

Erytystä tukea tarvitsevan henkilön työllistämiseksi ei ole esteitä, kun oikea työtehtävä löytyy

Työnantajille tehtyjen haastatteluiden perusteella työnantajat näkevät työllistymisen esteiksi lähinnä työympäristöön ja yhteiskuntaan eivätkä yksilöön liittyvät tekijät

Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus
Sanna Annala

Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus teki syksyllä 2011 selvityksen, jonka tarkoituksena oli kartoittaa erityistä tukea opinnoissaan tarvinneiden toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työelämäänsä sijoittumiseen liittyviä tietoja.¹ Haastattelukyselynä toteutettuun selvitykseen vastanneista kohderyhmään kuuluvista (n=75) oli kyselyn tekohetkellä työllistynyt noin 42 %. Työttömänä oli noin 29 % vastaajista. Työllisyysaste on koko väestöön verrattuna matala.² Haastatteluhetkellä työttöminä olevista lähes kaikki (93 %) olisivat halunneet töitä. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella kohdejoukkoon kuuluvat, kyselyyn vastanneet, ovat työhönsä tyytyväisiä, motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä. Saatujen tulosten seurauksena nähtiin tärkeäksi, että myös työnantajien kokemuksia erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työllistymisestä selvitetään.

Tässä raportissa kerrotaan tuoreiden keväällä 2012 työnantajille tehtyjen haastatteluiden tuloksista. Haastatteluihin osallistui työnantajia, jotka ovat työllistäneet erityistä tukea tarvitsevan ammatillisen tutkinnon suorittaneen henkilön. Työnantajia haastateltiin yhteensä kahdeksan. Työnantajat toimivat päivittäistavarakaupan, kiinteistö-, siivous-, teollisuus-, sekä ravintola-/cateringalan työpaikoissa.³ Haastatelluista työnantajista kaksi oli työllistänyt kuulovammaisen henkilön ja neljä työnantajaa yhden tai useamman kehitysvammaisen henkilön. Yksi työnantaja oli palkannut työntekijän, jolla on

¹ Selvitys löytyy osoitteesta http://www.ammattipolku.fi/images/stories/KOONTIlaajempi_V4.pdf

² Tilastokeskuksen julkaiseman raportin mukaan marraskuussa 2011 Suomen työllisyysaste oli 69,2 prosenttia ja työttömyysaste 6,2 prosenttia. 15–24-vuotiaiden nuorten työttömyysaste oli 13,8 prosenttia. (Suomen virallinen tilasto 2011).

³ Työnantajien ja työntekijöiden nimet on muutettu raporttia varten.

tarkkaavaisuushäiriö ja yksi työnantaja henkilön, jolla on erinäisiä pulmia ainakin sosiaalisissa taidoissa ja oppimisessa.

