykset ja taitoarvioinnit eivät vaikuttaneet, vaan itse haastattelutilanne. He olivat sitä mieltä, että valinnan jälkeen voi lukea lomakkeet ja löytää asiat, joissa valittu henkilö tarvitsee tukea. Projektin kautta palkatut henkilöt olivat kuin ketkä tahansa kesäksi palkatut työntekijät kohteissa (vain esimies tiesi projektista). Osa esimiehistä koki jo alkukesästä projektin olleen työllistävä ja aikaa vievä.

Projektin kautta haastatellut saivat puolet pidemmän haastatteluajan kuin tavallisen rekrytoinnin kautta hakeva. (esimies1)

Haastatteluaiakataulu oli noin 15 - 20 minuuttia, ja osalla haastateltavista oli ohjaaja mukana. Haastattelijat esittivät kysymyksensä lomakkeen mukaisesti. Mikäli haastateltava ei ymmärtänyt kysymystä, pystyi ohjaaja auttamaan tilannetta eteenpäin. (Skantz, J. 2015.)

5.3 Toinen haastattelukierros

Toisen kierroksen haastattelut suoritettiin elokuussa 2015 kesätyöprojektin päätyttyä. Toinen haastattelukierros antoi vastaukset siihen, millaisia kokemuksia projektin kautta saatiin. Seurantahaastatteluun osallistui kolme esimiestä, jotka palkkasivat projektin kautta nuoria alaisuuteensa. Kaikilta esimiehiltä kysyttiin samat kysymykset:

- a) Millaista ohjausta tarvittiin?
- b) Mitä olisi ollut hyvä tietää etukäteen?
- c) Mikä meni hyvin?
- d) Mikä auttoi onnistumisessa?

Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Kaikki esimiehet arvostivat työnantajansa ja työyhteisönsä panosta tässä projektissa. Työyhteisön koettiin auttaneen projektin onnistumisessa. Haastatteluihin ja perehdyttämiseen käytetty aika oli suurempi kuin aikaisempina kersinä. Kaikkia verkostojen kokoontumisia ennen kesätyön aloittamista ei koettu niinkään tarpeelliseksi tai niiden määrän koettiin olleen liian suuri.

Ymmärtävä ja joustava työyhteisö, joka ei ole hyökkäävä vaan ohjaava. (esimies 1)

Särkänniemen työntekijät ovat olleet tärkeässä roolissa valittujen työntekijöiden viihtymisessä. (esimies 2)

Palkattu viihtyi ja vietti aikaansa Särkänniemessä paljon myös vapaa-ajallaan. (esimies 1)

Rekrytointi on Särkän isoin vahva taito, tällä kaikella on suuri yhteiskunnallinen merkitys. (esimies 4)

Muutaman hakijan kanssa järjestetään monta tapaamista, kun 100 hakijaa saa vaan pienen huomion. (esimies 2)

Yhteistyö verkostojen kanssa koettiin onnistuneeksi ja tärkeäksi. Kesäajalle järjestetty työhön valmentaja oli tukena tarvittaessa. Tukiverkostot nousivat tärkeäksi osaksi tutkimusta, ja verkostojen osallistuminen oli oleellista kesätyön onnistumisen kannalta.

Työhön valmentajan kanssa meni hyvin, hän oli tuki valituille. Alku- ja loppuhaastatteluissa tavattiin ja kesällä pari välitapaamista. Ei tarvinnut soittaa, mutta tiedettiin, mistä apua ja tukea saa lisää. Keväällä oli paljon enemmän isoja kysymysmerkkejä. Työhön valmentaja oli tärkeä taho. (esimies 2)

Hyvät yhteydenpidot tukijoukkoihin. Päättökeskusteluihin osallistui kolmikanta. (esimies 4)

Arvot, asenteet ja motivaatio

Esiin nousi useasti se, että valitut työntekijät olisivat tulleet valituiksi myös normaalin rekrytoinnin kautta. Esimiehet eivät vähentäneet vaatimuksia, vaan pitivät valinnoissa saman tason kuin aikaisempinakin kesinä, vaikka kohderyhmä tässä projektissa oli erilainen. Voidaan myös todeta, että verkostot ovat itse saaneet päättää, ketä tarjoavat kohteeseen työtä hakemaan. Olivatko verkoston hakijat liian hyviä, jos he olisivat päätyneet myös normaalirekrytoinnin kautta valituiksi? Työtehtävät, jotka tarjottiin projektin kautta haettaviksi, olivat samoja, joihin aikaisemminkin on palkattu kesätyöntekijöitä.

Odotukset eivät olleet kovin suuret tässä tehtävässä. (esimies 1)

Haastattelun kautta valittiin oikeat henkilöt, otettiin sellaiset hakijat, jotka kykenee hommiin. (esimies 2)

Osa Särkänniemeen projektin kautta työllistetyistä nuorista oli toivonut, ettei heidän polkuaan kesätöihin tuoda missään vaiheessa ilmi työyhteisössä. Myöskään asiakkaat eivät tieneet projektista, vaan projektin kautta työllistyneet olivat kuin ketkä tahansa työyhteisössä työskentelevät.

Kohteissa kukaan (muu kesätyöntekijä) ei tiennyt, kuka on valittu minkäkin projektin kautta töihin. (esimies 2)

Osaaminen

Totuudenmukaisen osaamisen kertominen ja dokumentointi on äärettömän tärkeää ja palvelee kaikkia osapuolia. Miten tieto osaamisesta saadaan totuudenmukaiseksi ja käyttöön? Siihen on monia tapoja: opintojen kautta todistus osaamisesta, arviointitestejä tai osaaminen voidaan arvioida ja pisteyttää. Alan opiskelija oli ykkösvaihtoehtona yhdellä esimiehellä. Hakijoissa oli runsaasti ammatillisen koulutuksen opiskelijoita, joilta löytyi moniin tehtäviin vaadittavaa ammatillista osaamista. Ammatillisen koulutuksen merkitys ei noussut suurestikaan esiin.

Hakija olisi voinut päästä myös normaalin haun kautta samaan työtehtävään. Alan opiskelija on ykkösvaihtoehtona hyvä, siitä on apua opiskelijalle. (esimies 1)

Tiedot ja taidot karttuivat työtä tehdessä, mutta se vaati paljon aikaa ja kertaamista. Esimiehet käyttivät myös aikaa työaikojen ja julkisten kulkuneuvojen aikataulujen kertaamiseen. Ohjaajien läsnäolo ja tuki esim. työelämän pelisääntöjen läpikäymisessä oli oleellinen.

Kaikilla oli samat mahdollisuudet onnistua tai epäonnistua, säännöt on samat kaikille. (esimies 4)

Palkattu oppi kesän aikana työn ja asiat paranivat. (esimies 1)

Nuoret ovat itse parhaita kertomaan, missä apua tarvitsevat ja kuinka paljon. Vammaisilla tämä taito on vaikeammin ymmärrettävissä hänellä itselläänkin.

Palkattu oppi kertomaan mikä on vaikeaa. Puhuttelujen ja ohjauksien jälkeen ymmärsi vastuutaan. (esimies 1)

Toisen kanssa kaikki meni hyvin. (esimies 4)

Normaalin rekrytoinnin mukana nämä hakijat, tukihenkilö mukaan, jos tarve. Rima pidetään kuitenkin tietyllä tasolla ja valituksi tulee sen mukaan tai ei. Lomakkeet, jotka kerättiin työnvaatimuksista, olivat aika vähän käytössä, pisteytys on aika rajoittavakin, ei kehtää tavallistakaan hakijaa pisteytetä samalla tavalla. (esimies 2)

Työtehtäviä räätälöitiin tilanteen niin vaatiessa, jotta työt tulivat tehdyiksi. Miten työmäärä pidetään kohtuullisena kaikilla niin, etteivät muut tee vammaistenkin työtehtäviä. Henkilökunta jousti osaltaan, kuitenkin niin, ettei kukaan joutunut tekemään toisenkin työntekijän työtehtäviä. Vaatimukset projektin kautta tulleille työntekijöille olivat aavistuksen vähäisempiä kuin muilla työntekijöillä. (Skantz, J. 2015.)

Terveys- ja toimintakyky

Särkänniemen esimiehillä oli kokemusta kesätyöntekijöistä ja ohjaustarpeista runsaasti vuosien ajalta, joten vertailua ns. tavallisen työntekijän ohjaustarpeista ja erityistä tukea tarvitsevien ohjauksesta oli luotettavaa tehdä.

Ohjausta ja toistoa tarvittiin paljon enemmän kuin normaalirekrytoinnin kautta tullee kesätyöntekijälle annetaan. Kuukauden jälkeen kaveri pääsi jyvälle, mitä häneltä odotetaan. Motivointiin ei toiminut samat asiat kuin muilla, esim. palkattu ei hoksannut, että tekemällä sovitut rutiinihommat hänellä olisi mahdollisuus osallistua uusiin mielenkiintoisemmiksi kokemiinsa tehtäviin. (esimies 1)

Perehdyttämiseen meni enemmän aikaa kun tavallisesti. Erityispiirteet tulevat mahdollisesti esiin vasta pitkän ajan jälkeen, aluksi kaikki vaikuttaa ihan normaalirekrytoinnin porukoilta. (esimies 4)

Esimiehet olivat joutuneet tekemään muutoksia alkuperäisiin suunnitelmiin ja työvuoroihin. Työvuorojen suunnittelussa oli myös pitänyt ottaa huomioon, että projektin kautta työllistetyt eivät työskentele samaan aikaan kohteessa, vaan tekevät työvuorot vuorotellen. Työn fyysinen raskaus myös tullut esiin yhden työntekijän kohdalla ja hänen työvuorojaan jouduttiin suunnittelemaan uudelleen niin, että voimavarat riittivät.

Työpäivien lukumäärää peräkkäin jouduttiin vähentämään nopeasti jo alkuvaiheessa 4:stä päivästä 3 päivän jaksoon. (esimies 1)

Esiin nousi myös asioita, jotka eivät suoranaisesti koskeneet fyysisiä voimavaroja vaan yleensä työelämäkuntoisuutta. Työntekijäksi valituilla oli kesän ajalle paljon omia suunnitelmia ja työntekoon sitoutuminen kärsi niistä. Tämä tulos tukee tunnetta epätasa-arvoisuudesta, jos muu henkilöstö ei saa samanlaista kohtelua esim. vapaapäivien kierrossa. Työntekijöiltä odotettiin kuitenkin, että heillä olisi työelämän perustaidot hallinnassa, kuten aikataulujen noudattaminen ja ilmoittautumisen käytännöt. Verkostojen kautta saatu ohjaustuki oli koettu erittäin tarpeellista, ja pääsääntöisesti se olikin toiminut hyvin.

