

Jokaisessa meissä asuu erilaisuus

**Lähiesimies asenteiden muokkaajana vajaakuntoisen
nuoren työllistymiseksi**

Anu Mustonen
Arja-Liisa Uusitalo

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2018
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
Restonomi (AMK), Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma
Kestävä gastronomia

Tekijä(t) Mustonen, Anu Uusitalo, Arja-Liisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2018
	Sivumäärä 55	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Jokaisessa meissä asuu erilaisuus Lähiesimies asenteiden muokkaajana vajaakuntoisen nuoren työllistymiseksi		
Tutkinto-ohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Anita Hukkanen		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vajaakuntoisten nuorten työllistymistä ja mahdollisia negatiivisia asenteita sitä kohtaan sekä lähiesimiehen keinoja työllistää vajaakuntoinen nuori työyhteisöönsä. Tarkoituksena oli löytää lähiesimiehen keinoja vajaakuntoisen nuoren työllistymisen edistämiseksi ja se oli myös opinnäytetyön tutkimusongelma.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena, ja tutkimusaineisto kerättiin joulukuun 2017 ja helmikuun 2018 välisenä aikana. Tutkimusta varten haastateltiin kymmentä erikäistä henkilöä, joilla on paljon kokemusta esimiestyöskentelystä vajaakuntoisia nuoria työllistävässä yrityksissä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, ja ne analysoitiin teemoittelemalla. Analyysin tulokset peilattiin opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen. Tutkimus tehtiin tutkijatriangulaatiota hyödyntäen ja yhteistyönä kahden opinnäytetyön tekijän kanssa.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että vajaakuntoisten nuorten työllistyminen on erittäin vaikeaa ja sitä todistaa myös Suomen korkea nuorisotyöttömyys. Työllistymisen merkityksellisimmiksi esteiksi nähtiin työllistämisen kalleus sekä vallalla oleva negatiivinen asenneilmasto vajaakuntoisuutta ja työn räätälöintiä kohtaan. Lähiesimies voi vaikuttaa työyhteisön asenteisiin omalla ennakkoluulottomalla asenteella, avoimuudella, riittävällä perehdytyksellä sekä selkeällä työnjaolla.</p> <p>Johtopäätösten perusteella jatkotutkimuksen aiheeksi ehdotettiin syvällisempää nuorisotyöttömyyden tutkimusta Pohjoismaissa, jotta löydettäisiin keinot, millä esimerkiksi Islanti on onnistunut pudottamaan nuorisotyöttömyyden kaikkein alhaisimmaksi.</p>		
Avainsanat (asiasanat) asenne, johtaminen, työllistyminen, vajaakuntoisuus, kvalitatiivinen tutkimus, teemahaastattelu, tutkijatriangulaatio		
Muut tiedot		

Author(s) Mustonen, Anu Uusitalo, Arja-Liisa	Type of publication Bachelor's thesis	Date March 2018 Language of publication: Finnish
	Number of pages 55	Permission for web publication: X
Title of publication There is diversity in every one of us Close supervisor as a moderator of attitudes for the employment of disabled young people		
Degree programme Services management		
Supervisor(s) Hukkanen, Anita		
Assigned by		
Abstract <p>The aim of the thesis was to find out employment possibilities and potential negative attitudes towards disabled young people, as well as the means of a close supervisor to employ a disabled young person in their work community. The objective was to find out ways for the close supervisor to promote the employment of the disabled young person and it was also a research problem in the thesis.</p> <p>The thesis research was conducted qualitatively, and the research material was collected between December 2017 and February 2018. For the research, ten people of different ages were interviewed, who had a lot of experience in supervisory work in companies employing disabled young peoples. The interviews were conducted as theme polls and analyzed by themes. The results of the analysis were mirrored to the theoretical reference framework of the thesis. The research was carried out using a researcher triangulation and it was written in co-operation with two authors of the thesis.</p> <p>Based on the results of the research, it can be concluded that the employment of disabled young people is very difficult and is also evidenced by high youth unemployment in Finland. The most significant barriers to employment were the cost of employment and the prevalent negative climate of attitudes towards disability and job tailoring. A close supervisor can influence the attitudes of the work community with their own open-minded attitude, openness, adequate orientation, and a clear division of labor.</p> <p>Based on the conclusions, the topic of further research was to propose deeper research into youth unemployment in the Nordic countries to find out ways in which, for example, Iceland has succeeded in reducing youth unemployment to the lowest level.</p>		
Keywords/tags (subjects) attitude, management, employment, disability, qualitative research, theme interview, researcher triangulation		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Kohti tulevaisuutta – työllistämällä vajaakuntoinen nuori	3
2	Tutkimusasetelma	5
2.1	Tutkimusongelma ja tavoite	5
2.2	Tutkimusmenetelmät	6
2.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	10
3	Asenteet ja niiden johtaminen	11
3.1	Asennejohtamisen tukena valmentava johtaminen	13
3.2	Erilaisuuden johtaminen	17
3.3	Johtamalla asennemuutokseen.....	18
4	Vajaakuntoisuus, sallittu erilaisuus	19
4.1	Historiasta nykypäivään	20
4.2	Vajaakuntoisuuden monet kasvot.....	22
4.3	Esteettömyys sallii rajoitteet.....	24
5	Työ tuo elämään tarkoitusta	24
5.1	Nuorten työttömyys	26
5.2	Yhteinen työn virta	30
5.3	Vajaakuntoisen nuoren työn mahdollistaminen.....	32
6	Tutkimustulokset.....	33
6.1	Vajaakuntoisuuteen liitetyt miellelyhtymät.....	34
6.2	Vajaakuntoisen nuoren työllistymiseen vaikuttavat asenteet.....	35
6.3	Lähiesimiehen keinot vajaakuntoisen nuoren työllistymisessä.....	39
7	Johtopäätökset.....	42
8	Pohdinta.....	46
	Lähteet	50
	Liitteet	55
	Liite 1. Haastattelukysymykset	55

Kuviot

Kuvio 1. Näkökulmat johdattavat tutkimuskohteen (Routio 2007).....	6
Kuvio 2. Markkinoinnin anti johtamiselle (Åhlman 2012, 52).....	16
Kuvio 3. Vajaakuntoisuuden vuorovaikutussuhteet (ICF 2001, 18)	23
Kuvio 4. Suomalainen työ nousuun (Klemetti 2013, 31).....	25
Kuvio 5. 15 – 24-vuotiaiden työttömyysastevertailu (OECD 2017).....	27
Kuvio 6. NEET-nuorten määrä Pohjoismaissa (OECD 2016).....	28
Kuvio 7. NEET-nuoret pojat, tytöt ja kaikki yhteensä (OECD 2016)	29

Taulukot

Taulukko 1. Työttömyysaste ja sen trendit (Työvoimatutkimus 2018)	26
---	----

1 Kohti tulevaisuutta – työllistämällä vajaakuntoinen nuori

Vajaakuntoisuus on laajempi käsite kuin vammaisuus, ja käsitteenä se on monisäikeinen sekä kokonaisvaltainen. Vajaakuntoisuuden voi kokea jokainen ihminen joko tilapäisesti tai pysyvästi. Tutkimusten ja tiedon lisääntyessä vajaakuntoisuutta tarkastellaan nykyään ihmisoikeuksien mallin mukaan. Ihmisoikeusnäkökulma tunnustaa vajaakuntoisuuden haittaavan yksilön tasavertaista osallistumista yhteiskuntaan. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 2016 ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2016, 10-11.)

Vaikka vajaakuntoisuus on käsitteenä ongelmallinen (Vedenkannas, Koskela, Tuusa, Jalava, Harju, Särkelä & Notkola 2011, 58), tässä opinnäytetyössä käytetään termiä vajaakuntoinen nuori, jotta saadaan kokonaisvaltainen kuva nuoren tilanteesta. Vajaakuntoisten nuorten työllistymisellä voidaan vastata tulevaisuuden työvoimapuulaan, mutta nämä nuoret tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseensä. Lämsän (2015, 36-37) mukaan työnantajat toivovat monipuolista tietoa ja työnantajakustannusten kohtuullistamista työllistääkseen vajaakuntoisia.

Jos työntekijä pystyy tekemään vain osan hänelle osoitetusta työstä, hänet luokitellaan osatyökykyiseksi. Osatyökykyinen ei tarkoita samaa kuin vajaakuntoinen, eikä vamma tai sairaus tee henkilöä välttämättä osatyökykyiseksi. Käsitteitä käytetäänkin harhaanjohtavasti ja ristiriitaisesti. (Pakarinen 2016, 5-7.) Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksessa todetaan, että osatyökykyisen työmotivaatio on työllistämisen tärkein kriteeri (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen & Ylikojola 2017, 59). Tämän opinnäytetyön tuloksissa vajaakuntoisen nuoren motivoituneisuus ei ollut hallitseva tekijä työllistymisessä.

Juntusen ja Heiskasen (2011, 43-46) tutkimus, ”Kuka ottaa viallisen, kun ehjiäkin on tarjolla”, tiivistää nykyäänkin vallalla olevan työyhteisöjen ja työnantajien negatiivisen asenneilmaston. Kyseisessä tutkimuksessa vajaakuntoisen osaamista epäillään ja työn uudelleen organisointia vastustetaan tehokkuusvaatimusten vuoksi.

Opinnäytetyön aihe nousi todellisesta tarpeesta, ja sillä halutaan vaikuttaa 18 – 28-vuotiaiden vajaakuntoisten nuorten työllistymisen asenteellisiin esteisiin. Toinen

opinnäytetyön tekijöistä on lähiesimiehenä yli 20 vuoden ajan kouluttanut vajaakuntoisia nuoria ja havainnut kyseisen epäkohdan heidän työllistymisessään. Molemmat opinnäytetyön tekijät haluavat kehittää osaamistaan monimuotoisen työyhteisön johtamisessa. Asia on yhteiskunnallisesti tärkeä ja ajankohtainen, sillä Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 74) tutkimuksessakin todetaan, että yrityksen arvot ja niiden kapeus ennustavat negatiivista suhtautumista vajaakuntoiseen työntekijään.

15 – 24-vuotiaiden nuorten työttömyys laski vuoden 2018 tammikuussa. Nuorisotyöttömyysaste oli tuolloin 17,7 prosenttia. Suomen nuorisotyöttömyys oli vuonna 2017 Pohjoismaiden suurin, kuten myös 15 – 29-vuotiaiden, NEET-nuorten määrä. Hallituksen toimintasuunnitelma 2017 - 2019 määrittelee toimenpiteitä, joilla pyritään ehkäisemään nuorten syrjäytyminen ja saamaan heidät pois työn ulkopuolelta (Ratkaisujen Suomi: Puolivälin tarkistus 2017, 12). Tutkimuksen mukaan nuoret jotka eivät työskentele, opiskele tai ole varusmiespalveluksessa, syrjäytyvät (Larja, Törmäkangas, Merikukka, Ristikari, Gissler & Paananen 2016). Hallituksen konkreettisia toimia siis tarvitaan, ja niiden jatkuvuus tulee taata.

Tutkimuksen lähtökohtana voidaan pitää tutkijoiden halua selvittää vajaakuntoisten nuorten työllistymistä ja siihen liittyviä asenteellisia ongelmia, joita voi olla sekä esimiehillä, työntekijöillä että työnantajilla. Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoituivat vajaakuntoiset nuoret, joiden työkyky ei välttämättä ole alentunut. Kyseisillä nuorilla vajaakuntoisuus näyttäytyy elämän hallinnallisina tai käyttäytymisen ja hahmottamisen ongelmina. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin kehitysvammaiset ja muut nuoret eläkkeen saajat, eikä tutkimuksella ollut toimeksiantajaa.

Lähiesimiehen asenteita, roolia ja mahdollisuuksia vajaakuntoisten nuorten työllistymiseksi ei ole juurikaan tutkittu. Tutkimuksen tavoitteena on antaa lähiesimiehille käytännön työkaluja monimuotoisen työyhteisön asennejohtamiseen ja tarjota verkostoitumisen mahdollisuuksia. Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen, ja se toteutettiin puolistrukturoiduin haastatteluin eli teemahaastatteluin. Tutkimusotteen valintaa tukee opinnäytetyön tekijöiden halu tutkia ihmisten kokemuksia ja niille annettuja merkityksiä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui vajaakuntoisen nuoren työllistymiseen vaikuttavista asenteista ja asenteiden johtamisesta.

2 Tutkimusasetelma

Tämä opinnäytetyö tutkii asenteita työyhteisöissä, joissa työskentelee tai joihin on hakeutumassa vajaakuntoinen nuori ja sitä, miten lähiesimies voi negatiivisiin asenteisiin vaikuttaa vajaakuntoisen nuoren työllistymiseksi. Opinnäytetyön lähtökohtana oli kiinnostus asenteiden muuttamiseen lähiesimiehen ja johtamisen näkökulmasta. Kohderyhmä rajattiin vajaakuntoisiin nuoriin jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseen, koska nuorten työttömyys aiheuttaa syrjäytymistä. Lähiesimiehen keinoja asenteiden muuttamiseen vajaakuntoisen nuoren työllistymisprosessissa ei ole juuri-kaan tutkittu.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja nousee syrjäytymisen ehkäisemisestä sekä miten sitä hoidetaan työllistymisen keinoin. Nuorisolain luku 2 (L 1285/2016 1§), määrittelee nuoren olevan alle 29-vuotias. Kohderyhmä rajattiin ammattiin valmistuneisiin vajaakuntoisiin 18 – 28-vuotiaisiin nuoriin, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseen. Tuon ikäryhmän henkilöt ovat aikuistumisen ja itsenäistymisen kynnyksellä eivätkä he ole vielä välttämättä perustaneet perhettä. Opinnäytetyö etsii tietoa vajaakuntoisen nuoren työllistymiseen vaikuttavista asioista ja tukee monimuotoisen työyhteisön johtamista.

Opinnäytetyön tekijät pohtivat, voivatko tekijöiden kokemus sekä tieto vajaakuntoisen nuoren työllistymisen vaikeudesta ja vajaakuntoisuuteen liittyvät ennakkoluulot vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Työssä pyrittiin kuitenkin objektiivisuuteen ja tulkitsemaan vain saatua aineistoa. Vilkan (2005, 158) mukaan luotettavuuden kriteeri on viime kädessä tutkija itse sekä hänen rehellisyytensä.

2.1 Tutkimusongelma ja tavoite

Nykyään puhutaan paljon nuorten syrjäytymisestä, joka johtaa muiden ongelmien lisäksi siihen, että nuoret putoavat pois työmarkkinoilta. Erityisenä haasteena on, kuinka saadaan koulutetut vajaakuntoiset nuoret ansiotyöhön, sillä tasavertaisuuden tulisi toteutua myös työllistymisessä.

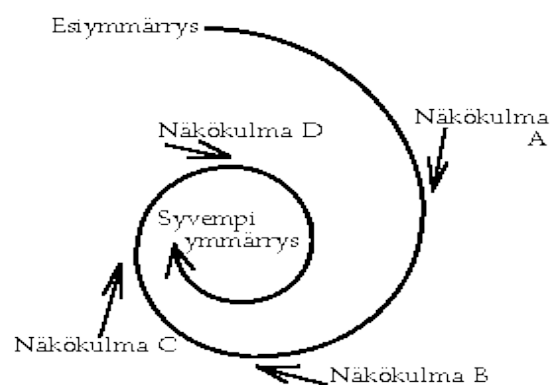
Yleensä työmarkkinoilla ei arvosteta vajaakuntoista nuorta eikä mahdollinen työkokeilu useinkaan jatku työllistämiseen asti. Vajaakuntoinen nuori kohtaa työyhteisössä muitakin ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat työnsaantiin.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten lähiesimies voi vaikuttaa työyhteisöissä esiintyviin asenteisiin vajaakuntoisen nuoren työllistymisprosessissa ja tästä muodostui myös opinnäytetyön tutkimusongelma. Tutkimusongelman perusteella tutkimuskysymykset voidaan tiivistää kahteen tutkimuskysymykseen: *Mitkä ovat esimiehen keinot vajaakuntoisen nuoren työllistymisprosessissa, ja miten vajaakuntoinen nuori saadaan työllistymään?*

2.2 Tutkimusmenetelmät

Laadullinen tutkimus käsittelee todellisuutta moninaisena. Todellisuutta ei voi kuitenkaan pirstoa mielivaltaisesti osiin, vaan tapahtumat vaikuttavat samanaikaisesti toisiaan muokaten. Näin on mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161.)

Kanasen (2014, 18) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja sellaisen tulkinnan antaminen, jossa pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Laadullisen tutkimuksen tutkimusprosessi ei ole määrällisen tutkimuksen tavoin suoraviivainen. Routio (2007) lisää, että tutkimuskohteen tarkastelu tulisi valita varhain ja sen kautta todeta millaisena tutkija ymmärtää tutkimuskohteen. (Ks. kuvio 1.)



Kuvio 1. Näkökulmat johdattavat tutkimuskohteen (Routio 2007)

Tutkimuksessa käytettiin laadullista tutkimustapaa, koska haluttiin kuvata todellista elämää ja saada tietoa vajaakuntoisen nuoren työllistymiseen vaikuttavista asenteista. Laadullisen lähestymistavan valintaa puolsi myös se, että haluttiin ymmärtää koettuja tunteita ja tehtyjä valintoja. Vilkan (2005, 98) mukaan laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena ei ole totuuden löytäminen vaan arvoituksen ratkaiseminen.

Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruun väline on inhimillinen eli tutkija itse. Aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulkintojen katsotaan kehittyvän tutkijan tietoisuudessa vähitellen tutkimusprosessin edetessä, joten kyseessä on myös eräänlainen oppimistapahtuma. (Valli & Aaltola 2015, 74.)

Valli ja muut (2015, 74-75) jatkavat, että tutkimuksen eri vaiheet eivät ehkä kuitenkaan ole etukäteen jäsennettävissä. Tutkimustehtävää tai aineistonkeruuta koskevat ratkaisut muokkautuvat vähitellen tutkimuksen edetessä. Lähestymistapa vaatii tutkijalta tietoisuuden kehittymistä tutkimuksen kuluessa ja valmiuksia uudelleenlinjauksiin. Keskusteleminen on luonnollinen tapa, kun halutaan ymmärtää, kuinka ihmiset arvostavat asioita ja tapahtumia. Ihmisen kokemukset ja niistä kertominen sisältävät merkityksellisiä asioita.