Vastausten perusteella voidaan todeta erityisen tuen tarpeen laadun vaikuttavan melko olennaisesti siihen, miten työtehtävien ja työyhteisössä toimimisen arvioidaan sujuvan. Molemmat palkatut kuulovammaiset työntekijät toimivat asiakaspalveluympäristössä, tehden kuitenkin työtehtäviä, joihin vuorovaikutteinen asiakaspalvelu ei suoranaisesti kuulu. Haasteellisiksi koettiin vaihtoehtoisten kommunikaatiomuotojen vuoksi ymmärrettävästi juuri tilanteet, joihin liittyy asiakas kohtaamisia sekä kommunikaatio työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Molemmat kuulovammaisen henkilön työllistäneet kuitenkin kokivat, että alun haasteiden jälkeen ja työntekijälle yksilöllisesti räätälöityjen työtehtävien myötä työnteko ja työyhteisössä toimiminen sujuivat hyvin. Työpanos ei työnantajien mukaan ollut muiden työntekijöiden työpanokseen verrattuna heikompi, kun työtehtävä oli hyvin suunniteltu ja räätälöity juuri kuulovammaiselle työntekijälle sopivaksi. Kehitysvammaisen henkilön palkanneet työnantajat kertoivat kehitysvammaisen henkilön työpanoksen olevan erilainen kuin muiden työntekijöiden. Työpanoksen kerrottiin olevan jollakin tavalla pienempi tai työtehtävän hoituvan hitaammin kuin muilla työntekijöillä. Toisaalta kehitysvammaisen henkilön työllistäneet Tuija, Kai ja Jesse eivät kokeneet tätä ongelmalliseksi vaan kertoivat voivansa luottaa siihen, että työntekijä kantaa vastuun omasta työtehtävästään ja hoitaa sen odotusten ja sovitun mukaisesti. Työntekijöiden kerrottiin myös olevan jopa muita työntekijöitä sitoutuneempia sekä motivoituneempia työn tekemiseen. Myös Kaija on työllistänyt kehitysvammaisia henkilöitä ja hänellä on ollut oppilaitosten kautta tullessa harjoittelijoina useampikin kehitysvammaisen. Hänen puheessaan ja vastauksissaan haastattelun aikana esiintyy useampi työntekijöistä. Työpanos ja työssä pärjääminen vaihtelevat hänen mukaansa henkilöstä riippuen: *”Tosiaan niin vaikeeta kakkuohjetta ei ollut, mä oikeen kokeilemalla kokeilin mikä, mutta aina onnistui (Riinalla), kun taas tällä Piialla ei onnistu oikein mikään ohje.”* (Kaija) Työnantaja, joka oli palkannut nuoren naisen jolla on tarkkaavaisuushäiriö, kertoi työntekijän hoitavan työtehtävänsä parhaansa mukaan, mutta jonkin verran muita työntekijöitä hitaammin. Vähän hitaamman työtahdin lisäksi muita haasteita ei kuitenkaan työsuhteen aikana ollut:

Siis hän teki kyllä työnsä siellä. Vähän hitaammin kun muut mutta hän oli myöskin senkin maininnut siinä työhakemuksessaan, että hän saattaa olla vähän hitaampi kun muut. Mutta kyllä hän työnsä hoiti, ei ollu mitään ongelmaa. (Päivi)

Työntekijän, jolla kerrottiin olevan muun muassa sosiaalisen vuorovaikutuksen sekä oppimisen pulmia, työpanoksen kerrottiin olevan jopa muiden työntekijöiden työpanosta parempi. Sitoutuneisuuden työhön sekä ylpeyden omasta työstä, arveltiin vaikuttavan positiivisesti työntekijän työpanokseen. Tämän työntekijän kohdalla haasteet työpaikalla liittyivät lähinnä uusien asioiden oppimiseen sekä toisinaan vuorovaikutustilanteisiin.

Työnantajat olivat kaiken kaikkiaan sitä mieltä, että alun haasteiden sekä hyvin suunnitellun perehdytyksen ja sopivien työtehtävien löytymisen jälkeen työnteko onnistuu erityistä tukea tarvitsevilta työntekijöiltä pääosin hyvin. Työnantajat painottavat, että erityistä tukea tarvitsevan henkilön työnteko sekä työllistäminen on mahdollista, mikäli tarvittavat tukitoimet sekä tieto ovat saatavilla. Työnantajat näyttävät vastausten perusteella tarkastelevan erityistä tukea tarvitsevien ”työkyvyttömyyttä” aiheuttavia ympäristöön liittyviä asioita kriittisesti ja näkevät syiden erityistä tukea tarvitsevien työllistymisen ongelmiin olevan enemmän ympäristö- tai yhteisöpatologisia kuin yksilöpatologisia. Vastaajien mukaan työllistämisen mahdollistamisessa on kyse ennemminkin siitä, että ympäristön on muututtava eikä yksilön. Työnantajien vastausten perusteella näyttäisi kaiken kaikkiaan siltä, että he ajattelevat erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistymisen esteiden liittyvän pikemminkin ympäristön vaatimuksiin (työtahti, tuloksellisuuden vaatimukset) kuin yksilön ominaisuuksiin tai työkykyyn. Työnantajien puheessa keskiössä ovat ympäristön eivätkä yksilön ”rajoitteet”. Vaikka kukaan työnantajista ei mainitse integraatiota tai inklusiota terminä, vastaajien puheesta voi monin paikoin päätellä heidän olevan yhteiskunnallisen integraation ja inklusion kannalla. Se, että erityistä tukea tarvitsevalle annetaan mahdollisuus työntekoon, koetaan tärkeäksi.

