

Kaikki mukana
työelämässä!

Raportti
työnantajakyselystä
Koonti vuosien 2012 ja 2013
aineistosta

Minna Vierula ja Sanna Annala
Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen
koordinaatiokeskus



Johdanto

Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus on kerännyt aineistoa liittyen työnantajien näkemyksiin ja kokemuksiin erityistä tukea tarvitsevan, ammatillisen perustutkinnon suorittaneen henkilön palkkaamisesta vuosina 2012 ja 2013. Vuonna 2012 tietoa kerättiin haastatteleamalla työnantajia ja vuonna 2013 sähköisen kyselylomakkeen avulla. Tarkoituksena on verrata haastatteluaineistoa ja sähköisellä lomakkeella kerättyä aineistoa keskenään, sillä toteutustavan erosta huolimatta, kysymysten sisältö on pysynyt lähes samana.

Vuonna 2012 toteutettujen haastatteluiden perusteella ilmeni, että työnantajat eivät kokeneet työllistymisen esteeksi yksilöön liittyviä asioita vaan enemmänkin työympäristöön ja yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Haastateltaviksi pyydettiin sellaisia työnantajia, jotka olivat työllistäneet erityistä tukea tarvitsevan, ammatillisen tutkinnon suorittaneen henkilön. Syksyn 2013 kysely eroaa haastattelututkimusta siten, että vastaajajoukossa on mukana myös ne, jotka eivät ole työllistäneet erityistä tukea tarvitsevaa, ammatillisen perustutkinnon suorittanutta henkilöä. Kyselyaineistossa korostui tarve panostaa tukea tarvitsevan työntekijän kohdalla laajempaan perehdyttämiseen ja sopivien työtehtävien löytämiseen. Vastaajaryhmän laajentamisen vuoksi kysely tuotti tietoa myös siihen, miten erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä voisi edistää tai parantaa.

Vuoden 2012 haastattelut työnantajille (Sanna Annala)

Pirkanmaan ammatillisen erityisopetuksen koordinaatiokeskus haastatteli keväällä 2012 kahdeksaa työnantajaa Pirkanmaan alueelta, jotka olivat työllistäneet erityistä tukea tarvitsevan työntekijän. Työnantajat toimivat päivittäistavarakaupan, kiinteistö-, siivous-, teollisuus-, sekä ravintola-/cateringalan työpaikoissa. Vastausten perusteella voidaan todeta erityisen tuen tarpeen laadun vaikuttavan melko olennaisesti siihen, miten työtehtävien ja työyhteisössä toimimisen arvioidaan sujuvan. Työntekijöiden kerrottiin myös olevan jopa muita työntekijöitä sitoutuneempia sekä motivoituneempia työn tekemiseen. Sitoutuneisuuden työhön sekä ylpeyden omasta työstä, arveltiin vaikuttavan positiivisesti työntekijän työpanokseen.

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 työllistämisen ongelmiin olevan enemmän ympäristöön ja yhteisöön liittyviä kuin yksilöstä johtuvia. Aineiston perusteella olisi enemmän keskityttävä muuttamaan ympäristöä ja asenteita kuin yksilöitä, jotta työllistämisen mahdollisuudet laajenisivat. Työnantajien vastausten perusteella näyttäisi kaiken kaikkiaan siltä, että he ajattelevat erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämisen esteiden liittyvän pikemminkin ympäristön vaatimukseen (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 tasavertaisuuden ja erilaisuuden hyväksymisen kannalla. Se, että erityistä tukea tarvitsevalle annetaan mahdollisuus työntekoon, koetaan tärkeäksi.

Työnantajien kuvatessa erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä työntekijöinä, nousi esiin monia hyvän työntekijän tunnuspiirteitä. 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. Erityistä 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.

Perehdytys ja tiedonsaanti tärkeää

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. 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. 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. Aineiston perusteella työnantajat tuntuvat 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 työnteke onnistuu kullakin työntekijällä, ja vasta sitten työntekijä voi hoitaa työnsä hyvin.