Kanasen (2014, 71-73) mukaan haastattelut ovat havainnoinnin ohella yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä. Tämä edellyttää, että tutkijalla ja tutkittavalla on yhteinen kieli, jolla kommunikoida. Haastattelun keinoin tutkija pyrkii saamaan käsityksen tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Kysymys ja siihen saadut vastaukset tuottavat tutkijalle ymmärrystä, josta usein nousee uusia kysymyksiä ja näin tutkija rakentaa kokonaisvaltaisen kuvan tutkimuskohteesta. Itse haastattelutilanne on vuorovaikutustapahtuma, jossa haastateltava kertoo tutkijalle kokemuksiaan. Haastattelujen avulla tutkija vahvistaa, muuttaa ja laajentaa omaa näkökulmaansa havainnoiden kohdettaan. Taitavalla kysymystenasettelulla tutkija voi saada haastateltavalta ainutlaatuisia tietoa, jota voidaan käyttää tutkimuksessa hyödyksi.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Teemahaastattelu sopii haastattelumuodoksi, kun tietoa halutaan vähemmän tunnetuista ilmiöistä sekä asioista.

Tällöin tutkittavaksi tulee valita ihmisiä, joilta tiedetään parhaiten saatavan relevanttia aineistoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Haastattelu ei ole pelkkää tekniikkaa, vaan se on tieteellinen metodi. Teemahaastattelun avulla pystytään vuorovaikutuksessa huomioimaan haastateltavan tulkintojen ja asioille antaman merkityksen kokonaisvaltaisuus. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 12, 48.)

Hirsjärvi ja muut (2009, 35) jatkavat, että teemahaastattelun etuina voidaan nähdä kysymysten järjestysten vaihdettavuus. Etuina nähdään myös mahdollisuus tarkentaa vastauksia ja syventää niitä pyytämällä perusteluita, sekä tilanne jolloin halutaan tutkia arkaluonteisia asioita. Ihmiselle on annettava tilaisuus, esittää itseään koskevia asioita vapaasti ja haastateltavien on voitava luottaa tietojen luottamukselliseen käsittelyyn. Vastaavasti haastattelun haittoina voidaan nähdä sen aikaa vievä ominaisuus, johon liittyvät haastateltavien löytäminen, itse haastattelu ja litterointi.

Haastatteluaineisto kerättiin kymmeneltä lähiesimieheltä. Näillä lähiesimiehillä on työkokemusta kolmesta vuodesta 30 vuoteen vajaakuntoisten nuorten kanssa. Opin- näytetyön haastattelut suoritettiin joulukuun 2017 ja tammikuun 2018 välisenä aikana. Haastateltavat toimivat lähiesimiehinä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla kaupan, kiinteistöhuollon, maatalouden, opetuksen, puolustusvoimien ja siivouksen saralla. Haastateltavien lähiesimiesten toimipisteet sijaitsivat akselilla Helsinki – Tampere – Kitee – Joensuu – Oulu. Organisaatiot ovat pieniä, keskisuuria ja suuria koko Suomen kattavia. Haastateltavien keski-ikä oli 48 vuotta ja heistä yksi oli mies, loput naisia. Pitkän välimatkan vuoksi yksi haastattelu tehtiin puhelinhaastatteluna. Loput haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikoilla.

Tutkimuksella ei ollut varsinaista toimeksiantajaa, koska haluttiin saada rehellisiä vastauksia ilman työnantajan mahdollista painostusta. Haastateltavat valikoituivat työhön siksi, että heillä on pitkäkestoista asiantuntijuutta vajaakuntoisten nuorten kanssa toimimisesta. Haluttiin myös esiintuoda yksittäisten henkilöiden mielipiteet, koska jokaisen mielipiteillä on merkistystä. Alasuutarin (2011, 205) mukaan haastattelulla koostettua aineistoa on hyödyllistä tarkastella puhe-, toiminta- tai tekstinäytteinä, joista voi etsiä vastauksia

Haastatteluilla saatiin kattava aineisto eri puolilta Suomea, eikä tuloksissa näkynyt eroa työpaikkakuntien perusteella. Haastattelujen alusta asti ilmeni samansuuntaisia

mielipiteitä asenteiden muuttamisen tarpeesta lähiesimiehen keinoina vaikuttaa vajaakuntoisen nuoren työllistymiseen. Haastatteluja jatkettiin kunnes mitään merkittävää ei tutkimusongelman kannalta ilmennyt. Hirsjärven ja muiden (2009, 60; 2015, 182) mukaan haastatteluille ei anneta etukäteen mitään tiettyä kappalemäärää vaan haastatteluja jatketaan, kunnes aineisto saturoituu eikä esiin nouse uusia näkökulmia.

Ennen haastattelun alkua opinnäytetyön tekijät kysyivät lupaa haastattelun tallentamiseen. Lupa pyydettiin, koska haastattelu tuli litteroida tutkimusta varten ja se kuuluu haastattelujen luonteeseen. Haastateltaville kerrottiin, että vastauksista ei paljastu kenenkään henkilötiedot, eikä niitä voisi tunnistaa valmiista opinnäytetyöstä. Haastattelut tallennettiin puhelimen äänitystoiminnolla. Kaikki haastateltavat olivat vapaaehtoisia, kiinnostuneita ilmiöstä sekä tutkimukseen osallistumisesta ja suostuivat opinnäytetyön tekijöiden pyyntöön epäröimättä.

Haastattelutilanteen alkaessa haastattelijat kertoivat haastateltaville, että tarkoitus on edetä teemahaastattelurungon mukaisesti. Haastattelijat voivat esittää selventäviä tai täsmentäviä kysymyksiä haastattelun edetessä. Teemahaastattelun kysymykset löytyvät liitteestä 1.

Aineiston analyysi

Hirsjärven ja muiden (2015, 221-223) mukaan tutkimus tähtää aineiston analyysiin, tulkintaan sekä johtopäätöksiin. Analyysivaiheessa selviää vastaukset esitettyihin kysymyksiin ja ongelmiin. Aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi koetaan vaikeaksi, koska vaihtoehtoja on tarjolla paljon, eikä tiukkoja sääntöjä ole.

Laadullinen analyysi ruotii käsitettä ja pyrkii selittämään merkityksellistä toimintaa (Alasuutari 2011, 24). Kaikilla asioilla on merkitysyhteytensä eli kontekstinsa ja tutkijan lähtökohtana on hänen oma käsitys ihmisestä, kokemuksesta sekä merkityksistä (Vilka 2005, 135-136). Analyysi perustuu aineiston kuvailemiseen, ja sillä kartoitetaan henkilöiden ja tapahtumien ominaisuuksia. Alasuutari (2011, 88-89) jatkaa, että luonnollinen kieli antaa suuren informaatiomäärän, ja analysointimahdollisuuksien rajana on vain tutkijan luovuus sekä mielikuvitus.

Hirsjärvi ja muut (2009, 138) toteavat, että litterointi eli puhtaaksikirjoitus voidaan tehdä koko haastatteludialogista, vain teema-alueista tai vain haastateltavien puheesta. Haastattelu kokonaisuudessaan litteroitiin tekstimuotoiseksi mahdollisimman sanatarkasti pois lukien haastateltavan epämääräiset äännähdykset. Kanasen (2014, 102) mukaan sanatarkkaa kuvausta voidaan käyttää sellaisenaan sitaattina lopullisessa raportissa.

Aineisto purettiin kirjoittamalla tekstiksi heti seuraavana päivänä. Näin aineisto oli tuore ja haastattelu hyvin opinnäytetyön tekijän mielessä. Kananen (2014, 18) toteaa, että aineiston analyysivaihe on syklinen prosessi, josta puuttuvat määrällistä tutkimusta koskevat tiukat tulkintasäännöt. Haastatteluaineisto teemoitettiin tutkimusongelman kannalta olennaisiin teemoihin ja esiin nousi useita toistuviakin teemoja. Teemat koodattiin eri väreillä analysoinnin helpottamiseksi.

Ensimmäisen haastattelukysymyksen teemoja olivat taloudellisuus ja tuottavuus, osaaminen ja ohjauksen tarve sekä asenteet ja käyttäytyminen. Positiivisuus ja avoimuus nousivat toisen haastattelukysymyksen teemoiksi. Kolmas haastattelukysymys sisälsi joko kyllä tai ei vastauksia ja niitä selittävät lisäykset. Töiden räätälöinti, avoimuus sekä perehdytys sai huomiota neljännessä haastattelukysymyksessä. Viidennen kohdan merkittävimmät teemat olivat taloudellisuus, asenne ja rajoitteet. Kuudennessa haastattelukysymyksessä teemoiksi nousivat asenne, avoimuus ja työnantajan tuet. Asennemuutos, avoimuus, arvostus sekä palaute olivat viimeisen haastattelukysymyksen teemoja.

2.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen reliabelius eli toistettavuus voidaan todeta siten, että kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen eli kyseessä on tuloksen riidattomuus (Kananen 2010, 70). Validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä ja siihen päästään, kun voidaan todeta, että tutkimusmenetelmällä tutkitaan tarkoituksenmukaisia asioita. Luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 186-187; Hirsjärvi ym. 2015, 231-232.) Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden vuoksi tutkijan tulee tehdä tutkimuksensa kaikki kohdat läpinäkyviksi, mutta Kanasen (2010,

68) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuusarvio on hankalampaa kuin määrällisessä tutkimuksessa. Luotettavuusarvio ei sovellu hyvin, kun tutkitaan ihmistä.

Tutkimus on tehty kahden opinnäytetyön tekijän yhteistyönä siten, että molemmat ovat olleet mukana tutkimuksen alusta loppuun asti. Tutkijatriangulaatio on kyseessä silloin, kun useampi tutkija tutkii samaa ilmiötä ja on mukana koko prosessin ajan tai vain osassa prosessia. Yhteistyö edistää tutkimustyön etenemistä ja tuo tutkimukselle syvyyttä eri näkökulmien merkeissä, ja se soveltuu hyvin opinnäytetyön tekemiseen. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006.; Hirsjärvi ym. 2015, 233.)

Opinnäytetyön luotettavuuden näkökulmasta, yksi tärkeimpiä asioita on dokumentointi. Tehdyt ratkaisut ja valinnat tulee perustella, näin voidaan lisätä työn arvioitavuutta. (Kananen 2010, 69.) Hirsjärvi ja muut (2009, 189) taas toteavat, että dokumentoinnin uskottavuudesta huolimatta joku muu tutkija saattaa päätyä eri tulokseen. Tämä ei silti tee tutkimusmenetelmästä tai tutkimuksesta heikkoa.

Opinnäytetyön toteutukseen liittyvät ratkaisut on perusteltu asianmukaisesti. Kaikki vaiheet on selostettu läpinäkyvyyden ja luotettavuuden saavuttamiseksi. Luotettavuuden lisäämiseksi haastattelunauhoitusten ja litteroinnin yhteneväisyys on tarkistettu useasti. Tutkimustulokset on myös luetettu jokaisella haastateltavalla. Tuloksissa ei ilmennyt ristiriitaisuuksia opinnäytetyön tekijöiden tulkintojen tai dokumentoinnin osalta. Luotettavuutta lisää myös toisen tekijän kokemus ja ymmärrys tutkitavasta ilmiöstä, toisaalta luotettavuutta saattoi vähentää tuttuus haastateltaviin. Haastattelun olisi voinut tehdä tuntemattomille ihmisille, mutta tutkimustuloksien ei uskota muuttuvan, koska asenteilla on pitkät perinteet.

3 Asenteet ja niiden johtaminen

Asenne on taipumus arvioida jotakin objektia, symbolia tai aspektia myönteisesti tai kielteisesti. Asenne ilmenee kognitiivisen eli tiedollisen, affektiivisen eli tunnepitoisen ja toiminnallisen käyttäytymisen alueella. Asenteella on näin ollen aina kohde, joka on jollakin tavoin merkityksellinen. Asenne voi olla häilyvä, jolloin sama kohde

on sekä myönteinen että kielteinen. Asenne saattaa vaihdella voimakkuustason ja tilannekohtaisuuden mukaan. (Hirsjärvi 1990, 17-18; Huhtala 2015, 34.)

Asenteiden kohteet ovat sosiaalisen maailmamme sosiaalisesti konstruoituja ilmiöitä, joten asenteet ovat opittuja. Sosiaalipsykologian vankimpia säännönmukaisuuksia on se, että mielipiteiltään ja arvoiltaan samanlaiset ihmiset pitävät toisistaan. Myönteistä asennetta tunnetaan yleensä tuttuun kohteeseen. Ryhmäjäsenyyksiä ja sosiaalisia identiteettejä ilmaistaan myös asenteilla. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2010, 189, 192.)

Asenteista ei tarvitse tuntea syyllisyyttä, koska syyllisyys pyrkii toimimattomuuteen. Tärkeää on tunnistaa omat ennakoasenteensa ja minimoida ne mahdollisimman tarkasti. Oman toiminnan kriittinen tarkastelu auttaa varmistamaan toiminnan järkevyyden. Tilannetta tulee arvioida rauhallisesti eikä antaa stereotyyppien ja ennakkoluulojen vaikuttaa. (Franklin 2014.)

Jaben (2017, 17) mukaan johtamisessa erilaisuus voi ärsyttää esimiestä eikä hän usko erilaisesta henkilöstä löytyvän mitään hyvää. Erilaisen henkilön opettaminen uusille tavoille on kuitenkin huono ajatus, pikemminkin tulisi pyrkiä omien ajatusten ja tunteiden muokkaamiseen. Tunnereaktionsa pohjalta esimies sulkee pois valtavasti työyhteisön resursseja. Erilaisen henkilön leimaaminen on lyhytnäköistä, joka johtaa erilaisuuden torjuntaan.

Esimiehen hyväksyvä ja tiedostava läsnäolo auttaa keskittymään käsillä olevaan hetkeen ja tilanteeseen aktiivisessa dialogissa. Hän on kiinnostunut alaisten ajatuksista ja pohtii asioita eri näkökulmista. Dialogin kautta voimme ymmärtää toista ihmistä, kun annamme hänen itse kertoa itsestään. Ymmärtäessämme kuka tai mikä ihminen on, voimme johtaa heitä. (Leppänen & Rauhala 2012, 23.)

Ennakoasenne

Implisiittinen ennakoasenne on ajatteluamme hallitseva piirre, koska se muovaa käsityksiämme ja tekojamme. Käsite viittaa siihen, että monet tekemämme arviot tapahtuvat tiedostamattomalla tasolla, eivätkä ne vastaa tietoista toimintaa. Eksplisiittinen asenne pohjaa uskomuksiin ja tavoitteisiin niin, että tiedostamme ajattelumme

ja valitsemme toimintamme. Implisiittiset uskomukset voivat poiketa tietoisista ja ilmentää syrjintää. (Kirkpatrick 2015.) Syrjintää voi esiintyä myös moniperusteisesti kohdistuen vähintään kahteen yksilölliseen ominaisuuteen ja tämä voi näkyä vajaa-kuntoisen nuoren työnhaussa.

Ennakkoasenne viittaa asenteisiin tai stereotypioihin, jotka vaikuttavat ymmärrykseemme, toimintoihimme ja päätökseemme. Alitajuntaan kuuluvat implisiittiset ennakkoluulot aiheuttavat meille tunteita ja asenteita muita ihmisiä kohtaan. Asteet perustuvat ominaisuuksiin, kuten rotuun, etniseen alkuperään, ikään ja ulkonäköön. (Staats 2014, 16.) Mieleemme pohtii jatkuvasti asioita, joita emme tiedosta ja käyttää näitä arviointeja ohjaamaan käyttäytymistämme. Ongelmana on median käsittelemät stereotyyppiat ja yhteiskuntamme rakenteet, jotka ohjaavat käyttäytymistämme tiedostamattoman uhan arvioinnissa. (Franklin 2014.)

Vaikka ennakkoluulot tuomitaan useimmissa demokraattisissa yhteiskunnissa, niissäkin yksilöt kokevat vähäpätöisiä oletuksia, loukkaavaa suvaitsemattomuutta tai eriasteista väkivaltaa. Ennakkoluulot ovat siis sosiaalisesti ei toivottuja, mutta siltikin yleisiä. Ne saattavat aiheuttaa suurta inhimillistä kärsimystä, rajoittaa ihmisen mahdollisuuksia ja kaventaa hänen tulevaisuudennäkymiään. (Helkama ym. 2010, 294-295.)

Kirkpatrickin (2015) mukaan jopa hyvää tarkoittavat ihmiset saattavat olla tiedostamattaan ennakkoluuloisia. Implisiittinen ennakoasenne on luonnollista, mutta sen vaikutuksia käyttäytymiseen tulee vähentää, koska seuraukset voivat olla haitallisia. Haittavaikutus esiintyy, jos tiedostamattomat ja tiedostetut ennakoasenteet eroavat toisistaan. Henkilön tulee myöntää omat ennakoasenteensa ja muokata mielleyhtymiään tietoisesti.

3.1 Asennejohtamisen tukena valmentava johtaminen

Useimmiten johtamista ei mielletä asenteeksi, vaan sen koetaan olevan jotakin irrallista, kuten asioiden johtamista tai ihmisten johtamista. Kun johtamisen määritteitä miettii syvällisemmin voi tiedostaa, että johtaminen on mitä suuremmissa määrin asennetta. Johtamisessa johtajan tai esimiehen oma asenne näkyy ja vaikuttaa kaikessa, ja tämä vaikutus tarttuu useimpiin työyhteisön henkilöihin. Näin ollen johtajan

esimerkillisyydellä on kauaskantoinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin, käyttäytymiseen ja suvaitsevaisuuteen. On siis suuri merkitys sillä, miten johtaa ja minkälaisen asenteen haluaa itsestään tuoda esille. Negatiivinen ja positiivinen asenne näkyy ulospäin ja ohjaa työyhteisöä tekemisissään.

Åhlmanin (2012, 207-209) mukaan organisaatiokulttuurin ollessa orientoitunut ainoastaan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen, jää inhimillisyyden huomioiminen varjoon. Tämä johtuu siitä, että inhimillinen toiminta vaatii välittämistä, ei kylmää laskelmointia. Rakentava puhetapa vaikuttaa ajatteluun ja rikkova puhetapa käyttäytymiseen, koska molemmat vaikuttavat tunteisiin. Totutut ja usein toistetut asiat aikaansaavat uskoa niihin, vaikka ne olisivat epäloogisia tai järjettömiä. Ajattelun suuntaaminen onnistuneisiin tilanteisiin ja mielikuvien suuntaaminen uusiin ratkaisuihin antaa tilaa positiivisille ratkaisuille ja muutokselle.