Hyvän työntekijän tärkeimpiä ominaisuuksia ovat motivaatio työtä kohtaan sekä sitoutuneisuus

Hyvältä työntekijältä odotetaan muun muassa säännöllisyyttä, ripeyttä, muiden työyhteisössä toimivien huomioimista sekä asiakaspalveluhalukkuutta. Lisäksi vastuunkanto omista työtehtävistä sekä oma-aloitteisuus nähdään tärkeiksi hyvän työntekijän tunnuspiirteiksi. Kaikkein tärkeimmiksi hyvän työntekijän ominaisuuksiksi näyttävät kuitenkin nousevan motivaatio työntekoon sekä sitoutuminen työhön ja työpaikkaan. Motivaation ja sitoutumisen tärkeydestä puhuvat kaikki työnantajat ja niiden nähdään olevan avainasemassa hyvää työntekijää kuvailtaessa:

Halua tehdä töitä. Se on kaikista tärkein. Että ei oo oikeestaan, että jos ajatellaan tämmöstä erityistä tukea tarvitsevaakin niin se et haluaa tehdä töitä niin kaikki muut ongelmat selvitetään siinä, siinä, mutta jos ei oikeen oo halua tehdä töitä niin sitten ei tuu mistään mitään. (Ulla)

Työelämän vaatimuksia tarkastellaan paikoitellen myös kriittisesti ja esimerkiksi Päivi näkee työn vaatimukset toisinaan lähes mahdottomiksi saavuttaa. Hänen sanojensa mukaan riippumatta siitä tarvitseeko erityistä tukea vai ei, ajoittain ”täytyy olla aika teräsnainen tai teräsmies”, jotta työtehtävistä selviää kiireessä. Myös Antin puheesta voi päätellä, että hän ymmärtää työn vaatimusten olevan toisinaan jopa ristiriidassa keskenään: ”Se on oikeestaan varmaan se sitoutuneisuus ja sit se niinku sitä oma-aloitteisuutta plus tietysti siihen vastapainona sitä että tehdään niinku ohjeiden mukaan”. Työelämässä

tarvittaisiin siis sekä oma-aloitteisuutta että sitä, että toimitaan annettujen ohjeiden mukaisesti. Antti tarjoaa puheessaan myös yhden selityksen siihen, miksi oma-aloitteisuus ei ole esimerkiksi hänen palkkaamansa Jonin vahvuuksia: *”Kyl hän varmaan yrittäs, mutta se pelko epäonnistumisesta...”*.

Kaiken kaikkiaan työelämässä tarvittavat taidot ovat kaikkien työnantajien mukaan melko samankaltaisia. Taidot liittyvät läheisesti melko yleisluontoiseen työelämän pelisääntöjen tuntemukseen, työelämätaitojen hallintaan sekä asenteisiin työntekoa kohtaan.

Erityistä tukea tarvitsevat henkilöt työntekijöinä

Monet hyvän työntekijän tunnuspiirteistä nousivat esiin työnantajien antamista erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden kuvauksista. Erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä kuvataan muun muassa kohteliaiksi, tunnollisiksi ja pidetyiksi työyhteisössä. Vastausten perusteella erityistä tukea tarvitsevat työntekijät ovat pääsääntöisesti sitoutuneita ja motivoituneita sekä innokkaita työntekijöitä ja hoitavat oman työtehtävänsä hyvin. Asenteen työtä kohtaan ja motivaation kerrottiin olevan sekä Juhan, Kallen, Santun, Joonaksen että Jonin vahvuutena. Myös Saaran työnantaja kertoi Saaran *”yrittävän kaikkensa”* työtä tehdessään. Vaikka erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työtehtävän kerrottiin monesti olevan erilainen muiden työntekijöiden työtehtävään verrattuna, ei erityisen tuen tarpeen aina koettu kuitenkaan vaikuttavan työpanokseen: *”Mä en edes tiedä mikä sillä oli se heikko kohta, että puhuihan se vähän erityisesti ja olihan se vähän eri näkönen sillain olemassaoltaan, mutta työssä sitä ei kuitenkaan näkynyt.”* (Kaija) Eräs työnantaja kertoo erityistä tukea tarvitsevan työntekijän erottuvan muista työntekijöistä sillä, että hänen työpanoksensa on jopa parempi kuin muilla työntekijöillä. Syyksi tähän työnantaja arvelee sitoutuneisuutta sekä positiivista ylpeyttä omasta työstään:

Mun mielestä on tosi hienoa nähdä, että se nauttii ja on ylpee siitä mitä tekee. En osaa siihen muuta sanoa mutta työpanos kaiken kaikkiaan on aivan loistava. [--] Sitä me ollaan ihmetelty ja mietittykin tässä, että kun kaikki olis tämmösiä, niin kuinka paljon parempaan me pystyittäis .(Antti)

Myös Ulla kertoo erityistä tukea tarvitsevan työntekijän sitoutuneisuuden vaikuttavan positiivisesti työpanokseen:

Monet ihan tavalliset työntekijät eivät ole niin sitoutuneita niin se saattaa olla jopa huonompi se työpanos kuin hänellä oli. Toki jotakin haasteitakin oli mutta noin yleisesti ajatellen ihan niin ihan samat asiat onnistuu kuin muillakin.

Osa työnantajista arvioi erityistä tukea tarvitsevan työntekijän työpanoksen olevan muiden työpanosta pienempi. Tätä ei välttämättä kuitenkaan koettu ongelmalliseksi, vaan nähtiin tärkeäksi, että työntekijä hoitaa nimenomaan hänelle räätälöidyn työtehtävän sovitun mukaisesti ja on motivoitunut tekemään töitä: *”Työn oppii, mutta kun on asiakaspalvelulähtöinen ja sitoutunut työpaikkaan, niin siitä se koostuu kokonaisuudessaan”* (Tuija) *”Kaikkihan tietysti lähtee siitä innostuksesta ja ahkeruudesta, että on kiinnostunut siitä mitä tekee, se on ykkösasia. Että kyllä nää sitten tämmöset osaa kaikki kun vaan viittii vähän opetella ja nähdä vaivaa.”* (Kai). Yksi työnantaja myös kertoo, että työntekijällä kuluu työtehtävän hoitamiseen muita kauemmin, mutta hän myös tekee työt huolellisemmin kuin muut ja on motivoituneempi ottamaan vastaan myös työtehtäviä, jotka eivät muille kelpaa.

Erytistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämiseen liittyviä hyviä puolia kerrottiin olevan esimerkiksi *”omien silmien avautuminen”* ja suvaitsevaisuuden ja ymmärryksen lisääntyminen. Työyhteisön monipuolisuus ja työntekijöiden erilaisuus koettiin myös rikkautena. Lisäksi useampikin työnantajista kertoo työntekijöiden positiivisen asenteen vaikuttavan myönteisesti myös työyhteisöön:

Kyllähän Kallen tapauksessa, että meillä oli aina hauskaa, kun Kalle oli töissä. Että hän oli semmonen huumorikaveri, että se, se puoli ei ainakaan huonommaksi muuttunu. Että vaikka täällä on tota vauhtia ja on kiirettä niin kyllähän se huumori on aina... hyvä ettei mee liian totiseksi. (Kai)

Työnantajien kokemukset erityistä tukea tarvitsevista työntekijöistä ja heidän työllistamisestään ovat kaiken kaikkiaan myönteisiä. Vaikka haasteitakin erityistä tukea tarvitsevan työllistämiseen katsottiin liittyvän, työnantajat kertoivat voivansa positiivisten kokemusten seurauksena myös tulevaisuudessa työllistää erityistä tukea tarvitsevan henkilön:

No jos multa itteltä, et jos mulla ei olis Juhaa mut mulla olis Juha ollu, et mulla olis niinku käsitys, niin siis mähän en epäilis niinku ottaa ja... Mut sitten niinku mä sanoin niin sit mulla olis epäily jos mä en olis ikinä kokenu tällasta. (Tuija)