Positiivisista kokemuksista kuuleminen kannustaa työllistämiseen

Eryistä 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. He haluavat tarjota mielekästä tekemistä työntekijälle ja kokevat, että työn tarjoaminen saattaa jopa ehkäistä mahdollista syrjäytymistä. Vaikka osa työnantajista kokee erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaamisen olevan ainakin joltakin osin niin kutsuttua hyvän työn tekemistä, on

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

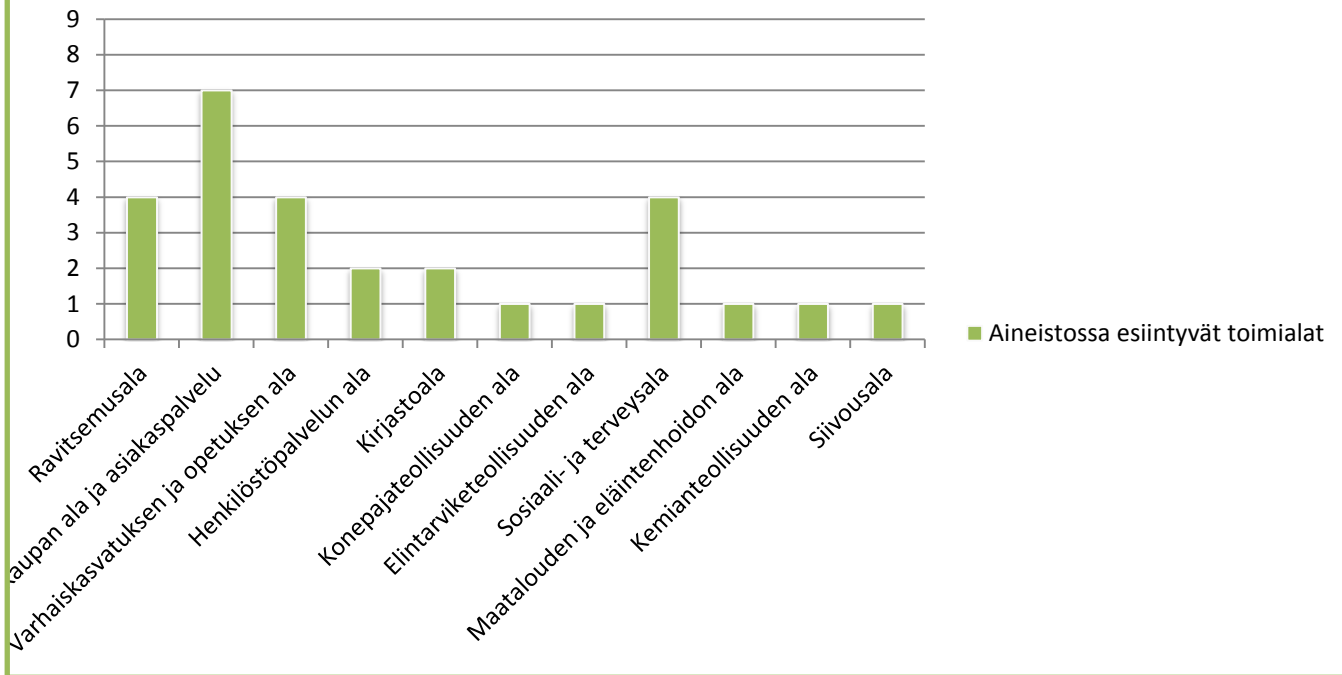
Nuorten työntekijöiden työelämätaidoissa kehitettävää

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 tuntuvat 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 ylipäänsä, eivät erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä.

