

Töihinkö?

Näkemyksiä erityistä tukea
tarvitsevien nuorten
työllistymisestä

Sisältö

Johdanto

s. 3

*Erityistä tukea tarvitsevien nuorten
työllistyminen*

s. 4

Työllistymiseen vaikuttavat tekijät

s. 5

Erityistä tukea tarvitsevat nuoret työntekijöinä

s. 7

Terveiset päättäjille ja viranomaisille

s. 8

Terveiset työnantajille

s. 9

*Terveiset ammatillisen koulutuksen
järjestäjille ja oppilaitoksille*

s. 10

Terveiset erityistä tukea tarvitseville nuorille

s. 11

Lisätietoja

s. 12

Johdanto

Ammatillinen koulutus antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeelliset tiedot ja taidot sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Tavoitteena on, että myös opinnoissaan erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat saavat saman pätevyyden kuin muutkin ammatillisen koulutuksen suorittavat. Tuen tarpeen syynä voivat olla esimerkiksi erilaiset sairaudet, vammat tai oppimisen vaikeudet.

Osa ammatillisen koulutuksen opiskelijoista tarvitsee myös työllistymisessään ja työssään erityisiä tukitoimia, kuten ohjausta työn hakemiseen, perusteellisempaa työhön perehdytystä, työtehtävien räätälöintiä tai työympäristön mukauttamista. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille erilaisista tukitoimenpiteistä huolimatta on vähäistä. Myös erityistä tukea tarvitsevien nuorten työpanos pitää pystyä hyödyntämään sekä yhteiskunnan ja työmarkkinoiden että nuoren oman elämänlaadun edistämisen näkökulmista katsottuna.

Tämä julkaisu sisältää Ammattiopisto Luovissa toteutetun *Selvitys erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja yksilöllisten työllistymispolkujen toteutumisesta* -projektin keskeiset tulokset. Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen rahoittama ESR-projekti toteutettiin 1.8.2013–28.2.2015 välisenä aikana.

Selvityksen tavoitteena oli kartoittaa, mitkä tekijät työnantajien mielestä edistävät tai rajoittavat erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä ja työssä pysymistä. Aihealuei-

na olivat työllistymisen tukimuodot ja työllistymisen edistämisen keinot sekä työllistymismahdollisuuksiin vaikuttavat työpaikkojen sisäiset ja erityistä tukea tarvitseviin nuoriin työntekijöinä liittyvät tekijät.

Selvitys pohjautuu työnantajille tehtyyn kysely- ja haastattelututkimukseen. Sähköinen kysely lähetettiin 396 työnantajalle, jotka ovat työllistäneet Luovin Oulun, Muhoksen tai Limingan yksiköstä valmistuneita opiskelijoita tai joilla on ollut yksiköiden opiskelijoita työssäoppimassa. Kyselyyn vastasi 161 työnantajaa vastausprosentin ollessa 40,7%. Suurin osa vastaajista oli Suomessa eniten osatyökykyisiä työllistäviltä aloilta, kuten majoitus- ja ravitsemistoiminta, kiinteistöalan toiminta, tukku- ja vähittäiskauppa sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. Syventävää tietoa hankittiin haastattelemalla 51 kyselyyn vastannutta työnantajaa. Lisäksi selvitettiin puhelinhaastatteluna Luovissa lukuvuoden 2012–2013 aikana ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden ja syksyllä 2013 palkkatyössä olevien opiskelijoiden työllistymistilanne.

Selvityksen tuloksia hyödynnetään erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymistä edistävien toimintamallien ja menettelytapojen edelleen kehittämisessä. Julkaisuun on koottu kehittämistyön vauhdittamiseksi terveiset päättäjille ja viranomaisille, työnantajille, ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille sekä erityistä tukea tarvitseville nuorille.



lyhyesti

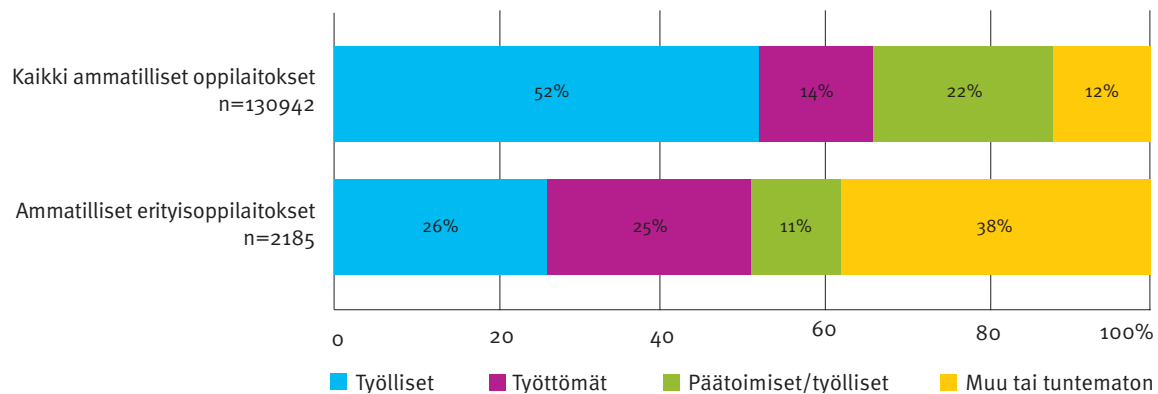
- Suomen suurin ammatillinen erityisoppilaitos
- Yli 20 paikkakunnalla kautta Suomen
- Ammatillisessa peruskoulutuksessa n. 1500 opiskelijaa
- 6 koulutusala, 18 ammatillista perustutkintoa
- Valmentavaa koulutusta
- Ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta
- Ammatillisen erityisopetuksen asiantuntijapalveluita

Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen

Tilastokeskuksen sijoittumispalvelun mukaan ammatillisen perustutkinnon 1.1.2009–31.7.2012 suorittaneiden erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työllistyminen on huomattavasti vähäisempää kuin muiden opiskelijoiden. Myös työ- ja elinkeinoministeriön tilasto vammaisista tai pitkäaikaissairaista työnhakijoista ja EU:n työvoimatutkimus

2011 (*European Union labour force survey, EU LFS, 2011*) osoittavat, että erityistä tukea tarvitsevat nuoret ovat heikommassa työmarkkina-asemassa kuin muut.

Ammatilliset oppilaitokset seuraavat vuosittain opiskelijoiden sijoittumista opintojen päätyttyä. Seurannan tulokset ovat samansuuntaisia.



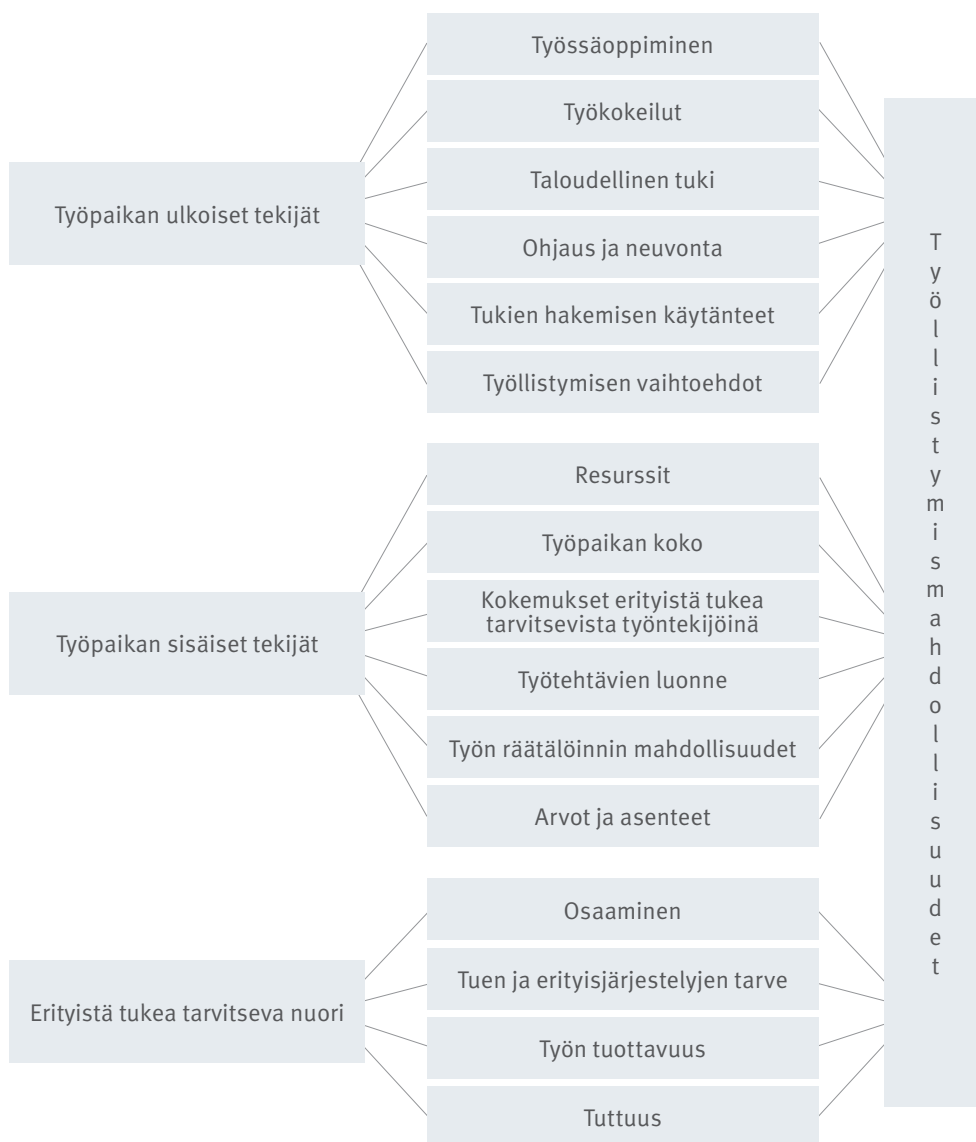
Kaavio: Ammatillisista oppilaitoksista ja ammatillisista erityisoppilaitoksista 1.1.2009–31.7.2012 ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden sijoittuminen vuoden 2012 syksyllä. Lähde: Tilastokeskus, Sijoittumispalvelu.

Työllistymiseen vaikuttavat tekijät

Erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamiseen vaikuttavat tekijät voidaan ryhmitellä työnantajien näkökulmasta työpaikan ulkoi- siin ja sisäisiin sekä erityistä tukea tarvitse- vaan nuoreen liittyviin tekijöihin alla olevan kaavion mukaisesti.

Työllistämisen tukitoimista ja työllistymi- sen edistämisen keinoista työllistämismahdol- lisuuden selvimmin yhteydessä ovat ammatilli-

seen koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen ja koulutuksen jälkeinen työkokeilu. Riittävän pitkät työssäoppimis- ja työkokeilujaksot toi- mivat eräänlaisina pitkinä työpaikkahaastat- teluina. Niiden aikana työnantaja saa kuvan nuoresta ja hänen osaamisestaan sekä mah- dollisista erityisen tuen tai erityisjärjestelyi- den tarpeista ja siitä, millaisiin työtehtäviin hän soveltuu.



Kaavio: Erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamiseen vaikuttavat tekijät.

Erityisesti pienille työnantajille erityistä tukea tarvitsevan työntekijän palkkaaminen on resurssikysymys. Palkkaamisen kynnystä voidaan alentaa riittävällä ja riittävän pitkäkestoisella palkkatuella. Tuen suuruutta määritettäessä olisi huomioitava nuoren osaaminen ja mahdollinen palkkakompensaatio sekä muilta työntekijöiltä hänen ohjaukseensa ja mahdolliseen työtehtävien räätälöinnin suunnitteluun menevä aika. Myös tuen hakemisen selkeyttäminen ja palkkatukiasioiden hoidon sujuvuuden kehittäminen lisäisi työnantajien valmiutta palkata erityistä tukea tarvitsevia nuoria.

Ohjauksen järjestäminen on yksi erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistämistä rajoittavista tekijöistä. Työntekijöiden ja työajan käyttö ohjaukseen on usein haasteellista normaalien työtehtävien ohessa. Riittävä ja riittävän pitkäkestoinen ohjaus, esimerkiksi oppilaitoksen työhönvalmentajan tuki työn suunnittelussa ja työhön perehdytyksessä, edistäisi erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamista.

Vaikka monilla tukimuodoilla on tärkeä merkitys erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisessä, on työnantajien lähtökohtana ensisijaisesti työvoiman tarve, soveltuvan

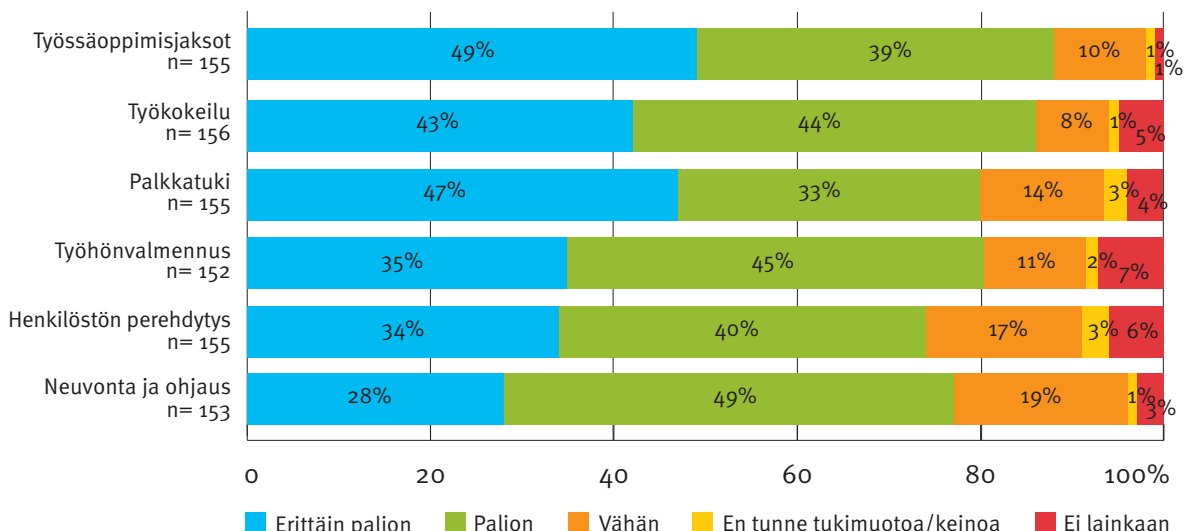
henkilön palkkaaminen ja työn tuottavuus.

Kysely- ja haastattelututkimukseen osallistuneiden työnantajien suhtautuminen erityistä tukea tarvitsevien nuorten palkkaamiseen olivat kohtalaisen myönteisiä. Vastaajista 40% toteaa voivansa palkata erityistä tukea tarvitsevia nuoria ja lähes yhtä monet voivat harkita erityistä tukea tarvitsevien palkkaamista.

Myönteisimmin erityistä tukea tarvitsevan nuorten palkkaamiseen suhtautuivat työnantajat, joilla oli aiempia kokemuksia heidän työllistamisestään. Palkkaamiseen liittyvä epärointi aiheutuu usein siitä, ettei työnantajilla ole tarpeeksi tietoa erityistä tukea tarvitsevista nuorista työntekijöinä.

Työnantajien näkökulmasta avainkysymys on, mitä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistäminen käytännössä tarkoittaa. Työnantajat tarvitsevat tietoa palkattavan työntekijän työtehtävissään tarvitsemista ohjaus- ja tukitoimista työn ja työssä pysymisen onnistumiseksi sekä ohjauksen järjestämiseksi.

Lisäksi työnantajat haluavat ennen rekrytointipäätöstä tietää, mitä tukia palkkaamiseen on tarvittaessa mahdollista saada ja millaista osaamista työntekijän ohjaus edellyttää työhön perehdyttäjältä.



Kaavio: Työnantajien näkemys siitä, kuinka paljon erilaiset työllistymisen tukimuodot ja työllistymisen edistämisen keinot vaikuttavat päätökseen työllistää erityistä tukea tarvitseva nuori.

Erityistä tukea tarvitsevat nuoret työntekijöinä

Erityistä tukea tarvitseville nuorille soveltuvia työtehtäviä löytyy kaikilta toimialoilta nuoren osaamisen ja valmiuksien sekä ohjauksen ja tuen tarpeiden mukaisesti.

Työnantajien kokemukset erityistä tukea tarvitsevista nuorista työntekijöinä ovat pääsääntöisesti hyviä. Erityistä tukea tarvitsevat

nuoret ovat työnantajien kokemusten mukaan työntekijöinä samanlaisia kuin muutkin työntekijät. Kun työtehtävät ovat työntekijän edellytysten mukaisia ja tarvittavat ohjaus- ja tukitoimet ovat käytössä, ei erityisen tuen tarve välttämättä näy työsuorituksessa millään tavalla.

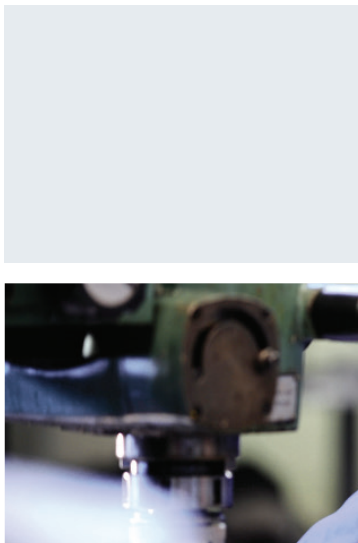


Terveiset päättäjille ja viranomaisille

- > Työllistämistä edistäviin toimenpiteisiin liittyvän tukijärjestelmän selkeyttäminen lisääsi 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.
- > Huomiota tulee kiinnittää erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymiseen tarvittavien palvelukokonaisuuksien 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.
- > 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 erilaisissa ongelmatilanteissa.
- > 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 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 perehdyttämisellä, 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.

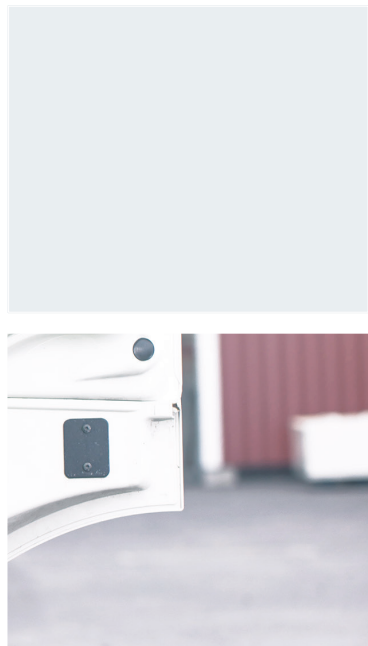


Terveiset ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille

- > Työnantajat odottavat, että ammatillisesta koulutuksesta valmistuvilla ja työhön tulevilla nuorilla on hallussa ammattialan perustaitojen lisäksi 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 hakies-
sa. Tavoitteiden tulee olla realistisia ja perustua nuoren osaamiseen ja työllistymisval-
miuksiin.
- > Työnantajat toivovat, että ammatillisiin opintoihin sisältyisi enemmän alan työtehtä-
vien käytännön harjoittelua. Työssäoppiminen on keskeinen erityistä tukea tarvitsevien
nuorten työllistymistä edistävä tekijä. Työssäoppimisjakso voisi olla nykyistä pidempi
varsinkin viimeisen vuoden opiskelijoilla ja se tulisi suunnitella niin, että se mahdollis-
taisi myös työllistymisen suunnittelun.
- > Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjaus- ja tukitoimien vastaavuus opiskelijan
tavoitteisiin ja tarpeisiin varmistetaan, kun työssäoppimisjaksot suunnitellaan yhteis-
työssä opiskelijan, työnantajan ja tarvittaessa opiskelijan verkoston kanssa.
- > Työnantajat odottavat, että opettaja tai muu nimetty oppilaitoksen edustaja käy sään-
nöllisesti työpaikalla työssäoppimisjaksojen aikana. Tiivis seuranta, palaute ja tuki ovat
tärkeitä myös opiskelijan hyvinvoinnin ja turvallisuudentunteen kannalta. Käyntien ai-
kana 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 työs-
säoppimassa olevalle opiskelijalle.
- > Työnantajan on tärkeää saada ennen työssäoppimisjaksoa riittävästi tietoa nuoren
osaamisesta, ohjauksen ja tuen tarpeista sekä näiden vaikutuksista työtehtäviin ja työ-
hön. Näin työpaikan odotukset ovat realistisia ja nuorelle voidaan antaa hänen osaa-
mistaan vastaavia tehtäviä ja ottaa huomioon työturvallisuus. Salassapito ei estä tiedon
antamista, kun nuoren kanssa sovitaan etukäteen läpi, mitä kerrotaan, kenelle ja miksi.
- > Yhteistyö jatkon suunnittelusta opiskelijan oman verkoston kanssa aloitetaan opiske-
luaikana. 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.
- > Kaikilla ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen ja työelämäohjaukseen osallistu-
villa tulee olla perustieto erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen tukimuo-
doista sekä siitä, mistä saa lisätietoa asioista. Yksittäistä opiskelijaa koskevan tiedon
lisäksi työnantajat tarvitsevat tietoa siitä, mitä erityistä tukea tarvitsevan nuoren palk-
kaus tarkoittaa käytännössä, mitä tukia palkkaukseen voi saada sekä miten ottaa huo-
mioon nuoren erityisen tuen tarpeet. Tiedon tarpeisiin voidaan vastata esimerkiksi työ-
paikkaohjaajien perehdytyksissä ja koulutuksissa.

Terveiset erityistä tukea tarvitseville nuorille

- > Työnantajat odottavat 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. 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 yksilöllinen työllistymistä tukeva palvelukokonaisuus ja varmistaa palvelujen katkeamattomuus koulutuksesta työelämään siirtymisen vaiheessa.





Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Lisätietoja

Selvitys erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja yksilöllisten työllistymispolkujen toteutumisesta -projekti: www.luovi.fi/luovi/yhteistyossa/projektit/paattyneet-kehittamisprojektit/

Projektiryhmä

Marjut Huttunen, projektipäällikkö, laatupäällikkö, *Ammattiopisto Luovi*
Anja Kallio-Koski, työelämäasiantuntija (1.8.2014 saakka), *Ammattiopisto Luovi*
Riina Karvonen, opiskelija-asiainpäällikkö, *Ammattiopisto Luovi*
Jari Keisu, työelämäasiantuntija (1.8.2014 alkaen), *Ammattiopisto Luovi*
Irene Konttinen, projektipalvelupäällikkö, *Ammattiopisto Luovi*
Anna-Liisa Lämsä, tutkimuspäällikkö, *Ammattiopisto Luovi*
Pirjo Ruha, opintopäällikkö, *Ammattiopisto Luovi*
Anne Tornberg, kehitysjohtaja, *Ammattiopisto Luovi*

Ohjausryhmä

Marjut Huttunen, *Ammattiopisto Luovi*
Riina Karvonen, *Ammattiopisto Luovi*
Ritva Lasaroff, *ISS Palvelut*
Ville Mehtälä, *Pohjois-Pohjamaan ELY-keskus*
Marita Rimpeläinen-Karvonen, *Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto*
Pirjo Ruha, *Ammattiopisto Luovi*
Anne Tornberg, *Ammattiopisto Luovi*
Esa Turunen, *Lidl*

Tutkimusraportti

Lämsä, Anna-Liisa. 2015. Erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistyminen – Työnantajien näkemyksiä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. *Ammattiopisto Luovi*.