Työvuoroja suunniteltiin niin, että palkatut työskentelivät eri työvuoroissa. (esimies 2)

Työelämää ei suunnitella omien tarpeiden mukaan, valitulla oli paljon omia menoja, festareita ja hyvän sään aiheuttamaa tarvetta vapaille. Keskittymiskyvyn rajoitteet olisi ollut hyvä tietää etukäteen. Hakijan tulisi tietää työelämän tavoitteet, odotukset ja pelisäännöt ennen töiden alkamista. (esimies 1)

Mahdolliset esteet työnteolle oli käyty hyvin läpi etukäteen ja ne osoittautuivatkin todellisiksi. (esimies 4)

Voisiko rajoitteen kohdentaa esim. fyysiseen toimintakykyyn, jos se on työn tekemisessä oleellisin asia, eikä keskitytä henkisiin asioihin (mikäli ne eivät ole tärkeimpiä). (esimies 2)

Osa esimiehistä koki saaneensa kesätyön alkaessa kolmikanta keskusteluissa riittävästi tietoa palkatun ohjauksen tarpeista. Osalla työntekijöistä oli kuitenkin kesätyön edetessä selvinnyt uusia tuen tarpeita, joista ei oltu keskusteltu.

Työterveyteen liittyvät asiat eivät nousseet missään vaiheessa ajankohtaisiksi. Taitoarvioinnin käyttö oli vähäistä, ja sieltä esiin nousseet tiedot työkyvyistä kyseisiin työtehtäviin koettiin vähäisinä. Työntekijöiden kyvykkyyttä hoitaa työtehtäviään, ja sen vaikutusta jaksamiseen ei arvioitu lainkaan työterveydellisten asioiden kautta.

Avustajan tarve nousi esiin jo haastatteluvaiheessa yhden kesätyötä hakevan kohdalla. Ohjaajan tarve oli ilmeinen ja ilman lisäohjausta työtä ei päästy tekemään.

Rekryointivaiheessa esiin nostettu lisäohjauksen tarve oli myös selvillä alusta alkaen. Valitun kesätyöntekijän tuen tarve oli runsaampaa kuin mitä kohde itse olisi pystynyt järjestämään ja lisätuen palkkaamiseen oli edessä. (esimies 4)

Avustajan tarve yhden valitun kohdalla oli tullut esiin heti valinnan jälkeen. Avustajaa ei saatu palkattua, joten kaveri ei aloittanut työtään. Avustajan avulla kaveri olisi pystynyt noudattamaan kellon aikoja ja pystynyt käymään töissä. (esimies 4)

5.4 Haastatteluaineiston yhteenveto

Haastatteluaineiston yhteenveto ensimmäisen ja toisen haastattelukierroksen tuloksista esitetään tässä luvussa teemoittain. Ensimmäisen haastattelukierroksen aikana esiintynyt epätietoisuus projektista ja erityistä tukea tarvitsevien ohjauksesta on selvästi vähentynyt toisen haastattelukierroksen jälkeen. Nähtävissä on myös se, että yhteisen tahtotilan löytyminen on kantanut koko projektin ajan työyhteisöä eteenpäin. Toisen haastattelukierroksen jälkeen vahvistui myös tieto siitä, että Särkänniemi on valinnut kohteeseensa parhaiten sopivat hakijat ja saanut verkostojen kautta saman osaamisen omaavat työntekijät kuin ns. normaalin rekrytoinnin kautta olisivat valinneet.

Ensimmäisen haastattelukierroksen tuloksista selvisi, että tapaamisia oli ollut paljon, esimiesten mielestä peräti riittävästi. Esimiehet eivät olleet kokeneet esim. koulutustilaisuutta erityisistä tuen tarpeista mitenkään mieleen painuneena. Toisen kierroksen jälkeen on havaittavissa, että työntekijöiden tuen tarve on työllistänyt esimiehiä ja työyhteisöä runsaasti. Oikein kohdennetulla tiedon siirrolla ja tuen tarpeen avaamisella olisi voinut olla merkitystä ohjauksen onnistumiselle.

Työelämätaitojen osaaminen ja oma motivaatio työn tekemiseen olivat työn onnistumisessa oleellisia asioita. Ensimmäisessä haastattelukierroksessa esimiehet kertoivat valintakriteereinä olleen arvojen, esim. reippauden ja hyvän asenteen, merkityksellisiä valinnan kannalta. Toisen haastattelukierroksen tulokset kertovat sen, että kaikki tuen tarve ei tule esiin haastattelutilanteessa vaan pikkuhiljaa työsuhteen edetessä.

Teema	1.Haastattelukierros 23.6-27.7.2015	2.Haastattelukierros 1.-31.8.2015
Johtaminen, työyhteisö ja työolot	<ul style="list-style-type: none"> • Vapaaehtoisuus • Yhteinen tahtotila • Vuosien kokemus • Nopea eteneminen • Yksitoikkoinen työtehtävä • Säästölinjauksien takia mietittävä pärjätäänkö 	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvät yhteydet tukijoukkoihin • Työnohjaajien kanssa yhteistyö toimi • Ymmärtävä ja joustava työyhteisö • Työoloja ja aikatauluja muokattiin • Työvuoroja henkilökohtaistettiin • Työyhteisössä ei tiedetty, ketkä on palkattu projektin kautta

Arvot, asenteet ja motivaatio	<ul style="list-style-type: none"> • Tiedon puute • Epävarmuus • Aikataulu • Lisääntyvä työmäärä • Olisi tarvittu täydellinen työntekijä • Oma porukka pieni, sitä kovemmat vaatimukset 	<ul style="list-style-type: none"> • Valitut olisivat tulleet valituksi normaalin rekrytoinnin kautta-kin • Rima pidetään tietyllä tasolla • Ymmärtävä työyhteisö • Motivointia käytettiin enemmän
Osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointi vahvuutena • Henkilökohtainen kontakti • Asiakasturvallisuus • Työturvallisuus • Ryhmätyötaito • Hyvä asenne oltava • Teknisesti haastavia ja suuria laitteita ei voida edes tarjota työkohteiksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Selkeät ja räätälöidyt työtehtävät • Perekäyttämiseen käytettiin aikaa • Ohjausta ja toistoja paljon • Avustaja olisi tarvittu • Osaaminen kertyi kesän aikana • Työelämän perustaidot hallittava: kellonajat, ilmoittamiset • Alan opiskelija ensisijaisena valintana vähäisessä arvossa
Terveys- ja toimintakyky	<ul style="list-style-type: none"> • Konkreettinen tieto tärkeää • Oma havainnointi • Avoimuus • Reippaus 	<ul style="list-style-type: none"> • Erityispiirteet ja tuen tarve tuli esiin pikkuhiljaa • Tuen tarve ei näy päälle päin • Tuen tarve oltava tiedossa etukäteen

KUVIO 1. Haastatteluaineiston analyysi teemoittain (Koskinen)

6 Tutkimustulokset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaista tukea työnantaja verkostoilta tarvitsevat, jotta erityistä tukea tarvitsevat nuoret selviytyvät kesätöistä. Mitkä asiat onnistuivat kesätyöprojektissa sekä mitkä ovat verkoston toiminnan kehittämis-kohteet. Tutkimusaihe on yhteiskunnallisesti tärkeä, pelkät ihmisoikeuksiin liittyvät säädökset ja tasa-arvoon liittyvät lait eivät vielä takaa oikeudenmukaista työyhteisöä, siihen tarvitaan myös yhteiskunnan hyväksyntää ja oikeaa asennetta. Aineistoa on saatu havoinnoimmalla yhteistyöverkoston kokontumisia sekä suorittamalla teemahaastattelut. Tämän tutkimuksen tutkimustulos saadaan esille seuraavien kysymysten kautta:

6.1 Mitä tukea työnantajan verkostoilta halutaan, jotta erityistä tukea tarvitseva nuori selviytyy kesätöistä Särkänniemessä?

Koordinoijan rooli oli erityisen tärkeä ja hänen kauttaan keskitetysti asioiden eteenpäin saattaminen oli hyvä ratkaisu. Mikäli kaikki verkostossa toimivat yhteisöt olisivat pitäneet itse yhteyttä Särkänniemen esimiesten kanssa, olisi yhteydenpitojen ja kysymysten määrä ruuhkauttanut monen työntekijän arjen työnteon lomassa. Ensisijaisen tärkeää on se, että kaikki oleelliset toimijat tietävät, mistä projektissa on kyse ja mistä saa lisätietoa esiin tulleiden kysymysten ratkaisemiseen. (Skantz, J. 2015.) Särkänniemen esimiehet olivat tyytyväisiä kolmikantakokouksiin ja verkoston kautta saatuun työhön valmentajan tukeen kesätyön aikana.

Alussa tiedon puute oli aiheuttanut epä tietoisuutta, mistä projektista oikeastaan on kysymys? Verkoston toimijat olivat tuntemattomia esimiehille, eivätkä

he tienneet hakijoiden tuen tarpeesta etukäteen mitään. Erityistä tukea tarvitsevista työntekijöistä ei varsinaisesti kenelläkään ollut kokemusta. Pohdittavana oli myös, miten kehitysvammaisista on kyse? Kukkosen (2009) mukaan ristiriitoja ilmenee siinä, että sosiaalisen vastuun ja taloudellisten vaatimusten tavoitteet eivät kohtaa. Vajaakuntoisuus sinänsä ei ole este palkkaukselle, mutta vaatimuksen ollessa täysimääräinen työpanos, niin sitä on vaikea saavuttaa.