Vuoden 2013 työnantajakyselyn tulokset (Minna Vierula)

Vuoden 2013 kysely toteutettiin syksyllä sähköisen lomakkeen avulla. Tietoa kerättiin 12.9-18.10.2013 välisenä aikana Pirkanmaalla toimivilta yrityksiltä ja työnantajilta. Tietoa kyselystä levitettiin lähestymällä pirkanmaalaisia työnantajia sähköpostitse ja puhelimitse. Kyselyyn saatiin vastauksia 29:ltä pirkanmaalaiselta työnantajalta, joiden toimialat olivat ravitsemusalalla, henkilöstöpalveluissa, päivittäistavarakaupan alalla, konepajateollisuudessa, elintarviketeollisuudessa, varhaiskasvatuksen ja opetuksen alalla, kemianteollisuudessa, maatalouden ja eläintenhoidon alalla, sosiaali- ja terveys,- siivous,- ja kirjastoalalla. (Taulukko 1)

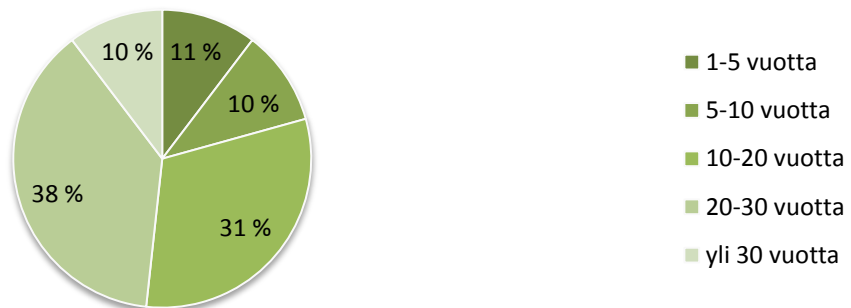
Aineistossa esiintyvät toimialat



Taulukko 1. Aineistossa esiintyvät toimialat

Suurin osa (n. 59%) vastaajista työskenteli alle 50 työntekijän yksikössä/yrityksessä. Vastaajat olivat hyvin kokeneita omalla toimialallaan sillä yhteensä n. 69% (20/29) vastaajista oli työskennellyt omalla toimialallaan 10-30 vuotta. (Taulukko 2) Lähes kaikki vastaajat työskentelivät yrityksessä tai yksikössä johtotehtävissä.

Kokemusvuodet omalla toimialalla



Taulukko 2. Kokemusvuodet omalla toimialalla

Tärkeimmät ominaisuudet työntekijällä

Vastausten perusteella voidaan todeta, että työnantajat arvostavat työntekijöissään eniten motivaatiota, sitoutumista, oma-aloitteisuutta ja itsenäistä työtettä. Suurin osa vastaajista piti näitä neljää ominaisuutta tärkeimpinä ja sellaisina, joissa tarvittaisiin eniten kehittymistä tai muutosta. Toiseksi tärkeimmäksi koettiin työntekijän oma halua kehittyä työntekijänä ja tähän toivottiin myös muutosta ja kehittymistä.

Työnantajien vastauksissa liittyen siihen, mitä heidän yrityksessä odotetaan työntekijöiltä, esiintyivät eniten yhteistyötaidot, hyvän asenne ja halu oppia. Työntekijältä odotetaan myös oma-aloitteisuutta, motivaatiota, ahkeruutta, täsmällisyyttä ja vastuun ottamista omista työtehtävistä. Vastauksista löydetty asiat ovat yleisimpiä työpaikkailmoitusten vaatimuksia ja kaikkiin yrityksessä työskenteleviin työntekijöihin päteviä riippumatta omasta työtehtävästä. Yllättävästi vain yksi vastaaja oli maininnut soveltuvuuden annettuihin työtehtäviin ja työelämän pelisääntöjen hallitsemisen.

