



HELSINGIN YLIOPISTO  
HELSINGFORS UNIVERSITET  
UNIVERSITY OF HELSINKI

## **Ammatillisesta koulutuksesta työelämään Tapaustutkimus neljän erityistä tai vaativaa erityistä tukea opin- tojensa aikana tarvinneen nuoren työllistymispoluista**

Helsingin yliopisto  
Kasvatustieteiden maisteriohjelma  
Yleinen ja aikuiskasvatustiede  
Pro gradu -tutkielma 30op  
Kasvatustiede  
Toukokuu 2021  
Heidi Kotiranta

Ohjaajat: Leila Pehkonen ja Sinikka  
Hiekkala



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma		
Tekijä - Författare - Author Heidi Kotiranta		
Työn nimi - Arbetets titel Ammatillisesta koulutuksesta työelämään : Tapaustutkimus neljän erityistä tai vaativaa erityistä tukea opinnoissaan tarvinneen nuoren työllistymispoluista		
Title From vocational education to work life : case study about the path to employment of four young person with special needs		
Oppiaine - Läroämne - Subject Kasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Leila Pehkonen, Sinikka Hiekkala	Aika - Datum - Month and year Toukokuu 2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 75 s + 4 liitettä.
Tiivistelmä - Referat – Abstract Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia työllistymispolkuja erityistä ja vaativaa erityistä tukea tarvitsevilla nuorilla on ammatillisesta koulutuksesta valmistumisen jälkeen, ja millaisia merkityksiä he antavat suorittamalleen ammatilliselle koulutukselle työllistymisen näkökulmasta. Lisäksi tarkoituksena on selvittää sitä, millaisia asioita nuorten työllistymisprosessiin liittyvät ammattilaiset nostavat esiin nuorten työllistymistä edistävinä tekijöinä. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työssäoppimisjaksoilla on olennainen merkitys erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisessä. Nuoret ovat aiempien tutkimusten mukaan yhä kiinnostuneempia yrittäjyydestä sekä uskovat tulevaisuuden olevan omilla käsissään. Työnantajat pitävät erityisnuoren työllistävälle yritykselle annettavaa taloudellista tukea keinona edesauttaa työllistymistä.  Tapaustutkimukseen osallistui neljä ammatillisesta koulutuksesta valmistumisen jälkeen työllistynyttä nuorta, joista yksi oli saanut opintojensa aikana erityistä tukea ja kolme vaativaa erityistä tukea. Tutkimus toteutettiin osana Euroopan unionin sosiaalirahaston rahoittamaa Tulevaisuuden työelämän starat -hanketta. Nuoria sekä heidän työllistymispolkuunsa liittyviä aikuisia haastateltiin puolistrukturoidun teemahaastattelun keinoin. Haastatteluja tehtiin kaikkiaan kahdeksan. Lisäksi nuorten vastauksia poimittiin Tulevaisuuden Työelämän Starat -tutkimuksen ensimmäisestä kyselylomakkeesta. Kyselylomakkeesta saatiin taustatieto, kuten syntymävuosi ja tutkinto.  Tulosten kannalta merkittävimäksi havainnoksi aineistosta nousi työssä oppimisen merkitys nuoren työllistymisen kannalta. Kolme neljästä nuoresta työllistyi sellaiseen yritykseen, jossa he olivat olleet opintojen aikana työharjoittelussa. Työssäoppimisjakso nousi esiin jokaisessa haastattelussa työllistymistä edesauttavana tekijänä yhden nuoren haastattelua ottamatta. Lisäksi huomattiin, ettei nuorten erityisen tuen tarve näkynyt merkittävästi heidän työllistymisprosesseissaan heidän oman kokemuksensa tai haastateltujen työnantajien kertoman mukaan. Nuoret kokivat tulevaisuuden olevan heidän omilla käsissään ja työelämään huolet olivat hyvin yleisiä, kuten esimerkiksi uupuminen tai tapaturma.		
Avainsanat - Nyckelord Erityinen tuki, vaativa erityinen tuki, ammatillinen koulutus, nuorten työllistyminen		
Keywords Vocational education, special needs education, employment of the young		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		

Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information

-

Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Heidi Kotiranta		
Työn nimi - Arbetets titel Ammatillisesta koulutuksesta työelämään : Tapaustutkimus neljän erityistä tai vaativaa erityistä tukea opinnoissaan tarvinneen nuoren työllistymispoluista		
Title From vocational education to work life : case study about the path to employment of four young person with special needs		
Oppiaine - Läroämne - Subject Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Leila Pehkonen and Sinikka Hiekkala	Aika - Datum - Month and year May 2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 75 pp. + 4 appendices
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>The purpose of this case study was to research the path to employment from graduating from vocational studies to employment of young people with special and demanding special needs. The aim was also to find out how important the vocational education was to the young people researched in this study from their own perspective. The factors that could be conducive to the employment of the young people with special needs were also studied by interviewing four professionals that were attached to the young people in this research.</p> <p>Previous studies have shown that workplace learning is significant when it comes to the employment of young people with special needs in vocational education. It has also been addressed that young people in general are more interested in entrepreneurship than before. Most of the young people also think the future is in their own hands. Previous studies have also shown that employers think financial support is a good way to foster the employment of the young people with special needs.</p> <p>Four young people that were employed during vocational education or after graduation took part in this research. One of them had participated in vocational education for special needs and three for demanding special needs. In addition, four professionals that were connected to the employment of the young people in this study were interviewed. The professionals consisted of two employers, one work coach and one responsible teacher. All in all, eight persons were interviewed in this study.</p> <p>The study was carried out in a project called <i>Tulevaisuuden Työelämän Starat</i> which was financed by social fund of the European Union. The material consists of eight half-structured theme interviews. In addition, some background information have been collected from a questionnaire that the young people filled as they were graduating from vocational education.</p> <p>The results of this research show that workplace learning has significance for the employment of young people with special needs. At the same time, the need of special education does not necessarily stand out in working life. The young people in this study feel confident about the future being in their own hands and they worry about general subjects regarding to their future such as accidents or being exhausted from work. Two of the young people that were interviewed in this study were interested in entrepreneurship in the future.</p>		
Avainsanat - Nyckelord Erityinen tuki, vaativa erityinen tuki, ammatillinen koulutus, nuorten työllistyminen		
Keywords Vocational education, special needs education, employment of the young		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information -		

# Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	TEOREETTINEN TAUSTA.....	3
2.1	Erityinen ja vaativa erityinen tuki ammatillisessa koulutuksessa .....	3
2.1.1	Erityisen ja vaativan erityisen tuen perusteet ja päätös .....	5
2.1.2	Ammatillisen koulutuksen historiaa Suomessa .....	6
2.1.3	Ammatillisen koulutuksen tavoitteet ja lainsäädäntö ja reformi .....	9
2.1.4	2000-luvun uudet tuulet ammatillisessa koulutuksessa.....	11
2.2	Koulutuksen merkitys yksilön elämässä .....	13
2.3	Työllistymisen merkitys yksilölle ja yhteiskunnalle .....	14
2.4	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....	17
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
3.1	Tutkittavat .....	18
3.2	Interventio .....	19
3.3	Aineistonkeruu .....	20
3.3.1	Haastattelu .....	20
3.3.2	Kyselylomake .....	23
3.4	Aineiston analysointi .....	24
4	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA.....	26
4.1	Erityistä ja vaativaa erityistä tukea opinnoissaan saaneiden nuorten työllistymispolut.....	26
4.1.1	Nuori A.....	26
4.1.2	Nuori B.....	30
4.1.3	Nuori C.....	33
4.1.4	Nuori D.....	38
4.1.5	Yhteenveto .....	40
4.2	Ammatillisen koulutuksen merkitys työllistymisen kannalta nuorten näkökulmasta .....	44
4.2.1	Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys .....	44
4.2.2	Työssäoppiminen.....	45
4.2.3	Yrittäjyys-opinnot.....	46
4.2.4	Tuensaanti oppilaitoksessa .....	48
4.3	Erityisnuorten työllistymistä edistävät tekijät ammattilaisten näkökulmasta ....	49
4.3.1	Yksilön merkitys oman työllistymisensä kannalta.....	50
4.3.2	Oikeanlainen tuki .....	51

4.3.3	Verkostot, yhteistyö ja koordinointi .....	54
4.3.4	Mahdollisuus näyttää osaaminen ennen työllistymistä.....	55
4.3.5	Taloudellinen tuki .....	58
6	TUTKIMUKSEN LAADUN ARVIOINTI.....	60
7	POHDINTAA .....	64
	LÄHTEET.....	70
	LIITTEET.....	76

## TAULUKOT

Taulukko 1. Tietoa nuorten haastattelutilanteista.....	21
Taulukko 2. Tietoa ammattilaisten haastattelutilanteista.....	21

## KUVIOT

Kuvio 1. Nuoren A työllistymispolku.....	27
Kuvio 2. Nuoren B työllistymispolku.....	30
Kuvio 3. Nuoren C työllistymispolku.....	33
Kuvio 4. Nuoren D työllistymispolku.....	38

# 1 Johdanto

Jokaisella meistä tulisi olla oikeus tehdä työtä. Tämän päivän työelämä kuitenkin vaatii tekijöiltään tehokasta suorittamista, rautaista ammattitaitoa ja monipuolista osaamista. Tämä voi aiheuttaa haasteita kelle tahansa, mutta etenkin sellaisille henkilöille, jotka tarvitsevat erityistä tukea työllistymisessä ja työelämässä pärjäämisessä. Samaa työpaikkaa saattaa hakea jopa satoja ihmisiä, jolloin työllistymisessään tukea tarvitsevat henkilöt ovat usein muita hakijoita vaikeammassa asemassa. Lisää haastetta tilanteeseen voi tuoda vielä se, jos työnhakija on vastavalmistunut. Työelämän murroksessa vaaditaan yhä enemmän taitojen yhdistämistä ja joustavuutta, ja etenkin työelämää aloittelevilla on oltava enenevässä määrin kykyä oppia uutta ja mukautua. (Parkkila, Peltonen & Poutiainen 2017.)

Myös yleisellä tasolla nuorten työllistyminen ja siihen liittyvät ongelmat ovat olleet eräs keskeinen yhteiskunnallisen keskustelun aihe viime vuosina. Työllistymisen ongelmiin liitetään usein aiheena myös syrjäytyminen, joka on ajankohtainen ongelma yhteiskunnassamme. Syrjäytymisen ehkäiseminen on tärkeää nuorten kasvun ja kehityksen kannalta, mutta myöskään sen merkitystä kansantaloudelle ei voi kieltää. (Leiviskä 2012, 5.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tapaustutkimuksen keinoin selvittää sitä, millaisia siirtymiä ammatillisesta koulutuksesta työelämään erityistä ja vaativaa erityistä tukea tarvitsevilla nuorilla on, millaisia merkityksiä nuoret antavat ammatillisille opinnoille työllistymisen kannalta sekä millaisia seikkoja nuorten työllistymisprosessiin liittyvät ammatillaiset nostavat esiin työllistymiseen liittyen.

Tutkimuksen kohteena ovat vastavalmistuneet nuoret, jotka ovat opintojensa aikana saaneet erityistä tai vaativaa erityistä tukea. Tuen tarve voi johtua lukuisista eri syistä, jotka myös aiheuttavat erilaista tarvetta tuelle ja mahdolliselle työn mukauttamiselle. Jokaisella tutkimuksen nuorista on todettu jokin oppimiseen, keskittymiseen tai hahmottamiseen liittyvä vaikeus. Moberg ja Vehmas (2009, 59) huomauttavat, että käsitteet vammaisuus ja erityisen kasvatuksen tarve on erotettava toisistaan. Lisäksi on tärkeää ymmärtää, ettei erityisen tuen saanti määritä näitä nuoria tai tee heistä homogeenista ryhmää. Käytän tutkimuksessa ajoittain nuorista käsitettä *erityisnuoret* viitaten siihen, että tutkittavat nuoret ovat opintojensa aikana saaneet erityistä tai vaativaa erityistä tukea.



Tämän valinnan olen päättänyt tekemään kielellisen selkeyden vuoksi. On kuitenkin tärkeää huomioida, että tarkoituksena ei ole luokitella tai yleistää nuoria samaan ryhmään. Jokainen tutkimuksen nuori ja erityistä tukea tarvitsevat nuoret ylipäätään ovat heterogeeninen joukko, ja jokainen on ennen kaikkea oma yksilönsä.

Työelämän vaatimusten kasvaessa on tärkeää varmistaa, että myös niillä nuorilla, joille työllistyminen on tavallista haastavampaa, on riittävästi mahdollisuuksia sujuvaan siirtymään valmistumisen jälkeen työelämään. Riittävän ja yksilöllisen tuen avulla nuorta voidaan tukea niin työllistymisessä kuin työelämässä pärjäämisessä ja pysymisessä. (Parkkila ym. 2017.)

Opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi on kehitetty ammatillisissa erityisoppilaitoksissa paljon erilaisia menetelmiä ja malleja. Fokuksena erityisammattioppilaitoksissa on ollut muun muassa tutkinnon suorittamisen aikaisissa työllistymistä edistävässä toimissa, työnantajayhteisön ja työhönsijoittumispalveluiden kehittämisessä sekä tuetussa siirtymisessä kohti työelämää. Tärkeä osa oppilaitosten toimintaa on myös verkostotyö, eli esimerkiksi yhteydenpito nuoren kotipaikkakunnan työllistymisen tukipalveluihin. (Parkkila ym. 2017.)

Yksi opiskelijoiden työllistymistä edistämiseksi aloitettu kehittämistoiminta on vuonna 2019 Euroopan sosiaalirahaston Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020 -tuella käynnistetty Tulvaisuuden Työelämän Starat -hanke. Hankkeen tavoitteena on parantaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia kehittämällä ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjä siten, että ne vastaisivat aitoja työelämälähtöisiä toimintaympäristöjä, joissa opiskelijat hankkivat osaamista. Lisäksi tavoitteena on edistää erityistä ja vaativaa erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden motivaatiota, minäpystyvyyttä ja työnhaku- sekä työelämätaitoja siten, että heillä on entistä paremmat valmiudet työllistyä, pysyä työssä ja sopeutua muuttuvaan työelämään. (Eura.) Tämä tutkimus on toteutettu osana hankkeessa tehtävää tutkimusosuutta, josta Invalidiliitto ry vastaa, ja työskentelen projektitutkijana kyseisessä tutkimuksessa.

## 2 Teorettinen tausta

Laki suomalaisten perusoikeuksista (1999/731) määrittää jokaisen kansalaisen yhdenvertaiseksi. Jokaisella Suomessa asuvalla henkilöllä on koulutuksellisen tasa-arvon mukaan mahdollisuus osallistua toisen asteen koulutukseen oppimis- tai toimintaedellytyksistä riippumatta. Suomen perustuslakiin on kirjattu, ettei ketään ihmistä saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, kielen, uskonnon, alkuperän, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella ilman hyväksyttävää perustetta. Julkisen vallan on lain mukaan turvattava jokaiselle ihmiselle yhtäläinen mahdollisuus kehittää itseään ja saada muutakin kuin pelkkää perusopetusta kykyjensä ja erityisten tarpeidensa mukaisesti. Koulutusjärjestelmän on turvattava kaikille yksilöille yhtäläiset mahdollisuudet heidän kykyjensä ja edellytystensä mukaiseen koulutukseen. (1999/731, §6, §16.)

Koulutuksen lisäksi työn tekeminen kuuluu jokaisen ihmisen oikeuksiin. Työn voidaan nähdä mahdollistavan yksilölle taloudellisen itsenäisyyden, yhteiskuntaan liittymisen ja yhteisöön kuulumisen. Työllistymisen merkitystä aikuisuuden prosessissa ei voida vähätellä, ja työelämän ulkopuolelle jäämisellä voi olla pitkäaikaiset seuraukset yksilön elämässä. Työ vaikuttaa osallisuuden kokemiseen, identiteetin määrittymiseen ja elämän muihin osa-alueisiin. (Mänty 2000, 25; Leiviskä 2012, 4.)

### 2.1 Erityinen ja vaativa erityinen tuki ammatillisessa koulutuksessa

Erityinen tuki tarkoittaa opiskelijan yksilöllisiin valmiuksiin, tarpeisiin ja tavoitteisiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyjä. Erityistä tukea voivat saada ne opiskelijat, joilla on oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi tarve pitkäaikaiselle tai säännölliselle tuelle opinnoissaan. (Parkkila ym. 2018, 12). Erityisen tuen tavoitteena on mahdollistaa se, että opiskelija saavuttaa ammatillisen tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen ja ammattitaidon. Yhtenä tavoitteena on lisäksi edesauttaa opiskelijan kokonaiskuntoutusta kuntoutuspalveluiden tuottajien kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 14.) Arviointia voidaan mukauttaa, jolloin opiskelijalle laaditaan yksilöllinen osaamisen arviointi. Osaamisen arviointia voidaan mukauttaa siinä määrin, missä se on välttämätöntä opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja valmiudet huomioon ottaen. (Parkkila ym. 2018, 13.)

Erityisen tuen tarpeen käsitteellä pyritään huomioimaan se, että määrittelyn pitäisi perustua lääketieteellisen diagnosoinnin sijasta kasvatuksellisten ja kehityksellisten perusteiden huomiointiin. Tarve muodostuu hyvin erilaisista oppimisen ongelmista tai vammoista. Tarkoituksena on saada tasapaino yksilön tarpeiden ja voimavarojen sekä kasvuympäristön puutteiden välille. (Lappalainen 2001, 57-59.)

Erityisen tuen tarpeen opiskelijoita oli vuonna 2017 8,5 prosenttia kaikista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista. Suurin osa näistä opiskelijoista opiskelee samoissa oppilaitoksissa ja ryhmissä muiden opiskelijoiden kanssa. Esimerkiksi vuonna 2017 86 prosenttia erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista opiskeli samoissa ryhmissä muiden kanssa. Vuonna 2004 prosentti oli 5,4, joten määrä on noussut vuosien aikana. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 14.)

Vaativa erityinen tuki puolestaan on tarkoitettu niille opiskelijoille, joiden kohdalla erityisen tuen opetus- ja muut opiskelua tukevat palvelut eivät ole joko riittäviä tai saavutettavissa. Vaativaan erityiseen tukeen ovat ammatillista koulutusta koskevan lainsäädännön mukaan oikeutettuja ne henkilöt, joilla on vaikeita oppimisvaikeuksia tai vaikea vamma tai sairaus, joiden vuoksi opiskelija tarvitsee laaja-alaista, monipuolista ja yksilöllistä tukea. Lisäksi vaativaan erityiseen tukeen voivat olla oikeutettuja sellaiset henkilöt, joiden moniammatillisten ja -alaisten palvelujen tarve on merkittävä opintojen mahdollistamiseksi. Esimerkiksi lastensuojelun piiriin kuuluvan nuoren osalta tällainen voi olla mahdollista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 12, 14.)

Vaativaa erityistä tukea järjestetään erityisammattioppilaitoksissa, joissa opiskelijat muodostavat pienempiä ryhmiä kuin yleisissä oppilaitoksissa. Erityisopettajien lisäksi henkilöstöön kuuluu muun muassa ohjaajia ja henkilökohtaisia avustajia, ja työllistymisen tukena ovat esimerkiksi työhönvalmentajat. Erityisammattioppilaitokset tekevät tiivistä yhteistyötä opiskelijan verkostojen, kuten huoltajien, sekä kuntoutustahojen kanssa. (Parkkila ym. 2018, 15.)

Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmän raportista käy ilmi, että vuonna 2017 vaativan erityisen tuen tutkinnoissa ja koulutuksissa opiskeli noin 1,2 prosenttia kaikista ammatillisen koulutuksen opiskelijoista. Heitä oli yhteensä noin 4 700 henkilöä, joista tutkintokoulutuksessa opiskeli noin 3 100 ja valmentavissa koulutuksissa noin 1 600 opiskelijaa. Vaativan erityisen tuen opiskelijoita on suhteellisen vähän. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 13.)

### 2.1.1 Erityisen ja vaativan erityisen tuen tarpeen perusteet ja päätös

Jos opiskelija tarvitsee erityistä tukea opinnoissaan, tekee koulutuksenjärjestäjä siitä päätöksen. Erityisen tuen päätöksen perusteena on käytetty Tilastokeskuksen 12 kohdan luokitusta. Tähän luokitteluun liittyy kuitenkin ongelmallisuutta, sillä luokittelua varten tulee valita olennaisin yksittäinen vaikeus. Erityisen tuen toimenpiteiden ja tilastoinnin ulkopuolelle saattaa näin ollen jäädä muita ongelmia, sillä useilla opiskelijoilla on päällekkäisiä haasteita. Lisäksi luokitusta on kritisoitu sen diagnoosiperustaisuudesta, sillä lääketieteellinen tai psykologinen diagnoosi ei välttämättä kerro kovinkaan paljon siitä, millainen oppimisen ongelma yksilöllä on. Jotta luokittelu kertoisi paremmin opiskelijan tuen tarpeen luonteesta, tulisi se tehdä pedagogiselta pohjalta. (Miettinen 2015, 74.)

Erityisen tuen tarpeessa olevalla henkilöllä on yleensä erityisiä vaikeuksia ajattelussa, oppimisessa, keskittymisessä, käyttäytymisessä, näkemisessä, puheessa, kuulemisessa, liikkumisessa ja fyysisessä kunnossa (Moberg & Vehmas 2009, 58). Erityistä tukea pyritään antamaan ammattioppilaitoksissa siten, että tukea tarvitseva nuori opiskelee muun ryhmän mukana.

Jos ammattioppilaitoksessa annettava erityinen tuki ei ole opiskelijan tilanteessa riittävä, voi hän saada vaativaa erityistä tukea. Vaativaa erityistä tukea voivat tarjota ainoastaan ammatilliset erityisoppilaitokset. Vaativaan erityiseen tukeen ovat lainsäädännön mukaan oikeutettuja opiskelijat, joilla on vaikeita oppimisvaikeuksia, vaikea vamma tai sairaus, joiden vuoksi tarvitaan yksilöllistä, laaja-alaista ja monipuolista erityistä tukea. Lisäksi silloin, jos moniammatillisten ja -alaisten palvelujen tarve on merkittävä opintojen mahdollistamiseksi, voi opiskelija olla oikeutettu vaativaan erityiseen tukeen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 14.)

Tilastojen mukaan yleisin peruste vaativan erityisen tuen tarpeelle oli vuonna 2017 lievä kehityksen viivästyminen, joka oli diagnosoitu 33 prosentille erityisammattioppilaitosten opiskelijoista. Kun tähän ryhmään lisätään myös vaikeat kehityksen viivästymät ja keskivaikea tai vaikea kehitysvamma, on tämä ryhmä 47 prosenttia kaikista vaativan erityisen tuen opiskelijoista. Psykkiset pitkäaikaissairaudet olivat vuonna 2017 vaativan erityisen tuen saannin peruste 15 prosentilla opiskelijoista. Tämän prosentin arvellaan olevan jatkuvasti kasvava. Hahmottamisen, tarkkaavaisuuden ja keskittymisen vaikeuksia oli 13 prosentilla, kielellisiä vaikeuksia 9 prosentilla ja autismikirjoon liittyviä oppimisen vaikeuksia 9 prosentilla. Käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen häiriöitä oli noin 3 prosentilla, fyysisiä pitkäaikaissairauksia sekä liikkumisen ja motoristen toimintojen häiriöitä

noin prosentilla ja kuulovamma 0,4 prosentilla. Usein tuen tarpeen taustalla on monia päällekkäisiä syitä, mutta tilastoihin kirjattuna on ainoastaan ensisijainen peruste. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 13-14.)

Suomessa toimii kuusi ammatillista erityisoppilaitosta, ja ne muodostavat AMEO-kumppanuusverkoston. Siihen kuuluvat Ammattiopisto Live, Ammattiopisto Luovi, Ammattiopisto Spesia, Kiipulan ammattiopisto, Aitoon koulutuskeskus sekä Optima. Verkosto osallistuu aktiivisesti alan keskusteluun ja säädösten valmisteluun, varmistaa ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalveluiden saatavuuden, tekee laaja-alaista kehittämistyötä viranomaisten ja muiden sidosryhmien kanssa, toteuttaa yhteisiä hankkeita sekä tekee aktiivista kehittämistyötä. (AMEO 2018.) Aitoon koulutuskeskusta sekä Optimaa lukuun ottamatta AMEO-verkoston erityisammattioppilaitokset ovat osa Tulevaisuuden Työelämän Starat -hanketta. Niiden lisäksi mukana on Kouvolan seudun ammattiopisto, joka ei ole ammatillinen erityisoppilaitos.

### **2.1.2 Ammatillisen koulutuksen historiaa Suomessa**

Ammatillisen koulutuksen kehittymiseen ovat vaikuttaneet yhteiskunnallinen muutos sekä työelämän kehitys. Ammatillisen koulutuksen alkuvaiheessa, 1600-luvulla, opetus perustui oppipoika-kisälli-mestari-järjestelmään. Ammattiin opiskeltiin aidossa työympäristössä työskennellen mestarien opastuksella. 1800-luvulla koululaitoksen tehtävään alettiin liittämään sääty-yhteiskunnan rakenteen tukeminen. Kansankoulun ja lukion rinnalle tuli reaalikouluja, joiden tavoitteena oli opettaa teollisuusammatteihin aikovia nuoria, sekä käsityöläiskoulua, joissa järjestettiin ensimmäisenä ammatillisia aineita sisältävää opetusta. (Honkanen 2008, 15.)

Laukia esittää Suomen ammattikouluja vuosina 1899-1987 käsittelevässä väitöskirjassaan (2013, 287), että vallitseva käsitys koulutuksesta on ollut, että työelämään liittyvä käytännön taitojen oppiminen on ollut ammattikoulun vastuulla. Ammattikoulujen on ajateltu kouluttavan ruumiillisen työn tekijöitä, yleissivistävän koulutuksen puolestaan henkisen työn tekijöitä. Ammattikoulujen perustamisen taustalla olivat intressit kouluttaa aktiivisia ja itsensä työllä elättäviä kansalaisia ja kehittymiskykyisiä tekijöitä työskentelemään laajenevan ja muuttuvan teollisuuden alalla sekä käsityöyrityksissä. Lisäksi yleisenä tavoitteena oli kohottaa työnväenluokan elinoloja kaupungeissa. (Laukia 2013, 287-288.)

Suomen ensimmäinen ammattikoulu perustettiin Helsinkiin vuonna 1899, jonka jälkeen niitä alettiin perustaa myös muihin kaupunkeihin. Ensimmäisenä perustetussa ”Poikain valmistavassa ammattikoulussa” ja vuonna 1904 perustetussa ”Tytöjen valmistavassa ammattikoulussa” oli oppiaineina ammatillisia ja yleissivistäviä aiheita. Nykyisten ammatillisten oppilaitosten juuret ovat näissä valmistavissa ammattikouluissa. (Honkanen 2008, 20.)

Ammattikouluun saatiin vaikutteita kansakouluista, aiemmin toimineista sunnuntaikouluista, ylemmän teknillisen alan koulutuksesta, käsityöläiskouluista sekä ulkomailta. Vuosien varrella ammattikoulun tehtäväksi muodostui antaa opiskelijalle valmiuksia työelämään työmenetelmien ja työkalujen käytön avulla. Nuoren ajateltiin oppivan ammattitaidon työelämässä koulun antamien valmiuksien pohjalta. Tämä malli on pääasiassa säilynyt ammattikoulun perusperiaatteena aina 1890-luvulta 1980-luvulle asti. 1910-1930-luvuilla vahvistui ajatus siitä, että käytännön taitoja voidaan pitää sivistävänä ja kulttuurina luovana toimintana. (Laukia 2013, 289.)

Vuoden 1939 ammattikoululaki selkeytti kuntien ammattikoulun toimintaan saamaa valtiotukea, ja vuoden 1942 asetus vahvisti ammattikoulun hallinnollista asemaa kauppa- ja teollisuusministeriössä. Lisäksi toinen maailmansota vaikutti siihen, että työnväestölle suunnatun käytännöllisen koulutuksen yleinen arvostus alkoi kasvaa. Teollisuuden, kaupan ja liikenteen merkityksen nähtiin olevan kasvussa suomalaisessa elinkeinoelämässä, ja muutokseen oli vastattava kehittämällä ammattikoulua. Ammattikoulu sai laajaa poliittista tukea vuosien 1940-1960 aikana, jolloin alettiin suunnitella ammattikoulun laajentamista. (Laukia 2013, 291.)

1940-1950-luvut voidaan nähdä ammattikouluuuden ideologisena läpimurtokautena. Niinin mukaan opiskelijat saivat ammattikoulussa elämässä tarvittavia tietoja ja taitoja, joilla oli heihin merkittävä kasvattava vaikutus. Yleis- ja ammattisivistyksen eroa häivytettiin. Opiskelijan taloudellinen itsenäisyys oli merkittävässä osassa ammattikouluissa, sillä ihanteena oli kansalainen, joka elättää itsensä omalla työllään. (Laukia 2013, 292.)

Vuonna 1958 voimaan tulleen ammattikoululain seurauksena ammattikoulu laajentui, sillä yli 20 000 asukkaan taajamiin tuli sellainen perustaa, ja kuntia velvoitettiin varaan nuorille kuntalaisille niistä oppilaspaiikkoja. 1960-1970-luvuilla ammattikoulu laajenikin määrällisesti. Kansalaisideaalin mukaan yksilön tuli työllistää ja siten elättää itsensä sekä tehdä työtä yhteiskunnan eteen. Koulumuotoisesta ammattikoulusta muodostui Laukian mukaan ”valtajuonne” erityisesti nuorten ammatillisessa koulutuksessa.

Lähtökohtana oli se, että koulu antoi yksilölle perusvalmiudet ammattiin ja työelämään, ja ammattitaito opittiin nopeammin koulutuksen pohjalta. (Laukia 2013, 293-294.)