Työllistämiseen liittyvät haasteet ovat voitettavissa oikeanlaisin keinoin

Kuten edellä todettiin, erityistä tukea tarvitsevan henkilön työntekoon ja työyhteisössä toimimiseen kerrottiin liittyvän paitsi paljon positiivisia kokemuksia, myös joitakin haasteita. Työnantajat eivät kuitenkaan haastatteluiden perusteella koe haasteita sellaisiksi, että ne estäisivät erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämisen. Työnantajat uskovat, että hyvin suunniteltu perehdyttäminen sekä yksilöllinen työtehtävien suunnittelu mahdollistavat erityistä tukea tarvitsevan työllistämisen: *”Ne (valmiudet työskennellä) ovat varmasti ihan yhtä hyvät kun kaikilla muillakin, kun vaan löytää sen sellaisen oikean*

työn” (Eeva). Samanlaisina pysyvien työtehtävien tekemisen katsotaan sopivan hyvin erityistä tukea tarvitseville työntekijöille. Uusien asioiden ja työtehtävien opettaminen vie usein enemmän aikaa kuin muiden työntekijöiden kohdalla, mutta etukäteen suunniteltu, yksilöllinen perehdytys ja ohjaus sekä toistot auttavat työnantajien mukaan tässäkin tilanteessa. Antti esimerkiksi kertoo hänen palkkaamallaan erityistä tukea tarvitsevalla työntekijällä olevan vaikeuksia kirjallisten ohjeiden ymmärtämisessä. Hän toteaa kuitenkin, että suulliset ohjeet toimivat paremmin ja kun työtehtävät näytetään, ongelmia ei ole: *”Siinä vaiheessa oikeastaan kun Jonille on näytetty miten hommat tehdään, niin ne lähtee siitä kyllä sujumaan.”* Antti myös kertoo, että Jonin työnjohtajana toimiva henkilö on löytänyt oikeanlaisen tavan antaa ohjeita Jonille. Voidaan siis päätellä, että ohjausta ja perehdytystä on räätälöity yksilöllisesti. Myös muiden työnantajien puheesta voidaan päätellä, että he ovat valmiita näkemään vaivaa ja suunnittelemaan perehdytyksen, tuen ja työtehtävät juuri erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle sopiviksi.

Kun on kyse kuulovammaisesta työntekijästä, jonka kanssa käytetään puheen sijaan vaihtoehtoisia kommunikointimenetelmiä, on selvää, että kommunikointi koetaan ainakin jollakin tavalla haasteelliseksi. Työnantajat eivät kuitenkaan näe kommunikaation vaikeutta esteeksi työllistämiseksi, kunhan sekä työntekijä että työyhteisö perehdytetään hyvin ja työyhteisö on sitoutunut käyttämään vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä:

Mun mielestä semmosta avoimuutta, että kertoo sille työyhteisölle, että meillä on nyt tällainen työkaveri ja se vaatii tämmöstä ja tämmöstä kommunikointia, tai mitä se sitten onkaan et jokaisen kohdalla. Että se on niinkun selviä ne pelisäännöt kaikille. (Eeva)

Työyhteisöissä, joihin kuuluu kehitysvammaisen henkilö, sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä haasteita ei juurikaan kerrota olevan. Työyhteisössä toimimisen ja siihen kuulumisen kerrotaan pikemminkin päinvastoin toimivan oikein hyvin. Työyhteisön kerrotaan ottaneen erityistä tukea tarvitsevat henkilö hyvin vastaan ja he ovat todella pidettyjä työyhteisössä: *”Ei meillä kukaan varmaan, kun sä kysyt minkälainen Juha on, kysypäs joltain tuolla, niin varmaan se saat sen, että siellä silmät loistaa ja jokainen sanoo että aivan ihana”.* (Tuija) *”Kalle oli huumorimiehiä, kyllä me tykättiin kaikki”* (Kai). Kuulovammaisia työntekijöitä lukuun ottamatta työllistämiseen liittyvät haasteet ja esteet ovatkin lähinnä työn tuloksellisuuteen ja taloudelliseen kannattavuuteen liittyviä:

Varmasti ainakin ennakkoluulot, että minkälaisia ihmisiä sieltä tulee ja sitte se, että kyllä monella tai kaikilla varmaan töissä on kiire, että jos sitte toiset aattelee, että ei me viittitä. Että ei ehdi eikä viitti eikä jaksa kiireen keskellä semmosta tekeen että. Ja sitte tietysti se rahakysymys on yks että mitä se sitten maksaa. (Kai)