Erytystä tukea tarvitsevan henkilön kannalta juuri soveltuvuus annettujen työtehtävien tekemiseen ja oikean vaatimustason asettamiseen ovat tärkeitä työssä viihtymiseen ja menestymiseen liittyviä tekijöitä. Siinä missä erityistä tukea tarvitseva ei välttämättä kykene työskentelemään yhtä itsenäisesti kuin muut, hän kuitenkin on sitoutunut ja erittäin halukas oppimaan uusia tehtäviä. Oikeilla tuen muodoilla ja henkilökohtaisella ohjauksella on suuri merkitys työssä menestymiseen ja työn tuottavuuden lisääntymiseen myös erityistä tukea tarvitsevan henkilön kohdalla.

Toisaalta suurin osa vastaajista vastasi, että itsenäisen työtteen hallitsemisessa, oma-aloitteisuudessa ja sitoutumisessa tarvittaisiin enemmän kehittymistä työntekijöiden keskuudessa, jolloin erityistä tukea tarvitsevat eivät juuri poikkeaisi muista työntekijöistä. Tosin vuoden 2012 haastatteluaineiston perusteella erityistä tukea tarvitsevat työntekijät ovat sitoutuneita, vastuullisia ja sosiaalisesti taitavia työntekijöitä.

Erytystä tukea tarvitsevan henkilön työllistäminen

Työnantajat suhtautuvat vastausten perusteella hyvin avoimin mielin erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämiseen. Ainoastaan yksi työnantaja ilmoitti, ettei voisi koskaan työllistää erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä ja perustelu vastaukselle oli, ettei ole osunut sopivaa tilannetta eteen. 69% vastaajista on työllistänyt tai työllistää tällä hetkellä erityistä tukea tarvitsevan työntekijän ja 20% vastanneista työnantajista voisi harkita työllistämistä tulevaisuudessa.



Taulukko 3. Erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistäminen

Vastausten perusteluissa näkyi tällä hetkellä vallitseva huono taloustilanne, minkä vuoksi yritykseen ei välttämättä voida palkata uusia työntekijöitä. Oikeiden ja soveltuvien työtehtävien löytäminen, jotka mahdollistavat palkkaamisen koettiin tärkeänä työllistämisen mahdollistajana. Ne vastaajat, jotka olivat työllistäneet tai työllistävät tällä hetkellä erityistä tukea tarvitsevan henkilön, perustelivat valintaansa seuraavasti:

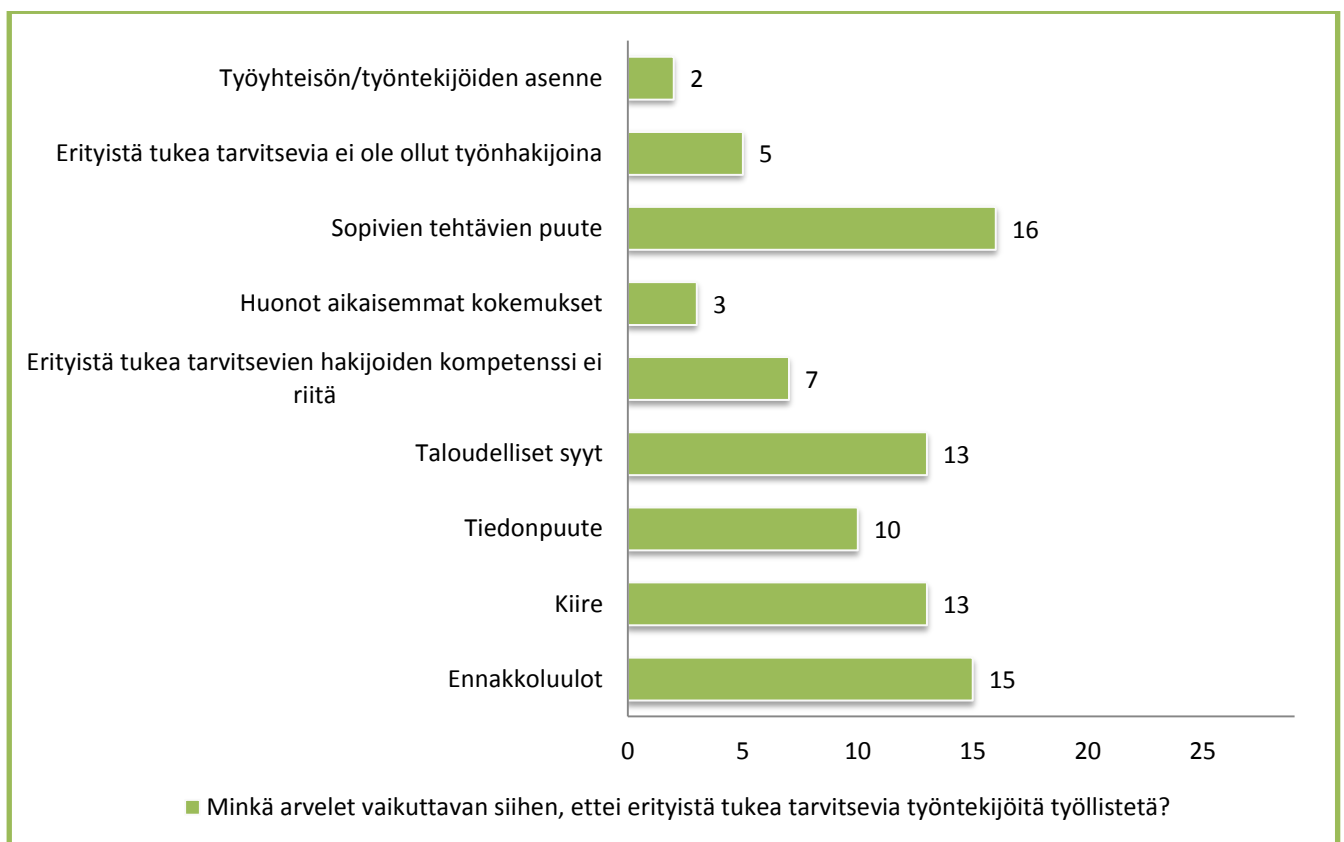
"Toki aina tarvitaan monenlaisia tekijöitä, eikä erityistä tukea tarvitsevat henkilöt poikkea muista. on työtehtäviä, joihin juuri he sopivat."

"Päiväkodissa on työtehtäviä, joita on mahdollista räätälöidä siten, että niistä voi suoriutua myös erityistä tukea tarvitseva henkilö."

"Ovat tarkkoja ja täsmällisiä sekä yritteliäitä ja iloisia"

Aineiston perusteella yleisin syy siihen, miksei erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä työllistetä, on sopivien työtehtävien puute, taloudelliset syyt ja ennakkoluulot. Tämänkin kysymyksen

kohdalla näkyy vallitseva huono taloustilanne, jolloin työnantajana on vaikeampi ehkä nähdä yrityksessä olevia soveltuvia tehtäviä, koska arjesta olisi selviydyttävä mahdollisimman tehokkaasti olemassa olevan henkilöstön voimin. Yllättävästi ennakkoluulot koettiin myös melko yleisesti syyksi, mutta sitä ei yhdistetty työyhteisön tai työntekijöiden asenteisiin. Mistä siis ennakkoluulot kumpuavat ja miten vastaajat ovat tämän kysymyksen kohdalla ymmärtäneet ennakkoluulot? Todennäköisesti ennakkoluulot ovat yhteydessä tiedonpuutteeseen, joka on myös melko usein merkitty syyksi. Tämän kysymyksen kohdalla vastaajalla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto.

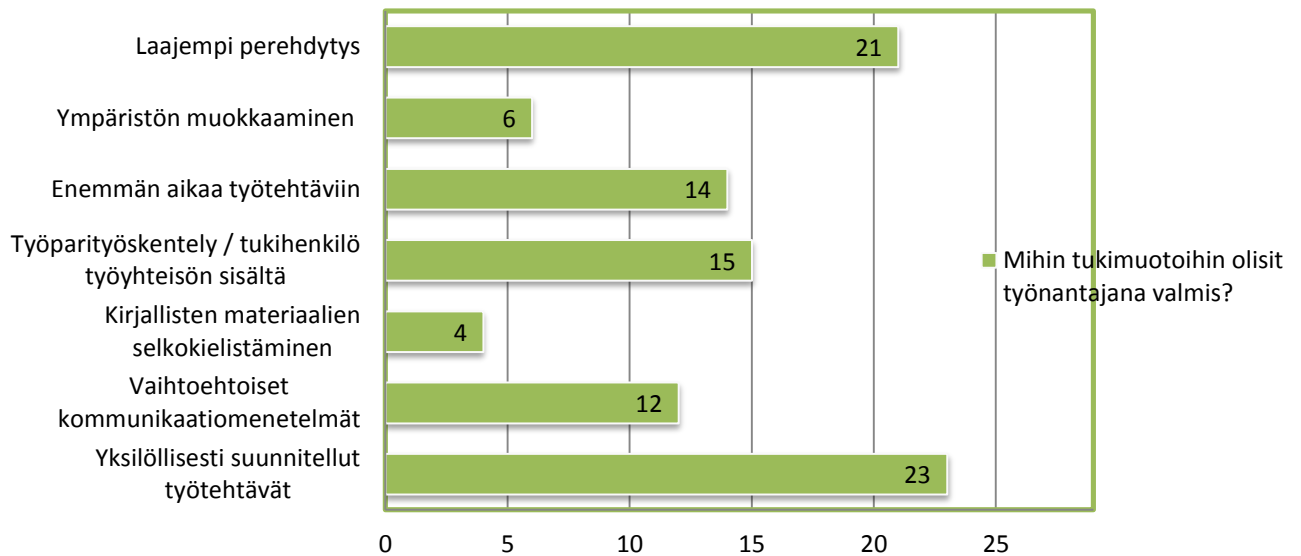


Taulukko 4. Syyt siihen, miksi erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä ei työllistetä.

Kiire yhtenä estävänä tekijänä on luonteva vastaus, koska myöhemmin aineiston perusteella todetaan, että riittävän pitkä perehdyttäminen ja ajan antaminen työtehtävien suorittamiseen vaikuttavat erityistä tukea tarvitsevan työntekijän menestymiseen työtehtävissä.

Seuraavaksi kyselyssä tiedusteltiin, millaisia eri tukimuotoja työnantaja olisi valmis käyttämään erityistä tukea tarvitsevan työntekijän kohdalla. Vastaaja sai vapaasti valita niin monta asiaa listasta, kuin halusi.

Mihin tukimuotoihin olisit työnantajana valmis?



Taulukko 5. Tukimuodot

Suosituimmat tukimuodot ovat selkeästi laajempi perehdytys ja yksilöllisesti suunnitellut työtehtävät. Näitä asioita saattaa meistä jokainen tarvita työuran eri vaiheissa, joten työnantajien valmius näihin ei yllätä. Huomionarvoista aineistossa on, että 14/29 työnantajasta on valmiita antamaan enemmän aikaa työtehtävien suorittamiseen. Tämä antaa toisenlaista kuvaa nykyajan kiireisestä työelämästä, missä moni työtehtävistä olisi pitänyt olla valmiina jo edellisenä päivänä kun se työntekijälle annetaan. Vastaukset antavat kuitenkin positiivista kuvaa työnantajien valmiudesta järjestää eri tukimuotoja, kuten vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä tai työntekijälle osoitettu tukihenkilö työyhteisön sisältä. Harva olisi kuitenkaan valmis muokkaamaan työympäristöä esteettömämmäksi tai muuttamaan kirjallisia materiaaleja selkokielisemmiksi.

Työnantajana on mahdollisesti vaikea hahmottaa, mitä esimerkiksi työympäristön esteettömäksi tekeminen todellisuudessa tarkoittaa, jos työyhteisössä ei ole työskennellyt liikuntarajoitteista henkilöä. Suurin osa vastauksista tuli kaupalliselta alalta ja esteettömyys on kauppoissa olennainen asia, sillä asiakkaina voi hyvinkin olla liikuntarajoitteisia. Miksi samat oikeudet eivät koskisi myös työntekijöitä?

Kehittämisideoita erityistä tukea tarvitsevien työllistämiseen

Työnantajat saivat merkitä lomakkeelle haluamansa määrän asioita, joilla edistettäisiin erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistymistä. Ylivoimaisesti tärkeimmäksi nousi sopivien työtehtävien löytäminen työpaikalta ja toisena rahallinen palkkatuki työllistämiseen. Yllättävästi muiden työnantajien kokemuksista kuuleminen tai tuen tarpeisiin liittyvät esitteet eivät vastaajien mielestä ole merkittävästi edistämässä työllistymistä. Tukihenkilö, harjoittelujaksot ja saatavilla olevista tukitoimista tiedottaminen olivat myös tärkeitä erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämistä edistäviä asioita.



Taulukko 6. Erityistä tukea tarvitsevan henkilön palkkaamista edistävät asiat

Työpaikoilla on usein tekemätöntä työtä ja joskus sen löytäminen voi työn arjessa olla hankalaa. Työllistämisen näkökulmasta olisi tukityöllistämistä järkevämpää yrittää löytää sopiva työntekijä tekemään yrityksessä olevaa tekemätöntä työtä. Tällöin lähtökohta henkilön palkkaamiselle olisi tarvelähtöisempi ja silloin työntekijälle olisi jo valmiiksi mietittynä työtehtävät yrityksessä. Selkeät työtehtävät ja oma vastuualue ovat tärkeitä työntekijöille ja sama pätee myös erityistä tukea tarvitsevan työntekijän kohdalla.

Vuosien 2012 ja 2013 aineiston vertailu

Edellinen selvitys vuonna 2012 työnantajien näkemyksistä ja kokemuksista liittyen erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämiseen toteutettiin haastatteluna. Haastateltavina oli kahdeksan työnantajaa, jotka olivat työllistäneet erityistä tukea tarvitsevan henkilön. Lähtökohta tiedonkeräämiseen oli hieman toisenlainen vuoden 2013 kyselyssä, sillä sähköiseen kyselyyn vastanneiden joukossa oli myös työnantajia, jotka eivät olleet vielä työllistäneet erityistä tukea tarvitsevaa henkilöä. Silti tuloksissa on löydettävissä yhtymäkohtia ja samaan suuntaan osoittavia ajatuksia liittyen erityistä tukea tarvitsevien työllistämiseen. Erona on, että haastatellut työnantajat puhuivat omaan työllistämiskokemuksensa viitaten kun taas osa sähköiseen kyselyyn vastanneista kertoivat oletuksista (vs. konkreettisista kokemuksista), joita heillä asiasta on.

Molempien aineistojen perusteella voidaan todeta, että hyvin suunniteltu perehdytys sekä sopivien työtehtävien löytyminen yrityksestä ovat edellytyksenä siihen, että erityistä tukea tarvitsevan henkilön työnteko sujuu työpaikalla. Tukimuotona yksilöllinen ohjaus ja työparityöskentely nousivat molemmissa aineistoissa tärkeiksi asioiksi rahallisen tuen rinnalla. Saadusta aineistosta voidaan päätellä, että riittämätön tieto työnantajille tarjolla olevista tuen muodoista ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden tarpeista työyhteisössä on usein erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisen esteenä.

Haastatteluaineiston perusteella työnantajat olivat valmiita näkemään vaivaa, että erityisen tuen tarpeessa oleva henkilö voitaisiin työllistää. Sähköisen aineiston perusteella erilaisia tuen muotoja, jotka eivät muuta työyhteisöä tai työympäristöä, ollaan valmiita käyttämään enemmän kuin esimerkiksi esteettömyyteen tai kirjallisten materiaalien selkokielistämiseen liittyviä toimenpiteitä. Molemmista aineistoista nousi esille työnantajien halu kantaa yhteiskunnallista vastuuta ja olla mukana edistämässä erityistä tukea tarvitsevien asemaa yhteiskunnassa. Kuitenkin sähköisestä aineistosta ilmenee haastatteluaineistoa selvemmin se, että asennetyötä on vielä tehtävä ja tietoa on jaettava työllistämisen esteiden voittamiseksi. Erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden palkkaamisen lähtökohdaksi on otettava samat asiat kuin muidenkin työntekijöiden palkkaamisessa eli työntekijä palkataan tekemään työtä, joka muuten jäisi yrityksessä tekemättä.

Sekä haastatteluun että sähköiseen kyselyyn osallistuneet olivat sitä mieltä, että yleisesti ottaen nuorten työntekijöiden oma-aloitteisuudessa, työelämän pelisääntöjen tuntemisessa ja työtehtäviin sitoutumisessa on parantamisen varaa. Haastatteluun osallistuneiden työnantajien

kokemusten mukaan erityistä tukea tarvitsevat työntekijät ovat kuitenkin usein muita työntekijöitä sitoutuneempia ja motivoituneempia työnsä tekemiseen.

Yhteenveto

Meillä jokaisella on ominaisuuksia, jotka vaativat työyhteisöltä sopeutumiskykyä ja avarakatseisuutta. Kaikki työyhteisön jäsenet eivät opi samoilla tavoilla tai tykkää työkennellä saman kaavan mukaisesti. Meistä jokainen on erilainen ja siksi ainutlaatuinen. Nykyajan työelämässä erilaisuuteen suhtaudutaan hieman ristiriitaisesti, kun toisaalta odotetaan kykyä erottautua, mutta erottautumisen ja erilaisuuden rajat ovat kuitenkin selkeät. Liiallinen valtavirrasta poikkeaminen esimerkiksi ulkoisesti tai taidollisesti aiheuttaa yhteiskunnasta syrjäyttämistä, jolloin vaaditaan tukitoimia valtavirran mukana kulkemiseen.

Perehdyttämisen tärkeys ja sopivien työtehtävien löytäminen työntekijälle ovat tärkeitä asioita koko työyhteisölle. Työntekijä, joka on saanut rauhassa perehtyä itselle sopivaan työtehtävään, on usein tyytyväisempi työssä. Nykyajan työelämässä tyypillinen muutos, tehokkuuden ja matalien kustannusten vaatimukset sekä nopea työtahti ovat vähentäneet perehdytykseen käytettävää aikaa uuden työntekijän kohdalla. Toisaalta samat edellä mainitut asiat ovat korostaneet sen tärkeyttä, että oikea ihminen löydetäisiin tekemään hänelle sopivia tehtäviä.

Työyhteisö sisältää yksilöitä, joilla on erilaisia vahvuuksia ja heikkouksia. Aineiston perusteella ennakkoluulot ovat yksi yleisimmistä syistä, miksi erityistä tukea tarvitseva henkilö ei työllisty. Epätietoisuus ja erilaiset virheelliset käsitykset aiheuttavat pelkoja ja syrjivää asennetta. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että ennakkoluulojen voittamiseksi oltaisiin mahdollisimman rehellisiä ja avoimia liittyen erityistä tukea tarvitsevaan työntekijään. Tuen tarpeen salailu aiheuttaa hämmennystä ja luo huonoa ilmapiiriä. Tärkeintä olisi, että työyhteisöäkin valmistettaisiin erityistä tukea tarvitsevan työntekijän saapumiseen siten, että hänelle haastavista asioista tiedotettaisiin ja kerrottaisiin, miten häntä voi työnteossa itse tukea.