### **Erityisopetuksen historiaa**

Ammatillisen koulutuksen elinkaaren lisäksi sen erityisopetus pohjautuu vammaisten henkilöiden opetukseen sekä ”pahatapaisten” nuorten kasvatukseen, jotka olivat ensin yksittäisten, hyväntekeväisyyttä harjoittavien henkilöiden varassa. Erityisopetuksen varhaisessa vaiheessa sen keskiössä olivat luokittelu, lääketiede ja eristäminen. (Honkanen 2008, 15-16.) Ammatillisen koulutuksen erityisopetuksen juuret ovat erillisessä, eri vamma ryhmille kohdennetussa opetuksessa (Niemi 2014, 350). Vammaisten henkilöiden koulutuksen kehittämisen lähtökohtana oli kouluttaa vammaisia henkilöitä ammattiin, jotta he selviäisivät arjestaan omatoimisemmin tai pystyisivät itse hankkimaan toimentulonsa.

Erityisopetus alkoi aistivammaisten henkilöiden koulutuksesta, kun Porvoossa aloitti vuonna 1846 yksityinen kuurojen koulu. Sen sulkeuduttua taloudellisten syiden vuoksi perustettiin tilalle valtion ylläpitämä kuurojen koulu vuonna 1858. Vuonna 1890 aloitettiin fyysisesti vajaakuntoisten ammatillinen koulutus sekä Edvin Hedmanin perustama koulu kehitysvammaisille Helsingissä (Honkanen 2008, 16.).

Raajarikkoisten työkoulu -nimellä toiminut liikuntarajoitteisten henkilöiden koulutus aloitti toimintansa vuonna 1980. Sen opiskelijoille pyrittiin opettamaan jokin ammatti tai jonkin ammatin perustaidot, jotta he voisivat hankkia itsenäisesti oman toimentulonsa. Sokeain ammattikoulu perustettiin seurauksena vuonna 1892 annetulle asetukselle aistivammaisten opetuksesta, jossa painottui ammatin opettaminen. (Honkanen 2008, 17.)

Vuonna 1942 käynnistyi säännöllinen opetus Siviili- ja Asevelvollisuusinvalidien Liiton (nykyisen Invalidiliiton) aloitteesta perustetussa Westendin Invalidien Ammattioppilaitoksessa. Tavoitteena oli tarjota ammattiopetusta mahdollisimman monella liikuntarajoitteisille henkilöille sopivalla työalalla, sekä muuta työneuvontaa. Valittaessa opetettavia ammattialoja otettiin huomioon liikuntarajoitteisten henkilöiden fyysiset edellytykset suorittua hyvin tietyissä ammateissa sekä ammattitaitoisen työvoiman tarve. Toiminta oli ollut tarkoitus aloittaa muutamaa vuotta aiemmin, mutta talvisota oli vaikuttanut siihen, että valtaosa liiton resursseista käytettiin sodassa vammautuneiden auttamiseen. Siviiliinvalidien liitto ryhtyikin järjestämään Westendissä vuonna 1940 ammatillista koulutusta tal-

visodassa vammautuneille henkilöille, jotka eivät enää voineet palata aiempiin ammatteihinsa maa- ja metsätoissa. Vuonna 1946 säädettiin invalidihuoltolaki, jonka myötä kaikki lain säädökset täyttävät 16-40-vuotiaat liikuntaesteiset henkilöt saivat osallistua ammattikoulutukseen valtion kustantamana (Mähönen 1998, 110-122, 114, 117.)

Ammatillista koulutusta ja sen erityisopetusta pyrittiin kehittämään myös tulevana vuosina. Vuonna 1959 julkaistun valtioneuvoston asettaman komitean suosituksen mukaan erityisammattikoulutuksen tavoitteita yhdistettiin yleisten ammattioppilaitosten kanssa. Tavoitteena oli se, että erityisammattioppilaitoksesta valmistuneilla olisi sama osaaminen kuin yleisistä ammattioppilaitoksista valmistuneilta. (Honkanen 2008, 20.)

Normalisaatioajattelu alkoi vahvistua 1960-1970-luvulla, ja vuoden 1985 keskiasteen uudistuksessa eräs keskeinen ajatus oli tarjota koko ikäluokalle mahdollisuus ammatilliseen koulutukseen. Tämä myös tapahtui. Jokaisen nuoren tuli tavoitteen mukaan saada kykijensä mukaista koulutusta. Lisäksi päätettiin, että erityisopetuksessa olleiden nuorten kouluttautuminen toteutuisi yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa muiden opiskelijoiden kanssa. (Honkanen 2008, 20.)

Vuosituhanne vaihteessa ammatillisen koulutuksen uudistuneet opetussuunnitelmat korostivat jälleen ammattioppilaitosten ja työelämän tiivistä yhteistyötä, joka oli aiempina vuosikymmeninä jäänyt vähemmälle. Lisäksi opetussuunnitelman rakennetta muutettiin, jotta erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opiskelumahdollisuudet olisivat tasavertaisempia. (Honkanen 2008, 21-22.)

1900-luvun viimeisinä vuosikymmeninä erityispedagogiikassa ja erityisopetuksessa painopiste alkoi siirtyä enemmän ”normaaliuden” rajamailla oleviin henkilöihin sekä ominaisuuksiin, esimerkiksi käytöshäiriöihin tai oppimisvaikeuksiin (Vehmas 2005, 83). Lähestymistapa on muuttunut lääketieteellisestä ja erottelua korostavasta näkökulmasta monitieteelliseksi ja siinä on painottunut yhteiskuntaan aktivoimisen periaate (Honkanen 2008, 15).

### **2.1.3 Ammatillisen koulutuksen tavoitteet ja lainsäädäntö**

Tänä päivänä ammatillisen koulutuksen tavoitteena on edistää ja ylläpitää kansalaisten ammatillista osaamista sekä kehittää työ- ja elinkeinoelämää. Lisäksi pyritään edistämään työllisyyttä, antamaan valmiuksia yrittäjyyteen sekä työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan



ylläpitoon ja tukemaan elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Tavoitteena on tukea opiskelijoiden kasvua ja kehitystä hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi, sekä opettaa tarpeellisia tietoja ja taitoja jatko-opintovalmiuksia, ammatillista kehittymistä, harrastuksia ja persoonallisuuden monipuolista kehittämistä varten. Toimivat pedagogiset ja didaktiset järjestelyt eivät yksinään riitä keinoiksi näitä tavoitteita kohti mentäessä, vaan lisäksi tarvitaan turvallista oppimisympäristöä, yhteisöllisyyttä, osallisuutta ja opiskelijahuollon ja terveydenhuollon palveluita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 11.)

Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö perustuu esteettömyyden, osallisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteisiin. Erityisen ja vaativan erityisen tuen säännökset ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä tukevat yhdenvertaisuutta koulutukseen osallistumisessa, osaamisen hankkimisessa ja osoittamisessa, mahdollistavat tutkinnon ja koulutuksen perusteiden mukaisen ammattitaidon, osaamisen ja todistuksen saamisen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 12.)

Opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon kirjataan yksilöllisiä osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevia tietoja. Lisäksi siinä kerrotaan opiskelijan erityisen tuen tarve, sisältö ja erityisen tuen tarpeen mukaiset toimenpiteet ja mahdollinen ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen. Suunnitelmaa laatimassa ovat opiskelija ja koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja, opinto-ohjaaja tai tarvittaessa muu koulutuksen järjestäjän edustaja. Lisäksi alaikäisen opiskelijan huoltajalla tai laillisella edustajalla on mahdollisuus osallistua suunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen yhdessä opiskelijan ja oppilaitoksen edustajan kanssa. Jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena, koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena tai osaaminen osoitetaan työpaikalla, osallistuu myös työnantaja tai muu työpaikan edustaja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 17-18.)

Kehityssuunnitelmaan kuuluu myös urasuunnitelma, johon kirjataan opiskelijan opintojen aikaisen osaamisen hankkimisen sisältöä ja toteutusta ja yksilöllisten valintojen tekemistä. Tarkoituksena on, että yksilön osaaminen vastaisi työelämän tarpeita ja edistäisi työllistymistä. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmassa mainitaan lisäksi ne toimenpiteet, joilla opiskelijan työllistymistä tai jatko-opintoihin siirtymistä edesautetaan välittömästi valmistumisen jälkeen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 30.)

Opiskelijan työllistyminen tai jatko-opintoihin suuntaaminen vaikuttavat ammatillisen oppilaitoksen saamaan rahoitukseen, sillä ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli tukee koulutuksen järjestäjän toimintaa vaikuttavuusrahoituksen kautta. Vaikuttavuusrahoitus otettiin käyttöön tutkintojen osalta ensimmäistä kertaa vuonna 2020 ja tutkinnon osien osalta se tulee käyttöön vuonna 2022. Vaikuttavuusrahoituksen määräytymisperusteista on säädetty ammatillisen koulutuksen rahoituslaissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 29.)

Ammatillisesta koulutuksesta säädetyn lain (L531/2017) mukaan koulutuksen tavoitteena on väestön ammatillisen osaamisen tason kohottaminen ja ylläpitäminen. Tarkoituksena on antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen sen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Lisäksi tarkoituksena on edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista. Tavoitteisiin kuuluu myös opiskelijoiden tukeminen kehityksessä hyviksi, tasapainoisiksi ja sivistyneiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintovalmiuksien, ammatillisen kehittymisen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja. (Parkkila ym. 2018, 10.)

#### **2.1.4 2000-luvun uudet tuulet**

Vuonna 2013 Suomessa käynnistettiin ja kirjattiin silloiseen hallitusohjelmaan nuorten yhteiskuntatakuu eli nuorisotakuu, jolla taataan jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle työ-, työkokeilu-, opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Tavoitteena on ollut nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäiseminen vahvistamalla nuorten polkua peruskoulun jälkeen toiselle asteelle ja työelämään (Parkkila ym. 2018, 11).

Koulutustakuulla puolestaan taataan jokaiselle peruskoulun päättäneelle nuorelle paikka lukiossa, ammatillisissa oppilaitoksissa, oppisopimuksessa, työpajassa, kuntoutuksessa tai muulla tavoin (Peltokoski 2012). Sen ansiosta entistä suurempi joukko nuoria suuntaa ammatillisiin opintoihin. Ammatillisen koulutuksen reformin ansiosta opintojen aloittamisen ajankohta on muuttunut joustavaksi. Valmistavilla ja valmentavilla koulutuksilla on huomattu olevan tärkeä merkitys koulutustakuun toteutumisessa. (Parkkila ym. 2018, 12.)

Ammatillisen koulutuksen vuonna 2018 voimaan tullut reformi on muuttanut koulutuksen rahoitusta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää, ohjausta ja järjestäjäjärakenteita. Reformin tavoitteiksi on kuvattu joustavuutta, nopeutta, säästöjä ja tehokkuutta. Vaikuttavuusrahoituksen lisäksi ammatillisen koulutuksen rahoitus koostuu perus- ja suoritusosasta. Koulutuksen järjestäjä saa perusrahoituksena 50 prosenttia ja suoritus- ja vaikuttavuusrahoituksena suoritettujen tutkintojen tai tutkinnonosien sekä opiskelijoiden työelämään tai jatko-opintojen sijoittumisen perusteella toiset 50 prosenttia. Rahoituksella pyritään siihen, että oppilaitokset tehostaisivat prosessejaan, huolehtisivat kaikista opiskelijoistaan sekä kohdentaisivat koulutusta aloille, joilla on työvoimapulaa. (Parkkila ym. 2018, 10.)

Reformin myötä ammatillisessa koulutuksessa korostuvat yksilölliset ja joustavat opintopolut, joihin kuuluvat yksilöllisesti määritelty tuki ja ohjaus. Keskeistä on osaamisperusteisuuden ja asiakaslähtöisyyden vahvistuminen, sääntelyn ja päällekkäisyyksien purkaminen ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääminen. Ajattelutapaa pyritään kääntämään järjestelmäkeskeisyydestä osaamisperusteisuuteen. (Parkkila ym. 2018, 11). Uudistuksen lähtökohtana oli, että ammatillinen koulutus pystyy vastaamaan erilaisten opiskelijoiden yksilöllisiin osaamistarpeisiin, myös kaikkein vaativinta erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden osalta. Lisäksi työelämän ja yksilön tarpeet otetaan huomioon yksilöllisiä opintopolkuja rakentaessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 11.)

Jokaisen opiskelijan yksilölliset tarpeet ja tavoitteet vaativat yksilöllisten opintopolkujen muodostamista, yksilöllisiä pedagogisia ratkaisuja sekä erityisiä järjestelyjä opetuksessa. Laki ammatillisesta koulutuksesta mahdollistaa sen, että erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ovat yhdenvertaisessa asemassa muiden opiskelijoiden kanssa. Lisäksi koulutus tapahtuu mahdollisimman inklusiivisella tavalla, kuitenkin opiskelijan yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 11.)

Viimeisimmät ammatillista koulutusta koskevat uudistukset tulivat voimaan tutkimuksen julkaisuvuonna 2021, kun voimaan astui laajennettu oppivelvollisuus, jonka mukaan oppivelvollisuus päättyy vasta sitten, kun nuori täyttää 18 vuotta tai kun nuori suorittaa ennen tätä toisen asteen tutkinnon, eli ammatillisen tutkinnon tai ylioppilastutkinnon. Tavoitteena on lisäksi turvata kaikille nuorille tarpeellinen perusosaaminen ja -sivistys, kaivata oppimisoja ja lisätä koulutuksellista yhdenvertaisuutta, nostaa työllisyysastetta ja lisätä hyvinvointia. Hallitusohjelman tavoitteena uudistuksessa on se, että jokainen peruskoulun päättävä nuori suorittaisi toisen asteen koulutuksen. (Sirvio, 2021.) Tähän

tutkimukseen osallistuvia nuoria uudistus ei kuitenkaan koske, sillä he ovat kaikki suorittaneet ammatillisen koulutuksen valmistuen ennen laajennusta.

## 2.2 Koulutuksen merkitys yksilön elämässä

Toisen asteen tutkintoa voidaan pitää yhtenä keskeisenä suojaavana tekijänä syrjäytymisen ehkäisyssä. Esimerkiksi Miittisen (2015, 5) mukaan ammatillisen erityisopetuksen keinojen ja työelämäpainotteisen koulutuksen yhdistelmä mahdollistaa nuorille hyvän tulevaisuuden. Kurttila (2018, 20) puolestaan painottaa, että lapsena ja nuorena saatu koulutus vaikuttaa ihmisen elämässä pitkälle tulevaisuuteen. Opiskelun mahdollistaminen kaikille yksilöille heidän kykyjensä ja edellytystensä mukaisesti on yksi tehokkaimmista keinoista edesauttaa sosiaalista ja koulutuksellista yhdenvertaisuutta (Hakkainen, Holopainen & Savolainen 2017, 67).

Pelkän peruskoulun käyneillä tai ammattikoulun keskeyttäneillä yksilöillä on suurempi todennäköisyys työelämän ulkopuolelle jäämiseen (Kurttila 2018, 20). Myös nuoret itse kokevat koulutuksen olevan merkityksellistä työllistymisen kannalta. Vuoden 2009 Nuorisobarometrin mukaan 61 prosenttia nuorista oli täysin samaa mieltä väitteen ”Koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia” kanssa ja 29 prosenttia jokseenkin samaa mieltä (Nuorisobarometri 2009, 107). Matalaksi jäänyt koulutustaso ennakoivat vähävaraisuutta (Kurttila 2018, 20).

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kohottaa ja ylläpitää yksilöiden ammatillista osaamista, edistää työllisyyttä ja antaa valmiuksia yö- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon. Lisäksi tavoitteena on antaa valmiuksia yrittäjyyteen sekä tukea ammatillista kasvua ja elinikäistä oppimista. Pyrkimyksenä on, että ammatillisen koulutuksen käyvä yksilö saa tietoa ja oppii taitoja jatko-opintoja, ammatillista kehittymistä, harrastuksia ja persoonallisuuden monipuolista kehittämistä varten. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 11-12.)

Erityisen suuri merkitys koulutuksella on niille yksilöille, joilla on haasteita oppimisessa. On huomattu, että näiden yksilöiden on huomattavasti vaikeampaa työllistyä ilman ammatillista koulutusta. (Holopainen & Savolainen 2008, 103.)

## 2.3 Työllistymisen merkitys yksilölle ja yhteiskunnalle

Suomalainen yhteiskuntarakente perustuu työn tekemiseen. Työtä arvostetaan, ja se on yksi keskeinen yhteiskuntaan kuulumisen ja liittymisen väline. Työ kuuluu useimman aikuisen ihmisen arkeen, ja sen nähdään olevan yksi hyvinvoinnin lähde. Työn tekeminen liitetään usein normaaliuden ja kunnan kansalaisen käsitteisiin. (Billett 2006, 4-5.) Työ tarkoittaa myös yhteisöön kuulumista ja osallisuutta. Se määrittää identiteettiämme, mahdollistaa toimeentulon sekä vaikuttaa muihin elämän osa-alueisiin (Jokisaari 2002, 68-69).

Nuoret ovat tänä päivänä koulutetumpia kuin edeltävät sukupolvet, mutta työuriin kuuluu myös usein osa-aikaista tai tilapäistä työtä, koulutusta vastaamatonta työtä ja työttömyysjakso. Erityisesti pidentynyt aika ensimmäiseen koulutuksen jälkeiseen työpaikkaan voi olla iso haaste. (Koivisto 2010, 13.) Tässä tutkimuksessa on kyse juuri nuorten ensimmäisistä työpaikoista ammatillisista opinnoista valmistumisen jälkeen. Haastatteluihin on valittu sellaisia nuoria, joiden tiedetään työllistyneen, jotta voidaan tarkastella niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet heidän työllistymisprosessiinsa.

Männyn (2000, 25) mukaan siirtymävaihe opinnoista työelämään on sosiaalinen prosessi. Nuoren ajatellaan omaksuvan työyhteiskunnalle luonteenomaista, palkkatyön ympärille rakentuvaa arvomaailmaa. Työhön sijoittuminen on merkittävä osa aikuistumista ja siirtyminen opinnoista työelämään on tärkeä siirtymisvaihe aikuistumisen prosessissa. Työllistymisen on ajateltu tuottavan yksilölle lisääntyvää itsenäisyyttä, riippumattomuutta ja mahdollisuuksia yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Ilman työtä jääminen voi vaikuttaa kielteisesti nuoren myöhempään kehitykseen, sillä työelämään siirtyminen voidaan nähdä yhtenä merkittävänä aikuisuutta määrittävänä roolisiirtymänä. Erityisesti pitkäaikainen työttömyys voi pahimmillaan vaarantaa nuoren aikuistumiskehityksen. Työttömyys voi myös siirtää yksilön aikuistumiskehitystä vuosilla eteenpäin, sillä työllistyminen on usein edellytys muiden aikuistumista määrittävien siirtymien toteutumiselle, kuten perheen perustamiselle tai taloudelliselle itsenäistymiselle. (Mänty 2000, 24-25.)

Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen ei ole yhtä tutkittu aihe kuin vammaisten henkilöiden työllistyminen. Tutkimustietoa ammatillisessa erityisoppilaitoksessa opiskelleiden henkilöiden työelämään liittyen löytyy jonkin verran, mutta hyvin usein täl-

löin näkökulma on esimerkiksi kehitysvammaisten nuorten työllistymisestä. Tässä tutkimuksessa nuoret eivät olleet esimerkiksi vaikea- tai kehitysvammaisia henkilöitä, joten taustaa on pyritty tarkastelemaan erityisnuorten kannalta, ei vammaisten henkilöiden.

Vaikeasti työllistyvien nuorten palkkatyöhön pääsyä on pyritty lisäämään työvoimapolitiisilla toimilla. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi oppisopimus, työharjoittelu ja työkokeilu. Nämä eivät kuitenkaan välttämättä johda vaikeasti työllistyvien palkkaamiseen, vaan nuori saattaa siirtyä välityömarkkinoiden sisällä toimenpiteestä toiseen. Nuoren kannalta voi olla erittäin haitallista, jos välityömarkkinoille jää pysyvästi. (Parkkila ym. 2017.)

Yhdeksi keskeiseksi työllistämistä edistäväksi tekijäksi on usein nostettu mahdollisuus kääntyä sellaisen ammattilaisen puoleen, joka kuuntelee nuoren työnhakuun liittyviä toiveita, auttaa urapolun hahmottamisessa, tuntee palvelujärjestelmän ja tukee nuorta työllistymisprosessin aikana. Opiskelijoiden työllistymistä edistämässä on oppilaitoksissa usein työhönvalmentaja. Työhönvalmentaja voi esimerkiksi etsiä ja räätälöidä nuorelle sopivia työtehtäviä, kartoittaa työolosuhteiden järjestelytarpeita ja avustaa palkan ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisessa. Hän on usein sekä työntekijän että työnantajan tukena. Työhönvalmentaja voi lisäksi muodostaa kokonaiskäsityksen nuoren työllistymiseen liittyvistä toiveista ja erityistarpeista ja antaa yksilöllistä tukea. (Parkkila ym. 2017.)

Männyn (2000) tutkimuksessa selvitettiin nykyisen työn ja hankitun ammatillisen koulutuksen vastaavuutta. 63 prosenttia erityisammattikouluista valmistuneista henkilöistä teki tutkimushetkellä koulutustaan vastaavaa työtä. Männyn tutkimuksessa jopa 94 prosenttia vastanneista olivat tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Suurin osa työhönsä tyytymättömistä henkilöistä työskenteli työ- tai toimintakeskuksissa. Yleisimpiä syitä tyytymättömyyteen olivat palkkaus ja työn yksitoikkoisuus. Lisäksi muutama vastaaja mainitsi työn fyysisen raskauden syyksi tyytymättömyydelle. Työn positiivisiksi puoliksi mainittiin mukavat työkaverit ja hyvä henkilökunta sekä työn vaihtelevuus. (Mänty 2000, 136-138.)

Tässä tutkimuksessa eräänä tavoitteena on selvittää sellaisia tekijöitä, joiden ansiosta erityistä tai vaativaa erityistä tukea opinnoissaan tarvinneet nuoret ovat työllistyneet valmistumisensa jälkeen. Leiviskä (2012) on pyrkinyt tutkimuksessaan tuomaan esiin työnantajien kertomuksia erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä. Hänen tutkimuksessaan työnantajat kertoivat työllistymisen kannalta ratkaiseviksi tekijöiksi hyvän ja aktiivisen otteen työtehtäviin, eli he korostivat erityisesti yksilön ominaisuuksia. Lisäksi tutkimuksessa erityistä tukea tarvitsevat nuoret nähtiin uskollisina työntekijöinä. Myös

taloudellisten tukimuotojen tärkeys korostuu tutkimustuloksissa; työnantajat näkevät taloudellisen tuen erittäin tärkeänä erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen kannalta. Toisaalta vain muutama työnantaja on tutkimuksen mukaan saanut taloudellista tukea. (Leiviskä 2012, 4.)

Tutkimukset ovat lisäksi osoittaneet, että suurin osa työnantajista suhtautuu periaatteessa myönteisesti osatyökykyisten rekrytointiin, mutta tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että he palkkaisivat erityistä tukea tarvitsevan henkilön. Tietoisuutta tulisi kasvattaa esimerkiksi erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämisen käytännöistä, yhteiskunnan tarjoamasta taloudellisesta tuesta sekä työllistymisen ja työnteon tukikeinoista. (Parkkila ym. 2017.)

Työllistymisen merkitystä voidaan pohtia myös työttömyyden kautta. Se on yksi keskeisiä yhteiskunnallisia haasteita, ja voi aiheuttaa ongelmia niin yksilölle kuin yhteiskunnallekin. Työttömyys on tutkimusten mukaan yhteydessä sairastavuuteen, stressiin, negatiivisiin vaikutuksiin perhe-elämään sekä inhimillisen ja sosiaalisen pääoman rapistumiseen. (Alasalmi ym. 2019, 16.) Tutkimusten mukaan nuorena koettu työttömyys voi aiheuttaa kauaskantoisia vaikutuksia yksilön työuralle, ja nämä vaikeudet heijastuvat alhaisempiin tuloihin työuran aikana ja tulevaan työttömyyteen. Lisäksi nuorena koetun työttömyyden pitkän aikavälin vaikutukset aiheutuvat esimerkiksi siitä, ettei nuori saa työkokemusta ja sen kautta osaamista ja kontakteja. Pitkittänyt työttömyys vaikuttaa myös jo olemassa olevaan osaamiseen kielteisesti. Lisäksi on huomattu, että työttömyyttä pidetään usein merkinä ihmisen matalasta tuottavuudesta, joten työnantajien asenne työttömänä olleeseen henkilöön saattaa olla negatiivinen. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 6.)

Yhteiskunnalle työttömyys aiheuttaa suoria kustannuksia, kuten työttömyyden hoidosta johtuvat aktiivimenot, esimerkiksi työvoimapalvelut ja työllistämistoimenpiteet, sekä passiivimenot, esimerkiksi työttömyysturva sekä epäsuoria kustannuksia, kuten potentiaalisten verotulojen, tuotannon ja työpanoksen menetykset. Lisäksi se voi lisätä sosiaali- ja terveyspalveluiden käyttöä, sillä lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet työttömyydellä olevan haitallisia vaikutuksia henkilön terveyteen ja hyvinvointiin. (Alasalmi ym. 2019, 7.)

Nuorten työttömyysasteesta puhuttaessa on kuitenkin muistettava, että nuorten työttömyysaste on käytännössä aina ja kaikkialla korkeampi kuin aikuisväestön, mihin vaikuttaa erityisesti se, että nuorten liikkuvuus työmarkkinoilla on suurta. Usein esimerkiksi ensimmäistä työtä etsiessä, työpaikkaa vaihtaessa tai koulutukseen palatessa väliin

saattaa jäädä lyhyitä työttömyysjaksoja. Lisäksi määräaikaista työsuhteita, jotka ovat nuorille tyypillisiä, seuraa usein lyhyt työttömyysjakso. Suhdannevaihtelut vaikuttavat erityisesti nuorten työmarkkinoihin, sillä talouden yhtäkkinen heikkeneminen johtaa monien määräaikaisten työsuhteiden päättymiseen sekä rekrytointikieltoihin ja rajoituksiin. (Hämäläinen & Tuomala 2013, 2.)

Lisäksi nuorten korkeaan työttömyysasteeseen vaikuttaa suuret kausivaihtelut. Esimerkiksi keväällä koulujen päättyessä tapahtuu näin. Työttömäksi luokiteltava henkilö voi myös olla päätoiminen opiskelija, sillä jos opiskelija haluaisi tehdä töitä opintojensa ohella muttei ole niitä saanut, lasketaan hänet työttömäksi. 2000-luvulla työttömyysasteen mukaan työttömiksi laskettavista suomalaisnuorista yli puolet ovat olleet opiskelijoita. On tärkeää huomata, ettei nuorena koettua ja usein lyhytaikaista työttömyyttä voida suoraan yhdistää syrjäytymiseen (Hämäläinen & Tuomala 2013, 2, 6).

## 2.4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tapaustutkimuksen keinoin kuvata, analysoida ja tulkita sitä, millaisia polkuja erityistä ja vaativaa erityistä tukea opintojensa aikana saaneilla nuorilla on ammatillisesta koulutuksesta työelämään, millaisia merkityksiä nuoret antavat ammatillisille opinnoille työllistymisen kannalta sekä millaisia tekijöitä nuorten työllistymisprosessiin liittyvät ammattilaiset nostavat esille työllistymisen edistäjinä.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia työllistymispolkuja erityistä ja vaativaa erityistä tukea tarvitsevilla nuorilla on siirtymävaiheessa ammatillisesta koulutuksesta työelämään?
2. Millaisia merkityksiä nuoret antavat ammatilliselle koulutukselle työllistymisen ja tulevaisuuden kannalta?
3. Mitkä tekijät nousevat esille nuorten työllistymisprosessiin liittyvien ammattilaisten puheissa erityistä ja vaativaa erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen edistäjinä?



### 3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on toteutettu osana Tulevaisuuden työelämän Starat -hanketta. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama ja toteutetaan ajalla 1.4.2019-28.2.2022. Tässä tutkimuksessa selvitettiin erityistä tai vaativaa erityistä tukea ammatillisen koulutuksen aikana saaneiden nuorten ammattiin valmistumisen jälkeistä työllistymistä. Tarkoitusta varten analysoitiin sekä nuorten että heidän työllistymiseensä vaikuttaneiden henkilöiden teemahaastatteluaineistoa että osaa kyselytutkimuksen vastauksista. Tulevaisuuden työelämän starat -hankkeen tutkimuksella on Turun yliopiston ihmistieteiden eettinen ennakkoarvioinnin toimikunnan puoltava lausunto (15/2020).

Tutkimusasetelmaksi valikoitui tapaustutkimus aiheen sekä aineiston pienen koon perusteella. Tapaustutkimuksen pääasiallinen tarkoitus on Häikiön ja Niemenmaan (2007, 41-42) mukaan saavuttaa yhtenevä, perusteltu ja tieteellisesti hyväksyttävä kokonaisuus, jonka avulla saadaan uutta tietoa ja pyritään lisäämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi tapaustutkimus jäsentää jo olemassa olevaa tietoa. Ilmiötä pyritään tarkastelemaan ja kuvaamaan eri näkökulmista ja huomioimaan yhteiskunnallinen konteksti. Tapaustutkimuksen etuna on tavoite saavuttaa kuva ilmiöstä osana kulttuurista kokonaisuutta. (Häikiö & Niemenmaa 2007, 41-42.)

Tässä tutkimuksessa ilmiönä voidaan pitää erityistä tukea opintojensa aikana tarvinneiden nuorten työllistymisprosessia valmistumisen jälkeen. Ilmiöstä pyritään saamaan mahdollisimman laaja kuva haastattelemalla nuorten lisäksi heidän työllistymispolkuunsa liittyviä ammattilaisia. Lisäksi näiltä ammattilaisilta on teemahaastattelussa kysytty nuoreen liittyvien kysymysten lisäksi aiheesta myös yleisellä tasolla, esimerkiksi millaista työtä työhönvalmentaja normaalisti nuorten parissa tekee tai millaisten tekijöiden työnantaja kokee edistävän erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä.

#### 3.1 Tutkittavat

Tutkimuksen nuoret olivat Tulevaisuuden Työelämän Starat -hankkeen ammattioppilaitoksista: Kouvolan seudun ammattiopistosta sekä ammattiopisto Spesiasta, Liveltä, Luovista ja Kiipulasta. Kouvolan seudun ammattiopistossa opiskelija saa erityistä tukea ja neljässä jälkimmäisessä erityisammattioppilaitoksessa opiskelija saa vaativaa erityistä

tukea opintoihinsa. Tutkituista nuorista yksi sai opintojensa aikana erityistä tukea ja neljä vaativaa erityistä tukea. Kaikki nuoret olivat täysi-ikäisiä.

Nuoret valittiin tutkimukseen sen perusteella, että he olivat työllistyneet valmistumisensa jälkeen. Tieto työllistymisestä saatiin jokaisen nuoren kohdalla heidän entisen oppilaitoksensa edustajilta, jotka ovat osa Tulevaisuuden Työelämän Starat -hankkeen työryhmää. Haastateltavia nuoria pyrittiin löytämään lisäksi lähettämällä viestiä tai soittamalla ensimmäiseen kyselylomakkeeseen vastanneille henkilöille, mutta tätä kautta haastatteluun ei saatu mukaan valmistumisensa jälkeen työllistyneitä nuoria. Tämä johtui siitä, että osa kyselyyn vastanneista henkilöistä ei ollut työllistynyt valmistumisen jälkeen, ei vastannut yhteydenottoihin tai ei halunnut osallistua haastatteluun. Lisäksi kaksi henkilöä osoittautui yli 30-vuotiaaksi, jolloin heitä ei enää voitu määritellä nuoriksi.

Nuorilta pyydettiin haastattelujen päätteeksi lupaa olla yhteydessä heidän työnantajansa tai työhönvalmentajaansa. Nuorella A ei ollut opintojensa aikana työhönvalmentajaa, mutta häneltä saatiin lupa haastatella työnantajaa. Nuori B antoi luvan haastatella työhönvalmentajaansa. Nuorelta C saatiin lupa kontaktoida haastattelupyynnön merkeissä hänen vastuuopettajaansa, joka oli tukenut häntä työllistymisessä. Nuori D suostui siihen, että hänen työnantajansa pyydetään mukaan tutkimukseen.

## 3.2 Interventio

Tulevaisuuden Työelämän Starat -tutkimuksessa nuoret ovat jaettu interventio- ja verkko-ryhmään sen perusteella, osallistuivatko hankkeessa kehitettyihin toimintoihin vai eivät. Tähän tutkimukseen valitut ja haastatellut nuoret ovat interventioryhmää. Ne oppimisympäristöt, joihin he hankkeen puitteissa osallistuivat, vaihtelevat sen mukaan, missä oppilaitoksessa he opiskelivat.

Tulevaisuuden Työelämän Starat -hankkeessa suunniteltiin ja kehitettiin erilaisia oppimis- ja tukimenetelmiä kolmessa eri työpaketissa. Ensimmäisessä työpaketissa teemana olivat työelämälähtöiset oppimisympäristöt ja -menetelmät, jotka pitivät sisällään esimerkiksi aidossa työympäristössä toteutettavaa pop up -toimintaa sekä Nuori Yrittäjä- ja osuuskuntatoimintaa. Oppimisympäristöjä suunniteltiin työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa siten, että ne vastaisivat niin opiskelijoiden kuin työelämän edustajienkin

aitoa tarvetta. Toisessa työpaketissa pyrittiin valmistamaan opiskelija työnhaun ja työelämän haasteisiin motivaatiota ja taitoa kehittämällä. Kolmantena osa-alueena oli henkilökohtainen tuki ja valmennus, ja tavoitteena oli kehittää osaavaa ohjausta ja tukea työllistymiseen. Siinä luotiin alueellisia kumppanuusverkostoja, joiden on tarkoitus siirtymävaiheen ohjausprosesseja parantamalla tukea opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia.

### **3.3 Aineistonkeruu**

#### **3.3.1 Haastattelu**

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Yksilöhaastatteluja tehtiin yhteensä neljälle nuorelle sekä neljälle heidän työllistymisprosessiinsa liittyvälle ammattilaiselle. Yhteensä tehtiin kahdeksan haastattelua, jotka toteutettiin aikavälillä 12.10.2020-2.3.2021.

Sekä nuorten että ammattihenkilöiden haastattelujen kestossa oli jonkin verran vaihtelua. Yksi haastattelu toteutettiin puhelimitse ja seitsemän Teams-kokouksen välityksellä. Nuorten haastatteluihin käytetty aika vaihteli 23 minuutista 34 minuuttiin. Ammattilaisten haastatteluihin käytetty aika vaihteli 14 minuutista 58 minuuttiin. Jokaista haastattelua varten oli varattu tunti aikaa. Nuorten haastatteluista litteroitavaa oli yhteensä noin 113 minuuttia ja ammattihenkilöiden noin 135 minuuttia. Litteraatiota kertyi nuorten haastatteluista yhteensä 44 sivua ja ammattihenkilöiden haastatteluista 43 sivua. Tietoa haastattelujen kestosta, litteraatioiden sivumääristä sekä haastattelutilanteesta on kirjattu nuorten osalta taulukkoon 1 ja ammattilaisten osalta taulukkoon 2.

Taulukko 1. *Tietoa nuorten haastattelutilanteista.*

Haastateltava	Nuori A	Nuori B	Nuori C	Nuori D
<b>Haastattelu- tallenteen kesto</b>	25 minuuttia, 12 sekuntia.	28 minuuttia, 54 sekuntia.	34 minuuttia, 34 sekuntia.	23 minuuttia, 52 sekuntia.
<b>Litteroinnin pituus</b>	8 sivua.	11 sivua.	17 sivua.	8 sivua.
<b>Haastattelu- tilanne</b>	Teamsin välityksellä. Tutkijalla kamera päällä, haastateltavalla ei.	Teamsin välityksellä. Molemmilla osapuolilla kamera päällä.	Teamsin välityksellä. Tutkijalla kamera päällä, haastateltavalla ei.	Puhelimitse. Kummallakaan osapuolella ei kameraa päällä.
<b>Valmistumista kulunut aika haastatteluhetkellä</b>	Noin 6 kuukautta.	Noin 6 kuukautta.	Noin kuukausi.	Noin 2 kuukautta.

Taulukko 2. *Tietoa ammattilaisten haastattelutilanteista.*

Haastateltava	A:n työnantaja	B:n työhön- valmentaja	C:n vastuu- opettaja	D:n työnantaja
<b>Haastattelu- tallenteen kesto</b>	14 minuuttia, 49 sekuntia.	58 minuuttia, 54 sekuntia.	45 minuuttia, 37 sekuntia.	15 minuuttia, 8 sekuntia.
<b>Litteroinnin pituus</b>	6 sivua.	17 sivua.	13 sivua.	7 sivua.
<b>Haastattelu- tilanne</b>	Teamsin välityksellä. Molemmilla osapuolilla kamera päällä.	Teamsin välityksellä. Tutkijalla kamera päällä, haastateltavalla ei.	Teamsin välityksellä. Kummallakaan osapuolella ei kameraa päällä.	Teamsin välityksellä. Molemmilla osapuolilla kamera päällä.
<b>Valmistumista kulunut aika haastatteluhetkellä</b>	Noin 8 kuukautta.	Noin 9 kuukautta.	Noin 2 kuukautta.	Noin 3 kuukautta.

Teemahaastattelussa kysymyksillä ei ole tarkkaa järjestystä tai muotoa. Haastattelurunko sisältää hahmotelman siitä, mitä tutkija voisi kysyä, muttei tarkkarajaista suunnitelmaa. On tärkeää suunnitella kysymyksiä siten, että varmistetaan tarvittavan tiedon saanti, mutta myös tilanneratkaisuille ja joustavuudelle on jätettävä tilaa. Haastattelutilanne muistuttaa keskustelua, ei niinkään tiukkaa kysymys-vastaus-patteria. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 102-103.)

Nuorille toteutettavan teemahaastattelun runkoa (liite 1) suunnitellessa pyrkimyksenä oli, ettei lähtökohtana ole haastateltavan erityisyys. Tavoitteena oli muodostaa sellaisia kysymyksiä, joita voisi kysyä keltä tahansa ammattiin valmistuneelta nuorelta. Näin ollen haastattelukysymykset eivät viittaa suoraan esimerkiksi siihen, että tutkittavalla on jokin erityisen tuen tarve. Kysymyksistä on myös tietoisesti jätetty pois esimerkiksi diagnosikysymykset tai tarkemmat erityisen tuen tarpeeseen liittyvät kysymykset. Tutkimuksessa ei ole haluttu edetä diagnoosi tai luokittelu edellä, vaan yksilö on pääosassa. Työnantajille toteutettavan haastattelun kysymysrunko (liite 2) koostui nuoreen liittyvien kysymysten lisäksi esimerkiksi tuensaantia ja asenteita koskevista teemoista. Oppilaitoksissa työskenteleville ammattilaisille toteutettavan haastattelun kysymysrunko (liite 3) puolestaan sisälsi muun muassa koulutukseen ja yrityksiin liittyviä teemoja.

Haastateltavalle esiteltiin lyhyesti aluksi kaikki neljä teemaa ja kysyttiin, onko heillä toivetta siitä, missä järjestyksessä edetään. Yksikään haastateltavista henkilöistä ei esittänyt toiveita, joten haastattelussa edettiin siinä järjestyksessä, joka oli haastattelurunkoon alun perin kirjoitettu. Myös teeman sisällä edettiin lähes poikkeuksetta siinä järjestyksessä, jossa kysymykset olivat, mutta ajoittain jokin kysymys oli luontevampaa kysyä toisessa hetkessä. Joitakin kysymyksiä jätettiin kysymättä, jos nuoren tai ammattilaisen aiemmin kertomasta kävi ilmi, että se on turha esimerkiksi siksi, että hän vastasi siihen jo kysymättä tai että aihe ei koskenut kyseistä henkilöä. Lähes aina kysymykset muokattiin haastattelijan omaan, luonnolliseen puhetapaan ja yleiskieleen sopivaksi, jotta vuorovaikutustilanne olisi mahdollisimman luonnollinen.

Jokainen haastattelu litteroitiin sanatarkalla litteraatiolla. Litterointi on puheen ja toiminnan purkamista kirjoitettuun muotoon. Se on keskeinen osa niin laadullisen aineiston haltuunottoa kuin analyysiprosessiakin. Litteraatio kuvaa sitä, mitä tilanteessa tapahtuu ja vastaa vähimmillään kysymykseen siitä, mitä sanotaan. Tässä haastatteluaineistoa on kerätty, jotta saadaan tietoa nuorten ja heihin liittyvien ammattihenkilöiden näkökulmista, kokemuksista ja mielipiteistä liittyen ammatilliseen koulutukseen, työelämään sekä näiden kahden väliseen siirtymävaiheeseen. Tällöin kiinnostus kohdistuu puheen sisältöön

ja litteroinnin tehtävänä on tuoda asia ymmärretyksi tekstin kautta. Litteraatiossa on otettava huomioon se fakta, että puhe on tuotettu aina tietyssä sosiaalisessa tilanteessa, mistä syystä esimerkiksi myös haastattelijan kysymykset ovat tärkeää litteroida. (Kallio, 2021.)

Kallion (2021) mukaan hyvin tehty litteraatio toimii tärkeänä apuvälineenä, kun aineistoa järjestellään ja luokitellaan. Kun litteraatio on tehty toimivasti, ei analysoitaessa tarvitse enää palata alkuperäisaineistoon, vaan litteraation perusteella voidaan tehdä havaintoja, löytää yhtäläisyyksiä ja eroja katkelmien välillä ja hahmottaa aineistosta isoja kokonaisuuksia (Ruusuvuori 2010).

### **3.3.2 Kyselylomake**

Nuorille lähetettiin heidän valmistumisensa kynnyksellä sähköpostitse linkki sähköiseen Webropol-kyselyyn, jonka yhteydessä oli linkki tiedotteeseen (liite 3). Kyselylomake koostui 11 sivusta ja siinä kysyttiin nuoren työelämään liittyvistä opiskelukokemuksista ja suunnitelmista, hyvinvoinnista sekä arkielämän toimista selviytymisestä.

Tätä tutkimusta varten Webropolissa toteutetusta kyselystä poimittiin nuorten syntymävuosi, sukupuoli (nainen, mies tai muu) ja ammatillinen perustutkinto. Ammatillisen perustutkinnon perusteella voitiin tarkastella sitä, onko nuori päätenyt valmistumisensa jälkeen oman alan töihin. Lisäksi kyselystä tarkistettiin tieto siitä, missä oppilaitoksessa nuori on opiskellut. Tätä tietoa ei julkaista tutkimuksessa nuorten yksityisyyden suojaamiseksi, mutta tiedon perusteella voitiin päätellä, onko kyseinen nuori saanut erityistä vai vaativaa erityistä tukea.

Yllä mainittujen perustietojen lisäksi pro graduun on sisällytetty nuorten vastaukset jäljempänä esitettyihin Webropol-kyselylomakkeen kysymyksiin. Näistä ensimmäinen kysymys vastaa toiseen tutkimuskysymykseen. Kaksi seuraavaa selvittävät nuoren kokonaistilannetta työllistymisen kannalta. Kysymyksen alussa tunnisteiden TR-kirjainyhdistelmällä alkavat lyhenteet tarkoittavat sitä, että tutkimusryhmä on muodostanut kysymyksen lomakkeeseen. KYVI-kirjainyhdistelmä tarkoittaa, että kysymys on Kykyviisari-mittarista. Tähti kysymyksen perässä viittaa siihen, että kysymykseen vaadittiin vastaus, jotta kyselyssä pääsi etenemään.

TR 2.1 Alla näet listan opintojen aikana tehdyistä työelämän harjoituksista tai kursseista, joihin olet voinut osallistua. Valitse niistä ne, joista mielestäsi sinulle on erityisesti hyötyä työllistymisessä tai joiden avulla koet kehittyneesi ammatissasi. \*

KYVI B4 Oletetaan, että työkykyysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? \*

KYVI F4 Onko sinulla todettu joku oppimiseen, keskittymiseen tai hahmottamiseen liittyvä vaikeus?

### 3.4 Aineiston analysointi

Tutkimus käynnistyy ikään kuin uudestaan siinä vaiheessa, kun aineistoon aletaan tutustua eri tavoilla. Alustavan analyysin tekeminen kannattaa aloittaa samanaikaisesti aineiston keruun ja siihen tutustumisen kanssa, mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 10-11.) Aineistosta alettiin tehdä alustavia muistiinpanoja litterointia tehdessä. Vielä haastatteluvaiheessa muistiinpanoja ei kuitenkaan kirjattu, sillä huomion tahdottiin olevan täysin itse tilanteessa ja haastateltavan kuuntelemisessa.

Kun litteraatiot olivat valmiit, aloitettiin aineistoon tutustuminen lukemalla ensin neljän nuoren haastattelut useaan kertaan läpi ilman muistiinpanojen kirjoittamista. Jo ensimmäisillä lukukerroilla oli huomattavissa toistuvia teemoja, kuten työssäoppiminen tai yrittäjäyys, joita alettiin seuraavaksi merkitä eri värisin alleviivauksin tulostettuun materiaaliin. Myöhemmin litteraation sekaan kirjoitettuja teemoja ja havaintoja poimittiin sähköiseen taulukkoon siten, että teemat kirjoitettiin omalle rivilleen ja niiden alle sarakkeisiin lisättiin suorat lainaukset litteraatioista. Näin oli mahdollista huomata yhtymäkohtia ja eroavaisuuksia nuorten välillä eri teemojen sisällä. Ruusuvuoren ym. (2010, 18) mukaan luokittelun tarkoituksena on käydä aineistoa systemaattisesti läpi tutkimusongelman, keskeisten käsitteiden sekä lähtökohtien määrittämällä tavalla. Ensimmäistä tutkimuskysymystä varten tehtiin sähköiseen taulukkoon lisäksi rivi nuorista A-D, ja kunkin kirjaimen alle sarakkeeseen lainaukset, jotka koskivat kyseisen nuoren työllistymispolkua.

Seuraavana työvaiheena aineiston analysoinnissa oli neljän ammattilaisen haastattelulitteraatioiden lukeminen. Myös tämä aineisto luettiin ensin pariin otteeseen läpi muistiinpanoja kirjoittamatta. Kolmannella lukukerralla tulostettuun aineistoon alettiin tehdä merkintöjä eri värisillä alleviivaustusseilla ja kirjoitettiin mahdollisia teemoja. Yhtymäkohtia

oli erityisesti kahden työnantajan kertomuksissa sekä kahden oppilaitoksessa työskentelevän henkilön kertomuksissa. Sen lisäksi, että ammattilaisten litteraatioista etsittiin yhteisiä teemoja, poimittiin niistä myös haastateltuun nuoreen liittyviä lainauksia. Nämä lainaukset lisättiin taulukkoon oikean nuoren kohdalle.

Aineiston luokittelu ei kuitenkaan vielä riitä sen analyysiksi, vaan tutkijan on esitettävä kootulle aineistolle analyyttisiä kysymyksiä, jotta tutkimus antaisi vastauksia niihin kysymyksiin, joita tutkimukselle on annettu. (Ruusuvuori ym. 2010, 9-10.) Lopuksi taulukoiden viereen kirjoitettiin kolme tutkimuskysymystä ja tarkistettiin kohta kohdalta, mitkä teemat ja sitaatit vastaavat mihinkin kysymykseen. Analysoidessa tehtiin huomio siitä, että osa aineistosta vastaa samalla kahteen tai jopa kaikkiin tutkimuskysymyksiin.



## **4 Tutkimustulokset ja niiden tulkintaa**

Tässä tutkimuksessa selvitettiin erityistä tai vaativaa erityistä ammatillisessa koulutuksessa saaneiden nuorten polkuja opinnoista työelämään. Lisäksi selvitettiin sitä, millaisia merkityksiä nuoret antavat ammatilliselle koulutukselle työllistymisensä kannalta, sekä millaisia tekijöitä nuorten työllistymispolkuun liittyvät ammattilaiset nostavat esiin nuorten työllistymisen kannalta olennaisina.

Tutkimuksessa haastateltiin yhtä erityistä tukea ja kolmea vaativaa erityistä tukea ammatillisen koulutuksen aikana saanutta nuorta. Tutkimuksessa on pyritty tuomaan esiin onnistumisia ja positiivisia työtarinoita haastatteleamalla sellaisia nuoria, jotka ovat saaneet palkkatyötä valmistumisen jälkeen kuuden kuukauden kuluessa. Lisäksi haastateltiin neljää nuorten työllistymisprosessiin liittyvää ammattilaista.

### **4.1 Erityistä ja vaativaa erityistä tukea opinnoissaan saaneiden nuorten työllistymispolut**

Nuorten polut ammatillisesta koulutuksesta työelämään vaihtelivat. Kaikki haastatellut nuoret valmistuivat vuonna 2020 ja pääsivät työelämään pisimmillään kuuden kuukauden kuluttua valmistumisesta.

#### **4.1.1 Nuori A**

Nuori A on vuonna 1997 syntynyt nainen, joka suoritti sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon ammatillisessa oppilaitoksessa. Nuori opiskeli lähihoitajaksi, ja hänen toiveenaan oli työllistyä omalle alalle. Hän sai opintojensa aikana erityistä tukea. Nuoren työllistymistä on kuvattu kuviossa 1.

Kuvio 1. Nuoren A työllistymispolku.



Nuori A teki työharjoittelun ja sijaisuuksia tutkintoalaansa liittyvissä yrityksissä opintonsa aikana. Valmistuessaan hän ilmoittautui työ- ja elinkeinotoimistoon työttömäksi työnhakijaksi, haki oman alansa työpaikkaa sekä ilmoitti saatavuudestaan alueen toimipisteisiin. Hän kertoi myös eräälle toimipisteiden johtajalle, joka tunsikin hänet opintojen aikaisista sijaisuuksista, että hän on valmistunut ja saatavilla. Nuori kertoi, että hänellä todennäköisesti olisi ollut sijaisuuksia heti valmistumisen jälkeen, mutta koronalla ja lomautuksilla oli tähän kielteinen vaikutus. Noin neljän kuukauden kuluttua valmistumisesta johtaja kuitenkin soitti, että yksi hänen toimipisteissään olisi paikka auki, ja kysyi nuoren saatavuudesta. Nuori aloitti 10 kuukauden määräaikaisessa palkkatyösuhteessa.

Haastattelun aikaan nuori oli ehtinyt työskennellä kyseisessä työpaikassa lähes kaksi kuukautta. Nuori koki työllisyyttään edistäneiksi tekijöiksi koulun kautta saatujen työharjoittelujen lisäksi oman aktiivisuutensa ja oma-aloitteisuutensa. Hän kertoi pitävänsä työstään, mutta lisäsi, että hoitoala on välillä melko rankkaa. Vaikka hän tykkää olla töissä, on hän myös todella väsynyt työpäivien jälkeen. Lisäksi hän totesi, että kyseinen työ on melko kuormittavaa, joten oma jaksaminen mietityttää. Hän kertoi, että on päättänyt tehdä työtä niin kauan kun se tuntuu hyvältä.

Omasta osaamisesta kertominen oli nuoren A mukaan välillä vaikeaa. Hän kertoi, että saattaa olla liian vaatimaton ja joutua hetken miettimään, jos joku kysyy esimerkiksi, miksi juuri hänet haluttaisiin työllistää. Puhelimessa puhuminen on helpottunut ajan

myötä, mutta kirjoittaminen ja ajatusten esiin tuominen sitä kautta esimerkiksi ansioluettelossa tuntuu haastavalta. Työhaastatteluissa nuori ei ehtinyt käydä ennen työllistymistään, eikä sellaista järjestetty myöskään nykyiseen työpaikkaan, koska työnantaja tunsu nuoren työssäoppimisjaksolta.

Valmistumisen kynnyksellä nuori oli arvioinut oman työkykynsä olevan 8 asteikolla 1-10. Haastattelussa nuori kertoi omien mahdollisuuksiensa työelämässä olevan ”ihan hyvät”, sillä hän sai valmistumisen jälkeen melko nopeasti töitä ja niitä oli vielä tulevaan kesäkuuhun asti. Hän kertoi uskovansa ja toivovansa, että tämän määräaikaisen työsuhteen jälkeen saisi jonkin uuden ”pätkän”, jossa voisi jatkaa. Nuorella oli hyvä motivaatio, mitä hän perusteli sillä, että ehti olla valmistumisen jälkeen työttömänä ja toivoa, että pääsisi töihin. Nuori kertoi pitävänsä mahdollisuuksiaan vaikuttaa omaan tulevaisuutensa melko hyvinä, sillä hänen alallaan riittää töitä. Halutessaan hän voisi myös vaihtaa suuntaa alan sisällä. Nuoren mielestä hänen arkensa oli sujuvaa ja elämäntilanteensa hyvä. Väsymystä ja kiirettä oli ollut töiden myötä, mutta hän kertoi muistavansa myös levätä.

Nuoren työnantaja kertoi haastattelussaan, että työntekijän nimi oli ollut jo aiemmin tuttu, sillä hän oli tehnyt sijaisuuksia. Kun yksi paikka vapautui edellisen työntekijän lähtiessä muihin tehtäviin, päätti hän soittaa nuorelle kysyäksään tämän tilanteesta ja siitä, olisiko hän kiinnostunut ottamaan paikan vastaan. Paikka ei ollut avoimessa haussa. Oppilaitokselta tai te-toimistolta kukaan ei ollut ollut yhteydessä työnantajaan, vaan kaikki kommunikointi käytiin nuoren ja työnantajan välillä.

Työnantaja kertoi nuoren työllistymistä edistäneen sen, että hän oli jo opintojensa aikana tehnyt sijaisuuksia ja hänestä oli jäänyt hyvä kuva. Ala toimii työnantajan mukaan pitkälti siten, että jos tekee harjoitteluaikana työnsä hyvin, saa sitä kautta myös työpaikan. Nuoren vahvuuksiksi hän mainitsi sitoutuneisuuden, rauhallisuuden ja tunnollisuuden. Hän muisti nuoren näistä vahvuuksista sijaisuuksien ajalta ja ne olivat hänen vahvuuksiaan edelleen. Työnantajan mukaan ei ollut mitään syytä, minkä takia hän olisi epäillyt palkata tämän nuoren.

Työnantaja: (Nuoren nimi) on ihminen, joka ei jää arpomaan asioita vaan vaan tota hän on semmonen et hän ottaa selvää, kun hän kiertää kolmessa eri yksikössä, ja on nyt ei tee ihan pelkästään myöskään sitä välivuoroa, vaan joutuu avaamaan ja sulkemaan välillä yksiköitä, ni hän ottaa niinku hän hän on niinku taakilla, että mikä hänen tehtävä on ja mitä se edellyttää.

Työnantajan mukaan nuoren työtehtävä on ollut alussa sekava, koska hän vaihtelee eri toimipisteiden välillä. Hän kertoi, että nuori on kuitenkin hoitanut hienosti työnsä sen vaativuudesta huolimatta ja löytänyt oman paikkansa.

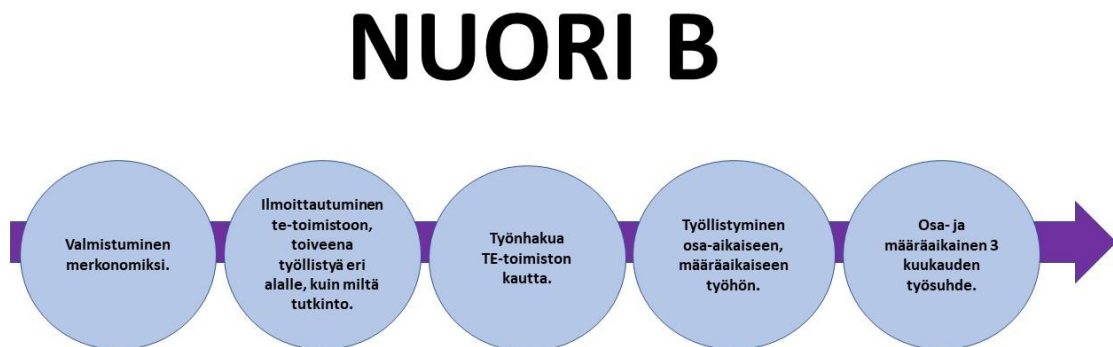
Työllistymisprosessi tapahtui tekstiviestien ja puheluiden kautta, joten ansioluettelo ei työnantajan mukaan lähetetty tai työhaastattelua pidetty. Puhelimitse käytiin läpi esimerkiksi sitä, mitä kyseinen työnkuva tarkoittaa. Nuoren työllistymistä edisti ja helpotti työnantajan mukaan sijaisuuksien tekeminen ja niistä saatu positiivinen kokemus nuoresta.

Nuoren täyttämästä kyselylomakkeesta kävi ilmi, että hänellä on todettu jokin oppimiseen, hahmottamiseen tai keskittymiseen liittyvä vaikeus, mutta työnantajalle minkäänlaiset vaikeudet tai tuen tarve eivät olleet näkyneet. Työnantaja ei siten ollut tietoinen siitä, että hänen työllistämällään nuorella olisi ollut erityisen tuen tarvetta. Asia tuli puheeksi haastattelun loppupuolella kysyttäessä siitä, kokeeko hän saaneensa tarpeeksi tietotusta liittyen erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistymiseen. Työnantaja kertoi, ettei minkäänlainen erityisyys ole näyttäytynyt eikä ole tullut esiin mitään sellaista esimerkiksi työntekijän taidoissa, minkä takia hänen olisi pitänyt olla huolissaan. Työnantaja ei siten kokenut palkanneensa ”erityisnuorta”. Palkkatuelle tai muulle ulkopuoliselle tuelle ei ole ollut nuoren A kohdalla tarvetta.

#### 4.1.2 Nuori B

Nuori B on vuonna 2000 syntynyt nainen, joka suoritti liiketoiminnan perustutkinnon ammatillisessa erityisoppilaitoksessa. Nuori toivoi koulutusalastaan huolimatta työllistyvänsä päiväkotiin. Nuoren työllistymispolkua on havainnollistettu kuviossa 2.

Kuvio 2. Nuoren B työllistymispolku.



Valmistuessaan merkonomiksi hän ilmoittautui te-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi. Te-toimisto oli nuoren toiveesta etsinyt töitä päiväkodista.

Nuori B: Mun oli tarkoitus ensin päästä niinku päiväkoteihin, mutta ku ne ei ne ei ota, ku ei oo pätevyyttä ja sitte ku niil ei ollu, sit niil piti ottaa noita peruskoululaisia piti ottaa noit jotka opiskelee nyt lähihoitajaks ni niihin niiden piti ottaa niinku niit harjottelijoit, ni sit ne ei suostunu minuu ottaa.

Haastattelija: Okei, joo. Oisko se ollut sitten se, mihin oisit eniten halunnu?

Nuori B: Se on, että päiväkotiin.

Haastattelija: Joo okei.

Nuori B: Mutta se meni nyt puihin.

Te-toimiston kautta nuorelle oli etsitty töitä myös muilta aloilta, kun päiväkodista tai liiketoiminnasta, ja tällaiselta alalta hänelle tarjottiin työtä. Nuori työllistyi kolmen kuukauden määräaikaiseen työsuhteeseen.

Nuori koki tärkeänä sen, että erityisesti työuran alussa on avoin erilaisille työpaikoille, eikä ole liian valikoiva. Haastattelussa ei käynyt ilmi, miksi nuori oli opiskellut liiketalouden alaa, vaikka toivoi työllistyvänsä päiväkotiin. Päiväkotiin hän olisi halunnut työllistyä

siitä syystä, että hän olisi halunnut tehdä töitä lasten kanssa, sillä hän on erittäin lapsirakas. Myöskään se, oliko te-toimisto etsinyt nuorelle myös liiketoiminnan alan työpaikkoja, ei tullut esiin haastattelussa. Nuoren työhönvalmentaja kertoi kuitenkin haastattelussaan, että merkonomit työllistyvät useimmiten hyllyttäjän tehtäviin, joka voisi olla fyysisesti liian raskasta työtä nuorelle B, sillä hänellä oli fyysinen synnynnäinen sairaus. Myös nuoren tämänhetkinen työ oli fyysistä, mutta työhönvalmentaja huomautti hyllytystyön olevan usein sitä raskaampaa.

Valmistumisensa kynnyksellä nuori B oli arvioinut työkykynsä olevan 8 mittarilla 1-10. Haastattelun aikaan hän oli tehnyt työtä noin kolmen viikon ajan, ja kertoi työn tuntuneen fyysisesti raskaalta. Nuori kertoi tekevänsä työtä neljä tuntia päivässä, neljänä päivänä viikossa. Osa-aikaisuus johtui hänen sairaudestaan.

Ennen työn aloittamista nuori kävi tutustumassa työpaikkaan, ja tilanteessa sovittiin muun muassa siitä, milloin hän aloittaa ja mikä on hänen työkuveransa. Nuoren mukaan tämä oli tavallaan työhaastattelu, tavallaan ei. Nuori kertoi, että opintojen aikana oli harjoiteltu paljon sitä, kuinka työhaastattelussa käyttäytyään ja puhutaan sekä kuinka sinne pukeudutaan. Hän koki harjoituksista olleen hyötyä oikeaa tilannetta varten. Nuori onnistui mielestään hyvin työhaastattelun omaisessa tilanteessa, sillä hän sai paikan sen seurauksena. Häntä oli jännittänyt tilanteessa se, millainen paikka kyseinen yritys on ja millaisia ihmisiä siellä on. Haastattelussa oli kysytty, onko hänellä kokemusta kyseisestä alasta. Nuori oli vastannut, että osaisi hoitaa työtehtävän, vaikkei hänellä siitä kokemusta vielä ollutkaan.

Nuorella oli opintojen aikana oppilaitoksesta työhönvalmentaja. Hän koki työhönvalmentajalta saadun tuen ”ihan riittävänä”. Hän vastasi kielteisesti kysymykseen siitä, olisiko hän tarvinnut enemmän tukea esimerkiksi opintojensa aikana tai te-toimistolta. Nuori koki erityisesti te-toimistolta saadun tuen tärkeänä työllistymisensä kannalta.

Nuori B: -- Varmaan ne te-keskuksen ihmisten tuet, että ne niinku tuli mukaan sinne, ja ei laittanu mua yksin sinne, että heippa mene nyt sinne -

Haastattelija: Niin.

Nuori B: Vaan niinku et ne tuli mukaan ja tuki mua (- -) ja selitti ne asiat niinku ihan ku jollei tyhmälle selittäis (naurua).

Haastattelija: Ai jaa (naurua).

Nuori B: Ja sillee, että ne niinku selitti ne asiat niinku huolellisesti ja -

Haastattelija: Okei.

Nuori B: Et niinku selitti, mistä on nyt kysymys ja mihkä mennää ja mitä tapahtuu ja näin, ettei ne vaan niinku laittanu vaa sinne yksin ja heippa mene siitä ovesta sinne.

Nuori kertoi, että hänen vahvuuksiaan työllistymisen näkökulmasta on ollut esimerkiksi se, että hän on aamuihminen, joten hänellä ei ole ongelmaa mennä kahdeksaksi töihin. Nuori kuvaili olevansa positiivinen, ystävällinen ja rauhallinen. Lisäksi hän kertoi vahvuuksiaan olevan lisäksi avoimuus, jolla hän tarkoitti avointa asennetta eri työtehtäviä kohtaan. Hän koki, ettei työelämään pääse koskaan, jos kieltäytyy esimerkiksi niistä yleisesti vähemmän arvostetuista työtehtävistä, joita on tarjolla. Avoimuus erilaisia työtehtäviä kohtaan oli myös yksi peruste sille, että nuori uskoi mahdollisuuksiensa työelämässä olevan hyvät. Hän huomautti kuitenkin, ettei mitä tahansa työtä voi ottaa vastaan, vaan on mietittävä järjellä. Nuori B kertoi pärjäävänsä hyvin työelämässä ja koki myös motivaationsa olevan hyvä.

Nuori koki, että hänellä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan tulevaisuutensa omalla asenteella. Oman tulevaisuutensa työelämään liittyen hän näki siten, ettei varmaankaan tule koskaan tekemään kahdeksan tunnin päivää, sillä se on liikaa hänen sairautensa vuoksi. Hän kertoi, että jos saisi tehdä neljän tunnin päiviä, olisi se tyhjää parempi. Nuori kertoi arkensa olevan sujuvaa eikä siinä ole ongelmia. Myös elämäntilannettaan nuori kuvaili hyväksi, sillä hän koki, että hänellä on onnellinen parisuhde, tukea, vapautta ja kavereita.

Työhönvalmentaja nuoren entisestä oppilaitoksesta kertoi haastattelun alussa, että hänen on vaikeaa muistaa kyseistä opiskelijaa, eikä hän ollut valmentamassa tätä samalla tavalla kuin normaalisti on. Hänellä ei ollut omien sanojensa mukaan ollut vahva rooli nuoren työhönvalmennuksessa. Vaikeuteen muistaa nuori B vaikuttivat mahdollisesti myös se, että valmistumisesta oli haastattelun aikaan kulunut jo pitkä aika, työhönvalmentaja teki töitä lukuisien eri opiskelijoiden kanssa ja hänen työhönsä kuului valmentamisen lisäksi oppitunteja. Puhuttaessa nuoresta hän alkoi kuitenkin muistamaan, että tämän kanssa oli keskusteltu muun muassa työn osa-aikaisuudesta sairauden vuoksi ja siitä, millaiset työtehtävät sopisivat. Lisäksi hän muisteli, että nuoren kanssa oli opintojen aikana ollut ryhmävalmennuksia ja työelämästä puhumista sekä muuta tämän tyyppistä valmennusta.

Työhönvalmentajan mukaan nuori B saattoi luultavasti resurssien rajallisuuden vuoksi jäädä vähemmälle tuelle.

Työhönvalmentaja: - - Ei aika riitä kaikille millään, että sit sieltä kuoritaan ne kii-reisimmät, ja ja tota sellaset akuutit asiat aina yritetään hoitaa, ja sitte tämmöset (nuoren nimi):t niin valitettavasti sit usein jää sit vähän vähemmälle.

Haastattelija: Joo.

Työhönvalmentaja: Just nimenomaan tuli tää (nuoren nimi):kin mieleen, niin selaset kiltit, jotka ikään kuin pärjää ja ajatellaan, että on fiksu ja pärjäävä ja kuuluu sinne parempien opiskelijoiden joukkoon, ja sitte öö nää tota on tällasii fyysisii vammoja enemmän ku sitte niinkään paljo henkisiä, ni ne tahtoo helposti sit jäädä sinne jalkoihin ja ja ajatellaan, että ne pärjää.

Työhönvalmentaja kertoi, ettei kyseisellä nuorella ollut oppimisen kanssa suurempia haasteita verrattuna muihin opiskelijoihin. Hän muistutti, että haasteita on kuitenkin kaikilla, jotka kyseisessä oppilaitoksessa opiskelee. Myös nuorella B oli kyselylomakkeen mukaan todettu jokin oppimiseen, hahmottamiseen tai keskittymiseen liittyvä vaikeus. Työhönvalmentaja koki, että kyseinen nuori olisi saattanut tarvita enemmän tukea opintojen aikana:

Työhönvalmentaja: Nii et (nuoren nimi):kin varmaa kuuluu just siihen joukkoon, joka olis tarvinnu enemmän apua -

Haastattelija: Okei.

Työhönvalmentaja: Ja tukee, et mä ite nyt koen sen, ku mä jotenki saan sen (nuoren nimi):n mielikuvan ja muistan, muistan jotakin sellasta, että et kuuluu nimenomaan siihen joukkoon, jolle olis pitäny tarjota enemmän apua, koska (nuoren nimi):kin näyttää ulkoisesti ja on semmonen reipas, ja ja tuntuu, että kyllähän se tyttö nyt pärjää, mutta ei se varmasti ihan oo niin.

#### 4.1.3 Nuori C

Nuori C on vuonna 2002 syntynyt mies, joka suoritti autoalan tutkinnon ammatillisessa erityisoppilaitoksessa. Nuoren C työllistymispolkua on kuvattu kuviossa 3.

Kuvio 3. Nuoren C työllistymispolku.





Nuori C oli saanut työkokemusta jonkin verran jo ennen valmistumistaan. Hän oli osallistunut Nuori Yrittäjä -toimintaan sekä tehnyt palkallista kesätyötä. Nuori työllistyi vakituisesti ja täysiaikaisesti jo ennen valmistumistaan, sillä hänet palkattiin erääseen yritykseen työssäoppimisjaksolla. Työssäoppimisen kesto oli ollut viisi viikkoa, joista kahden viikon jälkeen hän oli alkanut saada palkkaa. Lisäksi nuori oli ollut samalla työnantajalla tekemässä projektiluonteisen työn ryhmän kanssa, joten nuoren mukaan työnantaja oli tiennyt, mitä odottaa. Nuori suoritti opinnot loppuun ja valmistui.

Haastatteluaikaan hän oli työskennellyt yrityksessä noin kolmen kuukauden ajan, ja piti työntekoa mielekkäänä. Mielekkyyteen liittyivät hänen mukaansa työn monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä hyvä työporukka. Nuori ei kokenut, että hän tarvitsisi tukea työelämässä, vaan kaikki sujui hyvin.

Nuori ei ollut käynyt työhaastattelussa nykyiseen työpaikkaansa, sillä työnantaja oli jo tuntenut hänet ryhmän kanssa toteutetusta projektista sekä työssäoppimisjaksolta. Nuori oli kuitenkin käynyt työhaastattelussa kesätyötä varten toisessa yrityksessä. Hän kertoi haastattelun menneen erittäin hyvin, sillä hänelle oli kerrottu sen päätteeksi hänen saaneen kyseisen työpaikan. Nuorta oli aluksi jännittänyt, mutta hän oli ottanut rauhassa ja vastannut kysymyksiin omasta mielestään hyvin. Hän kertoi yrittäneensä ennen työhaastattelua muistella, mitä opintojen aikana oli työhaastatteluista puhuttu. Lisäksi hän oli ottanut itse asioista selvää ja valmistautunut haastatteluun siten.

Nuori koki, ettei hänellä ollut tarvetta saada tukea työllistymiseen, sillä hän oli työllistynyt työssäoppimisen kautta. Nuori kertoi, että hän kuitenkin sai oppilaitokselta tarpeeksi tukea työelämäänsä siirtymiseen liittyen. Työhönvalmentajaa nuorella ei ollut opintojen aikana ollut, mutta näiltä opettajilta hän koki saaneensa tarpeeksi tukea.

Nuori oli ollut opintojensa aikana mukana Nuori Yrittäjä -toiminnassa. Hän kertoi kiinnostuneensa siitä heti.

Nuori C: - - Ku siit kysyttii luokassa, se oli sillee, et eka ei oikee noussu käsii pystyy.

Haastattelija: Ai jaa.

Nuori C: Mä mietin sillee niinku, et miks jengi ei sillee, et aatteleeks ne sillee et ne ei halua tehdä tommost. Mä aloin miettii sillee, et toi kyl kuulostaa tosi siistiltä ja -

Haastattelija: Joo.

Nuori C: Tollee et miks ei, nostin käden pystyyn, et kyl niit alko käsii nousee sen jälkee mun kaa.

Nuori oli tehnyt ryhmässä kahdelle eri työnantajalle kaksi projektia, jotka he olivat ryhmänä laskuttaneet. Lisäksi hän työskenteli eräässä yrityksessä Vuosi yrittäjänä -ohjelman kautta ja laskutti sitä kautta työtunneistaan. Hän kertoi päässeensä töihin yritykseen soittamalla ja menemällä paikan päälle, ilman suhteita. Hänen mukaansa oli hyvä hyödyntää toimintaa, sillä sitä kautta laskuttaessa hänen ei ollut tarvinnut maksaa veroja tai muita maksuja. Nuori koki, että koska hän oli laskuttanut toista yritystä, ei hän vielä ollut tehnyt varsinaista liiketoimintaa, mutta olisi kiinnostunut tekemään sellaista tulevaisuudessa. Nuori kertoi olevansa kiinnostunut toimimaan yrittäjänä tulevaisuudessa. Kun häneltä kysyttiin siitä, mitä ajatuksia yrittäjyys ylipäätään hänessä herättää, vastasi hän seuraavasti:

Nuori C: - - Se herättää mul just semmosii öö ajatuksii, et on niinku semmonen joku, jol on semmonen kunnan bisnekset meneillä, ja esim. jossain netissä semmoset verkkokaupat ja -

Haastattelija: Joo.

Nuori C: Hoitelee jollai tietokoneel niit hommii. Mut ohan se kyl kaikenlaista yrittämist sillee, mut mul se tommosii ajatuksii herättää.

Nuori kertoi saaneensa palautetta työnantajaltaan, että hän on motivoitunut, valmis oppimaan uutta ja oppii hyvin, ettei työnantajan tarvitse montaa kertaa sanoa samoista asioista. Kysymykseen siitä, miltä tuntuu kertoa omasta osaamisesta esimerkiksi työhaastattelussa, vastasi hän seuraavasti:

Nuori C: - - Se on vähän jännää, esim. jos sä meet semmosee paikkaa, et sä et oo tehny ennen sen alan hommii, sitte se on vähä vaikee niinku alkaa tai niinku miettii, et mitä sä alat kertoo sit niinku.

Haastattelija: Mm.

Nuori C: Sun pitäis kummiski varmaa kertoa siihe tiettyy alaan liittyen niitä osaamisii. Se on kyl, se on kyl vähän jännä alkaa kertoa sillee nii, et ei tiä oikee mist sitä alkais kertoa.

Nuori arvioi työkyvykseen 9 asteikolla 1-10. Hän kertoi, että hänestä tuntui valmiilta siirtyä työelämään opinnoista valmistuttuaan. Nuori näki tulevaisuutensa hyvänä ja uskoi esimerkiksi yrittäjyyden voivan olla hänelle mahdollisuus myöhemmin. Hän kertoi, että hänellä voisi olla mahdollisuus perustaa oma yritys sille alalle, jolla hän tällä hetkellä työskentelee, jos hakisi ensin kokemusta alasta. Tarkempaa ideaa ei vielä ollut, mutta nuori koki, että yrittäjyys voisi olla hyvä asia tulevaisuudessa. Hän mainitsi, ettei ajatellut elää koko loppuelämänsä oravanpyörässä. Nuori C koki, että tulevaisuus on täysin omissa käsissä eikä se riipu muusta kuin hänestä itsestään. Kysyttäessä siitä, haluaisiko hän kertoa vielä jotakin muuta teemaan liittyen, hän lisäsi:

Nuori C: No ehkä se, et jos joku miettii sillee tulevaisuutta tollee, et ettei pysty tehdä mitää niinku isoo bisnest tai ite niinku loppuen lopuks se on vaa niinku itest kiinni, et mitä sä haluat tehdä.

Haastattelija: Joo.

Nuori C: Periaattees pystyy kyl tekee niinku melkei mitä vaa.

Jos kävisi jotakin sellaista, minkä vuoksi nuori ei pääsisi hetkeen töihin, häntä huoletti talous. Nuori ei nähnyt, että olisi jokin sellainen tekijä, joka voisi haitata hänen työllistymistään. Kysyttäessä siitä, kokeeko nuori, että hänen terveydentilansa voisi vaikuttaa mahdollisuuksiin työllistyä tai pysyä työelämässä, mainitsi hän selkensä.

Arkensa nuori C kuvaili sujuvan ”ihan näppärästi”. Hän oli muuttanut omilleen, ja kertoi aluksi miettineensä sitä, kuinka arki lähtee rullaamaan omaan asuntoon muuttaessa. Ongelmia ei kuitenkaan hänen mukaansa ollut. Nuori kertoi hänen elävän ”jännää” elämäntilannetta, jossa pitää tehdä valintoja siitä, mihin suuntaan haluaa alkaa elämässään lähtemään ja millaisia ihmisiä pitäisi kenties jättää elämästä hiljalleen pois. Hänellä oli ollut isoja elämänmuutoksia, ja hän koki tärkeäksi eteenpäin menemisen elämässä.

Nuori C: - - Tää vaan pitää muistaa, et tää kaikki järjestyy hyvin, et aina aina pääsee niinku eteenpäin.

Haastattelija: Joo.

Nuori C: Se pitää vaa niinku miettii, et mitä alkaa tekee, eikä pysyy siin semmoses niinku samas kohas periaattees.

Nuori kertoi, että halusi itse muuttaa omilleen, jotta pääsisi eteenpäin elämässään. Hän lisäsi, ettei halua jäädä pyörimään paikoilleen vaan edetä elämässä.

Nuorella oli ollut opintojen aikana tukena vastuopettaja, joka auttoi myös työelämään liittyvissä asioissa. Vastuopettaja kertoi, että kun opiskelija oli valmistumassa, hän rohkaisi tätä ottamaan yhteyttä yritykseen, jossa hänet jo entuudestaan tunnettiin, sillä hän oli ollut Nuori Yrittäjä -toiminnan kautta siellä näyttämässä osaamistaan. Nuori oli ottanut yhteyttä ja saanut paikan. Ensin oli tehty koulutus sopimus, jonka mukaan nuori työskentelisi vähän aikaa ilman palkkaa. Tässä vaiheessa oli kuitenkin sovittu yrityksen kanssa, että jos työntekijä olisi sellainen, kuin he toivovat, hän työllistyisi, ja näin oli myös tapahtunut. Nuori oli valmistunut puoli vuotta maksimiaikaa aiemmin. Opettajan mukaan hänellä oli melko merkittävä rooli nuoren työllistymisen kannalta.

Vastuopettaja: No kyllä se aika tärkeä oli, että ihan, ihan niinku räätälöitynä oli, räätälöitynä oli ensin ne nuoriyrityksen asiakkuudet, ja sitte tavallaan se luotto siihen kaveriin oli sen verran suuri, että uskalsi sitte panna vähän henkilökohtaisesti itseensä likoon siinä sitten kun, kun tota ehdotti ja tarjos sinne tuttuun väylään.

Nuori oli vastuopettajan mukaan tarvinnut eniten tukea työllistymiseen liittyen siinä, että hänellä olisi realistinen usko itseensä. Tämä tarkoitti sitä, ettei hakisi liian isoja ja vaativia

tehtäviä, vaan pysyisi siinä, minkä hyvin osaa. Tulevaisuudessa voisi katsoa mahdollisuuksia kehittyä ja kasvaa ammattiuralla, mutta alussa olisi tärkeää lähteä liikkeelle siitä, minkä jo osaa. Vastuupettaja kertoi, että työhönvalmentaja tulee nuorten tueksi, esimerkiksi tekemään ansioluetteloja, yleensä opintojen kolmantena vuonna, mutta nuori C oli ehtinyt päästä työelämään ennen sitä.

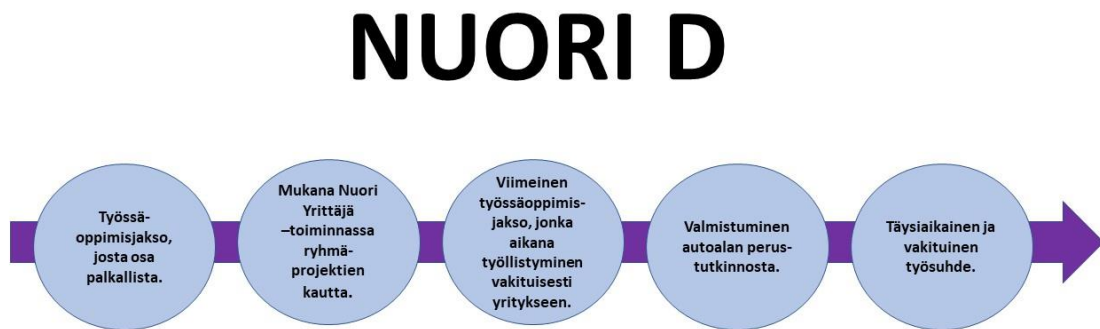
Nuorella oli kyselylomakkeen mukaan todettu jokin oppimiseen, keskittymiseen tai hahmottamiseen liittyvä vaikeus. Opettajan mukaan nuorella oli kuitenkin ollut opinnoissa haastetta lähinnä siinä, että hänen oli ollut vaikea löytää motivaatiota ja ymmärtää sitä, että myös yhteisillä tutkinnon osilla eli YTO-aineilla olisi merkitystä tulevaisuuteen ja tutkintoon. Näin ollen vastuunotto näiden opintojen osalta oli ollut haastavaa, mutta ammatilliset asiat eivät olleet tuottaneet ongelmia. Itse oppiminen ei siis opettajan mukaan ollut tuottanut haasteita. Nuoren kannalta tärkeintä tukea vastuupettajan mielestä oli ollut pitkäaikainen koulussa opeteltava prosessi vastuusta olla sovittuna aikana sovituspaikassa. Vastuupettaja kuitenkin uskoi, että asia on nykyisin kunnossa, sillä työpaikka on säilynyt.

Nuoren vahvuuksiksi opettaja mainitsi sen, että hän on ikään kuin johtajatyppi, joka uskaltaa ja seisoo selkä suorana sekä kohtaa asioita. Hänellä on vahva itse tunto. Opettaja oli pyrkinyt opintojen aikana tukemaan häntä laittamalla hänet itse kysymään ja hakemaan töitä, mutta oli antanut taustatukea ja vinkkejä. Siitä eteenpäin nuori oli hoitanut kaiken itse. Nuori oli vastuupettajan mukaan ehdottoman motivoitunut työelämään pääsemistä.

#### 4.1.4 Nuori D

Nuori D on vuonna 2002 syntynyt mies, joka suoritti erityisammattioppilaitoksessa autoalan perustutkinnon. Hänen työllistymispolkuaan on havainnollistettu kuviossa 4.

Kuvio 4. Nuoren D työllistymispolku.



Nuori oli ollut opintojensa aikana työssä oppimassa eräässä yrityksessä, jonne hänen opettajansa oli auttanut häntä pääsemään. Nuori sai 3-4 kuukauden ajan myös palkkaa harjoittelusta. Lisäksi nuori D oli ollut opintojensa aikana mukana Nuori Yrittäjä -toiminnassa siten, että hän oli tehnyt ryhmän kanssa työprojekteja. Viimeisen työharjoittelun nuori oli tehnyt eräälle yritykselle, jonka toiminta-ala ei vastannut hänen tutkintoaan. Nuori oli saanut tukea työssäoppimispaikan saamiseen opettajaltaan, joka tunsi työnantajan. Yrityksen kanssa oli sovittu, että nuori saa mahdollisuuden osoittaa työnantajalle, millainen työntekijä hän on, ja jos kaikki toimisi hyvin, hän alkaisi saada palkkaa ensimmäisten viikkojen jälkeen. Näin myös kävi, ja nuori työllistyi yritykseen vakituisesti, ja oli siten kiinni työelämässä jo ennen valmistumistaan.

Haastattelun aikaan nuori oli työskennellyt työpaikassa noin neljän kuukauden ajan. Hän kertoi tekevänsä työtä täysiaikaisesti ja työn teon tuntuvan mukavalta. Töihin on nuoren mukaan helppo mennä, sillä hänen esimiehensä on hänelle tuttu aiemmasta ryhmäprojektista sekä työssäoppimisjaksolta. Nuori kertoi, että hänellä on armeija suoritettavana seuraavana vuonna, joten hän työskentelee yrityksessä ainakin siihen asti. Hän toivoi, että työsuhde jatkuisi myös armeijan jälkeen.

Nuori oli osallistunut opintojensa aikana Nuori Yrittäjä -toimintaan. Hän kertoi sen olleen hyvä kokemus ja siihen liittyneen etuja. Lisäksi hän kertoi saaneensa kokemuksesta paljon hyvää tietoa tulevaisuutta varten. Hän koki oppineensa, kuinka voisi tulevaisuudessa perustaa oman yrityksen ja miten siinä kuuluisi toimia. Hän kertoikin olevansa kiinnostunut yrittäjyydestä tulevaisuudessa.

Nuori kertoi, että hänen työllistymistään edisti se, että häntä oli tsempanu paljon, ja hänen opettajansa oli hankkinut hänelle työkeikan, joka oli antanut motivaatiota työntekoon. Ennen kyseistä keikkaa hän oli kokenut, ettei työn tekeminen oikein kiinnostanut, mutta kun kävi tekemässä töitä ja sai siitä myös oman osuutensa rahallisesti, alkoi työnteko innostaa. Palkka motivoi häntä myös nykyisessä työssä. Nuori kertoi ostaneensa palkkarahoilla uuden auton itselleen. Nuori kertoi hänen vahvuutensa työelämässä olevan se, että hän on tehnyt käsillään töitä ison osan elämästään, esimerkiksi laittanut mopoja ja tehnyt lattiahommia mökillä.

Nuori koki, että hän voi ylpeydellä kertoa omasta osaamisestaan esimerkiksi työhaastattelussa, ja nosti esiin tärkeän huomion tilanteen luonteesta.

Nuori D: - - Totta kai se on aina kiva sanoo, mitä osaa ja tälle, mut mun mielest se on vaa sillee, et niinku enemmän pitäis olla sillee et pääsis oikeesti näyttää eikä vaa ne ne ketkä ne on sit taas ihan toisii asioit ne ketkä puhuu.

Haastattelija: Mm, niinpä.

Nuori D: Monihan monihan sitä puhuu et osaa kaikkee mut sit ku pitäis näyttää, ni siin tulee se ongelma.

Nuori oli valmistumisensa kynnyksellä arvioinut oman työkykynsä olevan paras mahdollinen. Haastatteluhetkellä hän koki, että asiat ovat niin hyvin, kuin hänen ikäisellään voi olla. Nuori oli tyytyväinen omaan elämäntilanteeseensa ja koki oman arkensa sujuvaksi. Hän ei kokenut, että olisi joitakin sellaisia tekijöitä, jotka voisivat rajoittaa tai haitata hänen työllistymistään. Lisäksi hän koki, että hänellä on todella hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa. Nuori mainitsi haastattelussa, että hänellä oli joskus todettu keskittymisvaikeuksia, mutta ne eivät enää ole yhtä pahoja kuin ala-asteella.

Nuoren työnantaja kertoi haastattelussa, ettei hän ollut työsuhteen alussa tiennyt, että nuori on opintojensa aikana saanut vaativaa erityistä tukea. Keskittymiseen liittyvä vaikeus tai mikään muukaan haaste ei ollut nuoren työnteossa tullut millään tapaa ilmi. Työnantaja oli myöhemmin kuullut nuoren tulevan ammatillisesta erityisoppilaitoksesta, mutta tällä asialla ei ollut työnantajalle merkitystä. Hän koki, ettei nuorella ole ”vajavuuksia” verrattuna muihin työntekijöihin, ja kertoi ottavansa tämän persoonallisuus, ei

diagnoosi edellä. Nuoren kanssa oli tehty alan työehtosopimuksen mukainen työsopimus, kuten muidenkin samassa yrityksessä työskentelevien henkilöiden kanssa. Palkkatukea nuoren kohdalla ei ollut käytössä, sillä työnantajan mukaan nuori tekee työnsä ja ansaitsee oman palkkansa. Muunlaista tukeakaan työnantaja ei kokenut nuoren palkkaamisessa tarvinneensa.

Työnantajalla ei ollut ollut epäilyksiä ottaa nuorta töihin, sillä hän tunsu tämän opettajan, joka oli kehunut nuorta. Nuoren työllistämistä edistävänä tekijänä oli ollut työharjoittelu, josta oli sovittu, että ensimmäisinä viikkoina nuori ikään kuin näyttäisi kyntensä ja taitonsa, jonka jälkeen alettaisiin maksaa palkkaa. Hän oli tiennyt etukäteen, mitä nuori osaa ja mitä ei. Tästä syystä myöskään varsinaista työhaastattelua ei ollut pidetty, vaan asioita oli käyty läpi työsopimusta kirjoittaessa. Työnantaja tiesi, ettei nuori ollut tehnyt alan töitä ennen, eli tämä tulee oppimaan oikeastaan kaiken töissä. Tästä syystä tärkeintä oli nuoren asenne. Nuori ei myöskään ollut lähettänyt ansioluetteloaan, eikä sellaiselle olisi työnantajan mukaan ollut tarvettakaan.

Työnantaja: Ei mulle tullu ees mieleen että 17-18-vuotiaalla nuorella vois olla jonkinlainen CV.

Nuoren työnantajan mukaan hänelle tutun opettajan lisäksi työllistymisprosessissa ei ollut ollut mukana muuta ammattilaista, kuten työhönvalmentajaa. Työnantaja kertoi nuoren vahvuuksiksi aktiivisuuden ja toimeliaisuuden.

Työnantaja: Tosi, tosi tota tekevä kaveri. Tekee, vaikkei osaa.

Haastattelija: Okei.

Työnantaja: Ja se on, se on hyvä piirre vaan.

Haastattelija: Joo.

Työnantaja: Kyl sitä oppii sitte, ammattitaito tulee sitte vähä niinkö jäljessä, mutta pääasia, et asenne on oikee.

Hän kertoi nuoren lisäksi olevan rohkea ja innokas. Häneltä puuttuu työnantajan mukaan epäonnistumisen pelko, mikä on tämän mukaan hyvä ominaisuus.

#### **4.1.5 Yhteenveto**

Vastavalmistuneiden työllistyminen on viime vuosien aikana heikentynyt huomattavasti, ja työllistymisessä tukea tarvitsevat yksilöt ovat vaikeassa työllisyystilanteessa erityisen haastavassa asemassa (Parkkila ym .2017). Tätä tutkimusta varten pyrittiin haastattelemaan sellaisia nuoria, joiden tiedettiin työllistyneen jollakin tapaa ammatillisesta koulutuksesta valmistumisen jälkeen, esimerkiksi keikkatyöhön. Kaksi haastatelluista nuorista

oli onnistunut saamaan vakituisen ja kaksi määräaikaisen työsuhteen. Kaksi nuorta työllistyi jo ennen valmistumistaan, kun taas kaksi heistä ehti ilmoittautua te-toimistoon ja olla joitakin kuukausia työttömänä. Esimerkiksi Lämsän (2015, 17) tutkimuksessa erityisnuorten palkkaaminen osoittautui olevan ennen kaikkea resurssikysymys erityisesti pienillä työpaikoilla, ja palkkatuki vaikutti usein paljon tai erittäin paljon päätökseen siihen, palkkasiko työnantaja erityistä tukea tarvitsevan nuoren. Tässä tutkimuksessa kolmen nuoren osalta käytössä ei ollut palkkatukea tai muuta tukea työllistymiseen. Yhden nuoren osalta tämä tieto ei tullut esiin nuoren tai hänen työhönvalmentajansa haastattelussa.

Nuorten polut ammatillisesta koulutuksesta työelämään olivat vaihtelevia, mutta niissä oli myös useita yhtymäkohtia. Yksi tärkeimmistä havainnoista, joita haastattelujen perusteella voitiin tehdä, oli se, etteivät nuorten ”erityisyys” tai tuen tarve olleet suuressa roolissa nuorten työllistymispoluissa. Kaikilla nuorilla oli kyselylomakkeen mukaan jokin oppimiseen, keskittymiseen tai hahmottamiseen liittyvä vaikeus, mutta kolmen nuoren haastatteluissa nämä eivät tulleet esiin. Yksi nuorista kertoi ohimennen, että hänellä oli todettu aiemmin keskittymisvaikeuksia, mutta ne ovat lieventyneet ala-asteen jälkeen. Myöskään haastatellut työnantajat eivät olleet olleet tietoisia siitä, että heidän työllistäneensä henkilö olisi ”erityisnuori” tai tarvinnut tukea opintojensa aikana. Molemmat kuulivat nuorten taustasta useiden kuukausien jälkeen, eikä sillä ollut heille minkäänlaista merkitystä. Nuorten ”erityisyys” ei ollut heille millään tasolla näyttäytynyt.

Vain yhden nuoren haastattelussa puhuttiin työntekoon liittyen diagnoosista, kun hän kertoi synnyttäisestä sairaudestaan. Tämä sairaus vaikutti siihen, ettei hän voinut työskennellä täysiaikaisesti, vaan hän teki töitä neljänä päivänä viikossa neljä tuntia kerrallaan. Haastattelussa diagnoosi tai sen aiheuttamat vaikeudet eivät kuitenkaan olleet erityisen suuressa roolissa, vaan ne tulivat esiin lähinnä työmäärään ja sen fyysiseen raskauteen liittyen. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan työajan muokkaaminen yksilöllisesti on keino työelämässä pysymiselle. Osa-aikatyö voi tarjota vammaisille henkilöille mahdollisuuksia työn tekemiseen omien voimavarojen mukaisesti sekä työkokemuksen kerryttämiseen. Toimenpide-ehdotuksena mainittiinkin työnantajien tietoisuuden ja mahdollisuuksien parantamista työaikojen soveltamisesta sekä kevennetyn ja osa-aikaisen työn kehittämistä joustavammaksi, jotta vammaisten henkilöiden työelämäosallisuutta voitaisiin lisätä. (Kyröläinen 2020, 54) Vaikka Kyröläisen Työ- ja elinkeinoministeriölle tekemän selvityksen aiheena olikin työllistymisen rakenteelliset esteet niillä henkilöillä, joilla on jokin vamma, pätee sama näkökulma pitkäaikaissairaiden henkilöiden työelämään.



Myös nuorten huolet työelämään liittyen olivat hyvin yleisiä; sellaisia, joita voisi olla kella tahansa ammattiin valmistuneella nuorella. Haastatteluissa tuli esiin esimerkiksi työn kuormittavuus ja huoli omasta jaksamisesta. Sama asia mietitytti Nuorisobarometrissa (2019, 6), jossa haastateltiin 1907 Manner-Suomessa asuvaa 15-29-vuotiasta henkilöä. Vastaaajista 37 prosenttia oli huolissaan työssä jaksamisestaan tulevaisuudessa. Tässä tutkimuksessa nuoria mietitytti lisäksi esimerkiksi työsuhteen jatkuminen armeijan jälkeen tai jonkin sellaisen asian tapahtuminen, joka estäisi työnteon väliaikaisesti.

Tutkimuksen nuoret olivat kokeneet valmistumisen kynnyksellä olevansa hyvässä tai erinomaisessa työkuunnossa. Kaksi heistä antoi työkyvyilleen numeron kahdeksan mittarilla yhdestä kymmeneen, yksi yhdeksän ja yksi täyden kymmenen. Nuorten motivaatio työelämään kohtaan oli hyvä, ja he kokivat omat mahdollisuutensa siinä hyvinä. Nuorten kokemus tunne siitä, millaiset mahdollisuudet heillä on vaikuttaa tulevaisuuteensa, vaihteli melko hyvästä siihen, että tulevaisuus on täysin omissa käsissä. Tulos on yhtenevä vuoden 2019 Nuorisobarometrin kanssa, sillä siinä jopa 85 prosenttia nuorista oli samaa mieltä väitteen ”menestyminen elämässä on itsestä kiinni” kanssa. Barometrin mukaan tällainen näkemys oli tyypillinen erityisesti alle 20-vuotiaille sekä miespuolisille vastaa- jille. (Nuorisobarometri 2019, 72.) Esteitä omaan tulevaisuuteen vaikuttamiselle ei haas- tatteluissa tullut esiin tämän tutkimuksen haastatteluissa. Myös vuoden 2019 Nuoriso- barometri osoitti, että suurin osa nuorista luottaa vakituisen työn löytymiseen ja työn riit- tämiseen tulevaisuudessa vähintään jossain määrin. Lisäksi nuoret olivat barometrin mu- kaan luottavaisempia omaan tulevaisuuteensa esimerkiksi työllistymisen kannalta kuin yleiseen kehitykseen. (Nuorisobarometri 2019, 6.)

Työssäoppimisjaksot olivat merkittävä osa nuorten työllistymispolkuja, sillä kolme nel- jästä haastatellusta nuoresta oli työllistynyt sellaisen ansiosta. Työssäoppimisen kautta nuori pääsi näyttämään omaa osaamistaan ja tutustumaan työpaikkaan. Työnantaja taas sai nähdä, kannattaisiko nuori myöhemmin työllistää palkkatyöhön. Tulos on yhteneväi- nen aiempien tutkimusten kanssa. Esimerkiksi Lämsän (2015, 15) tutkimuksessa työs- säoppiminen oli keskeisin työllistymisen edistämisen keino, ja jopa 90 prosenttia työnan- tajista arvioi sen vaikuttavan paljon tai erittäin paljon päätöksiin työllistää erityistä tukea tarvitseva nuori. Ammatillisen koulutuksen vaativan erityisen tuen kehittämissuunnan lop- puraportissa huomautettiin työpaikalla järjestettävän koulutuksen olevan tärkeää opiske- lijoiden työllistymisen kannalta. Oppilaitoksen tulisikin mahdollistaa jokaiselle vaativan erityisen tuen opiskelijalle mahdollisuuden osallistua työpaikalla järjestettävään koulu- tukseen, jos se vain on mahdollista ottaen huomioon opiskelijan edellytykset ja valmiu- det. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 30.)

Yksi neljästä nuoresta työllistyi tutkintoaan vastaavalle alalle, kun taas kolme heistä teki haastattelu-aikaan työtä toisella alalla. Yksi nuorista olisi halunnut työllistyä täysin eri alalle, kuin mille hän oli kouluttautunut. Meriläisen, Puhakan ja Sinkkosen (2017, 211) mukaan nuorten, joilla on oppimisvaikeuksia, voi olla haastavaa tehdä päätöksiä koulutukseen ja ammatinvalintaan liittyen. Heidän voi olla vaikea hahmottaa omia kykyjään, taitojaan ja rajoituksiaan ja toisaalta arvioida sitä, missä töissä omat vaikeudet eivät haittaisi ja missä olisi mahdollista pärjätä. Nuoren olisi tärkeää pystyä arvioimaan sitä, mikä häntä kiinnostaa ja millaisissa työtehtävissä hänen kyvyistään ja taidoistaan olisi hyötyä. (Sinkkonen ym. 2017, 207, 211.) Seppälän (2019, 62) tutkimuksessa tehtyjen erityistä tukea tarvitsevien nuorten kanssa toimivien asiantuntijoiden haastatteluista nousi esiin, että nuorilla on usein puutteita itsetuntemuksen oman osaamisen hahmottamisessa. Koulutusalan valitseminen voi kuitenkin olla haastavaa kelle tahansa nuorelle, ja moni nuori hakee opiskelemaan ilman selkeää käsitystä siitä, millä alalla haluaisi työskennellä. Murron ja Salmisen (2019, 27) tutkimuksessa moni vastaaja oli ensimmäistä opiskelupaikkaa hakiessa jättänyt huomiotta omat kiinnostuksen kohteet tai alan työllistymismahdollisuudet.

Jokaista tutkimuksen nuorta yhdisti se, etteivät he olleet käyneet virallisessa työhaastattelussa ennen pääsyään nykyiseen työpaikkaansa. Kolme nuorta oli jo jossain määrin tuttuja työntantajalle opintojen ajalta, joten haastattelulle ei ollut tarvetta. Yksi nuori työllistyi te-toimiston kautta, jolloin hän meni siellä työskentelevän ihmisen kanssa tutustumaan työpaikkaan. Nuoren mukaan tämä oli tavallaan työhaastattelu, mutta tavallaan ei. Joitakin kysymyksiä nuorelta kysyttiin, mutta kyseessä oli enemmänkin tutustumiskäynti uuteen työpaikkaan. Kolme nuorta kertoi oppineensa työhaastattelutilanteesta opintojen aikana ja yksi te-toimiston järjestämällä kurssilla.

Tulevaisuuden työ voi olla hyvin monimuotoista niille vaativan erityisen tuen opiskelijoille, sillä he työllistyvät perinteisen palkkatyön lisäksi myös esimerkiksi yrittäjiksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 29). Tässä tutkimuksessa kaksi nuorta oli osallistunut Nuori Yrittäjyys -toimintaan ja saanut sitä kautta kokemusta oman työn laskuttamisesta. Molemmat näistä nuorista kokivat, että he olivat opintojen aikana suoritetun Nuori Yrittäjyys -toiminnan antaneen hyvää kokemusta ja valmiuksia mahdolliseen tulevaan yrittäjyyteen. He kertoivat, että yrittäjyys voisi kiinnostaa heitä tulevaisuudessakin. Vuoden 2019 Nuorisobarometrin mukaan yhä useampi nuori pohti yrittäjyyttä ja kertoi haluavansa kokeilla yritystoimintaa jossain työuransa vaiheessa. Mukana oli myös enemmän yrittäjiä kuin aiempina vuosina. Nuorisobarometrissa yrittäjät erottuivat aineistosta ja heidän asenteitaan

kuvasi vahva usko itseen ja omillaan pärjäämiseen. (Nuorisobarometri 2019, 5, 81.) Myös tässä tutkimuksessa yrittäjinä toimineet ja siitä kiinnostuneet kaksi nuorta kokivat tulevaisuuden olevan täysin heidän omissa käsissään.

## 4.2 Ammatillisen koulutuksen merkitys työllistymisen kannalta nuorten näkökulmasta

Ammatillinen koulutus on yhä työelämälähtöisempää. Sen tavoitteet liittyvät vahvasti opiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen, työllistymisen edistämiseen ja yrittäjävalmiuksien antamiseen. Myös ammatillisten erityisoppilaitosten tavoitteena on sellaisen ammattitaidon saavuttaminen, että opiskelijan on mahdollista päästä työelämään ja harjoittaa erilaisia ammatteja. Nuoret kohtaavat tulevaisuudessa monipuolisesti erilaisia työn muotoja, joten niiden käsittäminen laajasti myös ammatillisissa erityisoppilaitoksissa on tärkeää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 29.)

### 4.2.1 Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys

Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys näkyy muun muassa siinä, että nuoria pyritään valmistamaan työhaastatteluun, auttamaan ansioluettelon kokoamisessa sekä antamaan tietoa työnhakuprosessista. Tutkimuksen nuorilla oli erilaisia kokemuksia siitä, kuinka paljon tukea esimerkiksi työhaastatteluun opintojen aikana sai. Nuori B kertoi, että työhaastattelutilannetta harjoiteltiin opintojen aikana paljon.

Haastattelija: No saitko sitte opintojen aikana jotain tukea tähän työhaastattelutilanteeseen liittyen?

Nuori B: Joo, mehän koulus paljon harjoiteltiin sitä -

Haastattelija: Okei.

Nuori B: Sitä työhaastatteluu, et miten siel käyttäydytään ja mitä sanotaan, pukeemisesta lähtien kaikenlaista (naurua).

Haastattelija: Ai jaa (naurua). No tuntuko, et siit oli hyötyä?

Nuori B: Joo.

Nuori C puolestaan kertoi, että opintojen aikana oli kerrottu jonkin verran vinkkejä työhaastatteluun liittyen, mutta hän ei ollut oikein keskittynyt niihin silloin. Lisäksi koulussa oli hänen mukaansa ollut joitakin pieniä harjoituksia työhaastatteluun liittyen. Hän yritti muistella, millaisia asioita oli opetettu, ja otti itse selvää valmistautuakseen.

Nuorella A oli asiasta eri kokemus, sillä hän kertoi, ettei työhaastatteluun tullut juuri ohjeita oppilaitokselta.

Haastattelija: - - Muistatko et saitko opintojen aikana jotain tukea esimerkiksi työhaastattelutilanteeseen, että jos nyt tulis tilanne, että oliskin työhaastattelu, ni tuntuuko, et sieltä opinnoista on saanu siihen jotain tukea?

Nuori A: Mm... Meil tais olla sellai työelämään tutustumiskurssi, mut ei muistaakseni, ei mun mielest sinänsä ehkä noihin työhaastatteluihin tai tällasiin ollu kouluaikana, et enemmän sit työkkäriin kautta sai siihen apuja.

Nuorelta B kysyttiin haastattelussa siitä, kuinka työelämään valmistettiin opintojen aikana.

Haastattelija: - - Koetko että sait silloin opinnoissa sellast hyödyllistä tietoa ja hyödyllisiä taitoja työelämää varten?

Nuori B: Joo, meil oli niitä työelämätuntejakin ihan.

Haastattelija: Joo.

Nuori B: Milläköhän nimellä ne oli? Ne oli joku työelämä, joku sellanen, ihan opituntejakin.

Nuori B kertoi lisäksi, että koki Tulevaisuuden Työelämän Starat -hankkeen työelämään liittyvien harjoitusten olleen hyödyllisiä työllistymisen kannalta. Hän kertoi, että työelämlähtöiset opinnot ikään kuin avasivat työmaailmaa ja sitä, miten työelämässä ollaan ja käyttäytyään. Tämä oli hänestä hyödyllistä, sillä työelämässä on kuitenkin niin erilaista kuin koulussa tai kotona.

Myös Nuori A kertoi osallistuneensa työelämlähtöiselle kurssille, mutta hänestä oli haastavaa muistaa siitä tarkemmin. Hän kuitenkin kertoi, että se olisi voinut olla laajempi. Hän oli saanut enemmän oppeja työelämään liittyen te-toimistolta. Kysyttäessä siitä, millaista tukea nuori olisi toivonut saavansa tai millaista tukea olisi tärkeää työllistymiseen tai työelämässä pysymiseen liittyen saada, vastasi hän seuraavasti:

Nuori A: Mm... Varmaan ehkä se työelämän kurssi ois voinu ollakki vaikka vähän laajempi, ehkä vähän sillee sit ku aattelee näitä nuorisopuolen, että enemmän sitten tota, koska sit kuitenkin se cv:n kertaaminen ja kaikki tällanen tuli sit enemmänki sit sen valmistumisen jälkeen niinku te-toimiston kautta, et sielt sai sit enemmän apuu.

#### 4.2.2 Työssäoppiminen

Kolmella neljästä tutkitusta nuoresta työharjoittelulla oli ollut ratkaiseva merkitys työllistymisen kannalta. Esimerkiksi nuori A oli ollut työssä oppimassa nykyisen työnantajansa toimipisteessä ja teki tämän jälkeen myös sijaisuuksia eri toimipisteissä. Tätä kautta johtaja osasi ottaa häneen heti yhteyttä, kun määräaikainen paikka aukesi. Työssäoppimisen merkitys tuli esiin myös kysyttäessä siitä, kokiko nuori Tulevaisuuden Työelämät Starat -hankkeen työelämään liittyvät toiminnot hyödyllisiksi työllistymisen kannalta.

Nuori A: Mm... No joo, ja sit kuitenkin ku koulus on aina painotettii tosi paljon sitä, et ne oli opettajat ja kaikki oli, että muistakaa panostaa noihin työharjotteluihin, että ku saat vähä jalkaa oven välii sitä kautta nii, ja sithän noi on nyt poikinu noi työharjottelujen kautta on noi tai noita töitä sit saanu.

Haastattelija: Mm.

Nuori A: Et sillee ku koulus aina opettajat kannusti siihen, et kannattaa työharjotteluihin panostaa -

Haastattelija: Joo.

Nuori A: Koska sielt voi sit tulla töitä.

Nuori A myös mainitsi työharjoittelujen edistäneen hänen työllistymistään, ja lisäsi myös oma-aloitteisuudella ja aktiivisuudella olevan merkitystä. Nuori C kertoi työllistyneensä työssäoppimisjakson seurauksena. Hän koki, että tämä vaikutti siihen, ettei hän tarvinnut niinkään tukea työllistymiseen. Myös nuori D sai vakituisen työpaikan viimeisen työssäoppimisjakson seurauksena. Hän kertoi päässeensä ensin näyttämään osaamisensa työnantajalle ja kun hoiti harjoittelun hyvin, palkkasi työnantaja hänet vakituisen työsuhteeseen.

#### 4.2.3 Yrittäjyys-opinnot

Ammattioppilaitoksissa on yleistynyt myös Vuosi yrittäjänä -ohjelma, joka kuuluu Nuori Yrittäjyys -toiminnan piiriin. Ohjelmassa yhdistetään käytännön aitoja tilanteita ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman teoretietoon. Yrityksen voi perustaa yksin tai ryhmässä. Tässä tutkimuksessa tuli esiin sekä yksin että esimerkiksi ryhmässä perustettuja yrityksiä. Vuosi yrittäjänä -ohjelmaan osallistuessaan opiskelija saa monipuolisia mahdollisuuksia kehittää yrittäjämäistä asennetta, syventää työelämätaitoja sekä ymmärtää yrittäjyyttä laaja-alaisesti. (Nuori Yrittäjyys 2020.)

Haastatelluista nuorista kaksi oli ollut mukana Nuori Yrittäjyys -toiminnassa Vuosi yrittäjänä -ohjelman kautta. Näillä nuorilla oli kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan ja he kertoivat, että voisivat kuvitella perustavansa tulevaisuudessa oman yrityksen. Nuori Yrittäjyys -toiminnassa mukana olleet nuoret kertoivat, että siitä oli hyötyä yrittäjyyden kannalta.

Nuori D: - - Ihan tosi, tosi hieno kokemus, et tollee pääs tekee tavallaa niinku ettei joutunu maksaa mitää, et sai kaikki tavallaa kätee siit, ni siin ei ollu ketää ja sitte ei mitää, iha hieno, hienoi juttui noi on tavallaan, mitä sen vuoden pysty kuitenkin olee siin mukana, ni niin ni hieno kokemus.

Nuori koki, että kokemuksesta on hyötyä hänelle myös tulevaisuudessa, sillä hän sai paljon uutta tietoa ja oppi siitä, miten tulevaisuudessa voisi toimia yrittäjänä ja kuinka kuuluisi toimia.

Kysyttäessä siitä, mitä ajatuksia yrittäjyys hänessä herättää, vastasi nuori D seuraavasti:

Nuori D: No tosi hyvii, siis mitä nyt tossaki oli, ni on kuullu tost niinku aika paljon miten se hoi- miten niinku, miten hoitaa sitä ja tällee, et jos haluis joskus tulevaisuudes itekki alottaa et -

Haastattelija: Joo

Nuori D: Niinku et nyt on tavallaa kaikki eväät siihen, et niinku osais niinku toimii ja tällee.

Nuori C vastasi, että Nuori Yrittäjyys -toiminta on tuonut myös motivaatiota työelämään siirtymiseen.

Nuori C: Mm, no periaattees joo, koska sit siel (ensimmäinen työpaikka):ssa niin niin se oli semmonen mun eka työpaikka sillee mist sai aika paljon niinku rahaa.

Haastattelija: Mm.

Nuori C: Ni sitte ku huomas sillee, et et siithän saa niinku palkkaa, ja et se on niinku ihan kiva kiva juttu et -

Haastattelija: Nii.

Nuori C: Et ain tulee kuukauden jälkee se palkka, et kyl se sillee motivoi, koska mähän oon saanu ostettuu mun ekan auton -

Haastattelija: Ai jaa

Nuori C: Noil rahoilla. Sit niinku halus tehdä vaa lisää.

Nuori C vastasi myöntävästi kysymykseen siitä, kokiko hän Nuori Yrittäjä -toiminnasta voivan olla hyötyä tulevaisuudessa työllistymisen kannalta. Kysyttäessä siitä, onko NY-toiminta mahdollisesti antanut hänelle itsevarmuutta työelämään siirtymiseen tai esimerkiksi siihen, jos hän hakisi nyt uutta työpaikkaa, vastasi hän seuraavasti:

Nuori C: Ky-kyl se itseasias on et -

Haastattelija: Okei.

Nuori C: Kylhän siit tulee niinku ku pari kertaa tekee semmosii, ni kyl se sit sillee vähä kasvattaa, ja tulee tulee itsevarmaks siihen hommaan.

Kaksi muuta tutkimukseen haastateltua nuorta puolestaan kertoivat, ettei yrittäjyys kiinnostanut heitä tulevaisuudessa. Nuori A kertoi käyneensä opintojen aikana yrittäjyyteen liittyvän kurssin, eikä se tuntunut omalta jutulta. Nuori B puolestaan koki yrittäjyyden olevan henkisesti rankkaa ja kuormittavaa, kun on jatkuvasti oltava töissä.

Haastattelija: Mitä ajatuksia yrittäjyys herättää sussa?

Nuori B: Se on henkisest rankkaa. Kuormittaa varmasti ihan älyttömästi, jos pitää niinku koko ajan olla tavallaan töissä, ja ettei oo yhtään niinku lomalla eikä vapaata eikä mitään.

Haastattelija: Joo.

Nuori B: Ei ois mun, mä en pystyis.

#### 4.2.4 Tuensaanti oppilaitoksessa

Nuoret kokivat pääasiassa, että he olivat saaneet riittävästi tukea opintojensa aikana. Kolme neljästä nuoresta kertoi olleensa valmiina työelämään valmistuessaan. Esimerkiksi nuori C vastasi seuraavasti kysymykseen siitä, oliko hänellä valmistuessaan sellainen tunne, että hän on valmis työelämään:

Nuori C: Joo kyl- kyllä tuntu, et siinä niinku tulee siin koulus semmonen vaihe, et et niinku alkaa et alkaa jaksaa tekee sitä, et tajuu niinku sen jutun, et aluks se on vähä semmost lusmuumist esim. siel hallil, mis me oltii, että vähä niinku käydää lusmuilee pukukopissa aina ja tällee näi.

Haastattelija: Joo.

Nuori C: Sit siit niinku alkaa tulee semmonen työnvaihe, et ne työt etenee sillee koko aika eteenpäin, ja ei hermostu nii helposti, et jatkaa vaa sitä tekemistä. Tu- lee semmone rytmi siihen, vai mikä ois oikee sana, en tiä.

Myös nuori D koki saaneensa riittävästi tukea oppilaitokselta työllistymistään varten. Hän kertoi saaneensa erityisesti opettajaltaan hyödyllistä tietoa ja taitoa työelämään. Nuori koki myös tarvinneensa tukea työllistymiseen.

Haastattelija: Koetko, että sä tarvitsit silloin aiemmin tukea siihen, että saat työ- paikan?

Nuori D: No joo tosiaa kyl vähä sillee, ku on toi, et on vähä ujo ja tällee, ni ei oikee uskalla kysyy.

Haastattelija: Joo okei. Ja-

Nuori D: Sit toi (opettajan nimi) autto siinä kysymishommassa

Haastattelija: No tosi hyvä. Eli tuntuuks, et sait tarpeeks tukea sitte?

Nuori D: Juu, juu, juu.

Myös nuori B vastasi koulun henkilökunnan vaikuttaneen siihen, että hän koki olleensa valmis siirtymään opinnoista työelämään. Nuori C kertoi saaneensa apua ja tukea oppi- laitoksesta aina kun sellaista tarvitsi. Hän kertoi, että apu tuli kahdelta opettajalta, jotka vastasivat aina kysymyksiin ja antoivat hyviä neuvoja.

Tuensaannista oli kuitenkin myös toisenlaisia kokemuksia. Nuori A kuvaili, että valmis- tuessa oli hieman epävarma olo siirtyä työelämään, sillä hän oli aikuiskoulutuksen puo- lella ja tämä koulutus kesti vain kaksi vuotta. Hänen mukaansa opettajat olivat ammatti- taitoisia, mutta tahti oli nopeaa ja asioihin olisi ollut toivottavaa perehtyä pidemmän aikaa ja syvemmin.

Nuori A: - - Aika nopee tempo oli, ja sit silleen välil, välil vähän tuntu et näky varmaan sit raha ja näin noissa, öö noissa oppitunneissa, et ois ehkä välil oli sellai olo, että... Opettajat oli siis ammattitaitoisia ja hyviä, mut välil ois öö ehkä halunnu vähän, et oltais perehdytty niihin teoria-asioihin pitempää ja -

Haastattelija: Joo.

Nuori A: Vähän syvällisemmin.

Toisaalta nuori koki, ettei tarvinnut tukea työllistymiseen. Hän teki asian eteen itsenäisesti töitä opiskelujen aikana siten, että panosti työharjoitteluihin, koska ajatteli saavansa sitä kautta töitä.

Kenties hieman yllättävää oli se, että neljästä nuoresta vain yhdellä oli ollut opintojensa aikana tukena työhönvalmentaja. Kaksi nuorista kertoi, että heitä auttoivat ja tukivat opettajat, ja yksi nuorista kertoi, että häneen oli valmistuessa yhteydessä uravalmentaja, mutta opintojen aikana sellaista ei ollut.

Nuori A: Öö joo, mun mielest oli ku valmistu, ni sitte tota soitti tota olikohan se nyt uravalmentaja, mut et oli sellanen kysely et mitä meinaa nyt tehdä tota -

Haastattelija: Okei.

Nuori A: Ku valmistuu, ja vähän sitä, et mihin hakis töihin niin sillon ku valmistu, ni tota soitteli sitte koulun puolesta.

Haastattelija: Joo, okei.

Nuori A: Sitte ne kyseli vähän, että mikä on nytte meno sitte valmistumisen jälkeen.

### **4.3 Erityisnuorten työllistymistä edistävät tekijät ammattilaisten näkökulmasta**

Tutkimuksessa haastateltiin kahta työnantajaa. Heistä kummallekaan ei ollut rekrytointiprosessissa käynyt ilmi, että työtä hakevalla nuorella olisi jokin diagnoosi tai että hän olisi saanut erityistä tai vaativaa erityistä tukea opintojensa aikana. Se seikka, jonka vuoksi nuori oli opinnoissaan tukea saanut, ei ollut näkynyt työpaikalla millään tavalla. Tästä syystä näiden työnantajien vastauksia siihen, millaiset tekijät edistivät kyseisten nuorten työllistymistä heidän yrityksiiinsä, ei varsinaisesti voida verrata aiemmin saatuihin tutkimustuloksiin erityisnuorten työllistymisestä. Työnantajilta ei myöskään saatu kokemusperäistä näkemystä siihen, millaiset tekijät edistävät erityisnuorten työllistymistä, mutta heiltä kysyttiin tästä yleisellä tasolla.

Työnantajien lisäksi haastateltiin kahta oppilaitoksen työntekijää, joista toinen toimi ammatillisena erityisopettajana ja toinen työhönvalmentajana. Molemmilla haastatelluilla ammattilaisilla oli pitkä työkokemus erityisnuorten parissa. Heitä haastateltiin nuoreen liittyvien kysymysten ohella yleisesti erityisnuorten ammatillisista opinnoista, tuen tarpeesta ja saannista sekä työllistymisestä.



#### 4.3.1 Yksilön merkitys oman työllistymisensä kannalta

Yksilöllä on luonnollisesti suuri merkitys oman työllistymisensä edistäjänä. Haastateltujen työnantajien puheissa korostui nuorten positiiviset ominaisuudet heidän työllistymistään edesauttavina tekijöinä. Toinen työnantajista kertoi nuoren vahvuuksiksi esimerkiksi sitoutuneisuuden ja tunnollisuuden. Hän kuvaili nuorta työntekijäksi, joka ei jää arpoimaan asioita, vaan ottaa selvää. Nuoren rauhallisuus ja taito ottaa haltuun melko sekava työtehtävä saivat kiitosta työnantajalta. Muun muassa näiden tekijöiden ansiosta piirtynyt positiivinen kuva opintojen aikana tehdyn sijaisuuden aikana vaikuttivat siihen, että työnantaja päätti ottaa yhteyttä kyseiseen nuoreen paikan auettua. Myös esimerkiksi Leiviskän (2012) tutkimuksessa työnantajat kertoivat erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen kannalta ratkaiseviksi tekijöiksi hyvän ja aktiivisen otteen työtehtäviin, eli he korostivat yksilöiden ominaisuuksia.

Lojaaliutta työpaikkaa kohtaan pidetään yleisesti arvostettuna piirteenä työntekijässä. Nykypäivänä ihmiselle on harvinaisempaa pysyä yhdessä työpaikassa esimerkiksi useita kymmeniä vuosia tai jopa koko työuran ajan. Nuorisobarometrin (2019, 63) mukaan 45 prosenttia nuorista uskoi vaihtavansa työurallaan työpaikkaa useita kertoja. Työpaikanvaihtoihin uskoivat erityisesti korkeasti koulutetut ja naispuoliset vastaajat, minkä uskottiin johtuvan urasuunnittelusta sekä toisaalta nuorten naisten kokemuksiin määräaikaisuuksista. Leiviskän (2012) tutkimuksessa työnantajat näkivät erityistä tukea tarvitsevat nuoret uskollisina työntekijöinä. Tämä tuli esiin myös vastuuopettajan haastattelussa, kun häneltä kysyttiin siitä, kokeeko hän yrityksillä olevan asenteita tai ennakkoluuloja erityisnuorten työllistämistä kohtaan.

Vastuuopettaja: En usko. Mä mä näkisin sen niin päin, ja me ollaan markkinoitu sitä (oppilaitoksen nimi):ssa ja monet yrittäjät on ihan samaa mieltä, et näistähän saa parhaat työntekijät, jotka ei turhia haahuile, eikä lähe jatko-opinnoilla keikkailemaan eikä... Siinä vaiheessa kun löytää, kun on tämmönen sopivasti rajoittunu nuori, ni se tota se kun löytää sen onnellisen paikan, ni sehän on siinä vaikka 40 vuotta.

Vastuuopettajan mukaan vaativaa erityistä tukea tarvitsevat nuoret ovat potentiaalisesti uskollisimpia työntekijöitä oikean työpaikan löytäessään.

Yksilön oma vaikutus työllistymiseensä linkittyy vahvasti myös motivaatioon. Haastatellun työhönvalmentajan mukaan suurin osa opiskelijoista on motivoituneita saamaan töitä valmistumisensa jälkeen. On myös niitä, joiden motivaatio ei riitä, ja harmillisesti nämä ovat sellaisia henkilöitä, jotka todennäköisesti saisivat töitä, jos hakisivat. Osaa opiskeli-

joista työnteko ei kiinnosta, tai esimerkiksi harrastus vie enemmän mennessään. Motivaatioon liittyy yleensä aktiivinen työnhaku, jonka vaikutus työn saamiseen on olennainen. Toinen haastatelluista työnantajista mainitsi, että yleisellä tasolla sellainen tekijä, jolla voitaisiin edistää erityisnuorten työllistymistä, on se, että nämä nuoret lähtisivät aktiivisesti hakemaan töitä.

Vastuupettaja otti esiin kuntoutustuen merkityksen motivaatioon liittyen. Hänen mukaansa Kelan kuntoutustukea saa suuri osa hänen ryhmänsä opiskelijoista. Hän kertoi tällä olevan joihinkin nuoriin passivoiva vaikutus. Työhönvalmentajalta asiasta kysyttäessä hän vastasi, että pieni osa nuorista ei ole motivoituneita työnteosta siitä syystä, että he saavat kuntoutustukea. Erityisammattioppilaitoksessa, jossa hän työskentelee, on esimerkiksi joitakin opiskelijoita, jotka hakevat eri opintoihin, vaihtavat alaa, pysyvät muutaman kuukauden jossakin koulutuksessa, lopettavat ja jonkin ajan päästä hakeutuvat koulutukseen taas uudelleen. Kaikkein tärkeintä näille opiskelijoille vaikuttaa olevan tuet ja he saattavat olla todella valveutuneitakin tukipalveluista. Tällaisiin tapauksiin saattaa liittyä moninaisia ongelmia, kuten päihteiden käyttöä. Hän oli kuitenkin kohdannut tällaista todella harvoin ja huomautti, että ilmiö saattaa olla laajempi niillä opiskelijoilla, jotka eivät ole vaativan erityisen tuen tarpeen piirissä.

Osalla nuorista on hyvin kapea-alainen toive työllistymisestä, esimerkiksi lentäjän tai eläinkaupan työntekijän ammatti, mutta mikään muu työ ei kelpaa. Sekä työhönvalmentajan että vastuupettajan kertomuksissa nousi esille opiskelijoiden mahdolliset epärealistiset toiveet ja ajatukset liittyen omaan itseen ja tulevaisuuteen, joista saatetaan pitää tiukasti kiinni. Liian valikoiva asenne työllistyessä johtaa usein siihen, ettei työllistyminen onnistu. Työhönvalmentajan mukaan on myös niitä tilanteita, joissa työllistyminen ei vain ole mahdollista esimerkiksi fyysisistä esteistä tai mielenterveysongelmista johtuen. Hän kuitenkin uskoi, että jos nuorella itsellään on kova halu työllistyä, niin vähintään kuntouttava työ löytyy jokaiselle.

#### **4.3.2 Oikeanlainen tuki**

Tutkimuksessa haastateltu työhönvalmentaja oli ollut tehtävässä noin 15 vuoden ajan. Hän kertoi oppilaitosten välillä olevan eroja, joten hänen työkuvansa voi olla todella poikkeava muihin saman alan ihmisiin verrattuna. Hänen mukaansa työhönvalmentajia on tänä päivänä paljon ja heidän työnkuvansa ovat usein rajatumpia, kun taas hänen työtehtävänsä ovat hyvin monipuolisia. Tavoitteena työssä on kuitenkin aina opiskelijan

työllistyminen ja se, että tämän asiat olisivat jollakin tavalla kunnossa ennen opintojen päättämistä.

Opintojen varrella on usein esimerkiksi ryhmävalmennuksia ja työelämään liittyviä keskusteluja. Tuen luonne riippuu kuitenkin opiskelijasta, ja nuori voi työhönvalmentajan mukaan saada hyvin monipuolista ja tilannekohtaista tukea oppilaitoksessa. Nuorten kanssa voidaan harjoitella esimerkiksi puhelimesta puhumista, käytöstapoja ja ansioluettelon. Nuorta voidaan opettaa pitämään huolta myös hygieniasta ja siisteydestä. Nuorta saatetaan kehottaa käymään suihkussa tai neuvoa käyttämään puhtaita vaatteita. Työhönvalmentaja kertoi myös esimerkiksi käyneensä kotona herättämässä ja hakemassa erään opiskelijan, jotta tämä olisi ajoissa. Hän voi tilata nuoren kanssa lääkärin ja mennä käynnille mukaan. Lääkärikäynnit voivat liittyä esimerkiksi jaksamiseen tai mielenterveyteen, mutta muunkinlaisia ongelmia ilmenee. Hän käy usein myös psykiatrian palavereissa. Työhönvalmentaja voi lisäksi tukea nuorta raha-asioissa tai Kela-selvityksissä.

Yksi työhönvalmentajan tavallisimmista työtehtävistä on työssäoppimispaikoilla vierailu. Hän kertoi, että työllistymisen polku menee usein siten, että opiskelijan viimeinen työssäoppimispaikka yritetään saada myös hänen työpaikakseen valmistumisen jälkeen.

Työhönvalmentaja: Et usein se on semmone sellaset onnistumisen kokemukset parhaimmat on just niitä että sitte on se viimeinen työssäoppimispaikka muuttuu työpaikaks ehkä erilaisten tukien avulla ja niitä tukia sit usein työnantajan kanssa on sitte mietitty

Opiskelijat tarvitsevat usein tukea työssäoppimispaikalla. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, etteivät työtehtävät suju, jolloin ammattilainen saattaa käydä tarkistamassa, onko nuorelle ohjautunut oikeanlaisia töitä. Lisäksi työyhteisössä koetaan yllättävän usein ongelmia, joita työhönvalmentaja menee selvittämään. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutujilla voi olla myös haastetta siinä, että koetaan esimerkiksi jonkun henkilön työpaikalla katsovan ilkeästi, kun taas liikuntaesteinen nuori saattaa tarvita esimerkiksi jotain apuvälineitä, joita ei ole aiemmin huomattu puuttuvan tai osattu pyytää.

Osa nuorista tarvitsee apua myös työssäoppimispaikan löytämisessä ja kontaktoinnissa. Joillekin nuorille sillä, että heidän ei itse tarvitse hankkia työssäoppimispaikkaa, voi olla todella suuri merkitys. Työhönvalmentajan mukaan työssäoppimispaikoista on tänä päivänä kova kilpailu, sillä työpaikalla oppiminen on nykyisin niin iso asia ja kaikki näytötkin opintojen aikana tulisi tehdä niissä. Työssäoppimajaksoihin liittyen työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu myös esimerkiksi sopimusten kirjoittaminen työnantajien kanssa, uusien

työpaikkojen etsiminen sekä tuen antaminen oppilaitoksessa, jos opiskelijalle ei löytynyt syystä tai toisesta työssäoppimispaikkaa.

Työhönvalmentajan mukaan nuorten työelämää koskevat huolet ja pelot liittyvät usein sosiaalisten tilanteiden pelkoihin. Myös näennäisesti reippailta vaikuttavat opiskelijat saattavat kokea sosiaalisten tilanteiden pelkoa. Pelon vuoksi myös keskeytyy moni työssäoppiminen. Eräänä ratkaisuna moniin ongelmiin työhönvalmentaja näkee sen, ettei nuoren tarvitsisi mennä työpaikalle yksin, vaan sinne saisi tarvittaessa mukaan opiskelijaparin tai avustajan. Työhönvalmentajan mukaan tänä vuonna erityisesti ja myös viime vuosina tähän on ollut melko hyvin resursseja. Myös Seppälän (2019, 63) tutkimuksessa erityisnuorten kanssa työskentelevät asiantuntijat ehdottivat haastatteluissa, että nuorilla olisi tukenaan kouluarjessa, opiskelussa ja työssäoppimisjaksoilla oma tukihenkilö, joka voisi esimerkiksi auttaa nuorta etsimään sopivaa työssäoppimispaikkaa sekä olla mukana työelämässä.

Työhönvalmentajaa tarvitaan usein erityisesti opintojen loppuvaiheessa, ja hän kertoi työnsä painottuvan siihen aikaan, kun nuoren valmistuminen alkaa lähestyä. Silloin nuoren kanssa mietitään, pärjääkö hän ilman tukea kotipaikkakunnallaan. Jos todetaan, että pärjäämisessä on haastetta tai se ei onnistu, auttaa työhönvalmentaja erilaisissa tukiasioissa, kuten tukiasunnon hakemisessa. Tukien lisäksi varmistetaan, että nuori on valmistumisensa kynnyksellä ilmoittautunut te-keskukseen.

Myös haastateltu vastuuopettaja kertoi tavoitteekseen sen, että jokaisella opiskelijalla olisi työpaikka tiedossa ennen valmistumista. Siihen liittyen hän antaa nuorille monipuolisesti tukea. Yhdeksi tärkeäksi tuen muodoksi vastuuopettaja mainitsi sen pitkän prosessin, jossa nuoria opetetaan siihen, he olisivat sovittuna aikana sovituspaikassa. Tämän kanssa monilla on haastetta, ja se on työllistymisen ja työssä pysymisen kannalta tärkeää.

Vastuuopettajan mukaan monen nuoren itsetuntoon on saattanut tulla kolhuja, sillä he ovat usein olleet pienryhmissä ja erityistuen parissa nuoresta iästä lähtien. Hän kertoikin pyrkivänsä myös ottamaan opiskeluaikana nuoren itsetunnon rakentumisen huomioon. Hänellä on ollut periaate, että lähtökohtana on antaa nuorelle mahdollisuus aloittaa puhtaalta pöydältä ammatillisessa koulutuksessa eikä keskittyä diagnooseihin, joita monella nuorella on hyvin moniakkin papereissaan. Osa vaikeuksista on hänen mukaansa voinut myös korjautua varhaisemmasta lapsuudesta esimerkiksi murrosiässä.

Vastuupettaja: Jos lähetään diagnoosi edellä, niin mikään ei onnistu, ja he koko ajan vaa törmää siihen omaan riittämättömyyteen. Mut jos lähetään tavallaan yhteisestä sopimuksesta, niist ensimmäisistä hojks-palavereissa, että missä viel vanhemmat on mukana, että unohettaisko ne diagnoosit, katottais mihin tää nuori pystyy ja sit jos tarvitaan siellä matkan varrella niit diagnooseja, ni kyllä ne sit löytyy ja löydetään ratkasuja korjata niitä puutteita.

### 4.3.3 Verkostot, yhteistyö ja koordinointi

Yhteistyön merkitys nousi esille työhönvalmentajan ja vastuupettajan puheissa niin oppilaitoksen sisäisesti kuin eri toimijoiden välillä. Työhönvalmentaja mainitsi yhdeksi olennaiseksi osaksi työtään verkostotyön. Hän kertoi tämän tarkoittavan sitä, että kun laaditaan henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevaa suunnitelmaa eli HOJKS:ia, kutsutaan mukaan niitä tukiverkostoja, joita kotipaikkakunnalla on, esimerkiksi opiskelijan vanhemmat, sosiaalitoimen työntekijä tai vammaispalvelun edustaja.

Työhönvalmentajan mukaan opiskelijan reitti hänen tukensa pariin kulkee vastuupettajan ja luokkaohjaajan kautta, sillä nämä henkilöt usein tuntevat opiskelijansa parhaiten. Tavoitteena on saada opiskelijan asiat kuntoon ennen valmistumista, ja tätä työtä tehdään yhdessä esimerkiksi vastuupettajan kanssa, joka viime kädessä vastaa opiskelijan asioista oppilaitoksessa. Vastuupettaja voi pyytää apua opiskelijan asioissa työhönvalmentajalta.

Työhönvalmentaja: - - Ne tulee niinku sieltä ne avunpyynnöt, et se on usein se, mä niinku ite koen sen sillai, että et niinku he, ei heijän oma, heijän oma tuki ei niinku riitä, et he tarvii siihen sit enemmän niinku vielä jotakin osaamista.

Haastattelija: Niin joo.

Työhönvalmentaja: Ja ja sitte mä hyppään siihen mukaan selvittämään, että mitäs nää nuoren asiat nyt onkaan, et onks ne hyvin vai huonosti, ja useinhan ne on just siin vaihees, ku ne on sit ihan tosi huonosti, et ne on sekasin.

Työhönvalmentajan mukaan valmistumisen lähestyessä nuorella pitäisi olla ikään kuin kaikki kunnossa, kuten asunto, tukiverkostot kotipaikkakunnalla ja työpaikka, mutta pahimmillaan nuorelta huomataan puuttuvan esimerkiksi koti tai läheiset ihmiset.

Työhönvalmentaja kertoi, että opettaja voi tulla hänen luokseen esimerkiksi siksi, että joku hänen opiskelijoistaan ei pärjää, eikä opettaja pysty yksin hoitamaan asiaa. Sellaisen opiskelijoiden kohdalla, jotka ainakin näennäisesti pärjäävät hyvin, on työhönvalmentajan apu hänen mukaansa usein enemmän yksittäisiä tilanteita, esimerkiksi hojks-tilanteessa mukana olo ikään kuin asiantuntija-apuna. Se, kuinka paljon tukea nuori saa työhönvalmentajalta, riippuu käytettävissä olevista resursseista. Työhönvalmentajan mukaan aika ei mitenkään riitä kaikille, joten akuutit ja kiireisimmät asiat yritetään hoitaa,

jolloin esimerkiksi kiltit ja pärjääviltä ulospäin vaikuttavat opiskelijat jäävät usein vähemmälle tuelle. Osa opiskelijoista tarvitsisi hänen mukaansa enemmän apua ja tukea, mutta johtuen resursseista heidän ei ole sellaista mahdollista saada.

Myös vastuuopettaja kertoi tekevänsä työhönvalmentajien kanssa tiivistä yhteistyötä, joka on hänen mielestään hyvin organisoitua. Jokaisella ryhmällä on hänen mukaansa oma vastuu-työhönvalmentaja. Yhteistyö eri ammattilaisten välillä oppilaitoksen sisällä on hyvin organisoitu. Opettaja usein etsii nuorille työpaikkoja ja auttaa heitä saamaan niitä. Kun työllistyminen tapahtuu, ohjaa hän asian seuraavaksi työhönvalmentajalle, joka hoitaa esimerkiksi palkkatukeen liittyvät asiat yrityksen kanssa keskenään.

Työhönvalmentaja ja vastuuopettaja tekevät yhteistyötä lisäksi työnantajaorganisaatioiden kanssa. Vastuuopettaja kertoi olevansa jatkuvasti tekemisissä yrittäjien kanssa, ja tehneensä avointa yhteistyötä samojen yrittäjien kanssa jo vuosikausia. Hänen mukaansa yrittäjät ovat motivoituneita löytämään potentiaalisia työntekijöitä. Hän kertoi, että hän tietää monen yrittäjän ottavan opiskelijan töihin heti, kun sopiva henkilö tehtävään löytyy.

#### **4.3.4 Mahdollisuus näyttää osaaminen ennen työllistymistä**

Työssäoppimisen merkitystä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Nuoren kannalta sen edut ovat muun muassa siinä, että voi ensin rauhassa opintojen aikana tutustua uuteen paikkaan ja työtehtävään sekä joukkoon uusia ihmisiä. Erityisesti joidenkin yksilöiden kannalta jo tällä voi olla suuri vaikutus, sillä uusien ihmisten tapaaminen voi aiheuttaa kielteistä jännitystä, jopa ahdistusta, ja esimerkiksi aiemmin koetut oppimisvaikeudet saattavat vaikuttaa siihen, että kokee epävarmuutta siitä, oppiiko uutta työtehtävää tarpeeksi nopeasti. Työharjoittelun aikana nuori saa usein opetella rauhassa ja voi pyytää apua oppilaitokselta, jos kaikki ei menekään kuten toivoisi.

Saatekirjeen kirjoittaminen ja ansioluettelon tekeminen voivat myös aiheuttaa haasteita osalle nuorista, tai heidän potentiaalinsa ei tule niistä esiin. Taito sanallistaa omaa osaamista tai ylipäätään kirjoittaa sujuvasti ei välttämättä kerro mitään esimerkiksi siitä, kuinka hyvä työssään on. Nuori ei välttämättä pääse edes työhaastatteluun, vaan saattaa karsiutua jo alkuvaiheessa ansioluettelon vuoksi. Työnhakemusten joukossa saattaa olla kymmeniä, ellei satoja toinen toistaan hiotumpia ansioluetteloja ja saatekirjeitä, jolloin esimerkiksi kirjoitusvirheitä sisältävä tai epäselvästi muotoiltu teksti voidaan jättää huomiotta.

Moni henkilö voikin hyötyä siitä, että saa mahdollisuuden näyttää mitä osaa, ei vain kertoa siitä kirjoittamalla. Tässä tutkimuksessa haastatellut työnantajat kertoivat, etteivät he pyytäneet palkkaamiltaan nuorilta ansioluetteloja. Molempien työnantajien kertomuksissa korostui se, että nuoret olivat heille jo työharjoittelusta tuttuja, joten ansioluettelo ei pidetty tarpeellisena. Lisäksi toinen työnantajista lisäsi, ettei edes ajatellut näin nuorella työntekijällä olevan vielä ansioluettelo.

Työhaastattelutilanne voi olla hyvin jännittävä kelle tahansa, mutta osalle erityisnuorista ja vastavalmistuneista se voi aiheuttaa esimerkiksi ahdistusta, jonka vuoksi tilanteesta ei pysty suoriutumaan toivotulla tavalla tai ei koe mahdolliseksi edes osallistua kyseiseen tilanteeseen. Tässä tutkimuksessa kolme työharjoittelupaikkaansa työllistynyttä nuorta saivat palkkatyön ilman työhaastatteluun osallistumista. Kaksi haastateltua työnantajaa kertoivat, ettei työhaastattelua pidetty, sillä nuori oli jo entuudestaan tuttu. Jälleen korostui se, että nuoret olivat päässeet näyttämään osaamisensa ja luotettavuutensa nimenomaan työtä tekemällä, eikä heidän tullut vakuuttaa työnantajaa lyhyen ja usein jännittäväksi koetun tilanteen aikana.

Molempien työnantajien haastatteluissa tuli ilmi työssäoppimisen merkitys heidän palkkaamansa nuoren kohdalla.

Työnantaja: Aa mä ajattelin sen niin, että (nuoren nimi) kun on ollut aikaisemmin jo opintojensa aikana jo meillä sijaisena, niin silloin se hyvä kuva, mikä hänestä on jäänyt, niin niin se on semmonen mikä, mikä on niinku mejän alalla pitkälti sellanen, että jos onnistut ja teet työsi hyvin harjoitteluajana, ni ni silloin se myös kantaa monesti työpaikkoja niihin. Et mul on nyt kaksi ainakin tälle toimintakaudelle neljästä, vajaa neljäkymmentä työntekijää mulla on, niin tota niin niin on tällaisia sijaisia -

Haastattelija: Okei.

Työnantaja: Jotka on ollu opiskelijoina, mitkä on nyt sitte työtöissä.

Työnantajan näkökulmasta positiivista työssäoppimisjaksoilla on karkeasti ilmaistuna myös se, että he voivat ilman taloudellista riskiä etukäteen nähdä, tuottaako nuoren työnteko yritykselle sellaista hyötyä, josta kannattaisi maksaa palkkaa. Rekrytointi on yrityksille aikaa ja rahaa vievä prosessi, joten myös ne hyötyvät siitä, jos voidaan ensin lyhyen jakson aikana huomata työntekijän kyvyt. Esimerkiksi toinen työnantajista kertoi useamman yrityksensä työntekijöistä tulleen työharjoittelun kautta. Harjoittelijat tekevät kasvonsa tutuksi työnantajille ja hyvän kuvan itsestään työntekijöinä antaneilla henkilöillä on mahdollisuus tulla muistetuksi myöhemminkin työntekijätarpeen tullessa.

Lämsän (2015, 15) mukaan jopa lähes 90 prosenttia työnantajista arvioi, että se vaikuttaa paljon päätöksiin työllistää erityisnuori. Tutkimuksen mukaan suuret työpaikat kokivat työkokeilun vaikuttavan palkkauspäätöksiin merkittävästi useammin kuin pienet tai keskisuuret yritykset. Muutaman kuukauden kestävät työssäoppimisjaksot nähtiin ikään kuin työpaikkahaastatteluina, jotka auttavat työnantajia näkemään erityisnuoren palkkaamiseen liittyvät mahdollisuudet, saa kuvan nuoren osaamisesta, sopivista työtehtävistä ja mahdollisesta tuen tarpeesta työpaikalla.

Työssäoppimisjaksot ovat yleensä palkattomia tai niiden rahoitus tulee muualta. Työnantajat kokivat esimerkiksi Lämsän (2015, 18) tutkimuksessa, että kynnys erityisnuoren palkkaamiseen on matalampi, kun nuori on työssäoppimisjakson aikana voinut perehtyä työtehtäviin ja työpaikan käytänteisiin. Työpaikalla tapahtuva koulutus antaa mahdollisuuden näyttää omaa osaamistaan. Työpaikalla oppi- tai koulutussopimuksena järjestetyn koulutuksen onkin huomattu vaikuttavan merkittävästi siihen, että työnantaja palkkasi osatyökykyisen henkilön (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 29).

Haastateltu työhönvalmentaja korosti sitä, että työnantajayhteisöllä on suuri merkitys siinä, että yrityksiin voitaisiin palkata enemmän erityisnuoria. Tarvitaan onnistumisen kokemuksia, että työnantajat alkavat luottaa siihen, että erityisopiskelijatkin voivat pärjätä hyvin ja heitä kannattaa palkata. Työhönvalmentajan mukaan oppilaitos pyrkii siihen, että viimeisestä työssäoppimispaikasta saataisiin tavalla tai toisella nuorelle työpaikka valmistumisen jälkeen. Samaan tavoitteeseen yhtyi myös haastateltu vastuuopettaja.

Vastuuopettaja: - - Silloin kun nää palkattomat koulutussopimukset onnistuu, ni sillohan ne yleensä onnistuu se työllistyminenkin jo, kun siel on hyvää onnistumisen kokemusta pohjalla. Jos se tökkii se työssäkäynti silloin siellä koulun koulutussopimusvaiheessa, ni kyl on vaikeeta saada silloin se kaveri millään palkalla ja muullakaan motivoitumaan, et kyl se jako tapahtuu jo aikasemmin siel opintojen vaiheessa.

Vastuuopettaja kertoikin tekevänsä paljon työtä sen eteen, että opiskelijat pääsisivät koulutussopimusten kautta oppimaan oikeasta työelämästä. Hän kertoi suuren osan opiskelijoistaan olevan opintojen aikana työelämässä oppimassa ja osa myös työllistyy jo ennen valmistumista.

Vastuuopettaja: Siis mähän teen opettajana koko aika ja aika paljon sitä, koska mä pyrin niin paljon näitä oppilaitani ohjaamaan koulutussopimuksella oikeeseen työelämään, jotta se jäis mahdollisimman pieneks se et me oppilaitoksena leikitään työelämää -

Haastattelija: Joo.



Vastuuopettaja: Koska kuitenkin ne oikeat työtehtävät ja oikeat puitteet ja oppi, ni se on siel oikees työelämässä, ja mä pyrin sen maksimoimaan niitten oppilaitten kohalla, jotka siihen kykenevät ja hal- ymmärtävät sen arvon. Ja sitten kou- lussa hoidetaan se välttämätön paha eli mikä on hoidettava.

#### 4.3.5 Taloudellinen tuki

Tämän tutkimuksen nuorten osalta työnantajaorganisaatioiden taloudellisen tuen saami- nen ei tullut esiin. Kolmen nuoren tapauksessa palkkatukea tai muunlaista taloudellista tukea ei liittynyt työllistymiseen. Yhden nuoren kohdalla tästä ei tiedetä, sillä hänen työl- listymisessään tukena oli te-toimisto, eikä hän antanut lupaa pyytää työnantajaansa haastatteluun. On siis mahdollista, että yhden nuoren kohdalla palkkatuki on edistänyt työllistymistä, mutta varmaa, että kolmen nuoren kohdalla näin ei ole.

Toiselta työnantajalta palkkatuesta kysyttäessä hän vastasi, ettei sellaista ole, sillä nuori tekee työnsä ja ansaitsee palkkansa. Tässä tutkimuksessa kumpikaan työnantajista ei ollut huomannut nuoressa minkäänlaista tuen tarvetta tai heikentyntä työkykyä, joten on luonnollista, ettei myöskään palkkatukea ollut käytössä. Toinen työnantajista kuiten- kin mainitsi taloudellisen tuen, kun häneltä kysyttiin siitä, kuinka erityisen tuen tarpeen nuoria voitaisiin yleisellä tasolla hänen mielestään palkata yrityksiin enemmän.

Työnantaja: - - Varmaan moni yritys, no voisin kuvitella, et esimerkiksi tämä palk- katuki, et jos, jos epäilee, että kaveri ei ole niinkö kyvykäs tekemään... Mutta usein melkee aina löytyy jotain työtä, mitä kuka vaan osaa tehdä, mikä auttaa asioita eteenpäin, jos siin on olemassa joku tämmönen valtion, mitä mä tiän et on olemassa, ni ni semmonenhan voisin kuvitella et helpottais niinko ottamaan, palkkaamaan semmosen työntekijän, minkä kyvystä ei oo niinko minkäänlaist varmuutta.

Haastattelija: Joo

Työnantaja: Et varmaan se niinko taloudellinen tukiporkkana siinä.

Myös esimerkiksi Lämsän (2015) tutkimuksessa tuli esiin taloudellisen tuen merkitys eri- tyisnuorten työllistämisen kannalta. Monen työnantajan mukaan riittävä ja riittävän pitkä- kestoinen palkkatuki helpottaa erityisnuoren palkkausta. Palkkakustannusten ja mahdol- lisen alhaisemman työtehon lisäksi tuen riittävyttä arvioitaessa tulisi heidän mukaansa ottaa huomioon myös se lisätyö, jota nuoren ohjaamiseen menee. (Lämsä 2015, 17.) Lisäksi Leiviskän (2012) tutkimuksessa työnantajat näkivät taloudellisen tuen erittäin tär- keänä erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämisen kannalta. Toisaalta vain muutama työnantaja oli tutkimuksen mukaan saanut taloudellista tukea. (Leiviskä 2012, 4.) Silvon (2011, 36) tutkimuksessa kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen ammatti- laisille toteutetun kyselyn vastauksissa toivottiin yhteiskunnallisia tekijöitä ikään kuin

porkkanoiksi niille yrityksille, jotka työllistävät heikoissa työmarkkina-asemassa olevan henkilön.

Vastuuolettajan mukaan palkkatuki ei hänen opiskelijoidensa kohdalla vaikuta työllistymiseen oleellisesti. Hänen mukaansa alle neljäsosan kohdalla palkkatuki on ylipäättään otettu työnantajan kanssa esille, jos on ollut selkeästi niin, että nuorella on potentiaalia kehittyä hyväksi työntekijäksi, muttei työllistymishetkellä ole vielä valmis. Yleisemmällä tasolla hän kuitenkin koki taloudellisella tuella olevan merkitystä.

Vastuuolettaja: Isommassa kehityksessä niin siellä täytyis sit jollain tavalla huomioida siellä palkkataulukoissa se uus alottava työntekijä sille turvallisesti, tai sitte jonkinlainen muu verokompensointi valtiolta, et kun otetaan tammönen nuori, jos ei se oo suoraan palkkatukee kukaan maksa, ni et se kustannus on järkevö siihen riskiin nähden.

Haastattelija: Joo, okei.

Vastuuolettaja: Mut se on aina se uus alottava työntekijä siellä, iso osa on valtavien hyviä, ne on ilman muuta selviä ja ne rupee firmalle tuottamaan vähintään palkkansa verran, mut sitte siel on kyl se keskijoukko semmosta, jotka on ihan kysymysmerkkejä, ja ne jää kyllä ulkopuolelle jollei jotain riskinpoistoa saada siihen.

Palkkatuki voi vastuuolettajan mukaan motivoida yrittäjää kokeilemaan pidemmällä jaksolla, kuinka työntekijä kehittyi, ja että tämä olisi vähintään oman palkkansa edestä hyödyksi. Hän muistutti lisäksi uuden nuoren työntekijän perehdyttämisen ja valvonnan menvän melko paljon resursseja olemassa olevilta työntekijöiltä, joten palkkatuki voi kompensoida sitä kuluja, joka tästä yritykselle koituu.

## 5 Tutkimuksen laadun arviointi

Tutkijan on otettava huomioon monia eettisiä kysymyksiä, joita tutkimuksen tekoon liittyy (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 26). Olen pyrkinyt tutkimuksen alusta lähtien tarkastelemaan omaa toimintaani tutkijana ja tunnistamaan niitä tekijöitä, jotka tutkimusta tehtäessä voivat vaikuttaa sen luotettavuuteen.

Tein tutkimusta osana Tulevaisuuden Työelämän Starat -hanketta, jonka tutkimusosuu-  
desta Invalidiliitto ry vastaa. Toimin Invalidiliitolla projektitutkijana kyseisessä hank-  
keessa, ja tätä kautta päädyin myös kirjoittamaan pro gradua osana sitä. Hankkeen tut-  
kimukselle haettiin Turun yliopiston ihmistieteiden eettisen toimikunnan puoltava lau-  
sunto (15/2020), joka saatiin huhtikuussa 2020. Kyselylomakkeiden lähettäminen nuo-  
rille aloitettiin heti, kun puoltava lausunto oli saatu. Ensimmäinen haastattelu puolestaan  
tehtiin lokakuussa 2020.

Ihmisiä tutkiessa peruslähtökohtana voidaan pitää tutkittavien henkilöiden luottamusta  
tiedettä ja tutkijoita kohtaan. Jotta tämä luottamus säilyisi, on osallistujien ihmisarvo ja  
oikeuksia kunnioitettava. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä onkin oltava mahdolli-  
suus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta sekä keskeyttää tai peruuttaa osallistumi-  
nen ilman pelkoa kielteisistä seurauksista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8.)  
Jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä annettiin mahdollisuus päättää itse siitä,  
osallistuvatko he tutkimukseen vai eivät. Lisäksi heitä muistutettiin tutkimuksen vapaa-  
ehtoisuudesta haastattelun yhteydessä. Haastateltaville kerrottiin lisäksi, että heillä on  
lupa keskeyttää tai peruuttaa tutkimukseen osallistuminen. Tutkimusta tehdessä huomi-  
oititiin myös se, että osallistujille annetaan riittävästi tietoa Tulevaisuuden Työelämän Sta-  
rat -tutkimuksesta. Lisäksi korostettiin, että mahdollisia kysymyksiä ilmetessä voi tutki-  
jaan olla yhteydessä myös jälkikäteen ja varmistettiin, että jokaisella on tutkijan yhteys-  
tiedot tätä varten.

Kaikilta osallistujilta pyydettiin suostumus käyttää heidän vastauksiaan osana tutki-  
musta. Nuorilta suostumus pyydettiin kirjallisesti Tulevaisuuden Työelämän Starat -ky-  
selyn yhteydessä. Lisäksi suostumusta haastatella pyydettiin nuorilta tekstiviestitse tai  
puhelimitse. Jokaisen ammattilaisen haastattelua varten pyydettiin lupa nuorelta. Yksi  
nuorista vaikutti pohtivalta, kun häneltä kysyttiin mahdollisuudesta haastatella työnanta-  
jaa tai työhönvalmentajaa. Hänelle annettiin mahdollisuus palata asiaan myöhemmin,  
jottei nuori kokisi oloaan painostetuksi. Hän kuitenkin antoi luvan haastattelun päät-  
teeksi.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019, 7) yleisten eettisten periaatteiden mukaan tutkijan tulee kunnioittaa tutkimukseen osallistuvan henkilön oikeutta yksityisyyteen. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden yksityisyyden kunnioittaminen on huomioitu siten, että kaikki tunnistettavat tiedot on poistettu. Ne aineistot, joissa tunnistettavia tietoja on, ovat säilytetty Invalidiliiton työkoneellani, ja sähköinen kansio on salasanan takana. Tutkijan lisäksi tunnistettavia tietoja on voinut nähdä ainoastaan Invalidiliiton tutkimusjohtaja Sinikka Hiekkala, joka on Tulevaisuuden Työelämän Starat-hankkeen tutkimuksesta vastaava henkilö. Aineistosta päädyttiin poistamaan myös tiedot niistä aloista, joille nuoret työllistyivät. Tiedot poistettiin tutkimukseen osallistuneiden nuorten yksityisyyden suojaamiseksi, sillä osa heistä olisi saattanut olla tunnistettavissa esimerkiksi entisten ryhmäläistensä toimesta.

Tutkijan on kohdattava haastateltava ihmisenä, jos hän ei tahdo tehdä tästä objektia. Näin haastattelutilanteesta muodostuu kohtaaminen, jossa tutkija ei voi piiloutua tutkijan roolin taakse, vaan hän on mukana kanssaihmisinä. (Oinas 2004, 215.) Paitsi että pidän näitä asioita tärkeinä haastattelutilanteen onnistumisen kannalta, oli tämänkaltainen kohtaaminen myös itselleni se selkeästi luonnollisin. Minulle helpointa oli olla haastattelutilanteessa mukana omana itsenäni, ei tutkijan roolissa, ja kommentoida haastateltavan kertomuksia avoimesti myös itse. Vaikka koin erityisesti nuoria haastateltaessa, että tilanteen rentous hyödyttää molempia osapuolia, pyrin pitämään keskustelun samalla kuitenkin asiallisena.

Erytyisesti nuorten kanssa toteutetuissa haastatteluissa oli mielestäni tärkeää, että pysyin omilla eleilläni osoittamaan kuuntelevani ja seuraavani haastateltavan puhetta. Esimerkiksi nyökkäykset ja hymyily osoittivat puhujalle, että kuuntelen häntä ja koen hänen juttunsa tärkeiksi. Ruusuvuoren (2010, 269) mukaan haastattelija usein kiittää ottaneensa haastateltavan vastauksen vastaan antamalla minimipalautetta. Huomasin litteä raatiota tehdessäni, että niissä haastatteluissa, joissa kamerani ei ollut päällä, annoin haastateltavalle usein enemmän minimipalautetta vastaamalla tämän puheeseen esimerkiksi ”mm” tai ”joo”.

Oma vaikutelmani oli se, että osaa nuorista saattoi jännittää haastattelutilanne. Pyrin lievittämään jännitystä eleiden lisäksi esimerkiksi välttämällä kirjakielen puhumista, muotoilemalla kysymyksiä tyyliltään rennommiksi ja kommentoimalla välillä itse jotakin asiaa pidemmin. Vaikutti siltä, että nuorista tuntui helpolta keskustella asioista ja mahdollinen

jännitys ainakin lievittyi haastattelun aikana. Pyrin luomaan haastatteluihin miellyttävän ja rennon tunnelman, ja keskustelemaan luontevasti nuorten kanssa.

Erään nuoren työnantajaa haastatellessani kävi ilmi, että osa haastattelurungon kysymyksistä tuntuivat työnantajasta erikoisilta. Haastattelun viimeisimpiä kysymyksiä esittäessäni hän otti esille, ettei hän tiennyt nuoren työntekijänsä erityistuen tarpeesta, sillä se ei ole koskaan työpaikalla millään tavalla näyttäytynyt. Tämä nostaa pinnalle eettisen pohdinnan siitä, että oliko tarpeellista tai eettisesti oikein, että työnantaja sai tutkimuksen kautta tietää työntekijänsä saaneen opintojensa aikana erityistä tukea. Toisaalta nuorelta oli pyydetty lupa haastatella työnantajaa ja nuorelle oli kerrottu sekä kirjallisesti että suullisesti, mistä tutkimuksessa on kyse. Kenties työnantajalta kysyttäviä haastattelukysymyksiä olisi voinut käydä nuoren kanssa läpi, jotta olisi voitu varmistua siitä, että nuori varmasti tietää, mistä tarkalleen ottaen hänen työnantajansa kanssa keskustellaan. Nuorelle oli kuitenkin kerrottu, että hän voi myös jälkikäteen ottaa yhteyttä ja kysyä mieltä askarruttavista asioista. Kenties hän olisi kysynyt haastattelusta tarkemmin, jos hänelle itselleen olisi ollut tärkeää, millaisia kysymyksiä työnantajalle esitetään. Näin ollen voitaisiin ajatella, ettei nuorta ole haitannut se, että hänen työnantajalleen käy ilmi, että hän on tarvinnut opinnoissaan erityistä tukea. Tämä jää kuitenkin vain oletukseksi.

Kvalitatiivisen aineiston kokoa on vaikea määritellä riittäväksi (Eskola ym. 1998, 216). Tavoitteena oli saada tutkimukseen enemmän haastateltavia, mutta tämä osoittautui erittäin haasteelliseksi. Myös aikataulua jouduttiin venyttämään, jotta oli mahdollista saada useampi haastattelu mukaan tutkimukseen. Tulevaisuuden Työelämän Starat -hankkeen tutkimusosuuteen tulee kuluvana vuonna vielä lisää haastateltavia. Aineiston etuna on kuitenkin se, että tutkimuksessa haastateltiin nuorten lisäksi heidän työllistymispolkuunsa liittyviä henkilöitä, jotka laajensivat sitä kuvaa, joka koulutuksesta ja työelämään siirtymisestä nuorten haastatteluissa piirtyi. Olen tehnyt jokaisen haastattelun ja litteraation itse, jolloin aineistoon perehtyminen on alkanut jo varhaisessa vaiheessa sitä kerätessä. Tutkimuksessa on lisäksi käytetty runsaasti suoria haastatteluotteita, jotta voisin mahdollisimman hyvin välittää tutkittavan kertomuksen ilman omia tulkintojani.

Aiemmin esitettyjen tekijöiden lisäksi plagioinnin välttäminen on olennainen osa tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Hirsjärven ym. (1998, 11) mukaan plagiointi on tieteellistä ja taiteellista varkautta, joka voi ilmetä esimerkiksi virheellisenä tai puutteellisenä

viittausmenetelmänä. Olen tutkimuksessani viitannut useisiin aiemmin esitettyihin näkemyksiin, tilastoihin sekä tutkimustuloksiin. Näihin viitatessani olen noudattanut huolellisuutta ja merkinnyt alkuperäisen lähteen.

## 6 Pohdintaa

Tässä tutkimuksessa on pyritty selvittämään ja analysoimaan neljän erityistä tai vaativaa erityistä tukea opintojensa aikana tarvinneen nuoren työllistymispolkuja sekä sitä, millaisia merkityksiä he antavat suorittamiinsa ammatillisille opinnoille. Lisäksi on selvitetty, millaisia asioita näiden nuorten työllistymisprosessiin liittyvät ammattihenkilöt nostavat esiin erityisnuorten työllistymistä edistävinä tekijöinä.

Tulosten kannalta merkittävimmäksi havainnoksi aineistosta nousi työssäoppimisen merkitys nuoren työllistymisen kannalta. Kolme neljästä nuoresta työllistyi sellaiseen yritykseen, jossa he olivat olleet opintojen aikana työssä oppimassa. Työharjoittelun merkitys korostui näiden kolmen nuoren haastattelujen lisäksi työhönvalmentajan, vastuupettajan sekä kahden työnantajan haastatteluissa. Työssäoppimisjakso tuli esiin jokaisen tutkimuskysymyksen kohdalla. Se oli merkityksellinen osa nuorten työllistymispolkuja, nuoret itse antoivat sille tärkeän merkityksen ammatillisen koulutuksen osalta työllistymiseen liittyen sekä ammatilliset nostivat sen esiin myös yleisesti erityisnuorten työllistymistä edistävänä tekijänä.

Jokainen haastatelluista nuorista oli päässyt työelämään enimmillään puolen vuoden kulluttua valmistumisesta, kaksi jopa ennen valmistumista. Tälle voidaan löytää monia syitä, mutta aineistosta esiin nousivat muun muassa ammatillisessa koulutuksessa saatu tuki sekä nuorten omat ominaisuudet, kuten asenne. Jokainen nuori oli pyrkinyt työllistymään ja kertoi olleensa motivoitunut pääsemään työelämään.

Kolme neljästä nuoresta oli työllistynyt alalle, joka ei vastaa heidän tutkintoaan. Voidaan-kin pohtia, johtuuko tämä esimerkiksi siitä, että erityisnuoren voi olla haastavaa tunnistaa omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. Syynä voi olla myös se, että koulutusala valitaan jo hyvin nuorena, usein peruskoulun jälkeen, jolloin kenen tahansa nuoren voi olla vaikea tietää, mitä tulevaisuudelta toivoo. Mieli saattaa muuttua moneen kertaan. Lisäksi osa nuorista saattaa myöhemmin elämässään työllistyä omalle alalle, mutta tässä elämänvaiheessa tärkeintä oli päästä kiinni työelämään, ei niinkään suorittaa juuri oman alan tehtäviä. Olennaisimpana asiana voidaankin pitää sitä, että nuori saa suhteellisen pian valmistumisensa jälkeen työpaikan, jossa pärjää, ja jota pitää mielekkäänä.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta huomattiin, ettei erityisyys näkynyt merkittävästi nuorten työllistymispoluilla. Vain yksi nuorista kertoi synnynnäisen sairautensa vaikuttavan siihen, kuinka hän voi työskennellä, mutta tässäkin haastattelussa sairautta ja

osatyökykyisyyttä lähinnä sivuttiin. Toinen nuori mainitsi lyhyesti siitä, että hänellä on todettu keskittymisvaikeuksia, jotka ovat kuitenkin helpottaneet sitten ala-asteen. Muutoin esimerkiksi diagnoosit eivät tulleet millään tavalla haastatteluissa esiin. Niitä ei myöskään tutkimuksessa haluttu erityisesti nostaa esiin, vaan etusijalla haluttiin pitää yksilö. Kysyttäessä esimerkiksi työelämään liittyvistä huolista vastasi kolme neljästä nuoresta hyvin yleisiä asioita, kuten hoitoalan kuormittavuus tai selkävaivat fyysisessä työssä. Ajatukset ja kokemukset olivat hyvin samanlaisia, kuin ne voisivat olla kellä tahansa ammattiin valmistuvalla nuorella.

Sama havainto siitä, ettei erityisyys ole näyttäytynyt merkittävästi nuorten työllistymispoluilla, tehtiin myös kahden nuoren työnantajia haastateltaessa. Kumpikaan heistä ei nuoria rekrytoidessaan olleet tietoisia nuorten erityisen tai vaativan erityisen tuen tarpeesta. Toiselle työnantajalle tämä oli selvinnyt jo ennen haastattelua toista kautta, mikä ei kuitenkaan liittynyt siihen, että hän olisi itse huomannut nuoressa tai tämän työtehdossa jotakin poikkeavaa. Nuori oli ehtinyt olla jo viikkoja tai kuukausia töissä ennen, kun työnantajalle selvisi, että hän on valmistunut ammatillisesta erityisoppilaitoksesta. Työnantajan mukaan tiedolla ei ollut minkäänlaista merkitystä, sillä nuori tekee työnsä hyvin ja ansaitsee palkkansa. Toinen työnantaja sai kuulla vasta haastattelun yhteydessä, että työntekijä oli opintojensa aikana saanut erityistä tukea. Hän kertoi, ettei erityisyys ole näkynyt millään tavalla, eikä mikään seikka ole aiheuttanut huolta työntekijän osalta. Tässä tapauksessa työnantajan ei ollut tarpeellista tietää nuoren taustasta, sillä se ei näyttäytynyt työpaikalla mitenkään, eikä nuori itse kokenut tarvitsevansa tukea työssään.

Voidaankin pohtia sitä, missä tilanteissa työnantajan on olennaista tietää esimerkiksi työntekijän diagnoosista. On selvää, että jos henkilö tarvitsee tukea työpaikalla tai työtä mukautetaan hänelle sopivaksi johtuen tuen tarpeesta, on työnantajan välttämätöntä tietää vähintään se, että minkälaista tukea tai mukautusta työntekijä tarvitsee. Tässäkään tilanteessa työnantajan tuskin on välttämätöntä tietää, mistä syystä tukea tarvitaan. Esimerkiksi fyysinen liikuntaeste on usein näkyvä muille ihmisille, kun taas vaikkapa mielenterveydellinen ongelma, lukihäiriö tai kehityksen viivästyminen eivät välttämättä käy niin selkeästi ilmi.

Ymmärryksen mukaan nimeäminen ja luokittelu esimerkiksi diagnoosin tai taustan perusteella voi olla yksilölle leimaavaa, turhauttavaa ja jopa haitallista. Niemen (2014, 358) tutkimuksessa osa haastatteluista opiskelijoista koki erityisopiskelija-määritelmän leimaavana. Erityisyyden käsite yhdistetään usein poikkeavuuteen, jolla on negatiivinen leima (Niemi 2014, 350). Mobergin ja Vehmaksen (2009, 59-62) mukaan luokittelu ja



nimeäminen sisältää riskin siitä, että ne johtavat yksilön erilaisuuden ja kielteisten piirteiden korostamiseen ja aiheuttavat ennakkoluuloja tai eriarvoisuutta. Voidaankin pohtia, miten nimeäminen tai esimerkiksi erityisyyden määritelmä voi vaikuttaa yksilön työllistymiseen. Onko esimerkiksi mahdollista, että erityisyydestä tai diagnoosista rekrytointiprosessin aikana kuuleminen voi huolettaa työnantajaa sen verran, ettei hän välttämättä ”uskalla” työllistää kyseistä henkilöä kymmenien tai jopa satojen hakijoiden joukosta? Hän saattaa perusteetta liittää diagnoosin esimerkiksi toistuviin sairaslomiin tai alentuneeseen kykyyn suoriutua työtehtävästä. Jos hän olisi tavannut henkilön, eivät diagnoosi tai sen mahdollisesti aiheuttamat vaikeudet välttämättä tulisi millään tavalla esiin, mutta papereista luettuna ne voivat vaikuttaa siihen, ettei henkilö saa kutsua edes työhaastatteluun.

Toisaalta asiaa voidaan pohtia myös toisesta näkökulmasta. Esimerkiksi autismikirjon häiriö voi ilmetä henkilössä siten, että hän käyttäytyy sosiaalisissa tilanteissa poikkeavasti siihen nähden, mihin valtaväestö on tottunut. Muun muassa silmiin katsominen tai kontaktin ottaminen voivat tuottaa haasteita. Jos työnantaja ei tiedä, että kyseisellä työntekijällä on esimerkiksi Aspergerin oireyhtymä, saattaa hän pahimmassa tapauksessa pitää henkilöä epäkohteliaana ja nuhdella häntä käytöksestään. Tällöin voisi ajatella, että sekä yksilö itse että hänen työnantajansa voisivat hyötyä avoimuudesta kyseisen ominaisuuden osalta. Nimeäminen yleisimmin lisää tietoisuutta tietystä vaikeudesta ja edistää sen ymmärtämistä (Moberg & Vehmas 2009, 59-62). Toisaalta aloitteen tulisi aina lähteä työntekijän omasta halukkuudesta kertoa asiasta, eikä siitä, että hän kokee olevansa veloitettu kertomaan henkilökohtaisesta asiastaan, jottei tule kohdelluksi väärin.

Lisäksi se, etteivät tässä tutkimuksessa haastatellut työnantajat tienneet työntekijöidensä taustasta, nostaa esiin mielenkiintoisen pohdinnan siitä, voiko nuoren ”erityisyys” poistua opintojen jälkeen työelämässä, jos hän löytää itselleen sopivan työn. Esimerkiksi, jos nuorella on vaikea lukihäiriö, hän saa opintojen aikana tukea ja hänet määritellään ”erityisnuoreksi”. Tämä nuori voi työllistyä alalle, jonka työtehtäviin ei liity sellaisia asioita, joissa lukihäiriö vaikuttaisi työn suorittamiseen tai ylipäättään näkyisi henkilölle itselleen tai muille ihmisille hänen ympärillään. Tämä herättääkin kiinnostavan kysymyksen siitä, aiheuttaako koulujärjestelmämme erityisyyttä tiettyyn pisteeseen asti.

Toisaalta se, ettei erityisyys tai tuen tarve ikään kuin ”seuraa” nuorta välttämättä työelämään kertoo nähdäkseni myös siitä, että ammatillinen koulutus on onnistunut tavoitteeseensa ja nuorta on tuettu ja ohjattu oikeaan suuntaan. Tässä tutkimuksessa kolme nuorta

kertoi oppilaitoksen henkilökunnan auttaneen ja tukeneen heitä kohti työelämää. Ammattillisen koulutuksen ja nuorten parissa työskentelevien ammattilaisten merkitystä monen nuoren työllistymispoluilla ei voidakaan vähätellä.

Toiseen tutkimuskysymykseen liittyen huomattiin, että nuoret pitivät työelämälähtöisiä opintoja hyödyllisinä ja uskoivat niistä olevan apua työelämässä. Kaksi nuorta oli osallistunut Vuosi Yrittäjänä -ohjelmaan, eli he olivat toimineet yrittäjinä ja laskuttaneet omasta työstään toista yritystä. Kaksi muuta nuorta puolestaan eivät olleet osallistuneet toimintaan, mutta toinen kertoi osallistuneensa opintojen aikana yrittäjäkursseille. Nämä nuoret eivät olleet kiinnostuneita yrittäjyydestä eivätkä nähneet sitä mahdollisuutena tulevaisuudessa. Toinen nuorista ajatteli yrittäjyyden olevan henkisesti raskasta, sillä yrittäjänä ei voisi pitää lainkaan vapaata. Voidaankin pohtia, olisiko näiden nuorten ajatukset yrittäjyydestä erilaisia, jos he olisivat osallistuneet Vuosi Yrittäjänä -toimintaan, ja saaneet sitä kautta enemmän tietoa ja kokemusta siitä. Tämän tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan voida tehdä minkäänlaisia johtopäätöksiä siitä, olisiko kahden nuoren näkemys yrittäjyydestä erilainen, jos he olisivat olleet mukana yrittäjäystoiminnassa ja -opetuksessa.

Hieman yllättävänä voitiin pitää aineistosta noussutta havaintoa siitä, että kolme neljästä nuoresta ei ollut saanut lainkaan työhönvalmentajan tukea opintojensa aikana. Mahdollisuutta kääntyä sellaisen ammattilaisen puoleen, joka kuuntelee nuoren työnhakuun liittyviä toiveita, auttaa urapolun hahmottamisessa, tuntee palvelujärjestelmän ja tukee nuorta työllistymisprosessin aikana, on pidetty yhtenä keskeisenä työllistymistä edistävänä tekijänä (esim. Parkkila ym. 2017). Tämä henkilö on oppilaitoksissa usein työhönvalmentaja, joka voi esimerkiksi etsiä ja räätälöidä nuorelle sopivia työtehtäviä, kartoittaa työolosuhteiden järjestelytarpeita ja avustaa palkan ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisessa. Työhönvalmentaja voi lisäksi muodostaa kokonaiskäsityksen nuoren työllistymiseen liittyvistä toiveista ja erityistarpeista ja antaa yksilöllistä tukea. (Parkkila ym. 2017.)

Sille, miksi kolme nuorta ei saanut työhönvalmentajan tukea opintojensa aikana, voidaan löytää erilaisia syitä. Vastuuopettajan haastattelussa tuli esiin, että työhönvalmentaja tulee nuorten tueksi kyseisessä oppilaitoksessa usein kolmannen vuoden loppupuolella, jolloin nuori C nuori oli ehtinyt jo työllistyä. Lisäksi työhönvalmentaja kertoi haastattelussaan, että resurssit eivät usein riitä ikään kuin vähiten tukea tarvitseville opiskelijoille. Nuori B oli ainut, joka tutkimuksen nuorista kertoi saaneensa opintojensa aikana tukea työhönvalmentajalta, mutta työhönvalmentaja kertoi haastattelussaan, että tämänkin

olisi pitänyt saada enemmän tukea. Voidaankin pohtia, ovatko tämän tutkimuksen nuoret jääneet ilman tukea siitä syystä, että oppilaitoksissa on ollut opiskelijoita, jotka ovat tarvinneet tukea ainakin nähtävästi heitä enemmän. Kaksi kolmesta ilman työhönvalmentajan tukea jäänyttä nuorista kuitenkin koki, että he olivat saaneet riittävästi tukea opettajilta. Heillä on siis ollut opintojensa aikana tukena ammattilainen, jonka puoleen on voinut kääntyä. Työhönvalmentajan puuttuminen ei näyttänyt vaikuttaneen nuorten kokemukseen siitä, saivatko he riittävästi tukea.

Toisaalta voidaan pohtia, vaikuttiko se, ettei kolmella nuorella ollut työhönvalmentajaa opintojensa aikana ja yhden nuoren osalta ammattilaisen tuki oli tämän kertoman mukaan hyvin suppeaa siihen, että kolme neljästä nuoresta työllistyi eri alalle, kuin jota he olivat opiskelleet. Moni nuori ei asiantuntijoiden mukaan ymmärrä, millaisia mahdollisuuksia oma tutkinto tarjoaa, ja millaisiin työpaikkoihin nuori voi työllistyä sen seurauksena (Seppälä 2019, 62). Muun muassa tätä varten työhönvalmennus on tärkeää.

Yleisellä tasolla erityisnuorten työllistymisestä puhuttaessa toinen työnantaja kertoi, että yritykseen voitaisi kenties palkata enemmän erityisnuoria, ja työntekijöitä ylipäätään, jos rekrytoinnin tukena olisi kaupungin tarjoamaa koordinointia. Kun hänellä aukeaa työpaikka, on aina katsottava kuntarekrytystä, jossa kuitenkin on henkilöitä, jotka ovat työllistyneitä tai kiinni jossain muualla. Olisi hyvä, jos joku pitäisi näitä lankoja käsissään. Työnantaja kertoi tämän liittyvän rekrytointiin kuitenkin myös yleisellä tasolla, ei ensisijaisesti erityisnuorten työllistämiseen.

Haastateltu työnantaja mainitsi yhdeksi erityisnuorten työllistymistä edistäväksi tekijäksi sen, että he hakisivat aktiivisesti töitä. Nuorten motivaatio työelämään liittyen vaihtelee suuresti, mutta myöskään kaikki niistä nuorista, jotka haluaisivat työelämään, eivät hae töitä. Motivoitunut asenne työelämää kohtaan automaattisesti tarkoita ahkeraan töiden hakemista, mikä kenties korostuu erityisnuorten kohdalla. Voidaankin pohtia, mistä syystä osa motivoituneista nuorista ei itse hakeudu aktiivisesti työelämään. Ammattilaisten haastatteluissa yleisellä tasolla puhuttaessa esiin tulleiden asioiden perusteella voitaisiin varovasti olettaa, että syitä voivat olla esimerkiksi eräänlainen arkuus tai sosiaalisten tilanteiden pelko, motivaation puute tai epärealistiset ajatukset omasta tulevaisuudesta. Näissä asioissa opiskelijoita pyritään ammatillisessa koulutuksessa tukemaan. Valmistumisen jälkeen tässä voi olla tukena te-toimisto, kuten tässä tutkimuksessa nuoren B kohdalla. Te-toimisto oli hakenut hänelle töitä, sillä nuori oli motivoitunut saamaan töitä, mutta tarvitsi niiden hakemiseen tukea.

Tutkimus toteutettiin osana Tulevaisuuden Työelämän Starat -hanketta, jonka tavoitteena on edistää erityisnuorten työllistymistä ja työelämässä pysymistä ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden avulla. Tulevaisuuden Työelämät Starat -hankkeen lisäksi työllistymisen edistämiseksi on viime vuosina toteutettu lukuisia erilaisia hankkeita. Esimerkiksi Centria ammattikorkeakoulun 2019-2022 toteutettavassa My way 2 – työtä, osaamista ja kohtaamisia -hankkeessa on tavoitteena edistää toisen asteen tutkinnon tai korkeakoulun suorittaneiden nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä. Hankkeessa järjestetään työnhakuvalmiuksia sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia edistäviä työpajoja ja valmennuksia. Lisäksi hankkeessa järjestetään rekrytointitapahtumia (Centria-ammattikorkeakoulu 2020, 14.) Invalidisäätiön ja Aseman lapset ry:n vuosina 2018-2020 toteuttamassa 3T – Toive-Tavoite-Tulevaisuus -hankkeessa pyrittiin edistämään nuorten työllistymistä sekä ehkäisemään syrjäytymistä. Hankkeessa kehitettiin toimenpiteitä nuorten elämänhallinnan, hyvinvoinnin sekä koulutus- ja työllistymispolkujen rakentumisen tukemiseksi. (Asemanlapset ry 2020, 17.) Lisäksi osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi toteutettiin esimerkiksi vuosina 2015-2018 Osatyökykyisille tie työelämään eli OTE-kärkihanke, jonka tavoitteena oli, vahvistaa osatyökykyisten ihmisten asemaa työmarkkinoilla siten, että he työllistyisivät aiempaa paremmin tai voisivat jatkaa työssä. Hankkeessa pyrittiin lisäksi muuttamaan työelämän asenteita positiivisemmiksi ja avoimeksi monimuotoista työelämää kohtaan. (Mattila-Wiro & Tiainen 2019, 4.)

Erityisnuorten työllistyminen on aihe, joka vaatii tutkimusta ja toimenpiteitä myös tulevaisuudessa. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että esimerkiksi työssäoppimisjaksoihin kannattaa panostaa ammatillisessa koulutuksessa, sillä se hyödyttää usein sekä opiskelijaa että työnantajaa. Yleisemmällä tasolla voidaan lisäksi todeta, että on tärkeää varmistaa riittävät resurssit opiskelijoiden tukemiseksi oppilaitoksissa sekä taata joustavat ja yksilölliset opintopolut nuorille. Jatkuvasti muuttuvassa työmaailmassa on huomioitava heidät, joille työllistyminen on normaalia haastavampaa. Siinä missä ammatillisen koulutuksen keskeisimpiä tehtäviä on valmistaa nuoria työelämään, on tärkeää myös valmistaa tulevaisuuden työelämää sen staroja varten.

## Lähteet

- Alasalmi, J., Alimov N., Ansala, N., Busk, H., Huhtala, V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O. & Vuori, L. (2019). *Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta.
- Aseman Lapset ry. (2020). Toimintakertomus 2019. Luettu 25.3.2021.  
[https://issuu.com/asemanlapsetry/docs/toimintakertomus2019\\_final2](https://issuu.com/asemanlapsetry/docs/toimintakertomus2019_final2)
- Billet, S. (2006). Work, subjectivity and learning. Teoksessa Billet, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (toim.) *Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life*. Dordrecht: Springer, 1-20.
- Centria-ammattikorkeakoulu. (2020). *Centria-ammattikorkeakoulun ohjaussuunnitelma 2020–2021*. Luettu 15.4.2021.  
[https://web.centria.fi/Data/content/Centria\\_ohjaussuunnitelma\\_2020-2021.pdf](https://web.centria.fi/Data/content/Centria_ohjaussuunnitelma_2020-2021.pdf)
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (2020). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, opetus- ja kulttuuri ministeriö ja tekijät. Painotalo Varteva. Luettu 25.3.2021.  
<https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/12/nuorisobarometri2019-netti.pdf>
- Hakkarainen, A., Holopainen, L. & Savolainen, H. (2015). A Five-Year Follow-Up on the Role of Educational Support in Preventing Dropout From Upper Secondary Education In Finland. *Journal of Learning Disabilities* 48 (4) (s. 408-421)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus: Helsinki University Press.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1998). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holopainen, L. & Savolainen, H. (2008). Erityinen tuki – Hyvinvoinnin esteiden tasoittajana. Teoksessa K. Lappalainen, M. Kuittinen & M. Meriläinen, (toim.) *Pedagoginen hyvinvointi* (s. 97-109). Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Honkanen, E. (2008). Ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen kehittyminen. Teoksessa E. Honkanen, L. Kaikkonen & H. Kotila (toim.), *Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen* (s. 15-27). Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Häikiö, L. & Niemenmaa, V. (2007). Valinnan paikat. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.), *Tapaustutkimuksen taito* (s. 41-56). Helsinki: Yliopistopaino.
- Hämäläinen, U. & Tuomala, J. (2013). *Faktaa nuorisotyöttömyydestä*. Vatt Policy Brief, 2/2013. Luettu 10.4.2021.  
[https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148916/vatt\\_policybrief\\_22013.pdf/vatt\\_policybrief\\_22013.pdf?t=1468243383000](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148916/vatt_policybrief_22013.pdf/vatt_policybrief_22013.pdf?t=1468243383000)
- Jokisaari, M. (2002). Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Mordernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 67-83). Keuruu: PS-Kustannus.
- Kallio, A. (2021). Litterointi. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Luettu 16.4.2021,  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>
- Koivisto, P. (2010). *Preparing for working life: Effects of group counseling on adolescents career development and mental health*. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

- Kurttila, J. (2018). *Köyhyydellä ei leikitä. Lapsiasiavaltuutetun vuosikirja 2018*. Jyväskylä.
- Kyröläinen, A. (2020). *Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lappalainen, K. 2001. *Yläasteelta eteenpäin – oppilaiden erityisen tuen tarve peruskoulun päättövaiheessa ja toisen asteen koulutuksessa*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. 71. Joensuun yliopistopaino.
- Laukia, J. (2013). *Tavoitteena sivistynyt kansalainen ja työntekijä. Ammattikoulu Suomessa 1899-1987*. Helsinki: Unigrafia Oy.
- Leiviskä, E. (2012). *Eryitystä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen työnantajien kertomana*. Lapin yliopisto.
- Lämsä, A. (2015). *Eryitystä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen : Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä*. Ammattiopisto Luovi.
- Miettinen, K. (2015). *Eryisopetuksen käsikirja: Ammatillinen peruskoulutus ja aikuiskoulutus*. Oppaat ja käsikirjat 2015:14.
- Moberg, S. & Vehmas, S. 2009. Eryityskasvatuksen perusteet ja käytännöt. Teoksessa S. Moberg, J. Hautamäki, J. Kivirauma, U. Lahtinen, H. Savolainen & S. Vehmas (toim.), *Eryispedagogiikan perusteet*. 47-74. Helsinki: WSOY.
- Myllyniemi, S. (2009). *Taitekohtia: Nuorisobarometri 2009*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 97. Nuorisosiain neuvottelukunta, julkaisuja 41. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Mähönen, H. (1998). *Omin voimin yhteistoimin: Invalidiliitto ry 60 vuotta*. Invalidiliitto ry.
- Mänty, T. (2000). *Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Niemi, A-M. (2014). Tuki, tarve, leima, oikeus? Erityisyyden muodostuminen ammatillisen koulutuksen diskursseissa. *Kasvatus* 4/2014, 349-363.

Nuori Yrittäjyys. (2020). *Yrittäjyyttä tekemällä oppien – Vuosi yrittäjänä -ohjelma*.

Luettu 25.3.2021.

[https://vuosiyrittajana.fi/wp-content/uploads/2020/08/Vuosi\\_yrittajana\\_esittely.pdf](https://vuosiyrittajana.fi/wp-content/uploads/2020/08/Vuosi_yrittajana_esittely.pdf)

Oinas, E. (2004). Haastattelu: kokemuksia, kohtaamisia, kerrontaa. Teoksessa Liljeström, M. (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. 209-227. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019). *Ammatillisen koulutuksen vaativan erityisen tuen kehittämisryhmän ehdotukset. Kehittämisryhmän loppuraportti*. Helsinki.

Parkkila, M., Peltonen, K. & Poutiainen E. (14.12.2017). *Erityistä tukea opinnoissa tarvitsevat nuoret hyötyvät tuesta myös työelämään siirtyessä*. Kuntoutussäätiö. Luettu 30.3.2021.

<https://kuntoutussaatio.fi/2017/12/14/erityista-tukea-opinnoissa-tarvitsevat-nuoret-hyotyvat-tuesta-myos-tyoelamaan-siirtyessa/>

Parkkila, M., Ryökkynen S., Vaalasranta L., Männistö E., Korkeamäki, J. & Gustavsson-Lilius, M. (2018). *Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaus ja psykososiaalista hyvinvointia kartoittava kysely ammatillisissa opinnoissa. Helmi-hankkeen loppuraportti*. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Peltokoski, J. (2012). Koulutustakuu – nuoren perusoikeus. Monialaista yhteistyötä nuorten hyväksi -seminaari. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Saatavilla: <https://www.yumpu.com/fi/document/view/8291817/koulutustakuu-nuoren-perusoikeus-jukka-peltokoski>

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.), *Haastattelun analyysi* (s. 9-38). Tampere: Vastapaino.



- Ruusuvuori, J. (2010). Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.), *Haastattelun analyysi* (s. 424-431). Tampere: Vastapaino.
- Sinkkonen, H-M., Puhakka, H. & Meriläinen, M. (2017). Ammatinvalinta ja päätöksen teko. Teoksessa S. Puukari, K. Lappalainen & M. Kuorelahti (toim.), *Ohjaus ja erityisopetus oppijoiden tukena*. Jyväskylä: PS Kustannus.
- Sirvio, P. (2021). *Oppivelvollisuuden laajentaminen lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen näkökulmasta*. Opetus- ja kulttuuriministeriön webinaari 9.2.2021. Valtioneuvosto.
- Seppälä, M. (2019). *Eriyistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden uraohjaus ammatillisessa koulutuksessa*. Jyväskylän yliopisto.
- Suomen perustuslaki 1999/731. Finlex. Suomen oikeusministeriö ja Edita Publishing Oy. Viitattu 26.4.2021. Saatavilla:  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Luettu 4.4.2021.  
[https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Vehmas, S. (2005). *Vammaisuus: johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan*. Tampere: Tammer-paino.

## **Liitteet**

LIITE 1: Nuorille toteutetun teemahaastattelun kysymysrunko.

### **Tulevaisuuden Työelämän Starat -teemahaastatteluiden puolistrukturoitu kysymysrunko**

Hei, kiitos kun sain tulla haastattelemaan Sinua. Tämä haastattelu on osa Tulevaisuuden Työelämän Starat -tutkimusta, jossa selvitetään sitä, kuinka erityisopetus vaikuttaa nuorten työllistymiseen ja ammatissa vaadittavien taitojen oppimiseen. Tutkimukselle on saatu eettisen toimikunnan puoltava lausunto sen eettisyydestä.

Suostumus haastattelun tekoon on annettu kyselylomakkeen yhteydessä. Muistuttaisin kuitenkin vielä tässä vaiheessa, että haastattelu on vapaaehtoinen, ja jos tahdot jossain vaiheessa keskeyttää sen, on se sallittua. Kaikki haastattelussa kerätty tieto on luottamuksellista. Kaikki tieto liittyen tunnistettavuuteesi jätetään pois tutkimuksesta.

Haastatteluun meillä on aikaa korkeintaan yksi ja puoli tuntia. Olemme valinneet haastatteluun 6 eri teemaa, jotka ovat:

- Työllisyystilanne ja suhde työelämään tällä hetkellä
- Hankkeessa kehitetyt kurssit ja harjoitukset
- Tuensaanti työelämään liittyvissä asioissa
- Työllistymistä edistävät ja rajoittavat tekijät
- Motivaatio, minäpystyvyys ja itsevarmuus
- Elämäntilanne ja arki

Onko sinulla toiveita siitä, mistä teemasta aloitamme?

#### **Työllisyystilanne ja suhde työelämään tällä hetkellä**

Mikä on työtilanteesi tällä hetkellä? (esim. palkkatyö, palkkatuettu työ, työtön, yrittäjä yms.)

Millainen on työnkuvasi?  
 Vastaako tekemäsi työ tutkintoasi?  
 Teetkö työtä osa- vai täysiaikaisesti?  
 Millainen on työaikasi?  
 Miten kauan olet ollut tässä työtehtävässä?  
 Miltä työnteko on tuntunut?  
 Miten sait työpaikan?

Kuinka montaa työpaikkaa hait ennen pääsyä nykyiseen työhösi?  
 Ovatko hakemasi työpaikat olleet tutkintoasi vastaavia?  
 Kuinka monessa työhaastattelussa olet käynyt valmistumisesi jälkeen?  
 Miten olet mielestäsi onnistunut työhaastattelussa?  
 Millaista työhaastatteluun osallistuminen mielestäsi on?  
 Saitko opintojesi aikana jotakin tukea työhaastatteluun liittyen?  
 Oletko saanut tukea työhaastatteluun esimerkiksi työhönvalmentajalta?

Haluaisitko kertoa jotakin muuta työllisyystilanteeseesi liittyen?

## Hankkeessa kehitetyt kurssit ja harjoitukset

*Kyselylomakkeen mukaan osallistuit hankkeen aikana opinnoissasi X-toimintaan/toimintoihin.*

Millaisina koit hankkeen aikana opinnoissasi tehdyt harjoitukset?

Koetko, että näistä harjoituksista on ollut tai voi tulevaisuudessa olla hyötyä *työllistymisesi* kannalta? Voitko perustella vastaustasi?

- Antoivatko hankkeen harjoitukset itsevarmuutta työhakemuksien lähettämiseen?
- Auttoivatko hankkeen harjoitukset sinua motivoitumaan työnhakuun?
- Antoiko hanke mielestäsi itsellesi rohkeutta työelämään siirtymiseen (esim. työhaastattelutilanteen harjoittelu näytelmän avulla opinnoissa suhteessa oikeaan työhaastatteluun osallistumiseen, NY-yrityksen perustaminen opinnoissa suhteessa oman Y-tunnuksen perustamiseen)?

Koetko, että näistä harjoituksista on ollut tai voi tulevaisuudessa olla hyötyä *ammattinharjoittamisen ja työelämässä pysymisen* kannalta? Voitko perustella vastaustasi?

Mitä ajatuksia yrittäjäyys herättää sinussa?

Mitä ajatuksia osuuskuntatoiminta herättää sinussa?

Koetko, että olet valmistautunut tarpeeksi siirtymään opinnoista työelämään?

- Jos koet, millä tekijöillä on mielestäsi ollut tähän asiaan suurin vaikutus?
- Jos et koe, millä tekijöillä on mielestäsi ollut tähän asiaan suurin vaikutus?

Haluaisitko kertoa jotakin muuta hankkeessa kehitettyihin kursseihin ja harjoituksiin liittyen?

## Tuensaanti työelämään liittyvissä asioissa

Koetko tarvitseesi tukea työllistymiseen?

- Jos koet, niin millaista?

Koetko saaneesi tarpeeksi tukea ja apua työllistymiseen?

- Jos koet, keneltä tämä apu on tullut ja millaista se on ollut?
- Jos et koe, millaista tukea olisit tarvinnut enemmän?

Oletko saanut tukea esimerkiksi työhönvalmentajalta tai urakoordinaattorilta?

- Jos olet, millaisena olet kokenut tuen?
- Jos et, toivoisitko saavasi tukea?

Millaista tukea työllistymiseen tai työelämässä pysymiseen olisi mielestäsi tärkeintä saada?

Haluaisitko kertoa jotakin muuta tuensaantiin liittyen?

## Työllistymistä edistävät ja rajoittavat tekijät

Millaisten asioiden koet edistävän työllistymistäsi? / Mitkä asiat ovat mielestäsi vahvuuksiasi työllistymistä ja työelämässä pysymistä ajatellen?

Koetko, että sait opinnoissasi hyödyllistä tietoa ja taitoja työelämää varten?

Huolettaako sinua jokin asia liittyen työllistymiseen tai työelämässä pärjäämiseen?

Koetko, että on joitakin sellaisia seikkoja, jotka rajoittavat tai haittaavat työllistymistäsi?

- Jos koet, niin mitä nämä seikat ovat?

Koetko terveydentilasi vaikuttavan mahdollisuuksiisi tehdä työtä tai opiskella tulevaisuudessa?

Haluaisitko kertoa jotakin muuta työllistymistä edistäviin tekijöihin?

Entä rajoittaviin tekijöihin liittyen?

**Motivaatio, minäpystyvyys ja itsevarmuus**

Miltä sinusta tuntuu kertoa omasta osaamisestasi esimerkiksi työhaastattelussa?

Millaisina näet omat mahdollisuutesi työelämässä?

Millainen motivaatio sinulla on työelämään liittyen?

Millaiset mahdollisuudet sinulla mielestäsi on vaikuttaa omaan tulevaisuuteesi?

Millaisena näet tulevaisuutesi työelämää ajatellen?

Haluaisitko kertoa jotakin muuta motivaatioon, minäpystyvyyteen tai itsevarmuuteen liittyen?

**Elämäntilanne ja arki**

Millaisena koet arkesi sujuvuuden?

Millaisena koet elämäntilanteesi?

Miten asuinpaikkakuntasi tai jokin muu asumiseen liittyvä seikka vaikuttaa mielestäsi siihen, millaiset mahdollisuudet koet sinulla olevan työllistyä?

Nyt alamme olla valmiita tämän haastattelun suhteen. Kertaan vielä, että osallistumisesi tähän tutkimukseen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Ja voit milloin vain myös perua osallistumisesi tutkimukseen ilman seuraamuksia. Kaikki tieto, joka voisi johtaa henkilön tunnistamiseen jätetään pois tutkimusaineistosta. Mikäli sinulla tulee kysyttävää voit olla yhteydessä minuun, yhteystietoni löytyvät suostumuskirjeestä.

Kiitos!

LIITE 2: Työnantajille toteutetun teemahaastattelun kysymysrunko.

### **Työnantajalle toteutettavan teemahaastattelun puolistrukturoitu kysymysrunko**

Hei, kiitos kun sain tulla haastattelemaan teitä. Tämä haastattelu on osa Tulevaisuuden Työelämän Starat -tutkimusta, jossa selvitetään sitä, kuinka erityisopetus vaikuttaa nuorten työllistymiseen ja ammatissa vaadittavien taitojen oppimiseen. Tässä minulla on mukana tutkimukseen liittyvä eettisen toimikunnan lausunto luvasta tehdä tätä tutkimusta. Olemme saaneet nuorelta luvan haastatella teitä häneen liittyvillä kysymyksillä. Haastattelua julkaistaessa nimet ja sellaiset tiedot, josta voisi tunnistaa nuoren, poistetaan. Haastatteluun meillä on aikaa korkeintaan yksi tunti ja puoli tuntia. Olemme valinneet haastatteluun 4 eri teemaa, jotka ovat:

- Nuori työnhakijana
- Nuori työntekijänä
- Työsuhde ja tuensaanti
- Asenteet, ennakkoluulot ja yleinen ilmapiiri

#### **Aloitus**

Millaisen työhakuprosessin seurauksena tämä nuori työllistyi yritykseenne?

Oliko työhönvalmentaja tai esimerkiksi kehittäjäopettaja ottanut teihin yhteyttä nuoren lisäksi?

Millainen työsopimus nuoren kanssa on tehty?

Oliko jokin erityinen syy sille, miksi päädyttiin juuri tällaiseen työsopimukseen?

#### **Nuori työnhakijana**

Minkä tekijöiden koette edistäneen tämän nuoren työllistymistä yritykseenne?

Mitkä olivat mielestänne nuoren vahvuuksia *työnhakijana*?

Koetteko, että oli joitakin sellaisia tekijöitä, joiden vuoksi epäilitte työllistää nuoren yritykseenne?

Jos nuori lähetti teille ansioluettelonsa, miltä se mielestänne näytti?

Jos nuori kävi työhaastattelussa, millainen tilanne se mielestänne oli?

#### **Nuori työntekijänä**

Millaisena työntekijänä kuvailisitte nuorta?

Mitkä ovat tämän nuoren vahvuuksia *työntekijänä*?

#### **Työsuhde ja tuensaanti**

Mitä kautta työllistitte nuoren?

Oliko nuoren palkkaamiseen joitakin helpottavia tai edistäviä tekijöitä?

Onko prosessissa yhä mukana työhönvalmentaja tai muu ammattilainen, kuten uravalmentaja?

Koetteko, että saatte tarpeeksi tukea tämän nuoren työllistämiseen myös nyt, työsuhteen jo ollessa käynnissä?

Millaisen tuen koette olevan tarpeellista omalla kohdallanne?

#### **Asenteet, ennakkoluulot ja yleinen ilmapiiri**

Koetteko yrityksenne työyhteisön olevan monimuotoinen?

Onko joitakin sellaisia tekijöitä, joiden avulla mielestänne yrityksiin voitaisiin palkata enemmän nuoria, joilla on erityisen tuen tarve?

Koetteko saaneenne tarpeeksi tiedotusta liittyen erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämiseen?

→ Jos koette, miltä taholta tämä tiedotus on tullut ja missä vaiheessa?

→ Jos ette, missä vaiheessa olisitte toivoneet saavanne sellaista ja miltä taholta?

Nyt alamme olla valmiita tämän haastattelun suhteen. Mikäli teillä tulee jälkikäteen mieleenne kysyttävää, voitte olla yhteydessä minuun.  
Kiitos!

LIITE 3: Oppilaitoksessa työskenteleville ammattilaisille toteutetun teemahaastattelun kysymysrunko.

### **Oppilaitoksessa työskentelevälle ammattilaiselle toteutettavan teemahaastattelun puolistrukturoitu kysymysrunko**

Hei, kiitos kun sain tulla haastattelemaan teitä. Tämä haastattelu on osa Tulevaisuuden Työelämän Starat -tutkimusta, jossa selvitetään sitä, kuinka erityisopetus vaikuttaa nuorten työllistymiseen ja ammatissa vaadittavien taitojen oppimiseen. Tässä minulla on mukana tutkimukseen liittyvä eettisen toimikunnan lausunto luvasta tehdä tätä tutkimusta. Olemme saaneet nuorelta luvan haastatella teitä häneen liittyvillä kysymyksillä. Haastattelua julkaistaessa nimet ja sellaiset tiedot, josta voisi tunnistaa nuoren, poistetaan. Haastatteluun meillä on aikaa korkeintaan yksi ja puoli tuntia. Olemme valinneet haastatteluun 4 eri teemaa, jotka ovat:

- Kyseessä oleva nuori
- Nuoret yleisesti
- Nuoria työllistävät yritykset
- Koulutus ja rakenteet

#### **Kyseessä oleva nuori**

Mikä on ollut roolinne tämän nuoren työllistymisprosessissa?

Millaisia työtehtäviä roolinne on kuulunut juuri tämän nuoren kohdalla?

Mitä työtehtäviinne normaalisti kuuluu?

Millaisissa asioissa nuori tarvitsi eniten tukea?

Kuinka usein hän on saanut tukea?

Saako nuori edelleen tukeanne?

Miten tärkeänä koette roolinne työhönvalmentajana/vastuupettajana tämän nuoren työllistymisen kannalta?

Millaisia vahvuuksia ja voimavaroja tällä nuorella oli työllistymisen kannalta?

Miten näitä vahvuuksia on pyritty tuomaan esiin työnhakuprosessissa?

Koetteko, että nuoren vahvuuksia voitaisiin jollain keinolla tuoda vielä paremmin esiin työllistymisprosessissa?

Onko joitakin sellaisia tekijöitä, jotka mahdollisesti voivat vaikuttaa nuoren työllistymismahdollisuuksiin kielteisesti?

Miten näihin tekijöihin on suhtauduttu tuen kannalta työnhakuprosessissa?

Miten mahdollisista rajoitteista työssä on kerrottu työnantajalle, jos niitä on kyseiseen työhön liittyen?

Millainen tuki oli tämän nuoren kannalta mielestänne tärkeintä?

Olisiko nuori mielestänne tarvinnut enemmän tukea?

Jos olisi, onko jokin syy sille, miksei hän saanut enemmän tukea?

Vaikuttiko nuori mielestänne motivoituneelta päästä työelämään?

Käytiinkö työhaastattelutilannetta läpi nuoren kanssa etukäteen?

Tehtiinkö nuoren kanssa ansioluettelo tai saatekirje?

Onko jotain muita konkreettisia harjoituksia työelämään liittyen, joita nuoren kanssa tehtiin?

Haluaisitteko kertoa jotakin muuta teemaan liittyen?



**Yleisesti**

Millaista tukea nuoret saavat työhönvalmentajalta?

Onko jokin tietty seikka, johon tulisi mielestänne valmistaa nuoria ammattiopistoissa (esim. ansioluettelon teko, työhaastattelutilanne tms.)?

Saako jokainen nuori tukea työhönvalmentajalta, vai haetaanko sitä itse?

Millaiselle tuelle näyttäisi olevan suurin tarve?

Millainen tuki vaikuttaa mielestänne olevan tärkeintä nuoren työllistymisen kannalta?

Ovatko nuoret yleisesti mielestänne motivoituneita saamaan töitä valmistumisen jälkeen?

Millaisia ajatuksia tai odotuksia nuorilla on työelämään liittyen?

Miten näitä ajatuksia tai odotuksia kohdataan ammattilaisten toimesta?

Haluaisitteko kertoa jotakin muuta teemaan liittyen?

**Nuoria työllistävät yritykset**

Voisitteko kertoa työstänne suhteessa yrityksiin eli työnantajaorganisaatioihin?

Millaisena näette työhönvalmentajien yrityksille suunnatun tuen merkityksen erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämisessä?

Tunnistaako yritys aina, että on kyseessä nuori, joka tarvitsee erityistä tukea?

Herättääkö työhönvalmentajan yhteydenotto jonkinlaisia kysymyksiä yrityksessä?

Tuleeko esiin kysymyksiä tuista?

Uskotteko yritysten saavan tarpeeksi tukea työllistääkseen nuoren, jolla on erityisen tai vaativan erityisen tuen tarve?

Onko joitakin sellaisia tekijöitä, joiden avulla mielestänne yrityksiin voitaisiin palkata enemmän nuoria, joilla on erityisen tuen tarve?

Koetteko yrityksillä olevan asenteita tai ennakkoluuloja erityisnuoren työllistämistä kohtaan?

Jos on, millaisia?

Jos on, miten näitä asenteita ja ennakkoluuloja kohdataan?

Miten koette palkkatuen merkityksen erityisnuoren työllistämisen kohdalla?

Haluaisitteko kertoa jotakin muuta teemaan liittyen?

**Tulevaisuuden työelämän starat -hanke, koulutus ja rakenteet**

Oletteko huomanneet Tulevaisuuden Työelämän Starat -hankkeen toimintojen vaikuttaneen jollakin tapaa siihen, kuinka valmiita nuoret ovat siirtymään työelämään?

Oletteko tietoinen siitä, ketkä nuoret ovat osallistuneet hankkeeseen ja ketkä eivät?

Oletteko tietoinen hankkeen sisällöistä?

Koetteko, että TTS-menetelmät ovat jo laajemmin käytössä?

Tuoko tämä enemmän vastuuta oppilaitoksen ulkopuolelle vai pysyykö vastuu ammattiopistolla?

Millaisena näette ammattiopistojen merkityksen siinä, että nuori saa valmiuksia työllistymiseen ja työelämässä pysymiseen?

Koetteko, että työssä oppiminen ja muut työelämälähtöiset oppimisympäristöt edistävät nuorten valmiuksia hakea töitä?

Koetteko, että olisi joitakin sellaisia tekijöitä, joilla nuoria voitaisiin tukea paremmin siirtymässä opinnoista työelämään?

Millaisia asioita muuttaisitte esimerkiksi koulujärjestelmässä tai tuen tarjoamisessa?

Vaikuttavatko resurssit (esim. aika) mielestänne siihen, kuinka paljon nuori voi saada tukea?

Voidaanko nuoria mielestänne tukea tarpeeksi työelämään pääsyssä?

Onko mielestänne joitakin rakenteellisia tekijöitä, joiden vuoksi nuori ei voinut saada tarpeeksi tukea?

Haluaisitteko kertoa jotakin muuta teemaan liittyen?

Nyt alamme olla valmiita tämän haastattelun suhteen. Mikäli teillä tulee jälkikäteen mieleenne kysyttävää, voitte olla yhteydessä minuun.  
Kiitos!

## **Tiedote tutkimuksesta**

### **Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä**

Tulevaisuuden Työelämän Starat, Invalidiliitto ry

### **Pyyntö osallistua tutkimukseen**

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa selvitetään ammattiopistojen erityisopetuksen ja tuen vaikutusta valmistuneen nuoren arkeen ja työllistymiseen. Sinua pyydetään tutkimukseen, koska olet joko osallistunut Tulevaisuuden Työelämän Starat -hankkeessa kehitettyjen opintojen opiskeluun tai olet opiskellut näiden nuorten kanssa samaa tutkintoa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Liitteessä on kerrottu henkilötietojen käsitteystä.

Mukaan tutkimuskyselyyn pyydetään arviolta 197 nuorta hankkeen ammattiopistoista. Näitä ovat Live, Spesia, Luovi ja Kiipula sekä Kouvolan Seudun ammattiopisto. Lisäksi ensimmäiseen kyselyyn vastanneista pyydetään noin 10 nuorta haastateltaviksi.

### **Vapaaehtoisuus**

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen, milloin tahansa.

### **Tutkimuksen kulku**

Tutkimuksen ensimmäinen kysely

Ensimmäiseen kyselyyn vastataan juuri ennen valmistumista. Kyselyn tarkoituksena on saada tietoa mielipiteistäsi opiskelusta ja sen sisällöistä, hyvinvoinnistasasi ja ajatuksistasi työllistymiseen liittyen. Lisäksi sinulle esitetään taustakysymyksiä, joita ovat ikä, sukupuoli, yhteystiedot, aiempi mukautettu opiskelu, ammattioppilaitoksessa mukautettu opiskelu, oppilaitos ja tutkinto. Voit täyttää paperisen tai sähköisen kyselyn joko itsenäisesti tai projektitutkijan tai opettajan avustamana oppilaitoksessa.

Tutkimuksen toinen kysely

Puolivuotta valmistumisen jälkeen kysely toistetaan. Vallitsevan elämän -ja työllisyystilanteen lisäksi kyselyssä selvitetään mitkä tekijät olet kokenut työllistymistä edistäviksi, ja mitkä rajoittaviksi. Voit täyttää kyselyn itsenäisesti tai mahdollisen avustajan/läheisen kanssa kotona joko sähköisesti (sähköpostiin linkki) tai paperisena kyselynä. Molempiin kyselyihin vastaamiseen menee arviolta 25 – 40 minuuttia.

Mahdollinen haastattelu

Lisäksi osaa kyselyyn vastanneista pyydetään haastatteluun, jotka toteutetaan yhdessä sovittavassa paikassa, kuten esimerkiksi kotonasi, kirjastossa, työpaikalla tai Invalidiliitossa. Vapaaehtoisia haastateltavia tiedustellaan puhelimitse kyselyssä annettujen yhteystietojen perusteella. Haastattelut toteutetaan ensimmäisen ja toisen kyselyn välissä sovittuna ajankohtana.

Aikomuksena on haastatella myös työllistymistä auttaneita ammattilaisia ja mahdollisia työnantajia. Ammattilaiset voivat olla esimerkiksi työkykykoordinaattoreita, uraohjaajia tai työvalmentajia. Työnantajahaastattelut muodostuvat niistä haastatteluun suostuvista, jotka ovat työllistäneet valmistuneita.

#### Tutkimuksen aikataulu

Tutkimus toteutetaan ajalla 20.1.2020–28.2.2022. Kyselyt ja haastattelut toteutetaan 31.5.2021 mennessä. Tutkimuksen tulokset ja raportointi valmistuvat joulukuussa 2021.

#### **Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat haitat ja epämukavuudet**

Tutkimukseen vastaaminen ei aiheuta fyysisiä riskejä tutkittaville. Psykkistä haittaa ja epämukavuuden kokemista voi aiheutua vammasta aiheutuvien toimintarajoitteiden ja työelämään osallistumiseen liittyvien haasteiden kuvailussa. Käytännöllistä haittaa voi koitua pienessä määrin liittyen tutkimukseen käytettävään aikaan.

#### **Tutkimuksen kustannukset**

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota.

Tutkimuksen rahoittaa EU:n sosiaalirahasto, joka edellyttää tutkimuksen toteuttajalta, Invalidiliitto ry:ltä, omarahoitusosuuden (25 %).

#### **Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustuloksetkustannukset**

Tutkimuksen avulla saadaan tietoa opintojen jälkeen erityisen tuen ja vaativan erityisen tuen turvin opiskelleiden, sekä heidän vastaavista ammattialoista valmistuneiden, uusiin kehitettyihin opetusmenetelmiin osallistumattomien verrokkien työllistymisestä. Tutkimuksesta saatu kokemuspohjainen tieto mahdollistaa ammattiopistojen järjestämän erityisopetuksen merkityksen arvioinnin ja kehittämisen. Sillä pyritään edistämään erityistukea tarvitsevien nuorten työllistymismahdollisuuksia ja luomaan heille sopivat olosuhteet merkitykselliseen ja hyvään elämään. Työllistyminen mahdollistaisi monelle heistä omilla taidoilla osallistumisen ympäröivää yhteisöä ja moniarvoista kulttuuria rikastuttavaan toimintaan. Tutkimuksen päämäärä vastaa Invalidiliiton yleisiä tavoitteita: tuottaa valmistuneiden nuorten elämänlaatuun ja yhteiskuntaan myönteisesti vaikuttavaa tietoa.

#### **Tutkittavien vakuutusturva**

Tutkimuksen ensimmäiseen kyselyyn osallistuessasi olet oman oppilaitoksesi vakuutusturvan piirissä. Tutkimuksen toiseen kyselyyn osallistuessasi vakuutusturvasi riippuu henkilökohtaisista vakuutuksistasi, samoin mahdollista haastatteluasi koskien. Mikäli osallistut haastatteluun ja haastattelu toteutetaan Invalidiliiton tiloissa, olet vakuutettu haastattelun aikana Invalidiliiton ryhmähenkivakuutuksella.

#### **Lisätietojen antajan yhteystiedot**

Tutkimusjohtaja Sinikka Hiekkala, puh: 0500362623,  
sähköposti: sinikka.hiekkala@invalidiliitto.fi