Esimiehille ja ylimmälle johdolle järjestettiin ennen kesätöiden alkamista yhteistyöverkostojen asiantuntijoiden kanssa tilaisuus, jossa käytiin läpi esim. tuen tarpeen määritelmiä sekä mahdollisia eteen tulevia tuen tarpeita. Ekholmin ja muiden (2014) mukaan monilla vammaisilla on runsaasti koulutusta ja myös työkokemusta, mutta työnantajilla ei ole tietoa heidän osaamisistaan eikä työllistymistä ja työntekoa helpottavista tukimuodoista. Tiedon lisääntymisen myötä esimiesten positiivinen suhtautuminen projektiin lisääntyi. Yhteinen tahtotila löytyi avoimen keskustelun ja tiedottamisen myötä. Kukkosen (2009) tutkimuksen mukaan vajaakuntoisen henkilön palkkaamisesta ja työnraätälöinnistä seuraa ylimääräistä työtä ja siten vaikeuksia. Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa monimuotoisuus vaatii työyhteisöltä ennakkoluulottomuutta, ja sieltä pitää löytää henkilöitä, jotka selvittävät mahdollisuuksia räätälöidä työtehtäviä tukea tarvitseville. Mallintamalla vammaisille sopivia työtehtäviä ja työtapoja laajennetaan tietämystä ja muidenkin toimijoiden on helpompaa työllistää vammaisen henkilö.

Tässä tutkimuksessa esimiehet olivat saaneet päättää itse, ovatko halukkaita lähtemään mukaan projektiin. Työtehtävistä oli pohdittava, olisiko eriytettäviä tehtäviä riittävästi ja saadaanko asiakas- ja työturvallisuus toteutumaan. Kukkosen (2009) tutkimuksessa kerrotaan yrityksen sisäisestä vastuusta ja siitä, miten hankalaksi uusien työtehtävien ja työjärjestelyjen räätälöinti koetaan, ja miten työyhteisössä niihin suhtaudutaan. Tässä tutkimuksessa räätälöitäviä tehtäviä löytyi ja niistä tehtiin tehtäväkuvaukset. Kohteen kaikki esimiehet eivät lähteneet projektiin.

Palkkaamattomuuden pääasiallisiksi perusteiksi Kukkonen (2009) tutkimuksessa kerrotaan työturvallisuuteen liittyvät asiat, työtiloissa liikkuminen, melu tai esim. ergonomia. Työtehtävien vaatimukset rajoittavat vajaakuntoisten rekrytointia, ja usein työn vaativuuden ja sisällön on tulkittu olevan liian haastavia heille. Töiden katsotaan olevan luonnostaan epäsopivia vaajakuntoisille ja avustavien tehtävien, joihin vajaakuntoiset pystyisivät, olevan taas vähäisiä. Tämän tutkimuksen aineistoista käy ilmi, että asiakasturvallisuuden ja yleensä työturvallisuuden turvaaminen on ollut suurimpia epätietoisuuden aiheita. Esimiehistä osa jättäytyi pois projektista, katsoessaan työtehtävien olevan liian haastavia kohderyhmälle.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella yksi tärkeimmistä onnistumisen asioista oli yhteistyön toimivuus verkostojen kanssa. Kolmikantakokoontumiset, joissa tiedon siirtoa tapahtui, olivat lähes jokaisella esimiehellä onnistuneita. Esimiehet kokivat, että heillä oli taustalla oleva taho, joista he tarvitessaan saavat apua ja tukea ohjaustehtäviin.

Myös Ekholmin tutkimuksessa ulkopuolisen työhön valmentajan tuki katsotaan ensiarvoisen tärkeäksi, erityisesti niille nuorille, joiden kehitysvammaisuus tai ymmärrykseen liittyvät vaikeudet sitä edellyttäisivät. Pelkästään mahdollisuus tähän tukeen rauhoittaa työnantajaa. Työhön valmentajan roolissa tärkeänä pidetään osaamista ja ammattitaitoa juuri kohderyhmän tukimuotoihin, josta yrityksen työntekijöillä ei ole osaamista. Työhön valmentajan rooli oli tärkeä myös työn ulkopuolisissa asioissa ja niiden läpikäymisissä. Työnantajalta olisi mennyt kohtuuttoman paljon työaikaasi asioiden opastamiseen. Kyseessä oli esim. bussiaikataulut ja muuttuneet työajat. Uusien asioiden opettamisessa myös selkokieliisyys ja toistot nousivat esiin. Toisaalta ohjaajan läsnä oleminen hankaloitti työn tekemistä ja työntekijöistä tuli mahdollisesti enemmän avun tarpeessa olevia. Tuen tarpeen määrä oli isompi alkupäivinä, ja kun työntekijä oli oppinut työvaiheet, työvalmentaja siirtyi taka-alalle. (Ekholm ym. 2014.)

Tulos tukee myös tätä tutkimusta, koska esimiehet käyttivät aikaa työaikojen ja julkisten kulkuneuvojen aikataulujen kertaamiseen. Tässä tutkimuksessa verkostojen palkkalistoilla olevat työhön valmentajat eivät työskennelleet kohteessa nuorten kanssa, vaan olivat tarvittaessa käytettävissä.

Tuloksista käy ilmi, että esimiehet olivat palkanneet kommunikoivia ja osaavia työntekijöitä, jotka oppivat kertomaan ja keskustelemaan työnteon haasteista. Yhteinen kielen ja ymmärrys ovat oleellisia työnteon onnistumisessa. Voidaan ajatella tuloksien perusteella, että tuen tarpeen kasvaessa myös kommunikointiin ja ymmärtämiseen tulee haasteita. Myös Ekholmin tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaiset. Nuoret ovat itse parhaita kertomaan, missä apua tarvitsevat ja kuinka paljon. Nuoret ovat itse kehittäneet toimintatapoja ja apukeinoja selviytyä erilaisissa työtehtävissä, kerrotaan Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa.

6.2 Mitkä asiat onnistuivat kesätyöprojektissa?

Esimiehet kokivat hyväksi olla mukana projektin alusta lähtien, joskin alustavat neuvottelut ja päätös projektiin lähtemisestä oli neuvoteltu johtotasolla. Esimiehet olivat kuitenkin päässeet vaikuttamaan osallistumiseen. Kukkosen (2009) tutkimuksessa yrityksen yhteiskunnallisessa vastuussa ensimmäisenä nousivat esiin taloudellinen kannattavuus ja voiton tuottaminen omistajalle. Vastuu henkilöstön hyvinvoinnista nostettiin erittäin tärkeäksi arvoksi. Tutkimuksen mukaan yrityksillä on tahto tukea hyviä asioita ja edistää nuorten mahdollisuuksia. Lenglick-Hall, Mark, Gaunt, Kulkarn ja Muktan (2008) tutkimuksessa tulokset tukevat tätä samaa näkökantaa taloudellisesta kannattamattomuudesta. Omassa tutkimuksessani kohderyhmän tuoma lisätyö on esillä usein. Projektin alkaessa esimiehet miettivät lisääntyvän työmäärän

haasteita ja toisaalta vähentyneen henkilöstömäärän riittävyttä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että kesätyöprojekti onnistui kaikesta lisätyömäärästä huolimatta.

Tuloksien perusteella joustava ja ymmärtävä työyhteisö on ollut yksi onnistumisen avainasia, ja avoin työyhteisö on työssä onnistumisen kannalta tärkeä. Riittävällä tiedottamisella koetaan olevan merkitystä. Kukkonen (2009) tutkimuksessa työyhteisöllä on tärkeä rooli vajaakuntoisten työntekijöiden työllistymisen onnistumisessa. Työyhteisön suhtautumiseen vaikuttavat ennakointi ja kokonaisuuden huomioiminen, räätälöitävien työtehtävien ja tarpeiden asianmukainen arviointi.

Työhyvinvointiin kuuluvat mm. seuraavat asiat: miten hyvin yksilö selviytyy työtehtävässä ja mitkä ovat hänen fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavaransa. Tutkimuksessa on otettu huomioon myös työyhteisön toiminta ja olosuhteet ympäristössä. (www.stm.fi) Toisaalta tämän tutkimuksen tulokset kertovat, että työyhteisössä vain rajattu määrä esimiehiä tiesi projektista ja ketkä oli palkattu sen kautta töihin. Olisiko tulokset olleet huomattavasti paremmat, jos työyhteisössä tieto projektista olisi ollut kaikilla?

Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus on haasteltu yrittäjää, joka on tarjonnut erityisoppilaitoksen opiskelijoille työtilaisuuksia. Hän kertoo oppilaitoksen antavan väärän kuvan nuorten osaamisesta, ja työelämän on vaikea tietää, onko opiskelija ammatillisesti osaava. Yrittäjä kyseenalaistaa oppilaitoksen tapaa antaa palautetta tehtävästä, jossa ns. normaalin odotetaankin onnistuvan, kun taas erityisopiskelija nostetaan tästä suorituksesta jalustalle. Tässä tutkimuksessa verkostot eivät antaneet väärää tai oikeaa kuvaa hakijoistaan, vaikka taitoarvioinnit olivat tehtynä hakijoiden osaamisesta. Kohteen esimiehet toimivat samoilla valintaperiaatteilla kuin aikaisempinakin kesinä palkatessaan ns. tavallisia nuoria kesätöihin. Voidaan tietenkin ajatella, oliko tämä kaikkien toimijoiden kannalta onnistunut asia tässä projektissa.

Verkostojen kautta työtä hakevilla nuorilla oli hyvin erilaisia tuen tarpeita. Nuoret saivat valmennusta hakutilanteeseen ja haastatteluja harjoiteltiin. Erillisenä hakuna ja haastattelutilaisuutena järjestetty mahdollisuus projektin kautta työhön hakeville nuorille oli verkostojen kannalta hyvä ratkaisu. Ohjaajat olivat mukana saattamassa nuoret tilaisuuteen ja avustamassa mahdollisesti myös haastattelussa. Esimiehet kokivat erillisen haastattelutilanteen turhaksi eivätkä nähneet sille tarvetta.

Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa nousevat esiin nuorten oma asenne ja suhtautuminen työntekoon. Vammaiset nuoret joutuvat todistamaan omaa osaamistaan enemmän kuin ns. tavalliset. Työnantajien mielestä tulisi olla realistinen, sillä kaikki kohtaavat onnistumisia ja pettymyksiä. Työllistyminen edellyttää rohkeutta. Kukkosen (2009) mukaan työllistymisen kannalta hankalimmiksi ja rekrytoinnissa rajoitetuimmiksi koetaan psyykkisesti vajaakuntoisimmat. Millä tavoin nämä psyykkisen puolen rajoitteet saadaan rekrytoinnin yhteydessä esiin? Lyhyen jalan kyllä huomaa, mutta miten saa selville paineen- ja stressinsietokyvyn? Fyysisen rajoitteen hyväksyminen on helpompaa. Toisaalta, fyysiset rajoitteet mietitään aina työympäristön räätälöinnin kautta ja onko kyseisessä ympäristössä edes mahdollista työskennellä.