Huhtalan (2015, 219) mukaan asennejohtajan tulee pystyä perustelemaan organisaation tavoitteet ja työskentelytavat. Parhaat valmentavat johtajat osaavat muokata ihmistä siten, että hän kykenee valmentamaan itseään. Tähän pyritään ilman ulkoisia palkkioita, jotta asiasta muodostuisi sisäsyntyinen asenne, ja selkeä ja yhtenäinen tapa työskennellä.

Huhtala (2015, 220) jatkaa, että asennejohtajan osaamiseen kuuluu yksilöllisten tekijöiden tunnistaminen, joiden avulla työskentely onnistuu ilman ulkoapäin tulevaa motiivia. Asennejohtaja näyttää mallia omalla esimerkillään ja opettaa kärsivällisesti. Muuten oppiminen voi jäädä ulkokultaiseksi eikä siirry käytäntöön. Yksilön oppimisen ja kokemuksen kautta saavutetaan päämäärä, missä oppimista voi jakaa eteenpäin. Silloin johtaja voi siirtyä uuden yksilön tai ryhmän valmentamiseen.

Esimiehen asenne harjaantuu oman ajattelun ja mielen valmentamisesta sekä vertaisoppimisesta. Esimiehen on luotava myönteistä ilmapiiriä, jolloin hän saa yksilöt ajattelemaan luovemmin. Hän rakentaa sallivaa kulttuuria ja tukee oppimista. Kehittää itseohjautuvuutta ja on onnistumis- ja ratkaisukeskeinen. Esimieheltä vaaditaan kykyä sietää epävarmuutta ja hän johtaa dialogia. (Leppänen ym. 2012, 237-238, 310-312.)

Valmentava johtaminen

Leppäsen ja muiden (2012, 72) mukaan työntekijöiden psykologisen pääoman kehittämiseksi tarvitaan valmentavaa johtajuutta. Åhlman (2012, 40) pitää sanaa valmennus liian hierarkisena ja korostaakin ajattelun vaikutusta tekemiseen ja tunteeseen. Leppänen ja muut (2012, 73) jatkavat, että tarvitaan myös myönteistä ilmapiiriä, joka muodostuu positiivisista tunteista, alaisten tukemisesta ja avoimesta keskusteluilmapiiiristä. Tarvittavat tiedot ja taidot johtaja saavuttaa yritysten ja erehdysten myötä kasvaakseen hyväksi johtajaksi. Onnistumiskeskkeinen lähestymistapa auttaa oppimaan ja tällöin voidaan edetä kehumalla sekä tarkastelemalla kehittämistarpeita. Esimiehen esimerkki ja apu mahdollisuuksien näkemiseen tukevat omalta osaltaan työntekijöiden psykologisen pääoman lisääntymisessä.

Valmentava esimies voimistaa alaistensa osaamista tavoitteellisesti. Tämän saavuttaakseen hän käyttää aikaansa auttaakseen ihmisiä oppimaan ja kehittämään voimavarojaan. Esimiehen suorittaman valmennustyön keskeisimmät osa-alueet ovat tavoitteiden työstäminen ja osaamisen kehittäminen. Valmentava esimiestyö pitää sisällään kyvyn delegoida. Vastuuta kannattaa antaa henkilöille, jotka haluavat kasvaa vastuunsa mukana. Esimiehen ei tule käyttää tietämystään vallan lähteenä, vaan jakaa sitä edetäkseen itse uusiin asioihin. Valmennussuhde soveltuu erinomaisesti silloin, kun henkilö ei omasta mielestään suoriudu töistään hyvin ja oppiminen tapahtuu pääosin työpaikalla. (Jalava 2001, 68-70, 75.)

Jalava (2001, 74) jatkaa, että työyhteisön kannalta keskeisintä on pyrkiä rakentamaan keskeisiä yksilöosaamisen alueita, sillä yksilö pyrkii kehittämään itselleen mieluisia osa-alueita ja paikkaamaan aukkoa osaamisessaan. Leppänen ja muut (2012, 265-266) taas toteavat, että suurin tulos tehdään tiimin valmentamisella, jolloin työyhteisö voi valmentaa yksilöitään.

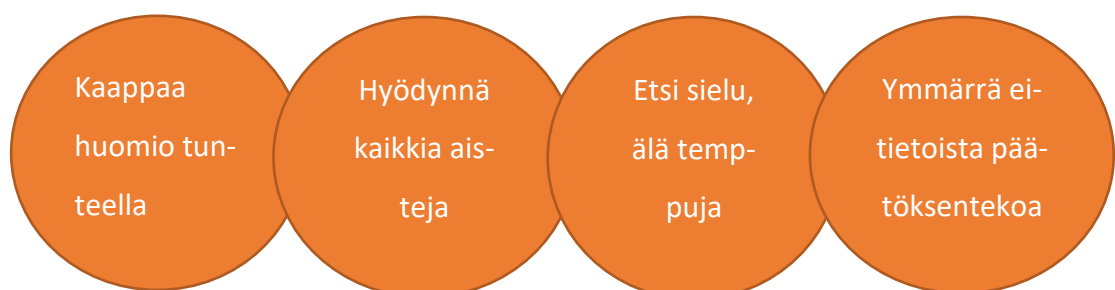
Valmentajana esimiehen rooli on opettaa ajattelutapoja, työn suorittamista ja tehtävien suunnittelua. Esimiehen tulee sietää eriävät mielipiteet ja erottaa oma persoonansa työyhteisöstään. Valmennustyö on työasenteisiin vaikuttamista niin sanallisesti kuin käytännön mallia näyttämällä. Valmennussuhde on vastavuoroinen ja vuorovaikutteinen, johon kuuluu myönteisen uskon luominen ja luottaminen

työntekijän toimintaan. Esimiestyön voimakas väline on palaute ja sitä tulee antaa rakentavassa ja osaamista kehittävässä mielessä. (Jalava 2001, 78-81, 101.)

Jalava (2001, 131-136) jatkaa, että organisaation uudistuminen kiivastahtisessa työelämässä on oltava innovatiivista ja uudistuminen vaatii muutosta. Muutostyö edellyttää ihmisen asenteisiin ja sitoutumiseen vaikuttamista. Siihen liittyy taloudellisen tilanteen parantaminen, ja työyhteisön avoimuuden ja luottamuksen lisääminen. Oppimistilanteet ovat yksilön muutosta ja samalla psykologinen prosessi.

Nykyisin johtamiseen liittyy vaihtoehtojen ja yksilöiden vaikutusvallan lisääntyminen. Nämä näyttäytyvät sosiaalisen median itsehallintaa lisäävinä tekijöinä, teknologian mahdollistamina uudenaikaisina kokemuksina ja koneiden tietoisuuden kasvamisena. Johtamisessa tulee huomioida vihreiden arvojen lisääntyminen. Kehitykseen kuuluu sininen ekonomia eli ilmastonmuutokseen liittyvät asiat, itsehallinnan korostuminen, luonnosta oppiminen ja vihreä talous. Muutoksia tulee tarkastella sosiaalisen verkoston kautta yksilön muutosten rinnalla. (Åhlman 2012, 35, 37.)

Åhlman (2012, 52-59) jatkaa, että tunteilla on suuri merkitys huomion ohjaamisen ja päätöksenteon kannalta. Johdonmukaisen tarinan kertominen antaa lisäarvoa, koska näin päästään lähemmäksi ihmistä ja asia tulee tietoiseksi. Hyvä johtaminen ei ole pelkkiä opeteltuja temppuja, vaan se on arvostavan kuuntelun ja tasa-arvoisen vuorovaikutuksen tulosta. Markkinoinnin antia kannattaa hyödyntää johtamisen tukena ja poimia sieltä tunteiden merkitys, aistien hyödyntäminen, manipuloinnin välttäminen ja sattumanvarainen oppiminen. (Ks. kuvio 2.)



Kuvio 2. Markkinoinnin anti johtamiselle (Åhlman 2012, 52)

3.2 Erilaisuuden johtaminen

Johtamisessa on tärkeää tuoda esiin erilaisia näkökulmia, jotka edistävät työyhteisön kehittymistä. Esimiehen ennakkoluulot, uskomukset ja stereotyyptit vaikuttavat siihen, miten työyhteisö kokee erilaisuuden. Siksi on hyvä, että työyhteisössä jokainen saa tuoda esiin oman näkökulmansa ja näkemyksiä voidaan käsitellä yhteisesti. Näin jokainen voi loistaa työyhteisössä omana itsenään ja parhaimmassa tapauksessa huomata, että työyhteisö sallii yksilöllisyyden ja erilaisuuden.

Ihmisen yksilölliset ominaisuudet saattavat olla syrjinnän kohteena. Kun ihmistä syrjitään useammasta syystä, nimitetään sitä moniperusteiseksi syrjinnäksi. Moniperusteinen syrjintä jaetaan monikertaiseksi-, kumulatiiviseksi- ja risteäväksi syrjinnäksi. Monikertaista syrjintää koetaan useammassa tilanteessa eri perusteilla ja sen kohteena voi olla esimerkiksi etnisen taustan omaava vajaakuntoinen. Tällöin syrjintä voi näkyä työn- ja asunnon haussa vajaakuntoisuuden ja etnisen taustan perusteella. (Villa, Aaltonen, Förborn, Honkasalo & Leppäkorpi 2014, 30.)

Työyhteisön ennakkoluulot ja negatiiviset asenteet aiheuttavat jännitteitä, ja yksilön osaaminen voi jäädä huomaamatta. Esimiehen rooli luottamuksellisen ja avoimen vuorovaikutuskulttuurin luomisessa on merkittävä ja hän edistää erilaisuuden hyväksymistä. Kun työnantaja käyttää suositeltavaa erityiskohtelua se ei ole syrjintää, koska erityiskohtelun tavoitteena on yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutuminen. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 16-17, 30-31.)

On olemassa työyhteisöjä, jotka tietoisesti ja tavoitteellisesti pyrkivät luomaan syrjimättömän työyhteisön. Syrjimättömyyttä halutaan hyödyntää lisäämällä työntekijöiden erilaisuutta. Tämä aloitetaan yleensä jo rekrytointivaiheesta luoden tavoitteet sille, minkälaista erilaisuutta etsitään. Nämä erilaisuudet voivat koostua esimerkiksi ulkomaalaisista työntekijöistä, työkyvyltään heikentyneistä tai vammautuneista työntekijöistä. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 51.)

Colliander ja muut (2009, 123, 125) jatkavat, että työelämän laadullisten muutosten myötä esimerkiksi aistivammalaisille suunnattuja työtehtäviä on hävinnyt työmarkki-

noilta. Suurin syy tähän on ollut työyhteisöjen tietoteknistyminen. Onneksi työmarkkinoille on noussut korvaavia työtehtäviä, jotka mahdollistavat vajaakuntoisten työkentelyn. Suurimmat esteet työmarkkinoilla koetaan kuitenkin olevan asenteellisia.

3.3 Johtamalla asennemuutokseen

Asennemuutoksen johtamisessa ennakkoluulojen vähentämiseen on monia keinoja. Näistä Staats (2014, 34) mainitsee empatian ja tietoisuuden lisäämisen, positiivisten assosiaatioiden luomisen ja kulttuurien välisten ihmissuhteiden hyväksymisen. Ennakkoluuloja voi myös vähentää ryhmittymällä osallistavien aktiviteettien kautta, hyväksymällä monikulttuurisuuden ja huomioimalla ihmisen ainutlaatuisuuden.

Sanojen ja ilmaisujen semanttiset merkitykset tulkitaan yksilökohtaisesti. Niihin liitettävät leimat saattavat muuttaa viestin sisältöä negatiiviseksi. Asioiden luokittelu ja merkityksellisyys tulisi harkita tarkkaan, mutta niistä pitää puhua oikeilla nimillä, koska esimerkiksi kiusaaminen on kiusaamista. Merkitys myös korostuu, puhutaanko alaisista vai työkavereista. (Åhlman 2012, 205.) Käsite vajaakuntoisuus aiheuttaa leiman korostamalla vajautta, kun taas erityistä tukea tarvitseva huomioi yksilöllisyyden.

Helkaman ja muiden (2010, 192-193) mukaan kasvuympäristön läheisten ihmisten kanta asioihin siirtyy lapselle, joka ilmaisee asenteensa samalla tavoin. Sosiaalinen paine joko pakottaa asenteen muutokseen tai ihminen samaistuu edelleen perheensä ja voi ratkaista ristiriidan muuttamatta asennettaan.

Helkama ja muut (2010, 199-205) jatkavat, että kognitiivisen dissonanssiteorian mukaan, toiminta muuttaa yksilön asenteita. Tällöin toiminta ja minäkäsitys ovat ristiriidassa ja toimintaa on vaikea perustella. Itsensä havaitsemisen teoria toteaa asenteiden olevan kuvauksia omasta käyttäytymisestä ja perustuvan yksilön päättelyyn. Asenteen muutos informaation vaikutuksesta riippuu vastaanottajan motivaatiosta ja hänen kyvystään käsitellä viestin sisältöä. Suostutteleva viestintä lisää sanoman omaksumista, mutta uskottava tietolähde saa aikaan enemmän muutosta. Pysyviä asennemuutoksia saadaan aikaiseksi, jos viestin argumentit koetaan vahvoina.

Hatakan ja Lammin (2016) mukaan asenteisiin vaikuttamiseen tarvitaan laadukkaita ja vaihtelevia menetelmiä. Tunteisiin, tietoon ja toimintamalleihin liittyy kohteen arviointi, johon vaikuttavat sosiaaliset normit. Sosiaalisten normien voimakas yhteys asenteen ja käyttäytymisen välillä saa aikaan sosiaalista painetta ja kuviteltuja odotuksia. Erityisesti nuoret ovat vaikutuksille alttiita ja niiden myötä käyttäytyminen saattaa muuttua, vaikka oma ajattelu olisi sitä vastaan. Asenteisiin voidaan vaikuttaa kokemuksellisella oppimisella ja itsereflektiolla. On kuitenkin muistettava, että asenteet ovat arkipäivää, jotka jäsentävät omaa maailmankuvaa.

Vajaakuntoisen nuoren tarvitsemat erityiset tukitoimet saattavat aiheuttaa vastustusta. Esimiehen kyky muuttaa vastustus positiiviseksi asenteeksi on välttämätön. Pitkäkestoisempi työnohjaus ja perehdyttäminen, työnräätälöinti ja työympäristön olosuhteiden mukauttamiset, turvaavat osaltaan vajaakuntoisen nuoren toiminnan työyhteisössä.

4 Vajaakuntoisuus, sallittu erilaisuus

Pakarisen (2016, 4-8, 10) mukaan vajaakuntoisuuden muodostaa eri tyyppiset ja eri elämän vaiheissa syntyneet perusteet. Näitä ovat sairaus, vamma, tapaturma, mutta myös elämänkaareissa syntyvät muutokset. Vajaakuntoisuus on laajempi käsite kuin vammaisuus. Se on yhteydessä henkilön toimintakykyyn ja -mahdollisuuksiin, siis siihen miten ihminen selviytyy jokapäiväisen elämän haasteista. Vajaakuntoisuus ei välttämättä ole yhteydessä työkyvyn heikentymiseen, joka yhdistetään osatyökykyiseen. Työkyky liittyy työsuorituksiin ja henkilöä voidaan pitää työkykyisenä silloin, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa.

Jaben (2017, 14) mukaan erilaisuus ilmenee mahdollisesti näkyvissä olevina tekijöinä, kuten ulkonäkö, sukupuoli, ikä, pukeutuminen ja käyttäytyminen. Se voi ilmetä myös piilossa olevina tekijöinä, kuten koulutus, ammatti ja työskentelytavat. Muita piilossa olevia tekijöitä ovat persoonallisuus, luonteenpiirteet ja arvomaailma. Näiden lisäksi, elämäntilanne, kiinnostuksen kohteet, maailmankatsomus ja muut tekijät joita ei haluta tuoda esille.

Filosofit ovat aina eläneet ihmisten keskuudessa, jotka eivät ole voineet nähdä, kävellä tai kuulla. Näiden henkilöiden liikkuminen tai ymmärrys on ollut rajoitettua tai heillä on ollut erilaisia kroonisia sairauksia. Ennen vajaakuntoisuutta ja vammaisuutta pyrittiin käsittelemään haittojen ensisijaisena lähteenä. Näihin oli puututtava lääketieteellisellä korjauksella tai valtion korvauksella. Tämän jälkeen vajaakuntoisuus nähtiin syrjinnän ja sarron lähteenä, jotka aiheuttivat suurta inhimillistä kärsimystä. Vajaakuntoisuuden monimuotoisuus ilmenee sen useista eri esiintymismuodoista. Näitä ovat esimerkiksi kuurous, sokeus, diabetes, epilepsia, masennus ja HIV. Vajaakuntoisuus-käsitteen haasteellisuus liittyy mielikuvaan arvon alenemisesta, jolloin ihmisen arvo määritellään hänen vajaakuntoisuuden tai vamman perusteella. (Disability: definitions, models, experience 2016.)

Erilaisuuden aiheuttama stigma loukkaa yksilöä ja saattaa alentaa hänen itsetuntoaan. Yhteiskuntaa tulee rakentaa niin, ettei ihmisiä eritellä henkilökohtaisten ominaisuuksien, eikä yksilön fyysisten tai psyykkisten erilaisuuksien mukaan. Stigma, syrjintä, syytteet erilaisuudesta ja arvon alentumisesta eivät kuulu tasa-arvoiseen yhteiskuntaan. Silti näitä epäkohtia esiintyy yleisesti ja ne luonnehtivat vajaakuntoisten elämää miltei missä tahansa. Ilman päivittäisiä esteitä ja ennakkoluuloja maailmassa ei ehkä olisi hyväksymättömyyttä heitä kohtaan. Kun rakennetaan hyväksyvää yhteiskuntaa ja työyhteisöä kaikkien osapuolten kokemuksia pitäisi kuulla. Näin saadaan yhtäläisyydet ja eroavaisuudet kartoitettua kaikkien yhteiseksi hyödyksi. (Mt. 2016.)