Työllistymisen esteiksi työnantajat arvelivat taloudellisten syiden lisäksi myös ennakkoluuloja, tiedon puutetta sekä kiirettä:

Et varmaan me sanotaan, et kiire [--] Meillä on ennakkoluuloja, ennakkopelkoja, ihan kaikkee tällasia, mä oon ite niinku, mulla on ihan eri tavalla auennu silmät Juhan kautta, et mä en pelkäis ottaa toista, niinku jos Juhan ei olis, niin Juhan tilalle. (Tuija)

Ja sit ei uskalla, ajatellaan jotenkin että asiat menee pieleen tai näin, et kuluu liikaa aikaa. Mä uskon et se on pelkästään siitä kiinni. Tai sit se on, sit on sitä, että ei tunneta tällasia erityistä tukea tarvitsevia ihmisiä et mimmosia tarpeita heillä on. En mäkään toki heitä tunne, mut mä oon muutenkin semmonen ihminen et tarvii kokeilla monia asioita. Niin rohkeesti vaan!" (Ulla)

Kun suhtautuu vaan avoimesti siihen ja kattoo sen omat erityistaidot kullonkin olevan ihmisen niin varmasti joku tehtävä löytyy jos työpaikka on. Vaikka olis ravintolasta kyse, jotain pilkkomista ja pienimistä niin varmasti löytyy, siis joka ikiselle on löytyny täälläkin. (Kaija)

Se riippuu siit ihmisestä. Mä otan kyllä ihmisiä haastatteluun [--] Jos ajatellaan tätä dysfasia-poikaakin et kun äiti sanoi et se ei pysty puhelimessa, mä olin heti et mä haluan nähdä. Mul on suvussa yks dysfasia-poika, et niitä on niin eri asteisia. Hän oli oikeen fiksu poika ja puhu mun kans ihan normaalisti ja hänellä oli ajokortit ja kaikki niin mä ajattelin, että noni. Et mulla ei oo mitään semmosta, että karsisin heti sieltä pois. (Päivi)

Mahdollisuuden antaminen, ennakkoluulojen unohtaminen, tiedonsaanti ja oikeanlaisen työtehtävän löytyminen toimivat siis avainasemassa erityistä tukea tarvitsevan työllistämisessä: *"Jos erityistä tukea tarvitseva hakee sellaisiin työtehtäviin, mitä tietää pystyvänsä tekemään, niin varmasti pystyy. Esimerkiksi sellaisia helpompia tehtäviä. Työnantajasta on sitten kiinni, onko halua ja ymmärrystä."* (Jesse)

Työyhteisön asenteilla ja valmiudella vastaanottaa erityistä tukea tarvitseva työntekijä, nähtiin yleisesti ottaen olevan suuri merkitys. Sekä Eeva, Tuija, Ulla, Päivi ja Antti olivat sitä mieltä, että työyhteisöä täytyy valmistaa erityistä tukea tarvitsevan tuloon. Työnantajat pitivät tärkeänä, että erityisesti työnantaja, mutta myös työyhteisö tietäisivät erityisen tuen tarpeesta ja siitä, miten tuen tarve näyttäytyy työelämässä. Osa työnantajista tosin oli sitä mieltä, että työyhteisöä ei tarvitse erityisesti perehdyttää erityistä tukea tarvitsevan henkilön tullessa työyhteisöön. Vastaajat arvelevat, että työnantajilla on melko vähän tietoa ihmisistä, joilla on erityisen tuen tarpeita sekä tuen tarpeiden vaikutuksesta työn tekoon: *"Tietoa tarvitsisi olla ylipäänsä työskentelystä sekä kenties siitä, että minkälaisia ihmisiä ne sitten on, toki hekin on yksilöitä"* (Eeva)