Työtehtävät, jotka projektin kautta tarjottiin haettavaksi, olivat samoja, joihin aikaisemminkin oli palkattu kesätyöntekijöitä. Uusia työtehtäviä ei sinänsä keksitty, mutta työt räätälöitiin kohderyhmälle sopivammiksi. Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa muistutetaan, että kaikki työntekijät ovat yhdenvertaisia ja ketään ei suosita. Työtehtäviä tulisi kierrättää, ja vammaisia olisi hyvä hajauttaa eri tehtäviin, jolloin tietyt työtehtävät eivät leimaudu pelkästään kehitysvammaisille kuuluviksi. Tämä tulos tukee tutkimusta, sillä kaikki valitut työntekijät eivät toivoneet tulevansa leimatuksi tai tunnistettaviksi projektin kautta palkattuina.

6.3 Mitä asioita verkoston toiminnassa pitäisi kehittää?

Koordinoijan toimenkuvaa ja työtehtävää pitäisi helpottaa selkeillä toimintavoilla. Yhteydenpito Särkänniemeen ja asioiden eteenpäin vieminen on ollut hidasta. Verkoston jäsenet tietävät, kehen ovat yhteydessä, mutta koordinoija ei pysty vastaamaan verkoston tarpeisiin. Olisiko Särkänniemen hyvä nimetä myös oma yhteyshenkilö, joka asioi verkoston koordinoijan kanssa?

Yhteistyöverkoston toimijoita työllistänyt taitoarviointi oli vähäisessä arvossa tutkimuksen tulosten perusteella. Esimiehet käyttivät tehtyjä arviointeja vähän tai eivät lainkaan hyödyksi valitessaan työntekijää. Ensimmäisen haastattelukierroksen kaikki viisi esimiestä olivat sitä mieltä, että hakijat, jotka tulivat valituiksi, olisivat tulleet valituiksi myös ns. normaalin rekrytoinnin kautta. Haastattelussa pisteytykset ja taitoarvioinnit eivät vaikuttaneet, vaan itse haastattelutilanne. He olivat sitä mieltä, että valinnan jälkeen voi lukea lomakkeet ja löytää tukitoimet, mihin valittu henkilö tarvitsee tukea. Projektin kautta palkatut henkilöt olivat kuin ketkä tahansa kesäksi palkatut työntekijät kohteissa (vain esimiehet tiesivät projektista).

Töiden pilkkominen on myös asenteisiin liittyvää, räätälöityjä töitä löytyy ja niitä pystyisi moniin ammattillisiin tehtäviin pilkkomaan. Yhteistyöverkostomme kautta hakeutuvilla nuorilla on taitoja, joissa he pystyisivät tekemään haastavampiakin työtehtäviä kuin mitä räätälöidyt työtehtävät pitävät nyt sisällään. Kehittämisen ajatuksena: olisiko Särkänniemen mahdollista räätälöidä työtehtäviä myös vaatimimmiksi, mikäli työntekijän taidot niin osoittaisivat. Tämän tutkimuksen mukaan työtehtäviä räätälöitiin suppeammiksi taitojen ja jaksamisen esiin tullessa, mutta voisiko se olla myös toisinpäin.

Vamlasin teettämän taitoarvioinnin pisteytykset olivat esimiehillä etukäteen luettavina. Taitoarvioinnit olivat hakijoiden hakemuksien liitteinä, ja niistä sai tie-

don tehtäväkohtaisiin pisteytyksiin. Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa kerrotaan, että vammaisen nuoren on vaikea löytää tasapainoa: miten paljon kertoa vammaisuudestaan ja miten se voi vaikuttaa työntekemiseen. Lenglick-Hallin ym. (2008) tutkimuksessa todetaan työturvallisuuteen liittyvien aiheiden tärkeys ja se, miten vammaiset pystyvät selviytymään annetuista tehtävistä turvallisesti. Näiden tutkimuksien tulokset ovat samansuuntaisia tämän tutkimuksen kanssa. Työ- ja asiakasturvallisuus on ensimmäisiä asioita, mitä esimiehet ovat pohtineet projektin alusta lähtien. Tuloksien perusteella voidaan todeta, että tiedon siirto on tärkeää. Esimiehet arvostivat sitä, että verkostot ovat tehneet esityön ja miettineet kenellä on edellytyksiä onnistua kesätyössä. Verkostoiden ammatillinen osaaminen ja kohderyhmiensä tuntemus nousee tärkeämmäksi kuin taitoarvioinnin suorittaminen hakijoille.

Tutkimuksessani osa esimiehistä koki saaneensa kesätyön alkaessa kolmikantakeskusteluissa riittävästi tietoa palkatun työntekijän ohjauksen tarpeista. Osalla työntekijöistä oli kuitenkin kesätyön edetessä selvinnyt uusia tuen tarpeita, joista ei oltu keskusteltu aikaisemmin. Case Linnanmäen tutkimuksessa kolmikannan tapaamiset olivat olleet onnistuneita. Ne oli koettu hyödyllisiksi, vaikka oli vaikeaa arvioida kaikkia haasteita etukäteen. Leppäkangas (2016). Tulosten perusteella voidaan todeta, että tiedon siirto on tärkeää. Tuen tarpeen laadusta ja määrästä on tiedon kuljettava verkostojen kesken. Osa esimiehistä toivoi jälkikäteen, että kolmikantatapaamisessa olisi voitu siirtää enemmän pohjatietoa, koskien esim. työssäjaksamista ja tuen tarvetta. Kolmikanta kokoontumiset oli koettu tärkeämmiksi kuin keväällä järjestetty laajempi kouluttautuminen tuen tarpeiden esiintymisestä. Voi myös olla, että tietoa oli siinä vaiheessa liian aikaista jakaa, koska esimiehillä ei ollut aikaisempaa kokemusta erityistä tukea tarvitsevien ohjauksesta.

Kun vertaillaan tutkimuksia, Linnanmäen esimiehet osallistuivat valmennukseen, jossa käsiteltiin monimuotoisuuden huomioimista ja esim. erityisryhmistä tulevan työntekijän valintaa. Esimiesten haastattelutilanneosaamista

vahvistettiin mm. työturvallisuuslakia ja säätiön eettisiä pelisääntöjä kertamalla. Leppäkangas (2016.) Linnanmäen kokemuksia hyödyntäen tulisi yhteistyöverkoston järjestämien koulutustilaisuuksien sisältöä suunnitella yhdessä esimiehien kanssa.

Kukkonen (2009) kertoo, että esimiehet kaipaavat tukihenkilöitä ja verkostojen apuja työllistämisen jälkeen. Kukkonen mukaan esimiehet olivat kokeneet sen olevan vähäistä. Tulokset kertovat, että tässä tutkimuksessa tukiverkostojen olemassaolo nousi tärkeäksi ja verkostojen osallistuminen oli oleellista kesätyön onnistumisen kannalta. Kaikkia verkostojen kokoontumisia ennen kesätyön aloittamista ei koettu niinkään tarpeelliseksi tai niiden määrän koettiin olleen liian suuri. Tähän syyksi katsottiin olevan sen, että Särkänniemen esimiehillä on riittävästi osaamista kesätyöntekijöiden työhönotosta ja perehdyttämisestä. Tieto, jota verkoston kokoontumisissa jaettiin, ei vastannut esimiesten tarpeeseen.

Särkänniemen esimiehillä oli kokemusta kesätyöntekijöistä ja ohjaustarpeista runsaasti vuosien ajalta, joten vertailu ns. tavallisen työntekijän ohjaustarpeista ja erityistä tukea tarvitsevien ohjauksesta oli luotettavaa tehdä. Kukkonen (2009) tutkimuksen mukaan oletetaan, että vajaakuntoisen perehdyttämiseen ja ohjaamiseen menee ylimääräisiä resursseja ja kuitenkin samanaikaisesti tarvitaan tehokkuutta, niin kuinka kannattavaa on palkata vajaakuntoinen? Case Linnanmäki tutkimuksen esimiehet olivat myös samaa mieltä siitä, että osatyökykyisten ohjaaminen, tarpeiden kuuntelu sekä valmennus vaatii työpäivän aikana runsaasti aikaa ja resursseja. Leppäkangas (2016).

Esimiehet olivat joutuneet tekemään muutoksia alkuperäisiin suunnitelmiin ja työvuoroihin. Työvuorojen suunnittelussa oli myös pitänyt ottaa huomioon, että projektin kautta työllistetyt eivät työskentele samaan aikaan kohteessa, vaan tekevät työvuorot vuorotellen. Työn fyysinen raskaus oli myös tullut esiin yhden työntekijän kohdalla ja hänen työvuorojaan jouduttiin suunnittelemaan uudelleen niin, että voimavarat riittivät. Tulokset Kukkonen (2009) tutkimuksessa

ovat samankaltaisia. Vajaakuntoisten työtehtävissä esiin nousevat suoritus- ja tehokkuusvaatimukset sekä työn fyysinen rasittavuus. Fyysinen raskaus voi olla peruste kielteiselle rekrytoinnille. Myös työtehokkuudesta kerrotaan, että suojatyöpaikkoja ei ole vajaakuntoisillekaan ja työtä pitää pystyä tekemään ammattilaisen tasoisesti. Räättälöinnin haasteina pidetään sitä, että työtehtävät kuuluvat usein isompaan prosessiin ja ne tulisi kaikki hallita tai työtehtävät ovat kiertäviä ja kaikkien tulisi hallita ne.

Tässä tutkimuksessa esiin nousi asioita, jotka eivät suoranaisesti koskeneet fyysisiä voimavaroja vaan yleensä työelämäkuntoisuutta. Työntekijäksi valituilla oli kesän ajalle myös paljon omia suunnitelmia ja työntekoon sitoutuminen kärsi niistä. Tämä tulos tukee tunnetta epätasa-arvoisuudesta, jos muu henkilöstö ei saa samanlaista kohtelua esim. vapaapäivien kierrossa. Kukkonen (2009) mukaan yksittäiset räätälöidyt työaikajärjestelyt, saatetaan kokea epätasa-arvoisina. Mikäli järjestelyt koskevat työmatkoja ja aikatauluja, ne olisi hyväksyttävämpiä ja koettaisiin yhdenvertaisemmiksi. Tämän tyyppiset järjestelyt saattavat aiheuttaa ajatuksia, että työntekijä on erilainen tai mahdollisesti huonompi työntekijä.

Kukkonen (2009) mukaan yleisesti voidaan sanoa, että räätälöidyt työtehtävät ja –ympäristöt, koetaan hankaliksi ja esimiehille työllistäviksi. Näiden näkemysten valossa vajaakuntoisten rekrytointiin katsotaan olevan työllistävää. Yhden työntekijän tehtävien ja työympäristön räätälöinti vaikuttaa monen muunkin työntekijän työtehtäviin työyhteisössä, ja silloin ne koetaan suuritöisiksi. Tehokkuusajattelun ja tuottavuusnäkökulman kannalta nämä edellä mainitut toimenpiteet ovat päinvastaisia. Tieto tukee myös tätä tutkimusta: haastatteluihin ja perehdyttämiseen käytetty aika oli suurempi kuin aikaisempina kesinä, eivätkä esimiehet kokeneet kaikkia projektin aikana pidettyjä tapaamisia tarpeellisina. Osa esimiehistä koki jo alkukesästä projektin olleen työllistävä ja aikaa vievä.

Työterveyteen liittyvät asiat eivät nousseet missään vaiheessa ajankohtaisiksi tässä tutkimuksessa. Taitoarvioinnin käyttö oli vähäistä, ja sieltä esiin nousseet tiedot työkyvystä kyseisiin työtehtäviin koettiin vähäisinä. Työntekijöiden kyvykkyyttä hoitaa työtehtäviään, ja sen vaikutusta jaksamiseen ei arvioitu lainkaan työterveydellisten asioiden kautta. Kukkosen (2009) tutkimuksessa työterveyden rooli vajaakuntoisten hakijoiden työnhakuun oli merkittävä. Vajaakuntoisia työntekijöitä rekrytoitaessa työterveyden tukiverkosto nousi vahvasti esiin. Työterveyshuollon katsottiin olevan tärkeä osa työkyvyn arvioinnissa. Kukkosen tutkimuksessa perheen merkitys rekrytointipäätöksiin oli vähäinen, vain yhdessä vastauksessa oli maininta vuorotyöstä, että se käy perheelle raskaaksi. Henkilökohtaisen avustajan tarve on määriteltävä työntekijän tarpeen mukaisesti. Avustajan käyttämistä pohdittiin sekä sen merkitystä työympäristön asenteisiin.

Tässä tutkimuksessa olisi perheiden tuki saattanut nousta suurempaan arvoon, mikäli haastateltavana olisivat olleet kesätyötä tehneet nuoret. Nyt kysymykset kohdistettiin esimiehille, joiden palkkaamat työntekijät olivat kaikki täysi-ikäisiä, jolloin tämä asia ei noussut esiin lainkaan. Avustajan tarve nousi esiin jo haastatteluvaiheessa yhden kesätyöhön valitun kohdalla. Avustajan olemassaoloa ei pohdittu työympäristön asenteiden kannalta, vaan välttämättömänä työnteon onnistumiselle. Tästä kokemuksesta ei tuloksiin saada vastausta, koska henkilö ei aloittanut kesätyötä, valituksi tulemistaan huolimatta. Ekholmin ym. (2014) mukaan henkilökohtaisen avustajan käyttö on herättänyt ihmetystä, mutta siitä on myös hyviä kokemuksia. Yhdessä tapauksessa avustaja oli saanut myös omat tilat käyttöönsä. Tämä tukee osittain suoraan tätä tutkimustulosta, sillä ohjaajan tarve oli ilmeinen ja ilman lisäohjausta työtä ei päästy tekemään. Sitä, miten kohteessa olisi suhtauduttu näkyvään lisäohjaukseen, en tämän tutkimuksen kautta saanut selville. Olisiko työyhteisö kiinnittänyt enemmän huomiota projektin kautta työllistettyyn ja olisivatko asiakkaat olleet tietoisempia käynnissä olevasta projektista? Mitä lisäarvoja se olisi tuonut tutkimukselle?

Kukkosen (2009) tutkimuksessa tulokset kertovat, että tärkeää on ottaa yksilö huomioon, yhdistää hänen työkykyarviointinsa olemassa oleviin työtehtäviin ja työoloihin sekä mahdollisesti räätälöidä niitä sopiviksi työterveyshuollon ja työyhteisön avulla. Ekholmin ym. (2014) pohtivat, miten työmäärät pidetään kaikilla kohtuullisina siten, ettei vammaisen työntekijän työt tule muiden tehtäväksi. Asioiden käsittelyyn tarvitaan aikaa, tukipalveluiden käyttö on aktiivista muutosvaiheessa sekä uuden toiminnan ohjauksessa.

Työtehtävien räätälöintiä tehtiin tilanteen niin vaatiessa, jotta työt tulisivat tehtyiksi. Tämä asia nousi esiin tässä tutkimuksessa, joustoina muun henkilökunnan osalta, kuitenkin niin, ettei kukaan joutunut tekemään toisenkin työntekijän työtehtäviä. Vaatimukset projektin kautta tulleille työntekijöille olivat aavistuksen vähäisempiä kuin muilla työntekijöillä. Työolosuhteiden ja työtehtävien räätälöinnistä Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa kerrotaan työnantajien tehneen muutoksia esim. kulkukorttien lukulaitteiden sijoittamisessa tai esim. varmistaneen muulla tavoin esteettömät ympäristöt ja kulkureitit. Case Linnanmäen tulokset ovat samansuuntaiset omaan tutkimukseeni verrattaessa. Linnanmäelle palkattujen osatyökykyisten työaika ja työpäivien määriä muokattiin toiveiden mukaan joustavasti. Työssäjaksamista tuettiin myös ylimääräisillä tauoilla. Leppäkangas (2016). Tuloksien perusteella ehdotettiin erityistä tukea tarvitsevien nuorten rekrytointitilaisuuden kehittämistä niin, että hakijamme saavat oman rauhallisen, erillisen haastatteluajankohdan. Haastatteluun tulisi varata enemmän aikaa, tukihenkilön avulla olisi tärkeää keskustella avoimesti työntekoon liittyvistä haasteista. Esimiehet eivät olleet kokeneet tai-toarviointia tärkeäksi, mutta tässä vaiheessa olisi tuen tarpeen määrä hyvä selvittää.

Osa Särkänniemeen projektin kautta työllistetyistä nuorista oli toivonut, ettei heidän polkuaan kesätoihin tuoda missään vaiheessa ilmi työyhteisössä. Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa havaittiin uuden työntekijän joutuvan usein jossain määrin tarkkailun kohteeksi, ja sisäänajovaihe työyhteisöön vie ai-

kansa. Kehitysvammaisen nuoren kohdalla tämä vaihe saattaa kestää pidempään tai nuori saattaa itse kokea olevansa enemmän silmätikkuna. Tämä aiheuttaa lisästressiä ja jännitteitä. Kukkosen (2009) mukaan työyhteisön suhtautuminen rekrytointiin ja mahdollisiin ennakkokäsityksiin häveni avoimuuden ja tiedottamisen avulla. Tarvittavina toimenpiteinä käytettiin myös kouluttamista ja valmennusta. Lähimpien työkavereiden kanssa tulisi keskustella asiasta, jotta välttyttäisiin väärinkäsityksiltä ja mielipahan aiheuttamiselta. Vajaa-kuntoisen työntekijän rekrytointi voi myös herättää kielteisiä reaktioita, jos työntehtäviä joudutaan räätälöimään tai työolosuhteita joudutaan muuttamaan rekrytoinnin takia. Tasa-arvoisuutta halutaan myös toisinpäin. Kaikille toivotaan samoja pelisääntöjä mutta, työolosuhteiden muuttaminen kaikille sopiviksi hyväksytään, jos se auttaa vajaakuntoista samoihin suorituksiin kuin muut työntekijät.

Case Linnanmäen tutkimuksen tulokset kertovat, että työyhteisössä oli kiinnitetty huomiota osatyökykyisten työssä jaksamisen tukemiseen. Esimiesten lisäksi vastuuta tuen antamisesta oli jaettu kokeneimmille kausityöntekijöille, joita kutsuttiin ”hupikoutseiksi”. Työyhteisölle oli kerrottu työn tekemisen kannalta oleellisia asioita, ei diagnooseja. Leppäkangas (2016). Tässä tutkimuksessa vastaavaa toimintaa ei ollut, mutta kohderyhmien oltaessa vertailtavissa, tämä voisi olla yksi kehittämiskohteista.

Väestöliiton (2007) tutkimuksen avulla selvitettiin monikulttuurisen työyhteisön toimintaa. Tutkimuksen tulosten pohjalta voidaan löytää yhteneväisyyksiä tähän tutkimukseen työyhteisöjen toimivuuteen liittyvissä asioissa. Tutkimuksen tuloksista voidaan yhtenäistää kokemus, miten työyhteisön jäseneksi pääseminen onnistuu. Esimiesten, työntekijöiden ja myös maahanmuuttajien tulisikin pohtia itse omaa asennettaan ja suhtautumistaan tasavertaiseen kohteluun. Asenteiden muokkaus on yhteinen tavoite. Työhönoton käytäntöihin kaivattiin tarkennuksia ja syrjimättömiä toimintatapoja. Samoihin tuloksiin ovat päätyneet Bricout ja Bentley (2000) omassa tutkimuksessaan, jossa käsitellään vammaisten työhönottoon liittyviä asioita. Vammaisten oma asenne ratkaisee

työllistymisessä ja siinä, miten sitä tuetaan sekä miten paljon he itse voisivat kehittää keinoja onnistuneeseen työskentelyyn.

Asenteiden muokkaus on yhteinen asia, ja avoimessa työyhteisössä sen eteenpäin vieminen on helpompaa. Mikäli työntekijä itse ei halua tulla leimatuksi ja hänen oma arvomaailmansa on rajoittunut, niin myös tätä näkökantaa kunnioitettava. Verkostojen toimijoiden tulisi pystyä valitsemaan hakijoiksi niitä, jotka pystyvät kokemaan itsensä kohderyhmän hakijaksi. Verkostoissa keskusteltiin myös tunnistettavuudesta ja sitä, miten Särkänniemi markkinoi projektin työyhteisössään ja yleisemmin asiakkailleen.

Toisella haastattelukierroksella esille nousseita asioita oli koulutuksen vähäinen merkitys työtehtävään valinnoissa. Ekholmin ym. (2014) mukaan heidän haastattelemansa työnantajat suhtautuivat vammaisten työllistämiseen neutraalisti tai myönteisesti. Valintaan vaikuttivat koulutus, työkokemus ja persoona. Vammaisten henkilöiden kohdalla virherekrytoinnin riski saattaa olla suurempi kuin ns. neurotyypillisen, mutta todettakoon, ettei yksi epäonnistunut rekrytointi johda kielteiseen asenteeseen vammaisia kohti jatkossa. Tieto tulee myös tätä tutkimusta, jossa suhtautuminen oli myös neutraalia tai myönteistä. Valintaan vaikutti kuitenkin eniten persoona ja vähäisessä määrässä koulutus ja työkokemus. Vain yksi esimiehistä katsoi ammatillisen koulutuksen olleen kriteerinä valinnassaan. Ammatillisessa koulutuksessa työtehtäviin rinnastettavilla aloilla olleita hakijoita oli kuitenkin 20 hakijasta reilusti yli puolet.

Raha, palkkaus ja tuet ovat yleisiä aiheita yhteiskunnassa ja tutkimuksissa, ja näitä käsittelin työssäni. Ekholmin ym. (2014) tutkimuksessa työnantajat kertovat myös vammaisten ansaintarajan seuraamisten teettävän ylimääräistä työtä. Myös nuorilla oli epätietoisuutta tai ymmärtämättömyyttä oman eläkkeen ”lepäämään jättämisen” mahdollisuuksista. Yleisesti neuvonnan etuusasioissa koettiin olevan puutteellista sekä järjestelmän raskas ja byrokraattinen. Nämä asiat eivät nousseet esiin tässä tutkimuksessa. Palkkaus aiheena puhutteli

verkostokokouksissa ensimmäisinä kertoina, mutta tutkimuksen edetessä aihe ei enää noussut esiin.

Suomessa on yrityksiä, jotka työllistävät vammaisia osana omaa monimuotoisuuspolitiikkaansa. Käyttämätöntä resurssia on runsaasti työmarkkinoiden ulkopuolella, ja tähän on alettu vasta havahtua. Monimuotoisuus on noussut 2000-luvun työelämän uudeksi teemaksi. Vuonna 2014 julkaistiin tutkimustietoa vammaisten nuorten asemasta työelämässä. Tutkimuksessa tarkastellaan mm. mitkä asiat estävät vammaisen nuoren työllistymistä ja mitkä toisaalta edistävät työntekoa? Muina teemoina tutkimus käsittelee, miten vammaisuus vaikuttaa työntekoon ja mitä tukea työelämässä toimiminen vaatii. Työnantajat toivoivat tutkimustulosten mukaan enemmän tietoa tukipalveluista, joita vammaisten palkkaukseen on hyödynnettävissä. Ylempien johtajien mielipide vammaisten työllistämiseen oli positiivinen tai neutraali. Pääasiallisesti tutkimukseen osallistuvien nuorten kokemukset työelämästä olivat olleet positiivisia. Ekholm ym. (2014).

Palkkausta ja rahallista tukea käsitellään Kukkosen (2009) tutkimuksessa vain harvoin. Palkkauksen oikeudenmukaisuus käsitellään, mutta yhteiskunnallista tukea pidetään taustalla olevana, ei ratkaisevana. Vastauksista käy ilmi, että mikäli työntekijä pystyy tekemään saman työn kuin kuka tahansa, on palkkauksenkin oltava sama, tällöin se ei ole mikään tukikysymys. Tässä tutkimuksessa palkkauksen yksityiskohtia ei käyty missään vaiheessa läpi. Hakijoilla ei ollut työtä hakiessaan tietoa, paljonko työstä maksetaan palkkaa tai mitä mahdollisia muita etuja heillä on käytössään. Tutkimuksen missään vaiheessa ei käynyt ilmi, että ovatko palkatut joidenkin tukien piirissä tai saako yritys heistä yhteiskunnan kautta mahdollisia tukimuotoja. Tiedon lisääntyessä tukimahdollisuuksista voi yrityksen kiinnostuminen lisääntyä palkkaamaan tuenpiiriin kuuluvia hakijoita.

Tehokkuusajattelu on tuttua nykyään kaikissa työyhteisöissä. Osatyökykyisten palkkaamisen haasteita ovat tutkineet Lenglick-Hallin ym. (2008) ja tuloksissa

on nähtävissä, että työnantaja kokee osatyökykyisen olevan vähemmän tuotava kuin normaalityökykyiset ovat. Lisäksi työllistämisen tukitoimien oletetaan olevan hankalasti järjestettävissä ja kalliita. Työnantajat eivät ole pystyneet näkemään yrityksen imagolle myöskään mitään positiivista tai merkityksellistä arvoa heidän työllistäessään osatyökykyistä henkilöä

Kukkosen (2009) mukaan sosiaalista positiivista mielikuvaa antava yritys parantaa myös taloudellista tulostaan. Yhteistyötahot ovat myös huomioineet positiivisesti sosiaalista kantavat kumppaninsa. Pitkällä tähtäimellä tämän katsotaan olevan mainetta parantavaa toimintaa. Tämän tutkimuksen aineistosta verkostoyhteistyössä keskustelua herätti markkinointi ja tiedon jakaminen suuremmalle yleisölle. Verkostot käyttivät projektia ja Särkänniemi-yhteistyötä markkinoinnissa ja kokivat yhteistyön luovan lisäarvoa. Särkänniemen puolelta lisäarvo ja projektin hyödyntäminen markkinoinnissa ei noussut esiin. Muiden tutkimuksien tulosten perusteella yrityksiä käsitys lisäarvon tuonnille on vähäinen. Särkänniemi ei ole vielä kokeillut, toisiko avoimuus tästä projektista lisäarvoa heille.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden lähtökohtana on koko tutkimusprosessi ja tutkija itse. Tutkijan tuleekin tarkastella, miten hänen tulkintansa vastaa tutkittavien näkemystä. Vastaavanlaiset tutkimukset ovat tukena tutkittavalle ilmiölle. Pohjana on väitteiden totuudenmukaisuus ja perusteltavuus. Useammalla havainnointikerralla on varmistettu aineistonkeruumenetelmien tarkkuus. (Eskola ym. 1998, 214.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa voidaan todeta, että kaikki haastatellut esimiehet olivat olleet alusta alkaen projektissa mukana. Kaikilla osallistujilla

oli halu osallistua ja he olivat itse voineet päättää osallistumisestaan. Esimiehet, jotka osallistuivat projektiin, olivat olleet pitkään saman työnantajan palveluksessa. Heillä kaikilla oli usean vuoden ajalta kokemusta kesätyöpaikan hakijoiden haastatteluista, perehdyttämisistä ja ohjauksesta. Kenelläkään esimiehistä ei ollut kokemusta aikaisemmin erityistä tukea tarvitsevan työntekijän ohjauksesta.

Tutkimukseen osallistuvat esimiehet osallistuivat haastatteluihin omalla työpaikallaan itse valitsemanansa ajankohtana. Haastattelut suoritettiin 23.6.-31.8.2015 välisenä aikana. Esimiehet valitsivat tilan, missä haastattelut suoritettiin. Haastateltavat järjestivät haastattelutilanteet lähelle omia toimipisteitään ja olivat helposti tavoitettavissa, mikäli heitä olisi tarvittu toisaalla. Huvipuiston ollessa auki ja asiakkaiden tai muiden työntekijöiden ollessa samoissa tiloissa haastattelutilanteet eivät aina olleet rauhallisia. Osa haastatteluista järjestettiin ennen huvipuiston avaamista aamulla, silloin tiloissa oli vähemmän häiriötekijöitä. Haastateltavat ovat työskennelleet vuosia huvipuistoympäristössä, joten heidän keskittymisensä ei häiriintynyt äänistä tai muista ihmisistä. Haastattelujen äänityksessä taustamelua ilmenee vaihtelevasti.

Haastatteluihin käytetty aika vaihteli 22 minuutista 30 minuuttiin. Aineiston riittävyyden turvaamista ja analyysin kattavuutta on vahvistettu osallistuvan havainnoinnin avulla. Projektin aikana käytyjen verkostojen kokoontumisten materiaalit, muistiot, ovat tutkimuksen aineistona. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston kokoa on vaikea määritellä riittäväksi (Eskola ym. 1998, 216).

Tutkimuksessa käytetään suoria haastatteluotteita ja aineistoa voi verrata muihin samantapaisiin tutkimuksiin, kuten Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus ja Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä (Ekholm ym.2014). Suurin osa jälkimmäisessä tutkimuksessa haastatelluista nuorista oli suorittanut perusopetuksen ja ammatilliset lisäopinnot yleisopetuksessa, neljännes oli erityisopetuksen läpikäyneitä. Osa nuorista oli kohdannut paljon ennakkoluuloja työpaikkaa

hakiessa, mutta työllistymistä parantavana asiana koettiin koulutus, työelämäkontaktit opintojen aikana sekä oma rohkeus ja aktiivisuus. Vammaisuuden katsottiin vähentävän heidän ammatillista osaamistaan, vaikka koulutusta olisi löytynyt työtehtävään. Palkkaamisen suurena esteenä oli tietämättömyys, pelot ja ennakkoluulot. (Ekholm ym. 2014). Tutkimuksessa ei haastateltu erityistä tukea tarvitsevia nuoria, vaan heidän esimiehiään. Kohderyhmä kuitenkin sivuaa läheisesti tätä tutkimusta. Ennakkoluulot ovat esillä myös tässä työssä, kuten myös se, että ammatillista tutkintoa opiskelevan ei katsottu olevan erityisemmässä asemassa työtehtäviin valittaessa, vaan ennakkoluulot saattoivat vähentää heidän ammatillisuuttaan.

Mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleja tutkittiin Kuntoutussäätiön tutkimuksessa. Työssä selviytymistä ja viihtymistä parantavia tekijöitä olivat asianmukaiset työjärjestelyt sekä henkilökohtaiset ja sosiaaliset tekijät. Riittävän ja tarkoituksenmukaisen tuen saaminen ja hyvät tukipalvelut ovat edellytyksenä kuntoutujan työssä toimimiselle. (Valkonen ym. 2006). Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia kuin Case Särkänniemessä. Työyhteisöön kuulumisen tunne on vahvistanut itseluottamusta ja osallisuuden tunnetta, he kokevat olevansa tasavertaisia. Koulutusta vastaavassa työtehtävässä selviytyminen lisää työssä jaksamista. Ammatillisen osaamisen puute on uhka työssä viihtymiselle. Sosiaalisten onnistumisien edellytyksenä nähtiin olevan joustava, ymmärtävä työyhteisö, jossa suhtautuminen mielenterveydenkuntoutujaan oli asiallista. Ammatillinen tuki ja ohjaus sekä henkinen kannustaminen ja palautteen saaminen edistivät työssä selviytymistä. Selkeä opastus ja perehdytys olivat tärkeässä roolissa ja kontakti muuhun työyhteisöön.

Kuntoutussäätiön tutkimuksessa (2006) ohjaushenkilöiden vastauksissa koettiin vaikutuksien olevan seuraavat: säännöllisyys päivärytmiin löydetty, mielekästä tekemistä, sosiaaliset kontaktit lisääntyneet, itsetunto vahvistunut sekä yhteiskuntaan kuulumisen tunne parantunut. Työnantajien haastatteluista kerrottakoon vastaavuutena minun tutkimukseeni se, että kohderyhmän katsottiin sopivan hyvin yrityksen toimialaan ja arvoihin. Työllistymistä edesauttoivat

kuntoutujan oma asenne, halu tehdä töitä, ammattitaitovaatimukseen vastaaminen ja asiakaspalvelutaitoisuus. Työnantajat olivat sitä mieltä, että onnistumiseen liittyi myös se, että työtehtävät olivat räätälöityjä ja sovitettu kuntoutujan taitoihin.

Yhteiskuntavastuun kannalta asiat nousivat tässä tutkimuksessa vain vähäisesti esiin ja yrityksen imagolle nähtyä hyötyä ei omassa tutkimuksessani löytynyt lainkaan. Valkonen ym. (2006) tutkimuksen yhteenvedosta yhteneväisyyttä tähän tutkimukseen on riittävän tiedonkulun varmistaminen toimijoiden kesken. Samankaltaisia tutkimuksia olivat myös osatyökykyisten integrointi organisaatioon. Henkilöstöjohtamisen mahdollisuudet, haasteet ja ratkaisut: Case Linnanmäki, jonka ympäristö ja kohderyhmät ovat vastaavat, tämän tutkimuksen kanssa. Aineiston toistettavuus ja arvioitavuus ovat todennettavissa. Aineiston merkittävyys tai tärkeys on suhteellinen asia (Eskola ym. 1998, 216).

Tutkimuksessa pyritään poistamaan virheiden mahdollisuus, mutta tulosten luotettavuudessa ja pätevyyydessä on siitä huolimatta paljon vaihtelevuutta. Tulosten luotettavuutta voidaan mitata eri mittareilla, joista toistettavuus on yksi tapa. (Hisjärvi ym. 1996, 231.) Mittaustulosten toistettavuuteen voin tukeutua edellä mainituissa tutkimuksissa, joiden tulokset ovat samankaltaisia tämän tutkimuksen kanssa.

Tulosten luokittelu syntyi haastatteluaineistosta esiin nousseiden toistuvien teemojen ympärille. Teemat on otsikoitu seuraavasti: Johtaminen, työyhteisö ja työolot; Arvot, asenteet ja motivaatio; Osaaminen sekä terveys- ja toimintakyky. Suorat haastatteluoitteet avaa lukijalle teemojen valintaan liittyviä taustoja (Hisjärvi ym. 1996, 231).

7 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli seurata projektin kautta rakentuvaa toimintatapaa, jonka avulla saadaan erityistä tukea tarvitsevat nuoret työllistymään Särkänniemen huvipuistoon. Oikean työntekijän ja työtehtävän kohtaaminen on monen osan summa. Erityistä tukea tarvitsevalle nuorelle ensimmäisen kesätyöpaikan hakeminen, arvioinnit ja haastattelut ovat jännittäviä kokemuksia. Tässä työssä kerrotaan siitä, miten paljon tukea ja perehdytystä he tehtävissä suoriutumiseen ovat tarvinneet ja saaneet, mikä onnistui ja missä on vielä parannettavaa.

Tutkimus vastasi asetettuihin tavoitteisiin, ja tuloksia voidaan hyödyntää muissakin työelämän kohteissa, joissa pohditaan moninaisuuden tuomia haasteita. Aihe on ajankohtainen ja merkityksellinen uusien koulutuspoliittisten ratkaisujenkin valossa. Lakiluonnos ammatillisen koulutuksen reformista vaatii vielä viimeistelyä, ja se on tällä hetkellä lausuntokierroksella. Reformin valmistuttua työelämä sidotaan jo varhaisessa vaiheessa nuorten elämään opintojen kautta. Opetusta viedään enemmän työpaikoille, työelämätoimikunnat valvovat laatua sekä kehittävät tutkintoja työelämän tarpeita palvelemaan

Särkänniemen huvipuisto on palkannut kaikki kausityöntekijänsä ns. normaalin rekrytoinnin kautta. Tällöin haastattelijat eivät tiedä, miten paljon tukea kukakin työssään tulee tarvitsemaan. Erityisen tuen tarve ei ole aina ulospäin nähtävissä. Isoon joukkoon on aina mahtunut paljon erilaisuutta, mutta nyt kohderyhmänä olivat nuoret, jotka tarvitsevat enemmän tukea kuin ns. tavalliset työtä hakevat nuoret.

Pelkät ihmisoikeuksiin liittyvät säädökset ja tasa-arvoon liittyvät lait eivät vielä takaa oikeudenmukaista työyhteisöä, vaan siihen tarvitaan myös yhteiskunnan hyväksyntää ja oikeaa asennetta. Särkänniemi on menettänyt asiakkaita edellisten kesäkausien aikana runsaasti. Epäonnistuneet lippuhinnoittelut ja autoparkkien korkeat hinnat ovat olleet osasyynä asiakkaiden vähenemiseen.

Vuosia jatkunut keskustelu alueella sijaitsevasta delfinaarioista on myös jakanut mielipiteitä. Asiakkaat ovat siirtyneet muihin huvipuistoihin ja Särkänniemi pudonnut suosituimmasta huvipuistosta alemmille sijoille.

Miten Särkänniemi pystyy hyödyntämään kokemuksensa ja muuttamaan ne arvoiksi, joista olisi hyötyä? Markkinoinnissa olisi mahdollisuus huomioida tämä yhteistyö ja kertoa, miten paljon Särkänniemi on huolehtinut yhteiskuntavastuusta toimiessaan erityistä tukea tarvitsevien palkkaajana. Tutkimuksien mukaan työyhteisön kehittämisen kannalta ja yhteisen hyvän tuojana moninaisuus on rikkaus työyhteisöissä. Jatkamalla seuraavinakin kesinä erityistä tukea tarvitsevien kanssa tehtävää yhteistyötä myös työyhteisö sisäistää asian ja osaaminen vahvistuu kesä kesältä.

Positiivista on myös se, että kaikki markkinointi on vielä tekemättä ja kaikki kertomatta. Särkänniemen tulisi mainostaa näkyvämmiin esim. paikallisessa lehdistössä toimintaansa ja kertoa avoimesti osallistuneensa jo useana vuonna erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamiseen.

Artikkelissaan professori Lynda Gratton kertoo, miltä näyttää vuoden 2025 työpaikka miten työ tulee muuttumaan, mitä tehdään työkseen, missä tehdään sekä miten ja kenen kanssa työtä tehdään. Strateginen johtaminen ja suunnittelu ovat arvostuksessa korkealla. Koulutuksen merkitys ja taso tulevat korostumaan. Kiinnostus yritysten ympäristöluokitukseen kasvaa sekä kuluttajien että mahdollisten työntekijöiden keskuudessa. Väestön asettamista haasteista voidaan mainita väestön ikääntyminen ja eläkekulujen kasvaminen. Toisaalta väestö elää pidempään ja työyhteisöissä tulee työskentelemään viisikin sukupolven. Se lisää suvaitsevaisuutta ja ymmärrystä. Lisäksi tietoa tullaan jakamaan enemmän. Johtajuuteen tulossa olevia uusia arvoja kehitetään ja suunnitellaan. Työn kuvan muutoksessa projektityö, matriisirakenteet ja yhteisyritykset tulevat lisääntymään. (Gratton, 2011 40, 246-254.)

Särkänniemessä tarjottavat ja toteutettavat työtehtävät olivat ammatillisissa oppilaitoksissa opiskeltavien tutkintojen työtehtävien mukaisia. Grattonin artikkelissa kirjoitetaan koulutuksen merkityksen lisääntyvän, ja suvaitsevaisuuden olevan työyhteisön tärkeimpiä voimavaroja. Väestön ikärakenne asettaa haasteita ja työ muuttuu projektimaisemmaksi. Kesätyö on aina ollut projektimainen, tiettyyn ajanjaksoon kohdistuva kausityö. Artikkelissa on paljon asiaa ja näkökantaa erityistä tukea tarvitseville. Särkänniemessä työyhteisön etu olisi, että tieto erityistä tukea tarvitsevista työntekijöistä olisi avoimempaa. Työyhteisön suvaitsevaisuus lisääntyy, kun tietoa asioista jaetaan. Ensimmäisen vuoden tapaan Särkänniemen esimiehille suunnattua koulutuspakettia tulisi tarjota myös kausiesimiehille. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että riittävä ja oikea tieto tukea tarvitsevista on auttanut kesätyön onnistumisessa. (Gratton, 2011 40, 246-254.)

Opinnäytetyötä aloittaessani olivat kokemukset kesästä 2015 seuraavat: Hakijoita 20 palkattuja viisi. Kesällä 2016 hakijoita verkostomme kautta oli kolme, joista kaksi palkattiin. Kesän 2017 kesätyöinfo järjestettiin verkostomme kanssa 9.12.2016. Infotilaisuus oli tässä mallissa ensimmäinen, edellisten vuosien kokemuksista oppineina, tiedon siirtäminen koettiin tärkeäksi. Hakijoiden lukumäärästä ei tämän työn valmistumisen aikana ollut vielä tietoa.

Infotilaisuudessa esiteltiin avoinna olevat työtehtävät, työelämän odotukset, palkkaus sekä edellisvuonna työllistyneiden nuorten omat puheenvuorot. Tilaisuuteen kutsuttiin verkostojen asiakkaita, joille kesätyön suorittaminen olisi mahdollista. Tilaisuuteen toivottiin myös Särkänniemestä henkilökuntaa osallistumaan. Infotilaisuudessa erityistä tukea tarvitsevan tilalle otettiin käyttöön osatyökykyinen-sana. Verkostojen asiakkaita kaikki eivät ole kokeneet olevansa erityistä tukea tarvitsevia ja vierastavat määritelmän käyttöä sekä mahdollista leimautumista. Tämä aihe puhutti verkostoamme, jouduimme itse pohtimaan, ovatko kaikki verkostojemme asiakkaat oikeaa kohderyhmää hakeutuakseen

tämän reitin avulla kesätöihin, vai olisiko heidän reittinsä normaalin rekrytoinnin kautta?

Itse ajattelen Case Särkänniemestä, että huvipuiston oli jo korkea aikakin tehdä jotain positiivista julkisuuskuvansa eteen. Laskevat asiakasmäärät ja huono palaute asiakkailta ei ole ollut mukavaa seurattavaa. Olemme saaneet lukea näitä uutisointeja lehtien palstoilta jo kauan. Toivon todella, että Särkänniemi lunastaa paikkansa takaisin koko Suomen parhaimmaksi ja suosituimmaksi huvipuistoksi. Tämä oli yksi askel oikeaan suuntaan, kohti suvaitsevaisempaa yhteiskuntaa tai ainakin yhtä työyhteisöä.

Tämä työ innoitti minua, ja jatkan aiheen parissa vielä tämän Case Särkänniemitehtävän jälkeenkin. Toivon, että omasta opetusryhmästani tulee joskus valituksi edes yksi nuori siivouspartioon tai muihin avoinna oleviin tehtäviin. Saan heidän avullaan mahdollisuuden seurata käytännössä, miten Särkänniemen perehdytys toimii ja miten esimiehiä perehdytetään omaan toimenkuvaansa, kohtaamaan erityistä tukea tarvitseva nuori. Voihan olla, että vietän tulevia kesätyöskennellen itse heidän ohjaajanaan, koska opettajien työnkuva tulee myös muuttumaan.

Tämä projekti tuo onnistuessaan näille nuorille upean kesätyökokemuksen, siitä voi tulla useammankin kesän kokemus, mikäli kaikki menee hyvin. Nuori voi saada ammatillisen itsetuntonsa kohdalleen ja löytää paikkansa yhteiskunnassa kuulumalla siihen joukkoon, joka käy palkkatöissä ja saa säännöllisen rytmän päiviinsä. Toivon lämpimästi näitä upeita kokemuksia kaikille valituille.

Lähteet

Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. Gummerus kirjapaino Oy.

Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-kustannus. WS Bookwell Oy.

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Osuuskunta Vastapaino. Tampere. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Ammatillinen erityisopetus. 2016. Viitattu 19.10.2016. <https://opinto-polku.fi/wp/ammattillinen-koulutus/erityista-tukea-ammattillisen-perustutkinnon-suorittamiseen/>

Ammattiopisto Luovi 2015. Viitattu 23.2.2015. <http://www.luovi.fi>

Bricout, J.& Bentley, K. 2000. Disability Status and Perceptions of Employability by Employers. In: Social Work Research. s. 87-95. National Association of Social Workers, Inc.

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

Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Helsinki. Kelan tutkimusosasto: Juvenes Print.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.2.painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

European Commission (2003). Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises. Centre for Strategy and Evaluation Services. EC Employment and Social Affairs Publications. Viitattu 16.2.2016

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1465116503004002002>

FitzPatrick, M. and Varey, R.J. 2015. Relationality in the service logic of value creation. Journal of Services Marketing 29/6/7, 463-471.

Gratton, L. 2011. Workplace 2025-What will it look like? Organizational Dynamics (2011) 40, 246-254.

Grönroos, C. & Voima, P. 2013. Critical service logic: making sense of value creation and co-creation. Academy of Marketing Science 41,133-150.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 18 painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Holm, P. & Hopponen, A. 2007. Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Helsinki. 2007.

Hyötyläinen, M. & Kaitovaara, P. 2013. Palvelutuottavuuden kahdet kasvot-viitekehys palveluiden tuottavuuden tarkasteluun. Futura 2, 33-47.

Kauppinen, K. 2007. Monikko-hanke 2005-2007 –tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki 2007, Työministeriö.

Kauppinen, K. & Evans, J. 2007. Monikko-sukupuolten tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki. Frenckellin kirjapaino Oy, Espoo.

Kehitysvammaisuus. Kehitysvammaliitto. Viitattu 19.10.2016. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/>

Kehitysvammaliitto. Kehitysvammaiset ihmiset töihin...tutkimushankkeet. Viitattu 19.10.2016. [www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tutkimus/tutkimushankkeet/kehitysvammaiset ihmiset töihin/](http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tutkimus/tutkimushankkeet/kehitysvammaiset%20ihmiset%20töihin/)

Kesäduuni. Viitattu 23.2.2015. <http://www.kesaduuni.org/>

Kiipulan ammattiopisto 2015. Viitattu 23.2.2015. www.kiipula.fi

Korkeila, J., Joutsenniemi, K., Sailas, E. & Oksanen, J. 2011. Irti häpeäleistä. Helsinki: Duodecim.

Kukkonen, T. 2009. Väitöskirja. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yrityksen näkökulmasta. Joensuu: Joensuun Yliopisto.

Kuukka, K. 2013. Moniarvoisuus työyhteisössä. Monetta-Moniarvoisuudella työllisyys tasapainoon. Viitattu 30.2.2015. <http://blogs.helsinki.fi/monatta-hanke/files/2011/05/Monatta-opas.pdf>

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino. Tampere: Gummerus kirjapaino Oy.

Kyvyt käyttöön, osatyökykyisten työllistymisen erikoislehti 1/2014. Viitattu 3.5.2015. www.vates.fi/vates/aineistot.

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

Lengnick-Hall, M., Gaunt, P. & Kulkarni, M. 2008. Overlooked and Underutilized: People with Disabilities are an Untapped Human Resource. In: Human Resource Management, s. 255-273. Wiley Periodicals, Inc.

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

Mannila, S., Forsander, A., Hummasti, A. & Vehviläinen, J. 2002. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Helsinki: Oy Edita Ab.

Mielenterveyden keskusliitto. Viitattu 20.10.2016. <http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2015/11/Mielenterveysbarometri-2015.pdf>.

Monatta-hanke. 2011. Helsinki. Viitattu 30.2.2015. <http://blogs.helsinki.fi/monatta-hanke/files/2011/05/Monatta-opas.pdf>.

Närhi, V., Seppälä, H. & Kuikka, P. 2010. Laaja-alaiset oppimisvaikeudet. Porvoo: WS-BooLwell Oy.

Poutanen, V-M., Laurinkari, J. 2009. Seurantatutkimus 2005-2009. IMBA ja Melba-arviointivälineet osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen välineenä: Kuopion Yliopisto.

Sherry, D. & Hursh, N. 1999. Workplace Disability Management: International Trends and Perspectives. In: Journal of Occupational Rehabilitation. Plenum Publishing Corporation.

Silvo, A-M. 2011. Erityisammattiopinnoista työelämään. Carean toimintapalveluiden työpolkumalli. YAMK opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveystieteiden laitos, sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen.

Skantz, J. 2015. Koordinoija. Ammattiopisto Luovi. Haastattelu. 13.2.2015.

Skantz, J. 2015. Verkostokokous Muistio 1/2015. Sähköpostiviesti 30.1.2015. Vastaanottaja J. Koskinen. Ammattiopisto Luovi.

Skantz, J. 2015. Verkostokokous Muistio 2/2015. Sähköpostiviesti 11.2.2015. Vastaanottaja J. Koskinen. Ammattiopisto Luovi.

Skantz, J. 2015. Tehtävävaatimukset (2015). Särkänniemen kesätyötehtävävaukset. Sähköpostiviesti 16.2.2015. Vastaanottaja J. Koskinen. Ammattiopisto Luovi.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25, Helsinki. Viitattu 13.4.2016 <http://stm.fi/julkaisut>

Tampereen Särkänniemi Oy. Viitattu 23.2.2015. <http://www.sarkanniemi.fi/fi/sarkanniemi-yrityksena>.

Tienari, J. 2008. Siltoja kuilun yli, Globaali talous ja uusi suomalainen johtaminen. Helsinki: Edita Prima oy.

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

Työsuojelupiirit (2009) Yhdenvertaisuus työssä, syrjintä. Viitattu 3.6.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus>

Työterveyslaitos (2002). Työolojen kehittäminen ja soveltuvuusarviointi. Helsinki: Vammalan kirjapaino.

Työterveyslaitos. Viitattu 16.6.2015. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyoelama/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. Viitattu 16.6.2015. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tasa-arvo_ ja_monimuotoinen_tyoelama/esteettomyys_osana_monimuotoisuutta/sivut/default.aspx

Työturvallisuuslaki. Viitattu 15.11.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valkonen, J., Peltola, U. & Härkäpää, K. 2006. Työtä, tukea ja mielenterveyttä. Kokemuksia mielenterveyskuntoutujien työllistymismalleista. Helsinki: Kuntoutussäätiö

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum.

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlas. Viitattu 23.2.2015. <http://www.vamlas.fi/saatio/>

Vartiainen, S. 2008. Eväitä elämänhallintaan. Tapaustutkimus Ilmaisu-Startin nuorista Tampereella. Pro gradu-tutkielma: Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityönlaitos, sosiaalipolitiikka.

Vates. Viitattu 23.2.2015. <http://www.vates.fi/media/julkaisut>

Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R. & Salmiinen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työministeriö.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004. Viitattu 16.6.2015. <http://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Viitattu 16.6.2015.

http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013.

Monikulttuurinen työpaikka opas esimiehille. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ylöjärven kaupunki. Viitattu 16.6.2015. <http://www.ylojarvi.fi/tyo-ja-yrittajyys/tyollisyys-ja-kuntouttavat-palvelut/tyollistyminen/nuorten-aikuisten-palvelut/>

Liitteet

LIITE 1. Haastattelurungot

1. Haastattelukierros

Miten teille tiedotettiin kesän erityisnuorten rekrytoinnista?

Mitä mietitte projektin alkaessa?

Oliko ennakkokoulutustilaisuus maaliskuussa antoisa?

Mitkä vaikuttivat valintoihin?

2. Haastattelukierros

Millaista ohjausta tarvittiin?

Mitä olisi ollut hyvä tietää etukäteen?

Mikä meni hyvin?

Mikä auttoi onnistumisessa?