4.1 Historiasta nykypäivään

Aina Nomadien heimoista 1960 luvun yhteiskunnalliseen muutokseen, vajaakuntoisille on ollut eri rooleja yhteisöissään. Nomadit pitivät vajaakuntoisia taloudellisesti hyödyttöminä ja hylkäsivät heidät. Kreikassa epilepsiaa pidettiin mielisairautena eikä kuuroja opetettu, koska puhetta pidettiin oppimisen ehtona. Varhaiskristillisuus toi vajaakuntoisille hiukan sympatiaa, mutta keskiajalla heitä pidettiin pahan ilmentymänä. Renessanssin ajalla he saivat koulutusta ensimmäistä kertaa, tosin sekin kaukana kaupungeista. Hitlerin aikana, varsinkin mielenterveysongelmista kärsivistä, tuli Gestapon lääketieteellisiä koekaniineja ja joukkoteloitusten uhreja. (Shreve 2011, 125.)

Shreve (2011, 126-127) jatkaa, että Amerikan ensimmäiset uudisasukkaat yrittivät säätää lakeja karkottaakseen vajaakuntoiset. Perusteena oli heidän tarvitsema taloudellinen tuki, joka oli rasite hyvätuloisille. Köyhällistalot 1880-luvulla takasivat vajaakuntoisille paikan opiskeluun sekä asumiseen. Amerikan Rajaseutuliike uskoi, että sosiaalinen vajaakuntoisuus saataisiin kitkettyä paikallisilla aloitteilla. Moraalinen velvollisuus toi pehmeämmän lähestymistavan ensimmäisessä maailmansodassa vammautuneille sekä heidän kuntoutukseen. 1960-luvun yhteiskunnalliset muutokset takasivat vajaakuntoisille oikeutta sosiaaliturvan avulla. Myös uudet käsitteet, uusi teknologia ja uudet asenteet alkoivat tehdä eroa heidän elämässään.

Hyväntekeväisyys lähestymistapa kohtelee vajaakuntoisia henkilöitä passiivisina, joiden sosiaaliturvan kustannukset ovat taloudellisia rasitteita. Tälle lähestymistavalle on luonteenomaista pitää heitä kykenemättömänä huolehtimaan itsestään. Hyväntekeväisyys lähestymistapa ei huomioi ympäristöolosuhteita, vaan vajaakuntoisuuden katsotaan olevan yksilöllinen ongelma. Tästä näkökulmasta katsottuna he ovat säälien kohde, riippuvaisia yhteiskunnan hyvästä tahdosta ja yhteiskunnan taakka. Tämän seurauksena yhteiskunnallinen muutos on lähes mahdotonta. (The convention on the rights of persons with disabilities 2014, 9, 11.)

Lääketieteellisessä mallissa keskitytään ihmisen heikentymiseen, jolloin vajaakuntoisuus korostaa eriarvoisuutta. Henkilön tarpeet ja oikeudet yhdistyvät potilaalle määrättävään hoitoon. Lääketieteellisessä mallissa yksilöt voidaan sopeuttaa lääketieteen tai kuntoutuksen avulla takaisin yhteiskuntaan. Erityisesti henkisesti vajaakuntoisille henkilöille hoito voi kuitenkin olla tilaisuus, koska mielenterveysongelmia pidetään usein vaarallisina ja lääkityksellä heistä tulee yhteistyökykyisiä. Tämä lähestymistapa pitää vajaakuntoisuutta sairautena, joka pitää korjata. Siinä ei huomioida ympäristöolosuhteita, sillä kyvyttömyys katsotaan olevan henkilön yksittäinen ongelma. Lääketieteellisen mallin mukaan vajaakuntoiset henkilöt ovat heikommassa asemassa, eivätkä he hallitse omaa elämäänsä. (Mts. 9.)

Sosiaalisen lähestymistavan mukana tulee hyvin erilainen ajattelu, jossa vajaakuntoisuus tunnustetaan yksilön vuorovaikutuksena ympäristön kanssa. Tällöin sopimaton ympäristö estää yksilön osallistumista yhteiskuntaan. Epätasa-arvon katsotaan johtuvan yhteiskunnan kyvyttömyydestä poistaa vajaakuntoisten kohtaamia haasteita.

Tämä malli tunnustaa vajaakuntoisten arvot ja oikeudet osana yhteiskuntaa. Siirtymisen lääketieteellisestä mallista sosiaaliseen malliin, ei kiistä lääketieteellisten asiantuntijoiden ja lääketieteellisten laitosten hoitoa, neuvontaa ja apua. Sosiaalisen lähestymistavan mukaan vajaakuntoisilla henkilöillä on valtuudet hallita omaa elämäänsä. Vajaakuntoisuuden taakan ei oleteta olevan henkilön, vaan yhteiskunnan väärän organisoinnin tulos. (Mts. 9-10.)

Ihmisoikeudet tunnustava lähestymistapa, perustuu yhteiskunnalliseen malliin, joka tunnustaa vajaakuntoisten täydet oikeudet. Tämä lähestymistapa tarkastelee yhteiskunnan esteitä syrjivänä ja tarjoaa heille valitusmahdollisuuden. Ihmisoikeusnäkökulma korostaa ihmisarvoa sekä vapautta ja arvostaa ihmisen monimuotoisuutta. Tämä luo heille osallistumisen edellytykset ja tukee heitä auttamaan itseään. Vajaakuntoisille turvataan osallistuminen yhteiskuntaan poliittisessa ja kulttuurisessa elämässä ja koulutukseen työpaikallaan. Ihmisoikeus lähestymistapa sitoo kaikkia valtioita, jotka ovat ratifioineet vammaisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen. Sopimuksessa määritellään, että valtioiden on poistettava ja estettävä syrjivä toiminta. Tämän lähestymistavan mukaan, vajaakuntoiset henkilöt osallistuvat tiiviisti lain päätöksentekoon. (Mts. 10-11.)

4.2 Vajaakuntoisuuden monet kasvot

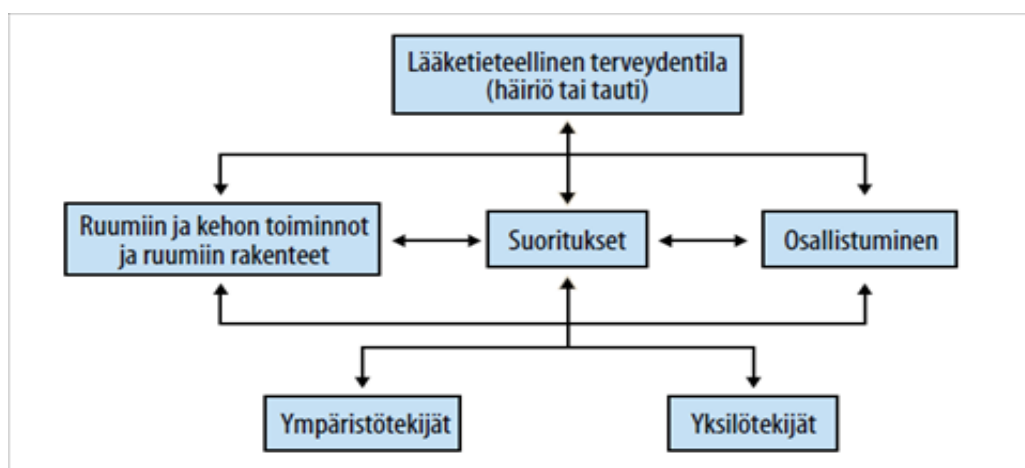
Fyysiset tai psyykkiset häiriöt haittaavat henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista. Vajaakuntoisuus vaikuttaa aina yksilötasoisesti, joten sama häiriö voi esiintyä eri henkilöillä vaihtelevalla tavalla. Vajaakuntoisuus voidaan jakaa useisiin laaja-alaisiin alaluokkiin, joihin kuuluvat ylä- ja alaraajojen vammat, keholliset koordinaatio-ongelmat, lievät aivovammat, näköhäiriöt tai heikkoudet, kuulovammat, kognitiiviset ongelmat ja affektiiviset häiriöt. (Disability: definition, types and models 2018.)

Pääasiallinen ero hyväntekeväisyys- sekä lääketieteen näkökulman ja toisaalta sosiaalisen sekä ihmisoikeusnäkökulman välillä on heijastunut erityisten ja osallistavien hoitojen väliseen eroon. Termi erityinen esiintyy usein vajaakuntoisten henkilöiden yhteydessä, jolloin tarjotaan erityisopetusta lapsille ja nuorille erityiskouluissa tai erityispalvelua erityislaitoksissa. Erityisyyden leimasta halutaan etäännyä, koska se voi johtaa syrjäytymiseen. Erityiskoulut mahdollistavat vajaakuntoisten mahdollisuuden

vuorovaikutukseen vain muiden samankaltaisten kanssa. Tämä pakottaa heidät elämään epärealistisessa tilanteessa, joka ei heijasta yhteiskunnan moninaisuutta. Erillinen koulu ei ole aito yhteiskunnan peili, sillä ihmiset ovat sosiaalisia olentoja. Lapsilla ja nuorilla on oikeus opiskella ja leikkiä yhdessä, joten moninaisuuden ja osallisuuden tulisi olla normi. (Mts. 11-12.)

International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) ei luokittele ihmisiä, vaan kuvaa ihmisen tilanteen ympäristön ja henkilökohtaisten tekijöiden yhteydessä. Se tarjoaa monitahoisen lähestymistavan toiminnan ja vajaakuntoisuuden luokitukseen. Huomionarvoista on, että eri tekijöiden väliset vuorovaikutustulokset voivat vaihdella, koska esimerkiksi ympäristön vaikutus kehon toimintaan poikkeaa sen vaikutuksesta osallistumiseen. (ICF 2001, 8-9.)

ICF kuvaa sairauden tai vajaakuntoisuuden vaikutuksia elämässä. Yksilön toimintakyky on kokonaisvaltaisesti yhteydessä terveydentilaan, ympäristötekijöihin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. (Ks. kuvio 3.) Näiden vuorovaikutussuhde on monimutkainen, dynaaminen ja usein ennalta arvaamaton. Yksinkertaisten lineaaristen päätelmien tekeminen yhdestä tekijästä toiseen on virheellinen, sillä yksilön toimintakykyä tulee tarkastella kokonaisuutena kaikkien mainittujen tekijöiden yhteydessä. (How to use ICF 2013, 5-7.)



Kuvio 3. Vajaakuntoisuuden vuorovaikutussuhteet (ICF 2001, 18)

4.3 Esteettömyys sallii rajoitteet

Esteettömyys liittyy vahvasti yleismaailmalliseen suunnitteluun. Siinä luodaan tuotteita, joita käyttäjät voivat käyttää laaja-alaisesti ja monipuolisissa tilanteissa. Tällä tarkoitetaan sitä, että tilat on suunniteltu kaikkien ihmisten saataville. Esteettömyys voidaan määritellä jonkin järjestelmän tai kokonaisuuden toiminnallisuudeksi ja hyödyksi. Sitä käytetään kuvaamaan ihmisten mahdollisuutta saavuttaa tuote, käyttää laitetta, palvelua tai ympäristöä. Esteettömyyden määritelmillä viitataan suoraan yksilön oikeuksia koskeviin lakeihin ja asetuksiin. Näitä sääntöjä täyttäviä tuotteita, palveluita ja ympäristöjä kutsutaan helposti saataviksi. (Accessibility Information for Persons with Disability 2015.)

Esteettömyyttä käytetään usein kuvaamaan palveluja tai mukavuuksia vajaakuntoisten auttamiseksi. Termi ulottuu pistenäyttökirjaan, pyörätuoliramppeihin, hisseihin, ja äänisignaaleihin jalankulkijoiden risteyksissä. Toinen saavutettavuuden ulottuvuus on kyky päästä tietoihin ja palveluihin. Näihin päästään minimoimalla etäisyyden ja kustannusten esteitä. Vajaakuntoisten oikeudet tukevat tasa-arvoista pääsyä sosiaaliseen, poliittiseen ja taloudelliseen elämään. Tämä kattaa paitsi fyysisen pääsyn tiloihin, pääsyn samoihin palveluihin, joita verorahoilla kustannetaan. (Mt. 2015.)

Vajaakuntoisuuden hallinta (englanniksi Disability Management) on erikoistunut henkilöstöresurssi. Tämä tukee työnantajien pyrkimyksiä integroida ja säilyttää vajaakuntoisten tai työssä vammautuneiden työntekijöiden työkyky. Ensisijaista onkin paikallisviranomaisten toimenpiteet, joilla parannetaan työllistymismahdollisuuksia. (Mt. 2015.)

5 Työ tuo elämään tarkoitusta

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan vuonna 2030 työkäisten määrä on vähentynyt 130 000 hengellä, joista maahanmuutto voi paikata vain osan. Työmarkkinoiden tavoitteena on tasapaino, jolloin kysyntä ja tarjonta kohtaavat toisensa. Liiton näkemys on, että työvoimapolitiittisten toimenpiteiden ja työttömyysturvan on tuettava työntekijöitä työllistymään avoimille työmarkkinoille. (Työllisyys ja työvoima 2015.)

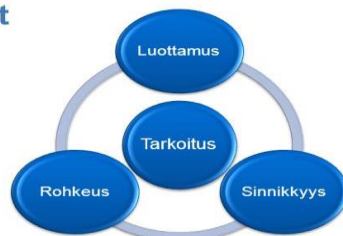
Filatovin (2013, 28) mukaan vallalla oleva trendi pyrkii pysyvästi eroon suojaustyöpaikoista ja tämä edistää jokaisen ihmisen yksilöllisyyttä. Ihmisten integroitumista työmarkkinoille ohjaa tasa-arvoisuuden käsite palkan saamisperusteista ja toisaalta työjakson päätyminen tukien päätyttyä. Työmarkkinoille on syntynyt tilanne, missä samaa työtä tehdään välillä palkansaajana välillä kuntoutujana. Käytäntö on osoittanut, että työntekijää pallotellaan kuntoutuksen ja palkkatuetun työn välillä. Lainsäädännön avulla saavutetaan hyötyä vain, jos se jalkautetaan koko toimijakenttään.

Filatov (2013, 29-32) jatkaa, että työntekijöiden uusiutuvaan työttömyyteen ehdotetaan välityömarkkinoiden hyödyntämistä. Tämän voisi kohdentaa esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalvelualalla esiintyviin avustustöihin. Näitä niin kutsuttuja naapuriapuun luettavia töitä ei julkisista varoista kateta. Julkisia hankintoja ehdotetaankin kohdennettavaksi välityömarkkinoiden työvoimaan ja palveluihin. Se tukisi työkokemuksen saamista ohjatummassa ja tuetummassa työssä. Osa tästä työstä tulisi tukemaan siirtymistä avoimille työmarkkinoille, mutta joillekin ei markkinaehtoinen työ ole oikea ratkaisu.

Aaltosen, Pitkäsen, Vainion ja Kirjavaisen (2013, 2-4) mukaan suomalaisten keskeiseen elämismaailmaan kuuluvat työelämän arvot ja se kuinka työhön liitetyt odotukset täyttyvät. Työelämä 2020-hankkeen päämääränä on ollut tunnistaa ja kuvata suomalaisen työelämän arvopohja. (Ks. kuvio 4.) Hankkeen visio tavoittelee suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta ja missio suomalaisen työn nousua. Yksi teemoista on nuorten työllistyminen, jossa arvot toimivat työn mahdollistajina.



Arvot



Ihmisen mittainen työ

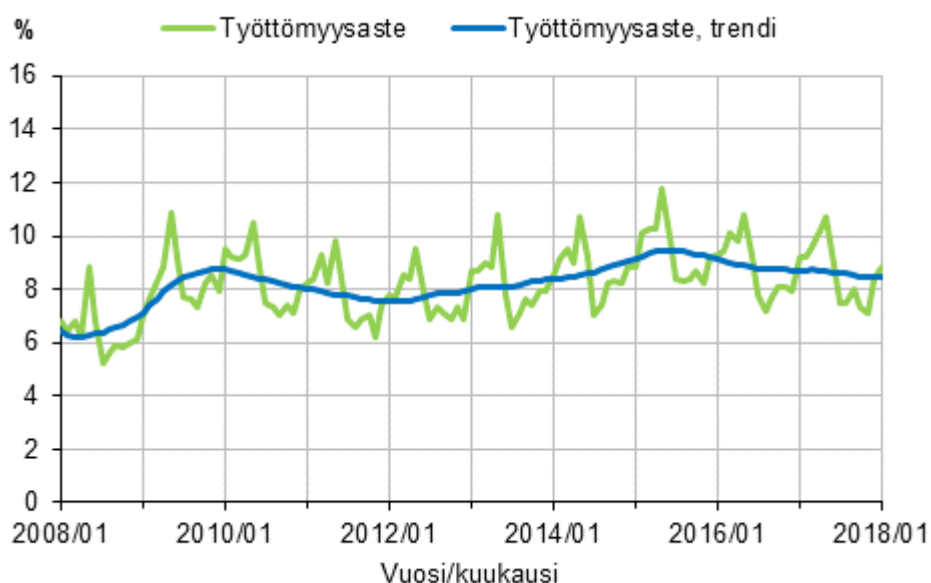
Kuvio 4. Suomalainen työ nousuun (Klemetti 2013, 31)

5.1 Nuorten työttömyys

Työllisen ja työttömän määritelmät sivuavat toisiaan ja ne lasketaan vastaavasta määrästä saman ikäisiä ihmisiä. Henkilö on työllinen, kun hän tekee tutkimusviikolla ansiotyötä vähintään yhden tunnin saaden siitä rahapalkkaa, luontaisetua tai voittoa. Työllisen statusta ei muuta esimerkiksi lyhyt sairauspoissaolo tai äitiys- ja isyysvapaa. Vastaavasti henkilö on työtön, jos hänellä ei ole työtä ja hän on sitä aktiivisesti hakenut vähintään viimeisen neljän viikon aikana. Lisäksi hän pystyisi aloittamaan työn kahden viikon kuluessa. (Käsitteet ja määritelmät n.d.) Molemmat käsitteet sisältävät muitakin määritelmiä, mutta ne on aiheen rajaamisen vuoksi jätetty pois. Opinnäyte-työ käsittelee työttömyyden kehitystä ja nuorten työttömyyteen liittyviä ilmiöitä vuodesta 2018 vuoteen 2008 asti.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2018) mukaan koko väestön työttömyysaste oli laskenut edellisvuodesta. Työttömyysaste oli vuoden 2018 tammikuussa 8,8 prosenttia, kun se oli vuonna 2017 samana ajanjaksona 9,2 prosenttia. Työttömyysasteen kehitys ja työttömyysasteen trendit vuodesta 2008 vuoteen 2018. (Ks. taulukko 1.)

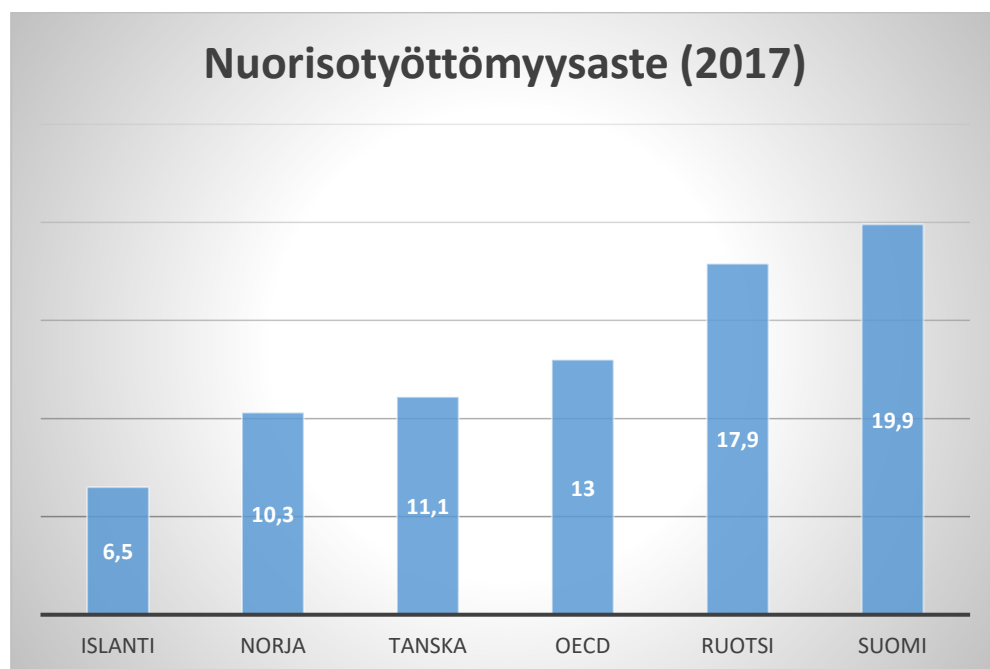
Taulukko 1. Työttömyysaste ja sen trendit (Työvoimatutkimus 2018)



Nuorten työvoimatutkimus käsittää 15 – 24-vuotiaat ja se on opinnäytetyön tutkimuksen kannalta alhainen. Tilastotietoa tutkimukseen määritellystä ikäryhmästä ei kuitenkaan ole saatavana. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus (2018) osoittaa laskua nuorten työttömyysasteessa ja se on tavoiteltu kehityssuunta. Vuonna 2018 tammikuussa työttömyysaste oli 5,8 prosenttia pienempi kuin edellisvuonna samana ajankohtana. Vaikka laskua on näkyvissä, nuoria työttömiä on vielä paljon. Nuoria työttömiä oli 50 000, joten tammikuussa 2018 nuorten työttömyysaste oli 17,7 prosenttia.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) koostuu 35:stä jäsenvaltiosta. OECD tavoite on parantaa kestävää taloudellista kasvua, edistää työllisyyttä ja lisätä hyvinvointia. Suomi liittyi järjestöön vuonna 1969 ja maksoi vuonna 2017 jäsenmaksua noin 3,4 miljoonaa euroa. OECD merkittävä rooli on tuottaa korkeatasoista tutkimustulosta, analyysijä ja ennusteita. (Suomi ja OECD.)

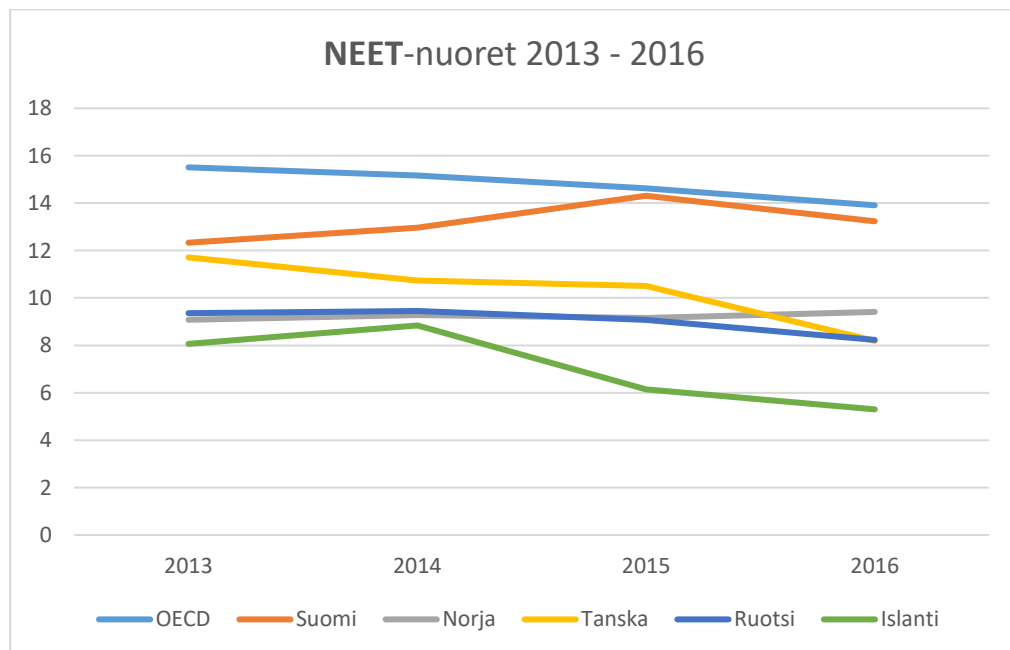
OECD (2017) mukaan Suomen nuorisotyöttömyysaste oli 19,9 prosenttia. Se oli korkein muihin Pohjoismaihin ja OECD maiden keskiarvoon verrattuna. (Ks. kuvio 5.)



Kuvio 5. 15 – 24-vuotiaiden työttömyysastevertailu (OECD 2017)

NEET-indikaattori (Not in Employment, Education or Training) kuvaa 15 – 29-vuotiaita nuoria, jotka eivät ole työssä, opiskelemassa tai suorittamassa varusmiespalvelusta. NEET-nuoriin kuuluvat osa-aikaisesti tai kokoaikaisesti opiskelevat, mutta eivät he, jotka ovat epävirallisessa tai hyvin lyhytkestoisessa koulutuksessa. (OECD 2016.) Tilaston ikäraajat eivät täysin vastaa opinnäytetyön kohderyhmän määrittelyä, mutta sopivampaa NEET-tilastoa ei ole saatavissa.

NEET-nuoret ovat vaarassa joutua sosiaalisesti syrjäytyneiksi. He ovat yksilöitä, joiden tulot jäävät köyhyysrajan alapuolelle, eikä heillä ole taitoja parantaa taloudellista tilannettaan. Suomessa oli vuonna 2016 kyseisiä nuoria 13,2 prosenttia ja Islannin vastaava luku oli vain 5,3 prosenttia. (Mt. 2016.) Suomen kyseisten nuorten määrä on laskenut, mutta se on silti Pohjoismaiden korkein. NEET-nuorten määrä Pohjoismaissa sekä OECD maiden keskiarvo vuosien 2013 – 2016 välisenä aikana. (Ks. kuvio 6.)



Kuvio 6. NEET-nuorten määrä Pohjoismaissa (OECD 2016)

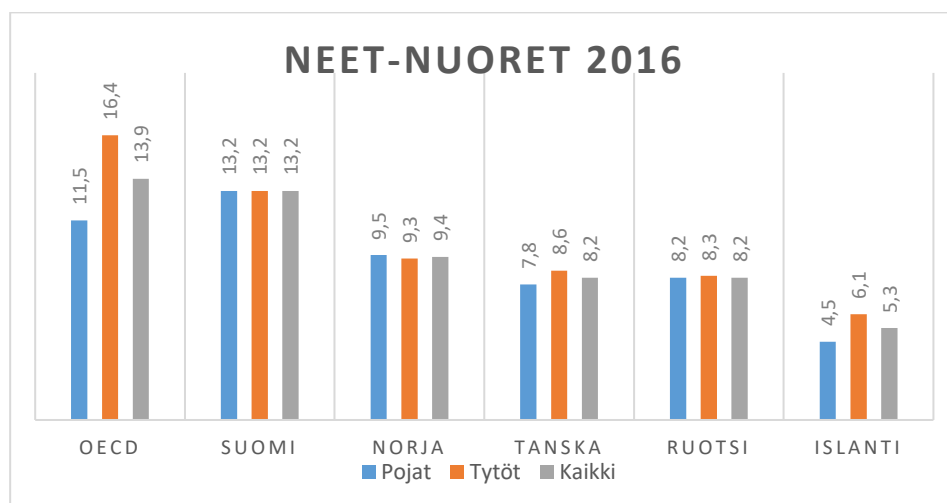
Larjan ja muiden (2016) mukaan Suomen nuorista on syytä olla huolissaan, sillä osa heistä syrjäytyy. NEET-nuoriin kuulumisen on varsin yleistä jossakin kohdin ennen

aikuiselämää. Nuori voi haluta pitää välivuotta opiskelusta, odottaa armeijan aloitusta tai vain lomailla kesällä. NEET-status saaminen ei välttämättä tee nuorta syrjäytyneeksi, koska hän voi olla esimerkiksi kotona hoitamassa lastaan.

Larja ja muut (2016) jatkavat, että hyvinvointipalveluita käytetään selkeästi yleisemmin NEET-nuorten keskuudessa. Useat heistä ovat saaneet toimeentulotukea, tulleet äidiksi alle 20-vuotiaana, käyneet psykiatrilla, ostaneet psyykenlääkkeitä tai saaneet rikostuomion.

NEET-status voi saada kerran tai useamman kerran vuodessa. Mielenterveysongelmat lisääntyvät peräkkäisten statusten yhteydessä, mutta jo yksi merkintä kaksinkertaistaa esimerkiksi toimeentulotukien hakijat. Vanhempien työttömyys, perheongelmat tai kouluttamattomuus lisäävät riskiä NEET-status saamisesta. Joukkoon kuuluu kuitenkin paljon nuoria, joilla ei ole sosiaalisia tai psyykkisiä ongelmia. Työn ja koulutuksen ulkopuolella oleminen on nuorille tavallista, mutta NEET-nuorilla on yleisimmin erilaisia hyvinvointiongelmia. Varhaiskasvatuksen ja koulun avainasemaa tulee hyödyntää ja lisätä ennaltaehkäiseviä keinoja. Nuoriin liittyvissä toimissa on kiinnitettävä huomio heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa ja heidän perheidensä tilanne. (Mt. 2016.)

OECD tarkastelee NEET-nuorten työttömyyttä myös sukupuolen mukaan. (Ks. kuvio 7.) Tällä tavoin tarkasteltuna voidaan huomata, että Suomessa ei ole eroa poikien ja tyttöjen määrässä.



Kuvio 7. NEET-nuoret pojat, tytöt ja kaikki yhteensä (OECD 2016)

Työttömyysturvaa voi saada työttömyyskassoilta tai Kansaneläkelaitokselta ja sitä oli maksettu vuonna 2016 yhteensä 4 974 miljoonaa euroa. Työttömyyskassojen maksaman ansioturvan osuus oli pienentynyt, mutta Kansaneläkelaitoksen osuus noussut 4,0 prosenttia. Kansaneläkelaitoksen osuus työttömyysturvasta oli 2 805 miljoonaa euroa. (Tietoa Suomen työttömyysturvasta 2017.)

5.2 Yhteinen työn virta

Kestävän kehityksen periaatteet ja päämäärät voidaan jakaa taloudelliseen, ekologiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen. Kestävä kehitys täyttää nykyhetken tarpeet ryöstämättä tulevilta sukupolvilta. Yhteiskuntavastuun periaatteiden huomioimisesta ja toteuttamisesta on tullut yrityksen maineeseen ja kilpailukykyyn vaikuttava tekijä. (YK-liitto n.d.)

Kukkosen (2010, 6-7, 11) mukaan yrityksen sosiaaliseen vastuuseen kuuluvat rekrytoinnin syrjimättömyys ja vajaakuntoisen työllistyminen osaamisen perusteella. Työpaikan joustava strategia yksilöllisiä ratkaisuja käyttävänä yrityksenä madaltaa kynnystä vajaakuntoisen työllistämässä. Vajaakuntoisuus ei välttämättä ole yhteydessä työkykyyn, mutta rekrytoimisen esteenä voi olla työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus. Lisäksi esteinä voivat olla kommunikointitaidot ja suoritus- sekä tehokkuus vaatimukset.

Kukkonen (2010, 13, 17-18) jatkaa, että rekrytointipäätökseen vaikuttaa avoin tiedotus. Sillä pystytään hälventämään ennakkokäsityksiä vajaakuntoisen erilaisuudesta ja sopeutumisesta työyhteisöön. Psykkiset toimintakyvyn rajoitukset saattavat myös olla rekrytoinnin esteenä, koska ne koetaan haastaviksi. Fyysiset toimintakyvyn rajoitukset eivät niinkään haittaa, koska käytettävissä on apuvälineitä ja työjärjestelyitä.

Yrityksen strategia, jossa monimuotoisuus nähdään voimavarana laajentaa rekrytointimahdollisuuksia ja auttaa saavuttamaan tuottavan ja luovan työyhteisön. Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii aktiivisia toimenpiteitä, tietoista päätöstä ja avointa tiedottamista työyhteisölle. (Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus 2009, 8-9.)

Ala-Kauhaluoman ja muiden (2017, 55, 69) tutkimuksesta ilmenee, että työllistääkseen vajaakuntoisia henkilöitä työnantajat tarvitsevat tietoa osaamisesta, rajoitteista

ja palkkaamisen riskeistä. Työnantajat toivoivat julkisen rahoituksen lisäämistä tai pidempi kestoisuutta sekä tietoa heille myönnettävistä tuista. Vajaakuntoisen aikaisempi myönteinen rekrytointi madaltaa työllistämisen kynnyksiä.

Yhteiskuntavastuun sosiaaliseen ulottuvuuteen kuuluvat lait ja asetukset. Suomen lakien kautta turvataan ja edistetään vajaakuntoisten henkilöiden oikeuksia vapaa-aikana ja työssä. Suomen perustuslain luku 2, 6§ turvaa yhdenvertaisuuden ja kieltää yksilön eri asemaan laittamisen vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Saman luvun 18§ turvaa oikeuden hankkia työllään toimeentulon. (L 731/1999.)

Laki julkisesta työvoimapalvelusta luku 1, 7§ momentti 6 määrittelee vajaakuntoisen asiakkaan olevan henkilön, jonka työn saaminen, työn säilyttäminen tai työssä eteneminen ovat heikentyneet. Nämä perustuvat asianmukaisesti todettuun vammaan, sairauteen tai vajavuuteen. Luvun 2, 2§ mukaan työvoimapalveluilla edistetään avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Laki julkisesta työvoimapalvelusta luku 3, 2§ 4. momentti takaa tasa-arvoisen kohtelun työmarkkinoilla heidän työn saamiseksi ja työssä pysymiseksi. Luku 8, 1§ momentin 2 mukaan työvoimatoimisto voi ohjata vajaakuntoisen nuoren esimerkiksi työkokeiluun. Saman luvun 1§ momentin 3 mukaan näin ei tehdä, jos se vääristää yritysten välistä kilpailua. (L 1295/2002)

Yhdenvertaisuuslain luku 3, 8§ ehkäisee syrjintää kieltämällä eriarvoistamisen vammaan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Luku 2, 7§ velvoittaa työnantajaa tehokkaasti kehittämään toimintatapoja rekrytoidessaan henkilöstöä. Kyseisen lain luvun 3, 11§ oikeuttaa työnantajan erilaiseen kohteluun, jos se perustuu työtehtävien laatuun ja suorittamiseen. (L 1325/2014.) Nuorisolain luku 1, 3§ momentti 1 määrittää alle 29-vuotiaan nuoreksi (L 1285/2016).

Työsopimuslain luku 2, 1§ velvoittaa työnantajaa edistämään suhdettaan työntekijöihin ja työntekijöiden suhdetta toisiinsa. Saman luvun 2§ mukaan työnantajan on noudatettava tasapuolista kohtelua kaikkiin työntekijöihin nähden. Kyseisen lain luku 2, 4§ määrittää työnantajan antamaan selvityksen työnteon ehdoista ja 7§ noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Työsopimuslain luku 3, 1§ vaatii työntekijää noudattamaan huolellisuutta työssään ja 2§ työtehtäviin liittyvää varovaisuutta. (L 55/2001.)

Työterveyshuoltolain luku 3, 12§ määrää työnantajan seuraamaan ja edistämään vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymistä ja 13§ työntekijää osallistumaan työ- ja toimintakykynsä selvitykseen työhön liittyvien vaatimusten vuoksi. (L 1383/2001.)

Työaikalain luku 3, 15§ edellyttää työnantajaa noudattamaan työntekijän sosiaalisista tai terveydellisistä syistä haluamaa osa-aikatyötä ja kehottaa työnantajaa pyrkimään työn uudelleen järjestelyyn (L 605/1996). Työturvallisuuslain luku 1, 1§ velvoittaa työnantajaa ennaltaehkäisemään ammattitauteja ja fyysisen sekä henkisen terveyden haittoja. Luvun 2, 8§ velvoittaa työnantajaa huomioimaan työntekijän henkilökohtaiset edellytykset ja niihin liittyvät asiat. (L 738/2002.)

5.3 Vajaakuntoisen nuoren työn mahdollistaminen

Kansainvälinen työjärjestö ILO (2002) on laatinut ohjeiston vajaakuntoisasioiden hoitamiseksi työpaikoilla. Ohjeiston tavoitteena on taata vajaakuntoisille ihmisille tasavertaiset mahdollisuudet ja parantaa heidän työllistymismahdollisuuksia. Lisäksi tavoitteena on edistää heidän työssä pysymistä, sinne palaamista ja etenemisen mahdollisuuksia. Ohjeiston tavoitteisiin kuuluvat myös turvallisen, esteettömän ja terveellisen työpaikan takaaminen sekä pienempien työnantajakustannusten mahdollistaminen. (Managing disability in the workplace 2002, 1.)

Työpaikoilla tulisi olla henkilö tai henkilöitä, jotka koulutetaan vajaakuntoisasioiden hoitajiksi. Siellä tulisi noudattaa varhaisen puuttumisen käytäntöä ja kehittää mentoointijärjestelmää. Näillä varmistetaan uusien työntekijöiden integroituminen työyhteisöön. Työnantajan tulisi laatia vajaakuntoisasiota koskeva strategia olennaiseksi osaksi työpaikan yleistä työllisyyspolitiikkaa. Sen tulisi pitää sisällään vajaakuntoisten henkilöiden palkkaaminen ja heidän yhtäläisten mahdollisuuksien turvaaminen. Työnantajien tulisi tehdä yhteistyötä työn räätälöimiseksi kykyjen ja kiinnostuksen mukaan. Heidän tulisi myös varmistaa vajaakuntoisten tasavertainen kohtelu. (Mts. 10-11.)

Työnantajien ja ylimmän johdon pitäisi ilmaista sitoutumisensa vajaakuntoisasioiden hallintaan. Heidän tulisi varautua toimimaan myös niiden työntekijöiden hyväksi, joiden perheessä on vajaakuntoinen. Hyvien toimintatapojen mukaisesti työnantajien

tulisi tiedottaa strategiasta tavarantoimittajille ja muille yhteistyökumppaneille. Vajaakuntoisen perehdytys tulisi suorittaa samalla tavalla kuin muutkin perehdytetään. Jos työllistyminen ei onnistu heti, työkokemusta voisi tarjota työkokeilun tai tukityöllistämisen avulla. Näin vajaakuntoinen saisi taitoja ja työasennetta. (Mts. 17-19, 22-24.)

Kukkosen (2010, 14, 23, 24) mukaan vastustus töiden räätälöintiin liittyy tasa-arvoisuuteen ja tehokkuusvaatimukseen. Vastustus lähtee ajatuksesta, missä kaikkien on suoriuduttava kaikista työtehtävistä. Työnkuvan muuttamisen hankaluus, saa vastustusta myös lähiesimiehien puolelta. Positiivinen asenne muutokseen on ratkaisevassa asemassa vajaakuntoisen työjärjestelyn onnistumiseksi. Töiden räätälöinti hyväksytään, jos tuloksena on vajaakuntoisen suorituskyvyn nouseminen muiden työntekijöiden tasolle.

Sarkkisen (2017) haastattelema työterveyslaitoksen tutkija Mattila-Holappa ohjeistaa esimiehiä kertomaan työnjärjestelyistä ja kannustaa työyhteisön jäseniä tukemaan muutosta. Näin epäoikeudenmukaisuutta ja kateutta ei syntyisi.

6 Tutkimustulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää lähiesimiehen keinoja vaikuttaa työyhteisöissä esiintyviin asenteisiin vajaakuntoisen nuoren työllistymisprosessissa ja tämä oli myös opinnäytetyön tutkimusongelma. Ensimmäinen haastattelukysymys, etsi vastauksia yleisesti vajaakuntoisuuteen liitettävistä assosiaatioista. Siitä saadut tutkimustulokset käsitellään omana lukunaan. Loput kuusi haastattelukysymystä ja niistä saadut tutkimustulokset avataan tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli: *Mitkä ovat lähiesimiehen keinot vajaakuntoisen nuoren työllistymisprosessissa, ja toinen miten vajaakuntoinen nuori saadaan työllistymään?*

Kuten Hirsjärvi ja muut (2009, 194) ohjeistavat, tutkimustulosten havainnollistamisessa on käytetty suoria lainauksia argumentoinnin ja ilmiön tärkeyden vahvistamiseksi. Haastatteluotteiden koettiin lisäävän tutkimustulosten uskottavuutta tutkimukseen valittujen haastateltavien osalta.

Opinnäytetyön tutkimukseen haastateltiin yhteensä kymmentä eri alojen lähiesimiestä, jotka työskentelevät vajaakuntoisten nuorten kanssa. Haastateltavien keski-ikä oli 48 vuotta, haastateltavista yksi oli mies ja yhdeksän naista.

6.1 Vajaakuntoisuuden liitetyt miellelyhtymät

Vajaakuntoisuus aiheuttaa ennakkoluuloja ja suoranaisia pelkoja. Nämä liittyvät taloudelliseen riskiin ja tuottavuuteen, osaamiseen, käyttäytymiseen sekä asenteisiin.

Peloista suurimman huomion saivat taloudellisuuteen ja tuottavuuteen liittyvät asiat, joista mainittiin työllistämisen kalleus ja loukkaantumisten riskit sairauslomineen.

Tuottavuudesta nostettiin esille se saavatko vajaakuntoiset riittävästi aikaiseksi tai jaksavatko he edes työskennellä täysipainoisesti. Esitettiin huoli myös siitä, että vajaakuntoiset vievät muiden työpaikat.

Vajaakuntoisen osaamista epäiltiin, mutta ohjaamisen kuormittavuutta ja sitovuutta pelättiin. Yksi vastaajista epäili, löytyykö työyhteisöstä osaamista selkokieliseen perehdytykseen. Vajaakuntoisen nuoren sopeutumisesta ja käyttäytymisestä sekä asiakkaiden mahdollisesta negatiivisesta suhtautumisesta kannettiin erityistä huolta.

Tietämättömyys ja epäluuloisuus korostuivat useasti. Vajaakuntoisuus liitettiin koneiden rikkoutumiseen ja varasteluun. Kannettiin huolta siitä, pystyykö työyhteisö säilyttämään ennakkoluulottomuutensa kyseisissä tilanteissa. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että sanana vajaakuntoisuus on huono, koska se korostaa vajautta.

Onko vajaakuntoinen taloudellisesti tuottava sijoitus--

--koetaan, että siinä on ylimääräinen painolasti tai katotaan, että se pilaa jotenkin yrityksen maineen tai sen tuotteen.

--se on se ensimmäinen, että voi v...u tuasko ne tulloo. Tai että minkähänlainen viuhdoja nyt tulloo.

--meidän työt viijään, siis joudunko minä pois, jos tänne joku vajaakuntoinen palkataan--

Tietämättömyys siitä mitä ne ylipäättänsä pystyy tekemään tai se, että tarttuuko vamma tai sairaus.

Täytyykö jonkun toisen olla koko ajan mukana tai korjailla toisen tekemisiä?

6.2 Vajaakuntoisen nuoren työllistymiseen vaikuttavat asenteet

Työpaikoilla suhtautuminen vajaakuntoiseen nuoreen oli yleensä positiivista ja avointa. Ennakkoluuloista suhtautumista esiintyi jonkin verran. Ennakkoluulot pohjautuivat vakiintuneisiin käsityksiin ja uskomuksiin.

Vastauksissa korostettiin positiivista asennetta, avoimuutta ja tasa-arvoisuutta. Negatiivisina asioina mainittiin hyväksymättömyys, osaamisen vähättely, pelot sekä vastustus työn räätälöintiin. Suurin osa vastaajista koki suhtautumisen olevan kiinni työyhteisön asenteesta ja kyvystä hyväksyä erilaisuus. Toisaalta suhtautuminen peilasi ihmisten eroavaisuuksiin ja siihen, että kaikki eivät tule toimeen kaikkien kanssa.

Yhden vastaajan mielestä kaikki vajaakuntoiset nuoret ovat tervetulleita, vaikka heitä ei haastatteluhetkellä kuulunut työyhteisöön. Vastaaja näki myös erilaisuuden hyväksymisen olevan työyhteisön voimavara. Avointa keskustelua ja asioiden kertaamista korostettiin ja suhtautuminen oli yleensä tasa-arvoista. Suoranaista hyväksymättömyyttäkin todettiin olevan, ja sen koettiin olevan lähtöisin jo lapsena saatujen oppien ja esimerkkien kautta.

Osassa työpaikoista esiintyi vajaakuntoisen nuoren osaamisen vähättelyä ja suoranaista vastustusta. Korostettiin ennakkoluuloja, joiden nähtiin perustuvan asenteisiin. Kaksi vastaajista puhui ”näkyvästä” vajaakuntoisuudesta. Toinen heistä liitti sen mielenterveydellisiin ongelmiin, ja toinen hahmottamisen häiriöihin, jotka olivat aiheuttaneet työn laadun heikkenemistä.

--eihän kaikki tule toimeen kaikkien kanssa--

--kuitenkin uskotaan, että se nuori pystyy jonkunlaiseen työhön ainakin.

Työtehtävät pitäis vaan mieltii niitten mukaan, että ne onnistus.

--ja se oli niin raivon vallassa sillon--

--työt tehdään rutiininomaisesti, riippumatta esim. likaisuudesta.

Löytyy kyllä tapauksia, jotka eivät voi hyväksyä vajaakuntoisia nuoria--

Vajaakuntoisen nuoren työskentelyn normaalissa työyhteisössä arveltiin olevan täysin mahdollista. Vastauksissa korostettiin yksilön ominaisuuksia ja vajaakuntoisen

nuoren kiinnostusta alaa kohtaan. Lisäksi korostettiin positiivista suhtautumista työn räätälöintiin ja työyhteisön suvaitsevuuutta.

Enemmistön mukaan työskentely onnistuisi räätälöimällä työt yksilöllisesti, hankkimalla tarvittavia apuvälineitä tai tekemällä työtiloista esteettömiä. Huomautettiin myös muiden hyötyvän niistä. Vastauksissa korostettiin soveltuvuutta alalle. Yhden vastaajan mielestä kaikkien asioiden on oltava kunnossa, että vajaakuntoinen nuori pystyisi työskentelemään normaalissa työyhteisössä. Mahdollisuuksissa mainittiin riippuvuus työnantajasta ja työtehtävästä. Täysin kielteisiin asenteisiin liitettiin syvään juurtuneet ennakkoluulot ja pelot. Kielteisinä asioina nähtiin myös palkan saaminen vähemmällä työpanoksella ja työn räätälöinti eriarvostavana tekijänä.

Täytyy tietenkin ottaa huomioon yksilölliset näkökulmat, mutta mielestäni vajaakuntoisuus tai nuoruus ei ole este.

On mahdollisuus toimia, mutta vaatii sen työyhteisön sellaisen positiivisen katsomuksen ja vaatii kaikki tähdet kohilleen, että näin käy.

Joudutaanhan työtä räätälöimään esimerkiksi ikääntymisen tai tulesongelmien takia--

Nuori osataan ottaa sillee yksilönä.

Tienaa periaatteessa saman rahan tekemällä vähemmän.

Työtehtävästä ja työnantajasta riippuen kyllä.

Vajaakuntoisia nuoria työllistettäessä merkittävämmiksi asioiksi nousivat töiden räätälöinti, soveltuvuus alalle ja perehdytys. Lisäksi merkittäviksi asioiksi nousivat rajoitteet, avoimuus ja työn mielekkyys.

Vastaajista enemmistö piti työtehtävien soveltuvuutta ja töiden räätälöintiä tärkeimpinä asioina. Ohjaaminen ei kuitenkaan saisi viedä liikaa resursseja. Vastauksissa korostettiin vajaakuntoisen asennetta työntekoon, soveltuvuutta alalle ja työn monipuolisuutta. Todettiin, että työn täytyy motivoida, ja että vajaakuntoisen nuoren täytyy olla motivoitunut. Osa vastaajista piti tärkeänä, että vajaakuntoinen nuori saa työstä positiivisia kokemuksia elämäänsä. Lähes kaikki vastaajat pitivät avointa tie-

dottamista ratkaisevana hyväksymisen kannalta. Palkan työehtosopimusten mukaisuutta ja työpaikan esteettömyyttä toivottiin. Vajaakuntoiselle nuorelle haluttiin koulutettu tukihenkilö. Tukihenkilöstä nähtiin olevan apua sekä työyhteisölle että vajaakuntoiselle nuorelle. Työyhteisön avoimuutta ja suvaitsevaisuutta pidettiin tärkeänä. Työllistämässä tulisi ottaa huomioon työnantajalle maksettavat tuet. Ala-arvoinen käyttäytyminen ja kiusaaminen tuomittiin jyrkästi.

--että työtehtävät pystytään suorittamaan ilman että siihen tarvitaan jatkuvaa toisen apua.

--pitäis olla se täsmällinen, pitäis noudattaa aikatauluja ja olla hyvät käytöstavat.

Työpaikan sosiaalinen ympäristö pitää olla suotuisaa.

Tässäkin korostaisin avoimuutta sekä positiivista asennetta.

--työtehtävä riittävän motivoiva, muttei liian vaativa vajaakuntoisuuden huomioiden.

Asioista pitää sillon reilusti puhua.

--työpaikan annettava jotain, kotonakin oppii tiskaamaan.

Tukihenkilö jonka puoleen voi tarvittaessa kääntyä--

Vajaakuntoisten nuorten työllistymisen esteiksi nähtiin raha, negatiiviset ennakoasenteet ja rajoitteet. Lisäksi esteiksi mainittiin haluttomuus työn räätälöimiseen, avoimuuden puute ja runsas työvoiman tarjonta normaaliväestön keskuudesta.

Kaikki vastaajat pitivät työllistämistä kalliina. Taloudellinen näkökulma tuli esiin myös sairauslomien lisääntymisen pelossa. Ei myöskään oltu varmoja, onko työllistäminen ja siitä saadun hyödyn suhde oikea. Kaikki vastaajat tunnustivat vallalla olevan asenneongelman vajaakuntoisia nuoria kohtaan. Asenteet muodostuivat yhtä suureksi esteeksi rahan kanssa vajaakuntoisen nuoren työllistymisessä.

Rajoitteet nousivat toiseksi suurimmaksi esteeksi. Tämän jälkeen nostettiin esille asiakkaiden mahdollinen negatiivinen suhtautuminen vajaakuntoiseen nuoreen. Vastaajat pitivät myös haluttomuutta työn räätälöintiin ja avoimuuden puutetta merkittävänä asioina.

Epäiltiin myös kohderyhmän kykyä hallita arjen vaatimuksia ja kulkemista työpaikalle. Lisäksi epäiltiin lisääntyneen ohjauksen negatiivista vaikutusta. Kaksi vastaajista piti normaalin työvoiman tarjonnan runsautta suurena esteenä vajaakuntoisen nuoren työllistymiselle.

Työllistäminen on kallista, joten jokainen työnantaja haluaa ”vasti-ketta” sijoittamalleen rahalle.

Vajaakuntoisen työllistäminen vie enemmän rahaa, koska vie useamman henkilön työpanosta ohjaukseen--

Ajatellaan ettei vajaakuntoisista nuorista ole mihinkään, pelätään ettei ne tee mitään tai rikkovat jotain tai varastavat.

--asiakas ei välttämättä halua.

Varmaan suurin este vajaakuntoisille, kun on kuitenkin niin paljon normaaleja terveitä työntekijöitä tulossa rivissään.

Vajaakuntoisten nuorten työllistymistä voidaan edistää asenteiden muutoksella ja avoimuudella. Työllistymistä voidaan edistää myös työnantajien saamalla huojennuksilla ja laatimalla uusia lakeja. Lisäksi voidaan lisätä työnantajien tietoisuutta ja vajaakuntoisten nuorten töiden räätälöintiä.

Suurin osa vastaajista piti asennemuutosta merkittävimpana vajaakuntoisten nuorten työllistymistä edistävänä keinona. Lisäksi toivottiin myös yhteiskunnallisen asenneilmaston muutosta suvaitsevammaksi. Asennemuutosta ja -koulutusta ehdotettiin jo varhaiskasvatukseen, jotta suvaitsevuus tulisi osaksi arkea ja tietoisuus lisääntyisi.

Lähes yhtä merkittävänä keinona pidettiin avoimuuden ja hyväksyvyyden lisäämistä avoimella keskustelulla. Kolmanneksi eniten mainittiin, että työnantajille myönnetyt helpotukset saisivat aikaan positiivista kehitystä vajaakuntoisten nuorten työllistymisessä. Vastaajat kantoivat huolta tukien väärinkäytöstä ja esittivät sen estämistä.

Kaksi vastaajaa huomioi tietoisuuden lisäämisen olevan tehokas keino vajaakuntoisten nuorten työllistymisen edistäjänä. Yksi vastaajista nosti esiin uusien lakien ja asetusten laatimisen. Tähän liitettiin prosentuaalinen veloitetyöllistäminen ja sitä kautta tuleva imagohyöty yritykselle. Vastauksissa toivottiin mahdollisuuden antamista

vajaakuntoisille nuorille ja verkostoitumisen kautta tulevia hyötyjä. Näin saataisiin jaettua ajankohtaista tietoa ja onnistumisten kokemuksia.

Vastaajat pitivät töiden räätälöintiä hyvänä keinona muokata työn fyysisiä rasitteita vajaakuntoisille nuorille sopivimmiksi. Tästä nähtiin olevan hyötyä koko työyhteisölle. Yksi vastaajista huomautti, että vajaakuntoista nuorta tulee tukea kaikkien kouluvuosien ajan, ja varmistaa nuoren työllistymismahdollisuus hyvissä ajoin.

--lopettaa vajaakuntoisten mitätöiminen koska heidänkin joukossa on niin sanottuja helmiä aivan, kun normi väestönkin joukossa.

Suomalaisen asenneilmaston haastaminen, jossa nähtäisiin ihmisten erilaiset taustat, osaaminen ja kokemukset voimavarana ja rikkautena.

Kahdeksan tunnin työpäivä on oikeesti liian pitkä.

--sitten kun ne tajus kuten yksikin firma että hei tää on just sitä mitä myö on tähän tarvittu ja käyttävät vieläkin vajaakuntoisia nuoria näihin töihin.

Ennakkoluulot täytyy saada kitkettyä pois.

Yhteiskunnalliset asennemuutokset, jotka lähtevät jo ala-asteen tasolta. Jos vajaakuntoisuutta ei pidettäisi niin suurena uhkana--

Pitäis niinkö puhua enempi siitä ja kertoa niistä, että mitä on, mitä ei.

6.3 Lähiesimiehen keinot vajaakuntoisen nuoren työllistymisessä

Lähiesimiehen keinoiksi työyhteisön asenteiden muuttamiseen, ehdotettiin positiivisen asenteen esiintuomista ja lisäämistä. Tuotiin myös esille lähiesimiehen avoimuus, pelkojen karsiminen ja selkeä työnjako. Lisäksi korostettiin palautteen antamista ja riittävän perehdytyksen merkitystä.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että kyky muokata asenteita on esimiehen merkittävin keino vajaakuntoisten nuorten työllistymisessä. Siihen liitettiin myös esimiehen oma positiivinen asenne ja suhtautuminen. Lähes kaikki vastaajat pitivät avoimuutta seuraavaksi parhaana vaikuttamisen keinona, koska avoimuudella katsottiin saatavan aikaan luottamusta.

Koettiin, että esimiehen kannattaa kyseenalaistaa työyhteisön jäsenten asennetta, mutta tämä ehdotettiin tehtäväksi hienotunteisesti. Näin vältettäisiin loukatuksi tuleminen tai eriarvoisuuden tunteminen. Koettiin myös, ettei esimiehen tule sortua sosiaaliseen vertailuun, eikä sitä tule sallia muiltakaan. Vastaajat korostivat arvostavan ilmapiirin luomista ennakkoluulojen poistamiseksi ja erilaisuuden hyväksymiseksi.

Avoim keskustelu työyhteisön kanssa auttaa muita työyhteisön jäseniä sopeutumisessa vajaakuntoisia kohtaan.

--kyseenalaistaa alaistensa asennetta, mutta tämä on tehtävä myös erittäin varovasti--

--ei kannata sortua sosiaaliseen vertailuun ja hänen tulisi kitkeä tällainen vertailu myös alaisilta pois.

--saadaan aikaan luottamusta--

Vajaakuntoista nuorta kannattaa kuunnella herkällä korvalla ja ennakkoluulot ja pelot tulee karsia työyhteisöstä pois.

Työyhteisön mahdollisten negatiivisten ennakoasenteiden muokkaamiseen liitettiin lähiesimiehen tieto, kokemus ja hänen oma ammatillinen osaaminen. Osaamista tulisi päivittää säännöllisesti ja ajanmukaisesti. Katsottiin myös, että esimiehen työnkuvan mukaista on perustella hyödyt vajaakuntoisen nuoren palkkaamiseksi. Lisäksi huomioitiin, että nämä tulisi perustua faktatiedon lisäksi esimiehen intuitioon.

Lähiesimiehen keinoiksi katsottiin vastustuksen vähentäminen ja tämä tulisi tehdä avoimella tiedottamisella. Vastustus liitettiin negatiiviseen asenteeseen vajaakuntoisen nuoren työllistämiseksi, töiden räätälöintiin ja työtehtävien tasaiseen jakaantumiseen. Vastauksissa korostettiin lähiesimiehen rehellisyyttä, realistisuutta ja rohkeutta puuttua epäkohtiin. Näillä nähtiin olevan suuri vaikutus negatiivisten asenteiden muutoksessa.

Läsnäolo, aito välittäminen ja vajaakuntoisen nuoren persoonallisuuden esiintuominen huomioitiin useasti. Todettiin, että rajoitteista täytyy tietää, mutta niitä ei saa korostaa. Vain yksi vastaajista piti motiivointia hyvänä lähiesimiehen keinona edistää työyhteisön positiivista asennetta.

Lähiesimies voi omalla olemuksellaan jo osoittaa sen aidon välittämisen vajaakuntoisia nuoria kohtaan.

Tieto ja taidot, Oma ammatillinen osaaminen ja ihmissuhdetaidot.

Työyhteisöihin on pyrittävä luomaan arvostava, kaikki huomioon ottava ilmapiiri--

--avoimesti kertoo, että mitä tämän nuoren työtehtäväksi on ajateltu ja et miten sitä on niinku räätälöity--

Pienessä työyhteisössä ilmenevä raju ennakkoluulojen sanelema vastustus aiheuttaa sen, ettei esimiehellä ole mahdollisuutta vaikuttaa nopealla aikataululla.

Riittävän perehdytyksen merkitystä korostettiin. Siihen liitettiin työn oppiminen niin, ettei resursseja tarvitse käyttää pitkäkestoisesti ja kuormittavasti. Perehdytyksen pitää kuitenkin taata vajaakuntoisen nuoren osaaminen. Oppimisen kautta tulevilla itseohjautuvuudella katsottiin olevan positiivinen vaikutus suhtautumiseen ja luottamukseen. Perehdytyksen katsottiin myös vähentävän loukkaantumisriskiä ja sitä kautta sairauspoissaoloja.

Vastauksissa korostettiin mahdollisuuden antamista, sillä siten lähiesimies pystyisi toteamaan vajaakuntoisen nuoren kyvyt. Katsottiin myös, että lähiesimiehen tulisi tutustuttaa vajaakuntainen nuori työyhteisöön, koska se auttaa murtamaan ennakkoluuloja erilaisuudesta.

Kun tulee uusia työtehtäviä, on muistettava perehdyttää myös niihin, ettei tuudittauduta vain siihen, että kyllähän se oppii.

Vajaakuntoisilla nuorilla pitäisi olla mahdollisuus näyttää kykynsä.

Otetaan mukaan kahviporukkaan ja pikkujouluihin ja niin edelleen.

--että jos tämä lähiesimies tutustuttaa tai esittelee tämän nuoren niille työntekijöille--

Vastauksissa tuotiin esille tasa-arvoisen kohtelun merkitys ja todettiin lähiesimiehen esimerkin olevan siinä tärkeää. Huomautettiin, että vaikka työ ja työtehtävät olisivat räätälöity, vajaakuntainen nuori on työyhteisön tasavertainen jäsen. Vastaajat ehdot-

tivat, että lähiesimies toimisi yhdyshenkilönä muille työpaikoille ja jakaisi kokemuksi-
aan verkostoitumisen kautta. Näin esimies poistaisi ennakkoluuloja myös muilta työ-
paikoilta. Lähiesimies voisi omalla esimerkillään toimia yhteiskunnallisen asennemu-
toksen toimeenpanijana. Katsottiin myös, että lähiesimiehen tulisi olla aktiivisesti yh-
teydessä erityisammattilaitoksiin ja edistää yhteistyötä niiden kanssa.

*Olla ainakin alkuvaiheessa ”tuntosarvet” koholla seuraamassa, kuinka
asiat rupeaa sujumaan.*

--pittää ajatella, että hän on yks siitä työyhteisöstä.

--kertoa muiden työnantajien onnistumisista.

*--eletään nykypäivänä kaikenlaista muutosten aikaa, on tärkeä myös
muistaa ne asennemuutokset--*

7 Johtopäätökset

Vajaakuntoisuus aiheuttaa ennakkoluuloja ja suoranaisia pelkoja. Jokainen meistä on
joutunut ennakkoluulojen kohteeksi tai tuntenut niitä jotain kohtaan. Sen todettiin
olevan normaalia, kunhan negatiiviset tunteet eivät hallitse elämää tai työntekoa.
Vajaakuntoisuus saattaa aiheuttaa asiakaskatoa ennakkoluulojen vuoksi. Asenteelli-
sia ennakkoluuloja, käytiin läpi luvussa 3.

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että asenteella on aina myönteinen
tai kielteinen kohde. Asenteet voivat aiheuttaa inhimillistä kärsimystä, kuten Helka-
ma ja muut (2010, 295) toteavat. Vajaakuntoisen työllistäminen on kallista, loukkaan-
tumisriskit suurenevat ja sen myötä sairauspoissaolot.

Vajaakuntainen ei välttämättä ole tuottelias ja osaaminen voi olla harjaantumatonta.
Näiden perusteella todettiin, että vajaakuntoisen voi olla vaikea sopeutua työyhtei-
söön ja se saattaa aiheuttaa käyttäytymisongelmia. Vajaakuntoisuus sana tulee vaih-
taa sen vajautta korostavan muodon vuoksi. Vajaakuntoisuus kuormittaa työyhteisön
resursseja pitkäkestoisesti, vaikka ILO (Managing disability in the workplace 2002, 22)
ohjeiston mukaan perehdytys tulisi olla samantasoista kaikkien työntekijöiden koh-
dalla.

Kun lähiesimies on kiinnostunut muiden ajatuksista hän osaa pohtia asioita monesta näkökulmasta ja saa yksilöt ajattelemaan luovemmin. Vajaakuntoinen nuori tarvitsee erityistä tukea työllistymiseen ja motivointia työn aloittamiseen. Työskentely tarvitsee toistettuja toimintaohjeita. Koettiin, että lähiesimiehen ennakkoluulottomuus auttaa näkemään erilaisuuden positiivisen vahvuuden.

Johtamisen näkökulmasta vajaakuntoinen nuori on työyhteisöä rikastuttava. Työyhteisön syrjimättömyys takaa tasa-arvoisen ja erilaisuutta hyväksyvän ilmapiirin, jota lähiesimies esimerkillään tukee. Kuten luvussa 3.1 todettiin, johtaminen on asennetta, joka näkyy ulospäin. Sillä on kauaskantoisia vaikutuksia suvaitsevaisuuteen.

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että vajaakuntoinen nuori on oppijan asemassa ja vastaanottavainen. Tästä huolimatta hänen erityisyytensä saattaa ärsyttää. Koettiin, että lähiesimiehen tulee kyseenalaistaa työyhteisön asenteita ja muokata niitä vajaakuntoisen nuoren hyväksymiseksi. Ihmisiä tulee johtaa tasa-arvoisesti ja korostaa kaikkien persoonallisuutta ilman fyysisiä rajoitteita. Sillä autetaan vajaakuntoista nuorta selviytymään työstään ja toimimaan työyhteisön tuottavana jäsenenä.

Vajaakuntoisen nuoren saattaa olla vaikea hahmottaa omaa tilannettaan. Lähiesimiehen tulee suhtautua kaikkiin haasteisiin avoimesti ajatuksia ja tunteita muokkamalla. Todettiin, että työyhteisön tulee säilyttää oma arvostuksensa työhön, eikä kääntää vajaakuntoisen työllistämistä alaa arvostamattomaksi. Vajaakuntoinen nuori voi kokea moniperusteista syrjintää, jotka liittyvät vajaakuntoisuuteen ja ikään tai identiteettiin. Moniperusteista syrjintää ja sen ilmenemismuotoja käsiteltiin luvussa 3.2.

Tutkimuksen perusteella työyhteisöissä suhtaudutaan vajaakuntoisiin nuoriin yleensä positiivisesti ja heille pitää antaa mahdollisuus näyttää osaamisensa. Vajaakuntoinen nuori ei välttämättä jaksaa työskennellä täysipainoisesti ja kahdeksan tunnin työpäivä on hänelle liikaa. Vajaakuntoisen nuoren epäiltiin vievän muiden työt. Perusteluina mainittiin työnantajan saamat tuet. Työyhteisön tulee säilyttää ennakkoluulottomuutensa, vaikka vajaakuntoisuuteen tai nuoruuteen liittyviä haasteita ilmaantuisi. Vajaakuntoisen nuoren motivoituneisuus edistää työllistymistä, mutta se ei noussut merkittävään asemaan.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että asenteellisia ongelmia koetaan palkan saamisesta vähemmällä työpanoksella. Vajaakuntoisen nuoren tarvitsemaa perehdytystä pidettiin kuormittavana, mutta sillä varmistetaan osaaminen myös työtilanteiden muuttuessa. Toivottiin, että lähiesimies tutustuttaisi vajaakuntoisen nuoren työyhteisöön, koska työkaverien tunteminen poistaa ennakkoluulojen henkilöitymistä.

Lähiesimiehen rehellisyys ja rohkeus puuttua epäkohtiin tuo varmuutta. Jokaisen osaamista ja tietoja tulee päivittää säännöllisesti. Lähiesimiehen verkostoituminen mahdollistaa mentorointiavun, koska onnistuneita vajaakuntoisten nuorten työllistämiskokemuksia löytyy jo useammalta työpaikalta. Asennemuutosta toivottiin vietäväksi jo varhaiskasvatukseen, koska näin se tulee osaksi arkea.

Työpaikoilla vajaakuntoinen nuori kohdataan yleensä avoimesti positiivisella asenteella. Työyhteisön kyky hyväksyä erilaisuus kumpuaa siitä, kuinka avoimesti vajaakuntoisen nuoren erilaisuus hyväksytään. Omaan ilmaisuaan tulee harkita tarkkaan, sillä sanat saattavat saada erimerkityksen, kuin tarkoitetaan. Ajattelu kannattaa suunnata onnistuneisiin tilanteisiin ja mielikuvat uusiin ratkaisuihin, niin saadaan tilaa muutokselle. Lähiesimiehen tulee välttää sanaa alainen, koska se voi saada negatiivisen merkityksen kuulijassa. Sanoman merkitystä käsiteltiin luvussa 3.3.

Tutkimustuloksiin pohjautuen voidaan päätellä, että avoimella keskustelulla ja asioiden kertaamisella päästään eroon vajaakuntoisen nuoren vähättelystä. Rehellisellä tiedottamisella vajaakuntoisen nuoren rajoitteista saadaan lievennettyä negatiivisia asenteita heitä kohtaan. Jos rajoitteista ei tiedetä mitään etukäteen ne saattavat aiheuttaa yllätystilanteita työyhteisössä tai jopa laadun heikkenemistä. Koettiin, että töiden uudelleen organisoinnista ja ympäristön muutoksista hyötyy koko työyhteisö.

Asennemuutosta käsiteltiin luvussa 3.3. Todettiin, että asennemuutos riippuu vastaanottajan motivaatiosta ja kyvystä omaksua viesti. Tiedon tullessa vakuuttavasta lähteestä isommat muutosvirrat lähtevät liikkeelle. Hirsjärven (1990, 17-18) mukaan asenteet voivat muuttua, kun saadaan uutta tietoa kohteesta. Sosiaalinen paine voi aiheuttaa vääräsuuntaista asennemuutosta tiedostamattomasti tai tiedostaen ja tämä näkyy erityisesti nuorien kohdalla.

Käyttäytymisessä ennakoasenteet eivät saa näkyä, koska se voi johtaa vajaakuntoisen nuoren syrjäytymiseen. Lähiesimiehen tulee vähentää työyhteisön ennakkoluuloja luomalla positiivisia assosiaatioita, lisäämällä tietoisuutta ja omaa empaattisuutta. Ennakkoluulojen hälventämisen keinoja on myös työyhteisön ryhmäyttäminen osallistavien aktiviteettien avulla.

Tutkimustuloksista pääteltynä positiivinen asenne töiden räätälöimiseen vaikuttaa vajaakuntoisen nuoren työskentelymahdollisuuksiin. Vajaakuntoisen nuoren tulee soveltua alalle lisätäkseen työyhteisön positiivista suhtautumista työllistymiseen. Viime kädessä työllistyminen on kuitenkin riippuvainen työnantajasta ja työtehtävästä. Kielteistä asennetta koettiin vajaakuntoisen nuoren työn räätälöintiin eriarvostavana tekijänä.

Vajaakuntoisen nuoren työkyky ei välttämättä ole heikentynyt. Työkyky ja rajoitteet vaikuttavat kuitenkin työllistymiseen. Kuten luvussa 4 todettiin, vajaakuntoisuus ja erilaisuus tulee kokea rikkautena eikä kohtelu saa muuttua esimerkiksi ulkonäön tai työskentelytapojen vuoksi. Hyväksyvä yhteiskunta ei erittele yksilöitä erilaisuuksien mukaan, vaikka kautta historian vajaakuntoisuutta on pidetty taloudellisena rasitteena ja pelon kohteena. Vajaakuntoisuus on myös aina herättänyt kielteisiä tunteita ja käyttäytymistä.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että vajaakuntoisuuteen liittyviä rajoitteita voidaan minimoida esimerkiksi esteettömällä työympäristöllä. Esteettömyydestä kerrottiin luvussa 4.3. Epäluuloisuutta tunnettiin vajaakuntoisen kykyyn huolehtia arjen haasteista. Epäiltiin, että vajaakuntoisen nuoren osaaminen ei riitä täyttämään työn hyväksyttävää laatua. Vajaakuntoisuuden monimuotoisuus otettiin esille ja kehoitettiin avoimeen tiedottamiseen myös näkymättömien tekijöiden osalta.

Työllistämisen edellytyksenä katsottiin olevan myös soveltuvuus alalle, joka huomioidaan rekrytoinnin yhteydessä. Katsottiin, että työnantajille myönnettävät helpotukset auttaisivat uusien työpaikkojen syntymisessä ja ne tulisi kohdistaa vajaakuntoisia nuoria työllistäville tahoille. Ehdotettiin myös lain laatimista tätä turvaamaan. Luvun 5 mukaan työelämä 2020 -hankkeen arvopohjalta nousi tärkeäksi asiaksi nuorten työllistyminen, jossa arvot toimivat työn mahdollistajina.

Nuorten työttömyyttä käsiteltiin luvussa 5.1, jossa todettiin, että yrityksen kestävä kehityksen periaatteisiin sisältyy syrjimätön rekrytointi. Työllistämisen esteeksi voi muodostua esimerkiksi fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus ja tehokkuus vaatimukset. Suomen nuorten työttömyys on Pohjoismaiden korkein ja tämän epäkohdan poistamiseksi vajaakuntoisia nuoria tulee työllistää. Suomen NEET-nuorten määrä on myös korkea ja työllistyminen parantaisi heidänkin tilannettaan.

Tutkimustuloksista pääteltynä työnsaannin pitkittyessä nuori syrjäytyy ja sen seurauksena voi olla lisääntynyt toimeentuloturvan tarve. Luvussa 5.2 todettiin, että jokainen on oikeutettu ansaitsemaan elantonsa työnteolla. Työnantaja punnitsee kuitenkin työllistämistä tulevan hyödyn tuottavuuden kannalta ja saattaa ennakkoluulojensa perusteella tehdä kielteisen päätöksen vajaakuntoisen nuoren työllistämisestä.

Tutkimuksesta voidaan kokonaisuutena päätellä, että lähiesimies pystyy ja hänen tulee muokata työyhteisön negatiivisia asenteita vajaakuntoisen nuoren työllistymisen edistämiseksi. Muutos vie oman aikansa, mutta lähiesimiehen tulee uskoa sen mahdollisuuteen. Avoimuuden tukemiseksi lähiesimiehen tulee tiedottaa vajaakuntoisuuden liittyvistä rajoitteista ja estää vajaakuntoisen nuoren syrjiminä työyhteisössä.

Yrityksen kannattaa työllistää vajaakuntoinen nuori. Näin vastataan tulevaisuuden työvoimapulaan. Yrityksen prosentuaalinen velvoitetyöllistäminen auttaisi vajaakuntoisia nuoria saamaan onnistumisen kokemuksia elämäänsä. Vaikka työttömyys on laskussa, yksi työllistämisen este on runsas työvoiman saatavuus avoimilta työmarkkinoilta. Tähän todettiin, että kaikkien tähtien pitää olla kohdillaan vajaakuntoisen nuoren työllistämisen onnistumiseksi.

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoite oli löytää keinoja, joilla lähiesimies voi muuttaa työyhteisön negatiivisia asenteita, joita tunnetaan vajaakuntoisen nuoren työllistymistä kohtaan ja miten vajaakuntoinen nuori saadaan työllistymään. Tavoitteena oli myös paljastaa

vajaakuntoisuutta kohtaan yleisesti ilmeneviä asenteita ja ennakkoluuloja vajaakuntoisen nuoren työllistymiseen.

Opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin, ja tutkimusongelmasta muodostettuihin tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset. Opinnäytetyön tutkimustulokset osoittavat, että ennakkoluuloja ja negatiivisia asenteita esiintyy ja ne ovat yksi este työllistymiselle. Toinen merkittävä este on työllistämisen kalleus ilman minkäänlaisia tukia. Lähiesimiehelle löydettiin menettelytapoja asennejohtamiseen ja niillä lähiesimies voi vaikuttaa työyhteisön negatiivisiin asenteisiin. Vajaakuntainen nuori voi siis työllistyä asenteiden muutoksella ja työllistämiskustannuksien alentamisella. Ne ovat yhteiskunnan keinoja vaikuttaa vajaakuntoisen nuoren työllistymiseen syrjäytymisen ehkäisemisen lisäksi.

Opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi voidaan todeta, että aineistosta esiin nousseita asioita tulkittiin objektiivisesti ja niitä analysoitiin sekä litte-roinnissa että opinnäytetyön edetessä. Opinnäytetyön haastattelukysymyksillä saatiin kattava aineisto erilaista osaamista omaavilta haastateltavilta. Tutkimustuloksien voidaan päätellä kuvaavan työyhteisöjä, ja tulokset voidaan yleistää, koska vajaakuntoisuuteen liittyviä ennakkoluuloja esiintyy lähes kaikissa työyhteisöissä.

Aineisto kerättiin haastatteluilla ja ne koettiin opinnäytetyön antoisimmaksi vaiheeksi huolimatta niiden viemästä ajasta. Opinnäytetyö tehtiin tutkijatriangulaatio menetelmällä ja yhteistyössä kahden opinnäytetyön tekijän kanssa. Asenteita sekä vajaakuntoisen nuoren työllistymistä tarkasteltiin monesta eri näkökulmasta ymmärryksen lisäämiseksi. Jos vajaakuntoisia nuoria ja heihin kohdistuvia ennakkoluuloja tutkittaisiin toiseen kertaan tai tutkimus kohdistettaisiin vajaakuntoisiin aikuisiin ei tulos juurikaan muuttuisi, koska asenteet muuttuvat hitaasti.

Toinen opinnäytetyön tekijöistä on oppinut vajaakuntoisuuteen ja asenteisiin liittyvistä asioista ja huomaa omien ennakkoluulojensa hälvenneen. Toinen opinnäytetyön tekijöistä on saanut vahvistusta siihen, että pyyteetöntä työtä asennemuokkauksen suhteen kannattaa jatkaa. Kumpikaan opinnäytetyön tekijöistä ei kuulu kohderyhmän ikäjakaumaan, mutta ymmärtää töiden räätälöintiin ja apuvälineisiin liittyvän tarpeen. Molemmat joutuvat käyttämään lisävaloa opinnäytetyön kirjoittamisen

apuna eivätkä tyrmäisi sähköisesti säädettävää kirjoituspöytää, jotta kirjoittamista voisi tehdä myös seisten.

Opinnäytetyö kirjoitettiin samaan tiedostoon reaaliaikaisesti. Se oli toimiva ratkaisu, vaikka tekniikka häiritsi yhtäaikaista kirjoitustyötä. Opinnäytetyön valmistuminen on vienyt lähes 200 videotuntia Skype:n välityksellä. Yhteistyö sujui hyvin, vilkkaan keskustelun ja naurun saattelemana.

Haasteellisinta oli teorian tiedon rajaaminen, koska opinnäytetyön viitekehukseen löytyy runsaasti tietoa. Tosin vajaakuntoisista nuorista, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymiseensä ei löytynyt paljon tutkimustietoa. Siltä osin aineiston kokoaminen oli työlästä. 15 – 28-vuotiaista vajaakuntoisista nuorista ei saatu työttömyystilastoa vaan tieto koskee 15 – 24-vuotiaita työttömiä. Olettamuksena voidaan todeta, ettei tilanne muutu kohderyhmän kohdalla tuon viimeisen neljän vuoden aikana. NEET-nuorten tilasto koskee 15 – 29-vuotiaita, joten senkin osalta päätelmä perustuu oletukseen. Haasteena oli, myös englannin kielinen termi disability, koska se suomentuu vammaisuudeksi. Opinnäytetyössä termiä käytettiin vajaakuntoisuudesta, koska vajaakuntoisuus pitää sisällään vammaisuuden.

Suomen nuorten työttömyys on korkea ja siihen toivotaan muutosta. Opinnäytetyön edetessä pohdintavaiheeseen, on uutisoitu koko väestön työttömyyden laskusta. Nuorten työttömien ja NEET-nuorten määrä on kumminkin lisääntynyt. Olisikin ollut mielenkiintoista tutkia mistä ilmiö johtuu ja olisiko siitä saatu jotakin lisäarvoa opinnäytetyölle. Opinnäytetyön ollessa jo tässä vaiheessa tekijät katsoivat sen olevan toisarvoinen asia opinnäytetyön kannalta.

Vajaakuntoisen nuoren työllistymisen suurin este on asenteet, joten asennekasvatus tulee viedä tehokkaammin jo varhaiskasvatukseen. Voiko asennemuutoksen ja työllistymisen keinoina olla kohdennetut työpaikat vajaakuntoisille nuorille? Kuten kehitysvammaisille on tehty. Tai esimerkiksi välityömarkkinoiden hyödyntämistä valtion tukemana? Ehdotukset eivät kylläkään edistä avoimien työmarkkinoiden työn tarjontaa tai normaalityöyhteisöjen asennemuutosta. Vai, onko kohderyhmämme ainoa mahdollisuus työllistää itse itsensä? Tämä ei voi olla ainoa kehityksen suunta, mutta sekin mahdollisuus on oltava olemassa.

Opinnäytetyön tekijät toivovat paraolympialaisten kaltaista ennakkoluulotonta suhtautumista erilaisuuteen ja yritysten rekrytointiin, jotta vajaakuntoisia nuoria työllistettäisiin kansainvälisen työjärjestön suositusten mukaisesti.

Koulun roolia asennekasvattajana ei voida väheksyä, mutta erityiskoulut eivät välttämättä ole paras ratkaisu. Vajaakuntoisten nuorten opiskelua normaalikouluissa tulee tukea ja mahdollistaa sen onnistuminen. Opiskelu monimuotoisessa ympäristössä valmistaa tulevaan, koska monimuotoisuutta on kaikkialla. Tämäkin vaatii hallituksen toimia, koska tukihenkilöiden ja erityisopettajien määrää pitäisi lisätä. Vaikka erityiskouluista luovuttaisiin, ei silti voida luopua termistä erityinen. Se on nähtävä positiivisessa valossa, sillä olemmehan me kaikki erilaisia ja omalla tavallamme erityisiä.

Jatkotutkimuksen aiheeksi opinnäytetyön tekijät ehdottavat syvällisempää nuorisotyöttömyyden tutkimusta Pohjoismaissa. Näin voidaan löytää keinot, joilla esimerkiksi Islanti on onnistunut pudottamaan nuorisotyöttömyyden ja vähentämään NEET-nuorten määrää.

Lähteet

- Aaltonen, T., Pitkänen, E., Vainio, S. & Kirjavainen, P. 2013. Suomalaisen työelämän kehittämisen arvopohja v. 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön raportteja 35/2013. Viitattu 14.3.2018.
http://www.tyoelama2020.fi/files/1535/Suomalaisen_tyoelaman_kehittamisen_arvo_pohja_v._2020_07102013.pdf.
- Accessibility Information for Persons with Disability. 2015. Julkaistu 26.2.2015. Viitattu 18.3.2018. <https://www.disabled-world.com/disability/accessibility/>.
- Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. 2006. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkinasemassa olevien työllistäjänä. Helsinki: Työministeriö.
- Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Julkaistu 2.11.2017. Viitattu 25.1.2018.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: PS-kustannus.
- Disability: definitions, models, experience 2016. Julkaistu 16.11.2011. Sisältö tarkistettu 23.5.2016. Viitattu 17.3.2018.
<https://plato.stanford.edu/entries/disability/>.
- Disability: definition, types and models 2018. Julkaistu 25.1.2018. Viitattu 17.3.2018.
<https://www.disabled-world.com/disability/types/>.
- Filatov, T. 2013. Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä. Työministeriön raportteja 7/2013. Selvityshenkilö Tarja Filatovin raportti työministeri Lauri Ihalaiselle. Viitattu 14.3.2018.
<http://tem.fi/documents/1410877/2872337/Selvitysty%C3%B6%20v%C3%A4lity%C3%B6markkinoiden%20mahdollisuuksista%20tukea%20vaikeasti%20ty%C3%B6llistyvi en..25012013.pdf/3bf978d1-7044-4c2e-a8cb-4462899fcc98>.
- Franklin, N. 2014. Bias is universal. Awareness can assure justice. Artikkelit The New York Timesissä. Julkaistu 2.9.2014. Viitattu 6.2.2018.
<https://www.nytimes.com/roomfordebate/2014/09/01/black-and-white-and-blue/bias-is-universal-awareness-can-assure-justice>.
- Hatakka, M. & Lammi, A. 2016. Ely-keskuksen julkaisu. Kaakkois-Suomen Liikenneturvallisuusfoorumi. Julkaistu 19.4.2016. Viitattu 25.1.2018.
<https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/15780249/Hatakka+Mika%2C%20julkaisuversio.pdf/c9c5959e-f1da-4ace-87e3-815c32e35ff6>.

- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2010. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 3. – 8. p. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S. 1990. Kasvatustieteen käsitteistö. 1. – 2. p. Keuruu: Otava.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. p. Porvoo: Bookwell.
- How to use ICF. 2013. Viitattu 12.3.2018.
<http://www.who.int/classifications/drafticfpracticalmanual2.pdf?ua=1>.
- Huhtala, M. 2015. Asennejohtaja. Arjen työkalut esimiehille. Helsinki: Kauppakamari.
- ICF. International Classification of Functioning Disability and Health. 2001. Viitattu 12.3.2018.
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42407/7/9241545429_tha%2Beng.pdf.
- Jabe, M. 2017. Erilaisten ihmisten johtaminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Jalava, U. 2001. Esimiestyö – valmentaminen ja uudistuminen. Helsinki: Tammi.
- Juntunen, A. & Heiskanen, T. 2011. Kuka ottaisi viallisen, kun ehjiäkin on tarjolla. Selvitys puhevammaisten työllistymisestä Kainuussa ja Pohjois-Pohjanmaalla. Viitattu 20.3.2018. <http://www.kamk.fi/loader.aspx?id=7314a9e8-5d3c-4f0f-a995-6fcd9b7fa3f5>.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kirkpatrick, K. 2015. Minäkö ennakkoluuloinen? Julkaistu Areiopagi verkkolehdessä 3.3.2015. Viitattu 17.1.2018. <https://www.areiopagi.fi/2015/03/minako-ennakkoluuloinen/>.
- Klemetti, M. 2013. Suomalainen työ nousuun. Yhteistyöhankkeen suunnitelma ja käytännön toiminnot. Työ- ja elinkeinoministeriö. Julkaistu 17.9.2013. Viitattu 12.3.2018. <http://slideplayer.fi/slide/1975667/>.
- Kukkonen, T. 2010. Yhteiskuntavastuu vajaakuntoisen rekrytoinnissa. Kuntoutuspäivät 18.3.2010. Viitattu 11.2.2018.
<https://kuntoutussaatio.fi/files/353/kukkonen.pdf>.
- Käsitteet ja määritelmät. N.d. Tilastokeskus. Viitattu 12.3.2018.
<https://www.stat.fi/til/tyti/kas.html>.
- L 605/1996. Työaikalaki. Viitattu 5.3.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>.
- L 731/1999. Suomen perustuslaki. Viitattu 5.3.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

- L 55/2001. Työsopimuslaki. Viitattu 5.3.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.
- L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 5.3.2018.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 5.3.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- L 1295/2002. Laki julkisesta työvoimapalvelusta. Viitattu 5.3.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021295#Pidp450440144>.
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 5.3.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.
- L 1285/2016. Nuorisolaki. Viitattu 10.3.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285#Pidp450282816>.
- Larja, L., Törmäkangas, L., Merikukka, M., Ristikari, T., Gissler, M. & Paananen, R. 2016. NEET-indikaattori kuvaa nuorten syrjäytymistä. Viitattu 14.3.2018.
http://tietotrendit.stat.fi/mag/mag/article/164/#_ga=2.259029513.243008260.1520873054-281849981.1510771621.
- Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda Ihmistä. Psykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum.
- Lämsä, A-L. 2015. Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen. Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Viitattu 28.2.2018. <https://luovi.fi/wp-content/uploads/2016/03/erityista-tukea-tarvitsevien-nuorten-tyollistyminen.pdf>.
- Managing disability in the workplace. 2002. ILO code of practice. Viitattu 28.2.2018.
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf.
- Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, osana YES – Yhdenvertaisuusetusijalle -hanketta. Viitattu 13.3.2018.
<http://tem.fi/documents/1410877/2934378/Monimuotoisuus%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20mahdollisuus.%20Opas%20yhdenvertaisuuden%20edist%C3%A4miseen%20ja%20syrjinn%C3%A4n%20torjumiseen%20ty%C3%B6paikalla/9c2b724f-8a6d-4f8c-9dc5-fd8c7793c583>.
- OECD 2016. Youth not in employment, education or training. NEET Indicator. Viitattu 12.3.2018. <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>.
- OECD 2017. Youth unemployment rate indicator. Viitattu 12.3.2018.
<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>.
- Pakarinen, J. 2016. Osatyökykyiset – keistä ja mistä puhutaan? Vatesäätiön julkaisu. Julkaistu 8.3.2016. Viitattu 17.1.2018.
<http://www.vates.fi/media/tiedollavaikuttaminen/2016-03-08-pakarinen-etk.pdf>.
- Ratkaisujen Suomi: Puolivälin tarkistus. Hallituksen toimintasuunnitelma 2017 – 2019. Julkaistu 5/2017. Viitattu 10.3.2018.

http://valtioneuvosto.fi/documents/10616/4610410/Toimintasuunnitelma+H_5_2017+280417.pdf#page=30.

Routio, P. 2007. Mallien käyttö tutkimushankkeessa. Julkaistu 3.8.2007. Viitattu 5.2.2018. <http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/077.htm>.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.2.2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>.

Sarkkinen, M. 2017. Hyvä työyhteisö ymmärtää, ettei kenenkään mielenterveys ole täydellinen. Artikkelit Työterveyslaitoksen Työpiste verkkolehdestä. Julkaistu 6.6.2017. Viitattu 20.2.2018. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-tyoyhteiso-ymmartaa-ettei-kenenkaan-mielenterveys-ole-taydellinen/>.

Shreve, M. 2011. The Independent Living Movement: History and Philosophy to Implementation and Practice. Viitattu 12.3.2018. http://www.ilru.org/sites/default/files/resources/il_history/IL_Movement.pdf.

Staats, C. 2014. State of the Science: Implicit bias review 2014. Kwan instituutin tutkimus. Viitattu 19.1.2018. <http://kirwaninstitute.osu.edu/wp-content/uploads/2014/03/2014-implicit-bias.pdf>. Ohion yliopisto, rotu ja etnisyyt.

Suomi ja OECD. 2017. Tietoa OECD:stä. Julkaistu 1.3.2017. Viitattu 15.3.2018. <http://www.finlandunesco.org/public/default.aspx?nodeid=34689&contentlan=1&culture=fi-FI>.

The convention on the rights of persons with disabilities. 2014. YK:n julkaisu: Training guide. Professional training series no. 19. Viitattu 12.3.2018. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PTS19_EN%20Accessible.pdf.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus. 2018. Julkaistu 20.2.2018. Viitattu 13.3.2018. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/01/tyti_2018_01_2018-02-20_tie_001_fi.html.

Tietoa Suomen työttömyysturvasta. 2017. Julkaistu 11.10.2017. Viitattu 19.1.2018. http://www.kela.fi/tilastot-aiheittain_tilasto-suomen-tyottomyysturvasta.

Työllisyys ja työvoima. 2015. Viitattu 19.1.2018. <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyovoima/>.

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uud. p. Juva: PS-kustannus.

Vedenkannas, E., Koskela, T., Tuusa, M., Jalava, J., Harju, H., Särkelä, M & Notkola, V. 2011. Vajaakuntainen TE-toimiston asiakkaana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 31/2011. Viitattu 19.1.2018. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vajaakuntainen+TE-toimiston+asiakkaana+20092011.pdf>.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Villa, S., Aaltonen, M., Förborn, J., Honkasalo, V. & Leppäkorpi, M. 2014. Yhdenvertaisuus-julkaisu. Osa 2: Valehtelisin jos väittäisin – Syrjintä ja

syrjimättömyys Suomessa. Sisäministeriön julkaisu 10/2014. Viitattu 6.4.2018.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78995/Yhdenvertaisuus-julkaisu%20Osa%202%20Valehtelisin%20jos%20v%C3%A4itt%C3%A4isin%20-%20Syrjint%C3%A4%20ja%20syrjim%C3%A4tt%C3%B6myys%20Suomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 2016 ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2016. YK-liitto. Viitattu 12.3.2018.
http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf.

YK-liitto. N.d. Yrityksen yhteiskuntavastuu. Viitattu 11.2.2018.
www.ykliitto.fi/yk70v/taloudellinen/yritysten-yhteiskuntavastuu.

Åhlman, H. 2012. Mielen johtaminen organisaatiossa. Helsinki: Sanoma Pro.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

- 1) Mitä pelkoja tai ennakkoluuloja vajaakuntoisuus aiheuttaa?
- 2) Miten työpaikallasi suhtaudutaan vajaakuntoisiin nuoriin?
- 3) Onko vajaakuntoisilla nuorilla samanlaiset mahdollisuudet toimia työyhteisössä, kun niin sanotulla normi väestöllä?
- 4) Mitä tulisi ottaa huomioon vajaakuntoisia nuoria työllistettäessä?
- 5) Mitä esteitä on vajaakuntoisten nuorten työllistymiselle?
- 6) Mitkä ovat ne keinot, joilla voidaan edistää vajaakuntoisten nuorten työllistymistä?
- 7) Mitä keinoja lähiesimiehillä on edistää alaisten positiivista asennetta vajaakuntoisten nuorten työllistymiseen?