Me ei varmaan ymmärrettäis kysyy, et jos mulle nyt tultais sanoon, että tää on nyt joku ja joku, et hän on nyt sillä tavalla vajaakuntonen niin ja joku hieno nimi tulis, mitä mä en edes ymmärrä, ja sanottais vaan et kyllä hän varmaan pärjää aika hyvin niin silloin me oltais vähän heposella. Et kyllä se täytyy niinku sen kuka se päällikkökin on et miten tää vaikuttaa mihinkäkin ja et meneeköhän se sekasin uusista asioista..." (Tuija)

Lisäksi Eeva arveli, että työnantajilla ei ole tietoa myöskään tukitoimista, joita työnantajan on mahdollista saada erityistä tukea tarvitsevan työllistäessään. Työnantajat arvioivat myös, että työllistymistä voisi edesauttaa kertomalla, minkälaisia erityisen tuen tarpeita kullakin on ja miten heitä voidaan tukea. Osa työnantajista mainitsi myös taloudellisen ja ohjauksellisen (esimerkiksi työhönvalmentaja) tuen tärkeäksi. Vastausten perusteella näyttäisi myös siltä, että harjoittelut ovat hyvä väylä oikeaan työsuhteeseen, sillä kuten eräs työnantajista toteaa, harjoittelun aikana on mahdollista löytää työntekijälle sopiva työ ilman taloudellisen tulosvastuullisuuden pakotetta.

Oli sitten kyse työtehtäviin tai työyhteisössä toimimiseen liittyvistä seikoista, työnantajat näkevät haasteita aiheuttavat asiat sellaisina, joihin ympäristö ja työyhteisö voivat osaltaan vaikuttaa. Työnantajan mukaan kuulovammaisen kanssa kommunikointi kyllä onnistuu, mikäli muilla työyhteisön jäsenillä on vain rohkeutta käyttää vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä (esimerkiksi kynä ja paperi). Kokeneemmat työntekijät, joilla on elämäkokemustakin enemmän, käyttävät rohkeammin vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä kuulovammaisen henkilön kanssa kommunikoidessaan. Eevan mukaan työyhteisön on myös huomioitava se, että kuulovammaisen henkilö ei ”opi ohikuulemastaan” niin kuin muut työyhteisön jäsenet. Haastatteluiden perusteella työnantajat ymmärtävät erilaisuuden laajempaan käsitteeseen ja ymmärtävät paitsi erityistä tukea tarvitsevien yksilöllisyyden myös muun työyhteisön moninaisuuden. Sekä Eeva että Ulla kertovat haasteita liittyvän melko suuren työyhteisön toimintaan joka tapauksessa, sillä ihmiset ovat erilaisia muutenkin kuin tuen tarpeiltaan: *”Mutta meitä on niin erilaisia, niinkun mä sanoin meitä on täällä tällä hetkellä 65 töissä. Siihen mahtuu monta erilaista ihmistä”* (Eeva). Mainitun työnteon hitaudenkaan ei koeta välttämättä olevan ongelma, sillä räätälöidyn työtehtävän hoitaminen onnistuu ja hitaus liittyy usein tiettyihin työtehtäviin. Mikäli siis vaatimukset erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden työnteon ja työyhteisössä toimimisen suhteen ovat täsmälleen samanlaiset kuin kaikilla muillakin työntekijöillä, ongelmia saattaa ilmetä, mutta mikäli työtehtävä suunnitellaan yksilöllisesti erityistä tukea tarvitsevaa työntekijää varten, työtehtävän hoitamisen kerrotaan kyllä onnistuvan. Tärkeää on työntekijän vahvuuksien löytäminen, kuten eräs työnantajistakin totesi.

Työnantajat tuntevat olevan valmiita näkemään vaivaa, jotta tuen tarpeessa oleva henkilö voidaan työllistää ja kokevat asenteiden olevan avainasemassa silloin, kun työllistämistä harkitaan. Vastaajien näkemyksistä voi päätellä, että he ymmärtävät myös oman vastuunsa työnantajina laajasti. Heidän puheensa perusteella he näyttävät olevan sitä mieltä, että työnantajien ja esimiesten on ensin hoidettava oma työnsä hyvin (esimerkiksi perehdyttäminen) ja tarjottava puitteet, jossa työnteko onnistuu kullakin työntekijällä, ja vasta sitten työntekijä voi hoitaa työnsä hyvin.

