



**ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN NUORTEN TYÖLLISTYMINEN**  
**Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten**  
**työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä**

Anna-Liisa Lämsä



## Sisältö

1 Johdanto.....	3
2 Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen .....	5
3 Aineiston keruu ja analyysi.....	9
4 Työllistymisen tukimuodot ja niiden merkitys .....	15
5 Erityistä tukea tarvitsevat nuoret työntekijöinä .....	21
6 Erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaus ja siihen vaikuttavat tekijät.....	28
7 Johtopäätökset .....	36
8 Lähteet .....	41
9 Liitteet.....	43

## 1 Johdanto

Osa ammatillisen koulutuksen opiskelijoista tarvitsee työllistymisessään ja työssään erityisiä tukitoimia, kuten ohjausta työn hakemiseen, perusteellisempaa työhön perehdytystä, työtehtävien räätälöintiä tai työympäristön mukauttamista. Tuen tarpeen syynä voivat olla esimerkiksi erilaiset sairaudet, vammat tai oppimisen vaikeudet. Myös näiden nuorten työpanoksen saaminen käyttöön on ammatillisen koulutuksen tavoitteena. Se on myös yksi työ- ja elinkeinoministeriön työelämän laadun ja tuottavuuden parantaminen työpaikoilla -ohjelman tavoitteista.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää alle 30 – vuotiaiden erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä työnantajanäkökulmasta. Työnantajien näkökulma erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymiseen on jäänyt vähemmälle huomiolle niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006; Kukkonen 2009, 10; myös Employment of people with disabilities 2014). Kukkonen (2009) on tarkastellut yritysten yhteiskuntavastuuta, Varanka & Lindberg (2011) yrityspäättäjien käsityksiä vammaisten työllistämisestä ja Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) kohdejoukkona ovat olleet yksityisellä palvelusektorilla toimivat työnantajat. Tämä tutkimus pyrkii osaltaan vastaamaan aihealuetta koskevan tiedon tarpeeseen.

Aihealuetta lähestytään työnantajille tehdyn kyselyn ja työnantajien haastattelujen pohjalta. Kyselyn ja haastattelujen aihealueina ovat työllistymisen tukimuodot, erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämiseen vaikuttavat tekijät sekä erityistä tukea tarvitsevat nuoret työntekijöinä. Kyselyyn vastaajat ja haastatellut ovat työnantajia, joilla on ollut Luovin Oulun, Muhoksen tai Limingan yksikössä opiskeleva nuori työssäoppimassa ja/tai jotka ovat palkanneet tai ottaneet työelämävalmennukseen tai työkokeiluun Luovista valmistuneen nuoren. Työpaikat voivat sijaita myös muualla maassa kuin Pohjois-Pohjanmaalla. Lisäksi tutkimuksessa on hyödynnetty Luovista lukuvuonna 2012–2013 valmistuneille ja valmistumisen jälkeen työllistyneille opiskelijoille syksyllä 2014 puhelinhaastatteluna tehdyssä seurantakyselyssä saatuja tietoja.

Tämä tutkimus on osa Ammattiopisto Luovissa toteutettavaa Selvitys erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja yksilöllisten työllistymispolkujen toteutumisesta - ESR-projektia. Kyselyn ja



haastattelujen kysymykset suunniteltiin projektiryhmässä, johon kuuluivat kehitysjohtaja Anne Tornberg, laatupäällikkö Marjut Huttunen, tutkimuspäällikkö Anna-Liisa Lämsä, työelämäasiantuntija Anja Kallio-Koski, opiskelija-asiainpäällikkö Riina Karvonen ja opintopäällikkö Pirjo Ruha ja ne testattiin ohjausryhmässä, jossa oli mukana myös työelämän edustajia. Päävastuussa kyselyjen ja haastattelujen toteutuksesta ja tulosten raportoinnista on ollut KT, tutkimuspäällikkö Anna-Liisa Lämsä. Lisäksi projektin toteutukseen ovat osallistuneet projektityöntekijä Anna-Mari Leskelä ja harjoittelija Kaisa Loukusa.

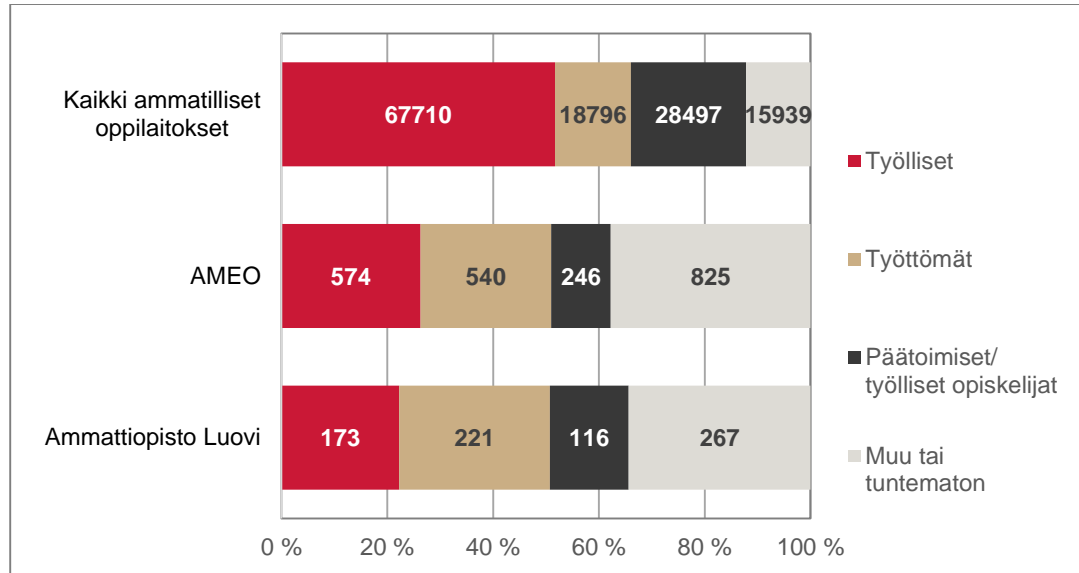
Tuloksia hyödynnetään erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä edistävien toimintamallien ja menettelytapojen edelleen kehittämiseksi. Kehittämistyössä kiinnitetään erityistä huomiota työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä työnantajille suunnatun ohjauksen ja tuen kehittämiseen ja edellytysten luomiseen erityistä tukea tarvitsevien työllistymiselle.

## 2 Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen

Lain ammatillisesta koulutuksesta mukaan erityistä tukea tarvitsevia ovat ne opiskelijat, jotka tarvitsevat vammaisuuden, sairauden, kehityksen viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi erityisiä opetus- tai opiskelijahuollon palveluja (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630, 20§). Erityisen tuen tarpeen perusteina voivat olla esimerkiksi erilaiset oppimisvaikeudet, pitkäaikaissairaudet tai vammat, joiden aiheuttama tuen tarve ei ole vähäistä tai tilapäistä (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811, 8§). Ammatillisessa koulutuksessa erityistä tukea tarvitsevat luokitellaankin erityisopetuksen perusteen ohella sen mukaan, missä määrin he tarvitsevat tukea ja kuinka jatkuvaa tuen tarve on.

Merkittävä osa Luovissa opiskelevista nuorista tarvitsee runsaasti tukea. Ammatillisen erityisopetuksen tavoitteet eivät kuitenkaan poikkea ammatillisen koulutuksen yleisistä tavoitteista. Koulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen (Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630, 5§). Tavoitteena on, että myös opinnoissaan erityistä tukea tarvitsevat saavat saman pätevyyden kuin muutkin ammatillisen koulutuksen suorittavat. Monet heistä tarvitsevat kuitenkin työllistyäkseen ohjausta ja erityistä tukea, eikä työllistyminen ole tukitoimenpiteistä huolimatta helppoa.

Ammatillisista erityisoppilaitoksista aikavälillä 1.1.2009–31.7.2012 valmistuneet olivat vuoden 2012 aikana huomattavasti harvemmin töissä kuin kaikki samalla aikavälillä ammattioppilaitoksista valmistuneet. Sen sijaan työttömyys ja se, että valmistuneen työmarkkina-asema oli ”muu tai tuntematon” oli ammatillisista erityisoppilaitoksista valmistuneiden keskuudessa yleisempää kuin kaikkien ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden joukossa. Ero on vieläkin huomattavampi, kun huomioidaan, että kaikista ammatillisista oppilaitoksista valmistuneista ja luokkaan ”muu tai tuntematon” kuuluvista merkittävä osa oli armeijassa tai siviilipalveluksessa, kun ammatillisista erityisoppilaitoksista valmistuneiden tilanne jäi usein tuntemattomaksi. Työttömyys oli jonkin verran yleisempää Luovista valmistuneiden kuin kaikista ammatillisista erityisoppilaitoksista valmistuneiden keskuudessa. (Kuvio 1). Tähän vaikutti osaltaan yleinen työllisyystilanne Luovin keskeisillä toiminta-alueilla, Pohjois- ja Itä-Suomessa. Työllisyysaste on näillä alueilla Pohjois-Pohjanmaa mukaan lukien muuta maata heikompi (Työ-, ympäristö- ja elinkeinokeskus, työllisyyskatsaukset).



**Kuvio 1. Ammatillisen perustutkinnon 2009–31.7.2012 Ammattiopisto Luovissa, ammatillisissa erityisoppilaitoksissa (AMEO) ja kaikissa ammattioppilaitoksissa suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuonna 2012.** (Lähde: Tilastokeskus: Sijoittumispalvelu)

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) tilaston mukaan vammaisia tai pitkäaikaissairaita työnhakijoita oli Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston alueella syyskuussa 2014 yhteensä 5939. Heidän tilanteensa olivat seuraavat:

- Työllistetty 398 (6,7 %)
- Työssä avoimilla työmarkkinoilla 692 (11,7 %)
- Työtön 3327 (56 %)
- Lomautettu 67 (1,1 %)
- Lyhennettyä työviikkoa tekevä 15 (0,3 %)
- Työvoiman ulkopuolella 690 (11,6 %)
- Työttömyyseläkkeellä 31 (0,5 %)
- Työllistymistä edistävissä palveluissa 397 (6,7 %)
- Koulutuksessa 322 (5,4 %)

Vammaisista tai pitkäaikaissairaista työnhakijoista 56 % oli työttöminä, minkä lisäksi monet vammaiset tai pitkäaikaissairaajat työnhakijat olivat joko työvoiman ulkopuolella, työllistymistä edistävissä palveluissa tai lomautettuina. Palkkatyössä tai palkkatukityössä oli 18,4 % vammaisista tai pitkäaikaissairaista työnhakijoista. (Pohjois-Pohjanmaan välityömarkkinoiden sekä vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen alueellinen kehittämisspäivä 25.11.2014.)

Myös työvoimatutkimuksen mukaan osatyökykyiset nuoret ovat ei-osatyökykyisiä heikommassa työmarkkina-asemassa. Vuonna 2011 Suomessa oli yli 120 000 alle 35 – vuotiasta osatyökykyistä, joista  $\frac{2}{3}$  kuului työvoimaan. Useimmat (83,6 %) työvoimaan kuuluvista olivat työssä. Ensimmäisen työpaikan saaminen ei ollut kuitenkaan osatyökykyiselle nuorelle aina helppoa, joten alle 25-vuotiaiden osatyökykyisten työllisyysaste jäi alhaisemmaksi (70 %). Osatyökykyisten alle 35-vuotiaiden työsuhteet olivat määräaikaaisia useammin kuin vastaavan ikäisten ei osatyökykyisten (29,6 % vs. 27,8 %). Myös osa-aikaisuus oli yleisempää osatyökykyisten kuin ei-osatyökykyisten keskuudessa (28,3 % vs. 21,7 %). (European Union labour force survey 2011).

Kansainvälinen vertailu täydentää osatyökykyisten nuorten työmarkkina-asemasta muodostuvaa kuvaa. Vuonna 2011 alle 35-vuotiaat osatyökykyiset kuuluivat työvoimaan useammin Suomessa kuin Ruotsissa, Tanskassa tai EU28<sup>1</sup> maissa. Työvoimaan kuuluvien osatyökykyisten nuorten työllisyysaste oli kuitenkin Suomessa ja EU28 maissa Ruotsia ja Tanskaa alhaisempi. Myös osatyökykyisten ja ei-osatyökykyisten työllisyysasteen ero oli Suomessa vertailumaita suurempi. Sekä määräaikaaisuus että osa-aikaisuus olivat eri maissa yleisempiä osatyökykyisten kuin ei-osatyökykyisten keskuudessa. Työsuhteen kestossa ero osatyökykyisten ja ei-osatyökykyisten välillä oli suurin Suomessa ja Tanskassa, osa-/kokoaikaisuudessa taas Ruotsissa ja EU28 maissa. (European Union labour force survey 2011.)

Ammattialoittain tarkasteltuna alle 35-vuotiaita osatyökykyisiä työskenteli Suomessa eniten vähittäiskaupan alalla, terveys- ja sosiaalipalveluissa, teollisuudessa, majoitus- ja ravitsemusalalla ja rakennusalalla. Alle 25-vuotiaat työskentelivät useimmin vähittäiskaupan alalla tai majoitus- ja ravitsemusalan tehtävissä. Tanskaan ja Ruotsiin verrattuna osatyökykyiset nuoret työskentelivät Suomessa useammin majoitus- ja ravitsemusalan tehtävissä ja harvemmin terveys- ja sosiaalipalvelujen tehtävissä. Maiden välinen ero oli suurempi nuoremmissa, alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä kuin koko alle 35-vuotiaiden ryhmässä. (European Union labour force survey 2011.)

Useissa Euroopan maissa osatyökykyisten työllisyyttä on pyritty edistämään positiivisen diskriminaation keinoin, asettamalla kiintiöt, kuinka suuren osan työntekijöistä on oltava osatyökykyisiä (Employment

<sup>1</sup> EU28= Euroopan Unionin jäsenmaat, joita on nykyisin 28.

of people with disabilities in the Public sector. European perspectives 2014). Suomessa lähtökohtana on kaikkien kansalaisten tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu. Suomen perustuslain (11.6.1999/731) mukaan ketään ei saa asettaa esimerkiksi terveydentilan tai vammaisuuden perusteella eriarvoiseen asemaan. Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21, 5-6§) edellyttää työnantajilta kohtuullisia toimia vammaisen henkilön työhön pääsemisen, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen mahdollistamiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon näistä toimista aiheutuvat kustannukset, työnantajan taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea<sup>2</sup>.

Tukimuodoista huolimatta erityistä tukea tarvitsevien nuorten on usein muita nuoria vaikeampi saada palkkatyöpaikka. Myös muut vaikeasti työllistyvät, kuten maahanmuuttajat ja peruskoulun jälkeistä koulutusta vailla olevat työllistyvät helpommin kuin erityistä tukea tarvitsevat (Alakauhaluoma & Härkäpää 2006, 71). Avotyö<sup>3</sup> ja kuntouttava työtoiminta voivat toimia erityistä tukea tarvitsevilla pysyvinä ratkaisuin sen sijaan että ne olisivat työllistymisen väliportaita. Väestön ikärakenteen muutosten ja työelämässä olevien henkilöiden määrän laskun myötä myös erityistä tukea tarvitsevien työpanokselle on arvioitu olevan tarvetta. Työllistymisen esteiden purkaminen ja tukimuotojen kehitys eivät ole kuitenkaan edenneet toivotulla tavalla. Erityisesti nuorten työelämään pääsyn helpottaminen edellyttää edelleen aktiivista tukea. (Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle 2010, 52.)

---

<sup>2</sup> Työllistymisen tukimuotoja tarkastellaan liitteessä 1.

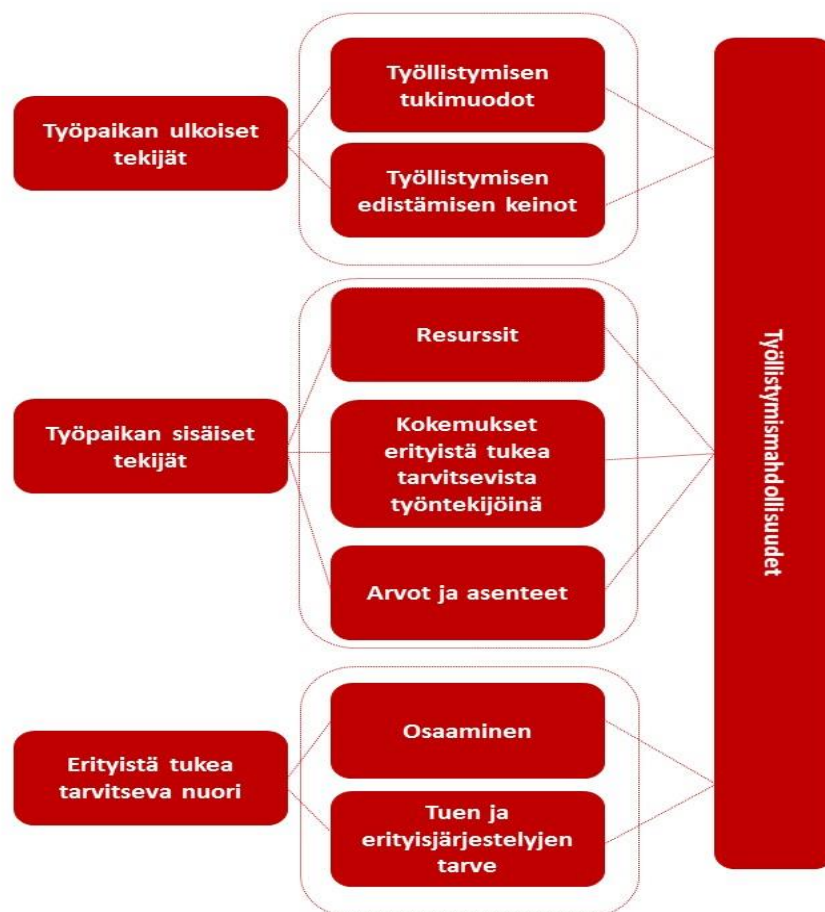
<sup>3</sup> Avotyö on työ- ja päiväkeskuksissa tehtävän työn ohella yksi kuntouttavan työtoiminnan muoto. Esimerkiksi kehitysvammaiset ovat usein palkkatyön sijaan avotyössä. Avotyö on tavallisilla työpaikoilla tehtävää työtä, josta työntekijä ei kuitenkaan saa palkkaa. Sen sijaan kunta maksaa työntekijälle työosuusrahaa 0-12 euroa päivässä. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet.net.)



### 3 Aineiston keruu ja analyysi

Tavoitteena tässä tutkimuksessa on selvittää, mitkä tekijät työnantajien mielestä edistävät tai rajoittavat erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä. Työllistymistä edistävien ja estävien tekijöiden lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, millaisia kokemuksia työnantajilla on erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamisesta ja erityistä tukea tarvitsevistä nuorista työntekijöinä.

Vastauksia kysymyksiin etsittiin työnantajille tehdyn kyselyn (liite 2) ja työnantajien haastattelujen (liite 3) avulla. Kyselyn ja haastattelujen aihealueet liittyivät työpaikan ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin sekä erityistä tukea tarvitseviin nuoriin työntekijöinä. (Kuvio 2)



Kuvio 2. Työllistymismahdollisuuksiin vaikuttavat tekijät.

Työpaikan ulkoisissa tekijöissä on kyse siitä toimintaympäristöstä, jossa työnantaja tekee palkkauspäätöksiä. Tässä tutkimuksessa huomion kohteina ovat erityisesti työllistymisen tukimuodot ja työllistymisen edistämisen keinot. Työpaikan sisäiset tekijät voidaan jakaa karkeasti työpaikan resursseihin, aiempiin kokemuksiin erityistä tukea tarvitsevista nuorista työntekijöinä sekä työpaikan arvoihin ja asenteisiin. Erityistä tukea tarvitsevaan nuoreen liittyviä tekijöitä ovat nuoren osaaminen sekä erityisen tuen ja erityisjärjestelyjen tarve.

Alun perin kysely ja haastattelut oli tarkoitus kohdentaa niille työnantajille, jotka ovat työllistäneet Luovin Oulun, Muhoksen tai Limingan yksiköistä lukuvuonna 2012–2013 valmistuneen nuoren. Työllistyneiden lukumäärä jäi sijoittumiskyselyyn vastaajien joukossa odotettua pienemmäksi, joten kohdejoukkoa laajennettiin työnantajiin, joilla on ollut Luovin opiskelijoita työssäoppimassa ja jotka ovat kenties työllistäneet Luovista valmistuneen nuoren.

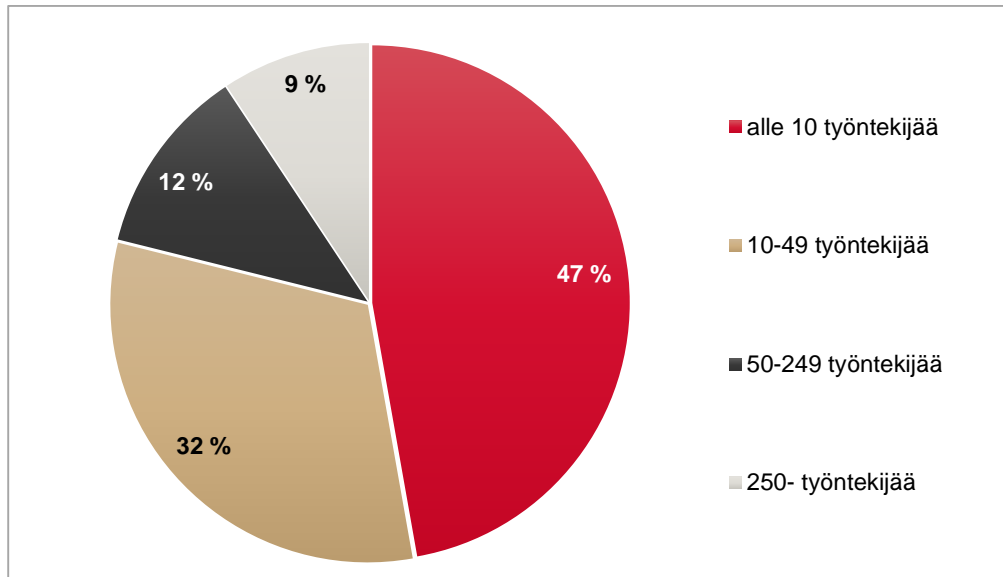
Jotta kohdejoukkoon saatiin sisällytettyä myös alkuperäinen kohdejoukko, poimittiin sijoittumiskyselyyn vastaajien joukosta ne lukuvuonna 2012–2013 valmistuneet 13 nuorta, jotka olivat avo- tai palkkatyössä. Kohdejoukkoa laajennettiin edelleen ottamalla mukaan ne lukuvuonna 2013–2014 valmistuneet ja syksyllä 2014 sijoittumiskyselyyn vastanneet 16 nuorta, jotka olivat työllistyneet. Nuorilta pyydettiin suostumus kyselyn kohdentamiseen heidän työnantajilleen, mikäli nämä eivät jo olleet kyselyn postituslistalla.

Kysely lähetettiin 396 yritysten edustajalle ja heistä 161 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli näin 40,7. Vastausprosenttia voidaan pitää aiempiin tutkimuksiin verrattuna hyvänä. Yleensä vastausprosentti jää tämän kaltaisissa kyselyissä 30:een tai sitä alhaisemmaksi <sup>4</sup>.

Kyselyyn vastanneista suurin osa työskenteli pienehköissä työyhteisöissä. 76 (47,2 %) vastaajan työpaikalla oli alle kymmenen työntekijää ja 51 työpaikalla (31,7 %) 10–49 työntekijää. Yli 250 työntekijää työllistävässä työpaikassa työskenteli 15 vastaajaa (9,3 %) (kuvio 3.)

---

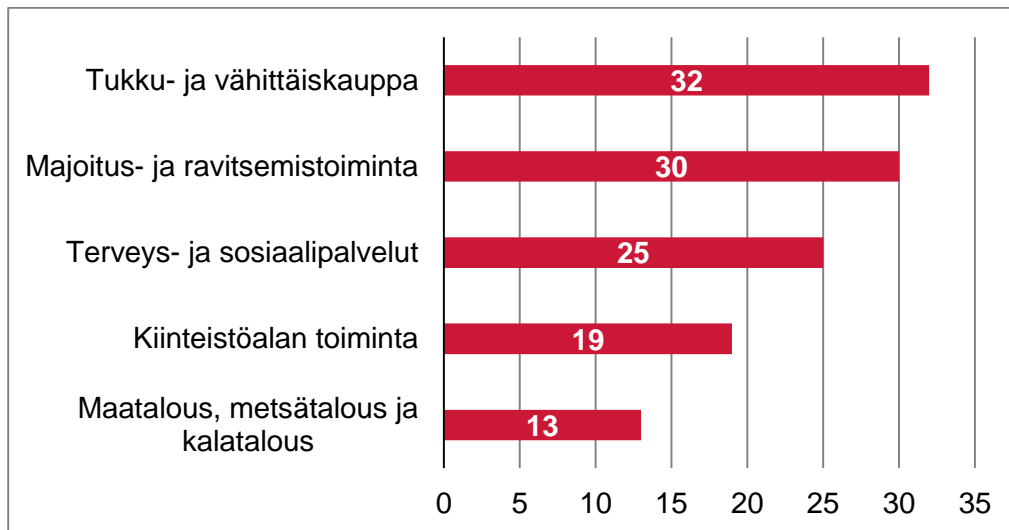
<sup>4</sup> Ala-Kauhaluoman & Härkäpään (2006) tutkimuksessa vastausprosentti oli 32, mikä vastaa palveluyrityksille tehtyjen kyselytutkimusten raportoitua tasoa.



**Kuvio 3. Kyselyssä mukana olleet työpaikat työntekijämäärän mukaan.**

Työpaikoista hieman yli puolet (54,0 %) sijaitsi Oulussa tai Oulun seudulla (=Muhos, Liminka, Kempele, Tyrnävä), vajaa kuudesosa jollakin muulla paikkakunnalla Pohjois-Pohjanmaan alueella ja vajaa viidennes Kainuussa tai Lapissa. Muualla Suomessa sijaitsi 6,2 % työpaikoista. 2,5 prosentilla vastaajista työpaikan sijaintitieto puuttui.

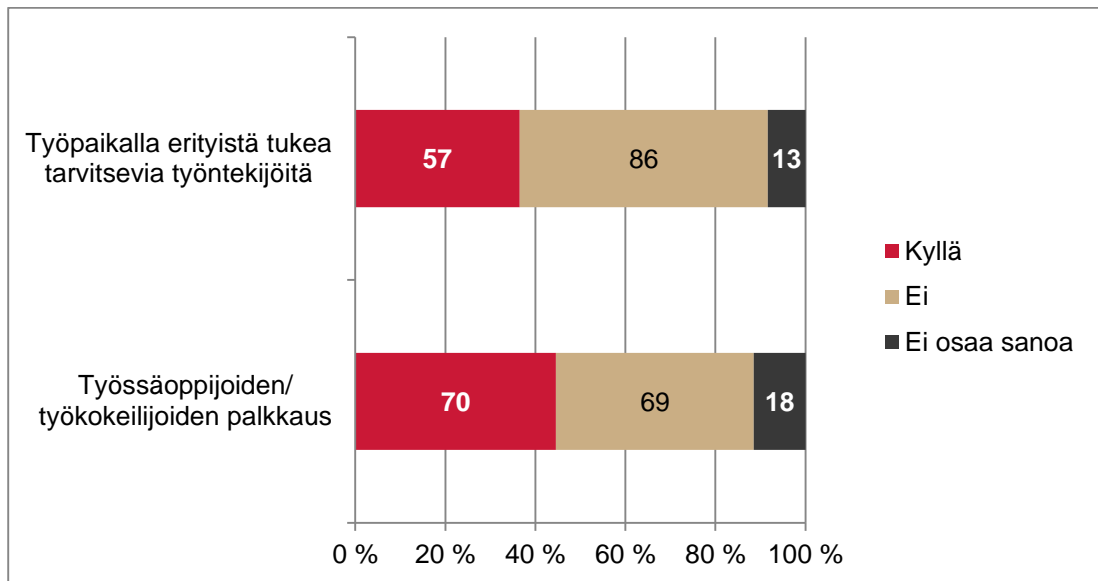
Toimialoittain tarkasteltuna kyselyyn vastaajien joukossa oli eniten majoitus- ja ravitsemusalan (18,0 %) ja tukku- ja vähittäiskaupan alan yrityksiä (17,4 %). Tämän lisäksi vastaajien joukossa oli useita terveys- ja sosiaalipalvelujen (15,5 %) ja kiinteistöalan (13,7 %) toimijoita. (Kuvio 4.) Kyselyyn vastaajien ja haasteltujen joukossa olikin erityisesti niiden alojen edustajia, millä aloilla Suomessa työskentelee osatyökykyisiä (European Union labour force survey 2011). Myös monilta muilta toimialoilta oli yksittäisiä vastaajia. Vastaajan ammattiaseman mukaan tarkasteltuna suurimman ryhmän vastaajista muodostivat toimialajohtajat/päälliköt (23,0) ja työnjohtajat (22,3). Johtajia oli 18,0 %, yrittäjiä/omistajia 18,0 % ja työntekijöitä 11,8 % vastaajista.



**Kuvio 4. Kyselyyn vastaajat toimialan mukaan, yleisimmät toimialat<sup>5</sup>.**

58 työpaikassa (34,0 %) työskenteli erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä. 13 vastaajaa (8,1 %) ei ollut varma asiasta ja viisi ei vastannut kysymykseen. Erityistä tukea tarvitsevia työskenteli asiakaspalvelutehtävissä, puu- ja metallialan tuotannon tehtävissä, hoitoalan avustavissa tehtävissä, avustavissa toimistotyön tehtävissä, ompelu- ja kudontatehtävissä, ICT-alan, media-alan tai taiteellisen suunnittelun tehtävissä. Yleisimpiä työtehtäviä olivat avustavat keittiöt sekä erilaiset siivous- ja kiinteistöhuollon tehtävät. Tämän lisäksi erityistä tukea tarvitsevia henkilöiden työtehtäviin kuului mm. varastointia, kuormien purkua ja hyllyjen järjestelyä. 70 työpaikkaa (43,5 %) oli joskus palkannut erityistä tukea tarvitsevan nuoren, joka oli ollut heillä työssäoppimassa tai työkokeilussa. (Kuvio 5.) Ainakaan kaikki näistä työntekijöistä eivät kuitenkaan enää työskennelleet tuolloisessa työpaikassaan.

<sup>5</sup> Kyselyyn vastaajien joukossa vähintään kymmenen toimialan työpaikkaa.



**Kuvio 5. Erityistä tukea tarvitsevat työntekijät työpaikoilla ja työssäoppijoiden/työkokeilijoiden palkkaus työpaikoille.**

Lukuvuonna 2012–2013 Luovin Oulun, Muhoksen tai Limingan yksiköstä valmistuneille ja jatkosijoittumiskyselyn perusteella palkkatyöhön työllistyneille opiskelijoille soitettiin uudestaan lokakuussa 2014. Heiltä kysyttiin, olivatko he edelleen palkkatyössä ja jos olivat, olivatko he saman vai eri työnantajan palveluksessa kuin sijoittumiskyselyyn vastatessaan. Seurantakyselyä tehtäessä tavoitettiin kymmenen valmistumisensa jälkeen työllistyneestä kahdestatoista opiskelijasta. Mikäli syksyllä 2013 palkkatyössä olleet eivät olleet enää työelämässä, kysyttiin heiltä, mitkä tekijät olivat heidän mielestään voineet vaikuttaa työsuhteen loppumiseen.

Aineistonkeruun toisessa vaiheessa haastateltiin 51 työnantajaa, jotka olivat olleet myös kyselyssä mukana. Haastattelut toteutettiin puolistruktutoituina teemahaastatteluina. Haastattelujen pääteemoina olivat työnantajien kokemukset erityistä tukea tarvitsevista nuorista työntekijöinä sekä työllistymistä edistävät ja estävät tekijät. Nämä pääteemat olivat vahvasti mukana myös aineiston analysointivaiheessa.

Aineistojen analysoinnissa hyödynnettiin SPSS, TCD-Analytcs<sup>6</sup> ja NVivo ohjelmia, jotka mahdollistivat sekä kyselyaineiston määrällisen analyysin että kyselyyn sisältyneiden avovastausten ja haastatteluaineiston laadullisen analyysin. Tulosten määrällisessä analyysissä tarkastelun kohteena ovat erityisesti muuttujien absoluuttiset ja suhteelliset frekvenssit. Muuttujien välisten yhteyksien tarkastelussa käytetään Bayesin korjattuja todennäköisyyskertoimia. Korjatut todennäköisyydet hyödyntävät todennäköisyyksien laskennassa eri muuttujien yhteysvaihtelusta saatavaa tietoa ja kertovat, millä todennäköisyydellä (%) tietyt muuttuja-arvot ovat yhteydessä toisiinsa. Laadullisessa analyysissä aineistoa tarkastellaan temaattisesti jakamalla kyselyn ja haastattelujen runkona toimineita teemoja alateemoiksi (liite 4). Tematisointi perustuu sekä valmiisiin teemoihin että on aineistolähtöistä pohjautuen siihen, mistä asioista haastateltavat puhuivat haastatteluissa. Tavoitteena on myös aiemmissä tutkimuksissa vähemmälle huomiolle jääneiden ja kenties yllättävienkin näkökulmien esiin nostaminen aineistoista.

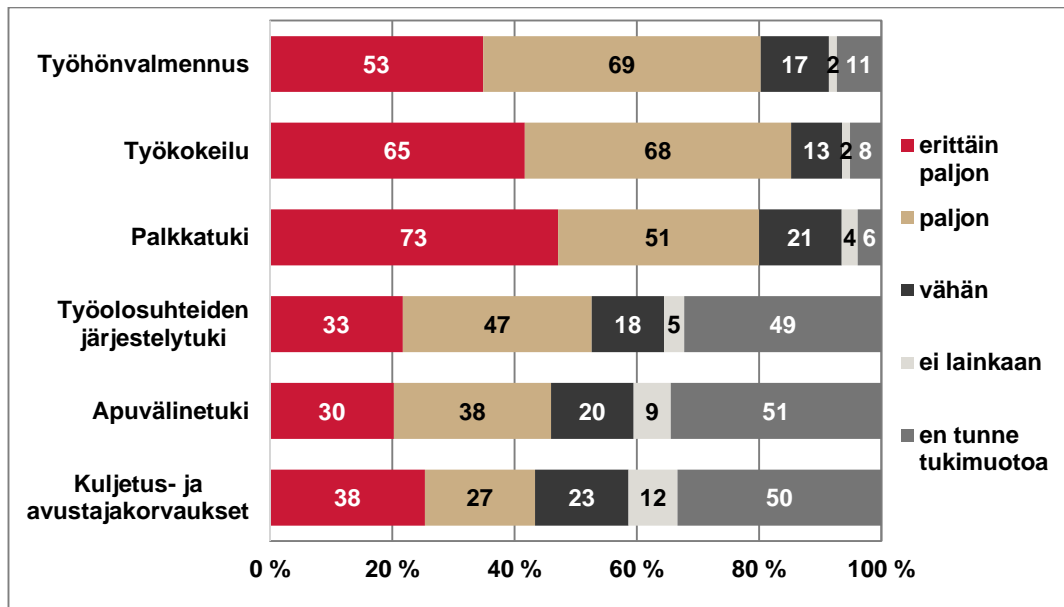
---

<sup>6</sup> TCDAnalytics on Bayesin todennäköisyyden analysointiin kehitetty ohjelma. Bayesiläinen päättely mahdollistaa kompleksisten ilmiöiden tarkastelun, myös silloin kun aineistoon sisältyy tuntemattomia tai vaikeasti mitattavia asioita tai muuttujien jakaumat ovat vinoja. Se mahdollistaa tuntemattomien asioiden ja epävarmuuksien joustavan ja johdonmukaisen käsittelyn. Bayesiläisessä analyysissä muuttujien välisten relaatioiden tarkastelussa käytetään klassisen todennäköisyyden sijaan uuden tiedon varassa korjattuja todennäköisyyksiä. Bayesiläinen päättely mahdollistaa myös pienten alueiden ja osaryhmien tarkastelun ja todennäköisyyksien laskemisen eri taustatekijöiden tai muiden muuttujien arvojen suhteen. (Vehtari 2009.)

#### 4 Työllistymisen tukimuodot ja niiden merkitys

Erityistä tukea tarvitsevat nuoret tarvitsevat usein tukea paitsi opinnoissaan myös työllistymisessään. Tämän vuoksi työnantajilta kysyttiin niin kyselyssä kuin haastatteluissakin, mikä on eri tukimuotojen ja työllistymisen edistämisen keinojen merkitys erityistä tukea tarvitsevien palkkauksessa.

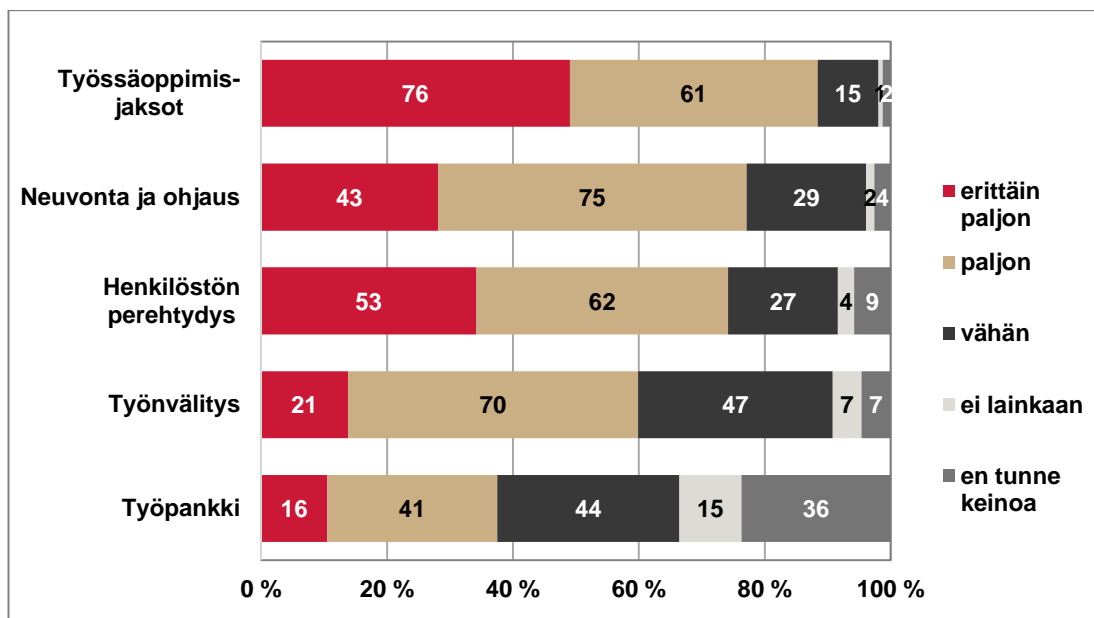
Yli 80 prosenttia työnantajista katsoi työkokeilun, palkkatuen ja työhönvalmennuksen vaikuttavan erittäin paljon tai paljon päätöksiin palkata erityistä tukea tarvitseva nuori. Työolosuhteiden järjestelytuen, apuvälinetuen ja kuljetus- ja avustajakorvauksien merkitys palkkauspäätöksille oli vähäisempi. Tähän tosin vaikutti se, ettei näitä tukimuotoja useinkaan tunnettu. Nämä tukimuodot olivat noin kolmannekselle vastaajista täysin tuntemattomia. (Kuvio 6.)



**Kuvio 6. Työllistymisen tukimuotojen vaikutus päätökseen työllistää erityistä tukea tarvitseva nuori.**

Ammatilliseen koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen oli keskeisin työllistymisen edistämisen keino. Lähes 90 prosenttia työnantajista arvioi, että työssäoppiminen vaikuttaa erittäin paljon tai paljon päätöksiin työllistää erityistä tukea tarvitseva nuori. Muita työllistämispäätöksiin merkittävästi vaikuttavia työllistymisen edistämisen keinoja olivat

neuvonta ja ohjaus erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämiseen liittyvissä asioissa ja henkilöstön perehdyttäminen työskentelyyn erityistä tukea tarvitsevan nuoren kanssa. Noin  $\frac{3}{4}$  kyselyyn vastaajista katsoi näiden työllistymisen edistämisen keinojen vaikuttavan erittäin paljon tai paljon palkkauspäätöksiin. Työnvälittämistä piti erittäin tärkeänä tai tärkeänä työllistymisen edistämisen keinona 60 prosenttia kyselyyn vastaajista. Työpankki oli lähes neljäsosalle vastaajista tuntematon työllistymisen edistämisen keino. (Kuvio 7.)

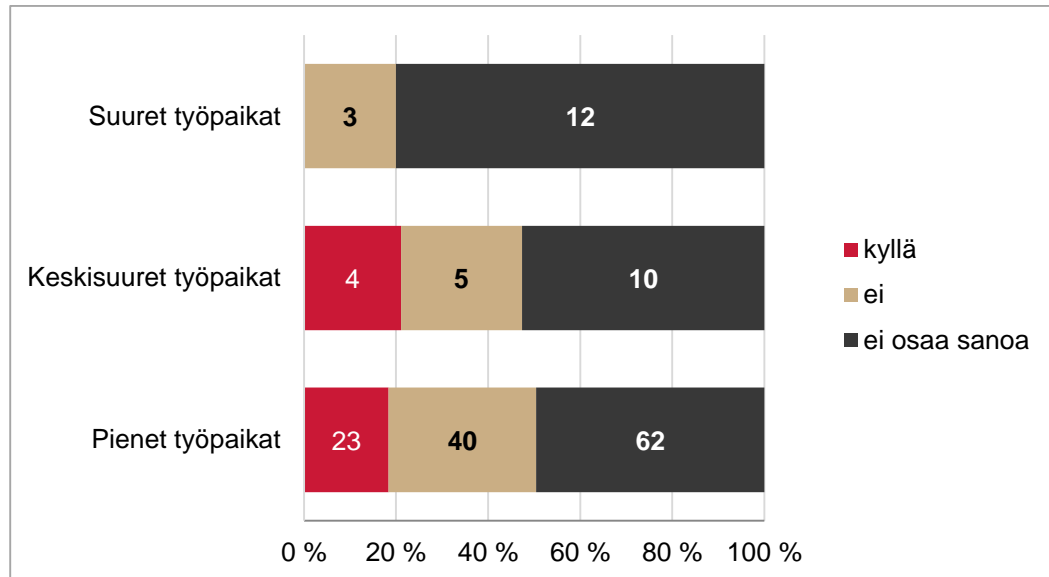


**Kuvio 7. Työllistymisen edistämisen keinojen vaikutus päätökseen työllistää erityistä tukea tarvitseva nuori.**

Enemmän kuin joka toinen työnantaja ei osannut sanoa, ovatko olemassa olevat tukimuodot ja työllistymisen edistämisen keinot kannustavia. Lähes kolmannes katsoi, etteivät tukimuodot kannusta erityistä tukea tarvitsevien palkkaamiseen ja ainoastaan 17 prosenttia piti niitä kannustavina. Pienet ja keskisuuret työpaikat pitivät nykyisiä tukimuotoja kannustavampina kuin suuret<sup>7</sup> (Kuvio 8). Kannustavimpia tukimuotoja olivat palkkatuki sekä työkokeilut ja työssäoppiminen.

<sup>7</sup> Pienet työpaikat 1-49 työntekijää, keskisuuret työpaikat 50–249 työntekijää, suuret työpaikat 250 työntekijää tai enemmän.





**Kuvio 8. Tukimuotojen kokeminen kannustavina työpaikan koon mukaan.**

Nuorten palkkaaminen on ennen muuta resurssikysymys erityisesti pienillä työpaikoilla. Palkkatuki vaikutti useimmiten joko erittäin paljon tai paljon päätöksiin palkata erityistä tukea tarvitseva nuori (Bayesin korjattu todennäköisyyskerroin 83,3 %, ks. liite 5). Palkkatuen kannustavuutta heikensi kuitenkin se, ettei tuki ollut riittävää ja riittävän pitkäkestoista. Myös sen hakemista pidettiin usein työläänä. Useampi työnantaja esitti, että tuen määrän ja keston tulisi olla sidoksissa erityistä tukea tarvitsevan nuoren tuen tarpeeseen: mitä suurempi tuen ja ohjauksen tarve, sitä suurempi ja pitkäkestoisempi tuki. Nykyisellään moni työnantaja joutuu valitsemaan, ottaako töihin palkkatukea saavan työttömän nuoren, joka ei tarvitse erityistä tukea vai erityistä tukea tarvitsevan nuoren. Jos kummankin palkkaukseen saatava palkkatuki on yhtä suuri, palkkaa työnantaja usein ei erityistä tukea tarvitsevan nuoren.

Myös haastatteluissa monet työnantajista korostivat sitä, että riittävä ja riittävän pitkäkestoinen palkkatuki helpottaa erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkausta. Tuen riittävyttä arvioitaessa tulisi työnantajien mielestä huomioida paitsi palkkakustannukset ja nuorten mahdollisesti alhaisempi työteho, myös nuoren ohjauksesta aiheutuva lisätö. Kun työnantaja sitouttaa voimavaroja erityistä tukea tarvitsevan nuoren ohjaukseen, vaikuttaa tämä työtehoon.

Erityistä tukea tarvitsevien työllistämistä pidettiin hyvänä asiana, edellyttäen että työnantaja saa ohjaukseen menevästä ajasta riittävän korvauksen. Vaikka erityistä tukea tarvitseva ei ainakaan työsuhteen alkuvaiheessa välttämättä pysty tarjoamaan täyttä työpanosta, mahdollistaa riittävä palkkatuki nuoren palkkaamisen ilman, että se rasittaa yrityksen taloutta. Useampi työnantaja toi esille myös sen, että erityistä tukea tarvitsevilla palkkatuki voisi olla jatkuva tai oikeus palkkatukeen voisi alkaa uudelleen aiemmin kuin 500 työttömyyspäivän jälkeen. Palkkatuen kehittäminen ei edellytä välttämättä uutta taloudellista panostusta, vaan resurssien suuntaamista uudella tavalla.

*Kumpi tapa on parempi: tukea ja ohjata tekijää työympäristössä ilman työnantajan tulospaineita vai makuuttaa nuoria kotona. Kustannukset ovat mielestäni karkeasti samat.*

Toinen erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamiseen vaikuttava tekijä oli työssäoppiminen ja työkokeilut<sup>8</sup>. Suuret työpaikat pitivät työkokeilua erittäin merkittävästi palkkauspäätöksiin vaikuttavana tekijänä useammin kuin pienet tai keskiuuret. Työkokeilu kuitenkin vaikutti palkkauspäätöksiin myös keskiuurilla työpaikoilla aina joko erittäin paljon tai paljon.

Riittävän pitkät, 2-3 kuukauden mittaiset, työssäoppimis-, harjoittelu-, työelämävalmennus- tai työkokeilujaksot toimivat eräänlaisina pitkänä työpaikkahaastatteluina ja auttavat työnantajaa näkemään erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaukseen liittyvät mahdollisuudet. Niiden aikana työnantaja saa kuvan nuoren osaamisesta, siitä millaisiin työtehtäviin hän on soveltuva ja missä asioissa hän tarvitsee tukea sekä muista häneen työntekijänä liittyvistä seikoista. Olennaista on myös se, ettei työnantajalle tule tämän jakson aikana ainakaan suuria palkkakuluja. Kyse on palkattomasta jaksosta tai rahoitus siihen tulee ainakin osittain muualta. Kun erityistä tukea tarvitseva nuori on ennättänyt jakson aikana perehtyä työtehtäviin ja työpaikan käytänteisiin, ei kynnyksensä palkkaamiseensa joko palkkatuella tai sitä ilman ole enää niin korkea. Nuoren perehtyneisyys työtehtäviin kompensoi osaltaan myös mahdollisia työhön liittyviä rajoitteita, kuten hitaampaa työtahtia tai työtehtävien laatuun liittyviä rajoitteita ja tarvetta räätälöidä työtehtäviä<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Vrt. palkaton harjoittelu käypänä väylänä työelämään (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 60).

<sup>9</sup> Vrt. työpankki porttina työmarkkinoille (Lämsä 2013).

Osa työnantajista piti työhönvalmennusta yhtenä erityistä tukea tarvitsevien palkkaamisen kynnystä madaltavista tukimuodoista (Bayesin korjattu todennäköisyyskerroin 86,7 %). Kun työhönvalmentaja vastaa erityistä tukea tarvitsevan perehdytyksestä, ei nuoren ohjaus vie työnantajalta voimavaroja. Työhönvalmentaja voi samalla tukea myös työnantajaa antamalla tietoa erityistä tukea tarvitsevan palkkaukseen käytettävistä tukimuodoista, nuoren ohjauksesta jne. Työhönvalmennus ei ollut kuitenkaan yli 10 prosentille kyselyyn vastanneista tuttu tukimuoto. Työnantajat eivät tunteneet työhönvalmennusta työllistymisen tukimuotona ainakaan tuolla nimellä tai tienneet sitä olevan saatavilla omalla toiminta-alueellaan. Työhönvalmennuksen sijaan osa haastateltavista puhui työnohjauksesta tai ohjauksellisesta tuesta. Työhönvalmennus liitettiin yleensä nuoren työhön opastamisessa saatuun apuun. Työnantajan työhönvalmentajalta saama neuvonta ja ohjauksellinen tuki oli sen sijaan tuntemattomampi tukimuoto, vaikka tämän tyyppiselle tuelle oli tarvetta.

Useat työnantajat nostivat ohjauksellisen tuen ja neuvonnan yhdeksi työllistymistä edistävästä tukimuodosta (Bayesin korjattu todennäköisyyskerroin 80,0 %). He pitivät tarpeellisena, että olisi paikka, mistä kysyä neuvoa, miten toimia nuoren kanssa tai pyytää apua ongelmatilanteiden ratkaisuun. Monet pitivät tärkeänä myös avointa ja oikeaa tietoa siitä, mitä nuoren erityisen tuen tarpeet ovat, miten ne vaikuttavat hänen työskentelyynsä ja mitä asioita työnantajan olisi hyvä huomioida nuoren ohjauksessa.

Tiedon tarpeessa ei ollut kuitenkaan kyse ainoastaan tiedosta, miten toimia nuoren kanssa, vaan yleisemmin tiedosta, mitä erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaaminen tarkoittaa käytännössä, mitä se maksaa työnantajalle, mitä tukia työnantajan on mahdollista saada nuoren palkkaukseen ja mitä erityistä tukea tarvitsevan nuoren ohjaus edellyttää työhön perehdyttäjältä. Tällaisen ohjauksen tai neuvonnan antajana saattaisi olla esimerkiksi oppilaitos, TE-toimisto tai työhönvalmentaja. Toisaalta tämän kaltaisen tiedon tarpeisiin voidaan vastata myös työpaikkaohjaajakoulutuksissa, joissa huomioidaan erityistä tukea tarvitsevien ohjaus.

Työnantajien tiedot erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämisestä ja työllistämisen tukimuodoista olivat usein puutteellisia. Työnantajat eivät aina saaneet riittävää tietoa siitä, miksi nuori tarvitsee erityistä tukea ja miten tämä vaikuttaa hänen työhönsä. Haastatellut kertoivat myös tilanteista, joissa annettu tieto ei kaikin osin vastannut todellisuutta. Myös

tiedot mahdollisista tukimuodoista olisi usein täytynyt hakea itse. Kun aikaa tähän ei ollut ja tieto oli vaikeasti löydettävissä, jäi tieto hakematta ja saamatta. Osa haastateltavista toivoi, että olisi olemassa helposti löydettävä tietopaketti, jossa kerrottaisiin kootusti, mitä tukimuotoja on. Tämän lisäksi toivottiin perustietoa erilaisista erityisen tuen tarpeista ja niiden vaikutuksista työntekoon. Niin ikään toivottiin työpaikan koko henkilöstön valmentamista nuoren vastaanottamiseen.

Useampi vastaaja totesi mahdollisuuksia erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamiseen olevan ja olevansa myös itse valmis työllistämään erityistä tukea tarvitsevia nuoria. Kaikissa työpaikoissa palkkaaminen ei ole kuitenkaan mahdollista nykyisten tukimuotojen turvin.

*Toivoisin, että näiden kuin muidenkin nuorten työllistämistä tehtäisiin helpompaa niin yritykselle kuin nuorelle itselleen. Työllistymistä tuettaisiin paremmin niin rahallisesti kuin muinkin tukitoimin, koska totuushan on, että nuoren palkkaaminen on iso menoerä ja lisätyön aiheuttaja yrityksessä. Yritykset, myös me palkkaisimme mielellämme nuoria töihin, koska nuorissa on valtavasti potentiaalia. Ja meidän omien kokemusten perusteella nuorilla itsellään on korkea motivaatio työhön ja koulutukseen, jos heille vain annettaisiin siihen mahdollisuus ja heille räätälöitäisiin omanlaisensa koulutus-/työmuoto. Valtion pitäisi lisätä resursseja nuorten oppisopimuskoulutukseen ja sitä kautta antaa nuorille mahdollisuus kouluttautua ja työllistyä. Samalla tämä mahdollistaisi yrityksille nuorten palkkaamisen.*

Vaikka eri tukimuotoihin kohdistui odotuksia, todettiin haastatteluissa myös, ettei työllistäminen ole kiinni tukimuodoista. Kaiken pitää lähteä siitä, että työllistettävä kykenee hoitamaan oman työnsä ja hänen palkkaamisensa on työnantajalle taloudellisesti kannattavaa. Työnantajan lähtökohtana ei ole erityistä tukea tarvitsevan työllistäminen tai tuen saaminen työllistämiseen, vaan työvoimatarve ja henkilön palkkaus hoitamaan olemassa olevia työtehtäviä (vrt. Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 61).

## 5 Erityistä tukea tarvitsevat nuoret työntekijöinä

Kahdestatoista lukuvuonna 2012–2013 Luovin Oulun, Muhoksen tai Limingan yksiköstä valmistuneesta ja syksyllä 2013 palkkatyössä olleesta nuoresta kymmenen tavoitettiin syksyllä 2014. Heistä kaksi oli edelleen saman työnantajan palveluksessa ja yksi oli töiden loppumisen jälkeen työllistynyt eri työpaikkaan. Opiskelijoista kaksi oli äitiyslomalla, yksi armeijassa ja neljä työttöminä. Tällä hetkellä työelämän ulkopuolella olevien valmistumisen jälkeiset työsuhteet olivat kestäneet 3-4 kuukaudesta lähes 1.5 vuoteen. Syinä työsuhteen loppumiseen oli työn kausiluontoisuus, työntekijöiden määrän vähennykset työpaikalla sekä se, ettei työnantaja enää saanut palkkaukseen tukea. Työelämän ulkopuolella olevista neljä oli toiveikkaita työllistymisensä suhteen.

Vaikka vain yksittäiset opiskelijat olivat säilyttäneet valmistumisen jälkeen saamansa työpaikan, oli monilla kyselyyn vastanneista työnantajista omakohtaisia kokemuksia erityistä tukea tarvitsevistä nuorista työntekijöinä. Kyselyyn vastanneista työpaikoista 58:ssa työskenteli erityistä tukea tarvitsevia ja useimmilla työnantajilla oli kokemusta erityistä tukea tarvitsevistä työssäoppijoista ja/tai työkokeilijoista. Ainakin 70 työpaikkaan oli joskus palkattu erityistä tukea tarvitseva nuori, joka oli ollut työpaikalla työssäoppimassa tai työkokeilussa.

Pääsääntöisesti työnantajien kokemukset erityistä tukea tarvitsevistä nuorista työntekijöinä olivat hyviä, mutta joukossa oli myös ristiriitaisia ja huonoja kokemuksia. Karkeasti jaoteltuna kokemukset liittyivät erityistä tukea tarvitseviin nuoriin työntekijöinä, työyhteisöihin sekä resursseihin tai niiden puutteeseen. Viimemainittu liittyi läheisesti työnantajien kokemuksiin eri tukimuodoista sekä niiden saamisen mahdollisuuksista ja niiden kannustavuudesta.

Hyvät kokemukset erityistä tukea tarvitsevistä nuorista työntekijöinä, olipa kyse työssäoppimisesta, työkokeilusta, avotyöstä tai palkkatyöstä, olivat yhteydessä ennen kaikkea nuoriin itseensä. Työnantajat luettelivat monia erityistä tukea tarvitseviin nuoriin ja heidän toimintaansa liittyviä tekijöitä, jotka tekivät heistä hyviä työntekijöitä ja kompensoivat mahdollisia puutteita. Tällaisia ominaisuuksia olivat työn tekemisen into, iloisuus, osaavuus, aktiivisuus, reippaus, työteliäisyys, vastuullisuus, ahkeruus, tunnollisuus, sitoutuneisuus, täsmällisyys, ennakkoluulottomuus työtehtäviä kohtaan, hyvät sosiaaliset taidot, avoimuus, luotettavuus, ystävällisyys, työhön motivoituminen, työyhteisöön sopeutuminen, työelämän pelisääntöjen ymmärtäminen sekä työpaikan sääntöjen ja työaikojen noudattaminen.

*Nuori oli aktiivinen ja ahkera sekä teki työnsä ohjeiden mukaan. Hänestä tuli heti osa henkilökuntaa ja tiedän hänen viihtyneen meillä erittäin hyvin.*

*Toimipaikassamme on töissä vakituksessa työsuhteessa erityistä tukea vaatinut henkilö. Hän on erittäin lahjakas asiakaspalvelija ja alalle ammattikoulutettu työntekijä, jonka henkilökohtainen osaaminen paikkaa muita puutteita.*

Monilla vastaajista oli kokemuksia myös työssäoppijoista tai työkokeilijoita, jotka oli otettu myöhemmin palkkatyösuhteeseen.

*Meillä on ollut useana kesänä harjoittelemassa nuori, joka tarvitsi tukea. Sama nuori on nyt palkattu oppisopimuksella yritykseen ja pärjää todella hyvin. Ja hoitaa työtehtävänsä moitteetta.*

*Meillä on yksi nuori palkkatuella töissä tällä hetkellä. Nuori oli työkokeilussa ennen palkkausta ja on onnistunut työtehtävissä hyvin.*

Vastaajat totesivat, että erityistä tukea tarvitseville nuorille soveltuvia työtehtäviä löytyy eri aloilta, esimerkiksi varastosta, keittiöstä, astiahuollosta, siivouspalveluista, kotipalveluista, pesulasta, kiinteistöhuollosta, ulkoalueiden kunnossapidosta, liikuntapaikkojen hoidosta, maatilalta, tallista, puutarhailta, metallialan yrityksestä, puusepän töistä, ICT- ja media-alan tehtävistä, tapahtumajärjestelyistä, myynti- ja asiakaspalvelutehtävistä, pakkaamosta, tavaroiden vastaanotosta ja hyllyttämisestä, palautuspullojen vastaanotosta, postituksesta ja päivähoidosta. Kun työtehtävät ovat erityistä tukea tarvitsevan nuoren edellytysten mukaisia, ei erityisen tuen tarve välttämättä näy työsuorituksessa millään tavalla ja erityistä tukea tarvitseva voi olla tehtävissään jopa pätevämpi kuin muut työntekijät. Eri työtehtävistä selviytymistä voidaan helpottaa opettamalla yksi asia kerrallaan, työlistoilla sekä työskentelyllä kokeneemman työntekijän parina. Nuorella voi olla oma, tarkkaan rajattu tehtäväalueensa tai tehtävä- ja vastuualuetta voidaan laajentaa osaamisen karttumisen myötä.

*Meillä lähetään sen mukaan, miten on osaamista. Voidaan aloittaa servettien ja ruokailuvälineiden laitosta ja pikku hiljaa siirrytään lisäkkeiden laittoon. Katotaan, mitkä on lähtökohdat. Saa kokin töitäkin tehdä, jos rahkeet riittää ja olla astiahuollossa. Alussa ne on koko ajan toisen tukena. Pareina tekevät, että työnhajaaja on koko ajan. Meillä on hirviän monipuolista. Pystyy rakentamaan pieneltä vaatimustasolta ihan huippuun.*

Soveltuvista työtehtävistä huolimatta erityistä tukea tarvitsevan nuoren on usein vaikea löytää palkkatyötä. Jos nuori saa paikan, kokemukset ovat pääsääntöisesti hyviä ja työpaikat ottavat erityistä tukea tarvitsevan nuoren "omakseen". Työyhteisö hyötyy hänen työpanoksestaan ja hän auttaa muita työntekijöitä ymmärtämään erilaisuutta. Hyvät kokemukset myös kasvattavat luottamusta työyhteisössä. Vaikka erityistä tukea tarvitseva nuori ei välttämättä tee asioita täsmälleen samalla tavalla kuin joku muu, vastuuntunto ja huolellisuus työtehtävissä tekevät hänestä hyvän työntekijän.

*Osaaminen on niin hyvää esimerkiksi koneiden huoltojen suhteen. Jos laitetaan joku muu ammattilainen tekemään konehuoltohommia, helposti luistetaan jostain asioista. Hän työntekijänä on niin tarkka, huolellinen ja vastuullinen sekä osaava, että hän voi konehuoltohommat ottaa täysin omalle vastuulleen. Esimerkiksi huomattessaan öljyn valuvan traktorin alta, hän menee heti traktorin alle katsomaan, etsii vikakohtan ja selvittää asian. On tahtoa löytää vastaus ongelmaan.*

Positiivisia olivat myös kokemukset siitä, miten nuorta kannustamalla ja luottamalla hänen mahdollisuuksiinsa, nuoren itsetunto on saatu kohenemaan. Vastaajat olivat seuranneet ilolla, miten erityistä tukea tarvitseva nuori on positiivisten kokemusten myötä päässyt jaloilleen ja hänen elämänsä on lähtenyt uusille raiteille.

Työnantajien kokemukset erityistä tukea tarvitsevistä nuorista työntekijöinä olivat osin ristiriitaisia. Jopa saman diagnoosin aiheittama erityisen tuen tarve saattoi näyttäytyä sekä nuoren vahvuutena, joka teki nuoresta hyvän työntekijän että esiintyneiden vaikeuksien selittäjänä

*ADHD on semmonen "hyvän työmiehen" tauti. Kaveri pyöri muiden matkassa tosi hyvin ja oppi hommat.*

*Yksi kaveri oli harjoittelussa. Leikki työkaluilla ja käyttäytyi asiakkaita kohtaan epäasiallisesti huomautuksista huolimatta. Kaverilla oli ADHD.*

*Sellainen henkilö, jolla on paljon vaivoja. He ovat paljon tarkempia ja aktiivisempia, kaikista vähiten ovat sairauslomilla. Mitä enemmän sairauksia, sitä vähemmän nuori haluaa olla pois töistä.*

Ainakin osa erityistä tukea tarvitsevien palkkaamiseen liittyvästä vastustuksesta ja epäröinnistä työpaikoilla aiheutuu siitä, ettei oikein tiedetä, mitä erityistä tukea tarvitsevan palkkaaminen merkitsee. Myös sairauspoissaolojen riski lisää työnantajien epätietoisuutta. Osaltaan

epätietoisuudella on perusteensa. Monessa tapauksessa työt sujuivat, kunhan nuori on työpaikalla. Osa nuorista kuitenkin jää pois töistä mitä pienimmistä syistä ja myös työaikojen noudattamisessa on osan nuorista kohdalla parannettavaa. Ristiriitaisia kokemuksia aiheuttaa myös nuoren työhön perehdyttämisen ja ohjauksen vaatima aika ja hitaus työtehtävien oppimisessa ja työtehtävistä suoriutumisessa.

Erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamiseen liittyvät huonot kokemukset olivat yhteydessä nuoriin itseensä, työyhteisön asenteisiin sekä palkkaamisen edellyttämiin resursseihin. Nuoriin itseensä liittyvissä huonoissa kokemuksissa oli kyse ennen kaikkea työhön sitoutumisen puutteesta, mikä näkyi myöhästelynä, toistuvina työstä poissaoloina, aikataulujen huomioimisen laiminlyöntinä, haluttomuutena tehdä töitä ja ajan käyttämisenä aivan muuhun kuin työtehtäviin.

*Työelämän pelisäännöt ovat hukassa. Miten työyhteisössä käyttäydytään. Kännykät ja internet vievät huomion ja aikaa. Ei tulla ajoissa töihin. Kahvi- ja ruokatunnit ovat pidempiä kuin muilla. Ollaan lähdössä kotiin kymmentä vaille neljä, vaikka vasta neljältä pitäisi mennä vaihtamaan työasua pois jne. Pitäisi ymmärtää, että kaikkien pitää puhaltaa yhteen hiileen työyhteisössä ja kaikkien pitää tehdä kaikkea.*

*Ne nuoret jotka meillä on olleet, heillä on ollut haussa työelämän pelisäännöt. esim. työajat, paljon myöhästymistä, tai ei ilmoiteta ollenkaan, tullaanko töihin vai ei!! Tätä pitäisi enemmän painottaa nuorille. Jos työvuoro on kirjattu, niin työhön ei voi olla vain tulematta, Tietenkin, jos sairastuu, niin se on hyväksyttävä syy olla poissa. Mutta sairastumisestakin pitää ilmoittaa jo ennakkoon, eikä vasta kun työvuoro jo alkaa.*

Sitoutumattomuuden ohella osalla vastaajista oli kokemuksia nuorten sopimattomasta käyttäytymisestä asiakkaita kohtaan ja arjen taitojen puutteista. Yksittäiset vastaajat nostivat esiin myös nuorten työssä selviytymisen ongelmat ja sen, että työtehtävien oppiminen ja asioiden muistaminen onnistuu joillakin nuorilla vasta runsaiden toistojen jälkeen.

Huonot kokemukset erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkauksesta laskevat työtovereiden kiinnostusta nuorten ohjaukseen. Vika ei ole kuitenkaan yksinomaan nuorissa, vaan myös henkilöstön asenteissa on korjattavaa. Osa työntekijöistä suhtautuu ennakkoluuloisesti erityistä tukea tarvitseviin. He voivat myös pelätä näiden vievän heidän työpaikkansa ja



olla kateellisia siitä, että erityistä tukea tarvitseva osaa tehdä omat työtehtävänsä jopa paremmin kuin monet muut työntekijät.

Muutamat vastaajat toivat esille sen, miten ikäviltä yllätyksiltä olisi voitu välttyä, jos työnantajalla olisi ollut enemmän tietoa nuoren taustoista ja tuen tarpeista.

*Kauhean vähän kerrotaan, miksi ja missä hän tarvitsee tukea. Kehutaan, että on näppärä ja osaa ja sitten onkin työnnettävä. Kaikki pitää kädestä pitäen opettaa ja koko ajan ohjata.*

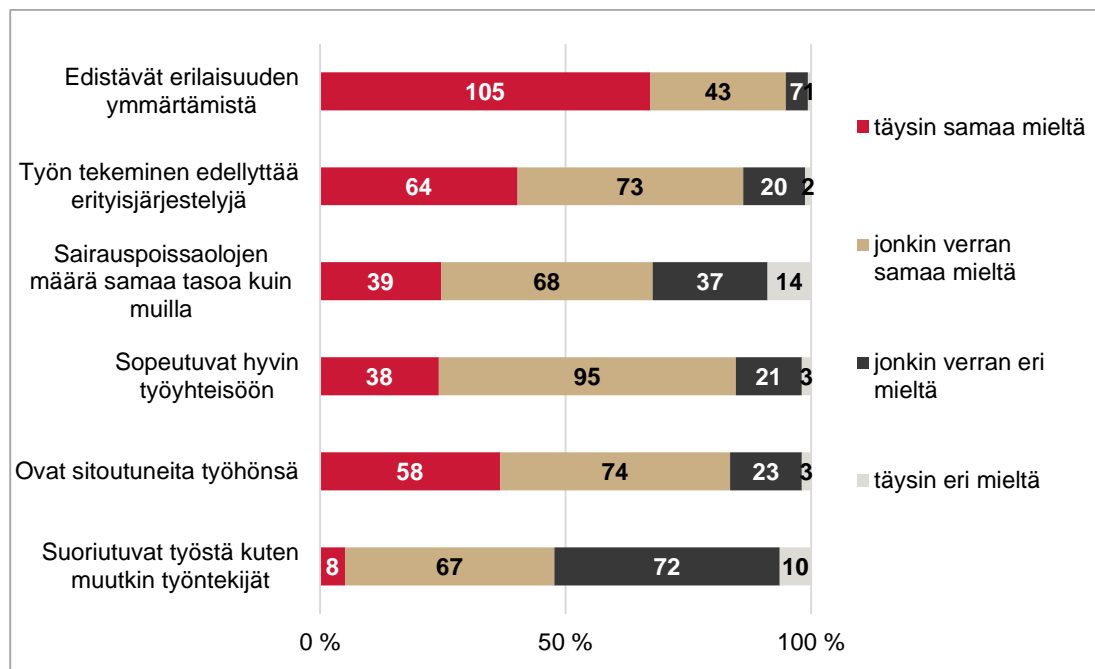
Kun nuoren osaamisesta etukäteen annettu tieto ei vastannut todellisuutta, työnantaja suhtautui esimerkiksi työssäoppijoiden ottamiseen jatkossa varauksella. Riittävä ja oikea tieto sen sijaan mahdollisti työtehtävien määrittämisen nuoren edellytysten mukaan ja myös tarpeen mukaisen ohjauksen antamisen nuorelle. Monilla sairauksilla on vaikutuksensa työhön ja niiden huomioiminen on myös työturvallisuuskysymys. Jos tietoa nuoren tilanteesta ei ole, hänen voidaan odottaa tekevän asioita, joihin hän ei pysty ja hän voi jäädä vaille tarvitsemaansa tukea ja ohjausta. Tosin myös työnjohdollisen työpanoksen ja työtehtävien järjestelyjen tarve itsessään saatettiin kokea negatiivisesti. Etenkään pienillä työpaikoilla ei ole aina resursseja erityistä tukea tarvitsevien ohjaukseen. Oppilaitosten toivottiinkin osallistuvan nykyistä enemmän työssäoppijoiden ohjaukseen.

*Työpaikan pitää jo etukäteen valmistella opiskelijan tuleminen ja mitä hän alkaa tekemään. Ohjaus vaatii työpaikalla useampia päiviä. Joskus olen miettinyt, että jos opettaja kävisi työpaikalla perehdyttämässä. Ei niin, että mikä on työpaikka, mutta ne työtehtävät. Opettajalla voi olla sellaista tietoa opiskelijasta, jota ei työpaikalla ole. Miten opiskelijaa pitää ohjata.*

Osansa huonoissa kokemuksissa oli myös sillä, että jotkut työpaikat eivät olleet koskaan saaneet palkkatukea. Vastauksista ei käy selville, oliko kyse siitä, että tukea ei ollut saatavilla vai oliko sitä haettu silloinkin, kun sille ei ollut perusteita ja oliko työnantaja saanut riittävästi tietoa päätöksen perusteluista.

Työnantajille tehdyn kyselyn lopussa vastaajille esitettiin erityistä tukea tarvitsevia nuoria työntekijöitä koskevia väittämiä ja heitä pyydettiin vastaamaan asteikolla täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä sen mukaan, miten hyvin väittäminen vastasi heidän mielipidettään. Kaikkein yksimielisimpiä vastaajat olivat väittämän ”Erityistä tukea tarvitsevat nuoret edistävät erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksyntää työpaikoilla”. 67 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 28 % jonkin verran

samaa mieltä. Toiseksi yksimielisimpiä vastaajat olivat väittämän ”työn tekeminen edellyttää erityisjärjestelyjä” kanssa. Vastaajista 40 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 46 % jokseenkin samaa mieltä. Lähes yhtä yksimielisiä oltiin väittämän ”ovat sitoutuneita työhönsä” kanssa. Vastaajista 37 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 47 % jonkin verran samaa mieltä. Kaikkein eniten eri mieltä vastaajat olivat väittämän ”Suoriutuvat työstä kuten muutkin työntekijät”. 52 % vastaajista oli väittämän kanssa ainakin jonkin verran eri mieltä. Myös sairauspoissaolojen määrää koskevan väittämän kanssa 32 % vastaajista oli ainakin jonkin verran eri mieltä. (Kuvio 9.)



**Kuvio 9. Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevista nuorista työntekijöinä<sup>10</sup>.**

Suurten työnantajien näkemykset erityistä tukea tarvitsevien työstä suoriutumisesta, työhön sitoutumisesta ja työyhteisöön sopeutumisesta olivat positiivisempia kuin pienempien työpaikkojen edustajien näkemykset. Suurten työnantajien edustajat olivat useimmin täysin samaa mieltä myös väittämän ”Sairauspoissaolojen määrä ja työkyvyttömyyden riski ovat heillä samaa tasoa kuin muillakin työntekijöillä” kanssa. Toisaalta suuret työnantajat pitivät erityisjärjestelyjen tarvetta suurempana ja he eivät

<sup>10</sup> Kuviossa väittämiä on jouduttu lyhentämään. Koko väittämät ks. liite 2

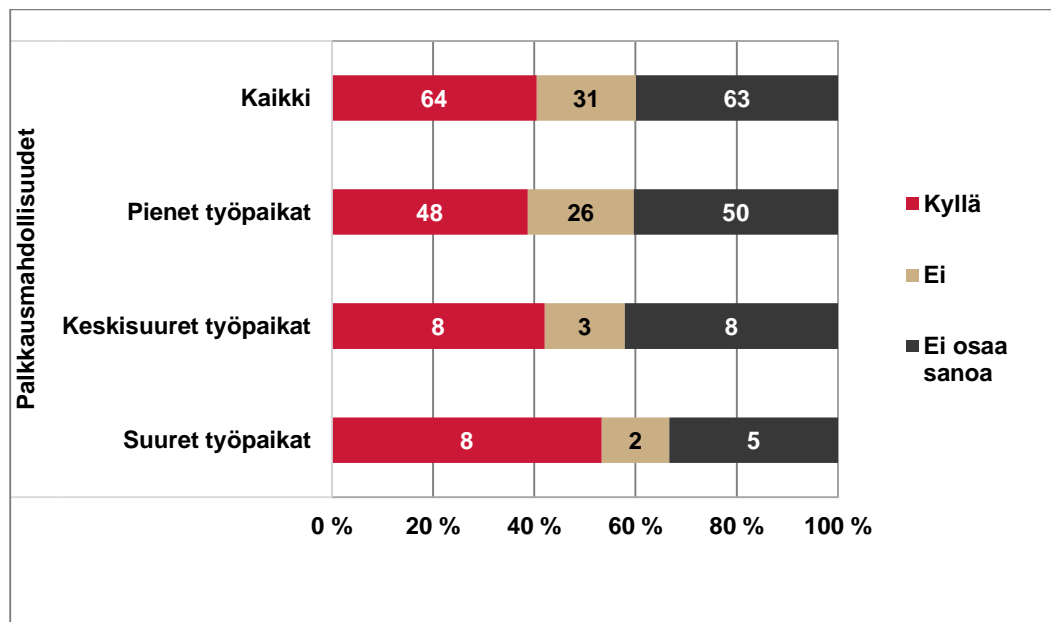
kokeneet erityistä tukea tarvitsevien vaikutusta erilaisuuden ymmärtämiseen yhtä merkittävänä kuin pienempien työpaikkojen edustajat.

Kyselyn lopuksi vastaajat saivat kertoa omin sanoin ajatuksiaan erityistä tukea tarvitsevien työllistämisestä ja erityistä tukea tarvitsevista nuorista työntekijöinä. Tähän kysymykseen vastaajista valtaosa suhtautui erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämiseen positiivisesti. Työllistyminen nähtiin tärkeänä erityisesti nuorten itsensä kannalta. Työn kautta he voivat kokea kuuluvansa joukkoon ja heidän itsetuntonsa vahvistuu. Työllistämällä erityistä tukea tarvitsevia voidaan myös luoda uusia arvoja työpaikoilla.

*Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen on asia, josta tulee pitää ääntä ja meteliä hyvällä tavalla, ehdottomasti. Ei ole oikein, että joku sysätään ulkopuolelle vain siksi, että hän tarvitsee erityistä tukea. Ennakkoluulottomampaa asennetta tarvitaan, kun vain itsekkin tietäisin siihen lääkkeen, niin kertoisin kyllä. Uskoisin, että voi olla jopa niin, että erityistä tukea tarvitseva voikin olla työnantajalle jopa parempi työntekijä kuin itsenäisempään työhön kykenevä. Paremmalla tarkoitan sitoutumista ja ideointia ja huolellista työnjälkeä.*

## 6 Erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaus ja siihen vaikuttavat tekijät

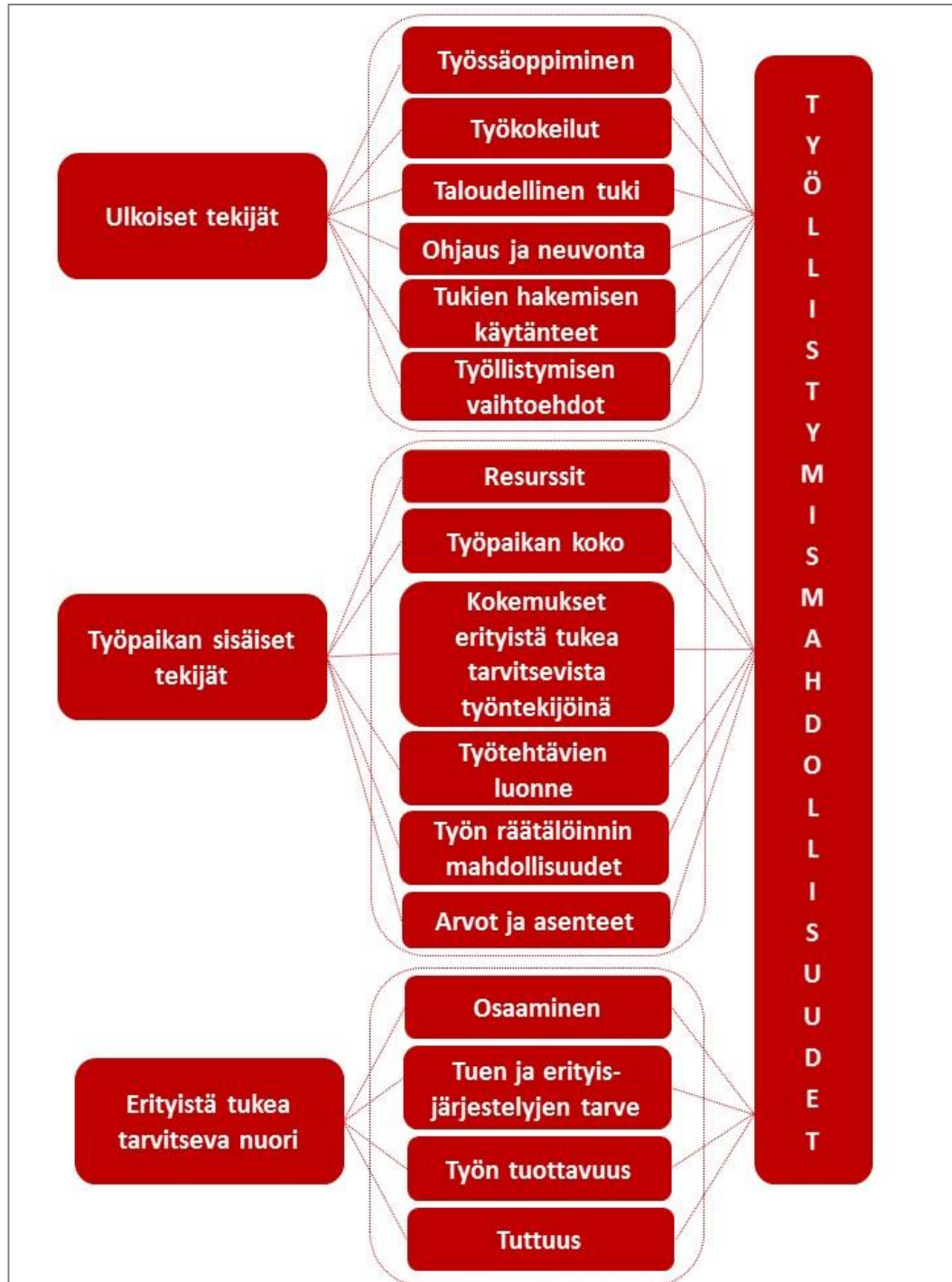
Työnantajien yleiset asenteet erityistä tukea tarvitsevien palkkausta kohtaan olivat kohtalaisen myönteisiä (vrt. Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 16). Työnantajista 64 (40,5 %) katsoi voivansa palkata erityistä tukea tarvitsevia nuoria, 63 (39,9 %) työnantajaa ei ollut asiasta varma ja 31 (19,6 %) katsoi, ettei palkkausmahdollisuuksia ole. Suhteelliset mahdollisuudet erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamiseen olivat sitä paremmat, mitä suuremmasta työnantajasta oli kyse. Määrällisesti eniten mahdollisia työpaikkoja oli kuitenkin pienyrityksissä. (Kuvio 10).



**Kuvio 10. Erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden palkkausmahdollisuudet työnantajien arvioimina.**

Palkkausmahdollisuuksiin vaikuttavat tekijät<sup>11</sup> voidaan jakaa ulkoisiin tekijöihin, työpaikan sisäisiin tekijöihin ja erityistä tukea tarvitsevaan nuoreen liittyviin tekijöihin (kuvio 11).

<sup>11</sup> Vaikuttavien tekijöiden analysoinnissa on hyödynnetty Bayesin korjattuja todennäköisyyksiä, jotka kertovat kyselyn eri muuttujien yhteyksistä siihen, että työnantaja voisi palkata erityistä tukea tarvitsevan nuoren. Näin saatua mallia on täydennetty kyselyn avoimissa vastauksissa ja haastatteluissa esiinnousseilla aineistolähtöisillä teemoilla.



**Kuvio 11. Erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaukseen vaikuttavat tekijät.**

Työllistämisen tukitoimista ja työllistymisen edistämisen keinoista työllistämismalliin selvimmin yhteydessä olivat työssäoppiminen ja työkokeilu (Bayesin korjattu todennäköisyys 86,5 %). Riittävän pitkät työssäoppimis- ja työkokeilujaksot toimivat eräänlaisina pitkinä työpaikkahaastatteluina. Niiden aikana työnantaja saa kuvan työnhakijasta ja hänen osaamisestaan, mahdollisista erityisen tuen tai erityisjärjestelyiden tarpeista sekä siitä millaisiin työtehtäviin hän soveltuu. Jakson aikana saadut kokemukset erityistä tukea tarvitsevista nuoresta työntekijänä madaltavat työllistämisen kynnyksiä. On helppo ottaa työhön henkilö, joka ja jonka osaaminen tunnetaan. Myös suurin osa niistä työnantajista, jotka katsoivat, ettei mahdollisuutta työllistämiseen ollut, pitivät työssäoppimis- ja työkokeilujaksoja työllistämispäätösten kannalta tärkeinä tai erittäin tärkeinä (korjattu todennäköisyys 76,5 %).

Erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaaminen on erityisesti pienille työnantajille ennen muuta resurssikysymys. Huoli palkkakustannuksista vaikutti palkkaamisvalmiuteen sekä työnantajilla, jotka olivat valmiita palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia, että niillä jotka katsoivat, ettei mahdollisuutta palkkaamiseen ollut (korjattu todennäköisyys 81,2 % / 83,6 %). Palkkaamisen kynnyksiä voidaan alentaa riittävällä ja riittävän pitkäkestoisella palkkatuella. Se, mitä työnantaja piti riittävänä tukena, vaihteli. Joku työnantajista toivoi vastaan tulemistakin palkkakustannuksissa, kun taas toinen katsoi, ettei työstä saisi aiheutua työnantajalle mitään kuluja ja työllistäminen voi tulla kysymykseen vain jos "nuori tuo palkkansa mukanaan". Myös palkkatuen hakemisen selkeyttäminen ja siihen liittyvän paperisodan vähentäminen sekä se, että palkkatukiasioiden hoitaminen sujuu tutun virkailijan kanssa mutkitta, lisää työnantajien valmiutta palkata erityistä tukea tarvitsevia nuoria.

*Nuorten palkkaaminen pitäisi saada paremmin tuetuksi sekä helpommin käytännössä järjestettäväksi. Selkeämpi tukijärjestelmä ja eri tahojen karsiminen edistäisi kiinnostusta palkata nuoria. Ja nuoren aiheuttamat kustannukset sekä nuoresta aiheutuva työ tulisi huomioida paremmin.*

Palkkauksen on oltava aina kannattavaa ja työntekijän on kyettävä tienaamaan vähintään oma palkkansa. Kannattavuutta arvioitaessa on otettava huomioon, paitsi nuoren työpanos ja mahdollinen palkkakompensaatio, myös muilta työntekijöiltä hänen ohjaukseensa ja työtehtävien räätälöintiin menevä aika. Työnantajat, jotka eivät olleet valmiita palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia nuoria, eivät luottaneet siihen, että tällainen nuori suoriutuisi työstään kuten muutkin työntekijät (korjattu todennäköisyys 35,9 % vrt. palkkaamiseen valmiit työnantajat

64,7 %) tai että sairauspoissaolojen määrä ja työkyvyttömyyden riski olisi heillä samaa tasoa kuin muillakin työntekijöillä (korjattu todennäköisyys 53,7 %, vrt. palkkaamiseen valmiit työnantajat 70,6 %). Myös huoli työn tuottavuudesta oli palkkauspäätöksiin merkittävästi vaikuttava tekijä erityisesti työnantajilla, jotka eivät olleet valmiita palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia (korjattu todennäköisyys 80,6 %, vrt. palkkaamiseen valmiit työnantajat 49,7 %).

Ohjauksen järjestämisvaikeudet nousivat taloudellisten resurssien ohella yhdeksi keskeisistä erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaumahdollisuuksia rajoittavista tekijöistä. Erityistä tukea tarvitsevalla nuorella täytyy olla nimetty lähiperehdyttäjä, joka ohjaa ja opastaa nuorta. Myös työtehtävien yksilöllinen suunnittelu vaatii runsaasti työnjohdollista resurssia. Kun varsinaiseen työhönkään ei tahdo riittää tekijöitä, ei vähenevistä resursseista riitä ohjaajia ja opastajia. Kiireen vuoksi ohjaus- ja perehdytystehtävä voidaan kokea kuormittavana, eikä halukkaita ohjaajia välttämättä löydy. Useampi vastaaja totesikin, että riittävä ja riittävän pitkäkestoinen ohjauksellinen tuki edistäisi erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamista. Kyse voi olla työhönvalmentajan tuesta työn suunnittelussa ja työhön perehdytyksessä. Tuki on tarpeen erityisesti ensimmäisten työpäivien aikana, mutta sen on hyvä jatkaa kunnes työ luonnistuu itsenäisesti (korjattu todennäköisyys 71,6 %). Työhönvalmentaja voi tukea myös työnantajaa kertomalla, mitä tukea tämä voi saada ja miten nuoren erityisen tuen tarpeet tulee huomioida työssä (työn laatu, annettu ohjaus, työympäristö, työpäivän pituus jne.)

Haluttomuus nuorten palkkaamiseen oli osin seurausta aiemmista huonoista kokemuksista, osin kyse oli ennakkoluuloista, jolloin rajoituksia saatettiin nähdä sielläkin, missä niitä ei oikeasti ollut. Työpaikalla saatettiin olettaa automaattisesti, ettei nuori pärjää yksintyöskentelyssä tai että työ ei sovellu liikuntarajoitteiselle tai se on nuorelle fyysisesti liian raskasta. Ennakkoluulojen taustalla oli usein paitsi oikean tiedon, myös kokemusten puute: sitä mitä ei tunneta, pelätään ja siihen suhtaudutaan ennakkoluuloisesti.

*Monilla meistä ei ole kokemuksia työskennellä heidän kanssaan. Se on suurin ongelma.*

*Tiedon ja halun puute. Ajatellaan liian usein, että palkataan mieluummin ns. terve henkilö kuin tukea tarvitseva, jonka ohjaukseen menee aikaa. Ei osata ajatella asiaa toisesta näkökulmasta. Ei olla valmiita tukemaan ja ohjaamaan nuorta, joka*

*mahdollisesti alussa annettavan panostuksen jälkeen toisi huomattavan työpanostuksen yritykselle myöhemmin.*

Työpaikat, jotka olivat palkanneet työssäoppijoita tai työkokeilijoita, olivat valmiimpia palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia nuoria (korjattu todennäköisyys 58,3 %) kuin työpaikat, jotka eivät olleet palkanneet työssäoppijoita tai työkokeilijoita (korjattu todennäköisyys 22,7 %). Vastaavasti työpaikat, joissa oli erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä, olivat valmiimpia tällaisten työntekijöiden palkkaukseen myös jatkossa (korjattu todennäköisyys 46,2 %) kuin työpaikat, joissa ei ollut erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä (korjattu todennäköisyys 19,7 %).

Henkilöstön ja esimiesten valmiudet työskennellä erityistä tukea tarvitsevan kanssa oli merkittävästi palkkauspäätöksiin vaikuttava tekijä, olipa työnantaja valmis palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia tai ei (korjattu todennäköisyys 91,7–92,4 % / 96,9 %). Valmiuksia erityistä tukea tarvitsevien kanssa työskentelyyn voidaan lisätä paitsi käytännön kokemusten myös ohjauksen, neuvonnan ja perehdytyksen avulla. Neuvonta ja ohjaus työllistymiseen liittyvissä asioissa vaikuttavat paljon/erittäin paljon työllistämismahmiuteen (71,6 % vrt. työnantajat, jotka eivät voi palkata erityistä tukea tarvitsevia 67,6 %). Vastaavasti henkilöstön perehdytys vaikuttaa paljon/erittäin paljon työllistämismahmiuteen 65,5 % todennäköisyydellä, jos työnantaja on valmis palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia ja 67,7 % todennäköisyydellä, jos työnantaja ei pidä erityistä tukea tarvitsevien palkkaamista mahdollisena.

Työllistykseen erityistä tukea tarvitsevalle tulee olla ammatillista osaamista ja kykyä suoriutua töistä sekä halua ja motivaatiota tehdä töitä. Useat työtehtävät vaativat erityistaitoja ja -osaamista, kykyä itsenäiseen työskentelyyn sekä joustavuutta työtehtävien suhteen. Vaativuudessa voi olla kyse niin laaja-alaisesta ammatillisen osaamisen ja asiakaspalveluosaamisen vaatimuksesta kuin myös työtehtävien vaihtelevuudesta eri vuodenaikoina. Työn tekeminen joudutaan usein sopeuttamaan tilanteen mukaan, eikä työtehtävää ole mahdollista toistaa aiemmin opitulla tavalla. Lisäksi ammattitaidon ylläpitäminen edellyttää työntekijältä usein myös itseopiskelua.

Merkittävä osa työnantajista katsoi erityistä tukea tarvitsevan nuoren työskentelyn edellyttävän erityisjärjestelyjä. Nuoren työtehtäviä määritettäessä on huomioitava nuoren yksilölliset edellytykset ja räätälöitävä työtehtävät ne huomioiden. Useimmat työnantajat, jotka olivat valmiita palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia nuoria, katsoivat että mahdollisuudet työn räätälöintiin omalla työpaikalla ovat hyvät/erittäin



hyvät (korjattu todennäköisyys 78,2 %). Vastaavasti työnantajat, jotka eivät olleet valmiita palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia nuoria, pitivät myös työn räätälöintimahdollisuuksia vähäisinä<sup>12</sup>.

Perinteisesti työn räätälöinti liitetään työnjakoon, työtehtävien osittamiseen ja jakamiseen vaativuusluokkiin ja tehtävien määrittämiseen työntekijän edellytysten mukaisesti. Kyse voi olla selkeistä, päivittäin toistuvista tehtävistä. Esimerkiksi sylintereitä valmistava yritys voi tilata sylintereiden kuljetuksia varten metrin mittaisia tukikapuloita, joihin tehdään sylintereitä varten kaarilovitus. Pilkkomalla työ osiin saadaan työtehtävät viidelle toimintakyvyltään erilaiselle henkilölle. (Kuvio 12.)



**Kuvio 12. Esimerkki työtehtävien osittamisesta ja jakamisesta usealle toimintakyvyltään erilaiselle henkilölle.**

Työtehtävien räätälöintiä voidaan tehdä myös jakamalla työ erilaisiin vaativuusluokkiin ja osoittamalla erityistä tukea tarvitsevalle hänen edellytystensä mukaisia työtehtäviä.

*Kiinteistöhuollon työt voidaan jakaa erilaisiin vaativuusluokkiin. Ulkotilojen puhtaanapitoon voidaan perehdyttää kohtuullisen rajatuilla perustiedoilla/-taidoilla oleva henkilö. Kesäaikaan ranta-alueen ylläpitoa voi tehdä vaikka joitain rajoitteita henkilöllä olisikin. Kiinteistöjen pieniin huoltotöihin voi osallistua, esimerkiksi lampunvaihtoja, ovien aukaisuja ym. Jos fyysikka antaa myöten, niin lumitöitä voi tehdä talvella ja heinän ajoa kesällä.*

Vastaajat pohtivat myös sitä, onko reilua teettää erityistä tukea tarvitsevalla esimerkiksi vain erilaisia avustavia tehtäviä. Omalta osaltaan työn

<sup>12</sup> Korjattu todennäköisyys sille, että räätälöintimahdollisuudet hyvät/erittäin hyvät 20,9 %.

räätälöintiä hankaloittavat myös kiireiset aikataulut, työtehtävien fyysisyys ja tehtävien edellyttämä hyvä toimintakyky ja terveys sekä työturvallisuuteen liittyvät kysymykset.

Monet vastaajista korostivat nuoren työkyvyn, osaamisen, jaksamisen sekä tuen ja ohjauksen tarpeen huomioimista työtä räätälöinnissä. Kun työn räätälöinnissä lähdetään liikkeelle nuoren osaamisesta ja vahvuuksista, voi räätälöity työ vaatia myös paljon ammattitaitoa. Esimerkiksi av-viestinnän perustutkinnon suorittanut nuori, jolla on visuaalista silmää, voi toimia graafisena suunnittelijana. Hänen työnsä voi olla esimerkiksi kuvien ottamista, graafisten ohjelmien käyttämistä ja layoutien tekemistä tiedotteisiin. Työtehtävien määrää voidaan lisätä vähitellen osaamisen kartuttua.

Se, missä asioissa nuori tarvitsee erityistä tukea ja miten erityisen tuen tarve vaikuttaa hänen työkykyynsä, rajoittaa työllistymismahdollisuuksia. Aiempien tutkimusten tuloksista poiketen monet haastatelluista työnantajista mainitsivat fyysiset rajoitteet keskeisenä työllistämismahdollisuuksia rajoittavana tekijänä<sup>13</sup>. Sekä tilat, että työtehtävien luonne vaikeuttavat fyysisesti vajaakuntoisten palkkaamista. Monilla työpaikoilla ja monissa työtehtävissä myös hitautta pidetään työllistämismahdollisuuksia heikentävänä tekijänä. Nämä rajoitteet ovat sidoksissa ammattialaan ja työtehtävien luonteeseen.

Nuoreen ja hänen työkykyynsä ja tuen tarpeisiinsa liittyvien rajoitteiden ohella työllistämismahdollisuuksien puutetta perusteltiin alan ja alueen heikolla työllisyystilanteella. Mikäli alan yleinen työllisyystilanne on heikko, joutuvat erityistä tukea tarvitsevat nuoret kilpailemaan työpaikoista muiden työnhakijoiden kanssa. Jos työnantaja saa saman tuen palkatessaan henkilön, joka ei tarvitse erityistä tukea, tulee tällainen henkilö herkästi palkatuksi erityistä tukea tarvitsevan sijaan. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa monen työnantajan on kohdennettava palkkakustannukset henkilöille, jotka pystyvät hoitamaan työnsä omatoimisesti.

*Meidän kohdalla palkkaaminen ei onnistu syystä, että emme halua omille palkkalistoillemme muuta kuin täysin työkykyisiä henkilöitä. Tämä johtuu nykyisen työelämän pelisäännöistä, jotka asettavat osin kohtuuttomiakin vaatimuksia ja velvollisuuksia. Pyytäisin Teitä asettumaan työnantajan rooliin, mutta en usko sen täysin toteutuvan*

<sup>13</sup> Aiempien tutkimusten mukaan fyysisesti vajaakuntoiset ovat työnantajille mieluisampia työllistettäviä kuin esimerkiksi kehitysvammaiset tai psyykkisesti pitkäaikaissairaat (mm. Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006).

*ja antavan siltikään täyttä kuvaa. Palkkaamisen aiheuttama paperisota on kohtuuton, tellit, vakuutukset, eläkemaksut, vapaapäivät, lomakorvaukset, lomarahat, lomaltapaluurahat, sairausajan palkat, juhlapäivät, pekkaset, krapulapäivät, lomautukset, irtisanomiset, kaikenlaiset todistukset, kirjanpidot, ilmoitukset, ammattiyhdistykset, muutamia mainitakseni. Lomautuspaperieissakin pitää olla neljä erillistä palkkatodistusta, työaikakirjanpito puolen tunnin tarkkuudella, mahdolliset yrityksen omistususuudet, yms semmoista pientä ja vielä joitain muitakin lappuja. Haluaisitteko te kaiken tämän tehdä valtiollemme täysin ilman? Minä en halua. Ja vielä kun teet jonkin asian väärin, saat huomattavat sanktiot kaupanpäälle:(*

Kyselyn lopuksi vastaajat saivat kertoa omin sanoin ajatuksiaan erityistä tukea tarvitsevien työllistämisestä ja erityistä tukea tarvitsevista nuorista työntekijöinä. Tähän kysymykseen vastaajista valtaosa suhtautui erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämiseen positiivisesti. Sen kautta työpaikoilla voidaan luoda uusia arvoja. Ennen kaikkea työllistyminen nähtiin tärkeänä nuorten itsensä kannalta. Työn kautta he voivat kokea kuuluvansa joukkoon ja heidän itsetuntonsa vahvistuu. Erityistä tukea tarvitsevat voivat olla myös hyviä työntekijöitä omassa työssään. Tukimuotojen kehittäminen ei edellytä välttämättä uutta taloudellista panostusta, vaan resurssien suuntaamista uudella tavalla.

*Erityistä tukea tarvitsevien työllistyminen on asia, josta tulee pitää ääntä ja meteliä hyvällä tavalla, ehdottomasti. Ei ole oikein, että joku sysätään ulkopuolelle vain siksi, että hän tarvitsee erityistä tukea. Ennakkoluulottomampaa asennetta tarvitaan, kun vain itsekkin tietäisin siihen lääkkeen, niin kertoisin kyllä. Uskoisin, että voi olla jopa niin, että erityistä tukea tarvitseva voikin olla työnantajalle jopa parempi työntekijä kuin itsenäisempään työhön kykenevä. Paremmalla tarkoitan sitoutumista ja ideointia ja huolellista työnjälkeä.*

## 7 Johtopäätökset

Kyselyn ja haastattelujen pohjalta tässä tutkimuksessa tehtävät johtopäätökset on koottu terveisiksi päättäjille ja viranomaisille, oppilaitoksille, erityistä tukea tarvitseville nuorille ja työnantajille. Tutkimustehtävien mukaisesti huomion kohteena on erityisesti se, miten erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä voidaan edistää ja työllistymisen esteitä poistaa. Myös työnantajien kokemukset erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämistä liittyvät läheisesti nuorten työllistymistä edistäviin tai rajoittaviin tekijöihin.

### Terveiset päättäjille ja viranomaisille

- Työllistämistä edistäviin toimenpiteisiin liittyvän tukijärjestelmän selkeyttäminen lisääisi työnantajien kiinnostusta palkata erityistä tukea tarvitsevia nuoria. Työnantajat tarvitsevat helposti löydettävää ja selkeää tietoa siitä, mitä tukia on saatavilla ja miten niitä haetaan. TE-toimistossa asiointia helpottaisi asioiden hoitaminen vakiintuneilla ja yhdenmukaisilla toimintatavoilla nimetyn yhteyshenkilön kanssa.
- Työnantajien ja kaikkien erityistä tukea tarvitsevien nuorten kanssa toimivien palveluntuottajien sekä nuoren oman verkoston työllistämisen tukimuotojen tuntemus tulisi varmistaa.
- Työnantajat tarvitsevat perustietoa erilaisista erityisen tuen tarpeista ja niiden vaikutuksista työntekoon. Lisäksi he kaipaavat tietoa, mistä on saatavilla tietoa erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaamiseen ja työssä selviytymisen tukemiseen, esimerkiksi erilaiset ongelmatilanteet.
- Huomiota tulee kiinnittää erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistymiseen tarvittavan palvelukokonaisuuden suunnitteluun ja toteutukseen, palvelujen jatkuvuuteen ja palveluiden ketjutukseen, esimerkiksi ammatillinen koulutus ja sen aikainen työssäoppiminen – > työkokeilu → palkkatuki. Lisäksi työnvälityksen edelleen tehostaminen edistää erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä.
- Riittävän pitkät työkokeilujaksot antavat työnantajille mahdollisuuden varmistua nuoren osaamisesta ja valmiuksista sekä ohjaus- ja tukitoimien riittävydestä.
- Työhönvalmentajan palvelut ja työhönvalmennus madaltavat erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämisen kynnystä. Työntekijän lisäksi työhönvalmentaja voi opastaa työnantajaa erilaisten tukimuotojen käytöstä ja työntekijän työssä tarvitsevista ohjauksen ja tuen tarpeesta.
- Työtehtävien mahdollinen räätälöinti, työympäristön mukauttaminen ja muut palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset sekä mahdollinen lisätyö tulee huomioida nykyistä paremmin erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämässä ja myös palkkatuessa. Palkkatuki voisi työntekijän tarpeen mukaan olla erityistä tukea tarvitsevilla jatkuva ja alkaa heti

### **Terveiset päättäjille ja viranomaisille (jatkuu edelliseltä sivulta)**

- ammatillisen koulutuksen päättymisen jälkeen. Vaihtoehtoisesti palkkauskustannuksia voitaisiin kompensoida alentamalla työnantajan sosiaaliturvamaksuja silloin, kun työnantaja palkkaa erityistä tukea tarvitsevan nuoren. Taloudellisen tuen kehittäminen ei edellytä välttämättä uutta taloudellista panostusta, vaan resurssien suuntaamista uudella tavalla.

### **Terveiset työnantajille**

- Työhaussa ja työssään erityistä tukea tarvitsevia nuoria on monenlaisia. Osa heistä pystyy monipuolisesti erilaisiin tehtäviin, osalla työtehtävien tulee olla rajatumpia. Myös työn tekemisen itsenäisyys sekä ohjauksen ja tuen tarpeet vaihtelevat yksilöllisesti.
- Erityisen tuen tarve ei välttämättä vaikuta millään tavalla työntekijän työtulokseen ja tuottavuuteen, kun työtehtävät ja työntekijän osaaminen ja edellytykset vastaavat toisiaan ja tarvittavat ohjaus- ja tukitoimet, esimerkiksi työhön perehdytys ja apuvälineet.
- Erityistä tukea tarvitsevan nuoren selviytymistä työtehtävistä voidaan nuoren osaamisen ja valmiuksien mukaisesti edistää esimerkiksi perusteellisemmalla työhön perehdyttämällä, työtehtävien räätälöinnillä, työympäristön mukauttamisella sekä työskentelyllä kokeneemman työntekijän työparina.
- Työnantajat saavat tietoa erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämiseen liittyvistä asioista ammatillisista erityisoppilaitoksista, TE-toimistoista ja muilta palveluntuottajilta, esimerkiksi työvoiman palvelukeskukset ja vammaisjärjestöt.
- Erityistä tukea tarvitsevat nuoret työyhteisössä edistävät erilaisuuden ja monimuotoisuuden hyväksymistä ja ymmärtämistä. Erityistä tukea tarvitsevia nuoria palkanneiden työnantajien kokemukset heistä työntekijöinä ovat pääsääntöisesti hyviä.

### **Terveiset ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille**

- Työnantajat odottavat, että ammatillisesta koulutuksesta valmistuvilla ja työhön tulevilla nuorilla on hallussa ainakin ammattialan perustaidot, työelämän pelisäännöt sekä työturvallisuus- ja asiakaspalveluosaaminen.
- Nuoren soveltuvuus opiskelemalleen alalle ja eri työtehtäviin on hyvä ottaa huomioon jo koulutukseen ohjattaessa ja erityisesti työssäoppimispaikkaa tai työpaikkaa hakiessa. Tavoitteiden tulee olla realistisia ja perustua nuoren osaamiseen ja työllistymisvalmiuksiin.
- Työssäoppiminen on keskeinen erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä edistävä tekijä. Työssäoppimisen kokonaisvaltainen suunnittelu, toteutumisen seuranta ja arviointi sekä huomioonottaminen yksilöllisten opinto- ja jatkopolkujen edelleen suunnittelussa ovat tärkeitä. Työtehtävien lisäksi suunnitellaan tarvittavat ohjaus- ja tukitoimet ja arvioidaan niiden toimivuus.
- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjaus- ja tukitoimien vastaavuus opiskelijan tavoitteisiin ja tarpeisiin varmistetaan, kun työssäoppimisjaksot suunnitellaan yhteistyössä opiskelijan, työnantajan ja tarvittaessa opiskelijan verkoston kanssa.
- Työnantajat odottavat, että opettaja tai muu nimetty oppilaitoksen edustaja käy säännöllisesti työpaikalla työssäoppimisjaksojen aikana. Tiivis seuranta, palaute ja tuki ovat tärkeitä myös opiskelijan hyvinvoinnin ja turvallisuudentunteen kannalta. Käyntien aikana työnantaja saa lisää tietoa koulutuksen ja työssäoppimisjakson tavoitteista sekä vastauksia mahdollisesti esiin nousseisiin kysymyksiin. Opettaja taas saa käynneillä tietoa työpaikasta, sen käytänteistä ja työtehtävistä sekä niiden soveltuvuudesta työssäoppimassa olevalle opiskelijalle.
- Työnantajan on tärkeää saada ennen työssäoppimisjaksoa tai heti jakson alussa riittävästi tietoa nuoren osaamisesta, ohjauksen ja tuen tarpeista sekä näiden vaikutuksista työtehtäviin ja työhön. Näin työpaikan odotukset ovat realistisia ja nuorelle voidaan antaa hänen osaamistaan vastaavia tehtäviä ja ottaa huomioon työturvallisuus. Salassapito ei estä tiedon antamista, kun nuoren kanssa sovitaan etukäteen läpi, mitä kerrotaan, kenelle ja miksi.
- Työnantajat toivovat, että ammatillisiin opintoihin sisältyisi enemmän alan työtehtävien käytännön harjoittelua. Työssäoppimisjakso voisi olla nykyistä pidempi varsinkin viimeisen vuoden opiskelijoilla ja se tulisi suunnitella niin, että se mahdollistaisi myös työllistymisen suunnittelun.
- Yhteistyö jatkos suunnittelusta opiskelijan oman verkoston kanssa aloitetaan opiskeluaikana. Näin saadaan varmistettua tiedon siirtyminen ja mahdollisimman katkoton jatkopolku ja palveluiden katkeamattomuus. Opintojen päättövaiheessa varmistetaan, että opiskelijalla on tieto, miten asioissa edetään ja keneen tai minne hän voi jatkossa olla yhteydessä.

**Terveiset ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille** (jatkuu edelliseltä sivulta)

- Kaikilla ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen ja työelämäohjaukseen osallistuvilla tulee olla perustieto erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen tukimuodoista sekä siitä, mistä saa lisätietoa asioista. Yksittäistä opiskelijaa koskevan tiedon lisäksi työnantajat tarvitsevat tietoa siitä, mitä erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaus tarkoittaa käytännössä, mitä tukia palkkaukseen voi saada sekä miten ottaa huomioon nuoren erityisen tuen tarpeet. Tiedon tarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi työpaikkaohjaajien perehdytyksissä ja koulutuksissa.

**Terveiset erityistä tukea tarvitseville nuorille**

- Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneilta opiskelemansa alan perustaitojen osaamista. Opiskelu antaa hyvät valmiudet alkaa opetella työntekoa, monet asiat opitaan käytännön työssä.
- Työssäoppimisjaksot ja työkokeilut lisäävät mahdollisuuksia päästä töihin. Näiden aikana työnantaja tutustuu työntekijään ja hänen osaamiseensa. Vaikka työssäoppimisjakson tai työkokeilun ajalta ei saa palkkaa, niiden kautta saa työnantajien edellyttämää työkokemusta. Työnantajat arvostavat myös muulla tavoin, esimerkiksi harrastusten kautta, hankittua alaan liittyvää osaamista.
- On tärkeää osata kertoa omasta osaamisestaan ja vahvuuksistaan sekä ohjauksen ja erityisen tuen tarpeestaan, jotta työtehtäviä voidaan tarvittaessa sovittaa osaamista ja toimintakykyä vastaaviksi.
- Työnantajat korostavat työelämän pelisääntöjen osaamista ja noudattamista. Näitä ovat esimerkiksi työaikojen noudattaminen, poissaoloista ilmoittaminen ja kännykän käyttö työaikana.
- Asenne ratkaisee. Työnantajat arvostavat halua oppia ja tehdä töitä. Monilla työpaikoilla vaaditaan omatoimisuutta eli kykyä itsenäiseen työskentelyyn sekä rohkeutta kysyä ja pyytää apua, jos ei tiedä mitä tehdä. Muita työllistymisen ja työssä pysymisen kannalta tärkeitä asioita ovat esimerkiksi asiakaspalvelu- ja työturvallisuusosaaminen.
- Mikäli töitä ei löydy heti, kannattaa rekisteröityä työttömäksi työnhakijaksi. Tällöin työnhakijalle voidaan suunnitella juuri hänen työllistymistään tukeva palvelukokonaisuus ja varmistaa palvelujen katkeamattomuus koulutuksesta työelämään siirtymisen vaiheessa.

Työnantajien kokemukset erityistä tukea tarvitsevista nuorista työntekijöinä ovat pääsääntöisesti hyviä ja he suhtautuvat erityistä tukea tarvitsevien palkkaamiseen myönteisesti. Tästä huolimatta erityistä tukea tarvitsevien nuorten on usein vaikea löytää työtä ja erityisesti palkkatyötä. Tämä näkyi myös lukuvuonna 2012–2013 valmistuneiden jatkosijoittumisessa ja työsuhteiden jatkumisessa. Vajaa kolmannes syksyllä 2013 palkkatyössä olleista oli edelleen työssä syksyllä 2014.

Vaikka monilla tukimuodoilla on suuri merkitys erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisessä, ei työllistäminen viime kädessä ole tukimuodoista kiinni. Työnantajan lähtökohtana ei ole erityistä tukea tarvitsevan työllistäminen tai tuen saaminen työllistämiseen, vaan työvoima tarve ja soveltuvan henkilön palkkaaminen ja työn tuottavuus.

Työnantajan näkökulmasta avainkysymys on, mitä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistäminen käytännössä tarkoittaa. Työnantajat tarvitsevat tietoa palkattavan työntekijän työssään tarvitsemista ohjaus- ja tukitoimista työn ja työssä pysymisen onnistumiseksi ja ohjaus ja tukitoimien järjestämiseksi. Lisäksi työnantajat haluavat ennen rekrytointipäätöstä tietää, mitä tukia nuoren palkkaamiseen on mahdollista saada ja millaista osaamista työntekijän ohjaus edellyttää perehdyttäjältä.

Tiedon täytyy olla helposti saatavissa. Faktatiedon osalta kyseessä voi olla helposti löydettävä ja selkeä tietopaketti. Tämän lisäksi tiedon jakajina ja ohjauksen ja neuvonnan antajina voivat toimia TE-toimistot, ammatilliset oppilaitokset ja työhönvalmentajat, mutta myös erityistä tukea tarvitsevat nuoret itse. Tärkeää on myös se, että työnantajalla on tiedossaan, mistä tai keneltä voi kysyä tarvitessa tietoa erityistä tukea tarvitsevan työllistämisestä tai neuvoja ongelmatilanteissa.



## 8 Lähteet

**Ala-Kauhaluoma, Mika & Härkäpää Kristiina. 2006.** Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Työministeriö: Helsinki.

**Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811.**

**Employment of people with disabilities in the public sector. European perspective.** Research seminar of the 18th and 19th of September 2014. Paris, Maison des sciences sociales du handicap, Ecole des hautes études en santé publique.

**European Union labour force survey - ad hoc modules: Employment of disabled people 2011.** Eurostat tilastotietokanta. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/disability/data/database> Viitattu 1.11.2014.

**Kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet. Työ.** <http://verneri.net/yleis/tyo> Viitattu 4.12.2014

**Kela: Apuvälineitä työhön ja opiskeluun.** [http://www.kela.fi/tyoikaisille\\_apuvälineet](http://www.kela.fi/tyoikaisille_apuvälineet). Viitattu 24.4.2014.

**Kukkonen, Tuula. 2009.** Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

**Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.**

**Lämsä, Anna-Liisa. 2013. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden aktiivinen osallisuus. Kansallinen raportti – Suomi.** Eurofound. Active inclusion of people with disabilities. [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2011/353/fi/1/EF11353FI.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/353/fi/1/EF11353FI.pdf) Viitattu 1.11.2014.

**Osatyökykyiset työssä – ohjelma. Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi.** Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:37

**Pohjois-Pohjanmaan välityömarkkinoiden sekä vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen kehittäminen. Alueellinen suunnittelupalaveri. Oulu 25.11.2014.**

**Suomen perustuslaki 11.6.1999/731**

**TE-palvelut työnantajalle: Palkkatuki.** [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html) Viitattu 26.1.2015

**TE-palvelut työnantajalle: Työolosuhteiden järjestelytuki.**  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/tyoolosuhteiden\\_jarjestelytuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html) Viitattu 24.4.2014 .

**TE-palvelut työnhakijalle: Työkokeilun käytännöt ja säännökset.**  
[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/tyokokeilu/kaytannot\\_ja\\_saannokset/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyokokeilu/kaytannot_ja_saannokset/index.html). Viitattu 24.4.2014.

**Tilastokeskus: sijoittumispalvelu.**

**Työ-, ympäristö- ja elinkeinokeskus, työllisyyskatsaukset, Pohjois-Pohjanmaa.** <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-pohjois-pohjanmaa-tyomarkkinoiden-tyovoimatarpeen-ja-talouden-kehitys#.VG29cVQ8K70>  
Viitattu 27.10.2014

**Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015.** Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. Saatavissa sähköisenä [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf) Viitattu 28.11.2014.

**Vammaispalvelulaki 3.4.1987/380.**

**Vehtari, Aki. 2009. Mitä on bayesiläinen päättely?** Metodifestivaali 29.5.2009.  
<https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/ihme/metodifestivaali/ohjelma/perjantai/vehtari> Viitattu 12.12.2014

**Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.**

## 9 Liitteet

### Liite 1. Työllistymisen tukimuodot

#### Palkkatuki

Palkkatuki on työnantajille suunnattu, palkkauskustannuksia alentava tukimuoto. Tukea myönnettäessä harkitaan, onko työntekijän työn tuottavuus alentunut siinä määrin, että taloudellinen tuki on tarpeen. Jos palkkatuki myönnetään sillä perusteella, että työttömän vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi vaikuttaa hänen työsuoritukseensa, tuki on enintään 50 % palkkauskustannuksista. Tukijakson kesto on enintään 24 kuukautta kerrallaan.<sup>14</sup> (TE-palvelut: Palkkatuki.)

#### Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantajat voivat saada tukea myös työolosuhteiden järjestämiseen erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle sopivaksi. Järjestelyissä voi olla kyse uusista työvälineistä tai kalusteista tai muutostöistä työpaikalla. Saatava tuki on enintään 4000 euroa työntekijää kohti. Tukea voidaan käyttää myös toisen työntekijän osatyökykyiselle työntekijälle antaman avun kustannusten kattamiseen. Korvausta voidaan maksaa enintään 20 tunnilta kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Jälkikäteen maksettavan korvauksen suuruus on 20 euroa tunnilta toteutuneiden työtuntien mukaan. (TE-palvelut: Työolosuhteiden järjestelytuki.)

Jos henkilö ei vammaan tai sairauden vuoksi selviydy työssään ilman apuvälineitä tai teknisiä laitteita, voi hän hakea niitä Kelalta ammatillisena kuntoutuksena. Kela huomioi apuvälineiden myöntämisessä, millaisissa työolosuhteissa henkilö työskentelee ja mitä vaatimuksia ne asettavat henkilölle. Kela myöntää välttämättömiä apuvälineitä myös osana harkinnanvaraista kuntoutusta. (Kela: Apuvälineitä työhön ja opiskeluun)

---

<sup>14</sup> Palkkatuki uudistui vuoden 2015 alusta. Päiväkohtainen tuki muuttuu prosenttiperusteiseksi. Uudistuksen jälkeen palkkatuen määrä ja enimmäiskesto määräytyvät tuella palkattavan henkilön työttömyyden keston perusteella. Palkattavan vamma tai sairaus vaikuttavat sekä tuen määrään että sen keston. Vammaisuuden tai pitkäaikaissairauden perusteella maksettava palkkatuki on aina 50 % palkkauskustannuksista ja tukijakson kesto enintään 24 kuukautta.

## **Työhönvalmentajan tuki**

Yksi osatyökykyisten työllistymisen tukipalveluista on työhönvalmentajan tuki. Työhönvalmennuksessa työhönvalmentaja tukee työnhakijaa työn etsimisessä, työsuhteen solmimisessa ja työtehtävien harjoittelussa työpaikalla. Työhönvalmentaja voi tukea myös työnantajaa auttamalla häntä erityistä tukea tarvitsevan työntekijän tuen tarpeiden huomioimisessa, työtehtävien räätälöinnissä ja eri tukimuotojen koordinoimisessa. (Osatyökykyiset työssä 2013.)

## **Työkokeilu**

Työkokeilua käytetään uravaihtoehtojen selvittämiseen sekä työelämään pääsyn tai paluun tukemiseen. Kokeilun aikana työkokeilija työskentelee yrityksessä tai organisaatiossa ja samalla selvitetään, mitä työtä hän pystyy tekemään. Työkokeilun kesto vaihtelee yksilöllisesti kuitenkin niin, että sen kokonaiskesto on korkeintaan 12 kuukautta, joista korkeintaan kuusi kuukautta samalla työnantajalla. Myös päivittäinen ja viikoittainen työaika voivat vaihdella, kuitenkin niin että työkokeilija työskentelee korkeintaan viitenä päivänä viikossa 4-8 tunnin ajan. (TE-palvelut työnhakijalle: Työkokeilun käytännöt ja säännökset.)

## **Kuljetus- ja ateriakorvaukset**

Kuljetus- ja avustajakorvaukset ovat vammaispalvelulain (3.4.1987/380) perusteella vaikeavammaiselle myönnettyjä henkilökohtaisia tukimuotoja, jotka perustuvat yksilöllisiin palvelupäätöksiin. Kotikunta on velvollinen järjestämään vammaisen tarvitsemat kohtuulliset kuljetuspalvelut saattajapalveluineen. Edelleen kotikunnan vastuulla on henkilökohtaisen avun järjestäminen vaikeavammaiselle päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa kuin henkilö sitä välttämättä tarvitsee. Myönnetty tuki kattaa kuljetuksiin liittyvät ylimääräiset kustannukset ja/tai henkilökohtaisen avustajan palkkakustannukset.



## Liite 2: Kysely erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä

### TAUSTATIEDOT

Yrityksen/organisaation nimi

---

---

---

Yksikön/osaston tai muun vastaavan nimi

---

---

---

Sijaintikunta

---

---

---

Toimiala

---

---

---

Kuinka monta työntekijää yrityksessä/organisaatiossa on

- 0–9
- 10–49
- 50–249
- 250–499
- 500–

Asemasi/tehtäväsi yrityksessä/organisaatiossa

---

---

---

Onko yrityksessäsi/organisaatiossasi erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, millaisissa työtehtävissä he toimivat?

---

---

---

Onko yrityksesi/organisaatiosi palkannut erityistä tukea tarvitsevia nuoria, jotka ovat olleet yrityksessä/organisaatiossanne esimerkiksi työssäoppimassa tai työkokeilussa?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

## TYÖLLISTYMISEN TUKIMUODOT

Kuinka paljon seuraavat työllistymisen tukimuodot mielestäsi vaikuttavat päätökseen työllistää erityistä tukea tarvitseva nuori?

	erittäin paljon	paljon	vähän	ei lainkaan	en tunne tukimuotoa
Työhönvalmennus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokeilu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkatuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteiden järjestelytuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apuvälinetuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuljetus- ja avustajakorvaukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Tukimuotojen selitteet

Työhönvalmennuksessa työhönvalmentaja tukee työnhakijaa työn etsimisessä, työsuhteen solmimisessa ja työtehtävien harjoittelussa työpaikalla. Myös työnantaja saa työhönvalmentajalta apua erityistä tukea tarvitsevan henkilön työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä. Työnhakija voi myös olla työhönvalmennusjaksolla yrityksessä tai organisaatiossa

Työkokeilu on TE-toimiston toimenpide, jota käytetään uravaihtoehtojen selvittämiseen sekä työelämään pääsyn tai paluun tukemiseen. Kokeilun aikana työkokeilija työskentelee yrityksessä tai organisaatiossa ja samalla selvitetään, mitä työtä hän pystyy tekemään.

Palkkatuki, Sanssi-kortilla ja Duuni-kortilla saatava tuki mukaan lukien, on TE-toimiston työnantajalle myöntämää, työttömän henkilön palkkauskustannuksiin tarkoitettua harkinnanvaraista tukea.

Työolosuhteiden järjestelytuki on tukea, joka auttaa työympäristön järjestämisessä erityistä tukea tarvitsevalle työntekijälle sopivaksi.

Apuvälinetuessa on kyse Kelan vaikeavammaiselle työllistyjälle kalliiden apuvälineiden tai välttämättömien teknisten laitteiden hankintaan myöntämästä kertaluontoisesta tuesta.

Kuljetus- ja avustajakorvaukset perustuvat vaikeavammaiselle työllistyjälle tehtyyn yksilöllisen palvelupäätökseen. Tukien myöntäjänä on työllistyjän kotikunta. Myönnetty tuki kattaa kuljetuksiin liittyvät ylimääräiset kustannukset ja/tai henkilökohtaisen avustajan palkkakustannukset.

Kuinka paljon seuraavat työllistymisen edistämisen keinot mielestäsi vaikuttavat päätökseen työllistää erityistä tukea tarvitseva nuori

	erittäin paljon	paljon	vähän	ei lainkaan	en tunne keinoa
Ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjaksot*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuvonta ja ohjaus erityistä tukea tarvitsevan nuoren työllistämiseen liittyvissä asioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn välittäminen (TE-toimisto, työvoimanpalvelukeskus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erytystä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä käsittelevät oppaat, ohjeet ja muu materiaali (esim. www-sivut)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön perehdyttäminen työskentelyyn erityistä tukea tarvitsevan nuoren kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto erityistä tukea tarvitsevan työnhakijan tarvitsemista apuvälineistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpankki, jonka kautta on mahdollista palkata erityistä tukea tarvitseva nuori vuokratyöntekijänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*

Työssäoppiminen on osana ammatillisia opintoja, työpaikoilla, aidoissa työympäristöissä, tapahtuvaa oppimista. kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista

Millaiset mahdollisuudet yritykselläsi/organisaatiollasi on suunnitella työtehtäviä erityistä tukea tarvitsevalle nuorelle soveltuviksi esimerkiksi työanalyysia\* käyttämällä?

- erittäin hyvät
- hyvät
- huonot
- erittäin huonot

\*

Työanalyysin avulla voidaan kartoittaa työtehtäviä ja työympäristöä erityistä tukea tarvitsevan työntekijän näkökulmasta sekä etsiä työpaikalta täsmätyötehtäviä tai räätälöidä uusia työkokonaisuuksia



Kerro esimerkkejä työn yksilöllisestä suunnittelusta

---

---

---

Kerro, miksi työtehtäviä on vaikea suunnitella yksilöllisesti

---

---

---

Kerro, miksi työtehtäviä ei ole mahdollista suunnitella yksilöllisesti

---

---

---

Kannustavatko nykyiset tukimuodot yrityksiä/organisaatioita palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia nuoria?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Perustele vastauksesi ja/tai kerro esimerkkejä tukimuotojen kannustavuudesta

---

---

---

Perustele vastauksesi ja/tai kerro, minkä vuoksi tukimuodot eivät kannusta palkkaamaan erityistä tukea tarvitsevia nuoria

---



---



---

Mitä muuta erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämiseen liittyvää tietoa tai tukea yritysten/organisaatioiden tulisi saada?

---



---



---

#### ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN TYÖLLISTÄMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Kuinka merkittäviä seuraavat tekijät ovat tehtäessä päätöstä erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaamisesta?

	erittäin tärkeä	tärkeä	jokseenkin merkityksetön	täysin merkityksetön
Yrityksen/organisaation arvot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johdon sitoutuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiesten valmiudet työskennellä erityistä tukea tarvitsevan nuoren kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön valmiudet työskennellä erityistä tukea tarvitsevan nuoren kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli siitä, että työn tuottavuus laskee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huoli palkkauksesta aiheutuvista kustannuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aiemmat kokemukset palkkauksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuoren ammattitaito ja osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuoren työelämän pelisääntöjen hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaisia hyviä kokemuksia sinulla tai yritykselläsi/organisaatiollasi on erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamisesta

---

---

---

Millaisia huonoja kokemuksia sinulla tai yritykselläsi/organisaatiollasi on erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamisesta

---

---

---

Koetko, että yrityksesi/organisaatiosi voisi palkata erityistä tukea tarvitsevia nuoria

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Mitkä tekijät mielestäsi edistäisivät erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamista tai työllistämistä

---

---

---

Mitkä syyt mielestäsi rajoittavat mahdollisuuksia palkata/työllistää erityistä tukea tarvitsevia nuoria

---

---

---

## ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVAT TYÖNTEKIJÖINÄ

Seuraavassa on erityistä tukea tarvitsevia nuoria työntekijöitä koskevia väittämiä. Vastaa väittämiin valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	täysin samaa mieltä	jonkin verran samaa mieltä	jonkin verran eri mieltä	täysin eri mieltä
Suoriutuvat työstä kuten muutkin työntekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ovat sitoutuneita työhönsä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopeutuvat hyvin työyhteisöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairauspoissaolojen määrä ja työkyvyttömyyden riski ovat heillä samaa tasoa kuin muillakin työntekijöillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tekeminen edellyttää erityisjärjestelyjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Edistävät erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksyntää työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ajatuksiasi erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämiseen liittyen

---



---



---

Ammattiopisto Luovi syventää kyselyllä saatua tietoa haastatteluilla. Toivomme sinun osallistuvan keväällä 2014 toteutettavaan haastatteluun. Haastattelu vie aikaa noin yhden tunnin. Mikäli haastattelu on mahdollinen, kirjoita alle yhteystietosi niin, otamme sinuun yhteyttä haastatteluajankohdan sopimiseksi.

Etunimi \_\_\_\_\_

Sukunimi \_\_\_\_\_

Puhelinnumero \_\_\_\_\_

Sähköpostiosoite \_\_\_\_\_

## **Liite 3: Haastatteluteemat**

### **1. Nuorten osaaminen ja työtehtävät**

- \* Minkälaisia kokemuksia teillä on nuorten osaamisesta?
- \* Missä määrin nuorilla on työssä tarvittavaa osaamista työhön tullessaan?
- \* Mitä uusia asioita nuorille on tarpeen opettaa työhön perehdyttämisen yhteydessä?
- \* Minkälaista osaamisen pitäisi olla?
- \* *Jos työnantajalla on kokemusta erityistä tukea tarvitsevan työllistämisestä, pyydetään kuvamaan mitä henkilö tekee*
- \* miten työnhakijan erityisen tuen tarpeet tulevat esille?
- \* mitä asioita suhteessa työhön/tehtävään pitäisi tietää?
- \* miten ja missä määrin henkilöt itse osaavat tuoda esille sitä ohjausta ja tukea mitä tarvitsevat työssä?
- \* miten näkevät työtehtävien räätälöinnin ja työn uudelleen organisoinnin: missä määrin, missä tehtävissä
- \* paljonko ko henkilöt ovat tarvinneet ohjausta työtehtäviin? Millaista ohjaus on ollut, kuka sitä on antanut?
- \* Jos on tarvittu /tarvitaan erityisjärjestelyjä, mitä ne ovat?

### **2. Työllistymisen mahdollisuudet (työtehtävät ja työllisyystilanne)**

- \* Millaisena näkevät ylipäätänsä nuorten mahdollisuudet työllistyä toimialalle ja paikkakunnalle
- \* mikä on nimenomaan erityisyyden merkitys ja painoarvo työllistymistä ajatellen?

### **3. Tukimuodot (resurssit: raha ja ohjaus)**

- \* Millaisia tukimuotoja tarvittaisiin?
- \* Tunnettaanko tukimuotoja – jos ei miksi ei?
- \* Jos ei ole saanut esim. palkkatukea, miten se heijastuu työnantajan asenteisiin?

- \* yleinen suhtautuminen viranomaisiin?? - huonojen ja hyvien kokemusten tausta?
- \* työhönvalmentajan tuki – millaista, mihin
- \* miten näkevät kompensaaion suhteessa työn tekijän valmiuksiin ja osaamiseen (esim. suoriutuu työtehtävistä normaalia hitaammin tms.

#### **4. Työyhteisö (erityistä tukea tarvitsevat edistävät erilaisuuden ymmärtämistä?)**

- \* Mitä valmiuksia pitää olla henkilöstöllä erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä ajatellen?
- \* Mitä valmiuksia esimiehillä?
- \* Miten johdon sitoutuminen näkyy ja miten vaikuttaa?
- \* Mitä ja millaista perehdytystä työyhteisön jäsenet ovat saaneet erityistä tukea tarvitsevan kanssa työskentelyyn?
- \* Millainen perehdytys olisi tarpeen? Teemat?

#### **5. Toiveet ammatilliselle oppilaitokselle?**

- \* ammatilliseen osaamiseen liittyvät, mitä odotuksia koulutukselle?
- \* miten työssäoppimista suhteessa mahdolliseen työllistymiseen on mahdollista vielä kehittää?
- \* alkuvaiheen perehdytys työllisyystilanteessa, saattaen vaihtaminen?
- \* työpaikkaohjaajakoulutus erityistä tukea tarvitsevalle?
- \* miten yhteistyö Luovin kanssa on alun perin alkanut?
- \* millaista yhteistyötä näkisivät tarkoituksenmukaiseksi?

**Liite 4. Haastatteluaineiston temaattinen analyysi - mistä puhuttiin.**

<b>Erityistä tukea tarvitseva nuori työntekijänä</b>	<b>Kokemukset nuorten osaamisesta</b>	Positiiviset
		Ambivalentit
		Negatiiviset
	<b>Osaamistarpeet</b>	Laaja-alainen osaaminen
		Työelämän pelisäännöt
		Asiakaspalvelutaidot
		Sosiaaliset taidot
		Työturvallisuusosaaminen
		Alakohtainen osaaminen
		Oppimisen halu
		Asenne
		Nopeus
		Itsenäinen työskentely
<b>Työtehtävät</b>	Keskittymiskyky	
	Työn yksilöllinen suunnittelu	
	Työn räätälöinti vaikeaa Ei työn räätälöintiä	
<b>Erityisen tuen tarpeet</b>	<b>Tiedonsaanti</b>	Nuori itse kertoo
		Opettaja/ohjaaja kertoo
		Joku muu kertoo
		Kukaan ei kerro
		Tietoa ei ajoissa
	<b>Merkitys työllistymisessä</b>	Ei merkitystä
		Jonkin verran merkitystä
		Suuri merkitys
		Imago
	<b>Työllistymistä rajoittavat tekijät</b>	Fyysinen rajoite
		Hitaus
	<b>Ohjaus</b>	Ohjaustarve suuri
		Työhönvalmentaja
		Kaikki opastaa
		Nimetty ohjaaja
Työpari työskentely Työlista		
<b>Henkilöstön valmiudet</b>	<b>Esimiesten ja johdon valmiudet</b>	Erilaisuuden ymmärtäminen
		Joustavuus
		Sitoutuminen
		Työnsuunnittelu
	<b>Henkilökunnan valmiudet</b>	Asenteet
		Lisätieto erityisyydestä tarpeen
		Tietämys
	<b>Työssäoppimisen ohjaajakoulutus</b>	Ei tarvetta
		Koulutus erityisyydestä yleisesti
		Tietyn nuoren erityisen tuen tarpeet

**Liite 4. Haastatteluaineiston temaattinen analyysi - mistä puhuttiin**  
(jatkuu edelliseltä sivulta).

<b>Työllistymis- mahdollisuudet</b>	<b>Hyvät</b>	Edistävät tekijät
	<b>Vaihtelevat</b>	
	<b>Huonot</b>	Estävät tekijät
	<b>Työsuhteen muoto</b>	Palkkatyö Palkkatyö palkkatuella Avotyö
<b>Työllistymisen tukimuodot</b>	<b>Tarvittava tuki</b>	Palkkatuki
		Työkokeilu
		Työhönvalmennus
		Oppisopimuskoulutus
		Neuvontapalvelut
		Tieto, mitä tarkoittaa
		Työnantajamaksujen alennus
	<b>Tukimuotojen merkitys</b>	Kannustavat palkkaamaan
		Eivät kannusta palkkaamaan
	<b>Tukimuotojen tuttuus</b>	Tuttuja
		Jonkin verran tuttuja
		Eivät tuttuja
	<b>Toiveet oppilaitokselle</b>	Työelämälähtöisyys
		Soveltuvuus alalle
		Työssäoppimisjakson ajankohta
		Työssäoppimisjakson pituus
		Osaamistarpeet
Opettajan kanssa tehtävä yhteistyö		
Muu yhteistyö		



**Liite 5. Työllistämisen tukimuotojen ja työllistämisen edistämisen keinojen vaikutukset työllistymiseen paljon/erittäin paljon ja yhteydet tukimuotojen kokemiseen kannustavina, Bayesin korjatut todennäköisyydet.**

Työllistämisen tukimuodot ja työllistämisen edistämisen keinot	Korjattu todennäköisyys
Työssäoppimisjaksot	86,7
Työkokeilu	86,7
Työhön valmennus	86,7
Palkkatuki	83,3
Neuvonta ja ohjaus työllistämiseen liittyvissä asioissa	80,0
Henkilöstön perehdyttäminen	63,3
Tieto apuvälineistä	53,3
Työn välittäminen	43,4
Työolosuhteiden järjestelytuki	40,0
Apuvälinetuki	30,0
Työpankki	30,0
Kuljetus- ja avustajakorvaukset	26,7
Työllistymistä käsittelevät oppaat, ohjeet ja muu materiaali	26,7

**Liite 6. Eri tekijöiden vaikutukset työllistämismalliin, Bayesin korjatut todennäköisyydet.** (Jatkuu seuraavalla sivulla, sivu 1/3)

Työllistymisen tukimuodot/ työllistymisen edistämisen keinot vaikuttavat paljon/erittäin paljon päättökseen työllistää erityistä tukea tarvitseva nuori	Erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaus	
	voisi palkata	ei voisi palkata
Työssäoppimisjaksot	86,5	76,5
Palkkatuki	80,6	64,7
Työkokeilu	79,2	76,5
Neuvonta ja ohjaus työllistämiseen liittyvissä asioissa	71,6	67,6
Työhön valmennus	71,1	67,7
Henkilöstön perehdyttäminen	65,6	67,7
Työn välittäminen	59,7	41,2
Tieto apuvälineistä	55,2	55,9
Työolosuhteiden järjestelytuki	50,8	44,1
Työpankki	41,8	29,5
Apuvälineetuki	40,3	32,3
Kuljetus- ja avustajakorvaukset	38,8	32,4
Työllistymistä käsittelevät oppaat, ohjeet ja muu materiaali	29,9	38,2

**Liite 6. Eri tekijöiden vaikutukset työllistämismalliin, Bayesin korjatut todennäköisyydet** (jatkuu edelliseltä sivulta, sivu 2/3).

Palkkauspäätöksiin vaikuttavat työpaikan sisäiset tekijät, tekijää pidetään tärkeänä/erittäin tärkeänä	Erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaus	
	voisi palkata	ei voisi palkata
Henkilöstön valmiudet	92,4	96,9
Esimiesten valmiudet	91,7	92,6
Johdon sitoutuminen	88,8	89,5
Yrityksen arvot	82,7	83,6
Huoli palkkakustannuksista	81,2	83,6
Aiemmat kokemukset palkkauksesta	70,7	74,6
Huoli työn tuottavuudesta	49,7	80,6
Mahdollisuudet työn räätälöintiin hyvät	78,2	20,9
Työssäoppijoiden tai työkokeilijoiden palkkaus	58,3	22,7
Erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä yrityksessä	46,2	19,7
Tukimuotojen pitäminen kannustavina	29,5	10,6

**Liite 6. Eri tekijöiden vaikutukset työllistämismalliin, Bayesin korjatut todennäköisyydet** (jatkuu edelliseltä sivulta, sivu 3/3).

Erityistä tukea tarvitseva nuori työntekijänä, työnantaja samaa mieltä/täysin samaan mieltä väittämän kanssa	Erityistä tukea tarvitsevan nuoren palkkaus	
	voisi palkata	ei voisi palkata
Nuoren työelämän pelisääntöjen hallinta tärkeä	89,4	94,0
Nuoren ammattitaito ja osaaminen tärkeä	84,9	87,9
Edistävät erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksyntää työpaikalla	94,7	83,6
Sopeutuvat hyvin työyhteisöön	90,2	62,7
Ovat sitoutuneita työhönsä	82,0	71,6
Työn tekeminen edellyttää erityisjärjestelyjä	81,2	86,6
Sairauspoissaolojen määrä ja työkyvyttömyyden riski samaa tasoa kuin muillakin työntekijöillä	70,6	53,7
Suoriutuvat työstä kuten muutkin työntekijät	64,7	35,9