Työllistämispäätös arvojen ja asenteiden ilmentymänä

Erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaamiseen vaikuttaa vastausten perusteella suurelta osin työnantajan henkilökohtaiset arvot sekä asenteet. Osalla työnantajista on suvussa tai lähipiirissä erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, mikä vaikuttaa ennakkoluulottomaan asenteeseen ja näyttäytyy avoimuutena myös erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden palkkaamiseen liittyen. Osa työnantajista taas ei ole aikaisemmin tuntenut erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, mutta olisi kokemuksen kautta valmis työllistämään erityistä tukea tarvitsevan henkilön uudestaan. Kai taas kertoo, että hänellä työllistämispäätökseen vaikutti muiden syiden lisäksi tutulta kuultu positiivinen kokemus erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistamisestä: *”Ja sitten yhdellä kaverilla on tossa ravintolassa niin tota, hänellä on semmonen poika ollu tiskaamassa monta vuotta ja hän on tosi ahkera ja kehu sitä joskus ja mä aattelin että saataskohan mekin jostain... sit sitä kautta.”* Sekä Eevan, Tuijan, Mikan, Kain, Kaijan ja Antin puheista nousee esille, että he näkevät työllistämisen myös niin sanottuna ”hyvänä työnä”. He haluavat tarjota mielekästä tekemistä työntekijälle ja kokevat, että työn tarjoaminen saattaa jopa ehkäistä mahdollista syrjäytymistä. Vaikka osa työnantajista katsoo erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaamisen olevan ainakin joltakin osin niin kutsuttua hyvän työn tekemistä, katsotaan palkkaamisesta olevan työnantajalle myös taloudellisia sekä erityisesti työyhteisön toimimiseen liittyviä ei-mitattavissa olevia hyötyjä. Työnantajien mukaan erityistä tukea tarvitsevat työntekijät nähdään rikkautena työyhteisössä ja heidän asenteensa työtä kohtaan koetaan olevan jopa poikkeuksellisen hyvää:

Työntekijä saa paljon, mutta sitte saa mun mielestä työnantajakin aika paljon siitä, et tota, miten nämä henkilöt sen työn ottavat [--] Mutta se (tukien saaminen) ei oo se syy minkä takia hän on täällä ollut, et totta kai se on meille, kun ajattelee yrityksenä niin hyvä asia, et me saadaan niinku halvalla hyvää työvoimaa. Sitä nyt on ihan turha kenenkään kieltää. Mut tota kyl meillä niinku, Jonilla on sitte taas motivaatio ja ylpeys omasta työstä ihan eri tasolla, kun monella muulla [--] Se on se yks syy. Ne tuet on oikeastaan vaan semmonen, ne on vaan yks sellanen hyvä plussa siinä. (Antti)

Kaikille työnantajille on vastausten perusteella tärkeää, että he voivat olla osaltaan mukana tukemassa ja edistämässä erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä.

Koulutuksen järjestäjille kehittämishaasteiksi

Vastaajilta kysyttiin myös mitä ammatillisessa koulutuksessa olisi tärkeää opiskella nykyistä enemmän. Vastaajien mukaan monet nuoret työntekijät eivät tunne tai noudata työelämän pelisääntöjä. Monilta puuttuu myös oma-aloitteisuutta. Eräs työnantaja kertoi nuorten työntekijöiden ammatillisten taitojen olevan hyvät, mutta muun muassa työpaikalla käyttäytymiseen, työehtosopimukseen sekä työhön ja

elämään ylipäänsä liittyvät asiat ja taidot ovat monesti puutteellisia. Työelämätaitoihin tulisi työnantajien kokemusten perusteella kiinnittää vielä huomattavasti enemmän huomiota. Sitoutumattomuudesta sekä työelämätaitojen puutteesta kertoo työnantajien mukaan muun muassa se, että erityisesti nuoret työntekijät tuntevat sekoittavan keskenään työn ja vapaa-ajan. Nuorten tulisi oppia entistä paremmin kantamaan vastuunsa työpaikalla, osoittamaan oma-aloitteisuutta sekä ymmärtämään, että töissä ollaan ”työnantajan ajalla”. Vastaajien arviot koskivat nuoria työntekijöitä ylipäätään, eivät erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä.