

# TAMPEREEN YLIOPISTO

## Tuettu oppisopimuskoulutus - erityisryhmille mahdollisuus työelämän yhdenvertaisuuteen

Kasvatustieteiden yksikkö

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma

MARJA IRJALA

Syyskuu 2014

Opinnäytetyön tarkoituksena on muutaman tapausesimerkin avulla osoittaa, miten vuodesta 2009 alkaen maassamme eräiden oppisopimustoimistojen ja ammattiopistojen toimesta käynnistetty, vammaisille tarkoitettu tuettu oppisopimuskoulutuksen menetelmä soveltuu vaihtoehdoksi avata erityisryhmille mahdollisuus työskennellä avoimilla työmarkkinoilla ja tavallisilla työpaikoilla. Tutkimuksen haastateltavina ovat lievästi kehitysvammaiset nuoret aikuiset ja yksi aikuinen, koska tähän mennessä menetelmää on sovellettu lähinnä tähän erityisryhmään. Ammattikasvatuksen uutta ilmiötä, vammaisille tarkoitettua tuettua oppisopimuskoulutusta, käsitellään yhteiskunnallisessa viitekehyksessä ja vammaisten oikeuksien näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa vertaillaan mallia saksalaisiin vastaaviin käytäntöihin.

Aihe on tärkeä, koska maassamme on tuhansia osatyökykyisiä ja vammaisia nuoria ja nuoria aikuisia, joiden olisi riittävien tukitoimenpiteiden avulla mahdollista saavuttaa YK:n, Euroopan Unionin ja kansallisten lakien ja sopimusten mukainen työelämän yhtenäisyys. Pelkästään kehitysvammaisia työkykyisiä henkilöitä arvioidaan maassamme olevan noin 3 000, joista vain noin 10 prosenttia työskentelee tällä hetkellä avoimilla työmarkkinoilla.

Oppisopimuskoulutus on työsuhteen ja koulutuksen yhdistelmä. Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle tarjotaan lisäksi psykososiaalista tukea ennen koulutusta, koulutuksen aikana ja joissakin tapauksissa sen jälkeenkin. Tähän tehtävään palkataan ryhmäkohtainen työhönvalmentaja, joka on lisävoimavara tavanomaiseen oppisopimuskoulutukseen verrattuna. Työhönvalmentajan tehtävänä on tukea ja opastaa myös työnantajaa ja sekä työpaikalle nimettyä työpaikkakouluttajaa tai -ohjaajaa tukimuotojen selvittämisessä sekä oppilaan ohjauksessa. Kyseessä on vahvasti resurssoitu toimintamalli, jossa osapuolina ovat opiskelijan, työnantajan ja työpaikkakouluttajan tai -ohjaajan, työhönvalmentajan ja ammatillisen oppilaitoksen tai muun tehtävään hyväksytyin koulutustahon ja opettajan lisäksi oppisopimuskeskus, TE-toimisto, Kela ja muut viranomaistahot.

Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa lievästi kehitysvammaiset ovat tähän mennessä olleet maassamme edelläkävijöitä muille vaikeasti työllistyville vammaisille ja osatyökykyisille. Tuetun oppisopimusmenetelmän hyödyntämiseksi opetus- ja kulttuuriministeriö on perustanut helmikuussa 2014 ohjelman, jonka avulla siitä on tarkoitus saada toimintamalli nykyistä laajempaan käyttöön. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on analysoida vammaisille tarkoitettua tuettua oppisopimuksen toiminta- ja rahoitusmallia, mitä ja minkälaisia resursseja siihen tarvitaan ja minkälaisia erityisopiskelijoita se palvelee. Aiheesta ei ole olemassa Suomessa laadittua yliopistollista tutkimusta. Kokemuksia on kerätty eri puolilla Suomea muutamissa ammattiopistoissa ylläpidetyistä tai parhaillaan ylläpidettävistä kokeilu- ja kehittämishankkeista. Tarkoituksena on myös selvittää, mitkä seikat edesauttavat mallin onnistuneisiin tuloksiin ja mitkä ovat esteinä siihen.

Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, jossa on tarkoitus ymmärtää ja selittää ilmiötä, vaikuttaa ja aikaansaada uutta tietoa sosiaalisesta todellisuudesta. Tutkimuksen johtopäätöksissä kysytään, voidaanko saaduilla tuloksilla edetä esiyymmärryksestä uusiin johtopäätöksiin. Tutkimukseen on haastateltu puolistrukturoiduin temahaastatteluin kolmea lievästi kehitysvammaista tuettua oppisopimuskoulutuksen kautta työllistynyttä ja heidän yhteistyöverkoston jäseniä sekä yhtä nuorta aikuista, joka ei ole vielä työllistynyt.

Johtopäätöksinä ja jatkotutkimuksen aiheiksi tutkimuksessa esitetään selvitystä siitä, miten tuetun oppisopimuskoulutuksen mallia voitaisiin laajentaa muihin työelämän ulkopuolella oleviin vammaisten, osatyökykyisten tai muutoin vaikeimmin työllistyviin ryhmiin. Tällöin haasteiksi nousevat työmarkkinaosapuolten ja yrittäjäjärjestöjen laaja sitoutuminen yhdistettyyn koulutus- ja työllistämismalliin myös kyseisten ryhmien osalta, lainsäädäntöuudistukset palkkatulojen ja sosiaalietuuksien yhteensovittamiseksi ja työn tekemisen kannustavuuden näkökulmasta, toiminnan vaatiman ryhmäkohtaisen työhönvalmentajan palkkauksen rahoitus sekä hallinnollisen byrokratian yksinkertaistaminen. Näihin tulisi hakea vastauksia myös saksalaisesta asenneilmastosta oppisopimuskoulutusta kohtaan.

**Avainsanat:**

oppisopimuskoulutus, tuettu oppisopimuskoulutus, erityisryhmät, osatyökykyinen, vammaisuus, kehitysvammaisuus, lievästi kehitysvammainen, työhönvalmentaja, työpaikkakouluttaja tai -ohjaaja.

# SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>6</b>
<b>2 ERITYISRYHMÄT, OSATYÖKYKYISET JA ERILAISET</b> .....	<b>10</b>
2.1 ERITYISRYHMÄT – KÄSITTEEN SISÄLLÖN MONINAINEN KIRJO.....	10
2.2 TYÖKYKY, OSATYÖKYKYINEN, VAJAAKUNTOINEN JA KUNTOUTUJA.....	11
2.3 ERILAISUUS, MONINAISUUS JA RISKIRYHMÄT.....	13
<b>3 VAMMAISUUS JA KEHITYSVAMMAISUUS</b> .....	<b>15</b>
3.1 KEHITYSVAMMAISUUS.....	16
3.2 LIEVÄ KEHITYSVAMMA JA TYÖ.....	17
<b>4 TYÖELÄMÄN MONIMUOTOISUUDEN HAASTE - YHTEISKUNNALLISIA NÄKÖKULMIA</b> .....	<b>20</b>
<b>5 ERITYISRYHMIEN OIKEUS TYÖHÖN</b> .....	<b>23</b>
5.1 TYÖN ARVO JA MERKITYS.....	23
5.2 SUOMEN PERUSTUSLAKI 11.6.1999.....	25
5.3 OECD:N RAPORTTI VUODELTA 2003.....	25
5.4 YHDENVERTAISUUSLAKI 21/2004.....	26
5.5 VALTIONEUVOSTON SELONTEKO VAMMAISPOLITIIKASTA 2006.....	26
5.6 EUROOPAN NEUVOSTON SOSIAALIPOLIITTINEN TOIMINTAOHJELMA 2006-2010.....	27
5.7 YK:N VAMMAISTEN OIKEUKSIA KOSKEVA SOPIMUS 2007.....	27
5.8 KANSAINVÄLISEN VALUUTTARAHASTON IMF:N RAPORTTI VUODELTA 2007.....	28
5.9 SUOMEN VAMMAISPOLIITTINEN OHJELMA VUOSIKSI 2010-2015.....	28
<b>6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, METODIT JA LUOTETTAVUUS</b> .....	<b>30</b>
6.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA VIITEKEHYKSET.....	30
6.2 AIEMMAT TUTKIMUKSET JA SELVITYKSET.....	31
6.3 TUTKIMUKSEN KYSYMYKSET.....	33
6.4 TUTKIMUKSEN EPISTEMOLOGIA, LAADULLINEN TUTKIMUS JA METODIT.....	34
6.4.1 Epistemologia ja kvalitatiivinen tutkimus.....	34
6.4.2 Tutkimukseen valitut haastateltavat.....	35
6.4.3 Teemahaastattelut.....	36
6.4.4 Aineiston analyysimenetelmät.....	36
6.5 TUTKIMUKSEN SISÄINEN JA ULKOINEN LUOTETTAVUUS.....	38
<b>7 ERITYISOPISKELIJAN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN VAIHTOEHDOT SUOMESSA JA SAKSASSA</b> .....	<b>40</b>
7.1 ERITYISOPISKELIJAN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN VAIHTOEHDOT SUOMESSA.....	40
7.2 ERITYISOPISKELIJAN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN VAIHTOEHDOT SAKSASSA.....	42
<b>8 TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA OPPIMINEN JA OPPISOPIMUSKOULUTUS</b> .....	<b>45</b>
<b>9 OPPISOPIMUSKOULUTUS TOISEN ASTEEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN MUOTONA</b> .....	<b>48</b>
9.1 OPPISOPIMUSKOULUTUS SUOMESSA.....	48
9.2 OPPISOPIMUSKOULUTUS SAKSASSA.....	50
<b>10 TUETTU TYÖLLISTYMINEN – TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN SUUNNAN NÄYTTÄJÄNÄ</b> .....	<b>54</b>
10.1 TUETUN TYÖLLISTYMISEN MALLI SUOMESSA.....	55
10.2 TUETUN TYÖLLISTYMISEN MALLIT SAKSASSA.....	56

<b>11 TUETTU OPPISOPIMUSKOULUTUS – MENETELMÄN SISÄLTÖ JA TUTKIMUKSEN MUUT TULOKSET .....</b>	<b>58</b>
11.1 TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN KEHITTÄMISHANKKEET JA KOKEILUT SUOMESSA .....	60
11.2 TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN OPISKELIJAKOHDERYHMÄT JA TÄHÄN TUTKIMUKSEEN HAASTATELLUT ....	62
11.3 TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN PROSESSI.....	63
11.3.1 Oppisopimuskoulutusta edeltävä ohjaus ja valmennus .....	63
11.3.2 Oppisopimustyöpaikan löytyminen, harjoittelu ja työanalyysi.....	65
11.3.3 Oppisopimuskoulutus ja työpaikalla työskentely.....	66
11.3.4 Näytöt.....	68
11.3.5 Teoriaopinnot.....	69
11.3.6 Väliarviointit .....	70
11.3.7 Päätöarviointi ja oppisopimuskoulutuksen päättyminen.....	71
11.3.8 Siirtyminen oppisopimuskoulutuksesta varsinaiseksi työntekijäksi.....	72
11.4 TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN YHTEISTYÖTAHOT .....	73
11.5 TYÖHÖNVALMENTAJA – TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN AVAINVOIMAVARA .....	74
11.6 TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN RAHOITUS – OPISKELIJAT .....	77
<b>12 TUETTUA OPPISOPIMUSKOULUTUSTA VASTAAVIA KOULUTUSMUOTOJA JA -HANKKEITA SAKSASSA.....</b>	<b>79</b>
12.1 VAMB JA VAMB – LINKITETYN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISPROJEKTIT .....	79
12.2 AMMATILLISET KUNTOUTUSKESKUKSET (BBW, BAW) JA LINKITETTY KOULUTUS .....	81
<b>13 YRITYSTEN NÄKÖKULMIA OPPISOPIMUSOPISKELIJOIDEN JA VAMMAISTEN KOULUTTAMISEEN TYÖPAIKALLA .....</b>	<b>83</b>
13.1 KORVAUKSET JA KUSTANNUKSET YRITYKSELLE - NÄKÖKULMIA.....	83
13.2 MUITA NÄKÖKULMIA JA YRITYSTEN YHTEISKUNTA VASTUU .....	85
<i>Yritysten yhteiskuntavastuun näkökulma.....</i>	<i>86</i>
<b>14 TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN EDELLYTYKSET JA ESTEET – TULOSTEN POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....</b>	<b>88</b>
14.1 TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN ONNISTUMINEN – ERITYISRYHMIIN KUULUVAN OPISKELIJAN PÄÄSY TYÖELÄMÄN YHDENVERTAISUUTEEN .....	88
14.2 MITKÄ TEKIJÄT OVAT ESTEINÄ TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISELLE?.....	89
14.3 YHTEENVETOVERTAILU SAKSAN JA SUOMEN JÄRJESTELMIEN VÄLILLÄ .....	91
14.4 TOIMENPIDE-ESITYKSET JA JATKOTUTKIMUKSEN AIHEET .....	93
<b>LÄHTEET.....</b>	<b>95</b>

## **LIITTEET:**

Liite 1: Haastattelukysymysten runko

Liite 2: Haastateltujen vastaukset teemoittain ryhmiteltyinä

Liite 3: Tutkimuslupaa koskeva lomake

Liite 4: Malli tuetun oppisopimusopiskelijan työanalyysistä (Ammattiopisto Luovi)

Liite 5: Malli työssä oppimisen väliarviointilomakkeesta (Ammattiopisto Luovi)

# 1 Johdanto

Yhdenvertaiset mahdollisuudet kiinnittyä työmarkkinoille ovat vammaisille ja osatyökykyisille keino saavuttaa taloudellista vapautta. Osallistuminen ja muu hyvinvointi kapenevat merkittävästi vammaisen kohdalla, joka elää pienen eläkkeen ja sen lisäksi mahdollisen työ- tai ahkeruusrahan turvin. Monet työkyvyttömyyseläkkeellä olevat vammaiset kuuluvatkin yhteiskunnassamme pienituloiseen väestöosaan, mikä tarkoittaa keskimäärin 1 170 euron kuukausituloja. Työelämän ulkopuolisuus ja riittämätön toimeentulo rajoittavat yksilön osallisuutta yhteiskunnassa, harrastuksia ja ihmissuhteiden ylläpitämistä. Seurauksena on yksinäisyyttä, turhautumista sekä yhteiskunnalle lisäkustannuksia aiheuttavia sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia. (Haarni, 2006; Kukkonen, 2009, 14; Tilastokeskus, 2014; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012.)

Monet suomalaiset vammaisten ja muiden erityisryhmien oikeuksia ajavat sosiaali- ja terveysalan järjestöt, kuten VATES-säätiö, Kehitysvammaisen Tukiliitto ja ASPA-säätiö, ovat vuosikymmenien ajan edistäneet työmarkkinoilla tapahtuvaa vammaisten ja osatyökykyisten yhdenvertaisuutta, ei pelkästään sanoin, vaan myös perustamalla erilaisia käytännön toimintoja tavoitteen saavuttamiseksi. Järjestöjen aatteena on ollut edistää eri vammaisryhmien pääsyä normaaleille työmarkkinoille niin, että vammaisilla olisi tasavertaiset mahdollisuudet tuntea itsensä hyödyllisiksi kansalaisiksi työpanoksensa kautta, saada mielekästä sisältöä elämäänsä ja ansaita itse toimeentulonsa.

Miksi mahdollisuus työhön on myös vammaisille ja osatyökykyisille tärkeää? Kuten Harri Hietala (2014) ASPA-säätiön teettämässä selvityksessä toteaa, henkilön kannalta työ on perusoikeus. Mikäli vammaisella on työkykyä, se säilyy ja kehittyy hänellä, niin kuin muillakin, vain työtä tekemällä. Työkyvyttömyyseläkkeellä olemisen sijasta työssä käyminen kannattaa myös tulevan eläkkeen näkökulmasta. Vammaisen taloudellinen tilanne vanhuusiässä paranee, koska työssä ollessaan hän kerryttää työeläkettä itselleen (Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä 738/2009 § 9). Pelkästään kehitysvammaisia työkykyisiä henkilöitä arvioidaan maassamme olevan noin 3 000, joista vain noin 10 prosenttia työskentelee nyt avoimilla työmarkkinoilla (Kehitysvammaisten Tukiliitto, 2014a).

Oppisopimuskoulutus ammatillisen koulutuksen muotona on vahvasti yleistynyt käytäntö saada yhä useammat kansalaiset kiinni ammattiin. Erityisesti sen on todettu palvelevan henkilöitä, joita teoriapainotteinen opetus syystä tai toisesta ei motivoi tai joille se ei muusta syystä sovellu. Aihe on tärkeä, koska maassamme on kymmeniätuhansia osatyökykyisiä, vammaisia tai työttömiä nuoria ja nuoria aikuisia, joille olisi riittävien tukitoimenpiteiden avulla mahdollista saavuttaa YK:n, Euroopan Unionin ja kansallisten lakien ja sopimusten mukainen työelämän yhdenvertaisuus. Vammaisten piirissä on tällä hetkelläkin runsaasti yhteiskunnan hyödyntämättä jättämään työvoimareserviä. Heidän joukossaan on runsaasti myös jo koulutettuja ja ”keskimääräistä innostuneempia” työnhakijoita. (Hietala, 2014; Holm & Hopponen, 2007.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on muutamien tapausesimerkkien avulla osoittaa, miten vuodesta 2009 alkaen maassamme muutamissa ammattiopistoissa ja paikallisten oppisopimuskeskusten toimesta käynnistetty, vammaisille tarkoitettu tuettu oppisopimuskoulutus soveltuu vaihtoehdoksi avata erityisryhmille mahdollisuus työskennellä avoimilla työmarkkinoilla ja tavallisilla työpaikoilla. Tutkimuksessa keskitytään lievästi kehitysvammaisiin, koska tähän mennessä menetelmää on sovellettu lähinnä tähän erityisryhmään. Teemaa käsitellään vammaisten oikeuksien ja toisaalta yhteiskunnallisessa viitekehysessä.

Vammaisille tarkoitettun tuetun, yksilöllistetyn, oppisopimuskoulutuksen ensiaskeleet otettiin vuonna 2007-2008, kun yksittäinen kajaanilainen kuntoutus- ja työterveyslääkäri Markku Nyman ryhtyi työssään pohtimaan mahdollisuutta yhdistää oppisopimuskoulutusta työkyvyttömyyseläkkeeseen ja kuntoutustukeen liittyvään lainsäädäntöön, jotta lievästi kehitysvammaisten työllistymistä normaaleille työpaikoille, palkattoman avotyötoiminnan sijaan, voitaisiin edistää. Tammikuussa 2009 Nivalassa Pohjois-Pohjanmaalla käynnistyi tiettävästi ensimmäinen tuetun oppisopimuskoulutuksen ryhmä, jossa kaikki opiskelijat olivat työkyvyttömyyseläkkeellä olleita kehitysvammaisia. (Hevosmaa, 2011; Nikula, 3.6.2014; Nyman 4.6.2014; Pajunen, Vuorenpää, Nikula, Österlund, Mäenpää, Ahlsten & Seppälä, 2010.)

Aiemmin, jo 1990-luvun lopulta alkaen, tuetun oppisopimuskoulutuksen mallia on kehitetty ja kehitetään maassamme, erityisesti niin sanotun Nuorisotakuun tultua voimaan vuoden 2013 alusta lukien, muun muassa Vantaalla ja Metropolialueen oppisopimuskeskusten toimesta, joissa hankkeissa kohderyhmänä ovat olleet ja ovat työttömät, maahanmuuttajat ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja nuorten aikuisten muut ryhmät. (Ahola, 2011; Laasanen, Willman & Kaitanen, 2011; Metropolialueen oppisopimustoimijat, 2013.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on analysoida tuetun oppisopimuksen toiminta- ja rahoitusmallia, mitä ja minkälaisia resursseja siihen tarvitaan ja minkälaisia erityisopiskelijoita se on palvellut ja palvelee. Tutkimuksessa selvitetään myös, mitkä tekijät edesauttavat mallin

onnistuneisiin lopputuloksiin ja mitkä ovat esteitä. Perinteisestä oppisopimuskoulutuksesta on Suomessa tehty vähän yliopistotasoisia tutkimuksia. Tuetusta oppisopimuskoulutuksesta ei niitä ole ainakaan tiedossa olevia (Pastila-Eklund, 16.5.2014). Vammaisille tarkoitettu tuetusta oppisopimuskoulutuksesta on tehty tähän mennessä (heinäkuu 2014) tiettävästi yksi AMK-opinnäytetyö Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa vuonna 2011 (Hevosmaa, 2011) sekä muutamia, lähinnä sosiaali- ja terveystieteiden järjestöjen, projekti- tai muita raportteja.

Vertailukohteena tutkimuksessa käytetään erityisryhmien ammatillisen koulutuksen vaihtoehtoja Saksassa, missä yli 80 prosenttia koko ammatillisen koulutuksen kokonaisuudesta suoritetaan oppisopimuskoulutuksena. Merkittävimpinä eroina suomalaisen ja saksalaisen mallin välillä ovat erot Saksan mallin vahvassa työelämä- ja yrityslähtöisyydessä. Pelkästään yhdellä kehitysvammaisten ammatillisella kuntoutuskeskuksella (*Berufsausbildungswerk*) Mittelfranken-osavaltion alueella Nuernbergissä on yli 600 yritystä yhteistyökumppaneina kuntoutuskeskuksen opiskelijoiden oppisopimuskoulutuksen tai työharjoittelun suorittamiseksi. Yrityskumppaneiden avulla kuntoutuskeskus pystyy tarjoamaan vammaisille opiskelijoille monipuolisia ammattiin oppimisen ja valinnan mahdollisuuksia. (BAW Mittelfranken, 2014.)

Oppisopimuskoulutus on työsuhteen ja koulutuksen yhdistelmä. Vammaisille tarkoitettussa tuetussa oppisopimuskoulutuksessa on kyse vahvasti resurssoidusta toimintamallista, jossa osapuolina ovat opiskelijan lisäksi paikallinen oppisopimuskeskus tai -toimisto, yritys tai muu työnantaja, sen järjestämät työpaikka ja yhteyshenkilönä toimiva työpaikkakouluttaja tai -ohjaaja, ammatillinen erityisoppilaitos tai muu tehtävään hyväksytty koulutustaho sekä joko oppilaitoksen palveluksessa oleva tai ostopalveluna esimerkiksi alan järjestöltä hankkima ryhmäkohtainen työhönvalmentaja. Ratkaisevat voimavarat mallissa ovat työhönvalmentaja, joka on mallin lisävoimavara perinteiseen oppisopimuskoulutukseen verrattuna, ja työpaikkakouluttaja tai -ohjaaja sekä heidän välinen yhteistyönsä opiskelijan kanssa.

Vammaisille tarkoitettussa tuetussa oppisopimuskoulutuksessa lievästi kehitysvammaiset ovat tähän mennessä olleet maassamme edelläkävijöitä ja avanneet työllistymisen polkuja myös muille vammais- ja erityisryhmille. Muun muassa kansainvälinen työjärjestö ILO on raportissaan (2008) todennut, että oppisopimuskoulutus soveltuu hyvin kehitysvammaisille, jotka eivät selviä teoriapainotteisesta ammatillisesta koulutuksesta. Myös tuettua oppisopimuskoulutusta edeltävien tuettu työllistyminen -hankkeiden yhteydessä on todettu, että oppisopimuskoulutus soveltuisi niiden ”parannetuksi painokseksi” siksi, että vammaisen opiskelija voi suorittaa työn ohessa toisen asteen ammatillisen tutkinnon ja koulutuksellisen pätevyyden. (Pajunen et al., 2010.)

Maassamme on yhteensä noin 40 000 kehitysvammaista, joista ”tuhannet ovat työkykyisiä” (Kehitysvammaisten Tukiliitto, 2014a). Suurin osa kehitysvammaisista, arviolta noin 2 000,



työskentelee nyt sosiaalihoitajana mukaisessa työtoiminnassa ja sen alaisessa niin kutsutussa avotyössä, josta he saavat ahkeruus- tai työosuusrahaa 0-12 euroa päivässä. Heidän asemansa ja ”työsuhteensa” työpaikalla, usein selkeästi tuotannollisessa työssä, ovat epäselviä eikä heidän palkkionsa kerrytä tulevaa vanhuuseläkettä. (Paanetoja, 2013.)

Saksassa ovat vammaisten työllistyminen tavanomaisille työpaikoille ja täysi osallistuminen työelämässä, inkluusio, ajankohtaisia periaatteita vammaispolitiikassa nimenomaan YK:n ja EU:n sopimusten mukaisten yhdenvertaisuuden ja normaaliuden näkökulmista (Plangger, 2013). Yhdenvertaisuutta korostavat ensisijaisena muun muassa maassa vammaisten työllistämistä edistävät toimijat.

Tutkimukseen on haastateltu teemahaastatteluin kolmea lievästi kehitysvammaista tuetun oppisopimuskoulutuksen kautta työllistynyttä ja heidän yhteistyöverkostonsa jäseniä sekä yhtä nuorta aikuista, joka ei vielä ole, lähinnä omasta tahdostaan, työllistynyt oppisopimustyöpaikan aiheuttamien pettymysten vuoksi. Yksittäisiin kysymyksiin on saatu vastauksia muutamilta saksalaisilta oppisopimuskoulutuksen asiantuntijoilta kuten Hampurin Kauppakamarin oppisopimuskoulutuksesta vastaavalta Martin Wedemannilta, tutkija Pekka Kämäräiseltä Bremenin yliopistosta, joka yliopisto ylläpitää muun muassa INAP:ia, innovatiivisen oppisopimuskoulutuksen tutkimuksen kansainvälistä verkostoa, sekä Essen-Duisburgin yliopiston ammattikasvatuksen asiantuntijalta, professori Manfred Wahlelta.

## 2 Erityisryhmät, osatyökykyiset ja erilaiset

### 2.1 Erityisryhmät – käsitteen sisällön moninainen kirjo

Nimitystä ”erityisryhmät” käytetään suomalaisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä opetus- ja kulttuuriministeriön ja muiden hallinnonalojen piirissä sisällöltään eri tavoin eikä termille näytä olevan yhtä yksiselitteistä määritelmää. Joissakin yhteyksissä erityisryhmistä käytetään myös nimitystä vähemmistöryhmät tai riskiryhmät.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa erityisryhmillä tarkoitetaan yleensä henkilöitä, joilla on vamma, sairaus tai muu toimintakykyä heikentävä ominaisuus. Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantamista koskevassa selvityksessään sosiaali- ja terveysministeriö (2007) määritteli erityisryhmiin kuuluviksi ikääntyneet, vammaiset, mielenterveyskuntoutujat ja päihdeongelmaiset. Lisäksi mainitaan joiltakin osin omana ryhmänään asunnottomat.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2014) määrittelee monikulttuurisuutta ja kulttuurin saavutettavuutta koskevissa tiedoissaan erityisryhmiksi ”kieli- ja kulttuurivähemmistöt, vammaisvähemmistöt ja muut erityisryhmät”. Opetushallituksen (2014a) mukaan ammatillinen erityisopetus on tarkoitettu ”opiskelijoille, jotka tarvitsevat erityisiä opetusjärjestelyjä tai opiskelijahuoltopalveluja vamman, sairauden, kehityksessä viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi”.

Sekä peruskoulussa että toisen asteen koulutuksessa erityisopiskelijasta käytetään myös nimitystä erilainen oppija tai, mikä nykyisin vielä laajemmin käytössä, erityistä tukea tarvitseva opiskelija. Tähän ryhmään katsotaan kuuluviksi oppilaat, joiden oppimisen edellytykset ovat heikentyneet vamman, sairauden tai toimintavajavuuden vuoksi, sekä psyykkistä tai sosiaalista tukea tarvitsevat tai oppilaat, joilla on ”opetuksen, oppilashuollon asiantuntijoiden sekä huoltajan mukaan kehityksessään oppimiseen liittyviä riskitekijöitä”. (Virtanen & Miettinen, 2007, 95-97; Väyrynen, 2011.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2013) määrittelee Rakennemuutos ja työmarkkinoiden toimivuus -strategisen ohjelman raportissaan oman hallinnonalansa erityisryhmiin kuuluviksi nuoret, maahanmuuttajat, pitkään työttömänä olleet ja osatyökykyiset. Raportissa todetaan, että kyseisten

nuorten ryhmään kuuluu ”työmarkkinoiden kannalta varsin erilaisia ihmisiä”. Samoin raportissa todetaan, että erityisryhmät eivät ole toisiaan poissulkevia vaan niiden kesken esiintyy päällekkäisyyttä eli yksilö ”voi kuulua vaikka kaikkiin erityisryhmiin samanaikaisesti”. Sisäasiainministeriössä (2009) erityisryhmiin muun muassa paloturvallisuudesta puhuttaessa luetaan vanhukset, vammaiset ja päihdeongelmaiset. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n (2014a) tiedoissa erityisryhmiin katsotaan kuuluviksi myös niin sanotut vähemmistöryhmät eli maahanmuuttajat, romanit ja saamenkieliset mutta myös vammaiset.

Tässä tutkimuksessa erityisryhmät-nimitystä käytetään nuorten ja nuorten aikuisten vammaisten ja osatyökykyisten erityisryhmistä, jolloin sisällöstä jäävät pois muun muassa ikääntyneet. Erityisryhmiin tässä tutkimuksessa ei myöskään lueta työttöminä työnhakijoina olevia tai muutoin niin sanottuja syrjäytymisvaarassa olevia nuoria.

## 2.2 Työkyky, osatyökykyinen, vajaakuntoinen ja kuntoutuja

Työkyky-käsitteellä ei ole yhtenäistä määritelmää, jonka työkyvyn parissa työskentelevät eri tahot, kuten terveydenhuolto, eläkelaitokset, työnantajat ja lainsäätäjät voisivat hyväksyä. Työkyvyn määrittelyssä korostetaan joko lääketieteen näkökulmasta terveyden ja toimintakyvyn mallia tai toisaalta tasapainoa yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Nykykäsitysten mukaan työkyky muodostuu kuitenkin laaja-alaisesti yksilön voimavaroista, toimintakyvystä ja osaamisesta, työoloista ja -sisällöstä sekä työyhteisöstä ja -organisaatiosta. Sosiaalivakuutusten näkökulmasta työkyky määritellään henkilön toimintakyvyn ja työn asettamien vaatimusten suhteesta eli hänen voimavarojensa sekä kyseisen työn välisestä yhteensopivuudesta. (Husman, P., Husman, K., Karjalainen & Ahola, 2010, 121-122; Perkiö-Mäkelä, 2012, 96.)

Työoikeuden apulaisprofessori Jaana Paanetoja (2014) käsittelee Kuntoutuspäivillä 2014 pitämässään esitelmässään termejä osatyökykyinen, vammainen ja vajaakuntoinen, joita hänen mukaansa käytetään epätarkasti. Osatyökykyisen käsitettä käytetään vammaisen ja vajaakuntoisen synonyymina. Osatyökykyisellä voidaan tarkoittaa myös henkilöä, joka on ollut työelämässä mutta ei terveydellisestä syystä selviydy siitä täysin. Termillä voidaan myös tarkoittaa henkilöä, jolla on diagnoosi vammasta tai sairaudesta. Osatyökykyisen käsitettä käytettiin muun muassa pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelmassa nimityksenä ryhmästä, jolla on vaikeuksia työllistyä tai yleensä pysyä työelämässä.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (2013a) Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa 2013-2015 todetaan, että vammaisuus ei välttämättä tarkoita osatyökykyisyyttä. Työ- ja elinkeinoministeriön

teettämässä selvityksessä (2008) ”Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön” pidetään termiä ”osatyökykyinen” sekä kansainvälisestä näkökulmasta että sen työkykyä ja työelämään osallistumista korostavan sisältönsä vuoksi nykyaikaisena. Sosiaali- ja terveysministeriön mietinnössä (2013b) todetaan, että vammaisen tai pitkäaikaissairaana työkyky riippuvat kyseisen työn asettamista vaatimuksista. Käsite ”osatyökykyinen” kuvaa henkilöitä,

*joilla on vammansa tai sairautensa vuoksi haasteita työmarkkinoilla. Käsite osatyökykyinen voi olla joissakin tilanteissa harhaanjohtava, koska sillä viitataan usein vammaan tai sairauteen ilman, että otetaan kantaa työkykyyn. Jos sanan tulkitaan merkitsevän alentunutta työkykyä, syntyy väärä kuva henkilön mahdollisuuksista selviytyä työtehtävistä. Vamma tai sairaus ei automaattisesti tarkoita, että henkilö olisi osatyökykyinen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2013b.)*

Mikäli edellytykset ja vaatimukset ovat tasapainossa, on henkilö työkykyinen huolimatta pitkäaikaissairaudestaan tai vammastaan. Osatyökykyinen ei näin ollen ole jokaisessa työssä osatyökykyinen. Ensisijaisesti osatyökykyisten kohdalla on etsittävä sellaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla, joissa vamma tai sairaus ei aiheuta työkyvyn tai tuottavuuden alentumista eli osatyökykyisyyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2013a.)

Henkilöä voidaan pitää työkykyisenä, kun hänen yksilölliset ominaisuutensa ovat tasapainossa työn asettamien edellytysten kanssa eli työkyvyn käsite on tehtäväsidonnainen. Työoikeuden näkökulmasta työkykyisyydellä on aina kytkeä kyseiseen työhön. (Paanetoja, 2014.) Näin ollen myös kehitysvammainen voi olla työkykyinen, eikä osatyökykyinen, silloin, kun hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa vastaavat työn asettamia vaatimuksia.

Sosiaali- ja terveysalan järjestöt luopuivat muutamia vuosia sitten 1980-luvulta alkaen käytetystä käsitteestä ”vajaakuntoinen” (Hiltunen, 2012; Kukkonen, 2009) ja käyttävät mieluummin termiä osatyökykyinen (VATES, 2014a). Vajaakuntoinen ja aiemmin käytetty ”vajaatyökykyinen” koettiin vammoja ja työkyvyn puutteita korostavina, kun taas käsitteellä osatyökykyinen on järjestöjen näkemyksen mukaan positiivisempi sisältö. Osatyökykyisellä henkilöllä on sellaista toimintakyvyn vajausta, mikä haittaa hänen suoriutumistaan työstä – hänellä on kuitenkin käytössään osa työhön tarvittavasta toimintakyvystä ja myös halu käyttää sitä täysipainoisesti (Epilepsialiitto, 2014). Toimintarajoitteita voidaan korvata mukauttamalla työolosuhteita ja yksilölliset tarpeet huomioon ottamalla. Lisäksi yhteiskunta tarjoaa useita keinoja ja tukea järjestelyihin ja hankintoihin osatyökykyisen työllistämiseksi. (Hietala, 2014.)

Myös Tilastokeskuksen (2012) artikkelissa pohditaan, vammaisuus-, vajaakuntoisuus- ja vajaatyökykyisyys-käsitteiden eroja.

*Vammaisuuden ja vajaakuntoisuuden ero ei aina ole selvä, mutta molemmat yhdistetään vajaatyökykyisyyteen. Samalla kun vajaatyökykyisten työmarkkinamahdollisuuksia on pyritty parantamaan, ongelmaksi on koettu termien leimaavuus. Vajaatyökykyisyydelle on esitetty vaihtoehtoisiksi termejä "osatyökykyinen" tai vielä vähemmän leimaavaksi arvioitua "kuntoutujaa". (Tilastokeskus, 2012.)*

Työoikeuden asiantuntija Paanetoja pitää taas termiä ”vajaakuntoinen” hyvänä ja käyttökelpoisena. Se viittaa hänen mukaansa vajavuuteen toimintakyvyssä. Paanetojan mukaan osatyökykyisyys pitäisi erottaa vajaakuntoisuudesta ja vammaisuudesta, koska esimerkiksi vammainen ei välttämättä ole osatyökykyinen eikä vammaisuutta pidä sekoittaa työkykyyn. Työkyky ja työn asettamat vaatimukset ovat suhteessa toisiinsa. Kaiken kaikkiaan työlait eivät tunne osatyökykyisen määritelmää, hän toteaa. (Paanetoja, 2014.) Stakesin raportissa (Haarni, 2006) taas todetaan, että vajaakuntoisuuden käsite ”hämärtää” vammaisten työllistymistilanteen arviointia.

Termillä ”kuntoutuja” viitataan sosiaali- ja terveydenhuollossa yleisimmin mielenterveyskuntoutujiin, joka ryhmä on suurin haaste erityisryhmien työllistymisen näkökulmasta. Kuntoutujalla voidaan tarkoittaa myös muusta sairaudesta tai onnettomuuden seurauksena vammautunutta. Samalla kun on siirrytty viime vuosikymmeninä käyttämään yleisesti termiä kuntoutuja, on kuntoutuksen korostetusti lääketieteellisestä näkökulmasta ja vajavuuskeskeisestä määrittelystä siirrytty vammaisten ja osatyökykyisten tarpeita ja toiveita korostavaan näkemykseen. (Koukkari, 2010.)

Tässä tutkimuksessa vammaisia ei lueta osatyökykyisiin. Näin ollen vammaisuus ja osatyökykyisyys erotetaan käsitteinä toisistaan. Lähtökohtana tutkimuksessa ovat työn asettamat vaatimukset suhteessa vammaisen työkykyyn ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

## 2.3 Erilaisuus, moninaisuus ja riskiryhmät

Termien ”poikkeavuudet” tai ”poikkeava” tilalle on viime vuosina otettu kielessämme käyttöön, erityisesti sosiaalialan käsitteenä ja arkikielessä, erilaisuus ja moninaisuus, jolloin korostetaan myönteisesti työelämässä tarvittavaa ja läsnä olevaa moninaisuutta sekä jokaisen työntekijän yksilöllisiä ominaisuuksia. Vammaisesta opiskelijasta käytetään nimitystä erilainen oppija tai erityisen tuen tarpeessa oleva nuori tai nuori aikuinen. (Honkanen, 2008a, 40; Väyrynen, 2011.)

Terveydenhuollossa taas ”riskiryhmät” on yleinen nimitys, jolla viitataan alan ”erityisryhmiin”. Muun muassa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n (2014b) Rokottajan käsikirjassa luetellaan influenssarokotukseen oikeutettujen, sairautensa vuoksi riskiryhmään kuuluviksi muun muassa ”erityisryhmät”. Saksalaisessa ammatillista erityisopetusta koskevassa

kirjallisuudessa erityisryhmistä ja erityisen tuen tarpeessa olevista nuorten ryhmistä, toisin kuin suomalaisessa ammattikasvatuksen käytännössä, käytetään muun muassa nimitystä riskiryhmät (*Risikogruppen*), näihin ryhmiin luetaan kuuluviksi esimerkiksi nuoret vammaiset, sosiaalisesti huono-osaiset, kuntoutujat ja vailla ammattikoulutusta olevat nuoret. (Biermann & Bonz, 2012, 8.)

### 3 Vammaisuus ja kehitysvammaisuus

Suhtautuminen vammaisuuteen ja samalla käsitykset siitä ovat muuttuneet viime vuosikymmenien aikana merkittävästi. Vielä 1950- ja 1960-luvuilla korostettiin vammaisten kohdalla heidän avun tarvettaan ja tarvitsemiaan erillisiä palveluja. Suhtautuminen vammaisiin oli pitkälti parantumattomaan sairauteen viittaaamista ja ”vaikenemista”. 1970-luvulla haluttiin kehittää vammaisten elinoloja. Vammaisten vuonna 1980 siirryttiin sittemmin ajattelemaan vammaisia täysivaltaisina osallistujina ja tasa-arvoisina kansalaisina, mikä aate vahvistui vielä 1990-luvulla. Vaikka myönteistä kehitystä on tapahtunut, suhtautumisessa vammaisten yhdenvertaisuuteen on vielä paljon tekemistä. (Murto, 2007.)

Laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (Laki 380/1987) vammaisella tarkoitetaan ”henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista”. Käsitteet vammaisuus ja vammainen henkilö ovat kaiken kaikkiaan sisällöltään epätarkkoja. Puhutaan epätarkasti vaikeavammaisuudesta, vammaisuudesta, liikuntarajoitteisuudesta, aistivammaisista, vajaakuntoisista, työkyvyttömistä ja osatyökykyisistä. (Somerkivi, 2000.)

Tilastokeskuksen artikkelissa (2012) todetaan, että suomen kielessä vammaisuuden käsite saattaa usein rajoittua kehitysvammaisuuteen. Erilaisista vammoista kärsii kuitenkin huomattavasti useampi esimerkiksi onnettomuuden tai sairauden seurauksena, kirjoituksessa todetaan. Yleistä on myös, että puhekielessä erityisryhmillä taas tarkoitetaan suppeasti vain vammaisia, kuten muun muassa Euran kunnan erityisryhmien liikuntapalveluja esiteltäessä (Eura, 2014). Vammaisen selviytymisen mittapuuna käytetään fyysistä, sosiaalista, psyykkistä ja toiminnallista selviytymistä (Somerkivi, 2000, 123). Jaana Paanetojan (2014) mukaan työlainsäädännössä käytetään termiä vammainen ilman sen tarkempaa määrittelyä.

Saksassa, jossa vammaisten yhdenvertaisuuden ja inklusion, täyden osallisuuden, aatteet ovat vahvasti esillä, halutaan vähitellen päästä kokonaan pois käsitteestä ”vammaisat” (*die Behinderte*), koska vammaisia ei haluta nähdä ikään kuin yhtenä homogeenisena ryhmänä. Sen sijaan halutaan käyttää mieluummin termiä ”vammainen henkilö” (*Mensch mit Behinderung*) tai henkilö, jolla on jokin yksilöity vamma. Tällä halutaan korostaa henkilöä ainutlaatuisena omana,

kunnioitettavana itsenään, jolla henkilöllä on omat erityiset tuen tarpeensa. (Schartmann, 2012, 136.)

### 3.1 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuus (*intellectual disability, intellectual retardation, mental retardation*) tarkoittaa henkilön heikentynyttä toimintakykyä suhteessa yhteisöön. Hänen älyllisten toimintojensa rajoituksiin liittyy puutteita adaptiivisissa taidoissa ja rajoitukset vaikeuttavat selviytymistä päivittäisistä toiminnoista yhteisössä. Hänellä on puutteita muun muassa kahdessa tai useammassa seuraavista osa-alueista: kommunikaatio, itsestä huolehtiminen, kotona asuminen, sosiaaliset taidot, yhteisössä toimiminen, itsehallinta, terveys ja turvallisuus, toiminnallinen oppimiskyky, vapaa-aika ja työ. (AAIDD, 2014; Kehitysvammaisten Tukiliitto, 2014a; Marsh II, McFadden & McGee, 2000.)

Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta: lääketieteellisestä, toimintakyvyn kannalta sekä sosiaalisesta. Sosiaalista näkökulmaa korostetaan nykyisin sillä perusteella, että vamman sijaan kehitysvammaisen toimintaa ja osallisuutta rajoittavat ennen kaikkea riippuvuus muista ihmisistä, ennakkoluulot ja syrjintä. (Kehitysvamma-alan verkkopalvelu, 2014.)

Nykyisten kansainvälisten määritelmien mukaan kehitysvammaisuus ilmenee kehitysiässä ja ennen 18 vuoden ikää (AAID, 2014; Marsh II et al., 2000) ja saattaa kestää koko eliniän. Lääketieteellisestä näkökulmasta kehitysvammaisuus voi johtua ennen synnytystä, sen aikana tai jälkeen tapahtuneista vaurioista (Kehitysvammaisten Tukiliitto, 2014a). Kehitysvammaisuudelle tiedetään nyt noin 200 erilaista syytä, mutta syy voi olla myös tuntematon (AAID, 2014). Taanilan, Järvelinin ja Kokkosen (1997) tutkimuksessa suomalaisissa ikäryhmissä 1976-1986 syntyneistä oppimisvaikeuksia (*learning disabilities*) omaavista, joihin tutkimuksessa luetaan muun muassa ennen synnytystä tai sen aikana vaurioituneet kehitysvammaiset, vammaisuuden tai sairauden lopullinen diagnoosi saatiin 1,8-2,0 vuoden iässä.

Aiemmin kehitysvammaisuuden määrittelyssä käytettiin yleisesti älykkyydesteillä mitattavaa älykkyydosamäärää suhteessa normaaliväestön vastaavaan lukuun. Muun muassa Maailman terveysjärjestö WHO:n (1995) 1990-luvun määrittelyn mukaan älyllinen kehitysvammaisuus (*intellectual disability*) luokiteltiin lieväksi (*mild*), keskiasteen (*moderate*), vaikeaksi (*severe*) ja syväksi (*profound*) kehitysvammaisuudeksi. Keskimääräisen kognitiivisen toimintakyvyn,



älykkyydosamäärän (äo), ollessa 100 lievästi kehitysvammaisella se vaihteli eri määrittelyjen mukaan 70:n ja 50:n välillä ja keskiasteisella 49 ja 35:n välillä.

Nykyisin pelkän älykkyydosamäärän mukaista määrittelyä sekä sen mukaista kehitysvammaisuuden luokittelua pidetään keinotekoisena, vähintään viitteellisenä ja liiaksi leimaavana pitkälti muun muassa sen vuoksi, että älykkyystestit eivät useinkaan ole luotettavia mittareita henkilön, varsinkaan lievästi kehitysvammaisten, todellisen älykkyystason mittareiksi. (Duodecim, 2011; Kehitysvammaliitto, 1995; Medical Home Portal, 2008; Patja, 2001.)

Viime vuosina kehitysvammaisuuden määrittelyssä on otettu käyttöön vammaisuuden asteen ja laadun arviointi henkilön toimintakyvyn näkökulmasta, jolloin on kyse yksilön ja hänen koti-, työ- ja vapaa-ajan ympäristönsä välisistä suhteista. Tarkastelukulma liittyy elämänlaatuun ja arjessa selviytymiseen. Tällöin korostetaan yksilön vahvuuksia ja voimavaroja, ei toimintakyvyn tai muita rajoitteita. Toimintakykyyn kuuluvat niin yksilön fyysinen ja motorinen toimintakyky mutta ennen kaikkea psykososiaaliset tekijät. Tukitoimien ja järjestelyjen turvin kehitysvammaiselle halutaan luoda mahdollisuudet koulutukseen, asumiseen ja vapaa-ajan viettoon.

Kehitysvammaisen-nimityksestä ollaan siirtymässä henkilön oppimisvaikeuksia korostavaan suuntaan. Tällöin käytetään esimerkiksi lievästi kehitysvammaisista luonnehdintaa ”henkilö, jolla on laaja-alaisia oppimisvaikeuksia”. Raja niin sanotun laajoja oppimisvaikeuksia omaavan, heikkolahjaisuuden ja lievän kehitysvammaisuuden välillä ei ole muutoinkaan yksiselitteinen. (AAID, 2014; Kehitysvamma-alan verkkopalvelu, 2014; Kehitysvammaisen Tukiliitto, 2014a.)

### 3.2 Lievä kehitysvamma ja työ

Työministeriön teettämässä tutkimuksessa (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää, 2006), joka koski vaikeimmin avoimille työmarkkinoille sijoittuvia erityisryhmiä, haastatellut yritykset asettivat kehitysvammaiset ja mielenterveyskuntoutujat viimeisimmiksi ryhmiksi, joita ne voisivat ajatella rekrytoivansa. Kehitysvammajärjestöjen arvion mukaan noin 3 500 kehitysvammaista maassamme toivoo pääsevänsä työsuhteiseen työhön (Kehitysvammaisten Tukiliitto, 2014a). Useimmat heistä työskentelevät nyt sosiaalihuoltolain 27e§:n tai kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain mukaisessa palkattomassa, ei-työsuhteisessa työ- ja päivätoiminnassa tai niiden alaisuudessa toimivissa avotyöpaikoissa, joista heille maksetaan pientä työosuus- tai ahkeruusrahaa. (Sosiaalihuoltolaki 710/1982, Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977; Paanetoja, 2013.)

Kehitysvammaisen adaptiivisia taitoja arvioitaessa kiinnitetään huomiota useisiin osa-alueisiin kuten kommunikaatioon, itsestä huolehtimiseen, yhteisön hyödyntämiseen, toiminnalliseen

oppimiskykyyn ja itsehallintaan. Tärkeä osa-alue on työ eli kyvyt ja ominaisuudet, miten kehitysvammaainen pystyy toimimaan työyhteisössä. Osa-alueeseen kuuluvat itse työssä vaadittavien teknisten kykyjen lisäksi kyky tehtävien loppuun suorittamiseen, asianmukainen käyttäytyminen, aikarajojen ymmärtäminen, kyky ottaa vastaan palautetta sekä kyky tulla toimeen työtovereiden kanssa. (Kehitysvammaliitto, 1995.)

Kehitysvammaisten todellinen toiminnallinen kapasiteetti ja toiminnan taso riippuvat olosuhteista ja toimintakyky määritellään yleensä toiminnallisten tilanteiden kautta. Toimintakyky muotoutuu rakenteellisen tai toiminnallisen eheyden tai vajavuuden, älyllisten toimintojen ja muiden ominaisuuksien sekä elinympäristön vuorovaikutuksessa. Lievä älyllinen kehitysvammaisuus aiheuttaa henkilölle oppimisvaikeuksia. Hän voi opiskella normaalissa koululuokassa tarvittavan tuen avulla mutta tarvitsee usein erityisopetusta. Hän on henkilökohtaisissa toimissaan omatoiminen, pystyy asumaan itsenäisesti tai jonkin verran tuettuna. Monet aikuiset lievästi kehitysvammaiset pystyvät tekemään työtä, vaikkakin tarvitsevat siinä normaalia enemmän opastusta ja valvontaa, ja ylläpitämään sosiaalisia suhteita. He saattavat tarvita tukea asiointeihin ja hankkiakseen tarvittavia palveluita tai rahan käytössään. (Kaski, 2002.)

Tätä pro gradu –tutkimusta varten on haastateltu tuetun oppisopimuskoulutuksen avulla ammatillisen perustutkinnon suorittaneita henkilöitä, jotka ovat ”lievästi kehitysvammaisia” (*mildly retarded*) eli kehitysvammaisia, jotka pystyvät lukemaan, puhumaan, kirjoittamaan, liikkumaan ja toimimaan yhteisössä verraten normaalisti. Lievästi kehitysvammaisen -termiä käytetään tässä tutkimuksessa kohderyhmän rajaamiseksi ja huolimatta siitä, että termi on jäämässä laajalti pois käytöstä sen osittaisen leimaavuuden takia.

Kehitysvammaisia voidaan työllistää mille alalle tahansa, yleensä niin sanottuihin avustaviin tehtäviin, riippuen kouluttautumisesta, kiinnostuksesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tästä osoituksena on jo se, että satoja kehitysvammaisia työskentelee tuotannollisessa työssä työ- ja toimintakeskuksissa sekä erilaisissa avotyön tehtävissä. VATES-säätiön teettämässä selvityksessä todetaankin, että vammaisille viranomaisten taholta ei monilta osin oteta edes tavoitteeksi avoimille työmarkkinoille pääsyä, vaikka kykyjä heillä siihen olisi. Kärjistetyimmillään tämä voi johtaa elämänpituiseen työ- ja toimintakeskuksien ”työsaliuraan” sellaisten ihmisten kohdalla, joilla olisi erilaisten tukiratkaisujen avulla mahdollista työskennellä mielekkäässä työssä, todetaan selvityksen suosituksissa. (Klem, 2011.)

Turun Ammattikorkeakoulussa laaditussa opinnäytetyössä koskien lievästi kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia siivousalan yritykseen todettiin, että heitä voidaan työllistää aivan tavanomaiseen puhtausalan työhön mutta että työllistäminen vaatii hyvää valmistelua, valmennusta ja työjärjestelyjä (Oivanen, 2013). Ekonomisti Harri Hietalan ASPA-

säätiölle vastikään tekemässä selvityksessä todetaan, että keskeisimpiä toimia vammaisten ja osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi ovat näitä ryhmiä kohtaan vallalla olevien asenteiden muutokset ja tietoisuuden lisääminen (Hietala, 2014). Sosiaali- ja terveysministeriön (2010) selvityksessä koskien osatyökykyisten työllistymisen esteitä todetaan, että suurimpia esteitä osatyökykyisten työllistymiselle ovat ennakkoluulot sekä luottamuksen ja tiedon puute. Heidän asema työmarkkinoilla paranee vain jos työmarkkinat luottavat heihin ja heidän työpanoksensa tarpeellisuuteen.

Stakesin, nykyisen Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen THL:n, teettämässä vammaisten asemaa Suomessa kartoittaneessa raportissa todetaan, että vammaisten henkilöiden ohjautuminen niin sanottuihin ”vammaisten ammatteihin” (Haarni, 2006) ei edistä heidän mahdollisuuksiaan eikä kiinnostustaan eikä heidän kykyjensä käyttöönottoa työelämässä. Tarvitaan uusia toimintamalleja ja vahvaa yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen välillä (Linnakangas, Suikkanen, Savtschenko & Virta, 2006; Pajunen et al., 2010).

## 4 Työelämän monimuotoisuuden haaste - yhteiskunnallisia näkökulmia

Työelämän monimuotoisuudella, diversiteetillä, tarkoitetaan yhtäläisten mahdollisuuksien luomista kaikille, myös eri tavoin vammaisille ja muille erityisryhmille, osallistua yhteiskuntaan ja myös sen työelämään. Väestöliitto teetti vuonna 2006 julkistetun tutkimuksen monimuotoisuuden näkymistä tulevaisuuden suomalaisessa työelämässä vuonna 2020. Tutkimukseen haastateltiin 24 asiantuntijaa. Keskeisenä tuloksena oli, että kaikki vastaajat odottavat monimuotoisuuden, erityisesti maahanmuuttajien osalta, kasvavan suomalaisilla työpaikoilla nykyisestäään. ”Sen sijaan vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien kohtelu ei näytä yhtä valoisalta ilman voimakkaita erityistoimenpiteitä”, todetaan tutkimuksen tuloksissa. (Moisio & Martikainen, 2006.)

ASPA-säätiön selvityksessä todetaan, että osatyökykyisten ja vammaisten rekrytointi on investointi, jonka vaikutukset näkyvät vasta myöhemmin. Monimuotoinen, erilaisuuksia sisältävä, innovoiva ja tuottava sekä yhteiskuntavastuustaan huolehtiva yritys on ”elävämpi ja viihtyisämpi”, kun erilaiset yksilöt kykenevät toimimaan siinä yhdessä. (Hietala, 2014.)

Onko meillä varaa jättää suurta joukkoa erityisryhmiin kuuluvia kansalaisia työelämän ulkopuolisiksi? Kuten professori Pentti Koistinen (2014) kysyy, onko työn tuottavuus jo niin korkealla tasolla, että osa väestöstä voitaisiin jo irrottaa työstä. Aiheeseen liittyy myös keskustelu niin sanotusta kansalaispalkasta, mikä tarkoittaa, että vaikeimmin työllistyvälle kansanosalle alettaisiin maksaa palkkaa ilman työn teon velvoitetta, ja sitä myöten siirtymisestä pois tulonsiirroista ja monimutkaisista sosiaaliturvajärjestelmistä.

Viime aikoina on puhuttu myös työn kuormittavuudesta ja liiallisista tehokkuusvaatimuksista niin, että monet työssä käyvät asettavat jo oman ja läheistensä muun hyvinvoinnin ansiotyön ja tulojen edelle (Koistinen, 2014, 50). Vasta-argumenttina näihin voidaan todeta, että työvoiman ulkopuolella on suuri joukko työkäisiä erityisryhmiin kuuluvia kansalaisia, jotka eivät ole ollenkaan päässeet tähän mennessä nauttimaan työn antamasta ilosta ja hyödystä, vaikka olisivat halunneet. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008.)

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n mukaan maapallon 650 miljoonasta vammaisesta 470 miljoonaa on työikäisiä. Ilman työtä olevina heistä aiheutuu kustannuksia yhteiskunnalle ja heidän potentiaaliaan tuottavaan työhön jää käyttämättä. Järjestön arvion mukaan työelämän ulkopuolisuudesta aiheutuu yksittäisille maille kustannuksia, jotka vastaavat yhdestä seitsemään prosenttiin maan bruttokansantuotteesta. (ILO, 2014.) Vammaisten ja osatyökykyisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille vähintään osa-aikaisesti tuo yhteiskunnalle merkittäviä säästöjä, kun työkykyinen tai osatyökykyinen kansalainen on töissä eikä ole kokonaan eläkkeen ja/tai muun sosiaaliturvan varassa. Hän on normaali veronmaksaja ja yhteiskunnan sosiaaliturvan kulut hänen osaltaan pienevät.

EU:n komission tiedonannossa vuodelta 2003 todetaan, että työllisyysasteen kohottamiseksi EU:n alueella on erityisen tärkeää tukea työmarkkinoilla ”siirtymävaiheessa olevia” henkilöitä. Siirtymävaiheista mainitaan muun muassa siirtymiset etuuskien varasta työhön ja paluu työhön työkyvyttömyyden jälkeen. Osa työkyvyttömyysetuuden saajista haluaa palata työhön ja uskoo palaavansa sinne, tiedonannossa todetaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2008) teettämässä selvityksessä todetaan, että Suomessa jo vuoden 2008 tilanteen perusteella työkyvyttömyyseläkeläisten suuri ja kasvava joukko toi yhteiskunnalle noin 3 miljardin euron kustannukset. Maassamme arvioidaan olevan noin 300 000 työikäistä vammaista, joista kolmannes olisi arvioidun mukaan halukkaita tekemään työtä (Holm & Hopponen, 2007). Myös Työterveyslaitoksen (2010) selvityksessä Työ ja terveys Suomessa 2009 esitetään huoli työkyvyttömyyseläkkeellä olevien ja sinne vuosittain siirtyvien suuresta määrästä sekä ilmiön aiheuttamista kustannuksista kansantaloudellemme. Myös tavoitteeseen työikäisen väestön työurien pidentämisestä 2-3 vuodella on ”vielä matkaa”, todetaan katsauksessa. ”Yksittäiset, hyvätkään toimenpiteet eivät riitä, ellei kaikilla tasoilla oteta haastetta vastaan” (Työterveyslaitos, 2010, 127).

Mika Vuorela teki työ- ja elinkeinoministeriölle vuonna 2008 valmistuneen laajan selvitystyön työtä haluavien, kuntoutustuella ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden työllistymisestä ja työelämään paluun mahdollisuuksista (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008). Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos teetti puolestaan edellisenä vuonna tutkimuksen eri vammaisjärjestöjen jäsenistössä tai niiden välityksellä koskien vammaisten halukkuutta työhön. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että suuri osa, noin 40 prosenttia, tutkimuksen vastaajista piti työn merkitystä hyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeänä. (Holm & Hopponen, 2007.)

Oppisopimuskoulutus toteuttaa osaltaan valtiovallan tahtotilaa pidentää työuria niiden alkupäästä. Eräänä keinona tähän sosiaali- ja terveysministeriö sekä eläkeyhtiöt korostavat osatyökykyisten saamista työelämän piiriin (Kuntoutusportti, 2013). Oppisopimuskoulutuksessa

olevat maksavat luonnollisesti veroja tuloistaan ja kerryttävät työeläkettä itselleen (Viinisalo, 2010). Näin ollen myös osa-aikatyössä ja sen lisäksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevat kehitysvammaiset työntekijät, kuten tähän tutkimukseen neljästä haastatellusta kolme, kerryttävät ansiotyönsä osalta itselleen peruseläkettä parempaa vanhuuseläkettä ja tuovat työllistyessään säästöjä yhteiskunnan sosiaaliturvan kuluihin.

## 5 Erityisryhmien oikeus työhön

### 5.1 Työn arvo ja merkitys

*Sen sijaan, että työvoima- ja sosiaalipolitiikka tukisivat moninaisia työhön osallistumisen muotoja, ne ovat jumiutuneet perinteisten palkkatyön fiktioiden ja politiikkamallien varaan. Niiden mukaan vain sellaisten työntekijöiden oikeuksia ja sosiaaliturvaa puolustetaan, joilla ne ovat entuudestaan vahvat, ja ulkopuolelle jätetään ne, joilla ei entuudestaan ole näitä oikeuksia. (Koistinen, 2014, 404.)*

”Työ on ihmisen parasta sosiaaliturvaa” on yleisesti käytetty toteama, kun puhutaan työn merkityksestä kansalaiselle. Yhteiskuntamme ja sen jäsenten elinehdot rakentuvat työn ja tarvittaessa sosiaaliturvan varaan. Työstä ja siihen velvoittamisesta on tullut itsestään selvä osa ihmisyyttä ja hänen mahdollisuuksiaan elää, perustaa perhe ja toimia yhteiskunnan aktiivisena kansalaisena. Puolue- tai muista näkökannoista riippumatta eri ideologiat sisältävät ”käskyn” yhteiskunnalle tarjota työtä kaikille työhön kykeneville tai myös siihen osittain kykeneville.

Työ on hyvinvoinnin mutta myös ihmisarvon mitta. Suomalainen yhteiskunta on rakennettu niin, että työllä ansaituilla rahoilla eletään ja osallistutaan yhteiskuntaan. Professori Juha Siltalan mukaan työn arvo tarkoittaa sitä, paljonko täytyy tehdä työtä ja millaisilla ehdoilla saadaksesen kohtuullisen elämän. Kohtuullinen, ”säällinen”, elämä tarkoittaa paitsi aineellisesti suunnilleen samaa elintasoa kuin naapureilla mutta myös sitä, että rahaa ja voimia jää myös mielenkiintoiseen tekemiseen vapaa-ajalla. (Siltala, 2007.)

Jokainen ihminen haluaa olla itselleen ja yhteiskunnalle hyödyllinen. Kirjoittaessaan esimerkin omaisesti julkisen alan työntekijöistä amerikkalainen sosiologi Richard Sennett toteaa, että yksilölle ei ole niinkään tärkeää olla arvokas organisaatiolle tai suurelle yleisölle vaan se, että hän tekee jotakin hyödyllistä. Kyse on yksinkertaisesti uskosta, että työ on tekemisen arvoista. Työ itsessään antaa objektiiviset mittarit, joiden perusteella voi tuntea itsensä arvokkaaksi. Hyödyllisyyden on oltava tiettyyn tavoitteeseen keskittymistä, josta työntekijä saa tyydytystä, hän toteaa. (Sennet, 2002, 200-201.)

EU:n sosiaalipoliittisessa ohjelmassa 2006-2010 mainitaan Unionin päätavoitteeksi ”Sosiaalinen Eurooppa maailmantaloudessa: työtä ja mahdollisuuksia kaikille”. Ohjelman strategioissa mainitaan muun muassa toimet edistää vammaisten yhdenvertaisten oikeuksien toteutumista. Työikäisen väestön väheneminen on sen mukaan haaste Unionin alueen talouskasvulle. Keinoiksi raportissa esitetään ” työtä arvostavan euroopan kehittämistä” niin, että koulutus- ja joustoturvajärjestelmiä parannetaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008.)

Työ on ihmisen perusoikeus, samoin kuin siitä maksettava palkka. Työ antaa vammaisen henkilön elämälle struktuurin, erottaa työn ja vapaa-ajan toisistaan. Kehitysvammaisille ja muille vammaisille tai osatyökykyisille työ merkitsee muutoinkin vähintään samaa kuin kaikille muillekin, mutta työllistymisen tiellä heidän kohdallaan on lukuisia esteitä. Suurimmat esteet ovat ennakkoluulot vammaisten kykyjä ja taitoja kohtaan sekä tietämättömyys yhteiskunnan erilaisista taloudellisista vastaantuloista yrityksen työllistäessä erityisryhmään kuuluvan nuoren tai nuoren aikuisen. (Kukkonen, 2009; Langner, 2013.)

Mitä muuta työ merkitsee ihmiselle? Vaikka se tarkoittaa toimeentuloa, se tarkoittaa myös itse työn tekemistä, luovuutta, oppimisen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuutta, tarkoituksellisuutta ja ajatuksen, että työpanokseni vaikuttaa johonkin kokonaisuuteen. Lisäksi se antaa mahdollisuuden kokemuksiin ja iloon, vireyteen ja tyytyväisyyteen mutta myös pettymyksiin. Työ on ihmiselle myös tärkeä sosiaalinen ympäristö, vuorovaikutuksellinen yhteisö, jossa työskennellään muiden yhteisön jäsenten kanssa, saadaan tukea toisilta ja jossa tekemisellä on tietty päämäärä. Eija Leiviskä on pohtinut työn merkityksellisyyttä psykologisista ja sosiologisista näkökulmista. Hän toteaa muun muassa, että työn merkityksellisyyden voi ”löytää myös siitä, että työn kokee tärkeäksi ja sillä on merkitystä muiden elämälle tai että se johtaa johonkin aikaansaannokseen”. (Leiviskä, 2011, 17, 25, 115.)

Voimassa olevien YK:n, Euroopan Unionin ja kansallisten ihmisoikeuksia koskevien sopimustemme merkittävien sisältö ovat normaaliuden, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteet. Tämä tarkoittaa, että vammaisille ja muille erityisryhmille tulee taata palveluita ja tukitoimia niin, että heille mahdollistetaan pääsy samaan asemaan muiden kanssa, myös työelämässä, sekä mahdollisuus toimia ikänsä, kehitystasonsa ja yksilöllisten kykyjensä mukaisesti yhteiskunnan täysivaltaisina jäseninä. (Kehitysvammaisten Tukiliitto, 2014b.)



## 5.2 Suomen perustuslaki 11.6.1999

Suomen voimassa olevan perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan muun ohella terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lain 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Myös oikeudesta työllistävään koulutukseen säädetään lailla.

Edelleen perustuslain 19.1 § turvaa oikeuden välttämättömään toimeentuloon sekä huolenpitoon ja 19.3 § velvoittaa julkista valtaa turvaamaan jokaiselle riittävät sosiaalipalvelut. Riittävän palvelutason on katsottu tarkoittavan sellaista palvelutasoa, joka luo jokaiselle ihmiselle edellytykset toimia yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä. Palveluita koskevat päätökset tulee tehdä tämä lähtökohta huomioon ottaen. Perustuslain 22 § velvoittaa julkista valtaa turvaamaan perusoikeuksien käytännön toteutumisen. Tämä tarkoittaa myös yhdenvertaisuuden ja sosiaalisten perusoikeuksien aineellista toteutumista. (Suomen perustuslaki 731/1999, § 6, 18, 19, 22.)

## 5.3 OECD:n raportti vuodelta 2003

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD, johon Suomi on kuulunut yli 40 vuoden ajan ja joka harmonisoi ja kehittää 34:n jäsenmaansa talouskasvua sekä yhteiskunnallista hyvinvointia, julkaisi vuonna 2003 raportin, jossa todetaan, että ” useissa jäsenmaissa merkittävimäksi poliittiseksi tavoitteeksi on noussut terveysongelmia kohdanneiden ihmisten työelämään osallistumisen parantaminen”. Suurimpana haasteena jäsenmaissaan OECD näkee nimenomaan kyseisten kansalaisten ”osittaisen työkyvyn huomioon ottamisen tärkeänä osana työvoimaa”. Tärkeää on, että osittain työkykyisiä ei olla poistamassa potentiaalista työvoimasta vaan heitä päinvastoin tuetaan heille soveltuvilla työpaikoille. Raportissa todetaan myös, että kehitys tässä suhteessa on useimmissa jäsenmaissa negatiivinen ja syyksi todetaan muun muassa riittämättömät poliittiset toimet tilanteen parantamiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008, 16.)

Keinoksi vammaisten ja pitkäaikaissairaiden liialliseen kiinnittymiseen pysyvästi esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeisiin OECD esittää muun muassa Tanskassa ja Alankomaissa käyttöön otettua järjestelmää, jossa vammaisille tarjotaan pysyvän työttömyyseläkkeen sijasta oikeuksia ja velvoitteita osallistua työnhakuun ja työllistymiseen liittyviin aktivointitoimenpiteisiin.

Monet OECD:n jäsenmaat ovatkin nyt ottaneet yhä aktiivisemmän roolin saadakseen työelämän ulkopuolella olevia kansalaisiaan työelämään ja aktivointitoimenpiteiden piiriin. Raportin mukaan työn tekemistä kompensoivia avustuksia, jotka kannustavat osatyökykyisten hakeutumista matalapalkkatyöhön, maksetaan muun muassa Tanskassa ja Iso-Britanniassa. myös Australiassa suunnataan toimenpiteitä työkyvyttömyyseläkkeellä pysyvästi oleville ihmisille niin, että he ottaisivat vapaaehtoisesti käyttöön osittaisen työkykynsä. Iso-Britanniassa on raportin mukaan keskusteltu jopa sanktioiden suuntaamisesta tälle ryhmälle. (emt.)

## 5.4 Yhdenvertaisuuslaki 21/2004

Kymmenen vuotta sitten maassamme voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa.

Yhdenvertaisuuslain 21/2004 § 5:n mukaan vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamista on edistettävä. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi.

*”Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.”*

Saman lain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä esimerkiksi terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, § 5 ja 6.)

## 5.5 Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006

Suomessa valtioneuvosto antoi vuonna 2006 vammaispoliittisen selonteon, mikä perustui pääministeri Matti Vanhasen I hallituksen hallitusohjelmaan. Selonteko arvioi vammaispolitiikan vahvuuksia ja haasteita sekä esitti ratkaisuja sen kehittämiseksi ja uudistamiseksi. Sen mukaan suomalainen vammaispolitiikka perustuu kolmeen periaatteeseen: vammaisten henkilöiden oikeuteen yhdenvertaisuudesta ja osallisuudesta sekä tarpeellisista palveluista ja tukitoimista. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2006.)

Kehittämistoimenpiteinä selonteossa mainitaan, että ihmisoikeudet ja syrjimättömyys ovat vammaispolitiikan lähtökohdat. ”Suomalainen yhteiskunta on tarkoitettu kaikille”, siinä todetaan. Vammaisten työllistymiseen liittyvinä kehittämistoimenpiteinä mainitaan vammaisten työn saannin edistäminen. Työ on keskeinen tapa lisätä osallisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä. Työhön osallistumisen esteitä poistetaan ja vammaisten henkilöiden työllistymistä edistetään työntekijöitä ja työnantajia kannustavalla tavalla, selonteossa todetaan. (emt.)

Koulutuksellinen yhdenvertaisuus toteutetaan sekä turvataan palvelut ja tuki opiskeluun. Koulutuksella vahvistetaan keskeisesti vammaisten henkilöiden osallisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistään syrjäytymisen riskiä. Selonteon mukaan vammaisia henkilöitä koskevat samat koulutusmahdollisuudet kuin muitakin, mukaan lukien elinikäisen koulutuksen tavoite. (emt.)

## 5.6 Euroopan neuvoston sosiaalipoliittinen toimintaohjelma 2006-2010

Euroopan neuvoston sosiaalipoliittisen ohjelman 2006-2010 päätavoitteena mainitaan työn ja mahdollisuuksien tarjoaminen kaikille. Ohjelman yhtenä strategisena painopisteenä on toteuttaa vammaisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Unionin työllisyyspoliittisissa suuntaviivoissa mainitaan muun muassa työnteon kannattavaksi tekeminen myös muita heikommassa asemassa olevien ja työelämän ulkopuolella oleville. Lisäksi strategiassa korostetaan sellaisten sosiaalipalvelujen tarjoamista, ”joilla tuetaan kauimpana työmarkkinoiden ulkopuolella olevien ryhmien osallisuutta”. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008.)

Euroopan neuvosto käsitteli vuonna 2006 jäsenmaiden työllisyyspoliittisten suuntaviivojen toteutumista. sen päätöksessä todetaan, että jäsenvaltioiden on pyrittävä saamaan useampia ihmisiä työelämään sekä muun muassa nykyaikaistamaan sosiaalipoliittisia järjestelmiään. Laeilla ja muilla alemman asteisilla säädöksillä yksilöidään tarkemmin, millaisia toimia yhteiskunnalta edellytetään esimerkiksi siinä, millaisia palveluita asiakkailta on oikeus saada, jotta perusoikeudet toteutuvat. (emt.)

## 5.7 YK:n vammaisten oikeuksia koskeva sopimus 2007

Yhdistyneiden kansakuntien, YK:n, vammaisten oikeuksia koskeva sopimus, jonka Suomi allekirjoitti ensimmäisten maiden joukossa vuonna 2007, tuli kansainvälisesti voimaan seuraavana vuonna. Yleissopimuksen periaatteina ovat henkilöiden synnynnäisen arvon, yksilöllisen itsemääräämisoikeuden, mukaan lukien vapaus tehdä omat valintansa, ja riippumattomuuden

kunnioittaminen, yhdenvertaisuus sekä täysimääräinen ja tehokas osallistuminen ja osallisuus yhteiskunnassa. Sopimus täydentää muita YK:n ihmisoikeussopimuksia. (Mahlamäki, 2012.)

Sopimuksessa mainitaan muun muassa, että vammaisilla on sama oikeus tehdä työtä kuin muillakin. Heille on taattava samat työehdot ja työolosuhteet kuin muillekin. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008.) Saksa ratifioi sopimuksen vuonna 2009. Sopimuksen allekirjoittaminen oli merkittävä askel kohti yhdenvertaisuutta, koska sen allekirjoittamisella siirryttiin maailmanlaajuisesti ”huolenpidon politiikasta oikeuksien politiikkaan”. Vammaisten ihmisten on saatava samat ihmisoikeudet kuin vammattomienkin eikä heidän osallisuuttaan yhteiskunnassa voida rajoittaa. (Biermann & Bonz, 2012, 4.)

Sopimuksen artiklassa 24 mainitaan, että vammaisilla on oikeus korkea-asteen koulutukseen, ammatilliseen koulutukseen, aikuiskasvatukseen ja elinikäiseen oppimiseen. Artiklassa 27 koskien työtä ja työllistymistä mainitaan, että vammaisilla on oikeus työhön yhdenvertaisilla perusteilla kuin muillakin. Lisäksi artiklassa mainitaan, että vammaisilla on oikeus osallistua yleisiin teknisiin ja ammatillisiin valmennusohjelmiin ja saada työnvälityspalveluita. Edelleen artiklassa kehoitetaan allekirjoittajamaita edistämään ammatillista kuntoutusta. (Wahle, 2012.)

YK:n yhteyteen on perustettu vammaisten oikeuksien toteutumista valvova komitea, jonka tehtävänä on valvoa, miten sovitut oikeudet toteutuvat. Jokaisen jäsenmaan on annettava säännöllisesti komitealle kertomus oikeuksia edistävästä toimistaan. Komitea julkaisi ensimmäiset yleiskommentit huhtikuussa 2014, jotka koskivat muun muassa vammaisten yhdenvertaisuutta lain edessä. (Ihmisoikeuskeskus, 2014.)

## 5.8 Kansainvälisen valuuttarahaston IMF:n raportti vuodelta 2007

Kansainvälisen valuuttarahaston IMF:n toukokuussa 2007 julkaisemassa raportissa koskien Suomen taloutta kiinnitetään huomiota Suomessa työkyvyttömyyseteisuuksien piirissä olevan väestönosan suhteellisen suureen määrään verrattuna muihin OECD-maihin. Siinä Valuuttarahasto suosittaa Suomelle muun muassa työttömyys- ja työkyvyttömyyseteisuuksia saavien uusia aktivoimismuotoja. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008, 15.)

## 5.9 Suomen vammaispoliittinen ohjelma vuosiksi 2010-2015

Sosiaali- ja terveysministeriö (2010) julkisti Suomen vammaispoliittisen ohjelman vuosiksi 2010-2015. Ohjelman toimenpidekokonaisuuden viidestä pääkohdasta yksi on vammaisten henkilöiden

sosioekonomisen aseman parantaminen ja köyhyiden torjunta. Ohjelmassa mainitaan myös YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen edellyttämien säädösmuutosten valmistelu ja voimaansaattaminen sekä erityispalvelujen ja tukitoimien saatavuuden ja laadun varmistaminen maan eri puolilla. Edelleen ohjelmassa mainitaan yhteiskunnan esteettömyyden laaja-alainen vahvistaminen ja lisääminen sekä vammaistutkimuksen vahvistaminen ja tietopohjan lisääminen.

Vammaispoliittisen ohjelman keskeiset perustat ovat muun muassa edellä mainitut Suomen allekirjoittama YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus ja sen valinnainen pöytäkirja, valtioneuvoston vammaispoliittisen selonteon linjaukset 2006, pääministeri Matti Vanhasen I hallituksen 2003-2007 ohjelma, Suomen perustuslaki, hallinnonalakohtainen lainsäädäntö, asetukset, ohjelmat ja strategiat. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010.)

Ohjelman laadinnassa ja hyväksynnässä olivat mukana merkittävät yhteiskunnalliset toimijatahot, jolloin sen avulla on aikaansaatu ”vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle”. Ohjelman valmisteluun osallistuivat yhdeksän ministeriötä, Suomen Vammaisfoorumi, Valtakunnallinen vammaisneuvosto, THL, Suomen Kuntaliitto sekä työmarkkinaosapuolet. (emt.)

Näin laaja-alaisesti sovitun ohjelman voidaan katsoa ”sinetöineen” kaikkien edellä mainittujen sopimusten ja ohjelmien mukaisen vahvan sitoutumisen vammaisten ja osatyökykyisten täyteen osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen yhteiskunnassamme ja myös sen työmarkkinoilla.

## 6 Tutkimuksen tarkoitus, metodit ja luotettavuus

### 6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja viitekehykset

Tutkimuksella tulee olla jokin tehtävä, joka ohjaa siihen tehtäviä valintoja. Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa tutkija pyrkii löytämään uutta tietoa, ideoita tai näkemyksiä (Pratt & Hannan, 2011a). Tässä opinnäytetyössä on kyse saksalaisen Juergen Habermasin tieteenfilosofian mukaisesta hermeneuttisesta tiedonintressistä, jossa tietoa halutaan tuottaa inhimillisestä toiminnasta ja tulkita toimintaa (Huttunen, 2010; Vilkkä, 2013). Kyse on uuden ilmiön kuvaamisesta, vammaisille ja muille erityisryhmille tarkoitettun tuetun oppisopimuskoulutuksen, prosessin ja toimintaan osallistuvan verkoston kuvaamisesta muutamien tapausesimerkkien valossa sekä ilmiötä edistävien ja haittaavien tekijöiden tarkastelusta.

Tutkimuksessa vertaillaan myös kahden EU-maan, Suomen ja Saksan, käytäntöjä ja vaihtoehtoja erityisopiskelijoiden ammatillisessa koulutuksessa. Siinä pyritään löytämään eroja näiden kahden maan käytännöissä. Opinnäytetyössä on näin ollen kyse sekä kartoittavasta, kuvailevasta, selittävästä, vertailevasta että ennustavasta tutkimuksen tarkoituksesta. Tutkimuksessa kartoitetaan tähänastiset ja käynnissä olevat vammaisille tarkoitettun tuetun oppisopimuskoulutuksen toteutukset, kuvaillaan kyseisen koulutusmallin prosessia ja siihen kuuluvaa toimijaverkostoa, selitetään toiminnasta saatuja tuloksia ja johtopäätöksiä. Tutkimuksessa myös ennustetaan johtopäätösten perusteella, millä ehdoilla tuetun oppisopimuskoulutuksen mallia voitaisiin maassamme laajentaa kattamaan useita vammaisten ja osatyökykyisten erityisryhmiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2006, 128-130).

Tutkijan intressi on tässä ennen kaikkea, ei niinkään teoreettinen, vaan käytännöllinen ja sovellukseen tähtäävä (Varto, 2005, 36-37). Tutkimus on laadittu vammaisten oikeuksien ja toisaalta yhteiskunnallisesta viitekehyksessä. Sen lähtökohtina ovat Yhdistyneiden kansakuntien YK:n, Euroopan Unionin sekä kansallisten sopimusten ja lainsäädännön määrittämät vammaisten oikeudet yhdenvertaisuuteen ja täyteen osallisuuteen, myös työelämässä. Tutkimuksessa kysytään myös, voidaanko ja mitä esteitä poistamalla tuetun oppisopimuskoulutuksen menetelmän käyttöä

laajentaa realistiseksi vaihtoehdoksi nuorten ja nuorten aikuisten lievästi kehitysvammaisten sekä muiden vammais- ja erityisryhmien työllistämiseen normaaleille työmarkkinoille.

## 6.2 Aiemmat tutkimukset ja selvitykset

Työttömille, maahanmuuttajille tai syrjäytymisvaarassa oleville nuorille tai nuorille aikuisille tarkoitettua tuettua oppisopimuskoulutusta on ylläpidetty maassamme muun muassa Vantaalla jo vuodesta 1999 alkaen ja Itä-Uudellamaalla useiden toimijoiden yhteistyönä (Ahola, 2011; Laasanen, Willman & Kaitanen, 2011). Kiinnostus mallia kohtaan on kasvanut aivan viime aikoina maan nykyisen hallituksen ohjelmaan sisällytetyn niin sanotun nuorten yhteiskuntatakuun eli Nuorisotakuun tultua voimaan vuoden 2013 alusta lukien. Vastauksena Nuorisotakuun antamiin haasteisiin tuettua oppisopimuskoulutusta alle 25-vuotiaille kehitetään parhaillaan eri puolilla Suomea, muun muassa Satakunnan alueella Sataedun koulutuskuntayhtymän toimesta (Sataedu, 2014). Aiheesta on tekeillä myös väitöskirjatutkimus tuetun oppisopimuskoulutuksen erityisopetusosion näkökulmasta (Käyhkö, 30.5.2014).

Tämän opinnäytetyön varsinaisesta aiheesta, vammaisille sekä nuorten ja nuorten aikuisten osatyökykyisten ryhmille tarkoitettua tuetusta oppisopimuskoulutuksesta, ei ole löydettävissä aiempaa, tiedossa olevaa yliopistollista tutkimusta. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa on vuonna 2011 laadittu AMK-opinnäytetyö tiettävästi ensimmäisenä maassamme toimineesta vammaisille tarkoitettua tuetun oppisopimuskoulutuksen ryhmästä palveluverkoston toiminnan näkökulmasta (Hevosmaa, 2011). Muutamien erityisammattikoulujen tai ammattiopistojen sekä sosiaali- ja terveysalan järjestöjen aihetta sivuavien kehittämis- ja kokeiluhankkeiden raportteja on laadittu lisäksi vuodesta 2008 alkaen.

Vammaisille, lähinnä lievästi kehitysvammaisille, tarkoitettua tuettua oppisopimuskoulutusta ryhdyttiin kokeilemaan vuodesta 2009 alkaen. Idean kokeiluista kehitti paikallisen oppisopimustoimiston kanssa yksittäinen kajaanilainen kuntoutus- ja työterveyslääkäri Markku Nyman, joka ryhtyi pohtimaan mallia Kansaneläkelaitoksen (Kelan) työkyvyttömyyseläkkeen ja kuntoutustuen sekä oppisopimuskoulutuksen yhdistämisestä. Näin käynnistettiin tiettävästi ensimmäinen tuetun oppisopimuskoulutuksen ryhmä vuoden 2009 tammikuussa Pohjois-Pohjanmaalla, Nivalan ammattiopiston aikuiskoulutus- ja oppisopimuskeskuksessa, jossa ryhmässä aloittaneet kaikki seitsemän henkilöä olivat työkyvyttömyyseläkkeellä olleita kehitysvammaisia. (Hevosmaa, 2011; Nyman 4.6.2014.)

Mallia vammaisille tarkoitettulle tuetulle oppisopimuskoulutukselle saatiin osittain erityisesti USA:ssa laajalti käytössä olevasta, niin sanotusta Tuetun työllistymisen menetelmästä, jota menetelmää on toteutettu myös Suomessa ja Saksassa 1990-luvulta alkaen. Tuetun työllistymisen menetelmä sisältää useita samoja elementtejä kuin tuettu oppisopimuskoulutus. Suomen mallissa siitä kuitenkin puuttui koulutuksellinen osio, minkä takia saatujen kokemusten pohjalta ryhdyttiin miettimään ratkaisua työn ja koulutuksen yhdistämisestä oppisopimuskoulutuksen muotoon, jotta ilman ammatillista koulutusta olevia kehitysvammaisia ja muita vammaisryhmiä voidaan tukea varsinaisille, ammatillista pätevyyttä vaativille työpaikoille.

Tämän tutkimuksen mukaisia, vammaisille tai osatyökykyisille tarkoitettuja tuetun oppisopimuskoulutuksen koulutusryhmiä on Nivalan lisäksi toteutettu vuoden 2013 kevääseen mennessä kolmella paikkakunnalla (Taulukko 1). Hankkeet ovat olleet pienimuotoisia ja kokeiluluontoisia. Enimmillään opiskelijoita on ryhmässä ollut yhdeksän, Ammattiopisto Luovin Oulun koulutusryhmässä vuosina 2010-2013. Koulutusryhmien opiskelijat ovat olleet työkyvyttömyyseläkkeellä tai kuntoutustuella olevia lievästi kehitysvammaisia, cp-vammaisia ja osittain monivammaisia nuoria (alle 18-vuotiaat), nuoria aikuisia (18-29-vuotiaat) tai aikuisia (30 vuotiaat sitä vanhemmat).

**TAULUKKO 1.** Vammaisille tarkoitettun tuetun oppisopimuskoulutuksen valmistuneet koulutusryhmät vuosien 2009-2013 aikana: oppilaitos, paikkakunta, aika, ammatillinen tutkinto ja opiskelijamäärät. (Hevosmaa, 2011 ja 23.6.2014; Ylisirkka, 1.8.2014.)

<b>OPPILAITOS</b>	<b>TUTKINTO</b>	<b>ALOITTA- NEET</b>	<b>VALMISTU- NEET</b>
Nivalan Ammattiopisto/Jedu Nivala, 2009-2011	Kotitalous- ja kuluttaja-alan perustutkinto	7	5
Ammattiopisto Luovi, 2010-2013 - Oulu	Kotityö- ja puhdistuspalvelualan perustutkinto; suuntautumisvaihtoehto toimitilahuoltaja	9	8
- Kajaani	”	5	4
- Suomussalmi	”	1	1
<b>YHTEENSÄ</b>		<b>22</b>	<b>18</b>



Tuetun oppisopimuskoulutuksen kanssa lähes samanlaisilla periaatteilla on ylläpidetty ja on parhaillaan käynnissä myös muita vammaisten ja muiden vaikeasti työllistyvien ryhmien ammatilliseen koulutukseen ja työllistymiseen tähtääviä kehittämishankkeita erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden järjestöjen toimesta, muun muassa ASPA-säätiössä, VATES-säätiössä, Sovinto ry:llä ja Nuorten Ystävät -järjestöllä eri Työ ja elinkeinotoimistojen (TE-toimistojen) ja/tai Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) määräaikaikaisilla rahoituksilla.

### 6.3 Tutkimuksen kysymykset

Tutkimuksen ongelmat esitetään kysymyksillä, mitä ilmiöstä tai käytännössä syntyneestä ongelmasta halutaan tietää (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Varto, 2005, 8). Tuloksena voi olla yleistettävä tutkimustulos tai käytännön ratkaisu ongelmaan (Varto, 2005, 8). Tässä tutkimuksessa on kyse toisaalta tutkimuksesta, jossa hankitaan tietoa uudesta ilmiöstä, tuetusta oppisopimuskoulutuksesta vammaisille ja osatyökykyisille, ja toisaalta saatujen tapausesimerkkien valossa perusteiden etsimisestä sille, mitkä tekijät edesauttavat erityisryhmiin kuuluvien nuorten ja nuorten aikuisten pääsyä menetelmän avulla normaaleihin työsuhteisiin ja mitkä ovat esteitä sen onnistumiseksi.

Tässä tutkimuksessa haetaan myös soveltavan tutkimuksen periaatteilla ratkaisua ongelmiin ja toisaalta pyritään ennustamaan vaikutuksia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2006, 124). Siinä kysytään, mitä asioita edistämällä voitaisiin saada tuetusta oppisopimuskoulutuksesta lievästi kehitysvammaisille ja muille vammais- tai osatyökykyisten ryhmille väylä päästä normaaleille työmarkkinoille ja tarjota heille mahdollisuus yhdenvertaisuuteen työmarkkinoilla ja samalla entistä laajempaan osallisuuteen yhteiskunnassa. Tutkielmassa haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä on vammaisille ja osatyökykyisille tarkoitettu tuettu oppisopimuskoulutus ja mitä kokeiluja siitä on tehty?
2. Mitkä ovat mallin prosessi ja toimijaverkosto?
3. Mitkä tekijät edesauttavat lievästi kehitysvammaisen tai muutoin vammaisen tai muuhun erityisryhmään kuuluvan sijoittumista normaaleille työpaikoille tuetun oppisopimuskoulutuksen avulla?
4. Mitkä tekijät ovat esteinä tuetun oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden saavuttamiselle?

5. Voidaanko Saksan vammaisille tarkoitetuista ammatillisen koulutuksen vaihtoehtoista saada mallia tuetulle oppisopimuskoulutukselle tai vastaaville ammatillisen koulutuksen järjestelmille Suomessa?

## 6.4 Tutkimuksen epistemologia, laadullinen tutkimus ja metodit

### 6.4.1 Epistemologia ja kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimuksen lähtökohtana on epistemologia eli näkökulma, jonka tutkija ottaa tiedonteoriaansa ja todellisuuteen, vaihtoehtoisesti objektivistisen tai konstruktivistisen näkökulman. Kyseisen jaoittelun mukaan tämän tutkimuksen epistemologia on jälkimmäinen eli konstruktivistinen oppimisteoria, mikä tarkoittaa uusien kokemusten ja tietojen sovittamista aikaisempiin tietorakennelmiin. Konstruktivismissa tieto ja totuus ovat tutkijoiden rakentamia. (Pratt & Hannan, 2011b.)

Konstruktivismissa käytetään yleisesti laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Tämän tutkimuksen tutkimusstrategiana onkin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa tutkimuskohteena ovat ilmiö ja sen olemus sekä niihin liittyen tutkittavana rajattu joukko tapauksia. Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan todellisuudessa tapahtuvia ilmiöitä. Kiinnostuksen kohteina ovat tuetun oppisopimuskoulutuksen prosessi, siitä saadut kokemukset sekä vertailu saksalaiseen erityisopiskelijoiden ammatillisen koulutuksen vaihtoehtoihin. Tavoitteena on tutkimuskohteen ominaispiirteiden systemaattinen, tarkka ja totuudenmukainen kuvaaminen sekä ymmärtäminen huomioiden myös ilmiön taustatekijät. (Hirsjärvi et al., 2006, 125; Vilka, 2013.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kuvataan todellisuudessa tapahtuvia ilmiöitä. Tutkimus kohdistuu ihmiseen ja ihmisen maailmaan, jota Juha Varto kutsuu ”elämismaailmaksi”. Elämismaailma muodostuu merkityksistä, jotka syntyvät vain ihmisen kautta. (Varto, 2005, 28-29.)

Laadullisessa tutkimuksessa tärkeitä ovat käsittely- ja tulkintasääntöjen muodostaminen ja niiden tarkka määrittely ja siinä voidaan antaa myös kilpailevia selityksiä. Myös taustaoletukset ja teorit on ilmaistava siinä mahdollisimman tarkasti. Tärkeää tutkimukselle on luovuus, johdonmukainen päättely ja niiden perusteleminen. Tutkija on kiinnostunut ilmiöstä sen todellisessa ympäristössä eli aineistoa kootaan sen todellisista tilanteista. Laadulliselle tutkimukselle on myös tyypillistä, että kerättyä tutkimusaineistoa tarkastellaan havaintoina yhdestä ainoasta tai muutamasta tutkimuksen kohteeksi valitusta tapauksesta. (Hirsjärvi et al., 2006, 125, 142-145; Vilka, 2013; Pratt & Woods, 2006a.)

Olennaista tässä tutkimuksessa on myös vertailu haastateltujen tapausesimerkkien valossa tuetun oppisopimuskoulutuksen onnistumisten ja esteiden välillä. Vertailua suoritetaan myös suomalaisten ja saksalaisten erityisryhmille tarkoitettujen ammatillisten koulutusmuotojen tai -järjestelmien välillä. Saksan mallit on valittu tutkimukseen sillä perusteella, että maa on oppisopimuskoulutuksen edelläkävijämaa. Siellä oppisopimuskoulutuksella on vuosisatojen vahvat perinteet ja suurin osa ammatillisesta koulutuksesta suoritetaan oppisopimuskoulutuksena.

Tutkimuksen johtopäätöksissä kysytään, voidaanko saaduilla tuloksilla edetä esiymmärryksestä uusiin johtopäätöksiin siitä, että tuetun oppisopimuskoulutuksen avulla vammaisten ja osatyökykyisten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa ja erityisesti työelämässä voidaan edistää kyseisen ammatillisen koulutusmenetelmän avulla.

#### 6.4.2 Tutkimukseen valitut haastateltavat

Tämän tutkimuksen haastateltavina oli teemahaastattelumenetelmällä neljä lievästi kehitysvammaista nuorta aikuista tai aikuista, jotka ovat suorittaneet ammatillisen perustutkinnon tuetun oppisopimuskoulutuksen avulla. Lisäksi yksittäisiä haastatteluja on tehty ja kysymyksiä esitetty opiskelijoiden toimijaverkoston muutamille jäsenille. Valitut neljä haastateltavaa saatiin tutkijan näkökulmasta satunnaisesti tuetun oppisopimuskoulutuksen kurssin 2010-2013 käyneistä nuorista aikuisista ja yhdestä aikuisesta, joilta heidät tunteva työhönvalmentaja kysyi alustavasti halukkuutta mukaan haastateltaviksi. Heistä kaksi on mies- ja kaksi naispuolista.

Haastattelut suoritettiin toukokuussa 2014. Iältään haastateltavat olivat tuolloin 25-38-vuotiaita. Kaikki olivat valmistuneet kolmen opintovuoden jälkeen toimitilahuoltajiksi. Kyseisen kurssin loppuun suorittaneita oli yhteensä kahdeksan, joista haastatellut näin ollen edustivat puolta kurssin kokonaisopiskelijamäärästä. Kaikilla haastatelluilla on diagnosoitu lievä kehitysvamma ja yhdellä heistä lisäksi lievä cp-vamma. Kaikki ovat itsenäisesti omissa asunnoissaan asuvia.

Kaikki haastatellut olivat käyneet peruskoulun osittain mukautettuna, kaksi sen lisäksi kymppiluokan. Yksi heistä oli käynyt ala-asteen normaaliluokalla ja siirtynyt yläasteella mukautettuun opetukseen. Kolmesta kaksi oli käynyt erityisammattiopiston valmentavia ja kuntouttavia kursseja, yksi heistä kahteen otteeseen. Yksi haastateltu oli suorittanut kansanopiston erityislinjan I ja II, jotka olivat kestäneet yhteensä neljä vuotta.

Peruskoulun jälkeen haastatellut olivat työskennelleet vaihtelevasti kunnallisissa työkeskuksissa ja niin sanotussa avotyössä ja olivat sen ohella pyrkineet myös sosiaalialan järjestön Tuettu työllistyminen -kehittämishankkeen kautta työllistymään normaaleille työpaikoille. Oppisopimuskoulutuksen alkaessa kaikki haastatellut olivat työkyvyttömyyseläkkeellä.

### 6.4.3 Teemahaastattelut

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositetaan ihmistä tiedon hankinnan välineenä. Tällöin menetelmänä käytetään usein niin sanottua teemahaastattelua, jotta haastateltavien omat näkökulmat pääsevät esille. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Sitä käytetään usein silloin, kun kyseessä on uuteen asiaan tai teemaan liittyvistä kysymyksistä ja silloin kun haastateltavan vastaukset halutaan sijoittaa laajempaan yhteyteen eli hän voi kertoa kuhunkin kysymykseen liittyen laajemmin asiasta. Se on keskustelunomainen tilanne, jossa keskustelu pohjautuu muutamaa ennalta suunniteltuun teemaan. (Heikkinen, Huttunen & Syrjälä, 2007; Hirsjärvi et al., 2006, 197; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Tuomi & Sarajärvi, 2013, 74-75.)

Tämän tutkimuksen teemahaastattelut on suoritettu niin sanottujen puolistrukturoitujen teemahaastattelujen avulla. Haastateltavina ovat olleet kaksi tuetun oppisopimuskoulutuksen kautta normaaleille työpaikoille osa-aikatyöhön sijoittunutta lievästi kehitysvammaista nuorta aikuista ja yksi aikuinen sekä yksi nuori aikuinen, jonka osalta työllistyminen ei ole onnistunut, osittain oppisopimuskoulutuksen aikana koettujen pettymysten vuoksi. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa, kuten näissäkin neljässä tapauksessa, haastateltaville esitetään samat tai ainakin lähes samat kysymykset ja samassa järjestyksessä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Haastatelluille esitettyjen kysymysten runko on liitteenä (Liite 1).

Tutkimukseen suoritettavissa haastatteluissa on tärkeää, että tilanteeseen syntyy luottamuksellinen ilmapiiri ja että tutkija ei pyri johdattelemaan haastateltavia heidän vastauksissaan (Pratt & Woods, 2006b). Suoritetuissa haastatteluissa haastatellut suhtautuivat tilanteeseen luontevasti ja kertoivat avoimesti kokemuksistaan. Kolmen haastattelun aikana paikalla oli myös työhönvalmentaja, jolta haastateltavat tarkistivat muutamia muistinvaraisia seikkoja opiskelunsa ajoilta.

Haastattelut nauhoitettiin ja ne on litteroitu niin sanotulla sanatarkalla litteroinnilla, joissa ei ole jätetty mitään pois (Hirsjärvi et al., 2006, 194-200). Haastatteluissa kysymykset oli ryhmitelty opiskelijan perustietojen jälkeen neljään pääluokkaan tuetun oppisopimuskoulutuksen vaiheiden mukaan eli koulutusta edeltävän valmennuksen ja harjoittelun aikaan, koulutuksen aikaan, sen päättymiseen sekä siihen, miten opiskelija on sijoittunut työelämään koulutuksen jälkeen.

### 6.4.4 Aineiston analyysimenetelmät

Tutkimusta varten kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten tekeminen niistä on tutkimustyön ydintä. Tuomen ja Sarajärven (2013, 20-21) mukaan laadullinen tutkimus on

tyypiltään empiiristä ja siinä on kyse ”empiirisen analyysin tavasta tarkastella havaintoaineistoa ja argumentoida”. Empirismissä todellisuutta voidaan havainnoida ja havainnot arvioida suhteessa tosiasioihin. Aineistoa analysoitaessa ”tutkijan teoreettinen perehtyneisyys ja aineiston parissa tehtävä työ nivoutuvat yhteen” (Ronkainen, Pehkonen, Lindholm-Yläne & Paavilainen 2011, 126). Kerätty aineisto on tarkistettava ja tarvittavilta osin tietoa täydennettävä.

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda siihen selkeyttä ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Aineistoa on tarkasteltava mahdollisimman avoimesti. Prosessin kuvauksen on oltava riittävän perusteellinen. Tutkija nostaa tiettyjä asioita tutkimustuloksiksi. Näin ollen hän tulkitsee ja käsitteellistää aihettaan oman ymmärryksensä varassa. (Ronkainen et al., 2011,122-126; Taanila, 2007.)

Laadullisen tutkimuksen päättelymetodi on luonteeltaan induktiivinen eli etenee yksityiskohdista yleiseen (White & Marsh, 2006, 31). Tämän tutkimuksen orientaatio sisältää myös hermeneuttisen tiedekäsityksen, jossa tulkintojen avulla pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Kyse on niin sanotusta hermeneuttisesta kehästä, jossa yksityiskohtaisista tulkinnoista edetään kokonaisuuden tulkintaan ja tulkintojen avulla tuotetaan yhä perusteellisempaa ymmärrystä ilmiöstä sekä johtopäätöksiä. (Vilka, 2013.) Kvalitatiivisen tutkimuksen tulosten analyysissa lähtökohdaksi ei ole teorian ja hypoteesien testaaminen vaan ”aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu”. Haastatteluaineistoja käsitellään ”ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti”. (Hirsjärvi et al., 2006, 155.)

Haastattelujen vastaukset on analysoitu niin sanotun sisällönanalyysin menetelmällä, jolloin tutkimuksessa kerättyä kirjoitettua, nähtyä ja kuultua aineistoa tarkastellaan yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä niitä tiivistäen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Tuomi & Sarajärvi, 2013, 105-108). Sisällönanalyysiin vaiheisiin kuuluvat muun muassa haastattelujen kuunteleminen ja aukikirjoittaminen, niiden sisältöön perehtyminen ja pelkistettyjen ilmausten listaaminen ja yhdistäminen (Taanila, 2007). Sisällönanalyysia käytetään tutkittaessa tietoa, joka tuottaa hyödyllisiä perusteluja tutkimukseen asetetuille kysymyksille (White & Marsh, 2006, 27). Tällöin halutaan aikaansaada tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty ja yleisessä muodossa oleva kuvaus, joka kytkee tulokset sen laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2013, 101-103). Sisällönanalyysin tärkein tavoite on saada yksittäisistä tiedoista kooten ja edeten ilmiötä koskevaa ”yleistä tai yleistettävää tietoa” (White & Marsh, 2006, 31).

Tutkimuksen haastatteluaineisto on analysoitu narratiivisesti tutkimustuloksiin, pääkappaleeseen 11 ”Tuettu oppisopimuskoulutus – menetelmän sisältö ja tutkimuksen muut tulokset”, ryhmiteltyinä tuetun oppisopimuskoulutuksen prosessin eri vaiheiden sisälle. Haastattelujen nauhoitetut ja litteroidut vastaukset on käyty sanatarkasti läpi ja löydetty vastauksista

yhtäläisyyksiä. Eroavuuksia löytyi lähinnä työpaikalla saadun palautteen, työpaikan ilmapiirin ja työpaikkaohjaajan tai -kouluttajan roolin toteutumisessa. Yhden haastatellun osalta työnantaja ei hoitanut palkka- eikä muita työnantajan taloudellisia velvoitteita asianmukaisesti, mikä aiheutti opiskelijalle ahdistusta ja huolta. Tämä näkyi hänen vastauksissaan muun muassa jatkotyöllistymiseen liittyvissä kysymyksissä.

Haastateltujen vastaukset teemoittain ovat liitteessä (Liite 2) ryhmiteltyinä niin, että teemat vastaavat tutkimuksen tulosten eri osioiden mukaista jaottelua.

## 6.5 Tutkimuksen sisäinen ja ulkoinen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen suhteesta sen validiteettiin, pätevyteen, ja reliabiliteettiin on tiedeyhteisöissä vallalla useita näkökulmia jopa niin, että ne olisivat laadullisessa tutkimuksessa irrelevantteja käsitteitä. Toisaalta ollaan sitä mieltä, että laadullisen tutkimuksen validiteetti on tärkeä mutta reliabiliteetti ei niinkään. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan aineiston tulkinnan ristiriidattomuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Heikkinen et al., 2007; Hirsjärvi et al., 2006, 217; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Tuomi & Sarajärvi, 2013, 140-141.) Tutkimuksen validiteetti jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäisellä validiteetilla eli pätevyydellä viitataan sen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen sopusointuun. Ulkoinen validiteetti taas tarkoittaa tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyyttä. (Heikkinen et al., 2007.)

Luotettavuuden sijasta laadullisessa tutkimuksessa pitäisi puhua tutkimuksen validoinnista ja laadusta, toteavat muun muassa Heikkinen, Huttunen ja Syrjälä (2007, 5-19) laadullisen tutkimuksen validiteettia käsittelevässä teoksessaan. ”Laadullinen tutkimus voi olla tasokasta, käytännöllistä, dialogista, reflektiivistä, koherenttia suhteessa aikaisempaan tutkimukseen ja ajatuksia innoittavaa.” Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen pätevyys ”voidaan ymmärtää pikemminkin uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi”. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ”jokainen lukija voi itse arvioida tulosten soveltuvuutta ja käyttöarvoa” (Taanila, 2007).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereinä voidaan pitää tutkimuksen vastaavuutta eli vastaavatko tutkimuksen rekonstruktiot alkuperäisiä kysymyksiä, siirrettävyyttä, yksilön tiedostuksen lisääntymistä tutkimuksen kuluessa, tulosten vahvistettavuutta eri näkökulmien mukana olosta sekä tutkijan rehellisyydestä. Tutkimuksen validius merkitsee sen sisältämien

kuvausten ja niihin liitettyjen tulkintojen yhteensopivuutta, ”mikä voidaan kiteyttää kysymykseen, onko selitys luotettava” (Hirsjärvi et al., 2006).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisäävät tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta sekä lainaukset haastateltujen litteroiduista vastauksista (Taanila, 2007). Tähän tutkimukseen haastatellut eivät olleet tutkijalle entuudestaan tuttuja paitsi kaksi heistä ulkonäöltään. He olivat antaneet kirjallisen luvan haastatteluaineiston käyttämiseen tutkimusta varten ja niin, että heidän henkilöllisyytensä pysyy anonymina (Liite 3: Tutkimuslupalomake). Lisäksi yhteisön hallitus, jonka yhteisön jäseniä haastatellut ovat, on antanut kirjallisen luvan haastattelujen suorittamiseen. Haastateltavat henkilöt esiintyvät tutkimuksessa nimettöminä, samoin yhteisö, jonka jäseniä he ovat, sekä asuinpaikkakunnat. Heidän anonymiteettinsa varmistamiseksi myöskään työhönvalmentajan nimeä ei esiinny tutkimuksessa.

Toteutetut haastattelut suoritettiin kolmen haastateltavan osalta niin, että haastateltavan lisäksi paikalla oli heidän työhönvalmentajanaan toiminut henkilö haastateltavien tukena ja pyynnöstä. Työhönvalmentaja auttoi joidenkin kysymysten ymmärtämisessä ja noin neljän vuoden takaisten asioiden muistamisessa. Myös työhönvalmentajan lisäykset ja kommentit on litteroitu haastatteluaineistoihin. Haastattelupaikkana oli kaikille haastateltaville tuttu paikka, yhteisötila. Haastatteluun oli varattu yhden tunnin aika ja siihen käytettiin enimmillään tunti ja 15 minuuttia. Kysymykset esitettiin heille ennen varsinaista haastattelua paperilla luettaviksi.

Tutkimuksen yksittäisten tietojen tarkistamiseksi tutkija on lähettänyt sähköpostilla kysymyksiä ja saanut niihin vastaukset muun muassa Hampurin Kauppakamarin asiantuntijalta, Martin Wedemannilta ja Bremenin yliopiston tutkija Pekka Kämäräiseltä. Duisburg-Essenin yliopiston ammattikasvatuksen asiantuntija, professori Manfred Wahle on avustanut tutkijaa saksalaisen lähdeaineiston löytämisessä.

Kaikki tutkimus on tutkijalle ”löytöretkeä” (*journey of discovery*) ja samalla oppimisprosessia (Pratt & Hannan, 2011a). Tämän tutkimuksen tekijä on toiminut yli 20 vuoden ajan aiheeseen välillisesti liittyvän, vammaisten ja lastensuojelun piirissä toimivan järjestön palveluksessa hallinnollisissa tehtävissä, ei-asiakastyössä. Kiinnostus tässä tutkimuksessa käsiteltävään uuteen ilmiöön syntyi tutkijalla kyseisen työuran aikana sekä henkilökohtaisten, perheeseen liittyvien taustatekijöiden vuoksi. Tutkimuksesta muodostuikin tutkijalle oppimisprosessi ja löytöretki aiheeseen, josta hänellä, ja yleisestikin, oli ennakkoon vain pinnallista ja hajanaista tietoa.

# 7 Erityisopiskelijan ammatillisen koulutuksen vaihtoehdot Suomessa ja Saksassa

## 7.1 Erityisopiskelijan ammatillisen koulutuksen vaihtoehdot Suomessa

Ammattikasvatus on edellytysten luomista itsenäiselle ammatilliselle toiminnalle ja sen jatkuvalla kehittämiselle (Ruohotie, 2005). Tämän päivän suomalaisessa ammattikasvatuskeskustelussa korostetaan opetuksen työelämälähtöisyyttä, tarvetta yhä tiiviimpään yhteistyöhön koulutusyksiköiden ja yleisesti työelämän välillä, elinikäistä oppimista, niin kutsutun hiljaisen tiedon (Kurtti, 2012; Westerholm, 2007, 69) siirtymistä esimerkiksi sukupolvelta toiselle ja sisäistä yrittäjyyttä. OECD (2010a) on arvioinut vuonna 2010 useiden maiden ammatillista koulusta sekä sen ja työelämän kohtaantoa. Arviointia Suomen järjestelmästä ei raportissa ole. Yleisinä puutteina raportissa mukana olevissa valtioissa järjestö näki ammatillisen koulutuksen kykyä vastata työelämän tarpeisiin ja että sen järjestelmät ovat erillään modernin talouden nopeista muutoksista.

Erityisopetuksen tavoitteena on yhdenvertaisten opiskelumahdollisuuksien edistäminen. Ammatillisessa koulutuksessa se tarkoittaa, että ammatillisen osaamisen hankkimista ja työllistymismahdollisuuksia edistetään yksilöllisesti. (Opetushallitus, 2014a.) Ammatillisessa erityisopetuksessa voi saavuttaa saman pätevyyden kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa, todetaan opetushallituksen (emt.) ohjeistuksessa. Opetus voidaan ohjeistusten mukaan mukauttaa kokonaan tai osittain opiskelijan edellytysten mukaan eli se voidaan toteuttaa erityisopiskelijalle toisin kuin normaalisti.

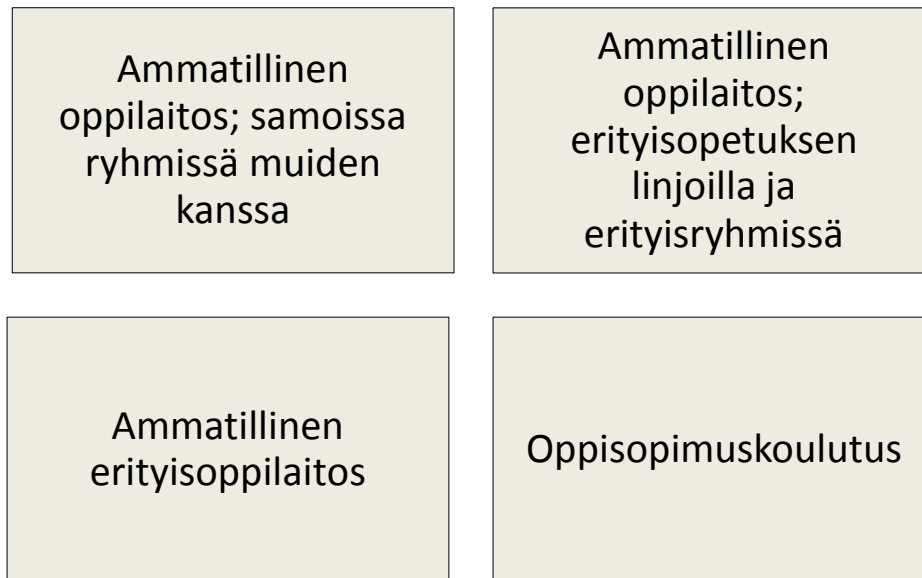
*”Ammatillinen erityisopetus on tarkoitettu opiskelijoille, jotka tarvitsevat erityisiä opetusjärjestelyjä tai opiskelijahuoltopalveluja vamman sairauden, kehityksessä viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi.”*  
(Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, § 20; Opetushallitus, 2014a.)

Opinnoissaan tukea tarvitsevien määrä on ammatillisessa koulutuksessa lisääntynyt viime vuosina, koska opetukseen on tullut uusia erityisryhmiä, diagnosointimenetelmät ovat kehittyneet ja koska muun muassa erilaiset oppimisvaikeudet ovat lisääntyneet lasten ja nuorten keskuudessa (Lämsä,



2007, 294). Sekä peruskoulussa että toisen asteen koulutuksessa erityisopiskelijasta käytetään myös nimitystä erilainen oppija tai, mikä nykyisin vielä laajemmin käytössä, erityistä tukea tarvitseva oppilas tai opiskelija. Tähän ryhmään katsotaan kuuluviksi oppilaat, joiden ”kasvun, kehityksen ja oppimisen edellytykset ovat heikentyneet vamman, sairauden tai toimintavajavuuden vuoksi” sekä psyykkistä tai sosiaalista tukea tarvitsevat tai oppilaat, joilla on ”opetuksen, oppilashuollon asiantuntijoiden sekä huoltajan mukaan kehityksessään oppimiseen liittyviä riskitekijöitä”. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 20§; Virtanen & Miettinen, 2007, 95-97.)

Erytisopiskelijan vaihtoehdot valmistua ammattiin ovat kaikille tarkoitetut ammatilliset oppilaitokset tai muut koulutustahot, opiskelu niissä integroidusti muiden opiskelijoiden kanssa ja tarvittaessa avustajan tai tulkin läsnä ollessa tai erillisillä erityisopetuksen linjoilla tai erityisryhmissä tai vaihtoehtoisesti erityisammattioppilaitoksissa tai oppisopimuskoulutuksessa.



**KUVIO 1:** Erytisopiskelijan ammatillisen koulutuksen pääasialliset vaihtoehdot Suomessa (Opetushallitus, 2014a).

Riippuen opiskelijan vammasta ja toimintakyvyn puutteesta hänelle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, HOJKS, jossa opintojen tavoitteet määritetään henkilökohtaisten ominaisuuksien ja tarpeiden mukaisesti (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, 20§; Opetushallitus, 2014a). HOJKS sisältää tietoja opiskelijan opinnoista, opintojen ohjauksesta ja tarvittavista tukitoimista. Oppimisvaikeuksista on kehitetty erilaisia kartoitusmenetelmiä ja testejä, joita ammatillisissa kouluissa käytetään vaihtelevasti (Honkanen, 2008a, 24). Opintojen mukauttamisesta tehdään merkintä opiskelijan tutkintotodistukseen. (Opetushallitus, 2014a;

Miettinen, 2008, 206.) Nämä ammatillisen erityisopetuksen säännökset koskevat myös oppisopimuskoulutusta ja siten myös tuettua oppisopimuskoulutusta. HOJKS toimii myös erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan opintojen ja elämän muunakin suunnittelun välineenä. ”Parhaimmillaan HOJKS on elävä asiakirja, joka muuntuu opintojen edetessä”. (Lämsä, 2007, 293.)

Lisäksi ammatillisen koulutuksen osioita on mahdollista suorittaa muun muassa niin kutsutussa vaihtoehtoisessa ammattikoulussa Sovinto ry:ssä (Sovinto, 2014) Helsingissä tai työpajakouluissa eri puolilla Suomea, muun muassa Lappeenrannassa (Etelä-Karjalan ammattiopisto, 2014). Molemmissa opiskelijoiden on mahdollista siirtyä tuetun työharjoittelun jälkeen suorittamaan varsinaista ammatillista tutkintoa oppisopimuskoulutuksen avulla. Sovinto ry:n vaihtoehtoisen ammattikoulun opiskelijoiden joukossa on myös yksittäisiä vammaisopiskelijoita (Ahti, 12.7.2014). Lisäksi ammatillista opetusta erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille järjestetään kansanopistoissa, kansalais- ja työväenopistoissa, aikuiskoulutuskeskuksissa sekä liikunnan koulutuskeskuksissa.

## 7.2 Erityisopiskelijan ammatillisen koulutuksen vaihtoehdot Saksassa

Saksassa vammaiset opiskelijat käyvät perusasteen koulutuksen, peruskoulun (*Grundschule*), osittain integroituina normaaliopetukseen tai erityiskouluissa riippuen vamman tai sairauden laadusta. Kunkin osavaltion säännöksistä riippuen erityiskouluista käytetään nimitystä tukikoulu (*Förderschule, Förderzentrum*), jotka on tarkoitettu lähinnä oppimisvaikeuksia omaaville oppilaille (*Förderschule fuer Lernbehinderte*) tai joista osassa painotetaan henkisen kehityksen jälkeenyäisyyttä, vammaisten koulu (*Schule fuer Behinderte*) tai erityiskoulu (*Sonderschule*). (Bax, 2011.)

Ammatillista koulutusta säätelee Saksassa laki ammatillisesta koulutuksesta (*Berufsbildungsgesetz BBiG*) vuodelta 1969. Lain 1§:n mukaan sen piiriin kuuluvat varsinainen ammatillinen koulutus ja sitä edeltävä valmentava koulutus, jatkokoulutus ja uudelleen koulutus. Lain mukaan ammatillinen koulutus suoritetaan yrityksissä ja muilla työpaikoilla sekä ammatillisissa oppilaitoksissa sekä joissakin tapauksissa myös muissa koulutukseen hyväksytyissä paikoissa. (Berufsbildungsgesetz 1969, 2003.) Vammaisilla henkilöillä on Saksassa samat vaihtoehdot ammatilliseen koulutukseen suorittamiseen kuin muillakin eli koulutukseen oppisopimuskoulutuksessa tai ammatillisessa oppilaitoksessa. Ensisijainen tavoite on, että myös

vammaiset voivat suorittaa ammatillisen tutkinnon oppisopimuskoulutuksessa. (Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg, 2014.)

Saksan koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen, myös ammatillisen erityisopetuksen, järjestelmistä puhuttaessa on kuitenkin otettava huomioon, että koulutukseen liittyvät säädökset vaihtelevat osavaltiota toiseen, vaikka valtakunnallinen Ammattikoulutusinstituutti (BIBB) sopi jo vuonna 1978 suosituksesta koko liittovaltiota koskeviksi koulutussäännöiksi koskien vammaisia opiskelijoita, jotta yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää. Suositus on osoitettu teollisuus-, kauppa- sekä pienteollisuuden kamareille, jotta ne ottaisivat käyttöön kyseiset määräykset. (REHADAT, 2013.)

Ammatillisen peruskoulutuksen voi Saksassa suorittaa joko kokopäiväisesti ammattioppilaitoksessa (*Berufsfachschule*), jonka voi aloittaa yhden vuoden kestäväällä valmentavalla opiskelulla (*Berufsvorbereitungsjahr BVJ*), tai oppisopimuskoulutuksessa (*das Dual-System, Duale System, die Duale Berufsausbildung*), joista jälkimmäinen on maassa yleisin käytössä oleva vaihtoehto (CIMO, 2014). Kaksi kolmasosa ammatillisen peruskoulutuksen suorittavista opiskelijoista suorittaa sen oppisopimuskoulutuksena. Ammattioppilaitoksessa suoritettavat perusopinnot suoritetaan 2-3 vuodessa ja oppisopimuskoulutuksessa 2-3,5 vuodessa. Ammatillista jatkokoulutusta tarjoavat esimerkiksi ”mestarikoulut” (*Meisterschule*), joihin voi hakeutua ammatillisen peruskoulutuksen ja työkokemuksen karttumisen jälkeen. Järjestelmään kuuluvat myös uudelleen koulutusta (*Berufliche Umschulung*) tarjoavat koulutusyksiköt. (CIMO, 2014; Hamburg Chamber of Commerce, 2014.)

Mittelfranken-osavaltiossa, Nuernbergin alueella, sijaitseva ammatillinen kuntoutuskeskus, (*Berufsausbildungswerk BAW*), korostaa, että sen tavoitteena on tarjota erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille laaja-alaista opetusta ja koulutusta, jotta he voisivat tutustua ”vapaan markkinatalouden yritysten” tarjoamiin ammattivaihtoehtoihin ja jotta pääsy työelämään todella onnistuisi (BAW Mittelfranken, 2014). Ammatilliset kuntoutuskeskukset ovat oman erillisen lain alaisuudessa toimivia vammaisten ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen keskuksia (s. 79-82).

Kaikissa vammaisille tarkoitetuissa koulutusmuodoissa on pääperiaatteena tarjota heille mahdollisimman täysi yhdenvertaisuus muiden kanssa koulutuksessa ja pääsyssä työelämään, kuten ammatilliset kuntoutuskeskukset (*Berufsbildungswerke BBW, Berufsausbildungswerke BAW*) ja muut alan toimijat eri puolilla maata korostavat ensisijaisena periaatteenaan. Kaikkien, myös vammaisten ja yhteiskunnan huono-osaisten tai syrjäytymisvaarassa olevien (*die Benachteiligte*), on voitava olla mukana integroituina ja osallisina yhteisiin oppimis- ja opetusjärjestelmiin inkluusio- eli ”joukkoon kuulumisen” -periaatteen mukaisesti, toteavat professorit Biermann ja Bonz (2012, 5) teoksessaan ”Inklusive Berufsbildung”.

Mikäli opiskelija ei voi suorittaa ammatillista koulutusta vammaisuutensa vuoksi voimassa olevien normaalien koulutussäädösten mukaan, opetussuunnitelmaa voidaan mukauttaa niin, että vammaisuuden aiheuttamat erityisedellytykset otetaan huomioon. Näin voidaan esimerkiksi opetuksen ammatillisia sisältöjä ja näyttövaatimuksia esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvassa opiskelussa tai ammatillisessa kuntoutuskeskuksessa keventää, koulutusaikaa pidentää tai koulutusvaatimusten osia poistaa, mikäli ne eivät opiskelijalle ole mahdollisia suorittaa. (REHADAT, 2013.)

Joidenkin ammattien, kuten metallityöntekijän, toimistotyöntekijän ja rakennusmaalarin ammatin, osalta on valtakunnallinen Ammattikoulutusinstituutti (BIBB) laatinut erillisiä suosituksia koskien vammaisten ammatillista koulutusta niihin. Mikäli työn raskaus tai laatu edellyttää, on vammaisen henkilön soveltuvuus kyseiseen työhön tutkittava. Tutkimus hoidetaan työvoimatoimiston toimesta. Ennen koulutuksen aloittamista on tarvittaessa suoritettava ammatinvalinnanohjausta ja työkokeilua. (REHADAT, 2013; Arbeitsamt/Rehabuch, 2014.)



**KUVIO 2:** Ammatillisen koulutuksen pääasialliset vaihtoehdot Saksassa (Berufsbildungsgesetz/Saksan ammattikoulutuslaki 1969, 2003). Kyseiset vaihtoehdot koskevat myös vammaisia ja muita erityisopiskelijoita.

## 8 Työpaikalla tapahtuva oppiminen ja oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksen aikana opiskelija kartuttaa sekä työkokemustaan eli oppii kokemalla ja kartuttaa samalla teoriatietojaan työstä. Työssä oppiminen on oppisopimuskoulutuksessa olennainen ja tärkein osa ammattiin opiskelua, koska suurin osa koulutuksesta, yleensä neljä työpäivää viikosta suomalaisessa järjestelmässä, tapahtuu työpaikalla. Työpaikalla tapahtuva oppiminen tarjoaa erilaista tietoa ja taitoa kuin mitä opiskelija oppilaitoksessa saa. Tutkimuksissa on osoitettu, että ammattilaiset kokevat oppineensa suurimman osan taidoistaan nimenomaan vasta työssä. Näin ollen työssä oppiminen on erityisen tärkeä vaihe kaikessa nuoren ammatillisessa kasvussa. Erityisesti tämä koskee oppisopimuskoulutusta. (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen, 2009; Kontiokoski, 2014; Kurtti, 2012; Stenström, 2009.)

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista voidaan tarkastella sekä yksilön että organisaation ja tiimin tai työryhmän kannalta. Oppimisen prosessi voidaan jäsentää viiteen eri osa-alueeseen. Sen aikana opiskelija oppii työssä vaadittavia taitoja, työn perusteita ja koko työprosessia, tuntemaan työtovereita ja omaksutaan heidän kauttaan hiljaista tietoa sekä opitaan sietämään ja sopeutumaan ja samalla kehittymään. Yksilötasolla työssä oppimiseen vaikuttavat muun muassa oppijan taidot, kokemus, ymmärrys, muodollisessa koulutuksessa saavutetut tiedot ja persoonalliset ominaisuudet. (Eraut & Hirsh, 2007; Jokinen et al., 2009, 259; Mäkinen, 2005, 239-256.)

Organisaatio- ja tiimitasolla oppiminen edellyttää, että työtoverit ovat valmiita jakamaan osaamistaan ja kokemustaan toisille tiimin jäsenille ja myös opiskelijalle ja toimivat näin avoimessa ja reilussa keskusteluympäristössä. Erityisen tärkeää oppimisen kannalta on näin ollen työn sosiaalisuus eli sosiaaliset vuorovaikutustilanteet toisten työntekijöiden kanssa – toisilta saadusta palautteesta opitaan. Jos työ on asianmukaisesti organisoitu, opiskelija reflektoi työtään koko ajan sen kestäessä ja tarvittaessa muuttaa työtapojaan. Jos ryhmässä on useita oppijoita, he käsittelevät toinen toistensa tunteita ja tukevat näin toisiaan työyhteisössä oppiessaan. (Eraut & Hirsh, 2007; ISC, 2012; Järvinen, Koivisto & Poikela, 2002; Viinisalo, 2010.)

Oppiminen työpaikalla on sekä autonomista että sosiaalista oppimista, tietoista ja myös tiedostamatonta. Opiskelijan ammatillista kasvua tukevan työyhteisön ominaisuudet, niin organisaatio-, ryhmä- kuin yksilötasollakin, voidaan jakaa useisiin osa-alueisiin: työhön ja työjärjestelyihin, esimies-alaisuuteisiin, organisaation ilmapiiriin, työpaikan ihmissuhteisiin ja kulttuuriin sekä johtamistapoihin ja -käytäntöihin. Kaikki eri tekijät vaikuttavat toisiinsa ja oppimisen kokonaisuuteen. (Eraut & Hirsh, 2007; Ruohotie, 2005.)

Organisaation näkökulmasta työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa on tärkeää, että kaikkia työntekijöitä rohkaistaan ”oppivaan kulttuuriin” eli siihen että koko työyhteisö oppii ja kehittyy. Työympäristöllä on työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa keskeinen rooli. Johtamisteoriat korostavat, että ihminen pyrkii kehittymään, mikäli ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuksia ja haasteita. (Collin 2005; ISC, 2012; Stenström, 2009.)

Oppisopimuskoulutus on Saksassa pääasiallinen ammatillisen koulutuksen muoto. Käytännössä oppisopimuskoulutusta hallinnoivat seutukohtaiset kauppa-, teollisuus- ja pienteollisuuden kamarit. Hampurin Kauppakamari korostaa, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen kautta opiskelija oppii sopeutumaan jo alusta alkaen työelämän muuttuviin vaatimuksiin ja vaihtuviin ihmissuhteisiin. Hän tottuu työskentelemään samojen työelämän lainalaisuuksien kanssa kuin mitkä vallitsevat työpaikoilla hänen siirryttyään harjoittamaan omaa ammattiaan. Opiskelija kokee saavuttavansa työssä tuloksia, jolloin hänen motivaationsa, vastuuntuntonsa ja itseluottamuksensa kasvavat, toteaa Kauppakamarin oppisopimuksen asiantuntija Martin Wedemann. (Hamburg Chamber of Commerce, 2014.)

Oppisopimuskoulutuksessa ja työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa tärkeitä onnistumisen edellytyksiä ovat, erityisesti vammaiselle tai osatyökykyiselle opiskelijalle, työyhteisön työilmapiiri, työnantajan ja työtovereiden asenteet koulutettavaa kohtaan, työstä saatava ja annettava palaute sekä työpaikalle oppisopimusopiskelijalle nimetyn työpaikkakouluttajan tai -ohjaajan rooli. Työpaikkakouluttaja tai -ohjaaja toimii oppisopimuskoulutuksessa tärkeimpänä käytännön yhteistyökumppanina opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja työyhteisön välillä. Hän vastaa osaltaan oppimisen edistymisestä, tuesta ja ohjaustehtävästä. Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan lähiverkoston kuuluu työpaikkakouluttajan lisäksi pienelle opiskelijaryhmälle yhteinen, koko koulutuksen ajalle palkattu työhön- tai työvalmentaja (Jyväskylän oppisopimuskeskus, 2014).

Työpaikalla tapahtuva oppiminen edellyttää, erityisesti silloin, kun kyseessä on ”erilainen oppija”, hyvää etukäteissuunnittelua. Eija Honkanen (2008b, 231) jakaa erityisopiskelijan työssä oppimisen vaiheet suunnittelun, sopimisen, valmentamisen, toteuttamisen, seurannan, arvioinnin, uuteen suunnitelmaan sitouttamisen ja edelleen suunnittelun kehäksi. Työyhteisö tulee perehdyttää

toimimaan yhteistyössä vammaisen tai osatyökykyisen oppisopimusopiskelijan kanssa. Työpaikalle valittavan työpaikkakouluttajan tai -ohjaajan tulee saada tukea ja koulutusta tehtävänsä oppisopimuskoulutuksen järjestäjän eli oppisopimustoimiston tai -keskuksen kautta. Työhön- tai työvalmentaja toimii opiskelijan, yrityksen tai muun työnantajan, työpaikkakouluttajan ja koko työyhteisön tukena erityisesti käytännön järjestelyjä koskevissa asioissa. Työnantajan tehtävänä on erityisesti tarjota opiskelijalle riittävän monipuolisia työtehtäviä niin, että ne vastaavat ammattitutkinnon vaatimuksia. (Jyväskylän oppisopimustoimisto, 2014.)

# 9 Oppisopimuskoulutus toisen asteen ammatillisen koulutuksen muotona

## 9.1 Oppisopimuskoulutus Suomessa

Oppisopimuskoulutus on maassamme ammatillisen koulutuksen vahvasti laajeneva malli, jossa vähintään 15-vuotias työntekijä suorittaa teoreettisia opintoja paikallisessa ammatillisessa oppilaitoksessa tai muussa koulutukseen hyväksytyssä oppilaitoksessa sekä työskentelee normaalilla työpaikalla samanaikaisesti. Yläikärajaa oppisopimusopiskelijalle ei ole. Suomessa oppisopimuskoulutus on painottunut, toisin kuin monissa muissa Euroopan maissa, aikuisiin opiskelijoihin (Leino, 2011). Oppisopimuksella voi suorittaa muun muassa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Perustutkintoon johtava koulutus kestää yhdestä kolmeen vuotta. Aiempi koulutus ja työkokemus voidaan ottaa huomioon koulutuksen kestossa. (Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, § 17-18 ja A811/1998; Laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998 ja A 812/1998; Laki ja asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 1705/2009 ja A1766/2009; Opetushallitus, 2014b; Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, 2014.)

Oppisopimuskoulutuksesta vastaavat pääorganisaattoreina Suomessa paikalliset tai seutukohtaiset oppisopimuskeskukset tai -toimistot. Ne vastaavat oppisopimuksen organisoinnista ja koulutuksen suunnittelusta, rahoituksen järjestämisestä, työpaikkakouluttajan perehdyttämisestä sekä teoreettisen opetuksen järjestämisestä paikalliseen ammatilliseen oppilaitokseen tai muuhun tehtävään hyväksytyyn koulutusorganisaatioon (Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, 2014; Sataedu, 2014). Oppisopimuskoulutuksen sisällöstä ja vaatimuksista on säädetty lailla ja sen noudattamisesta vastaa koulutuksen järjestävä oppilaitos. Työpaikan hankkiminen kuuluu yleensä opiskelijalle itselleen. Mikäli henkilöllä on jo työpaikka mutta ei ammattitutkintoa, hän voi sopia työsuhteen muuttamisesta oppisopimustyösuhteeksi. (Opetushallitus, 2014b.)

Oppisopimuskoulutus on luonteeltaan verkostotyötä, jossa neljä pääosapuolta – oppisopimustoimisto, ammatillinen oppilaitos, opiskelija ja työyhteisö, kaikkine yksittäisine



osapuolinen, ovat tiiviissä yhteistyössä. Teoriaopetuksesta vastaava ammattioppilaitoksen opettaja ja työpaikalle nimettävä työpaikkakouluttaja tai -ohjaaja, opiskelija sekä vammaisen tai osatyökykyisen opiskelijan ollessa kyseessä heidän lisäksi työhön- tai työvalmentaja toimivat yhteistyössä koko oppisopimuskoulutuksen ajan. Opiskelija oppii työtä tehdessään ja arvioi oppimaansa koko koulutuksen ajan (Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, 2014).

Oppisopimuskoulutus perustuu aina työpaikan päätökseen rekrytoida uusi työntekijä ja periaatteessa sen tarpeeseen ja mahdollisuuksiin kouluttaa lisätyöntekijä nykyisten joukkoon. Opiskelijalla on joko toistaiseksi tai yleisimmin määräaikaisesti voimassa oleva työsopimus työnantajan kanssa. Oppisopimusta säätelevät opetustoimen lainsäädännön lisäksi työoikeuden lainsäädäntö, muun muassa työsopimuslaki (55/2001) sekä työntekijän työaika, vuosiloman kertymistä, työturvallisuutta ja muuta työsuojelua koskevat lait. Oppisopimuskoulutuksen ajalta opiskelijalle kertyy muun muassa työehtosopimuksen mukaista vuosilomaa.

Oppisopimuskoulutus edellyttää koulutuksen järjestäjältä verkoston johtamisosaamista, jossa keskiössä ovat työpaikka ja työssä oppiminen. Oppisopimuskoulutuksen hyvällä johtamisella voidaan mahdollistaa myös koko työyhteisön kollektiivista oppimista. Erona kouluympäristössä oppimiseen oppisopimuskoulutuksen asiantuntija Kari Viinisalo pitää ”suurempaa epävarmuutta”. Asioihin ei ole aina saatavissa yhtä selkeää ratkaisua. Kriittisenä hän pitää työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyötä – yhteisen oppimisen saarekkeen aikaan saamista, mikä on erityisesti työnantajien vastuulla. (Viinisalo, 2010.)

Oppisopimuskoulutuksen kustannukset jakaantuvat julkisen hallinnon ja työnantajien kesken. Opiskelijalle maksettava palkka noudattaa alalla voimassa olevaa työehtosopimusta. Osan kustannuksista kattaa yhteiskunta työnantajalle. (Opetushallitus, 2014b; Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä, 2014.) Työntantajille maksettavan koulutustuen määrää on kesäkuusta 2013 alkaen korotettu merkittävästi (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2013).

Oppisopimuskoulutusta on viime aikoina korostettu väylänä ammattitutkinnon suorittamiseksi erityisesti maamme tuhansille syrjäytymisvaarassa oleville nuorille ja nuorille aikuisille, joista useilla motivaation ja monet elämänhallinnan puutteet estävät suoriutumisen teoriapainotteisesta opiskelusta. Oppisopimuskoulutusta halutaan yhteiskunnassamme tukea entistä enemmän, koska se tarjoaa oppilaitosmuotoista ammatillista koulutusta täydentävän vaihtoehdon ammatillisen pätevyyden saavuttamiseksi (Viinisalo, 2010).

Nuorten oppisopimuksia on solmittu maassamme vuonna 2013 noin neljä kertaa niin paljon kuin vuonna 2012 – noin 850 kappaletta vuoden 2012:n noin 200:een verrattuna, todettiin Helsingin Sanomissa viime lokakuussa (13.10.2013). Nuorten yhteiskuntatakuun eli Nuorisotakuun tultua voimaan vuoden 2013 alusta lukien oppisopimuskoulutusta ollaan kehittämässä ja sen osuutta

lisäämässä eri puolilla Suomea käynnissä olevissa, muun muassa useiden kuntien yhteisissä hankkeissa. Oppisopimuskoulutuksen mallia Suomeen on haettu muun muassa Saksasta, jossa 80-90 prosenttia (Suomessa noin 10 prosenttia) ammatillisen koulutuksen suorittavista nuorista saavuttaa ammatillisen pätevyyden oppisopimuskoulutuksen avulla.

## 9.2 Oppisopimuskoulutus Saksassa

Oppisopimuskoulutuksella on Saksassa pitkät perinteet. Eräänä duaalikoulutuksen (*die Duale Berufsausbildung*) mallina se käynnistyi maassa jo 1800-luvulla. Kansainvälinen talous- ja kaupan järjestö OECD julkisti syyskuussa 2010 arvion saksalaisen ammattikoulutuksen vahvuuksista ja haasteista. Se totesi, että ammattikoulutuksen duaalijärjestelmää on erityisen hyvin kehitetty nimenomaan Saksassa, jossa työtä ja koulutusta on onnistuneesti integroitu siirtymäksi kokopäiväiseen työsuhteeseen. Maassa on panostettu järjestelmään vahvasti sekä yksityisesti että julkisesti, myös taloudellisesti huonoina aikoina. Heikkoutena siinä OECD toteaa muun muassa koulutusta koskevien määräysten vaihtelut osavaltiota toiseen. (OECD, 2010b.)

Duaalimalli on Saksassa monimuotoinen ammatillisen koulutuksen kokonaisuus, johon kuuluu monenlaisia työpaikalla oppimisen ja oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen yhdistelmiä. Vuoden 1969 ammattikoulutuslaissa (*Berufsbildungsgesetz BBiG 1969*) oppisopimuskoulutuksen käytäntöjä yhtenäistettiin ja vastuu koulutuksesta jaettiin valtiolle, ammattiliitoille, järjestöille sekä kauppa- ja teollisuus- ja pienteollisuuden kamareille (*Industrie-, Handels- und Handwerkskammer*). Paikalliset kamarit kantavat suurimman vetovastuun oppisopimuskoulutuksesta. Näin ollen potentiaalisten koulutettavien ja yritysten ammattitaitoisen työvoiman tarpeilla on suora yhteys toisiinsa (OECD, 2010b). Koska maan ammattikoulutuksessa on vallalla vahva tekemällä oppimisen periaate ja työnantajat vahvassa toimija-asemassa, opetushallinnon lait eivät yksin määrittele toimintaa vaan sitä säätelevät laajasti myös alan työehtosopimukset ja muut määräykset sekä työlainsäädäntö (Handelskammer Hamburg, 2014a, 14).

Saksalainen oppisopimusmalli ei ole muutoinkaan identtinen suomalaisen mallin kanssa. Työnantaja on vastuussa koko opiskeluohjelmasta ja työnantajien toimintaa tässä mielessä koordinoivat kamarit. Saksassa on kyse koulutusopimuksesta (*Ausbildungsvertrag*) työpaikan ja opiskelijan välillä, ei siis työsopimuksesta kuten Suomessa. Työnantaja maksaa opiskelijalle ”kohtuullista koulutuskorvausta” (*Ausbildungsvergütung*), joka on ”rahoituksellinen tuki ja samalla vähimmäispalkka opiskelijan työpanoksesta”. Korvauksen määrää nostetaan opiskelun edistyessä ja vähintään vuosittain. (Handelskammer Hamburg, 2014b.) Koulutuskorvauksen

määrästä sovitaan eri ammattialojen työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä ja ne ovat liittoihin kuuluvia yrityksiä sitovia.

Opiskelun aikana opiskelija ei voi solmia varsinaista työsopimusta ja oppisopimusaika on suojattu irtisanomiselta. (Handelskammer Hamburg, 2014a, 14.) Lisäksi opiskelijalla on mahdollisuus anoa Työvoimatoimistosta (*Arbeitsamt*) koulutustukea (*Berufsausbildungsbeihilfe BAB*) ensimmäisiin opintoihinsa erityisesti, jos hän ei asu enää vanhempiensa luona tai työpaikka sijaitsee kaukana tai muusta pakottavasta syystä. Tuella on tarkoitus kattaa opiskelijan elinkustannukset niin, että opiskelu on ylipäättänsä mahdollista. (Helpster, 2014.)

Pelkästään Hampurin kaupungissa, jonka asukasmäärä on noin 2 miljoonaa, on paikallisen kauppakamarin toiminnassa mukana noin 5 000 - 6 000 yritystä, jotka ovat sitoutuneet oppisopimuskoulutukseen työpaikoillaan. Koulutussopimuksia solmitaan, vuosittain noin 10 000 sopimusta, sekä teollisuuden, kaupan että sosiaalialan ja palveluelinkeinojen sektoreille. (Wedemann, 6.6.2014.) Maassa on yli 300 virallista ammattitutkintoa, jotka voidaan suorittaa oppisopimuskoulutuksella. Ammattien kirjon monipuolisuutta pitää myös OECD (2010b) Saksan ammatillisen koulutusjärjestelmän vahvuutena. Tuloksena on ollut merkittävä nuorten työllisyysasteen parantuminen ja maassa monia yrityksiä vaivaavan työvoimapulan helpottuminen (OECD, 2010a ja 2010b). Saksassa saatiin nuorten työttömyysaste lasketuksi 7,7 prosenttiin (tilanne heinäkuussa 2013), verrattuna Suomen vastaavaan lukuun 19,9 prosenttia (Suomen Kuntaliitto, 2013).

Oppisopimuskoulutuksen avulla saksalaisille työpaikoille pyritään varmistamaan pitkällä aikavälillä ammatillisesti päteviä tai erityisiä pätevyysvaatimuksia täyttäviä ammattilaisia. Kauppakamarit ja myös OECD:n raportti (2010b) korostavat myös, että tulevaisuuden näkymät maassa kiristävät entisestään tilannetta, sillä työikäisten ikäluokkien määrät pienenevät myös tulevina vuosina. Yritykset näkevät oppisopimuskoulutuksen tärkeänä strategisena investointina osaamiseensa ja tulevaisuuteensa. Nuorten työnhakijoiden määrä laskee ja tulee laskemaan Saksassa alhaisen syntyvyyden seurauksena. (Handelskammer Hamburg, 2014a, 5; Wahle, 2012.) Yritykset houkuttelevatkin nuoria oppisopimuskoulutukseen laajoilla mainoskampanjoilla muun muassa kaduilla ja metroissa sekä tiedotusvälineissä.

Julkisella hallinnolla on oppisopimuskoulutuksessa vähäinen rooli Suomen järjestelmään verrattuna. Työvoimatoimistot antavat ammatillista neuvontaa ja auttavat harjoittelupaikkojen löytämisessä (Hamburg Chamber of Commerce, 2014). Ammatinvalinnan ohjauksen puutetta ja sen tason vaihtelevuutta eri osavaltioiden kesken OECD (2010a) pitää saksalaisen ammatillisen koulutuksen heikkoutena ja kehottaa maan viranomaisia vahvistamaan järjestelmää niin, että ammatinvalinnanohjaus palvelisi nykyistä kattavammin kaikkia opiskelijoita.

Toimintaa johdetaan Saksassa elinkeinoelämälähtöisesti, yritysten tarpeista lisätä ja uusintaa työvoimaansa. Luonnollisesti on otettava huomioon, että tälläkin hetkellä (elokuu 2014) kyse on EU:n vahvan talouden jäsenvaltiosta. Oppisopimuskoulutuksen pääasiallisia toimijoita ja ylläpitäjiä ovat edellä mainitut kamarit sekä koko elinkeinoelämä. Saksalaisten teollisuus-, kaupp- ja pienteollisuuskamareiden tehtävänä oppisopimuskoulutuksessa on:

1. Toimia oppisopimustyöpaikkojen ”pörsseinä”.
2. Oppisopimustyöpaikkojen neuvonta- ja opastustyö.
3. Väli- ja päättökokeiden vastaanottaminen, joiden kokeiden vastaanottamiseen kamari nimeää lautakunnan tai vastaavan.
4. Jatkokoulutuksen edellyttämien kokeiden tai tutkintojen järjestäminen.
5. Ammatillisen uudelleen koulutuksen kokeiden järjestäminen. (Hamburg Chamber of Commerce, 2014.)

Työnantajat ovat voineet tarjota oppisopimuspaikkoja sähköiseen järjestelmään, online-oppisopimuspörssiin, vuodesta 1999 alkaen. Maassa on säädetty, kuinka monta koulutettavaa yritykseen voidaan ottaa suhteutettuna sen ammattitaitoiseen työntekijämäärään. Esimerkiksi kolmesta viiteen ammattilaista käsittävä yritys voi ottaa korkeintaan kaksi koulutettavaa. (Handelskammer Hamburg, 2014a, 9.)

Oppisopimuskoulutusta edeltää vähintään yhden ja enintään neljän kuukauden koeaika, jonka aikana sopimus voidaan irtisanoa molemmin puolin ilman perusteluja (emt., 16). Pienteollisuusalojen oppisopimuskoulutuksessa koulutus kestää noin 36 kuukautta, joissakin ammateissa 42 kuukautta. Koulutuksen kulku, ammattinimikkeet ja perinteet noudattavat tältä osin järjestelmän keskiaikaisia perinteitä kisällistä mestariin. Oppisopimuskoulutuksen jälkeen henkilö voi käyttää kyseistä ammattinimikettä. (emt., 12-20.)

Painopiste oppisopimuskoulutuksessa on Saksassa, kuten Suomessakin, työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Saksassa oppisopimuksen opiskelija on 3-4 päivää viikosta töissä ja 1-2 päivää käy teorianunneilla oppilaitoksessa. Tietopuolisen opetuksen osuus vaihtelee suuresti koulutusalaan riippuen. Jos opinnot vaativat enemmän teoriaopiskelua, opintoja voidaan jaksottaa 12-18 viikon vuorovälein suoritettaviksi työssä ja oppilaitoksessa. Tavallisin malli on, että työpaikalla työskennellään neljä päivää viikossa ja yksi päivä teoriaopintojen ääressä yhteistyökoulun tiloissa. (emt., 18-20.)

Alle 18-vuotiaiden teoriaopetus on Saksassa viiden tunnin opetusjakso yhden päivän ajan viikosta eikä heidän työpäivänsä saa ylittää kahdeksaa tuntia päivässä eikä 40:tuntia viikossa. OECD (2010b) kehottaa maan viranomaisia vahvistamaan teoreettisen koulutuksen roolia. Täysi-

ikäisillä yli 18-vuotiailla työtuntien määrä on enintään 48 tuntia. Maassa voidaan oppisopimuskoulutus suorittaa myös tarvittaessa ja erityisestä syystä ja siitä sovittaessa Ammattikoulutuslain § 8:n mukaan osa-aikaisena joko päivä- tai viikkotuntimäärää vähentämällä. (emt., 23.)

Saksassa oppisopimuskoulutukseen sitoutuneelta työnantajalta edellytetään:

1. Opiskelijan käyttöön korvauksetta annettavia riittäviä työvälineitä ja muita tarvittavia varusteluja.
2. Sellaista tuotantoa, tuotteita tai palvelutarjontaa, jotta valmiudet, tiedot ja ammattitaitotavoitteet voidaan saavuttaa.
3. Kun kyseessä ovat erikoistumisvaatimukset tai muut ammatilliset vaatimukset, voidaan koulutussisältöjä suorittaa muissakin yrityksissä.
4. Ammattipätevyuden omaavan ja ammatin edellyttämän loppututkinnon suorittaneen työpaikkakouluttajan (*Ausbilder*) nimeämistä. Kouluttajan tulee olla henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan ja ammatillisesti tehtävään pätevä. (emt., 14, 16.)

Koulutukseen sisältyvät kokeet jaetaan väli- ja päättökokeisiin. Kokeet vastaanottaa ja arvioi kauppa- tai muun kamarin lautakunta ja paikalla ovat myös ammatillisen oppilaitoksen ja työnantajan edustajat. Kokeiden sisältö ja suoritustapa on määritelty kyseisen ammatin kulloistenkin säännösten mukaisesti. (emt., 24-25.) Kamarien hallitsevaa roolia päättökokeiden arvioinnissa OECD pitää saksalaisen järjestelmän yhtenä heikkoutena. Koska arvioinnissa ei oteta huomioon teoriaopetuksessa saavutettuja tuloksia, ”opiskelijat eivät ehkä ota teoriaopetusta vakavasti”. (OECD, 2010b.)

Ammattitutkinnon suorittanut voi jatkaa myöhemmin jatkokoulutukseen (*Meisterschule*) iltakursseina kolmesta neljään vuoden ajan tai kokopäiväisesti yhden vuoden ajan. Sen jälkeen hän voi käyttää mestari-titteliä (*Meister*), esimerkiksi leipurimestari. Mestarin arvoinen työntekijä voi sen jälkeen toimia oppisopimuskoulutettavan työhön ottajana ja kouluttajana. Monissa ammateissa vain mestarit voivat perustaa alalleen, esimerkiksi sähköalalle, oman yrityksen. Siirtymää oppisopimuskoulutuksesta muun muassa korkea-asteen koulutukseen tai muuhun yleiseen jatkokoulutukseen OECD pitää yhtenä saksalaisen ammatillisen koulutuksen heikkoutena. Vaikka siirtyminen ammatillisesta koulutuksesta korkeakouluopintoihin on ollut mahdollista jo muutaman vuoden ajan, harvat ammattiin valmistuneet ovat käyttäneet tätä mahdollisuutta, toteaa OECD raportissaan. (emt.)

# 10 Tuettu työllistyminen – tuetun oppisopimuskoulutuksen suunnan näyttäjänä

Vammaisten työhön kasvattamisessa, työkasvatuksessa, on ollut pulaa heille tarkoitetuista teoreettisista malleista, totesi Tuula Matikainen 1990-luvun väitöskirjassaan (Matikainen, 1994, 29, 156). Juuri kyseisellä vuosikymmenellä useat sosiaali- ja terveystieteiden järjestöt ryhtyivät kehittämään erilaisia malleja kehitysvammaisten ja muiden vammaisryhmien pääsemiseksi työelämään. Kun on kyse vammaisesta tai osatyökykyisestä opiskelijasta, ”ongelmakielen” täytyy jäädä syrjään ja huomiota on kiinnitettävä opiskelijan vahvuuksiin ja siihen, miten ongelmat voidaan ratkaista (Lämsä, 2010, 44-45).

Tuettu työllistyminen (*Supported Employment*) on vammaisten ja osatyökykyisen työllistymisen malli, jonka alkujuuret ovat jo 1960- ja 1970-luvun USA:ssa. Malli sai alkunsa sikäläisten vammaisjärjestöjen ja vammaisten vanhempainliittojen ryhtyessä vaatimaan yhdenvertaisia oikeuksia myös työelämässä lähinnä kehitysvammaisille, myös vaikeavammaisille. Tavoitteena oli luoda malli, jolla mahdollistettiin eri vammaisryhmien ja osatyökykyisten työllistyminen tavanomaisille työpaikoille työvalmentajan (*job coach*) yksilöllisen tuen avulla. Menetelmä on sittemmin vakiintunut USA:ssa ja toiminta vahvistettiin lailla vuonna 1992. (Pirttimaa, 2003.)

Tuetun työllistymismallin periaatteina ovat hyväksyä vammaisen ”normaalina kansalaisena” elämään ja toimimaan normaaleissa elin- ja työympäristöissä hänen tarvitsemansa tuen avulla, aito työllistyminen riittävän tuen avulla, vammaisten vahvuuksien korostaminen, työn oppiminen työtä tekemällä, ei kuntoutustoimenpiteillä, sekä tarjota näin vammaisille ja osatyökykyisille työpaikkojen monipuoliset valinnan mahdollisuudet. (Jordan de Urries, 2010; Pirttimaa, 2003; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008; Wehman & Kregel, 1992.)

## 10.1 Tuetun työllistymisen malli Suomessa

USA:sta muihin maihin levinnyt malli tuetusta työllistymisestä tuotiin Suomeen 1990-luvun alkuvuosina ja käynnistyi käytännössä ensimmäisenä vuonna 1995 Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitoksella tutkimus- ja kehittämishankkeena Tie auki!. Menetelmää ja toimintaa on sen jälkeen kehittänyt maassamme muun muassa VATES-säätiö. Myös Nuorten Ystävät -järjestö toteutti tuettua työllistymistä koskevan kehittämishankkeen 2006-2010 Raha-automaattiyhdistyksen kehittämisrahoituksen avulla, työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimiston) palveluntuottajarahoituksella sekä Yhteisvastuukeräyksen 2008 tuotoista saaduilla keräysvaroilla. (Nikula, 2011; Pirttimaa, 2003; Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa, 1997; VATES, 2014b.)

Tuetun työllistymisen periaatteena on Suomessa USA:n mallin mukaan, että vammaainen oppii työn työtä tekemällä eikä niinkään jatkuvilla kuntoutustoimenpiteillä. Menetelmässä erityisryhmiin kuuluva työnhakija voi hakeutua avoimille työmarkkinoille työvalmentajan avulla. Paikalliset TE-toimistot järjestävät ja rahoittavat työvalmentajapalveluita vaikeasti työllistyville. Mallia on maassamme sovellettu lähinnä kehitysvammaisiin ja mielenterveyskuntoutujiin mutta se on sovellettavissa myös muihin osatyökykyisten ryhmiin kuten aistivammaisiin ja pitkäaikaissairaisiin. (Nikula, 2011, 4; Pajunen et al., 2010; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008.)

Tuetussa työllistymisessä on huomion arvoista ennen kaikkea se, että työnhakijalla on periaatteessa jo koulutus johonkin työhön tai ammattiin tai vaihtoehtoisesti hän on työllistynyt tai työllistyy ilman varsinaista ammatillista tutkintoa. Tuetun työllistymisen hankkeissa työnhakijoiden koulutustausta onkin ollut hyvin vaihteleva ja osa on tullut valmennukseen ilman ammatillista koulutusta. Toisaalta mukautetun ammatillisen koulutuksen käyneiden työllistyminen tätä kautta on ollut vaikeaa. (Nikula, 2011.)

Työvalmentaja tukee työnhakijaa erityisesti työn alkuvaiheissa mutta tuki voi olla myös tarvittaessa jatkuvaa. Tuetun työllistämisen hankkeissa työvalmentajan kustannuksista ovat tähän mennessä vastanneet avustukset sekä vaihtelevasti työnhakijan kotikunta tai TE-toimistot. (Nikula, 2011; Nikula, 3.6.2014.) Tuetun työllistymisen ongelmaksi onkin jäänyt se, mikä taho ottaisi vastatakseen työvalmentajan palkkauksen, kun se kokeilujen aikana on ollut lähinnä erilaisten keräysvarojen ja määräaikaisten kehittämisrahoitusten varassa.

Tuetun työllistymisen malli ei ole saavuttanut Suomessa menestystä, vaan vammaisten työllistymisen tulokset ovat siltä osin jääneet vaatimattomiksi. Osittain syynä ovat olleet rahoituksen epävarmuus. Muun muassa Jyväskylässä käynnistynyt kehittämishanke, joka hanke tuki enimmillään yhdeksää vammaista työllistynyttä työpaikoille, lopetettiin vuonna 2000 viiden

toimintavuoden jälkeen, koska toiminnan rahoittajia palvelulle ei enää löytynyt riittävästi. (Pirttimaa, 2003; Saloviita et al., 1997.)

Tuetun työllistymisen hankkeiden yhteydessä ilmenneistä ongelmista ja kysymyksistä johtuen alkoi toimijoiden piirissä herätä ajatuksia, miten ammatillisen koulutuksen avulla voitaisiin, paremmin kuin mitä kyseisissä hankkeissa on voitu, tukea vammaisia työllistymään normaaleille työpaikoille ja päästä pois vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen ”epämääräisyyksistä”. (Nikula, 2011; Nyman 4.6.2014; Pirttimaa, 2003.)

Tähän tutkimukseen haastatelluista neljästä oppisopimuskoulutuksen kautta ammatillisen perustutkinnon suorittaneesta kolme oli ollut mukana myös Tuetun työllistymisen kokeiluissa ennen oppisopimuskoulutukseen siirtymistään. Heidänkään kohdalla työllistyminen ilman ammatillista koulutusta ei onnistunut.

## 10.2 Tuetun työllistymisen mallit Saksassa

Saksassa tuettu työllistyminen (*Unterstützte Beschäftigung UB*) on lakiin vuoden 2009 alusta lukien otettu menetelmä, jolla vaikeasti työllistyvää tuetaan siirtymään tukitoimenpiteiden avulla normaaleille työpaikoille. Menetelmä sisältää yksilöllisen ammatillisen valmennuksen ja tarvittaessa työhön ohjaamisen. Menetelmä jaetaan pätevytymis- (*Qualifizierungsphase*) ja vakiintumisvaiheeseen (*Stabilisierungsphase*). Menetelmässä tarkoituksena on olla ”enemmän kuin ammatillisen kuntoutus”. Siinä korostetaan vammaisten oikeutta osallisuuteen työelämässä. Tavoitteina ovat vammaisten ja ei-vammaisten yhteinen työelämä yksilön kykyjen mukaan, aitoja valinnan mahdollisuuksia ja vammaisen ihmisen itsemääräämisoikeus. (Biermann & Bonz, 2012; Langner, 2013; Plangger, 2013; Schartmann, 2012, 142-143.)

Tuetun työllistymisen menetelmä on Saksassa tarkoitettu lähinnä vammaisille, myös vaikeavammaisille, työnhakijoille. Avainvoimavaroina saksalaisessa mallissa ovat yrityksen sisällä toimiva työpaikkakouluttaja (*Ausbilder*), tukihenkilö (*Mentor*) sekä neuvonta- ja ohjaustoiminta, Integraatiopalvelut (*Integrationsfachdienste IFD*). Vuodesta 1977 alkaen Saksassa on ollut mahdollisuus saada psykososiaalista tukea työpaikoille Integraatiopalveluista. Maassa työskentelee noin 1 200 integraationeuvojaa (*Integrationsberaterinnen*), suurimmissa kaupungeissa ja kaikissa maakunnissa on vähintään yksi sellainen. He neuvovat, tukevat ja ”saattavat” vammaisia henkilöitä työelämään. Lisäksi Saksassa on käytössä työvalmentajajärjestelmä (*Arbeitstraining, Job-Coaching*), jonka tarkoituksena on tukea vammaisia omilla työpaikoillaan saavuttamaan ammattipätevyyden. (Langner, 2013; Schartmann, 2012, 140-142.)



Tuetun työllistymisen periaatteet ovat työ normaalissa työpaikassa, työsuhde ja palkkaus työehtosopimuksen mukaan. Ajatus on ensin saada työpaikka ja sitten harjoitella, eli toisin kuin kuntoutuksessa, jossa ammatillinen pätevyys (kvalifikaatiot) täytyy hankkia ennen työllistymistä. ”Tuettu työllistyminen uutena metodina työpaikalla tapahtuvassa yksilöllisessä tukemisessa tulee lähivuosina saamaan yhä suuremman merkityksen”, toteaa tohtori Dieter Schartmann (2012, 143) Reininmaan maakuntaliitosta. Samoin kuin suomalaisessa mallissa Saksan mallissa korostetaan, että tukitoimenpiteitä jatketaan työpaikalla niin kauan kuin ne ovat tarpeen, ilman ajallista rajoitetta yksilön tarpeiden mukaan joustuen. Tuetun työllistymisen kohderyhminä ovat erityisesti henkilöt, jotka sijoittuvat “oppimisvaikeuksia omaavien ja kehitysvammaisten välimaastoon”, sekä mielenterveyskuntoutujat. (Plangger, 2013; Schartmann, 2012, 142-143.)

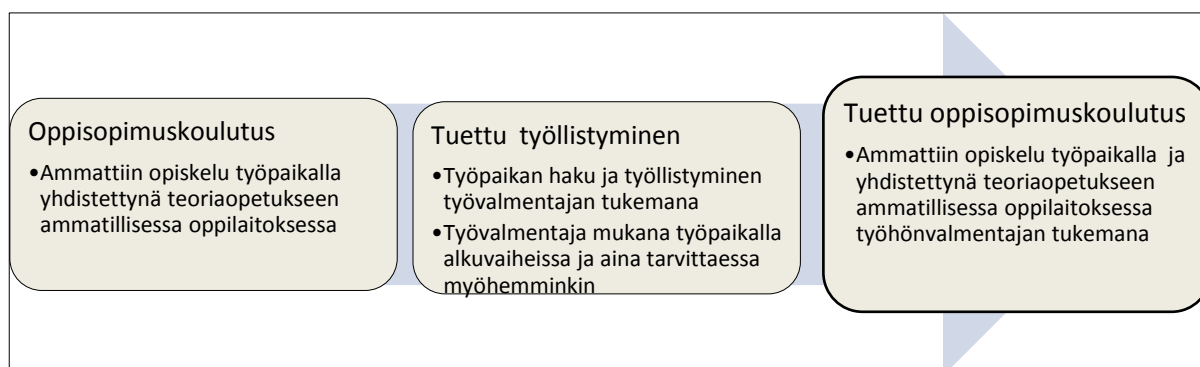
Tuetun työllistymisen malleja on Saksassa otettu käyttöön muitakin kuin perinteinen, USA:sta peräisin oleva malli. Vammaisten yksilöllistä tukemista työelämässä koskevassa artikkelissa Schartmann (2012, 139-140) mainitsee myös työavustaja-menetelmän (*Arbeitsassistentz*), jossa esimerkiksi kuurolle henkilölle avustaja tarjoaa sitä kommunikaatiotukea, mitä hän kulloinkin tarvitsee mutta että vammaisen itse selviytyy muutoin työstään itsenäisesti.

Kaikissa Tuetun työllistymisen malleissa, myös edellä kerrotuissa saksalaisissa malleissa, on useita samoja elementtejä kuin suomalaisessa uudessa, vammaisille tarkoitettussa tuetun oppisopimuskoulutuksen mallissa. Menetelmät perustuvat yksilölliseen tukeen, jonka vammaisen saa vähintään yhden henkilöresurssin, työvalmentajan tai vastaavan, avulla suoraan työpaikalle, tarvittavassa määrin ja tarvittavan ajan verran. Peruseriaatteena on vammaisten ja osatyökykyisten hyväksyminen työyhteisöihin tasavertaisina osallisina muiden kanssa. Erona oppisopimuskoulutukseen nähden mallissa on, että vammaisella tai osatyökykyisellä ei useinkaan ole ammatillista koulutusta työtä aloittaessaan vaan että työ opitaan työpaikalla työtä tekemällä.

# 11 Tuettu oppisopimuskoulutus – menetelmän sisältö ja tutkimuksen muut tulokset

Useiden kehitysvamma-alan järjestöjen yhteisesti toteuttaman Tuetun työllistymiskokeilun 2008-2009 loppuraportissa, joka kokeilu rahoitettiin pääasiassa kirkon Yhteisvastuukeräyksen 2008 tuotoilla, todetaan, että oppisopimuskoulutus soveltuisi saatujen kokemusten mukaan myös työelämän ulkopuolisille lievästi kehitysvammaisille niin, että he suorittavat työn ohella ammatillisen tutkinnon. Useilta hankkeessa mukana olleilta puuttui ammatillinen tutkinto, mikä olisi edesauttanut heidän mahdollisuuksiaan päästä työskentelemään normaaleilla työpaikoilla. (Pajunen et al., 2010, 16.)

Perinteisestä oppisopimuskoulutuksesta ja erityisesti maamme sosiaali- ja terveysalan järjestöjen USA:n mallin mukaan kehittämästä Tuetun työllistymisen mallista syntyi Kainuussa ja Pohjois-Pohjanmaalla idea näiden kahden järjestelmän yhdistämisestä suomalaisiksi tuetuksi oppisopimuskoulutukseksi (Kuvio 3), josta ensimmäinen kokeileva lievästi kehitysvammaisten oppisopimuksen koulutusryhmä perustettiin Nivalan kaupunkiin 2009. (Hevosmaa, 2011.) Opiskelijoiden työpaikkoina toimivat yksityiset palvelukodit ja oppilaitokset (Pajunen et al., 2010, 16)



**KUVIO 3:** Tuettu oppisopimuskoulutus – oppisopimuskoulutuksen ja tuetun työllistymisen yhdistelmä.

Tuettu oppisopimuskoulutus on sovellus yleisestä oppisopimuskoulutuksen menetelmästä. Toimintaa on kokeiltu erityisesti pääkaupunkiseudulla 1990-luvun lopulta lähtien lähinnä työttömien ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten kouluttamiseksi työelämään. (Laasanen, Willman & Kaitanen, 2011). Käsitteellä tarkoitetaan ammatillisen koulutuksen oppisopimuskoulutuksen sovellusta, jossa koulutuksen eri vaiheissa – ennen koulutuksen aloittamista, sen aikana ja sen päättyessä ja joissakin tapauksissa sen jälkeenkin – tuetaan erityistä tukea tarvitsevaa opiskelijaa psykososiaalisesti ja myös työnantajaa suunnittelussa, tukijärjestelmissä, perehdytyksen aikana sekä oppimisen arvioinnissa. (Kallio-Koski, Ylisirkka & Kainulainen, 2013, 3.)

Opiskelija saa tukea osaamisensa ja työelämävalmiuksiensa arvioinnissa, työpaikan hakemisessa sekä erilaisissa taloudellisissa kysymyksissä enemmän kuin mitä niitä perinteisessä oppisopimuskoulutuksessa voidaan tarjota. Tähän hänelle nimetään oppilaitoksen taholta tai sen ostopalveluna alan järjestöltä tai palveluntuottajalta hankkima ryhmäkohtainen työhönvalmentaja. (Kallio-Koski et al., 2013, 3,16.) Tuettuun oppisopimuskoulutukseen tulevilla opiskelijoilla on ”aina jokin erityisen tuen tarve” (Ylisirkka 27.3.2014).

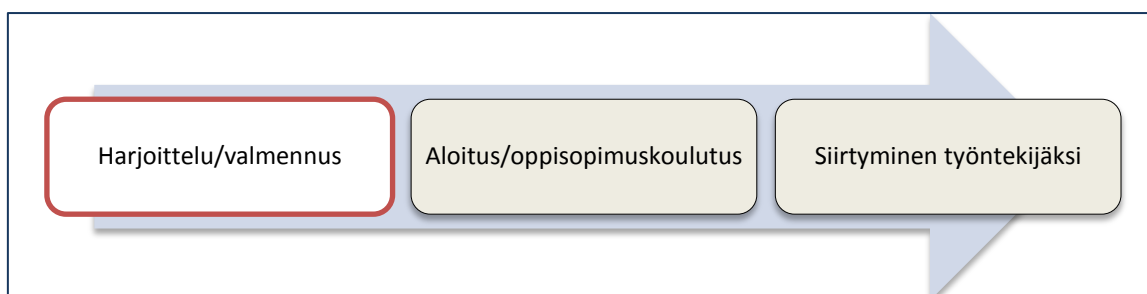
Tuettua oppisopimuskoulutus on ammatillisen erityisopetuksen muoto, jossa toimintaa hallinnoi paikallinen oppisopimustoimisto. Oppisopimustoimisto organisoii toimintaan hyväksytyt ammatillisen oppilaitoksen vastaamaan tietuopuolisesta koulutuksesta. Erona tavanomaiseen oppisopimuskoulutukseen on, että työpaikalle nimettävän työpaikkakouluttajan tai -ohjaajan, joka on työpaikan edustaja ja vastaa toiminnasta työnantajan puolesta, lisäksi toimintaan palkataan yhtä ryhmää kohden tarvittava työhönvalmentaja. (Kallio-Koski et al., 2013.) Ryhmän koko vaihtelee opiskelijoiden tuen tarpeen mukaan. Kokemusten perusteella ryhmän sopiva koko on kuudesta kymmeneen opiskelijaan (Nikula, 17.6.2014). Opetuksen pääpaino on työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa mutta käytännön vastuu kokonaisuudesta, arvioinnista ja erilaisen oppijan ympärillä olevasta verkostosta ja sen toiminnasta on toteutetuissa hankkeissa ollut ammatillisella oppilaitoksella.

Erityisopetuksessa yksilöllistetään opetusjärjestelyjä, oppimääriä ja oppisisältöjä opiskelijan tarpeet ja oppimisedellytykset huomioon ottaen. Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa kyse on periaatteessa samoista yksilöllistämisen, henkilökohtaistamisen, vaatimuksista kuin mihin ammatillisissa erityisoppilaitoksissa toisen asteen koulutuksessa vastataan opetushallituksen määräysten mukaan. (Opetushallitus, 2006; Leino, 2011.) Tällöin vaatimukset ja oppimisen tavoitteet mukautetaan opetuksessa ja oppimistavoitteissa opiskelijan oppimisedellytysten tasolle. Opiskelijan yksilölliset lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet oppimisessa sekä vaadittavat

opetusjärjestelmät ja -menetelmät kirjataan hänen henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaansa (HOJKS). (Laki 630/1998, 20§; Opetushallitus, 2014a; Lämsä, 2007.)

Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa työhönvalmentaja on opiskelijan mukana tarvittavassa määrin, erityisesti alkuvaiheessa, niin teoriaopintojen aikana kuin työpaikallakin. Käytännössä kysymys on siis yhden ihmisen ryhmäkohtaisesta lisäresurssista perinteiseen malliin verrattuna. Työhönvalmentaja tukee opiskelijaa työpaikalla niin työn suunnittelussa, varsinaisten työtehtävien suorittamisessa, työn sisältöön ja aikatauluihin liittyvissä kysymyksissä sekä työelämän ja -paikan pelisäännöissä. Huomattava on, että työhönvalmentaja tukee opiskelijaa opintojen eri vaiheissa mutta on apuna myös työnantajalle ja muulle työyhteisölle ja erityisesti työpaikalle nimetylle työpaikkaohjaajalle tai -kouluttajalle asiakirjojen käsittelyssä, perehdyttämisessä ja arvioinnissa. (Kallio-Koski et al., 2013, 17; Työhönvalmentaja, 7.4.2014.)

Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa toiminta aloitetaan aina sitä edeltävällä työharjoittelulla tai -kokeilulla ennen varsinaisen työsopimuksen solmimista. Harjoittelu-aika ei ole näin ollen vielä opiskelijaa eikä työnantajaa sitova. Kokeilun aikana todetaan, onko työ kyseiselle oppijalle soveltuva, opiskelijan motivaatio ja muut vastaavat tekijät sekä täyttävätkö ne työnantajan asettamat vaatimukset. Lisäksi työnantajan edustajaa on haastateltu ja opiskelija on tavannut hänet ennen sopimuksen allekirjoittamista. (Kuvio 4.)



**KUVIO 4:** Tuetun oppisopimuskoulutuksen päävaiheet työpaikalla.

## 11.1 Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittämishankkeet ja kokeilut

### Suomessa

Tuettua oppisopimuskoulutusta eri vammaisryhmille, lähinnä lievästi kehitysvammaisille, on kokeiltu ja ylläpidetty Suomessa vuodesta 2009 alkaen. Toimijoina ja kehittäjinä ovat toimineet muutamat ammatilliset erityisoppilaitokset ja oppisopimustoimistot. Ammattialat, joihin vammaisia

opiskelijoita on koulutettu menetelmän avulla, ovat olleet rajattuja muutamille aloille eli kotityö- ja puhdistusalalle, kiinteistöpalveluihin, keittiö- ja catering-alalle ja maatilatyöntekijän ammattiin (Ylisirkka, 27.3.2014). Vuosien 2009-2013 aikana niissä on aloittanut 22 opiskelijaa, joista neljä on keskeyttänyt, joten ammatillisen perustutkinnon on suorittanut tähän mennessä (elokuu 2014) 18 opiskelijaa. Ammattiin valmistuneet ovat lievästi kehitysvammaisia, cp-vammaisia, monivammaisia tai muihin vammaisryhmiin kuuluvia nuoria aikuisia tai aikuisia. Koulutuksen on aloittanut vuonna 2013 kolmella paikkakunnalla yhteensä 10 eri vammaisryhmiin kuuluva opiskelijaa. Heidän on määrä valmistua ammattiin vuonna 2015. (Taulukko 2.)

**TAULUKKO 2.** Vammaisille tarkoitettun tuetun oppisopimuskoulutuksen koulutusryhmät vuodesta 2009 alkaen; oppilaitos, aika, aloittaneet ja valmistuneet opiskelijat (Hevosmaa, 2011 ja 23.6.2014; Ylisirkka, 1.8.2014).

<b>VAMMAISILLE TARKOITETUN TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN KOULUTUSRYHMÄT VUODESTA 2009 ALKAEN (Toukokuun 2014 tilanteen mukaan)</b>			
<b>Oppilaitos</b>	<b>Aika</b>	<b>Aloittanut, opiskelijaa</b>	<b>Valmistunut, opiskelijaa</b>
<b>Nivalan ammattiopisto/JEDU</b> - Kotitalous- ja kuluttaja-alan perustutkinto	2009-2011	7	5
<b>Ammattiopisto Luovi, Oulu, Kajaani ja Suomussalmi</b> - Kotityö- ja puhdistuspalvelualan perustutkinto	2010-2013 - Oulu - Kajaani - Suomussalmi	9 5 1	8 4 1
<b>YHTEENSÄ, ALOITTANEET JA VALMISTUNEET 2009-2013</b>		<b>22</b>	<b>18</b>
<b>Ammattiopisto Luovi, Oulu</b> - Kiinteistöalan perustutkinto (ryhmässä 6, joista yksi vammaisryhmiin kuuluva)	2013-2015	1	
<b>Haapajärven ammattiopisto/JEDU, Haapajärvi</b> - Maatalousalan perustutkinto	2013-2015	8	
<b>Keskuspuiston ammattiopisto, Helsinki</b> - Catering-ala	2013-2015	1	
<b>YHTEENSÄ, VUONNA 2013 ALOITTANEET</b>		<b>10</b>	

## 11.2 Tuetun oppisopimuskoulutuksen opiskelijakohderyhmät ja tähän tutkimukseen haastatellut

Tuettu oppisopimuskoulutus on tarkoitettu opiskelijoille, joille vastuopettajan sekä yrityksen yhteyshenkilön, työpaikkaohjaajan tai -kouluttajan, tuki opiskelun aikana ei riitä. Tällaisia ryhmiä ovat muun muassa lievästi kehitysvammaiset, mielenterveyskuntoutujat sekä aisti- ja liikuntavammaiset. Oppisopimustyösuhdetta edeltää heidän kohdallaan kuntouttava työtoiminta, työharjoittelu, työelämävalmennus tai työkokeilu. (Kallio-Koski et al., 2013; Luovi, 2013.) Tähänastisissa jo toteutetuissa tai käynnissä olevissa, vammaisille tarkoitetuissa kokeiluhankkeissa kohderyhminä ovat olleet lähinnä lähinnä lievästi kehitysvammaiset nuoret aikuiset ja aikuiset, joilla ei ole aiemmin hankittua ammatillista koulutusta ja jotka ovat olleet ennen koulutusta suurimmalta osin avoimien työmarkkinoiden ulkopuolella.

Suurin osa opiskelijoista oli ollut koulutukseen tullessaan työkyvyttömyyseläkkeellä tai määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä eli kuntoutustuen saajia (Laki 568/2007). Useat heistä olivat ennen oppisopimuskoulutuksen aloittamista työskennelleet kuntien työ- ja toimintakeskusten alaisuudessa niin sanotussa avotyössä, jolloin he olivat toimineet aputyövoimana esimerkiksi kunnan eri laitosten keittiöissä, siivoustehtävissä, asiointitehtävissä tai teollisuuslaitoksen alihankintatyössä toiminta- ja työkeskuksen tiloissa. Avotyö ei ole työsuhde eikä sitä koske työsopimus- tai muu työläinsäädäntö (Paanetoja, 2013).

Koulutuksen kohderyhminä ovat olleet näin ollen opiskelijat, joilla on opiskelussaan tarve erityiseen tukeen kognitiivisten puutteiden, vamman, sairauden tai sosiaalisiin valmiuksiin ja elämänhallintaan liittyvien puutteiden vuoksi (Kallio-Koski et al., 2013, 4). Monilla hakijoilla, jotka olisivat olleet halukkaita tähän koulutukseen, oli liian suuri ja monenlaisen tuen tarve, joten heitä ei voitu ottaa mukaan koulutusryhmään. Koulutus ei sovi esimerkiksi sellaisille vammaisille tai osatyökykyisille, joilla on hahmottamisvaikeuksia tai ongelmia ajankäytön kanssa. ”Tämä koulutusmuoto ei ole mikään viimeinen vaihtoehto”. (Ylisirkka, 27.3.2014.)

Suurin osa tiedossa olevista, vammaisten tuetun oppisopimuskoulutuksen suorittaneista on siirtynyt takaisin työkyvyttömyyseläkkeelle ja osa heistä tekee lisäksi osa-aikatyötä koulutustaan vastaavassa tehtävässä ja normaaleilla työpaikoilla määräaikaisessa tai vakinaisessa työsuhteessa. He ansaitsevat eläkkeen lisäksi sallitun määrän verran kuukaudessa lisäansioita ja kerryttävät itselleen siltä osin työeläkettä. Tietojen täsmentämistä kaikista koulutuksen tähän mennessä suorittaneista estävät Kelan salassapitosäännökset (Hevosmaa, 23.6.2014).

Tähän tutkimukseen haastatellut henkilöt (4) ovat lievästi kehitysvammaisia ja oppisopimuskoulutusta aloittaessaan Kelan työkyvyttömyyseläkkeellä olleita nuoria aikuisia ja aikuisia, kaksi nais- ja kaksi miespuolista. Yhdellä heistä on myös lievää cp-vammaisuutta. Kaikki ovat kotoisin kaupunkialueelta tai sen lähiympäristöstä ja itsenäisesti omissa asunnoissaan asuvia. (Haastattelut, toukokuu 2014; Työhönvalmentaja, 5.6.2014.)

## 11.3 Tuetun oppisopimuskoulutuksen prosessi

Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa opiskelija työskentelee yleensä kolmen vuoden ajan yrityksessä tai muussa työyhteisössä ja opiskelee samanaikaisesti tietuopuolisia opintoja toimintaan hyväksytyssä yhteistyöoppilaitoksessa. Työsopimus on yleensä määräaikainen. Työnantajalle tämä on tapa rekrytoida ja kouluttaa henkilöstöä, jonka koulutuksen kuluista erikseen määritellyn osuuden yhteiskunta korvaa yritykselle.

Oppilaitoksen opettaja ja oppilaitoksen nimeämä työhönvalmentaja toimivat yhteistyössä opiskelijan ja yrityksen kanssa. Yritys tahollaan nimeää toimintaan yhteyshenkilöksi työpaikkakouluttajan tai -ohjaajan, joka toimii opiskelijan tukena ja apuna työpaikalla ja työnantajan edustajana. Tuettu oppisopimuskoulutuksen prosessi jaetaan ajallisesti neljään eri vaiheeseen (Kuvio 6, s. 76): ennen oppisopimuskoulutusta suoritettavaan ohjaukseen, valmennukseen ja harjoitteluun, oppisopimuskoulutuksen varsinaiseen aloitukseen, sen toteutukseen ja sen päättämiseen. (Kallio-Koski et al., 2013, 4.) Sisällöllisesti prosessin olennaisia osia ovat koulutuksen riittävä valmistelu, työpaikan hakeminen ja saaminen, työpaikalla tapahtuva oppiminen, teoriaopinnot, näyttöjen suorittaminen sekä väliarvioinnit.

### 11.3.1 Oppisopimuskoulutusta edeltävä ohjaus ja valmennus

Ennen koulutuksen suunnittelun aloittamista varmistetaan henkilön oma motivaatio samanaikaiseen kouluttautumiseen ja työn tekemiseen, toivomukset sekä niiden realistisuus, mahdolliset terveydelliset ongelmat tai vamman laatu, perusvalmiudet siirtyä työelämään, aiemmat työkokemukset, valmiudet teoriaopintojen suorittamiseen sekä riittävä kokonaiskäsitys tuetusta oppisopimuskoulutuksesta. Oppisopimustoimiston ja oppilaitoksen edustajat ovat alusta lähtien mukana kyseisissä alustavissa alkuselvityksissä. (Kallio-Koski et al., 2013.)

Opiskelijan asioita hoitava viranomainen oppisopimuskeskuksessa kokoaa verkostopalaverin, jossa kartoitetaan nuoren tai nuoren aikuisen mahdollisuudet suorittaa oppisopimuskoulutuksen

kautta ammatillinen tutkinto. Verkostoon kuuluvat tarvittaessa Kela, TE-toimisto, kunnan työvoimapaalvelukeskus, kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon avotyöntekijät, sosiaalitoimen muut tarvittavat virkailijat sekä tarvittaessa opiskelijan vammasta tai sairaudesta riippuen kyseisen sosiaali- ja terveysalan järjestöjen edustajia. (emt.; Työhönvalmentaja 7.4.2014.) Nivalassa toteutetun, järjestyksessä maamme ensimmäisen vammaisille tarkoitetun tuetun oppisopimuskoulutuksen palveluverkkoa koskevan opinnäytetyön loppupäätelmissä todetaan, että opiskelijoiden toimijaverkoston olisi toivottu enemmän kehitysvamma-alan ja erityishuollon asiantuntemusta (Hevosmaa, 2011, 21).

Henkilön yleistilanne ja osaamisalueet kartoitetaan ja niiden perusteella suunnitellaan ja valmistellaan tulevaa ammattia ja työpaikkaa. Ennen oppisopimusta koskevan sopimuksen allekirjoittamista ja koulutuksen aloittamista suoritetaan opiskelijan lähtötason arviointi ennen muita toimenpiteitä, kuten kaikissa vammaisten tai muutoin erityistä tukea tarvitsevien nuorten koulutus- tai valmennusmuodoissa, muun muassa erityisryhmille tarkoitetussa valmentavassa koulutuksessa. (Kallio-Koski et al., 2013, 5.)

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö on tuonut Saksasta IMBA- ja MELBA-arviointimenetelmät, joiden avulla erityisopiskelijalle voidaan laatia profiili. Profiililla verrataan kyseisen työn vaativuutta ja sitä arvioidaan suhteessa opiskelijan ominaisuuksiin ja työkykyyn. Näin pystytään vertaamaan opiskelijan kyvykkyyttä tiettyyn työhön tai ammattiin sekä niitä haittaavat tekijät. Menetelmää voidaan käyttää valmentavan ja kuntouttavan koulutuksen ohella myös ammatillisessa erityisopetuksessa. (Vamlas, 2014; Miettinen, 2008, 205.) Menetelmät ovat kuitenkin käytännössä osoittautuneet monimutkaisiksi toteuttaa tuetussa oppisopimuskoulutuksessa (Nikula, 17.6.2014).

Tärkeää ammatillisen erityisopetuksen valmentavassa vaiheessa on työssä oppimisen suunnittelu, sen yksityiskohdista sopiminen ja valmentaminen sen toteuttamiseen (Honkanen, 2008b, 231). Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa varsinaista opiskelua edeltävät valmennus ja ohjaus ovat keskeisiä tekijöitä koulutuksen onnistumisen kannalta (Haastattelut, toukokuu 2014; Kallio-Koski et al., 2013,18). Ammattiopisto Luovin toteuttamissa tuetun oppisopimuskoulutuksen jaksoissa koulutettavista on koottu ryhmä, joka on aloittanut valmentavalla ryhmäyksellä oppilaitoksen tiloissa. Erillisen ryhmän perustamiseen oppilaitos edellyttää vähintään kuutta (6) opiskelijaa. (Haastattelut, toukokuu 2014; Kallio-Koski et al., 2013, 5; Ylisirkka 27.3.2014.)



### 11.3.2 Oppisopimustyöpaikan löytyminen, harjoittelu ja työanalyysi

Oppisopimustoimiston edustaja sekä muut verkoston jäsenet suunnittelevat työnantajakontaktit oppisopimuspaikan löytämiseksi. Valmisteluvaiheen jälkeen asia varmistetaan eri osapuolilta. Tällöin sovitaan aloitusajankohdasta, teoriaopintojen järjestämisestä sekä taloudellisista kysymyksistä. Työnantajalle maksettavat koulutustuki, mahdollinen palkkatuki ja kuntoutusraha, opiskelijalle maksettavat kuntoutus- ja asumistuet, vakuutusyhtiön mahdollinen korvaus sekä verotuskysymykset varmistetaan. (Kallio-Koski et al., 2013; Työhönvalmentaja 7.4.2014.)

Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa työpaikan löytyminen vammaiselle on erityisen vaativa tehtävä. Työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä opiskelijan kanssa mahdolliset työpaikat. Tämä vaihe vaatii peräänantamattomuutta ja osaamista erityisesti työhönvalmentajalta. Tähän tutkimukseen haastatellut hakivat työpaikkaa yhdessä työhönvalmentajan ja tämän hankkimien aiempien kontaktien avulla. Yksi työnantaja, joka oli avaamassa uusia päiväkoteja, otti itse yhteyttä huomattuaan paikallislehdessä kirjoituksen alkavasta koulutuksesta. Hän otti kolmeen eri yksikköönä kuhunkin yhden oppisopimuskoulutettavan. (Haastattelut, toukokuu 2014; Työhönvalmentaja 7.4.2014.)

Kun työpaikka on löytynyt, opiskelija siirtyy ennen varsinaisen oppisopimuksen aloittamista yritykseen harjoittelijaksi noin 1-3 kuukauden ajaksi, jonka aikana työstä laaditaan yksityiskohtainen työanalyysi. Työanalyysissa ”opinnollistetaan” työpaikoilla tehtäviä työtehtäviä avaamalla ne työanalyysin avulla. Tällöin työtehtäviä verrataan alakohtaisesti opiskelusuunnitelman sisältöihin. Avaamisen jälkeen etsitään vastaavuudet opiskelusuunnitelman sisällöistä ja työtehtävistä. (Kallio-Koski et al., 2013; Ylisirkka 27.3.2014.)

Ammattiopisto Luovilla käytössä oleva työanalyysi laaditaan kolmivaiheisesti. Ensimmäiseksi oppilaitoksen edustaja, arvioija, ja työpaikalle valittu työpaikkaohjaaja tai -kouluttaja käyvät yhdessä läpi yhden päivän työtehtävät yksityiskohtaisesti. Toiseksi arvioija tekee arviointiraportin, jossa työtehtävät listataan ja määritellään mahdollisimman tarkasti. Kolmannessa vaiheessa arvioija ja työpaikkaohjaaja tarkistavat analyysin ja tekevät siihen tarvittavia lisäyksiä tai korjauksia. Analyysin tekemiseen käytetään yhteensä 1-2 työpäivää. Lopullinen analyysi toimitetaan asianosaisille. (Ylisirkka 27.3.2014.) Esimerkki päiväkodin oppisopimusopiskelijalle laaditusta työanalyysistä on liitteenä (Liite 4).

Harjoittelujakson jälkeen suoritetaan arviointi ja määritetään, mitä ja missä määrin opiskelija tarvitsee tukea oppisopimuskauden ajan. Näillä perusteilla oppilaitoksen koulutussuunnittelija laatii opiskelijalle koulutussuunnitelman ja tiedot koulutuksen vaatimista järjestelyistä. Jos kaikki onnistuu, harjoitteluvaihe päättyy työsopimuksen allekirjoittamiseen työnantajan kanssa. Tällöin

myös kaikki muut taloudelliset ja käytännön kysymykset on käyty useaan otteeseen läpi opiskelijan kanssa verkoston jäsenten läsnä ollessa. (Haastattelut, toukokuu 2014; Kallio-Koski et al., 2013.)

### 11.3.3 Oppisopimuskoulutus ja työpaikalla työskentely

Oppisopimustyöpaikan löydyttyä ja kun työsopimus on allekirjoitettu ja koulutus käynnistynyt opiskelijan henkilökohtaista opiskeluohjelmaa täydennetään oppilaitoksen opettajan kanssa. Opiskelijalle laaditaan HOJKS osaksi henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa. Keskustelussa on yleensä mukana varsinaisten verkoston jäsenten lisäksi opiskelijan omaisia tai muita läheisiä. (Kallio-Koski et al., 2013, 6.)

Tähän tutkimukseen haastatelluista kaikki neljä aloittivat tuetun oppisopimuskoulutuksen yksityisessä päiväkodissa, joilla kaikilla oli eri omistaja. Yksi haastatelluista vaihtoi kahden vuoden kuluttua aloituksesta saman omistajan toiseen päiväkotiin. Muut kolme suorittivat oppisopimuskoulutuksensa koko kolmen vuoden ajan samassa työpaikassa.

Työnantajalle ja hänen nimeämälleen työpaikkaohjaajalle sekä muulle työyhteisölle perehdytetään jo valmisteluvaiheessa ja työn alkaessa oppimisen ohjaamista, palautteen antamista ja arvioinnin suorittamista. Tarvittaessa ja opiskelijasta riippuen käydään läpi mukautetun arvioinnin perusteita. Huomiota kiinnitetään tuen tarpeeseen ja muihin erityiskysymyksiin. Tässä vaiheessa työhönvalmentaja on tiiviisti paikalla koko alkuvaiheen ajan. (Kallio-Koski et al., 2013.)

Kolme haastateltua kertoi viihtyneensä työssään oppisopimuksen koulutuksen aikana. Yhdellä haastatelluista ongelmat alkoivat suunnilleen puolivälissä koulutusta työnantajan taloudellisten vaikeuksien takia. Opiskelijan eläke oli laitettu lepäämään ja hänen toimeentulonsa ja muiden velvoitteiden hoito olivat kiinni sovituista palkasta. Palkanmaksut ja muut oppisopimukseen liittyvät työnantajan velvoitteet alkoivat viivästyä. Monenlaisten järjestelyjen avulla opiskelija sai kuitenkin koulutuksen suoritetuksi loppuun kyseisessä työpaikassa.

*”No, oliskohan niin, että ensimmäinen vuosi meni hyvin. (...)No, sehän se siinä olikin ku se ei niin ku muillekaan normaaleille työntekijöille maksanut niitä palakkoja ja pakeni vaan niitä, semmosta vastuuta. (...) Jatkuvasti kattoin tilille, että onko tullut, onko tullut... (Haastateltu 26.5.2014.)*

Päiväkodeissa työskennelleillä haastatelluilla päivittäinen työnkuva oli kaikilla suunnilleen samanlainen. He huolehtivat tilojen siisteydestä, välipalojen esille panosta, tiskikoneen täyttämisestä ja tyhjentämisestä sekä osittain lasten pukemisesta ja riisumisesta apuna muulle henkilökunnalle. Toimenkuvaan kuului satunnaisesti myös lasten kanssa leikkimistä tai vastaavaa.

*Aluksi tuntu kummallisilta ne tehtävät siellä aluksi. (...) Erilaista oli että siinä avotyössä, avotyössä tota noin sain olla lasten kanssa ryhmissä. (...) mutta tässä oikeassa työssä tuli vähän enemmän niitä keittiötoita. (...) Päivät pitkät siellä siivoskelin ja tota laitoin astioita kärryyn ja sitte kun oli syöty, sitte tiskasin ja siivosin keittiön. (...) sitte koko talonkin moppailin. (Haastateltu 16.5.2014.)*

Työpäivän pituus opiskelijoilla oli neljänä päivänä viikosta, maanantaista torstaihin, keskimäärin kuusi (6) tuntia eli 24 tuntia viikossa.

Samoin kuin Nivalan tuetun oppisopimusryhmän osalta (Hevosmaa, 2011, 17) ilmeni, opiskelijat kokivat arvostusta voidessaan työskennellä ”oikeassa työssä”. Haastatellut korostivat, että työyhteisössä he tunsivat itsensä hyödyllisiksi kansalaisiksi. Työyhteisöstä muodostui heille myös tärkeä ihmissuhdeverkosto. ”Tykkään hirveesti olla. (...) Ei sitä väsy, kun on hyvä työpaikka”, totesi yksi päiväkodissa työskennellyt ja edelleen työskentelevä (Haastateltu 28.5.2014 ip).

Myönteinen palaute kannustaa oppimaan lisää ja mahdollisesti muuttamaan ja parantamaan jo opittuja työtapoja ja -taitoja (Jokinen et al., 2009, 226-227). ”Kuntouttavassa kohtaamisessa” ja tukemisessa korostuvat opiskelijan ja hänen verkostonsa vuorovaikutus ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa (Lämsä, 2010, 44; Murto 2007, 151). Työnantaja sitoutuu jo oppisopimuskoulutuksesta sovittaessa jatkuvan arvioinnin periaatteeseen ja palautteen antamiseen. Työpaikkaohjaaja (-kouluttaja) toimii samalla koulutettavan yhteyshenkilönä ja työhön opastajana sekä verkoston jäsenenä. Työpaikkakouluttajan merkitys on suuri koulutuksen onnistumiselle. Esimieheltä saatava rakentava palaute on erityisen merkityksellistä opiskelijalle, jolla on oppimisvaikeuksia ja monenlaisen tuen tarvetta opiskelussaan.

Haastatelluista kolmella työpaikkakouluttajana toimi päiväkodin johtaja tai muu työpaikan esimies (yhdellä). Yksi haastatelluista kertoikin, että päiväkodin johtaja, joka toimi myös hänen työpaikkakouluttajanaan, oli hänen ”pelastuksensa”, jotta työssä syntyneistä vaikeista tilanteista pääsi yli. ”Pomohan oli mulle semmonen mahtava. (...) Hän oli mulle tärkeä.” (Haastateltu 28.5.2014 ip.) Kaikille haastatelluille olikin tärkeää jatkuvan palautteen saaminen työstä. Yksi haastatelluista ei ollut täysin tyytyväinen palautteisiin, joita hän sai ensimmäisellä työpaikallaan. Hänen mukaansa palaute oli ylimalkaista eikä siihen varattu riittävästi aikaa. Opiskelijalle jäi epävarma olo ja osittain epäoikeudenmukaisesti kohdellun tunne muutamien palautetilanteiden jälkeen. Hän tunsu itsensä myös ”jotenkin ulkopuoliseksi” työyhteisössä. Hän vaihtoikin kahden vuoden kuluttua saman omistajan toiseen päiväkotiin, jossa hän työskentelee edelleen, ja on kokenut nykyisen työpaikan ilmapiirin huomattavasti aiempaa paremmaksi. (Haastateltu 28.5.2014 ip.)

*Mulle se oli se helepotus, että mä sain sinne toiseen päiväkottiin mennä. (...) Ensin (ensimmäisessä päiväkodissa) kehuttiin että sulla mennee hyvin ja sitte yhtäkkiä että ei meekään... Pitäs olla kunnolla (palautetta) eikä sillain nopiaa vaan. (...) Sanoin, että on niin ku märkä luutu vasten kasvoja. (Haastateltu 28.5.2014 ip.)*

Muut haastatellut kertoivat saaneensa riittävästi ja rakentavaa palautetta, joskin olisivat toivoneet niihin enemmän aikaa kuin mitä niihin käytettiin. He kokivat myös, että heillä oli avoin ilmapiiri työpaikalla myös omille kysymyksille, joskaan eivät niitä aina ”viitsineet tai malttaneet” esittää.

*Joo, sain riittävästi palautetta. (...) Loppujen lopuksi se oli tämä johtaja (työpaikkaohjaaja, joka antoi palautetta). (...) Oli meillä joskus palaveraja. Katsottiin, että mikä meni hyvin ja mikä meni huonosti ja missä pitäisi parantaa (...) Kuuntelin vain, mitä se sano ja sitte... (...) Niin olis mulla jotaki ollu (sanottavaa itselläkin). (Haastateltu 16.5.2014.)*

#### 11.3.4 Näytöt

Ammattiosaamisen näytöt tulivat lakisääteiksi toisen asteen ammatilliseen koulutukseen vuonna 2006. Ne ovat osaltaan lähentäneet koulutuksen ja yritysten välistä yhteistyötä ja ovat opiskelijoille merkittävä motivaation lähde. Ne ovat saaneet hyvän vastaanoton myös työnantajilta. Ammattiosaamisen näytöt kuuluvat olennaisena osana myös erityisopiskelijoiden ammatillisen tutkinnon, niin myös oppisopimuskoulutuksena suoritettavan, suorittamiseen. (Honkanen, 2008a, 252; Honkanen, 2008b, 231; Stenström, 2009.) Näytöissä opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet ammatillisissa taidoissaan. Näyttöön soveltuvat työympäristöt on määritelty oppilaitoksen opetussuunnitelmassa. (Sedu, 2014.)

Opiskelijan työn tekemistä seuraa ja arvioi koko koulutuksen ajan työpaikkakouluttaja oman työnsä ohella. Jokaista ammattiosaamisen näyttöä edeltää työssä oppimisen jakso, mikä on suoritettava hyväksytysti, jotta pääsee suorittamaan näytön. Haastateltujen päiväkodeissa toimitilahuoltajan ammattiin tähtäävän tutkinnon keskimäärin viisi näyttöä suoritettiin perussiivouksessa, ylläpitosiivouksessa, ateria- ja kahvitustehtävissä sekä huonekasvien hoidossa. Paikalla olivat työpaikkakouluttaja ja oppilaitoksen vastuopettaja, jotka opiskelijan itsearvioinnin lisäksi antoivat dokumentoidut arvioinnit (1-3) näytön onnistumisesta. Paikalla oli osittain myös työhönvalmentaja. (Haastattelut, toukokuu 2014; Ylisirkka 1.8.2014.)

Kaikki haastatellut kokivat näyttötilanteet vaativiksi. Suurin osa näytöistä suoritettiin työpaikoilla ja osa oppilaitoksen tiloissa. Yhden haastateltavan mukaan hänen näyttöjään jouduttiin uusimaan osittain jännittämisen vuoksi ja osittain epäselvän palautteen vuoksi (Haastateltu

28.5.2014 ip). Kaikki muutkin kokivat näyttötilanteet jännittäviksi, koulutuksen vaikeimmiksi osioiksi. ”No kyllähän mää niitä vähä hermoilinkin, mää oon aika jännittäjä” (Haastateltu 28.5.2014 ap), oli tyypillinen vastaus haastatelluilta näyttötilanteista kysyttäessä. ”Onhan ne semmosia haastavia. (...) No siinä, siinä tekoilanteessa kyllä varmaan jännitti ja jälkikäteen tuli mieleen, että olis se voinu mennä paremminkin...”. (Haastateltu 26.5.2014.)

*Ehkä kivointa oli...no, ehkä kaikista tota... ehkä kaikista kivointa oli sellanen ilmapiiri siinä koulutuksessa, että ilmapiiri oli hyvä ja sitte että sain tehdä kaikkia tehtäviä siellä.(...) Ja vaikeinta oli ehkä tota nämä, nämä näytöt.(...) Joo, koska siinähan pitää olla tosi, tosi tarkka niissä näytöissä... että ne mennee oikein. (Haastateltu 16.5.2014.)*

### 11.3.5 Teoriaopinnot

Oppisopimuskoulutus ammatillisen koulutuksen muotona eroaa tavanomaisesta oppilaitosmuotoisesta niin, että teoriaopintojen määrää on minimoitu. Opiskelijoina on useinkin nuoria, joille teorianunneilla istuminen ja keskittyminen tuottavat vaikeuksia. Tällä pyritään vähentämään toisen asteen ammatillisen koulutuksen keskeyttämisää. Erityisesti tämä koskee lievästi kehitysvammaisia ja monia osatyökykyisten nuorten ryhmiä.

Vammaisille tarkoitetuissa tuetun oppisopimuskoulutuksen hankkeissa yksi päivä viikosta, yleensä perjantapäivä, on käytetty pelkästään teoriaopintoihin. Teoriatunnit on hoidettu yleensä vähintään kuuden opiskelijan ryhmässä. Mikäli kuuden opiskelijan ryhmää ei muodostu, opiskelijat integroidaan oppilaitoksen muihin vastaaviin ryhmiin. (Ylisirkka, 27.3.2014). Tähän tutkimukseen haastatellut pitivät teorianuntien ryhmän kokoa - kahdeksan (8) opiskelijaa - sopivana. Paikalla oli myös työhönvalmentaja, joka muuntuu tällöin ikään kuin henkilökohtaiseksi avustajaksi. Tämä käytäntö, saman henkilön läsnäolo oppisopimuskoulutuksen aikana sekä työpaikoilla että teorianunneilla, on todettu vammaisten opiskelijoiden osalta hyväksi käytännöksi (Ylisirkka 1.8.2014).

Ryhmän vastuuopettajalta vaaditaan ammatillista, ammattipedagogista ja yhteiskunnallista osaamista sekä erityisopetuksellista kehittämisosaamista. Erilaisten oppijoiden kohtaamisessa opettaja tarvitsee näkemyksellisyyttä erilaisuudesta, työelämästä ja sen pelisäännöistä sekä laajemmin koko yhteiskunnasta. (Kaikkonen, 2008, 48-59.) Kaikki haastateltavat kokivat teoriaopetuspäivät, ryhmän yhteishengen ja ilmapiirin miellyttäväiksi ja kannustaviksi. ”Joo, ei sieltä kyllä naurua puuttunu, kun oltiin perjantait koulussa...” (Haastateltu 28.5.2014 ap). ”Oli (kivaa), vaikka piti aikasin lähteä (kotoa linja-autolle)”, kertoi yksi heistä (Haastateltu 28.5.2014 ip). ”Eli meillä oli aika lystiä siellä teoriaopinnoissa...” (Haastateltu 16.5.2014). Ilmeistä on, että

viikonpäivien rytmitys niin, että perjantai oli aina koulupäivä oli onnistunut ratkaisu ja myös se, että ryhmän jäsenet olivat toisiaan ”ymmärtäviä” vertaistukijoita sekä vastuuolettaja ”hauska ja huumorintajuinen” (Haastateltu 26.5.2014).

*Ne (teoriatunnit) oli mukavia, niitä aina oikein ootti että sitä koulua. (...) ...että aina pääsee sinne. (...) Oli, tosi hyvä porukka ja oli hauskaa ja... Joo, piti siellä tehäkki (tehtäviä). (Haastateltu 28.5.2014 ip.) Jos vertasi teoriaopintoja ja työtä...niin teoriaopinnot tuntui kivoilta (Haastateltu 16.5.2014).*

### 11.3.6 Väliarvioinnit

Ammatillisen koulutukseen kuuluu olennaisena osana opiskelijan opintojen edistymisen arviointi (Laki 630/1998), johon kuuluvat säännöllisin väliajoin suoritettavat väliarvioinnit työpaikalla ja teoriaopinnoissa sekä päättöarviointi. Arvioinnin tarkoituksena on ohjata ja kannustaa rakentavalla tavalla opiskelua sekä kehittää opiskelijan omaa itsearviointia.

*Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden arvioinnissa lähdetään ensisijaisesti siitä, että opiskelija suorittaa tutkinnon perusteissa ilmaistujen ammattitaitovaatimusten ja tavoitteiden sekä arviointikriteereiden mukaisesti, joskin erityisesti tuettuna. (...) Koska opiskelijat ilmaisevat osaamistaan eri tavoin, heillä on oltava mahdollisuus näyttää osaamisensa monipuolisin ja vaihtelevin tavoin. (...) Erityisen tärkeää on soveltuvan arviointimenetelmän löytäminen silloin, kun kyseessä on opiskelijan vamma, sairaus ja niihin rinnastettavat oppimisvaikeudet, kuten lukemis- ja kirjoittamishäiriöt. (Opetushallitus, 2014a.)*

Mikäli opiskelija ei jossakin tutkinnon osassa saavuta perustutkinnon mukaisia ammattitaitovaatimuksia ja tavoitteita, opetus voidaan mukauttaa (Asetus 811/1998, 8 §). Kyseisen tutkinnon osalle laaditaan mukautetut ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit, joista päättää koulutuksen järjestäjä. Mukauttamisen tarpeen toteaa yleensä opettaja havaintojensa perusteella. Lisäksi opiskelijan oppimista voidaan arvioida erilaisin arviointimenetelmin. (Opetushallitus, 2014a.) Suurimmalla osalla erityisopiskelijoista arvioinnin periaatteet laaditaan mukautetusti HOJKS:iin. Opiskelijan täytyy selkeästi tietää, mitä häneltä odotetaan, ja tavoitteita joudutaan usein toistamaan moneen kertaan. Usein suullinen eikä varsinkaan kirjallinen tavoitteen asettelu ei riitä, vaan hänelle täytyy näyttää konkreettisesti mallia tai tuote, joka hänen on valmistettava. (Miettinen, 2008, 203.)

Arviointi suoritetaan ammattitaitovaatimuksiin ja tavoitteisiin suhteutettuna. Näin ollen niille täytyy laatia arviointikriteerit. Mukautetut ammattitaitovaatimukset ja tavoitteet ovat alempia kuin

perustutkinnon vastaavalla tasolla. Arvosana-asteikko on sama kuin yleensäkin käytössä oleva eli tavallisimmin kiitettävä (3), hyvä (2) ja tyydyttävä (1), jolloin mukautetun asteikon ollessa kyseessä numeroon liitetään M-kirjain, mikä osoittaa, että opinnot on suoritettu mukautetuin tavoittein ja ammattitaitovaatimuksin voimassa olevaa lakia noudattaen. (Opetushallitus, 2014a.)

Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla tapahtuvan oppimisen väliarvioinnit suoritetaan puolen vuoden välein. Haastateltujen osalta väliarvioinnit suoritettiin touko- ja marraskuussa. Arvioinnissa arvioidaan opiskelijan edistyminen ammatillisessa osaamisessa, suunnittelu- ja kehittämistaidoissa ja sosiaalisissa taidoissa. Arviointitilanteen aloittaa aina opiskelija itse omalla arvioinnillaan ja hänen jälkeensä sen esittävät työpaikkakouluttaja ja opettaja. (Ylisirkka 1.8.2014. ) Arvioinnit kirjataan väliarviointilomakkeelle (Liite 5), jonka allekirjoittavat työpaikkaohjaaja ja opiskelija ja joka toimitetaan oppilaitokselle. (Kallio-Koski et al., 2013, 7; Työhönvalmentaja, 7.4.2014; Ylisirkka 1.8.2014.) Lähiopetuksen eli teoriaopintojen mukautettujen vaatimusten mukainen väliarviointi suoritetaan oppilaitoksessa tai työpaikalla noin kaksi kertaa vuodessa kunkin opiskelijan kohdalla. Väliarvioinnin suorittaa vastuopettaja. Myös teoriaopetuksen väliarvioinneissa saadut tulokset dokumentoidaan. (Ylisirkka, 6.8.2014.)

### 11.3.7 Päättöarviointi ja oppisopimuskoulutuksen päätyminen

Ammatillisesta koulutuksesta, niin myös oppisopimuskoulutuksesta, kun koulutus tulee kaikilta osin suoritetuksi, suoritetaan päättöarviointi ja annetaan tutkintotodistus. Päättöarviointiin sisällytetään työpaikalla tapahtuneen oppimisen ja teoriaopiskelun (lähiopetuksen) arvosanat, joiden keskiarvo muodostaa lopullisen kokonaisarvosanan. Tällöin opiskelija on suorittanut kaikki tutkintoon liittyvät osat ja näytöt hyväksytysti. Tutkintotodistus on kaksiosainen ja se sisältää päättötodistuksen ja näyttötodistuksen. Todistuksen liitteenä on työpaikkakouluttajan (-ohjaajan) antama arvio sekä erittely opintosuorituksista. (Opetushallitus, 2014a; Ylisirkka 6.8.2014.)

Haastatellut nuoret aikuiset (3) ja yksi aikuinen suorittivat toisen asteen ammatillisen kotityö- ja puhdistuspalvelualan perustutkinnon suuntautumisvaihtoehtonaan toimitilahuoltajan ammatti ja saivat tutkintotodistuksen lukuvuoden päättyessä keväällä 2013. Kaikki olivat haastattelussa tyytyväisiä siitä, että olivat tulleet lähteneeksi koulutukseen, myös yksi heistä, jolle oppisopimuskoulutuksen loppuaika oli pettymystä lähinnä työnantajasta johtuneiden taloudellisten huolien vuoksi.

*Kyllä se on hyvä, että tällaisia järjestetään. On niin ku, että on mahdollista niin ku siihen palkkatyöhön. Ja kyllähän täällä on niin ku siinä onnistuneitakin ihmisiä ja vissiin ovat (töissä). (Haastateltu 26.5.2014.)*

*Joo no suosittelisin kaikille tällaista koulutusta ja pitäis ottaa vissiinki huomioon se, että tota kaikki nämä paperityöt Kelalle, ja sitte aiempi koulutustausta, että missä on ollu ennen tätä ja...(...) Kiitän sitä että tätä koulutusta, että pääsin tällaiseen oikeaan työelämään. (Haastateltu 16.5.2014.)*

*No ei mun mielestä ainakaan mittään huonoja puolia tässä ei oo, ehottomasti suosittelisin. (...) Ei sitä kannata aatella, että se on pitkä aika.(...) että äääh, että kolme vuotta opiskella vaan...,vaan ottaa sen niin ku motivaatioksi, että hei, tästä saa ammatin! (Haastateltu 28.5.2014 ap.)*

*Semmosille nuorille ja semmosille, jotka niin niin tuota pystyy tekkeen tämmöstä ja on halua, niin...(...) että on motivaatiota. (...) Ja sitte niin kannattaa tarkasti miettiä, että tykkää siitä...(Haastateltu 28.5.2014 ip.)*

### 11.3.8 Siirtyminen oppisopimuskoulutuksesta varsinaiseksi työntekijäksi

Tavoitteena oppisopimuskoulutuksessa ja myös tuetussa oppisopimuskoulutuksessa on normaali työsuhde ja -sopimus kyseisen yrityksen tai muun työnantajan kanssa mahdollisimman pian oppisopimuskauden jälkeen. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman ja Ammattiopisto Luovin ylläpitämän tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittämishankkeen, TUOPPIS-projektin 2011-2013, päättyessä todettiin, että ”ohjauksellisella lisätuella sekä taloudellisilla lisäresursseilla hyvin erilaista tukea tarvitsevat henkilöt voivat kouluttautua ja työllistyä”. Projektin raportissa todetaan edelleen, että ”ilman lisätukea opiskelijoiden mahdollisuudet kouluttautua ja edetä työelämään olisivat olleet huomattavasti pienemmät”. (Kallio-Koski et al., 2013, 18.)

Haastatelluista tuettuun oppisopimuskoulutukseen vuosina 2010-2013 osallistuneista neljästä nuoresta aikuisesta ja aikuisesta kolme oli haastatteluhetkellä (toukokuu 2014) työelämässä. Koko kyseisen kahdeksan hengen koulutusryhmästä työelämässä oli tuolloin mukana viisi (Työhönvalmentaja 6.8.2014). Kaksi haastatelluista neljästä on pienissä päiväkotiyhteisöissä toimitilahuoltajina osa-aikaisesti ja määräaikaisilla työsopimuksilla. Yksi, joka suoritti oppisopimuskoulutuksen päiväkodissa, pääsi muutaman kuukauden kuluttua koulutuksen päätyttyä suuren siivousalan yrityksen palvelukseen ja työskentelee siellä toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella osa-aikatyössä. Hän sai itsenäisen tehtäväalueen kaupungilla sijaitsevien juhlakeskuksen sekä tilitoimiston puhtaanapidosta. Hän tapaa työtovereitaan ja esimiestään vain tarvittaessa yrityksen toimistolla ja voi soittaa heille aina tarvittaessa.

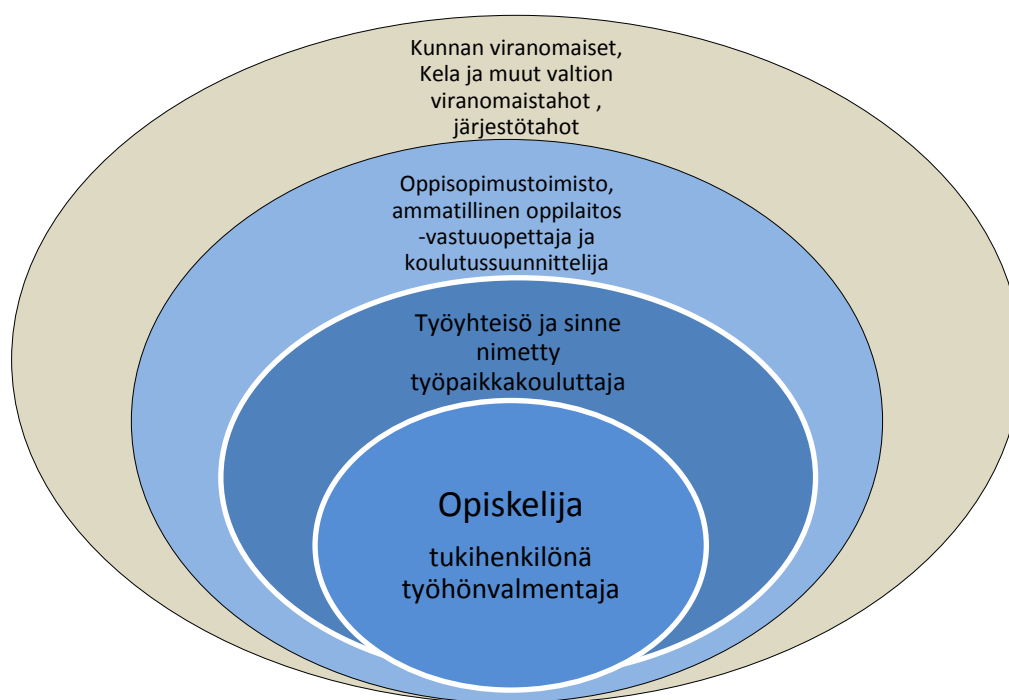
Kaikki haastatellut ovat päätyneet ottamaan työkyvyttömyyseläkkeen takaisin, jonka lisäksi he voivat tehdä osa-aikatyötä niin, että ansiotulot eivät saa ylittää 743,38 euroa kuukaudessa (toukokuu 2014) lomarahat ja kaikki lisät huomioon ottaen. Osa-aikatyöansioden osalta he



kerryttävät itselleen nykyistä työkyvyttömyyseläkettä suurempaa vanhuuseläkettä (Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä 738/2009). Yksi koulutuksen tuetun oppisopimuskoulutuksen suorittaneista haastatelluista ei jatkanut oppisopimuskoulutuksen jälkeen työpaikan hakemista vaan siirtyi takaisin pelkästään työkyvyttömyyseläkkeelle. Työnantajan taloudelliset vaikeudet aiheuttivat hänelle, ja hänen mukaansa myös koko muulle henkilökunnalle, ”huolta ja ahdistusta” koulutuksen puolivälistä sen loppuun saakka eli puolentoista vuoden ajan. Huolista aiheutunut stressi oli niin kova, että hän ”haluaa olla nyt toistaiseksi rauhassa” ainakin vielä kesän 2014 ajan. (Haastateltu 26.5.2014.)

## 11.4 Tuetun oppisopimuskoulutuksen yhteistyötahot

Tuettu oppisopimuskoulutus tarkoittaa tiivistä, monen osapuolen muodostamaa yhteistyötä (Kuvio 5). Yhteistyötoimijoihin kuuluvat opiskelijan itsensä lisäksi oppisopimustoimisto ja sen nimeämät vastuuhenkilöt, työnantaja ja työpaikalle nimetty työpaikkakouluttaja tai -ohjaaja sekä koko lähityöyhteisö, teoriaopinnoista vastaava ammatillinen oppilaitos sekä oppilaitoksen nimeämät vastuuopettaja ja mahdollisesti koulutussuunnittelija.



**KUVIO 5:** Vammaisille tarkoitetun tuetun oppisopimuskoulutuksen opiskelijan yhteistyötahot.

Lisäksi yhteistyöverkoston kuuluvat opiskelijoille nimetty ryhmäkohtainen työhönvalmentaja tai -valmentajat joko oppilaitoksen palkkaamina tai ostopalveluna hankkimina, opiskelijoiden omaiset ja muut läheiset sekä toiminnassa mukana olevia muita viranomaistahoja, kuten Kela, TE-toimisto sekä kunnan ja mahdollisesti alan järjestön vammaispalvelujen toimijat. (Bovallius, 2014; Luovi, 2013.) Koko järjestelmässä opiskelijan tuen ytimessä ovat työhönvalmentaja ja työpaikkakouluttaja tai -ohjaaja sekä heidän välinen yhteistyönsä.

## 11.5 Työhönvalmentaja – tuetun oppisopimuskoulutuksen avainvoimavara

Tuetussa oppisopimuskoulutuksen mallissa on tavanomaiseen oppisopimuskoulutukseen verrattuna lisävoimavarana ammatillinen ”tukihenkilö”, työhönvalmentaja, joka toimi ryhmäkohtaisena tukena haastateltujen henkilöiden yhteensä aluksi yhdeksän ja myöhemmin yhden opiskelijan keskeytettyä opiskelunsa kahdeksan opiskelijaa käsittäneessä ryhmässä. Nivalan ensimmäisessä koulutusryhmässä 2009-2011 ei ollut raportin mukaan erillistä työhönvalmentajaa, vaan oppilaitoksen vastuukouluttaja hoiti kyseiset tehtävät (Hevosmaa, 2011; Pajunen et al, 2008, 16).

*(...) tutkimuksessa selviää, että palvelujärjestelmän edustajat kaipaivat hankkeelle koordinoijaa, joka olisi tuntenut kehitysvammaisten henkilöiden erityistarpeet. (...) Kaikki vastaajat olivat kokeneet, että kehitysvammahuollon puuttuminen hankkeesta aktiivisena toimijana oli puute kokonaisuudessaan. (Hevosmaa, 2011.)*

Tähän tutkimukseen haastateltujen koulutusverkoston jäsenten mukaan työhönvalmentaja vähentää merkittävästi myös työyhteisölle oppisopimuskoulutuksesta aiheutuvaa ylimääräistä työtä.

Työhönvalmentajan palvelua järjestävät maassamme TE-toimistot, työvoiman palvelukeskukset, Kela ja muun muassa vammaisalalla toimivat yhdistykset ja säätiöt (Hietala, 2014). Ammattiopisto Luovin Oulun pilottihankkeessa 2010-2013 oli mukana kaksi työhönvalmentajaa toinen nais- ja toinen miespuolinen, joiden palvelut hankittiin ostopalveluperiaatteella paikalliselta sosiaali-alan järjestöltä. Työhönvalmentajan rooli on verrattavissa edellä esitellyn tuetun työllistymisen menetelmän työvalmentajan tehtäviin. Työhönvalmentajasta käytetäänkin myös tuetussa oppisopimuskoulutuksessa paikoitellen nimikettä työvalmentaja (Bovallius, 2014; Työhönvalmentaja 7.4.2014).

Tuetun oppisopimuskoulutuksen koko verkostolta, erityisesti työhönvalmentajalta, joka toimii koulutettavan ryhmän mukana tiiviisti kolmen vuoden aikana, vaaditaan hyviä sosiaalisia taitoja, vammaisuuteen liittyvää tietoa ja osaamista sekä henkilökohtaista motivaatiota. Myös

opetushenkilökunnalta ja työpaikan edustajilta, etenkin työpaikkakouluttajalta, edellytetään toimintaan soveltuvia henkilökohtaisia ominaisuuksia. (Leino, 2011.)

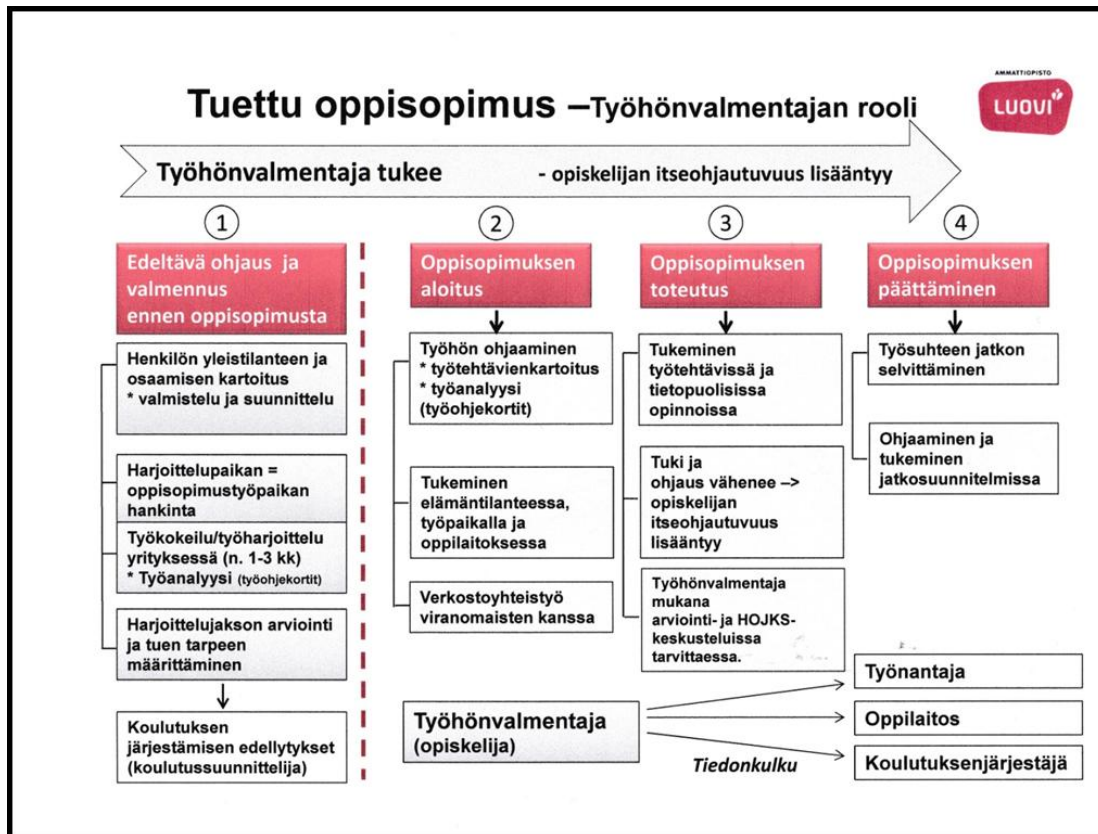
Työhönvalmentajan rooli on erityisen keskeinen työnhaussa mutta hän on mukana myös työssä oppimisessa sekä työsuhteeseen ja siihen liittyvissä virastoasioissa (Hietala, 2014). Nivalan hankkeen johtopäätöksissä todetaan työhönvalmentajan, ”koordinaattorin”, puuttumisen olleen toteutetun toiminnan heikkous.

*Esimerkiksi kehitysvammaohjaajien ja työhönvalmentajien osallistumista asiakkaiden tukemiseen ja ohjaamiseen kaivattiin ja heidän osaamista olisi tarvittu koulutuksen loppuvaiheessa esimerkiksi työpaikan etsimisessä.*  
(Hevosmaa, 2011.)

Vammaiselle opiskelijalle soveltuvan oppisopimustyöpaikan löytyminen on ratkaiseva tekijä oppisopimuskoulutuksen mahdollistumisessa. Työpaikan löydyttyä haastatellut saivat työhönvalmentajalta apua ja tukea tarvitessaan esimerkiksi erilaisten asiakirjojen täyttämiseen. ”Sai yhtenä juosta Kelassa ja tehdä paperitöitä. (...) Tuntu vähä sellaselta (...), vähän sellasta monimutkasta”, kertoi yksi haastateltu (Haastateltu 16.5.2014).

Tuetussa oppisopimuskoulutuksessa työhönvalmentaja on erityisesti alkuvaiheissa opiskelijan mukana työpaikalla. Työn edistyessä ja opiskelijan itseohjautuvuuden lisääntyessä hän ”poistuu paikalta” ja palaa aina tarvittaessa, kun ongelmia tai kysyttävää ilmenee (Työhönvalmentaja 7.4.2014). Kun opiskelija tietää apua olevan tarjolla, se antaa ”turvallisuuden tunteen” työssäkäyntiin ja muutoinkin elämään. (Haastattelut, toukokuu 2014.)

Työhönvalmentajan rooli verkostossa on keskeinen (Kuvio 6). Hän pitää säännöllisesti yhteyttä kaikkiin osapuoliin ja toimii näin koordinaattorina koko opiskelun ajan. Hän on mukana myös teoriaopetuksessa. Erityisen vaikeaksi haastatellut kokivat koulutukseen liittyvän byrokratian hoitamisen liittyen eläke-, palkka- ja erilaisten tukimuotojen järjestämiseen. Työhönvalmentaja oli kuin ”taivaan lahja”, totesi eräs haastatelluista (Haastateltu 26.5.2014). ”Se on vähä monimutkasta..., onneks on tuommonen tukihenkilö, jolle voi... (...), en mä niistä mittään ymmärrä”, totesi toinen (Haastateltu 28.5.2014 ip).



**KUVIO 6:** Työhönvalmentajan rooli vammaisille tarkoitetun tuetun oppisopimuskoulutuksen eri vaiheissa (Ammattiopisto Luovi).

Työhönvalmentaja ”tukee” myös työnantajaa oppisopimuskoulutuksen aikana erilaisten yksityiskohtien selvittämisessä, tukirahoitusten hakemisessa, asiakirjojen hoitamisessa sekä opastaa työnantajaa opiskelijan perehdyttämisessä, ohjaamisessa, näyttöjen suorittamisessa sekä arvioinneissa. (Kallio-Koski, 2013, 17; Työhönvalmentaja 7.4.2014.) Hän opastaa myös työpaikan edustajana toimivaa työpaikkaohjaajaa (-kouluttajaa) ohjaamistehtävässä sekä opitun arvioinnissa.

Huomion arvoista on, että työhönvalmentaja on jatkanut haastateltujen nuorten aikuisten ja aikuisen auttamista muun muassa virastoasioissa tarvittaessa myös koulutuksen jälkeen. Hän tekee edelleen yhteistyötä tuetun oppisopimuskoulutuksen suorittaneen työntekijän ja hänen verkostonsa kanssa. Tältä osin menetelmä muistuttaa tuetun työllistymisen mallia (s.54-57), jossa työvalmentajan tuki vammaisen työskentelylle normaaleilla työpaikoilla on tarvittaessa jatkuvaa.

## 11.6 Tuetun oppisopimuskoulutuksen rahoitus – opiskelijat

Tähän tutkimukseen haastatellut ja muut tuetun oppisopimuskoulutuksen kokeiluhankkeissa tähän mennessä mukana olleet vammaiset opiskelijat ovat olleet työkyvyttömyyseläkkeellä koulutukseen siirtyessään. (Haastattelut, toukokuu 2014; Hevosmaa, 2011.) Työkyvyttömyyseläke myönnetään henkilölle, joka ei ”sairauden, tai vamman vuoksi kykene ansaitsemaan toimeentuloaan”. Työkyvyttömyyseläke myönnetään toistaiseksi tai määräajaksi, jolloin siitä käytetään nimitystä määräaikainen kuntoutustuki. Työkyvyttömyyseläke muuttuu vanhuuseläkkeeksi kansaneläkkeensaajan täyttäessä 65 vuotta. (Laki kansaneläkkeestä, työkyvyttömyyseläkkeestä ja kuntoutustuesta 568/2007; Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014.) Lisäksi haastatelluille oli maksettu eläkkeensaajan asumistukea (Kela, 2014a) ja osalle heistä eläkettä saavan hoitotukea (Kela, 2014b).

Opiskelijoille haettiin Kelan B-lausunto, jossa lääkäri arvioi opiskelijan työkykyä ja toimintakyvyn riittävyttä suhteessa työn vaatimuksiin, ”hänen työkykyään siihen työhön, jota hän hakee” (Kela, 2012). Lausuntoa tarvittiin opiskelijoille erilaisia tukia haettaessa. Haastatelluille valmisteltiin eläkkeen lepäämään jättäminen vuonna 2010 ennen oppisopimuskoulutuksen aloittamista.

Oppisopimusopiskelijaksi siiryeessään haastateltujen eläkkeet jätettiin lepäämään kahdeksi (2) vuodeksi vuonna 2009 voimaan astuneen lain mukaisesti (Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä 738/2009 § 6; Työhönvalmentaja 5.8.2014). ”Laki edistää työkyvyttömyyseläkkeellä olevien ihmisten palaamista heille sopivaan työhön sekä helpottaa heidän mahdollisuuttaan vastaanottaa satunnaisia tai lyhytaikaisia töitä”, todetaan sosiaali- ja terveysministeriön tiedotteessa joulukuussa 2013 (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2013c).

Oppisopimuskoulutuksen aikana työnantajat maksoivat haastatelluille työehtosopimuksen mukaista palkkaa, myös teoriapäivien osalta. Lisäksi he saivat tulojen mukaan määriteltävää, ”pienituloisille ruokakunnille” maksettavaa yleistä asumistukea (Kela, 2014c). Hoitotukea eläkeaikanaan (Kela, 2014b) saaneille maksettiin myös Kelan ylintä vammaistukea työssäolon aikana (Kela 2014d). Vammaistuella halutaan helpottaa vammaisen selviytymistä muun muassa työssä ja opiskelussa (Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä 738/2009 § 8). Opiskelijat kerryttivät myös lomapäiviä voimassa olleen työehtosopimuksen mukaisesti ja muutoinkin heitä koskivat kaikki työlainsäädännön mukaiset määräykset.

Haastateltujen osalta ja silloin voimassa olleen lain (emt.) mukaan eläkkeen lepäämään jättäminen oli ”katkaistava” vähintään kolmeksi (3) kuukaudeksi kahden opiskeluvuoden jälkeen. Näin ollen opiskelijat siirtyivät vuoden 2012 keväällä jälleen työkyvyttömyyseläkkeelle kolmen

kuukauden, eli kesän 2012 ajaksi. Tuolloin osa heistä piti kyseisen ajan lomana ja osa työskenteli kesän aikana osittain mutta niin, että ansiotulot eivät ylittäneet eläketulojen yli tuolloin sallittua ansaintarajaa, noin 600 euroa kuukaudessa. (Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämiseksi 738/2009 § 6.) Kolmen kuukauden kuluttua he olivat taas palkkatyössä viimeisen oppisopimusvuoden ajan, eläke siirrettiin uudelleen lepäämään ja palkan ja vammaistuen maksatus alkoi uudelleen. (Työhönvalmentaja 5.8.2014.)

Haastateltujen oppisopimuskoulutuksen päätyttyä ja heidän (3) siirryttyään osa-aikaisiksi työntekijöiksi, he ovat kaikki siirtyneet takaisin työkyvyttömyyseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläke säätelee tarkasti heidän työssä käyntinsä määrää ja siitä saatavia työtuloja. Tällä hetkellä (heinäkuu 2014) he voivat ansaita korkeintaan 743,38 euroa kuukaudessa menettämättä eläketulojaan. Joidenkin opiskelijoiden osalta työntuntien ja ansiotulojen laskenta teettää runsaasti työtä, jotta työntekijä ei menettäisi eläketulojaan liiallisten ansiotulojen takia.

*Ne (työpäivät) muuttu sillon...(…) kuulemma tein siellä liikaa sitä tunteja. (...) Ne pähkäili sitte siellä sitä, että miten siinä sitte tehdään. (...) Kuten sanoin, tänään on vapaapäivä ja maanantaiki on vapaapäivä...Ja joskus on ollu niinki että tota noin niin ku että kuten ei viime tai sitä edellisviikolla, yks työpäivä ja tuli vapaata ja se on vähä tota noin muuttunu... (Haastateltu 16.5.2014.)*

Tuettu oppisopimuskoulutus vaatii enemmän voimavaroja virastoasiointeihin sekä suunnittelu-, neuvonta- ja ohjaustyöhön kuin perinteinen oppisopimuskoulutus, yleensä kaikkiin ”tehostetusti”. Työhönvalmentajan apu ja tuki oli ja on tällöin välttämätöntä. Haastateltujen tapauksissa tuetun oppisopimuskoulutuksen aikainen työhönvalmentaja auttaa ja tukee ”järjestelmän ulkopuolisena” entisiä oppisopimusopiskelijoita eri virastoissa asioimisessa edelleen. (Haastattelut, toukokuu 2014; Kallio-Koski et al., 2013, 6; Työhönvalmentaja 7.4.2014; Ylisirkka, 27.3.2014.)

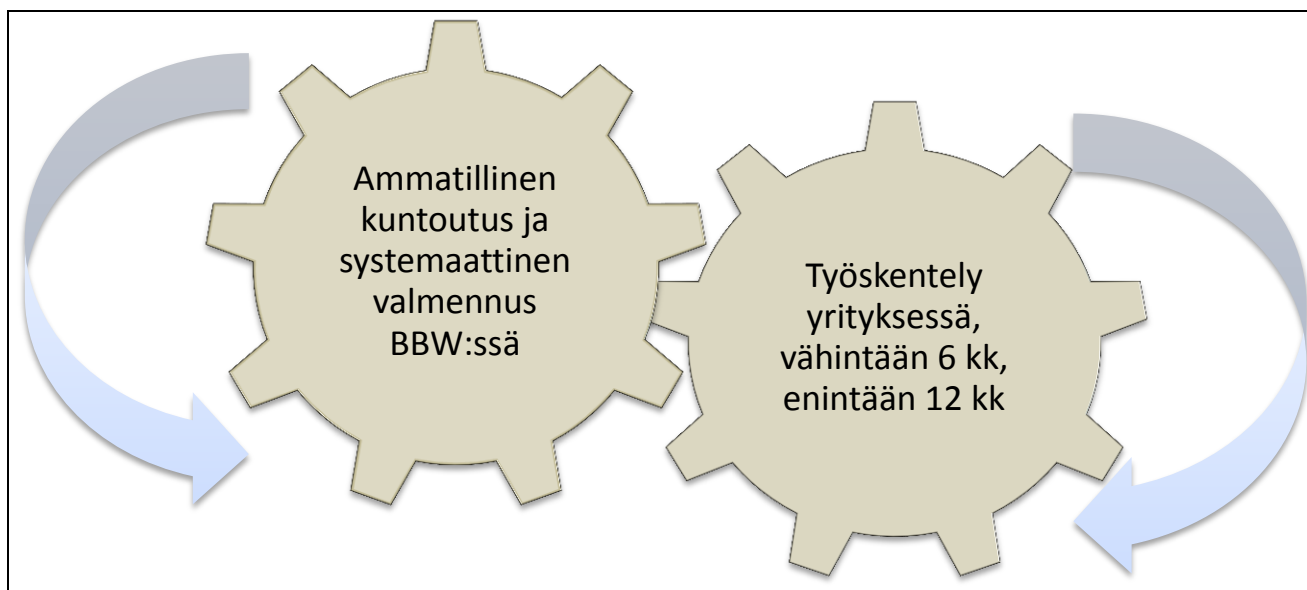
# 12 Tuettua oppisopimuskoulutusta vastaavia koulutusmuotoja ja -hankkeita Saksassa

“Liian monet vammaiset ohjautuvat työskentelemään erillisissä, vammaisille tarkoitetuissa työkeskuksissa (*Werkstatt fuer Behinderte*). Tavoitteemme on muuttaa tätä käytäntöä: Inklusio myös työelämään”, kirjoittaa Saksan Reininmaan maakuntaliiton Martin Hoffman-Badache. Maakunnan keskeinen tavoite on tarjota vammaisille nuorille mahdollisimman varhain tukea ammatilliseen koulutukseen niin, että heillä olisi valmiudet siirtyä avoimille työmarkkinoille. Tavoitteeseen pääsemiseksi vammaisten koulutuksessa pääpaino on käytännön koulutuksessa, joka tapahtuu tavallisilla työpaikoilla. (Landschaftsverband Rheinland, 2013.)

Saksassa on muun muassa otettu lainsäädäntöön vuodesta 2009 alkaen erilaisia tukimuotoja varten henkilökohtaisen budjetin (*Persönliches Budget*) malli, jossa vammaisen työelämään päästäkseen ja siellä selvitäkseen saa määrätyn suuruisen budjetin käyttöönsä tarvitsemiensa tukipalvelujen hankkimiseksi. Vammaisten tukemisessa työelämään ja työelämässä on edistyttykin viime vuosina reippaasti, toteaakin Dietrich Schartmann artikkelissaan. (Schartmann, 2012, 144.) Henkilökohtaisen budjetin käyttöä on myös Suomessa kokeiltu ja järjestelmän mukaan ottaminen lainsäädäntöön on ollut esillä liittyen parhailtaan valmisteilla olevaan sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislakiin (Ahlsten & Jäppinen, 2014).

## 12.1 VAMB ja VAmB – linkitetyn koulutuksen kehittämisprojektit

Vammaisia opiskelijoita varten Saksassa toteutettiin vuosina 2005-2007 VAMB-mallin, ”linkitetyn koulutuksen” (*Verzahnte Ausbildung*), mukainen kokeiluprojekti, mikä tarkoitti, että nuoret, joita koulutetaan ammatillisessa kuntoutuskeskuksissa (BBW), voivat osan koulutuksestaan suorittaa työpaikoilla. Linkitetty (*verzahnte*) tarkoittaa ikään kuin hammasrattaita, jotka linkittyvät toinen toisiinsa. Toinen hammasratas tarjoaa systemaattista valmennusta ammattiin ja toinen käytännön kokemusta (Kuvio 7).



**KUVIO 7:** Saksalaisissa Ammatillisissa kuntoutuskeskuksissa (BBW) käytössä oleva, kehittämissuoritteilla kehitetty *Verzahnte Ausbildung* -malli ("Linkitetty koulutus", "Hammasrataskoulutus").

Kokeilussa oli mukana oppimisvaikeuksia omaavia nuoria. Nuorten koulutuksen kustannuksista vastasivat valtion työvoimaviranomaiset. Koulutuksen jälkeen neuvotteluosapuolena ja taloudellisen tuen myöntäjänä toimi Reininmaan maakunnan Integraatiovirasto. Yhteisenä tavoitteena oli vahvistaa nuorten ammattitaitoa ja henkilökohtaisia ominaisuuksia niin, että heidän itsenäinen työllistyminen ensimmäisille työpaikoille onnistuisi. (Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, 2014.)

VAMB-mallia kehitettiin jatkoprojektilla VAmB vuosina 2007-2009. Mukana kehittämishankkeessa oli tuolloin myös Hampurin yliopisto. Jatko projekti oli edellisestä laajennettu malli niin, että mukana oli 32 ammatillisissa koulutuskeskuksissa edellisten 13:n sijasta ja siihen osallistui 205 nuorta edellisen projektin 120:n sijasta. Osallistujat tarvitsivat erityistä tukea vammansa vuoksi eivätkä voineet osallistua varsinaiseen ammatilliseen koulutukseen. Koulutusaloja oli viisi edellisten kolmen sijasta. Toimintaan saatiin mukaan lisää suuryrityksiä sekä useita pieniä ja keskisuuria yrityksiä yksittäisten keskusten yhteistyökumppaneiksi. Ammatillista kokemusten vaihtoa suoritettiin koulutuskeskusten, ammattikoulujen ja yritysten kesken. (Berufsbildungswerke, 2014; REHADAT, 2013.)

Jatko projektin tavoitteina oli saada yhä useammat vammaiset työelämään. Lisäksi ammatillisella kuntoutuskeskuksella (*Berufsbildungswerke BBW*) oli mahdollisuus hyödyntää



yhteistyötään yritysten kanssa. Lisäksi haluttiin vakiinnuttaa Linkitetyn koulutuksen (*Verzahnte Ausbildung*) malli ammatillisten kuntoutuskeskusten opiskelutarjontaan. (emt.)

## 12.2 Ammatilliset kuntoutuskeskukset (BBW, BAW) ja linkitetty koulutus

Ammatilliset kuntoutuskeskukset (*Berufsbildungswerke BBW, Berufsausbildungswerke BAW*), joita on Saksassa 52, ovat ammatillisen kuntoutuksen kokonaisuuksia. Ne tarjoavat ammattiin valmentavaa ja ammatillista koulutusta vammaisille nuorille. Suurimmalla osalla opiskelijoista on oppimisvaikeuksia tai he ovat kehitysvammaisia (*geistig Behinderte*). Heillä on keskittymis- tai hahmottamisvaikeuksia ja usein luku- ja kirjoitusvaikeuksia. Yleensä keskusten ylläpitäjiä ovat yleishyödylliset yhteisöt ja niitä rahoittaa valtion työhallinto. (Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, 2014.)

Nuorilta puuttuu usein kosketuksia työelämän käytäntöihin, minkä vuoksi he onnistuneesta koulutuksesta huolimatta jäävät ilman työpaikkaa. Lisäksi ammatillisissa kuntoutuskeskuksissa on nuoria, joilla on psyykkisiä, fyysisiä tai kuulo- tai näkövamma. Näiden nuorten osalta selvitetään keskuksessa, mitkä ammatit voisivat soveltua heille. Monien edistymiseen vaikuttavat myönteisesti riittävä ja henkilöön mukautettu tuki. (emt.)

Edellä mainittuihin ongelmiin on Saksassa vakiintunut käytäntöön edellä esitetty, kokeiluprojekteilla kehitetty ”linkitetty koulutus” (”Hammasrataskoulutus”, *Verzahnte Ausbildung*). Menetelmä toteuttaa OECD:n kehotusta ”sekoittaa muodollinen koulutus ja työpaikalla tapahtuva oppiminen keskenään”, mikä helpottaa ensimmäisiä siirtymiä työmarkkinoille. (OECD, 2010a.) Menetelmällä, työn ja teoriakoulutuksen vuorottelulla, on yhtymäkohtia suomalaisten vaihtoehtoisen ammattikoulun ja työpajakoulujen toimintamalleihin (s. 42).

Koulutettavilta nuorilta edellytetään kiinnostusta ja motivaatiota, sosiaalisia taitoja, täsmällisyyttä, kykyä liikkua, suorituskkyä ja valmiutta ottaa vastaan kritiikkiä. Lisäksi edellytyksinä ovat vammaisen nuoren soveltuvuus kulloiseenkin koulutuspaikkaan sekä tarvittavien anomusten laatiminen viranomaisille. Mahdollisiin ongelmiin puututaan ja ne hoidetaan moniammatillisen ryhmän kesken, johon kuuluvat terveydenhuollon edustajat, psykologit ja erityispedagogit. Linkitetystä ammatillisesta koulutusmenetelmästä hyötyvät nuorten lisäksi näin ollen myös yritykset ja koulutuksen järjestäjät. (Berufsbildungswerke, 2014;

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, 2014; REHADAT, 2013; Schulz & Seyd, 2012, 165-172.)

“Linkitetty ammatillinen koulutus” (*Verzahnte Ausbildung*) on lain §117 SGB III mukainen erityismalli. Kohderyhmänä ovat nuoret, jotka vammansa laadun tai vaikeusasteen takia tarvitsevat ammatillisessa koulutuksessaan erityistä tukea. Kuntoutuskeskuksen BBW: n tuetun ammatillisen kuntoutuksen avulla yksittäiset vammaiset nuoret voivat suorittaa oppisopimuskoulutuksen elinkeinoelämässä ja yrityksissä. Nuoret suorittavat vähintään kuuden ja enintään 12 kuukauden ajan käytännön tason koulutuksensa suoraan yrityksissä ja normaaleilla työpaikoilla. Tuona aikana sekä opiskelija että yritys saavat tukea ja apua kuntoutuskeskukselta. Nuoren mahdollisuudet työllistyä paranevat tätä kautta. Yhdellä kuntoutuskeskuksella voi olla jopa satoja yritysyhteistyökumppaneita, kuten on asianlaita Nuernbergin alueella toimivassa kuntoutuskeskuksessa. (Berufsbildungswerke, 2014.)

Edellä selostetuilla saksalaisilla tuetuilla ammatillisen koulutuksen malleilla on yhtymäkohtia suomalaiseen, vammaisille tarkoitettuun tuetun oppisopimuskoulutukseen muun muassa siten, että niissä tarjotaan lisäresursseilla tukea ja apua sekä opiskelijalle että hänen verkostolleen mutta myös yritykselle ja työyhteisölle. Tavoitteena kaikissa on koulutuksen jälkeinen työllistyminen normaaleille työpaikoille ja näin ollen vammaisten yhdenvertaisuus työelämässä.

# 13 Yritysten näkökulmia oppisopimusopiskelijoiden ja vammaisten kouluttamiseen työpaikalla

Työsuhteella ja työsopimuksella on juridinen, psykologinen mutta erityisesti myös taloudellinen merkitys sekä työnantajalle että oppijalle. Yrityksen täytyy saada vastinetta koulutettavan työpanoksesta eli työstä täytyy syntyä myös tulosta. Oppisopimuskoulutettavaksi ottaminen on investointi yrityksen näkökulmasta, mitä saksalaisessa kulttuurissa erityisesti korostetaan. Asenteisiin vaikuttavat myös, että maassa on monilla aloilla pula ammattitaitoisesta työvoimasta ja että työmarkkinoille tulevien nuorten vuosittaiset määrät pienenevät. Tällöin kaikki, myös vammaiset, tarvitaan mukaan työelämään. (Hamburg Chamber of Commerce, 2014; Wahle, 2012.)

Suomessa VATES-säätiö teetti vuonna 2011 laajan kyselyn osana Sitran rahoittamaa tutkimushanketta, jossa kyselyssä selvitettiin suomalaisten yrityspäätäjien suhtautumista vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseen normaaleihin työsuhteisiin. Kyselytutkimukseen tuli noin 1 500 vastausta erisuuruisilta yrityksiltä. Eräänä tuloksena tutkimuksesta saatiin, että yritykset toivoivat laajempaa tukea oppisopimuskoulutukseen. Oppisopimuskoulutusta pidettiin selvityksen mukaan parhaana ratkaisuna vammaisille työnhakijoille valmistua ammattiin ja sitä kautta työllistyä. (Lindberg & Varanka, 2011.)

## 13.1 Korvaukset ja kustannukset yritykselle - näkökulmia

Oppisopimuskoulutuksen työnantajalle aiheuttamat kustannukset ja muut velvoitteet selvitetään ennen koulutuksen aloittamista opiskelijakohtaisesti. Myös muut työsuhteen ehdot käydään läpi. Selvitettäviin asioihin kuuluvat myös työpaikkaohjauksen järjestäminen ja työpaikkakouluttajan tai -ohjaajan nimeäminen työpaikalle. Tässä vaiheessa työnantajan tehtävänä on selkiyttää, mitä opiskelijan pitää oppia ja miten häntä ohjeistetaan. (Kallio-Koski et al., 2013.)

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006) vuonna 2006 suorittaman tutkimuksen tuloksissa todetaan, että suomalaisten yritysten yleinen asenne vammaisia ja vammaisuutta kohtaan on yleisesti ottaen myönteistä mutta kielteistä, kun kyse olisi vammaisten työllistämisestä omaan yritykseen sekä sen aiheuttamiin kustannuksiin. Kritiikkiä Suomessa ovat, erityisesti yrityksille syntyvien kustannusten osalta, esittäneet muun muassa yrittäjäjärjestöt. Suomen Yrittäjät onkin esittänyt oppisopimukseen liittyvän työsopimuksen muuttamista koulutusopimukseksi työnantajan ja koulutuksen järjestävän oppilaitoksen kesken, jolloin oppijalle maksettava palkka muutettaisiin, toisin kuin Saksassa, yhteiskunnan maksamaksi koulutuskorvaukseksi tai vastaavaksi. Yrittäjätahoilta on vaadittu muutoinkin oppisopimusopiskelijan yritykselle aiheuttamien kustannusten alentamista, jotta oppisopimuskoulutuksesta saataisiin työnantajien näkökulmasta nykyistä houkuttelevampi vaihtoehto. (Helsingin Sanomat, 8.10.2013.)

Yrittäjien esitys vammaisten työllistämiseen maksettavien tukien tason korottamisesta on osittain toteutunutkin, koska yrityksille vammaisesta tai osatyökykyisestä oppisopimuskoulutettavasta maksettavaa koulutuskorvausta korotettiin vuonna 2013 (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2013). Työnantajalle maksetaan perustutkintotavoitteisessa tuetussa oppisopimuskoulutuksessa korotettua koulutuskorvausta työssä oppimisen ohjauksesta koko opiskelun ajalta sekä jos kyseessä on työtön työnhakija, myös palkkatukea määrääjän. (Hietala, 2014; Kela, 2013; Luovi, 2014; Ylisirkka 27.3.2014.)

Palkkatukea voidaan maksaa myös osatyökykyisen työntekijän oppisopimuskoulutuksen ajaksi, mikäli tietyt ehdot täyttyvät. Lisäksi työnantaja voi saada vammaista oppisopimusopiskelijaa kohti Kelan kuntoutusrahaa. Maksaminen edellyttää, että oppisopimus on allekirjoitettu ja sen ovat oppisopimustoimisto ja koulutuksen järjestäjä hyväksyneet. Vammaisen henkilön palkatessaan työnantajan kustannukset jäävät erilaisten tukien ansiosta joka tapauksessa alhaisemmiksi kuin ei-vammaisen osalta. (Hietala, 2014; Kela, 2013.)

Saksalaiset teollisuus-, kauppa- ja pienteollisuuden kamarit (*Kammer*) toimivat sikäläisen oppisopimuskoulutuksen päävastuullisina tahoina. Yritykset tarvitsevat uutta työvoimaa ja hankkivat sitä ”täsmähauulla” kamarien kautta. Saksassa kyseessä ei ole työ- vaan koulutusopimus yrityksen ja opiskelijan välillä. Tällöin yritys maksaa opiskelijalle ”korvausta työpanoksesta”, jota korvausta korotetaan opiskelun edetessä. Koulutuskorvauksen määrä sovitaan ala- ja ammattikohtaisesti työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä. Määrät ovat sopimuksissa mukana olevia yrityksiä sitovia. Työehtosopimusten piiriin kuulumattomissa yrityksissä koulutuskorvauksia voidaan alentaa korkeintaan 20 prosentin verran. (Handelskammer Hamburg, 2014b.)

Yritys voi anoa työvoimatoimistosta tukea työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, mikäli kyseisen opiskelijan opiskelu vaatii normaalia enemmän esimerkiksi sosiaalisia, kielitaitoon tai

oppimisvaikeuksiin liittyviä tukitoimenpiteitä tai varusteluja. Tällöin pyritään tukemaan erityisesti sellaisia työnantajia, joiden ottavat koulutukseen sosiaalisesti huono-osaisia ryhmiä (*soziale Randgruppen*). Vammaisia koulutettavia varten on Saksassa useita, yrityksille maksettavia tukimuotoja, joita työpaikka voi anoa työvoimatoimistolta. Tuella voidaan kattaa esimerkiksi osan opiskelijalle maksettavasta koulutuskorvauksesta tai työpaikalle tarvittavista työvälineistä tai muista varusteluista. Lisäksi Integraatiovirasto myöntää erilaisten tukiohjelmien kautta tukea vammaisia opiskelijoita rekrytoiville yrityksille. (Helpster, 2014.)

Kansainvälisen innovatiivisen oppisopimustutkimuksen INAPin konferenssissa Bremenissä vuonna 2006 esiteltiin laskentamallia oppisopimuskoulutuksen kustannuksille ja hyödyille. Kustannukset oppisopimuksesta koostuvat sen mukaan neljästä pääryhmästä eli oppisopimuksen henkilöstökustannuksista, työpaikkakoulutuksen, työväline- ja muista kustannuksista. (INAP, 2006.) Oppisopimuskoulutuksen aiheuttamia kustannuksia yritykselle käsiteltiin myös INAPin Pekingin konferenssissa vuonna 2011. Bremenin yliopiston edustajat Helen Brown ja Ursel Hauschildt esittivät siellä vastaavia laskelmia. Laskelmissa verrataan muun muassa sitä, kuinka paljon suhteessa koulutettava saa aikaan tuotosta verrattuna ammattilaiseen ja aikaan, joka siihen käytetään. Lisäksi mallissa lasketaan mukaan koulutettavan ja kouluttajan palkkaus- ja muut kulut. (INAP, 2011.)

Vaikka suomalainen yrittäjä saa koulutustukea jokaista oppisopimusopiskelijaa kohti ja korotettua koulutustukea osatyökykyistä oppisopimusoppijaa kohti, mahdollisesti Kelan maksamaa kuntoutusrahaa sekä lisäksi työtöntä työnhakijan osalta maksettavaa määräaikaista palkkatukea, monille yritykselle etenkin taloudellisesti vaikeana aikana opiskelijasta aiheutuvasta lisäkustannuksesta voi tulla kynnyskysymys. Tuettu oppisopimuskoulutus vaatii työnantajalta paneutumista opiskelijan perehdytykseen ja ohjaukseen enemmän kuin perinteisessä oppisopimuskoulutuksessa.

## 13.2 Muita näkökulmia ja yritysten yhteiskuntavastuu

Ammattiopisto Luovin ylläpitämässä ja opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa TUOPPIS-tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittämishankkeessa 2011-2013 todettiin, että sopivien työnantajien löytäminen oli tuetussa oppisopimuskoulutuksessa erityisen työlästä. Työnantajien sitouttaminen ja motivointi koulutukseen vaativat runsaasti työtä ja tiedottamista tästä mahdollisuudesta. ”Työelämässä on projektitoimijoiden kokemusten mukaan edelleen vähän tietoa ja ymmärrystä erityistä tukea tarvitsevista henkilöistä työntekijöinä”, projektin raportissa todetaan.

(Kallio-Koski et al., 2013; Työhönvalmentaja 7.4.2014.) Yritykset toivovat nykyistä laajempaa tietoa vammaisten työllistämiseen liittyvistä kysymyksistä sekä tukien hakuprosessien helpottamista (Lindberg & Varanka, 2011).

Tähän tutkimukseen haastateltujen, samoin kuin Nivalan 2009-2011 hankkeen opiskelijoiden, oppisopimukset solmittiin pääsääntöisesti pienten yritysten kanssa. Hyvänä puolena niissä oli, että opiskelijan oli helppo päästä työyhteisön jäseneksi ja että niissä oli todellinen tarve lisätyövoimalle. Pienissä yrityksissä oli myös helppo tavoittaa työnantajan edustaja tarvittaessa ja työyksikön johtaja toimi usein itse työpaikkaohjaajana. Muutamia harjoittelujaksoja kehittämishankkeen aikana suoritettiin keskisuurissa yrityksissä, mutta varsinaisia oppisopimuksia niihin ei saatu onnistumaan. Syyksi raportissa todetaan ohjauksen ja tarvittavan tuen jääminen liian vähäisiksi. (Haastattelut toukokuu, 2014; Kallio-Koski et al., 2013, 15; Pajunen et al., 2010.)

Erityispiirre tuetun oppisopimuskoulutuksen mallissa on, että työhönvalmentajan apua ja tukea tarvitsevat sekä opiskelijat että työnantajat. Työnantajalla täytyy olla taho ja yhteyshenkilö, jonka puoleen kääntyä, jos ongelmia tai kysymyksiä syntyy oppisopimuskoulutuksen aikana. Joka tapauksessa työhönvalmentajan tiivis mukana olo koko koulutuksen ajan vähentää osatyökykyisen tai vammaisen rekrytoimiseen liittyviä riskejä työnantajan näkökulmasta. (Haastattelut, toukokuu 2014; Hietala, 2014; Kallio-Koski et al., 2013.)

### Yritysten yhteiskuntavastuun näkökulma

Tuetun oppisopimuskoulutuksen mallissa työpaikan etsijänä yhdessä vammaisen opiskelijan kanssa toimii työhönvalmentaja. Tällöin kyse on koko tuetun oppisopimuskoulutuksen ydinasiasta: tarvitaan työnantajia, jotka tarvitsevat työvoimaa ja ovat valmiita kouluttamaan vammaisen henkilön työyhteisöönsä. Kyse voi olla yhteiskuntavastuullisesta yrittäjästä tai yrittäjästä, jolle kyseinen vammaisen on potentiaali valinta uudeksi työntekijäksi.

Yritysten yhteiskuntavastuun ”aate” tuli ajankohtaiseksi jo noin 20 vuotta sitten Suomen liittyttyä Euroopan Unioniin. Yhteiskuntavastuu on vapaaehtoista eikä perustu varsinaiseen lakiin (Euroopan komissio, 2014). Vastuu sisältää niin ekologisen, taloudellisen kuin sosiaalisenkin vastuun. Sosiaalinen vastuu sisältää periaatteet erilaisten ihmisten tasa-arvoisesta rekrytoinnista ja työllistämistä vastuusta (Kukkonen, 2009, 11). Useat yritykset ovat viime vuosina julkistaneet vuosikertomuksensa yhteydessä yhteiskuntavastuun osion, missä ne kertovat toimenpiteistään vastuullisuutensa osoittamiseksi. Näistä kertomuksista löytyy kuitenkin niukasti vastauksia sosiaalisesta vastuusta ja esimerkiksi siitä, miten ja paljonko yritys työllistää vammaisia tai muutoin vaikeasti työllistyviä ryhmiä. Yrittäjät pitävät taloudellista vastuuta eli taloudellisesti kannattavaa

toimintaa tärkeimpänä yhteiskunnallisena vastuunaan ja toimintaympäristöjen odotuksia sosiaalisen vastuun kantamisesta osittain epärealistisina (emt., 98).

Julkisten yhteisöjen sekä yksityisten ja muiden yritysten ja työpaikkojen odotetaan joka tapauksessa tulevaisuudessa ottavan entistä laajempaa vastuuta yhteiskunnasta ja sen hyvinvoinnista niin Suomessa kuin Saksassakin. (Berufsbildungswerke, 2014.) Yhteiskuntavastuun sosiaalisiin kriteereihin kuuluvat muun muassa ihmisoikeudet, työelämän perusoikeudet, elämiseen riittävä palkka ja kohtuulliset työehdot (Haavisto & Ihalainen, Helsingin Sanomat 2.6.2014). Suomessa valtioneuvosto (2012) julkisti syksyllä 2012 yhteiskuntavastuun periaatepäätöksen, jolla pyritään laajentamaan yhteiskuntavastuun kantamista niin julkishallinnon yksiköihin kuin yksityisellekin toimijapuolelle.

*Työikäisen väestön suhteellisen osuuden vähentyessä on tärkeää, että entistä suurempi osa työikäisistä saadaan mukaan työelämään ja työllisyysastetta saadaan nostettua. Erityisesti nuorten ja työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevien osalta yhteiskunnan eri toimijoiden on toimittava yhdessä, jotta talouden nopeat suhdannevaihtelut, elinkeinoelämän rakennemuutokset, työmarkkinoiden korkeat osaamisvaatimukset ja kiristynvä kilpailu eivät jättäisi näitä ryhmiä työmarkkinoiden ulkopuolelle.*  
(Valtioneuvosto, 2012.)

Suomessa oppisopimuskoulutuksen merkityksen eittämättä kasvaessa ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön yhä suuremmaksi haasteeksi tulee, miten valmiita ja motivoituneita työelämän edustajat, erityisesti yksittäiset yritykset, ovat kouluttamaan alalle pyrkijöitä ja tässä tapauksessa vammaisia ja osatyökykyisiä. Koulutukseen sitouduttuaan ne joutuvat joka tapauksessa toimimaan aikaa ja vaivaa vaativassa yhteistyössä opiskelijan ja koko hänen opiskeluverkostonsa kanssa.

# 14 Tuetun oppisopimuskoulutuksen edellytykset ja esteet – tulosten pohdinta ja johtopäätökset

## 14.1 Tuetun oppisopimuskoulutuksen onnistuminen – erityisryhmiin kuuluvan opiskelijan pääsy työelämän yhdenvertaisuuteen

Mitkä tekijät sitten edesauttavat tämän opinnäytetyön tulosten perusteella lievästi kehitysvammaisten sijoittumista normaaleille työpaikoille tuetun oppisopimuskoulutuksen avulla? Ensimmäisenä edellytyksenä on, että yritykset lisätyövoimaa tarvitessaan ovat halukkaita rekrytoimaan myös vammaisia henkilöitä. Avainasioita onnistumiselle ovat myös opiskelijan riittävä valmennus ja harjoittelu sekä panostus ryhmäkohtaiseen työhönvalmentajan palkkaukseen. Erityisesti kun on kyse vammaisesta opiskelijasta, työpaikalla on tärkeää, että työ pilkotaan mahdollisimman pieniin osiin (Kallio-Koski et al., 2013; Ylisirkka, 27.3.2014).

Pääasialliset edellytykset vammaisille ja osatyökykyisille tarkoitetun tuetun oppisopimuskoulutuksen onnistumiselle ovat:

1. Työnantajat tarvitsevat lisätyövoimaa ja kiinnostuvat oppisopimuskoulutuksen käyttämisestä keinona ammattitaitoisen työvoiman varmistamiseksi ja ovat valmiita järjestämään yhdenvertaisia mahdollisuuksia myös vammaisille ja osatyökykyisille.
2. Yhteiskuntavastuun periaatteiden yleistyminen yrityksissä, yhteisöissä ja julkishallinnossa.
3. Opiskelijan motivaatio, henkilökohtaiset ominaisuudet ja soveltuvuus kyseiseen työhön.
4. Opiskelun ennakoivaltuustelun resurssointi sekä opiskelijan riittävä valmentaminen ja ennakkoharjoittelu.
5. Työpaikan myönteinen, vammaisen opiskelijan hyväksyvä ilmapiiri.
6. Tuetun oppisopimuskoulutusmenetelmän mukaiset työhönvalmentaja sekä työpaikan valitsema, tehtävään soveltuva yhteyshenkilö, työpaikkaohjaaja tai -kouluttaja, ovat koulutuksen onnistumisen kannalta välttämättömiä.
7. Riittävä resurssointi ammatillisille oppilaitoksille koulutuksen tarjoamiseksi.



8. Tiivis yhteistyö opiskeluun liittyvien toimijatahojen ja viranomaisten kesken.

## 14.2 Mitkä tekijät ovat esteinä tuetun oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden saavuttamiselle?

Tuettuun oppisopimuskoulutukseen kuuluvan työsopimuksen, toistaiseksi voimassa olevan tai määräaikaisen, sitovuus saattaa olla esteenä yritysten halukkuuteen rekrytoida oppisopimusopiskelijaa, erityisesti vammaista. Yrityksen taloudellinen tai muu tilanne saattaa muuttua. Ammattiin oppija ei ehkä sovellukaan kyseiseen työhön. Huomattavaa on, että tuettua oppisopimuskoulutusta edeltää aina harjoittelu-aika, jonka kuluessa opiskelijan soveltuvuus kyseiseen työhön ja työyhteisöön on tarkistettava huolellisesti (Kallio-Koski et al., 2013). Esteinä saattavat olla myös työturvallisuuteen, yksilön tehokkuuteen ja työntekijöiden tasa-arvoisuuteen liittyviä riskit. Mallia, johon perinteisen oppisopimuskoulutusmallin lisäksi kuuluu työhönvalmentaja, ei yleisesti tunneta (Metropolialueen oppisopimustoimijat, 2013).

Merkittävin uudistus, mikä lainsäädäntöön tarvitaan, on ryhmäkohtaisen työhönvalmentajan vaatiman rahoituksen järjestäminen ja vakiinnuttaminen sekä rahoituksen jakaantuminen koko oppisopimuskoulutuksen, myös sen valmistelukauden, ajalle. Tähänastisissa kokeiluissa on TE-keskuksen rahoitus osoittautunut liian lyhykestoiseksi ja riittämättömäksi (Nikula, 17.6.2014; Nyman 4.6.2014). Myös VATES-säätiön (Lindberg & Varanka, 2011) kyselyssä yrityspäätäjät toivoivat vammaisten työllistämiseen maksettaville tukimäärärahoille nykyistä pidempää kestoja. Tähänastisissa kokeiluissa ja kehittämishankkeissa työhönvalmentajan rahoittajana ovat olleet lähinnä Raha-automaattiyhdistys määräaikaisilla projektiavustuksilla, keräystuotot, muun muassa Yhteisvastuukeräyksestä 2008, sekä joissakin tapauksissa opiskelijan kotikunta tai paikallinen TE-toimisto.

Vuoden 2013 alusta alkaen voimassa oleva, maan hallitusohjelmaan kirjattu nuorten yhteiskuntatakuu eli Nuorisotakuu mahdollistaa rahoitusta tuetulle oppisopimuskoulutukselle vain alle 25-vuotiaille. Käytännössä laki ei palvele vammaisia tai osatyökykyisiä työnhakijoita, jotka yleensä ylittävät kyseisen ikärajan. Ikärajan alittavien nuorten mahdollisuudet päästä yrityksiin oppisopimuspaikoille ovat muutoinkin useimmiten heikot heidän kokemattomuutensa vuoksi. (Ylisirkka, 27.3.2014.)

Eläkkeen lepäämään jättämistä koskevan lainsäädännön uudistaminen ja vakiinnuttaminen ovat välttämättömiä. Nykyinen järjestelmä vaatii todella runsaasti paperityötä ja virastoissa asiointia. Eläkkeen voi jättää lepäämään nykyisen lain mukaan korkeintaan kahden (2) vuoden

ajaksi, jonka jälkeen se on ”otettava takaisin”, nyt vähintään yhden (1) kuukauden ajaksi, ja palautettava uudelleen lepäämään, jos työssä käynti jatkuu. Tätä “edestakaista käytäntöä” on jatkettava nykyisten määräysten mukaan niin kauan kuin henkilö on oppisopimuskoulutuksessa.

Tutkija Harri Hietala (2014) on ASPA-säätiön teettämässä selvityksessä tutkinut ansiotuloihin, eläkkeisiin ja muihin sosiaalitukiin liittyviä kannustinloukkuja. Hän esittääkin kannustinloukkujen purkamista, jotta vammaisten ja osatyökykyisten normaali työllistyminen mahdollistuisi nykyistä laajemmin.

*Kannustinloukun purkaminen on välttämätöntä, koska sillä voidaan saada satojen miljoonien eurojen positiiviset vaikutukset julkiseen talouteen. Työkyvyttömyyseläkettä saavissa on kymmenientuhansien työhaluinen ja -kykyinen potentiaali työvoima tarjontaan. Vähimmäistyökyvyttömyyseläkkeen loukku voidaan purkaa suhteuttamalla eläke palkkaan samaan tapaan kuin työttömyysturvassa. (Hietala, 2014.)*

Työtöntä, vammaista tai osatyökykyistä työhakijaa kohti yritykselle maksettavan palkkatuen mahdollisuutta ei riittävästi tunneta. Lisäksi ongelmana on, kuten tuetun oppisopimuskoulutuksen kokeiluhankkeissa on todettu, että eri paikallisilla työ- ja elinkeinotoimistoilla TE-toimistoilla on tuen maksamisesta erilaiset käytännöt ja lain tulkinnat. (Nyman 4.6.2014; Työhönvalmentaja 7.4.2014.) Oppisopimuskoulutuksen rahoituksesta ja siihen liittyvistä tukimuodoista on yrityksillä yleensäkin vähän tietoa (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää, 2006; Kukkonen, 2009).

Työvoima- ja vammaispalvelujen yhteistyön puute on eräs ja paikoitellen ilmeisen ”piilossa oleva” ongelma. Nivalan ensimmäisestä kurssista 2009-2011 laaditussa opinnäytetyössä todetaan erääksi ongelmaksi eri toimijatahojen yhteistyön puute erityisesti kehitysvammahuollon asiantuntijoiden kanssa, mikä vaikeutti verkostossa mukana olevien suhtautumista hankkeeseen ja aiheutti heidän keskuudessaan epäilyjä sen onnistumisesta. (Hevosmaa, 2011.)

Suomen tällä hetkellä taloudellisesti huono aika karsii työnantajien ja heidän palveluksessaan olevien halukkuutta rekrytoida opiskelijoita, joiden opastamiseen he joutuvat käyttämään työaikaa ja vaivaa. Tähän tutkimukseen haastateltujen osalta tuloksena oli, toisin kuin lähtöoletus oli (Kukkonen, 2009, 100), että vammaisille ja osatyökykyisille tarkoitettuun tuettuun oppisopimuskoulutukseen ja sen tarjoamiin työvoiman saantimahdollisuuksiin suhtautuivat myönteisimmin nimenomaan pienyritykset. Työelämän vaatimusten kasvaessa ja oppisopimuskoulutuksen yleistyessä työpaikoista tulee entistä enemmän ammatillisen koulutuksen ja kasvatuksen areenoita. Tämä edellyttää kuitenkin yleisen taloudellisen tilanteen paranemista maassamme ja uusien yritysten sitoutumista potentiaalisiksi oppisopimusareenoiksi. Monilta osin tarvitaan myös muutoksia yritysten ja yleensä työnantajien asenteissa ja ennakkoluuloissa.

Huomion arvoista on toisaalta, että yrityksen tai yhteisön ryhtyessä oppisopimuskoulutuksen yhteistyökumppaniksi sen taloudellinen tilanne ja realistiset odotukset on selvitettävä riittävästi ennakkoon. Työnantajalla täytyy olla kaikki tarvittavat tiedot toiminnasta, sen kustannuksista ja muista velvoitteista ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Tähän tutkimukseen haastatelluista yksi ja lisäksi hänen oppisopimusverkostonsa, erityisesti työhönvalmentaja, joutuivat työskentelemään työnantajan kanssa, joka ei sittemmin pystynytkään hoitamaan velvoitteitaan asianmukaisesti. Kyseinen oppisopimusopiskelija joutui kovan henkisen rasituksen alaiseksi, koska hänen eläkkeensä oli jätetty lepäämään ja työnantajan maksama palkka oli edellytys selvitä taloudellisesti opiskeluajasta. Opiskelijalle jäi korkea kynnyksen siirtyä uudelleen työelämään. (Haastateltu 26.5.2014; Työhönvalmentaja, 7.4.2014.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (Pastila-Eklund, 2014) on julkistanut helmikuussa 2014 Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittämisohjelman, jossa on tarkoitus jo toteutettujen tai käynnissä olevien hankkeiden pohjalta laatia tuetun oppisopimuskoulutuksen toimintamalli ja niin, että sillä edistettäisiin erityisesti syrjäytymisvaarassa olevien nuorten pääsyä työmarkkinoille. Jatkoa ja jatkotutkimusta ajatellen olisi tärkeää edelleen kehittää myös vammaisten ja osatyökykyisten piirissä toteutettua tuetun oppisopimuskoulutuksen mallia muihin vaikeimmin työllistyviin vammaisten ja osatyökykyisten ryhmiin.

### 14.3 Yhteenvetovertailu Saksan ja Suomen järjestelmien välillä

Nuorisotyöttömyys ja yleinen työttömyysaste on saatu Saksassa alhaiselle tasolle. Tämän myönteisen kehityksen on todettu selkeästi tapahtuneen muun muassa oppisopimuskoulutuksen ansiosta. Inhimillisten näkökohtien lisäksi oppisopimuskoulutuksen avulla vähennetään syrjäytymisestä yhteiskunnalle aiheutuvia merkittäviä vuosittaisia kustannuksia. Etuna Saksassa on luonnollisesti se, että maassa oppisopimuskoulutuksen järjestelmällä on pitkät perinteet ja sitä arvostetaan. (OECD, 2010b.)

Mitä me suomalaiset voimme oppia saksalaisesta järjestelmästä? Suurimpana erona on, että Saksassa yritys ja oppisopimusopiskelija solmivat koulutussopimuksen, ei työsopimusta. Maan elinkeinoelämä, teollisuus-, kauppa ja pienteollisuuden kamarit ja yritykset sekä niiden työvoimatarpeet ovat oppisopimuskoulutuksen “vetäjinä”. Yritykset maksavat vuosittain kamarille osuusmaksun toiminnan ylläpitämisestä. Näin ollen yritykset sitoutuvat toimintaan panostamalla järjestelmän ylläpitoon taloudellisesti. Työmarkkinajärjestöt sopivat vuosittain alakohtaisten työehtosopimusneuvottelujensa yhteydessä yrityksen opiskelijoille maksamasta, opiskelujen

edetessä korotettavasta koulutuskorvauksen määrästä. Saksalaiset yritykset kantavat näin työvoimaa tarvitessaan ja vammaisia työllistäessään samalla myös sekä taloudellista että sosiaalista yhteiskuntavastuutaan. (Handelskammer Hamburg, 2014.)

Ammatteja, joihin voi Saksassa kouluttautua oppisopimuskoulutuksen avulla, on laajempi valikoima kuin Suomessa. Koulutusohjelmissa mukana olevia ammattitutkintoja on satoja, joiden kautta opiskelijat voivat päätyä tuhansiin eri ammattivaihtoehtoihin (Hamburg Handelskammer, 2014a).

Sen lisäksi, että Saksan taloudellinen ja työllisyystilanne poikkeavat tällä hetkellä (elokuu 2014) merkittävästi Suomen vastaavista, merkittävimmät erot suomalaisen ja saksalaisen oppisopimusjärjestelmien välillä vammaisten ja muiden erityisryhmien osalta ovat:

1. Saksan oppisopimuskoulutuksen pitkät ja vakiintuneet perinteet ammatillisen koulutuksen pääasiallisena muotona, myös erityisopiskelijoiden osalta. Myönteiset asenteet oppisopimuskoulutusta kohtaan.
2. Toiminta on Saksassa yritys- ja elinkeinoelämälähtöistä. Yritysten tarpeet määrittävät koulutusta ja elinkeinoelämä on vetovastuussa toiminnasta. Julkishallinnon rooli on vähäinen suomalaisen järjestelmään verrattuna.
3. Saksassa yritys ja oppisopimusopiskelija solmivat koulutussopimuksen, Suomessa työsopimuksen. Saksassa yritys maksaa opiskelijalle alakohtaisesti työnantajaa sitovaa koulutuskorvausta, jonka määrä nousee vuosittain opiskelun edetessä. Suomessa opiskelijalle maksetaan alan työehtosopimuksen mukaista, yleensä minimipalkan tasoa vastaavaa palkkaa.
4. Suomessa yritys saa oppisopimuskoulutuksesta aiheutuviin kuluihin tukea yhteiskunnalta kaikkien oppisopimusopiskelijoiden osalta. Saksassa työnantaja voi saada kuluihin tukea yhteiskunnalta pääasiassa vammaisen tai ”syrjäytymisvaarassa olevan” opiskelijan edellyttämien erityisjärjestelyjen tai -varusteiden hankkimiseen.
5. Monilla aloilla on Saksassa työvoimapula ja työelämään tulevien ikäluokkien määrät pienevät edelleen tulevina vuosina. Kaikki saatavissa oleva työvoima, myös vammaiset ja osatyökykyiset, tarvitaan työelämän käyttöön.
6. Teoreettisen koulutuksen merkitys on vähäisempi kuin Suomessa. Esimerkiksi päättötodistuksiin ei Saksassa merkitä niistä saatuja arvosanoja.
7. Väli- ja päättöarvioinnit ottaa vastaan teollisuus-, kaupp- tai pieneteollisuuden kamarien nimeämät raadit, kun taas Suomessa ne hoidetaan ammatillisen oppilaitoksen ja työnantajan, lähinnä työpaikan nimeämän työpaikkakouluttajan, yhteistyönä.

8. Vammaisten oppisopimuskoulutuksen ennakkovalmennukseen, harjoitteluihin ja koulutuksen aikaiseen tukemiseen panostetaan Saksassa pitkäjänteisesti koko koulutuksen ajan muun muassa niin, että ne hoidetaan koko oppisopimuskoulutuksen maassa sijaitsevien 52:n (heinäkuu 2014) ammatillisten kuntoutuskeskuksen (BBW) moniammatillisten asiantuntijatiimien toimesta.

## 14.4 Toimenpide-esitykset ja jatkotutkimuksen aiheet

Millä tavoin tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan edistää monien erityisryhmien yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa ja erityisesti työelämässä? Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella esitän jatkotutkimuksen aiheeksi tutkimusta, miten vammaisille tarkoitetun tuetun oppisopimuskoulutuksen mallia, josta käyttäisin englanninkielistä vastinetta *Supported Apprenticeship for the Disabled* ja saksankielistä vastinetta *das Unterstuetzte Dual-System fuer Menschen mit Behinderung*, voidaan laajentaa erilaisiin työelämän ulkopuolella oleviin, työkykyisiin ja osatyökykyisiin vammais- ja muihin erityisryhmiin ottamalla huomioon koulutuksesta saadut tähänastiset kokemukset.

Haasteiksi nousevat erityisesti työmarkkinaosapuolten ja yrittäjäjärjestöjen laaja sitoutuminen sekä toiminnan vaatiman byrokratian ja koko järjestelmän yksinkertaistaminen. Haasteisiin tulisi hakea vastauksia erityisesti yritysten yhteiskuntavastuun näkökulmista sekä lainsäädännön muutoksilla niin, että vammaisten ja osatyökykyisten työhön ottamista helpotetaan monimutkaista byrokratiaa vähentämällä. Byrokratian kokivat vaikeaksi niin työnantajat kuin haastatellutkin sekä koko tuetun oppisopimuskoulutuksen toimijaverkosto.

Lainsäädännöllisiä uudistuksia tarvitaan, jotta vammaisen tai osatyökykyisen henkilön kannattaa valita mieluummin työpaikka kuin työkyvyttömyyseläke tai että työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi osa-aikatyö olisi hänelle kannustavampi vaihtoehto kuin kokonaan ilman työtä oleminen. Haastatellut pitivät nykyistä tilannettaan työkyvyttömyyseläkkeellä ja osa-aikatyössä taloudellisesti "ei juurikaan kannustavana" (Haastattelut, toukokuu 2014). "Eipä siinä tulotasossa ole paljon eroa", heistä yksi totesi (Haastateltu 28.5.2014 ip). He halusivat kuitenkin valita osa-aikatyön elämän tärkeän sisällön, työn mielekkyyden, oman osaamisensa hyödyntämisen ja työyhteisön tarjoamien ihmissuhteiden vuoksi.

Tuetun oppisopimuskoulutuksen laajentamiseksi kattamaan laajasti erilaisia vammaisten ja muita erityisryhmiä tarvitaan maassamme ainakin seuraavia toimenpiteitä:

1. Tukijärjestelmien selkiinnyttäminen sekä eläketulojen ja sosiaalietuuksien (muun muassa vammaistuki, asumistuki, kuntoutustuki) yhteensovittaminen.
2. Sosiaaliturvajärjestelmän kannustinloukkujen purkaminen, niin että työkyvyttömyyseläkkeellä olevia kannustetaan vähintään osa-aikatyöhön. Kokoaikatyö on vammaisille usein epärealistinen vaihtoehto.
3. Eläkkeen lepäämään jättämistä koskevaan lakiin tarvittavat muutokset ja lain vakiinnuttaminen.
4. Oppisopimuskoulutuksen vaatiman byrokratian yksinkertaistaminen.
5. Sekä vammaisille ja osatyökykyisille työnhakijoille että heidän työntajilleen usein välttämättömän ryhmäkohtaisen työhönvalmentajan edellyttämän rahoituksen turvaaminen ja kyseisen resurssin selkiinnyttäminen lainsäädännöllä.
6. Asennekasvatus ja asenneilmastoon vaikuttaminen, tietoisuuden lisääminen sekä yhteiskuntavastuun sosiaalisten ja taloudellisten osioiden tunnettuuden lisääminen ja kannustimet.
7. Koko oppisopimuskoulutuksen yleistäminen nykyistä useammille koulutustasoille, -aloille ja ammatteihin esimerkiksi Saksan mallin mukaan.

# LÄHTEET

AAIDD. (2014). American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Mental Retardation – Definition. Luettu 11.7.2014 osoitteesta <http://aaidd.org/intellectual-disability/definition#.U78EfUDdoi>.

Ahlsten, M. & Jäppinen, T. (2014). Henkilökohtaisesta budjetista hyviä kokemuksia. Kyvyt käyttöön. Osatyökykyisten työllistymisen erikoislehti no 1/2014, 14. Helsinki: VATES-säätiö.

Ahola, E. (2011). Vantaan nuorten tuettu oppisopimus osana nuorten koulutus- ja yhteiskuntatakuuta. 15.12.2011 Nuorten yhteiskuntatakuu –työryhmän 5. kokous, TEM. Luettu 24.7.2014 osoitteesta [http://www.tem.fi/files/31696/Nuorten\\_tuettu\\_oppisopimus\\_Vantaa.pdf](http://www.tem.fi/files/31696/Nuorten_tuettu_oppisopimus_Vantaa.pdf).

Ala-Kauhaluoma, M. & Härkäpää, K. (2006). Yksityinen palvelusektori heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Helsinki: Työministeriö. Luettu 23.7.2014 osoitteesta [https://www.tem.fi/files/28216/Kristiina\\_Harkapaa\\_Kuntoutussaatio\\_29092010.pdf](https://www.tem.fi/files/28216/Kristiina_Harkapaa_Kuntoutussaatio_29092010.pdf).

Arbeitsamt/Rehabuch Deutschland. (2014). Besondere Ausbildungsregelungen fuer Behinderte. Quelle: Arbeitsamt/Rehabuch Deutschland. “Berufliche Rehabilitation junger Menschen”. Luettu 29.5.2014 osoitteesta [http://www.asperger-eltern.de/reha\\_bma.htm](http://www.asperger-eltern.de/reha_bma.htm).

BAG. (2014). BAG Berufsbildungswerke. Qualifiziert in die Zukunft. Themen. Luettu 19.7.2014 osoitteesta <http://www.bagbbw.de/themen/>.

BAW Mittelfranken. (2014). Das Bildungsausbildungswerk BAW Mittelfranken. Allgemein ueber uns. Luettu 9.7.2014 osoitteesta <http://www.berufsausbildungswerk.de/ueber-uns/>.

Bax, M. (2011). Was sind Förderschulen? Bildungxperten. net. Luettu 14.7.2014 osoitteesta <http://www.bildungxperten.net/wissen/was-sind-foerderschulen/>.

Berufsbildungsgesetz 1969. (2003). (Saksan) Ammattikoulutuslaki. Luettu 14.7.2014 osoitteesta <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig/gesamt.pdf>.

Berufsbildungswerke. (2014). BAG Die Berufsbildungswerke. Qualifiziert in die Zukunft. VamB – Durch Kooperation zum Erfolg. Luettu 19.7.2014 osoitteesta <http://www.bagbbw.de/projekte/abgeschlossene-projekte/vamb/>.

Biermann, H. (2012). Qualifizierung der Risikogruppen. Teoksessa Biermann, H. & Bonz, B. (toim.), Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und

Benachteiligung. Berufsbildung konkret. Band 1, 12-35. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.

Biermann, H. & Bonz, B. (2012). Risikogruppen in der Berufsbildung – zugleich eine Einführung zu diesen Band. Teoksessa Biermann, H. & Bonz, B. (toim.) Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung. Berufsbildung konkret. Band 1,4-11. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.

Bovallius Ammattiopisto. (2014). Tuettu oppisopimus koulutus. Luettu 20.5.2014 osoitteesta <http://www.bovallius.fi/web/ammattiopisto/tuettu-oppisopimus..>

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerk. (2014). Verzahnte Ausbildung. Luettu 9.6.2014 osoitteesta <http://www.bagbbw.de/service/lexikon/eintraege/verzahnteausbildung/>.

CIMO. (2014). Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus. Maailmalle. net. Maatieto. Saksa. Luettu 13.7.2014 osoitteesta [http://www.maatieto.net/saksa/opiskelemaan/saksan\\_koulutusjarjestelma](http://www.maatieto.net/saksa/opiskelemaan/saksan_koulutusjarjestelma).

Collin, K. (2005). Experience and shared practice design engineers` learning at work. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 261.

Duodecim Lääkärikirja.Terveyskirjasto. (2011). Älyllinen kehitysvammaisuus. Kirjoittanut psykiatrian erikoislääkäri Matti Huttunen 30.11.2011. Luettu 18.5.2014 osoitteesta [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dik...](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dik...)

Epilepsialiitto ry. (2014). Ajankohtaista. Osatyökykyinen työnhakija. Luettu 22.4.2014 osoitteesta [http://www.epilepsia.fi/epilepsialiitto/epilepsialiiton\\_ajankohtaista/tyo\\_ja\\_epilepsia/tyonhaku/...](http://www.epilepsia.fi/epilepsialiitto/epilepsialiiton_ajankohtaista/tyo_ja_epilepsia/tyonhaku/...)

Eraut, M. & Hirsh, W. (2007). The Significance of Workplace Learning for Individuals, Groups and Organisations. SKOPE Oxford & Cardiff Universities. E.S.R.C. Economic & Social Research Council. ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance. Luettu 14.7.2014 osoitteesta <http://www.skope.ox.ac.uk/sites/default/files/Monograpah%209.pdf>.

Etelä-Karjalan ammattiopisto. (2014). Suomeen muuttanut nuori. Väylä-työpajakoulu. Luettu 28.7.2014 osoitteesta [http://www.ekamo.fi/nuortentukipalvelut/index.php?hakemisto=sisalto&toimipiste=lappeenranta&tila=6&sivu=vayla-tyopajakoulu\\_projekti](http://www.ekamo.fi/nuortentukipalvelut/index.php?hakemisto=sisalto&toimipiste=lappeenranta&tila=6&sivu=vayla-tyopajakoulu_projekti).

Eura. (2014) Palvelut. Sosiaalipalvelut. Vammaispoliittinen ohjelma. Luettu 8.5.2014 osoitteesta <http://www.eura.fi/upload/palvelut/sosiaalipalvelut/vammaispoliittinen-ohjelma.pdf>

Euroopan komissio. (2014). Työllisyys, sosiaaliasiat ja osallisuus. Yritysten yhteiskuntavastuu EU:ssa. Luettu 24.7.2014 osoitteesta <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=fi>.

Haarni, I. (2006). Keskenäistä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. Stakes. Raportteja 6/2006. Luettu osoitteesta 24.7.2014 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77988/R6-2006-VERKKO.pdf?sequence=1>.

Hamburg Chamber of Commerce. (2014). Martin Wedemann. Vocational Education – the Dual System. Luettu 14.7.2014 osoitteesta [http://www.hk24.de/en/training/348086/duale\\_system.html](http://www.hk24.de/en/training/348086/duale_system.html).



Handelskammer Hamburg. (2014a). Tipps fuer Neueinsteiger in die duale Berufsausbildung. Luettu 8.6.2014 osoitteesta [www.hk24.de](http://www.hk24.de).

Handelskammer Hamburg. (2014b). Aus- und Weiterbildung. Ausbildungsverguetungen – Tarife. Luettu osoitteesta 6.8.2014  
[http://www.hk24.de/aus\\_und\\_weiterbildung/ausbildungsberatung/tipps\\_zur\\_ausbildung/353868/gV\\_Ausbildungsverguetung.html](http://www.hk24.de/aus_und_weiterbildung/ausbildungsberatung/tipps_zur_ausbildung/353868/gV_Ausbildungsverguetung.html).

Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Syrjälä, L. (2007). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Action research as narrative: five principles for validation. Educational Actio Research. Vol. 15, No.1, March 2007, pp. 5-19. Luettu 31.7.2014 osoitteesta  
[http://www.academia.edu/5048094/Laadullisen\\_tutkimuksen\\_filosofiset\\_taatat](http://www.academia.edu/5048094/Laadullisen_tutkimuksen_filosofiset_taatat).

Helpster. (2014). Finanzen. Ausbildungsförderung fuer Arbeitgeber – so funktioniert es. Kirjoittanut Claudia Köhl. Luettu 6.8.2014 osoitteesta  
[http://www.helpster.de/ausbildungsfoerderung-fuer-arbeitgeber-so-funktioniert-es\\_113961#anleitung](http://www.helpster.de/ausbildungsfoerderung-fuer-arbeitgeber-so-funktioniert-es_113961#anleitung).

Hevosmaa, M. (2011). Osallisuutta? Palvelujärjestelmän toiminta oppisopimushankkeessa. Ammattikorkeakoulun lopputyö. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu Chydenius. [http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28337/hevosmaa\\_marjut.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/28337/hevosmaa_marjut.pdf?sequence=1).

Hietala, H. (2014). Vammaisten ja osatyökykyisten työelämäosallisuus keskiöön. ASPA-säätiö. Artikkelit 1/14. Luettu 16.6.2014 osoitteesta [www.aspasaatio.fi/suuntaaja/suuntaaja-12014/vammaisten-ja-o...](http://www.aspasaatio.fi/suuntaaja/suuntaaja-12014/vammaisten-ja-o...)

Hiltunen, J. (2012). Vammaisten työllistyminen monimuotoisuuden politiikan näkökulmasta. Pro gradu –tutkielma. Lapin Yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Luettu 24.7.2014 osoitteesta  
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/84428/Hiltunen.Juho.pdf?sequence=>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2006). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holm, P. & Hopponen, A. (2007). Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Luettu 16.6.2014 osoitteesta  
[http://www.ptt.fi/dokumentit/pttrap202\\_2607071249.pdf](http://www.ptt.fi/dokumentit/pttrap202_2607071249.pdf).

Honkanen, E. (2008a). Ammatillisen koulutuksen ja erityisopetuksen kehittyminen. Teoksessa Honkanen E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.). Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen, 15-27. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Honkanen, E. (2008b). Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt. Teoksessa Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen, 231-238. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Husman, P., Husman, K., Karjalainen, A. & Ahola, K. (2010). Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Työterveyslaitos. Työ ja terveys Suomessa 2009. Toimituskunta: T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin, A. Karjalainen, A. Kasvio, M. Perkiö-Mäkelä, E. Priha, J. Toikkanen & M.

- Viluksela. Helsinki: Työterveyslaitos, 121-128. Luettu 22.7.2014 osoitteesta [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_terveys\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf).
- Huttunen, R. (2010). Filosofia.Fi. Portti filosofiaan. Juergen Habermas. Luettu 25.7.2014 osoitteesta <http://filosofia.fi/node/5305>.
- Ihmisoikeuskeskus. (2014). YK: Vammaisten henkilöiden oikeudet, komitean yleiskommentit. Luettu 27.6.2014 osoitteesta <http://www.ihmisoikeuskeskus.fi/?x271333=458623>.
- ILO. (2008). International Labour Office. Skills Development through Community Based Rehabilitation. A good practice guide. Luettu 22.7.2014 osoitteesta [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_132675.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_132675.pdf).
- ILO. (2014). International Labour Office. Employment for Social Justice and a Fair Globalization. Overview of ILO programmes. Disability. Luettu 4.5.2014 osoitteesta [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_140958.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_140958.pdf).
- INAP. (2006). The International Network on Innovative Apprenticeship. Conferences/Bremen/2006/Herrmann, I., Crollmann, P. & Rauner, F. Introduction to Workshop 13. Rediscovering Apprenticeship – an Answer to Learning Enterprises. Luettu 29.5.2014 osoitteesta <http://www.inap.uni-bremen.de/dl/inap%20conference%20proceedings%202006.pdf>
- INAP. (2011). The International Network on Innovative Apprenticeship. Conferences/Beijing 2011/Presentations. Brown, H. & Hauschildt, U. How can companies calculate the net costs or benefits of apprenticeship? Luettu 29.5.2014 osoitteesta <http://www.inap.uni-bremen.de/presentations2011.php>.
- Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg. (2014). Berufsausbildung fuer Menschen mit Behinderung. Luettu 9.6.2014 osoitteesta [http://www.ihk-kassel.de/index.cfm?at=Aus-%20und%20Weiterbildung&pt=AuW\\_Berufswahl\\_Berufsauswahl\\_BerufsausbildungBehinderte&menu\\_ac1t=Berufsausbildung%20f%C3%BCr%20Menschen%20mit%20Behinderung](http://www.ihk-kassel.de/index.cfm?at=Aus-%20und%20Weiterbildung&pt=AuW_Berufswahl_Berufsauswahl_BerufsausbildungBehinderte&menu_ac1t=Berufsausbildung%20f%C3%BCr%20Menschen%20mit%20Behinderung).
- ISC Industry Skills Council. (2012). BSBLED501A Develop a workplace learning environment. Australian Government. Department of Education, Employment and Workplace Relations. Luettu 14.7.2014 osoitteesta [https://training.gov.au/TrainingComponentFiles/BSB07/BSBLED501A\\_R1.pdf](https://training.gov.au/TrainingComponentFiles/BSB07/BSBLED501A_R1.pdf).
- Johanssen, T. (2012). Produktionsschulen verbinden Arbeit und Lernen. Teoksessa Biermann, H. & Bonz, B. (toim) Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung. Berufsbildung konkret. Band 1, 195-200. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.
- Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. (2009). Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytänteet. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Jordan de Urries, F.B. (2010). Supported Employment. International Encyclopedia of Rehabilitation. Luettu 15.7.2014 osoitteesta <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/241/>.

Jyväskylän oppisopimuskeskus. (2014). Vammaisen oppisopimus. Luettu 14.7.2014 osoitteesta <https://www.jao.fi/fi/Jyvaskylan-oppisopimuskeskus/Opiskelija/Vammaisten-oppisopimus>.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. (2002). Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY/Oppimateriaalit.

Kaikkonen, L. (2008). Ammatillinen opettaja erilaisten oppijoiden ohjaajana. Teoksessa Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen, 47-61. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kallio-Koski, A., Ylisirkka, M. & Kainulainen, S. (2013). Raportti. Ammattiopisto Luovi. Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittämisprojekti TUOPPIS. 15.12.2011-31.3.2013. Oulu: Ammattiopisto Luovi.

Kaski, M. (2002). Kehitysvammaisuuden kuva. SULAT luentolyhennelmä. Luettu 25.7.2014 osoitteesta [http://www.finnanest.fi/files/sulat\\_kaski.pdf](http://www.finnanest.fi/files/sulat_kaski.pdf).

Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. (2014). Vernerinet.net. Kehitysvammaisuus. Diagnoosit. Laaja-alaiset oppimishäiriöt. Luettu 24.7.2014 osoitteesta <http://verneri.net/yleis/laaja-alaiset-oppimisvaikeudet>.

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. (2014 a). Tietoa kehitysvammasta. Mitä on kehitysvamma? Luettu 21.4.2014 osoitteesta <http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma->

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. (2014 b). Tärkeimmät lait. Yleistä. Luettu 21.4.2014 osoitteesta <http://www.kvtl.fi/fi/lakineuvonta/tarkeimmat-lait/>

Kehitysvammaliitto ry. (1995). Kehitysvammaisuus. Määrittely, luokitus ja tukijärjestelmät. Alkuperäinen teos The American Association on Mental Retardation. (1992). Mental Retardation Definition, Classification and Systems of Support. Kääntäjä: Kirsti Sillman, lääketieteellinen käännöstoimisto. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Kela. (2012). Kuka arvioi työkyvyttömyyttä ja missä tarkoituksessa? B-lausunto. Luettu 25.7.2014 osoitteesta [http://www.kela.fi/sairaus-ja-tyokyky\\_tyokyvyn-arviointi](http://www.kela.fi/sairaus-ja-tyokyky_tyokyvyn-arviointi).

Kela. (2013). Kuntoutusraha. Luettu 18.7.2014 osoitteesta <http://kela.fi/kuntoutusraha>.

Kela. (2014a). Eläkkeensaajan asumistuki. Luettu 5.8.2014 osoitteesta [http://www.kela.fi/asumiseen-tukea\\_elakkeensaajan-asumistuki](http://www.kela.fi/asumiseen-tukea_elakkeensaajan-asumistuki).

Kela. (2014b). Eläkettä saavan hoitotuki. Luettu 5.8.2014 osoitteesta <http://www.kela.fi/elaketta-saavan-hoitotuki>.

Kela. (2014c). Yleinen asumistuki. Luettu 5.8.2014 osoitteesta <http://www.kela.fi/yleinen-asumistuki>.

Kela. (2014d). Vammaistuki aikuiselle. Luettu 18.7.2014 osoitteesta <http://www.kela.fi/vammaistuki-aikuiselle>.

Klem, S. (2011). Vammaisten henkilöiden asema välityömarkkinoilla. Loppuraportti. Helsinki: VATES-säätiö.

Koistinen, P. (2014). Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Kontiokoski, P. (2014). Keskustelua työstä työssä. Kehityskeskustelut ja palaverit työssä oppimisen edistäjinä. Pro gradu –opinnäytetyö. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Aikuiskasvatustiede. Luettu 22.7.2014 osoitteesta <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/96526/Kontiokoski.P%C3%A4ivi.pdf?sequence=2>.

Koukkari, M. (2010). Tavoitteena kuntoutuminen. Kuntoutujien käsityksiä kokonaisvaltaisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Luettu 27.6.2014 osoitteesta <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/67116/Koukkari%20DORIA.pdf>.

Kukkonen, T. (2009). Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Väitöskirja. Joensuun yliopisto. Yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102. Luettu 23.7.2014 osoitteesta [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-219-301-8/urn\\_isbn\\_978-952-219-301-8.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-219-301-8/urn_isbn_978-952-219-301-8.pdf).

Kuntoutusportti. (2013). Kuntoutusportti 2013. Luettu 22.4.2014 osoitteesta [http://www.kuntoutusportti.fi/files/attachments/k\\_paivat\\_2013/ropponen\\_tapio.pdf](http://www.kuntoutusportti.fi/files/attachments/k_paivat_2013/ropponen_tapio.pdf).

Kurtti, J. (2012). Hiljainen tieto ja työssä oppiminen. Edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisössä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Luettu 24.7.2014 osoitteesta <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66896/978-951-44-8782-8.pdf?sequence=1>.

Laasanen, Y., Willman, E. & Kaitanen, M. (2011). Vantaan nuorten oppisopimuskoosteraportti toimintamallin arviointi- ja kehittämistyöstä vv. 2008-2011. 10.8.2011. Vantaa: Vantaan kaupunki. Luettu 24.7.2014 osoitteesta [http://www.vantaa.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/69902\\_koosteraportti10082011kokonaisuus.pdf](http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/69902_koosteraportti10082011kokonaisuus.pdf).

Langner, A. (2013). Erwerbsarbeit – Inklusion und Werkstatt fuer Menschen mit Behinderung?. Zeitschrift fuer Inklusion online.net. 3/2013. Luettu 16.7.2014 osoitteesta <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/2/2>.

Landschaftsverband Rheinland. (2013). Lexicon Fit fuer den Job. Berufsorientierung von A-Z. Köln: Landwirtschaft Rheinland. LVR-Integrationsamt. Luettu 19.7.2014 osoitteesta [http://www.lvr.de/app/publi/PDF/661-ZB\\_Lexikon\\_Fit\\_f%C3%BCr\\_den\\_job\\_2013.pdf](http://www.lvr.de/app/publi/PDF/661-ZB_Lexikon_Fit_f%C3%BCr_den_job_2013.pdf).

Leino, O. (2011). Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Kasvatustieteellinen, humanistinen ja teologinen tiedekunta. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Julkaisu no 20. Luettu 22.7.2014 osoitteesta [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-0593-2/urn\\_isbn\\_978-952-61-0593-2.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0593-2/urn_isbn_978-952-61-0593-2.pdf)

Leiviskä, E. (2011). Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma Oy

Lindberg, J. & Varanka, M. (2011). Raportti yrityskyselystä: Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämistä. Versio 25.8.2011. Helsinki: VATES-säätiö.

Linnakangas, R., Suikkanen, A., Savtschenko, R. & Virta, L. (2006). Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakes raportteja 15/2006. Helsinki: Stakes. Luettu 27.6.2014 osoitteesta [http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2004/104347\\_stakes\\_raportteja15\\_2006.pdf](http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2004/104347_stakes_raportteja15_2006.pdf).

Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä. (2014). Oppisopimustoimisto. Tietoa oppisopimuksesta. Luettu 22.7.2014 osoitteesta <http://www.oppisopimus.lskky.fi/tietoa-oppisopimuksesta>.

Luovi. (2013). Ammattiopisto Luovi. Oppisopimuskoulutus. Tuettu oppisopimuskoulutus. Luettu 3.12.2013 osoitteesta <https://www.luovi.fi/tyoantajalle/opiskelija-toihin/oppisopimuskoul...>

Lämsä, A-L. (2007). HOJKS erityisopiskelijan opintojen ja elämän suunnittelun välineenä. Ammatillinen erityisopetus. Teoksessa Ikonen, O. ja Virtanen, P. (toim.) Erilainen oppija – yhteiseen kouluun, 293-312. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lämsä, A-L. (2010). Kasvatuksellinen kuntoutus valmentavassa koulutuksessa. Teoksessa Veivo, L. & Lämsä, A-L. Mun mahdollisuus. Luovin valmentavassa koulutuksessa, 37-49. Luovin julkaisuja 1. Oulu: Ammattiopisto Luovi.

Mahlamäki, P. (2012). Vammaisfoorumi ry. YK:n vammaisten oikeuksia koskeva sopimus. Helsinki: Suomen YK-liitto ry. Luettu 27.6.2014 osoitteesta [http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn\\_vammaissopimus\\_uudistettu\\_painos\\_2012.pdf](http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn_vammaissopimus_uudistettu_painos_2012.pdf).

Marsh II, G.E., McFadden, A.C. & McGee, T. (2000). SPE300: Special Education and Accommodation Strategies. Survey of Special Education and Accommodation Strategies. The University of Alabama. Luettu 22.7.2014 osoitteesta [http://www.bamaed.ua.edu/spe300/mental\\_retardation.html](http://www.bamaed.ua.edu/spe300/mental_retardation.html).

Matikainen, T. (1994). Työtaitojen kehittyminen erityisammattikouluvaiheen aikana. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 104. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino and Sisäsuomi Oy.

Medical Home Portal. (2008). Intellectual Disability/Mental Retardation. Classification. Kirjoittaja Lynne M Kerr. Utah: University of Utah. Luettu 24.7.2014 osoitteesta <http://www.medicalhomeportal.org/issue/intellectual-disability-mental-retardation---classification>.

Metropolialueen oppisopimustoimijat. (2013). Tuetun oppisopimuksen kehittäminen – metropolialueen verkostohankehakemus. Toimintasuunnitelma. Valtionavustushakemus OKM/61/592/2013. Luettu 28.6.2014 osoitteesta [http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Ftuettuopso.wikispaces.com%2Ffile%2Fview%2FTuettuoppisopimus\\_hankehaku1%2B%283%29.docx&ei=fwSvU9PyAsGAOLOugYgF&usq=AFQjCNHoTWTcdFAMcOi8FaGnYX5u8r4HAw&bvm=bv.69837884,d.ZWU](http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Ftuettuopso.wikispaces.com%2Ffile%2Fview%2FTuettuoppisopimus_hankehaku1%2B%283%29.docx&ei=fwSvU9PyAsGAOLOugYgF&usq=AFQjCNHoTWTcdFAMcOi8FaGnYX5u8r4HAw&bvm=bv.69837884,d.ZWU)

Miettinen, K. (2008). Erityisopiskelijan arviointi. Teoksessa Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen, 203-208. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Moisio, E. & Martikainen, T. (2006). KYKYJEN MOSAIIKKI? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020. Delfoi-paneelin tuloksia. MONIKKO-projekti 2006. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E25/2006. Helsinki: Väestöliitto ry. Luettu 22.7.2014 osoitteesta [http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/a789222ecce9a663e8ef51d221af59ec/1406012987/application/pdf/1121733/Kykyjenmosaiikki\\_ekirja.pdf](http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/a789222ecce9a663e8ef51d221af59ec/1406012987/application/pdf/1121733/Kykyjenmosaiikki_ekirja.pdf).

Murto, P. (2007). Uskallanko puhua? Kasvatuksellisella kuntoutuksella itsenäiseen toimintaan. Kivirauma, J. & Siljander, P. (toim.). Oulu: Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.

Nikula, L. (2011). Tuettu työllistyminen –projekti. Työtä tavallisella työpaikalla työhönvalmentajan avulla. Loppuraportti 2011. Raportteja 2/2011. Lea Nikula (toim.). Oulu: Nuorten Ystävät ry.

OECD. (2010a). Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö. Directorate for Education, Education and Training Policy Division. Learning for Jobs: Meeting Labour Market Needs. Pointers for policy development. September 2010. Luettu 23.7.2014 osoitteesta <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/46673542.pdf>.

OECD. (2010b). Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD. Directorate for Education, Education and Training Policy Division. Vocational Education and Training in Germany. Strengths, Challenges and Recommendations. September 2010. Luettu 15.7.2014 osoitteesta <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/45938559.pdf>.

Oivanen, E. (2013). Monimuotoistuvat työyhteisöt: lievästi kehitysvammaiset puhtausalan työntekijöinä. Turun Ammattikorkeakoulun YAMK-tutkinnon opinnäytetyö. Luettu 2.6.2014 osoitteesta <http://www.theseus.fi/handle/10024/62929>

Opetushallitus. (2006). Opetushallituksen henkilökohtaistamismääräys no 43/011/2006. Luettu 22.7.2014 osoitteesta [https://www.esedu.fi/oppisopimus/lait\\_ja\\_asetukset](https://www.esedu.fi/oppisopimus/lait_ja_asetukset).

Opetushallitus. (2014a). Ammatillinen erityisopetus. Luettu 16.5.2014 sivulta [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset\\_perustutkinnot/ammattillinen\\_erityisopetus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/ammattillinen_erityisopetus)

Opetushallitus. (2014b). Ammatillinen erityisopetus. Oppisopimuskoulutus. Luettu 16.7.2014 osoitteesta [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus).

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2013). Tiedotteet 30.12.2013. Kiuru: Nuorten oppisopimukseen 5,6 miljoonan euron lisäpanostus haastaa työnantajat työllistämään. Luettu 6.5.2014 osoitteesta [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/lo\\_makkeet\\_ohjeet/liitteet/Myonnetty\\_tuetun\\_oppisopimuskoulutuksen\\_kehittaminen2014.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/lo_makkeet_ohjeet/liitteet/Myonnetty_tuetun_oppisopimuskoulutuksen_kehittaminen2014.pdf).

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2014). Monikulttuurisuus ja kulttuurin saavutettavuus. Luettu 15.5.2014 osoitteesta <http://www.minedu.fi/OPM/Kulttuuri/monikulttuurisuus/index.html?lang=fi>.

- Paanetoja, J. (2013). Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Väitöskirjatutimus. Luettu 11.6.2013 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/40216>.
- Paanetoja, J. (2014). Osatyökykyisyys, vamma ja vajaakuntoisuus työsuhteessa. Kuntoutuksen haasteina osallisuus ja työelämä 2014. Esitelmä Kuntoutuspäivillä 2014. Luettu 7.5.2014 osoitteesta <http://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=9772d8ca-169c-4f00-91f7-7ed677052631>.
- Pajunen, T., Vuorenpää, K., Nikula, L., Österlund, K., Mäenpää, M., Ahlsten, M. & Seppälä, H. (2010). Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 –hankkeiden loppuraportti. Nuorten Ystävät, Förbundet De Utvecklingsstördas Vål, Kehitysvammaisten Tukiliitto, Kehitysvammaliitto.
- Pastila-Eklund, M. (2014). Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettu osoitteesta 24.7.2014 osoitteesta [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2014/02/Oppis\\_liitteet/MPE\\_Tuetun\\_oppisopimuskoulutuksen\\_kehittaminen\\_seminaari\\_11022014.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2014/02/Oppis_liitteet/MPE_Tuetun_oppisopimuskoulutuksen_kehittaminen_seminaari_11022014.pdf).
- Patja, K. (2001). Life Expectancy and Mortality in Intellectual Disability. FAMR Research Publications 81/2001. Academic Dissertation. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Perkiö-Mäkelä, M. (2012). Yksilöiden voimavarat. Koettu työkyky. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2012. Toimituskunta: T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen. Helsinki: Työterveyslaitos. Luettu 22.7.2014 osoitteesta [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf).
- Pirttimaa, R. (2003). Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Erityispedagogiikan yksikkö. Luettu 15.7.2014 osoitteesta <http://users.jyu.fi/~saloviit/tieauki/index.html>.
- Plangger, S. (2013). Arbeit und Behinderung – Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Zeitschrift fuer Inklusion – online.net. No 3/2013. Luettu 6.6.2014 osoitteesta <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/3/3>.
- Pratt, N. & Hannan, A. (2011a). Research in Education. Beginning Research. University of Plymouth. Faculty of Education. Luettu 9.8.2014 osoitteesta <http://www.edu.plymouth.ac.uk/resined/beginning/begresed.htm>.
- Pratt, N. & Hannan, A. (2011b). Beginning Research. Ref. Crotty, M. (1984). Research in Education. University of Plymouth. Faculty of Education. Luettu 9.8.2014 osoitteesta <http://www.edu.plymouth.ac.uk/resined/beginning/begresed.htm>.
- Pratt, N. & Woods, P. (2006a). Qualitative Research. Features of Qualitative Research. University of Plymouth. Faculty of Education. Luettu 9.8.2014 osoitteesta <http://www.edu.plymouth.ac.uk/resined/qualitative%20methods%202/qualrsh.htm>.
- Pratt, N. & Woods, P. (2006b). Qualitative Research. Interviews. University of Plymouth. Faculty of Education. Luettu 10.8.2014 osoitteesta <http://www.edu.plymouth.ac.uk/resined/interviews/inthome.htm#10.%C2%A0%20How%20do%20I%20analyse%20the%20data?>.

REHADAT. (2013). Talentplus. Berufsbildungswerk. Lexikon von A bis Z. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Luettu 9.6.2014 osoitteesta <http://www.talentplus.de/lexikon/B/berufsbildungswerk.html>.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindholm-Yläne, S. & Paavilainen, E. (2011). Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.

Ruohotie, P. (2005). Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: SanomaPro.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 12.7.2014 osoitteesta [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html).

Saloviita, T, Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. (1997). Tie auki työelämään. Tuetun työllistymisen käyttäjäkeskeiset toimintatavat. Luettu 15.7.2014 osoitteesta <http://users.jyu.fi/~saloviit/tieauki/projektintoiminta.htm>.

Sataedu. (2014). Sataedu. Ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä. Kehityspalvelut. Hanketoiminta. Tuetun oppisopimuskoulutuksen kehittäminen 2014-2015. Luettu 28.6.2014 osoitteesta [http://sataedu.fi/hankkeet/tuetun\\_oppisopimuskoulutuksen\\_kehittaminen](http://sataedu.fi/hankkeet/tuetun_oppisopimuskoulutuksen_kehittaminen).

Schartmann, D. (2012). Individuelle Unterstützungsformen behinderter Menschen im Arbeitsleben. Teoksessa Biermann, H. & Bernhard, B. (toim.). Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung, 135-144. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.

Schulz, K. & Seyd, W. (2012). Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken. Lernortkooperationen zur Ausbildung behinderter Jugendlicher. Teoksessa Biermann, H. & Bernhard, B. (toim.). Inklusive Berufsbildung. Didaktik beruflicher Teilhabe trotz Behinderung und Benachteiligung, 165-172. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.

Sennett, R. (2002). Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.

Siltala, J. (2007). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava.

Sisäasiainministeriö. (2009). Sisäinen turvallisuus. Julkaisuja 30/2009. Selvitys: Hoitolaitosten ja erityisryhmien asumisyksiköiden paloturvallisuus. Luettu 9.5.2014 osoitteesta <http://www.intermin.fi/julkaisu/302009?docID=25329>

Somerkivi, P. (2000). "Olen verkon silmässä kala". Vammaisuus, kuntoutuminen ja selviytyminen sosiaalisen tuen verkostoissa. Väitöskirja. Kuopio: Kuopion yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Vammaistutkimusyksikkö.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2006). Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2006:9.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2007). Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantaminen. Selvityksiä 2007:25. Luettu 15.5.2014 osoitteesta [http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1061967](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1061967).



Sosiaali- ja terveysministeriö. (2010). Suomen vammaispoliittinen ohjelma vuosiksi 2010-2015. Luettu 2.6.2014 osoitteesta

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1087418&name=DLFE-14932.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087418&name=DLFE-14932.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2013a). Osatyökykyisten työllistämisen edistäminen. Toimintaohjelmaa valmisteleavan työryhmän välimietintö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 24.7.2014 osoitteesta

[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=6511574&name=DLFE-25842.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-25842.pdf).

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2013b). Osatyökykyiset työssä –ohjelma. Osatyökykyisten työllistymistä edistävien säädösmuutostarpeiden ja palvelujen arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:37. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 22.4.2014 osoitteesta [http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat\\_ja\\_hankkeet/osatyokykyiset](http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/osatyokykyiset).

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2013c). Työkyvyttömyyseläkkeen voi jatkossa jättää lepäämään tilapäisen työn vuoksi. Tiedote 12.12.2013/260/2013. Luettu 18.7.2014 osoitteesta

<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1870562>.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2014). Työkyvyttömyyseläke. Julkaistu 26.3.2014. Luettu 18.7.2014 osoitteesta [http://www.stm.fi/toimeentulo/tuet\\_ja\\_etuudet/tyokyvyttomyyselake](http://www.stm.fi/toimeentulo/tuet_ja_etuudet/tyokyvyttomyyselake).

Sovinto ry. (2014.) Opintolinjat/Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja koulutus. Luettu 18.6.2014 osoitteesta <http://www.sovinto.fi/portfolio/nuva-koulutus1/>.

Stenström, M-L. (2009). Työpaikalla tapahtuva oppiminen osana koulutuksen ja työelämän muutosta. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 2/2009. Tampere: OKKA-säätiö.

Suomen Kuntaliitto. (2013). Kunnat.net. Työttömyysaste EU:ssa korkea, mutta vakiintumassa. Julkaistu 12.9.2013. Luettu 18.6.2013 osoitteesta

<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/uutisia/2013/Sivut/tyottomyysast...>

Taanila, A. (2007). Laadullisen aineiston analyysi. Oulu: Oulun yliopisto. Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos. Luettu 13.7.2014 osoitteesta

[http://kelo.oulu.fi/jatkokoulutus/AT\\_Laadullisen\\_aineiston\\_analyysi\\_170407.pdf](http://kelo.oulu.fi/jatkokoulutus/AT_Laadullisen_aineiston_analyysi_170407.pdf).

Taanila, A., Kokkonen, J. & Järvelin, M-R. (1997). Parental Guidance and Counselling by Doctors and Nursing Staff: Parents' views of initial information and advice for families with disabled children. Oulu: University of Oulu. Department of Public Health Science and General Practice.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. (2014a). Kaventaja. Hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen. Mitä on eriarvoisuus vähemmistöissä ja erityisryhmissä. Luettu 16.5.2014 osoitteesta [http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/kaventaja-fi/eriarvoisuus/vahemmistot](http://www.thl.fi/fi_FI/web/kaventaja-fi/eriarvoisuus/vahemmistot).

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos THL. (2014b). Rokottajan käsikirja. Luettu 16.5.2014 osoitteesta [http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/rokottajankasikirja-fi/sairautensa-vuoksi-riskiryhmiin-kuuluvat](http://www.thl.fi/fi_FI/web/rokottajankasikirja-fi/sairautensa-vuoksi-riskiryhmiin-kuuluvat).

Tilastokeskus. (2012). Yliaktuaari Pertti Taskisen artikkeli Hyvinvointikatsauksessa 4/2012. Luettu 16.5.2014 osoitteesta [http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art\\_2012-12-10\\_005.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_005.html?s=0).

Tilastokeskus. (2014). Pienituloisuus väheni Suomessa kaikissa ikäryhmissä vuonna 2012. Luettu 16.6.2014 osoitteesta

[http://www.stat.fi/til/tjt/2012/01/tjt\\_2012\\_01\\_2014-03-20\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tjt/2012/01/tjt_2012_01_2014-03-20_tie_001_fi.html).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2013). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: KustannusosakeyhtiöTammi.

Tuominen-Lozic, L. (2014). Kehitysvammaiset henkilöt kansalaisina; tarkastelu työn kautta. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu.

Työ- ja elinkeinoministeriö.(2008). Selvityshenkilö Mika Vuorelan selvitys: Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Luettu 15.5.2014 osoitteesta

[http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela\\_loppuraportti.pdf](http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2012). Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. TEM raportteja 8/2012.

Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. Raportti 15.3.2012. Luettu 9.7.2014 osoitteesta

[http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap\\_8\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/32290/TEMrap_8_2012.pdf).

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2013). Rakennemuutos ja työmarkkinoiden toimivuus (RTT) – strateginen ohjelma. Työpoliittisen periaatepäätöksen sekä hallituksen puolivälivaiheen työpoliittisten uudistusten toimeenpanon varmistaminen loppuhallituskaudella. Raportti 9.7.2013. Luettu 15.5.2014 osoitteesta

[http://www.tem.fi/files/37458/RTT\\_Raportti\\_neuvottelukunnalle\\_9.7.2013.pdf](http://www.tem.fi/files/37458/RTT_Raportti_neuvottelukunnalle_9.7.2013.pdf).

Työterveyslaitos. (2010). Työ ja terveys Suomessa 2009. Toimituskunta: Kauppinen, T. et al. Luettu 25.7.2014 osoitteesta

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_terveys\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf)

Valtioneuvosto. (2012). Valtioneuvoston yhteiskuntavastuun periaatepäätös 2012. Luettu 2.6.2014 osoitteesta [http://www.tem.fi/files/35049/vnp\\_yhteiskuntavastuu\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/35049/vnp_yhteiskuntavastuu_2012.pdf)

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. (2014). Miten työkykyä arvioidaan käytännössä. Luettu 27.6.2014 osoitteesta <http://www.vamla.fi/miten-tyokyky-arvioidaan-kaytannossa-menetelmakoulutus-imba-ja-melba/>.

Varto, J. (2005). Laadullisen tutkimuksen metodologia. Luettu 28.7.2014 osoitteesta [http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto\\_laadullisen\\_tutkimuksen\\_metodologia.pdf](http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf).

VATES-säätiö. (2014a). VATES-säätiön päämäärä. Luettu 30.7.2014 osoitteesta

<http://www.vates.fi/Tarkoitus>.

VATES-säätiö. (2014b). Tuettu työllistyminen. Luettu 2.6.2014 osoitteesta

<http://www.vates.fi/Tuetun.tyollistymisen.prosessi>.

Viinisalo, K. (2010). Oppisopimuskoulutus ja oppiminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 12 (3), 20-31. Tampere: OKKA-säätiö.

Vilka, H. (2013). KSSM1 Syventävä metodologia. Luennot lokakuu 2013. Tampereen yliopisto. Luettu 24.7.2014 osoitteesta [http://hanna.vilka.fi/?page\\_id=326](http://hanna.vilka.fi/?page_id=326).

Virtanen, P. & Miettinen, K. (2007). Keskeisiä lähtökohtia opetussuunnitelmatyössä. Teoksessa Ikonen, O. & Virtanen, P. (toim.). *Erlainen oppija – yhteiseen kouluun*, 85-119. Jyväskylä: PS-kustannus.

Väyrynen, P. (2011). Erityisopiskelijoiden ammattiosaamisen näytöt. Loppuraportti erityisopiskelijoiden kansallisista oppimistuloksista ammattiosaamisen näytöissä sosiaali- ja terveystieteiden, hotelli- ja ravintola-alan, kone- ja metallialan sekä logistiikan perustutkinnoissa vuosina 2006-2009. Opetushallitus. Koulutuksen seurantaraportit 2011:7. Luettu 10.7.2014 osoitteesta [http://www.oph.fi/download/137198\\_Erityisopiskelijoiden\\_ammattiosaamisen\\_naytot.pdf](http://www.oph.fi/download/137198_Erityisopiskelijoiden_ammattiosaamisen_naytot.pdf).

Wahle, M. (2012). *Inclusion as a Challenge of Vocational Education and Training*. Tampere University of Applied Sciences. School of Vocational Teacher Education. Seminar for Research in UAS and VET, Cultural Challenges. Tampere, November 07-08, 2012.

Wehman P. & Kregel J. (1992). *Supported employment: Growth and impact*. Teoksessa P. Wehman, P. Sale & W. Parent (toim.). *Supported employment. Strategies for integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.

Westerholm, H. (2007). *Tutkimusmatka pienyrittäjän työvalmiuksien ytimeen. Kirjallisuuteen ja DACUM-analyysiin perustuva kartoitus. Väitöskirja*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta.

White, M.D. & Marsh, E.E. (2006). *Content Analysis: A Flexible Methodology*. Teoksessa Baker, L.M. (toim.). (2006). *Research Methods. Library Trends*, Vol. 55, No. 1, Summer 2006. Illinois: The Board of Trustees. University of Illinois, 22-45. Luettu 13.7.2014 osoitteesta <https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/3670/WhiteMarch551.pdf?sequence=2>,

WHO. (1995). *WHO: International Statistical Classification of diseases and related health problems*. Geneva, Switzerland. (kts uudempi)

#### Suomalaiset lait, joihin viitattu:

Laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998/21.8.1998 ja A 811/1998);

Oppisopimuskoulutus § 17-19, Erityisopetus § 20-21.

Laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 631/1998 ja 812/1998)

Laki kansaneläkkeestä (työkyvyttömyyseläke ja määräaikainen työkyvyttömyyseläke eli kuntoutustuki 568/2007 (11.5.2007)

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (L 1705/2009 ja siihen liittyvä asetus (A 1766/2009)

Laki kehitysvammaisen erityishuollosta 519/1977 (23.6.1977/519)

Laki sosiaalihuollosta (Sosiaalihuoltolaki) 710/1982

Laki työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä 738/2009

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palvelusta ja tukitoimista 380/1987 (3.4.1987/380)

Suomen perustuslaki 731/1999 (11.6.1999)

Työsopimuslaki 55/2001.

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 (20.1.2004/21)

#### Saksan lait, joihin viitattu:

Ammattikoulutuslaki BBiG 1969. (2003). (Myös lähdeluettelossa.)

Vammaisten henkilöiden kuntoutus ja osallisuus –laki ( *Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*) sosiaalilainsäädännössä (*Sozialgesetzbuch*) SGB IX 2001.

Haastattelut, jotka nauhoitettu ja joista kirjalliset muistiinpanot:

Tutkinnon suorittaneet tuetun oppisopimuskoulutuksen 2010-2013 opiskelijat, litteroitu sanatarkalla litteroinnilla:

Haastateltu 16.5.2014

Haastateltu 26.5.2014

Haastateltu 28.5.2014 ap

Haastateltu 28.5.2014 ip.

Muut haastattelut:

Nikula, Lea, kehittämisspällikkö, 18.12.2013, 17.6.2014

Työhönvalmentaja , 18.12.2013, 7.4.2014, 5.6.2014, 5-6.8.2014, lisäksi mukana em. haastatteluissa 16.5., 26.5. ja 28.5.2014 ap (ei mukana 28.5.2014 ip)

Ylisirkka Marko, koulutussuunnittelija, Ammattiopisto Luovi, 27.3.2014, 1.8.2014 ja 6.8.2014

Puhelinhaastattelut ja sähköpostivastaukset yksittäisiin kysymyksiin:

Ahti, Vuokko, Sovinto ry, 12.7.2014

Hevosmaa, Marjut, Kela, 23.6.2014

Käyhkö, Jorma, tutkija, Kerava, 30.5.2014, 18.6.2014

Kämäräinen, Pekka, Bremen Universität, 18-19.6.2014

Nikula, Lea, Nuorten Ystävät ry, kehittämisspällikkö, 3.6.2014

Nyman Markku, kuntoutus- ja työterveyslääkäri, Kajaani, 4.6.2014

Pastila-Eklund, Mari, opetus- ja kulttuuriministeriö, 16.5.2014.

Rintala, Heta, NeMo-tutkimusryhmän seminaari, 18.6.2014, Tampereen yliopisto.

Wahle Manfred, professori, Unversität Duisburg-Essen Universität, Campus Essen, 28.4.2014 ja 2.8.2014

Wedemann Martin, Handelskammer Hamburg, koulutusneuvonta, oppisopimuskoulutus, 6.6.2014 ja 9.9.2014.

Muut lähteet:

Helsingin Sanomat 8.10.2013 Uutiset. Ammattikoulutus myllätään. Ammattikouluihin halutaan lisää yleissivistäviä opintoja. Teksti: Marjukka Liiten, A2, A6-A7. Helsinki: Sanoma Oy.

Helsingin Sanomat 13.10.2013 Työelämä. Töissä ja koulussa samaan aikaan. Nuorten oppisopimuksia on solmittu tänä vuonna neljä kertaa niin paljon kuin viime vuonna. Putkiasentaja Max Asplund ja merkonomi Petra Löfqvist löysivät paikkansa yrityksistä, jotka eivät edes olleet hakemassa opiskelijoita. Teksti: Terhi Hautamäki, D1, D4-D5. Helsinki: Sanoma Oy.

Kehitys- ja omistajaohjausministeri Pekka Haavisto ja työministeri Lauri Ihalainen. (2014). Suomi voi näyttää suuntaa yhteiskuntavastuuseen. Yritykset tarvitsevat valtion ja kansainvälisen yhteisön tukea kestävien toimintatapojen rakentamiseen. Helsingin Sanomat 2.6.2014, A5. Helsinki: Sanoma Oy.

**TEEMAHAASTATTELUN KYSYMYKSET**

Marja Irjala

no xxxxxx

Tampereen yliopisto/Kasvatustieteiden yksikkö

Pro gradu –tutkielma/Toukokuu 2014

”Tuettu oppisopimuskoulutus – erityisryhmille mahdollisuus työelämän yhdenvertaisuuteen”

Taustatiedot:

Mies \_\_                      Nainen\_\_

Ikä \_\_

Muu koulutus ja tilanteesi ennen tuetun oppisopimuskoulutuksen aloittamista \_\_\_\_\_

---

---

---

Mahdolliset aiemmat työpaikat/-kokemukset \_\_\_\_\_

---

---

---

**TEEMAHAASTATTELUN HAASTATTELUKYSYMYKSET (nauhalle):**

**TUETTUA OPPISOPIMUSKOULUTUSTA EDELTÄVÄT OHJAUS JA VALMENNUS**

1. Olitko opiskelemassa/työssä ennen oppisopimuskoulutuksen aloittamista? Tai mikä oli tilanteesi silloin?
2. Oliko sinulla ennakkoon suunnitelma, mitä työtä haluaisit tehdä?
3. Miten sait tietää mahdollisuudesta oppisopimuskoulutukseen?
4. Miten valmistelitte koulutukseen siirtymistä? Miten koit sen ajan?
5. Miten harjoittelupaikka/työpaikka löytyi?
6. Miten harjoittelu/työkokeilu sujui mielestäsi?

## **OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN ALOITUS JA TOTEUTUS**

- 1. Sinulla oli ”tukiverkosto” ympärilläsi, kun aloitit. Miten koit saamasi tuen? Mikä oli tärkeätä? Mikä oli mahdollisesti turhaa?**
- 2. Miltä tuntui aloittaa koulutus? Miten koit sinulle laaditun HOJKSin?**
- 3. Miten koit työn silloin, jota teit?**
- 4. Miltä tuntuivat teoriaopinnot? Entä näytöt?**
- 5. Miten oppimisen aika yleisesti ottaen sujui? Mitkä olivat hyviä asioita? Mitkä asiat olivat vaikeita? Mikä oli ehkä ratkaisevan tärkeää koulutuksen aikana sinulle?**

## **OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN PÄÄTTYMINEN**

- 1. Miten tuetun oppisopimuskoulutuksen päättymisen sujui?**
- 2. Jäitkö samaan työpaikkaan tai siirryitkö muualle?**
- 3. Tuntuiko, että nyt osaat sen työn, jota olit opiskellut?**
- 4. Saitko riittävästi palautetta?**

## **MITÄ TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄLKEEN**

- 1. Oletko nyt töissä edelleen kyseisessä työpaikassa?**
- 2. Onko sinulla määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus?**
- 3. Montako tuntia työskentelet päivässä tai montako päivää viikossa?**
- 4. Saatko edelleen tukea, jos sinulle tulee kysyttävää/ongelmia työssäsi?**
- 5. Saatko palautetta työstäsi?**
- 6. Mikä on ollut sinulle tärkeintä tuetussa oppisopimuskoulutuksessa ylipäättänsä?**
- 7. Suositteletko muillekin? Mitä heidän pitäisi ottaa huomioon?**

**TUETUN OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA TOIMITILAHUOLTAJAN PERUSTUTKINNON 2010-2013 SUORITTANEET LIEVÄSTI KEHITYSVAMMAISET (4 henk).**
**Haastattelut toukokuussa 2014. Haastattelija Marja Irjala, Tampereen yliopisto.**
**YHTEENVETO HAASTATTELUISTA TEEMOITTAIN RYHMITELTYNÄ.**

(Huom! Tekstit muutettu puhekielestä helpommin luettaviksi!)

Kysymykset ryhmiteltyinä/vastaukset	Haastateltu 16.5.2014	Haastateltu 26.5.2014	Haastateltu 28.5.2014 ap	Haastateltu 28.5.2014 ip
<b>1. PERUSTIEDOT:</b>				
Ikä, sukupuoli	26 v mies	30 v mies	25 v nainen	38 v nainen
Aiempi koulutus	Erityiskoulussa 9 luokkaa ja kymppiluokka toisessa koulussa sekä 1 vuoden työelämään valmentava koulutus erityisammattioppilaitoksessa.	Peruskoulut normaalilla alasteella, yläaste mukautettuna. Sen jälkeen valmentavassa ja kuntouttavassa koulutuksessa ammatillisessa erityisoppilaitoksessa, yht. 3 vuotta.	Peruskoulu 9+1 vuotta. Työhön valmentava koulutus ammatill erityisoppilaitoksessa, 2 v.	Peruskoulu Ruotsissa III-luokkaan asti. IV-IX-luokat erityiskoulussa mukautettuna. Sen jälkeen kansanopistossa erityislinjalla 4 v, avustuspalvelulinja tms.
Aiempi työkokemus	Kaupungin työkeskuksen avotyössä (muttereiden pussittamista ym. alihankintatyötä).	Tuettu työllistyminen – hankkeessa (Yhteisvastuuhanke 2008) toimistotöissä kahden eri järjestön toimistossa, palkkatyötä. Kunnan työkeskuksen alaisessa avotyössä kaupassa (3 v) ja kirjastossa (1 v).	Kaupungin toimintakeskuksen alaisessa avotyössä paikallisessa marketissa 3 vuotta (hyllyttämistä, hintalappujen kiinnitystä). Tuettu työllistyminen – hankkeessa (Yhteisvastuuhanke 2008).	Työkokeiluissa päiväkodissa, vanhuspalveluissa ja iltapäiväkerhossa. Olin myös Tuettu työllistyminen – hankkeessa (Yhteisvastuuhanke 2008).
Aiempi työkokemus nykyisessä työssä tai sen kaltaisessa työssä	Em:n jälkeen kaupungin päiväkodissa noin 5 vuotta.	Ei ole.	Ei ole.	Työkokeilu iltapäiväkerhossa; työskentelyä lasten kanssa. Sen jälkeen työkyvyttömyyseläkkeelle ja avotyöhön päiväkotiin.

<b>2. OPPISOPIMUSKOULUTUS 2010-2103:</b>	Yksityisessä päiväkodissa. Ammattitutkinnon suuntautuminen: Toimitilahuoltaja.	Yksityisessä päiväkodissa. Ammattitutkinnon suuntautuminen: Toimitilahuoltaja.	Yksityisessä päiväkodissa. Ammattitutkinnon suuntautuminen: Toimitilahuoltaja.	Kahdessa saman omistajan päiväkodissa. Amm.tutk:n suuntaut: Toimitilahuoltaja.
<b>Miksi päätit osallistua tuettuun oppisopimuskoulutukseen?</b>	Olin aina tykännyt lasten parissa olemisesta ja halusin sen takia siirtyä... Kaupungin avotyönohjaaja ehdotti tuettua oppisopimuskoulutusta. Piti ilmoittautua jollakin lomakkeella ja sain kuulla sitten, että minut oli valittu siihen ryhmään.	Olin kuullut koulutuksesta em. hankkeen toimijoilta ja luin myös siitä paikallislehdestä. Työnantaja oli myös huomannut paikallislehdessä kirjoituksen ko. alkavasta tuetusta oppisopimuskoulutuksesta. Haastateltiin Luovilla ja todettiin, että olisin sopiva tuettuun oppisopimuskoulutukseen.	Kaupungin avotyönohjaaja esitti minulle tuettua oppisopimuskoulutusta.	Tykkäsin niistä työkokemuksista (lasten ja vanhusten parissa). Työkeskus, jonka avotyössä olin, otti yhteyttä tuetun oppisopimuskoulutuksen järjestäjiin. Olin muuttanut paikkakunnalle ja mennyt naimisiin. Mieheni työskentelee kunnan työkeskuksessa avotyössä.
<b>Oppisopimustyöpaikka; työpaikan löytyminen, ala ja yrityksen koko, harjoittelu</b>	Alettiin etsimään niitä työpaikkoja. Melkein pääsin jo yhteen toiseen päiväkotiin mutta se paikka menikin toiselle saman ryhmän opiskelijalle. Sitten löytyikin toinen päiväkotipaikka kaupungin keskustasta, käytiin haastattelussa ja pääsin sinne ensin harjoittelemaan ko. paikkaan elokuusta syyskuuhun (1 kk).	Menin työhönvalmentajan kanssa haastatteluun, kun päiväkotiyrittäjä oli ottanut itse yhteyttä. Haastattelutilanne oli jännittävä. Pääsin ko. yksityiseen päiväkotiin. Harjoittelu kesti 1 kk:n. Sama työnantaja otti oppisopimuskoulutukseen kuhunkin 3:een uuteen päiväkotiansa yhden meidän koulutusryhmästä.	Yritettiin saada oppisopimus markettiin, jossa olin ollut avotyössä mutta sinne se ei onnistunut. Menin työhönvalmentajan kanssa päiväkotiin haastatteluun. Työnantaja valitsi minut (meidän ryhmästä). Aloitin 1 kk:n harjoittelulla. Sen jälkeen tehtiin 3 v:n työsopimus.	Sain työhönvalmentajan avustamana harjoittelupaikan elokuussa päiväkodista 1 kk:n ajaksi.
Harjoittelussa erityistä?	Aluksi oli vähän jännittävää, kun en tiennyt mistään mitään.. mitä saa tehdä ja mitä ei. No, tiesin kyllä mitä EI	HOJKS tehtiin sitten Luovilla ja työanalyysi työskentelyä varten.	Siinä näki, että sopiiko siihen työhön ja paikkaan. (En ollut ollut aiemmin ko. alalla.)	Palavereja oli välillä ja todettiin, että tämä on sitä hommaa!



	saa tehdä..Tehtävät tuntuivat "kummallisilta". Harjoittelun jälkeen tehtiin HOJKS, jonka laati oppilaitoksen suunnittelija.			
<b>Miten koit työpaikalla tapahtuvan opiskelun?</b>				
Työaika opiskelun aikana	6 h/pv/4 pv:nä vkossa	6 h/pv	Noin 5 h/pv:ssä. Aloitin työt klo 11.00.	6 h/pv:ssä
Ilmapiiri työpaikalla	Ilmapiiri, koulutuksessa ylipäänsä, oli hyvä ... ja sain tehdä niitä tehtäviä..	Välillä oli tulehtunut ilmapiiri mutta oli "hyviäkin asioita". Aluksi sai syödä lasten kanssa mutta se "oikeus" otettiin sitten pois.	Palaute ja ilmapiiri olivat avointa.	Päiväkodin johtaja oli tärkeä. Työkaverit olivat/ovat ihania siinä päiväkodissa, johon siirryin 2 vuoden jälkeen. Siinä ensimmäisessä tunsin itseni ulkopuoliseksi.
Palaute	Palautetta sain johtajalta (työpaikkakouluttajalta), riittävästi. Katsottiin, mikä meni hyvin ja missä pitäisi parantaa. Olisi minulla ollut itselläkin jotakin sanottavaa (mutta jätin sanomatta).	Johtaja "pakoili" tapaamisia, kun taloudelliset hankaluudet olivat alkaneet, eikä vastannut puheluihin. Ei hoitanut aina työtuntien ilmoittamista ajallaan Kelalle.	Kyllä niitä palautepalavereja oli. Se palaute oli tärkeää ettei vain kuiskita jossakin..	Ensimmäisessä päiväkodissa ensin kehuttiin ja sitten tuli kuin märkä rätkki kasvoille.. sain siirtyä toiseen, saman omistajan päiväkotiin ja siellä oli hyvä henki.
Työkaverit ja -yhteisö	Jos oli ongelmia, käännyn johtajan puoleen.	Työyhteisössä 5-6 työntekijää. Tuntui, että on kiva, kun on työkavereita. Loppuajana ilmapiiri oli tulehtunut, kun työntekijät eivät saaneet palkkojaan ajallaan. Monet "normaalityöntekijät" lähtivät pois.	Pieni päiväkoti työyhteisönä oli minulle sopiva.	Henkilökuntaa 6-7 henk. (2 vuotta), toisessa päiväkodissa 6 henk (viimeinen vuosi). Ensimmäisessä: paremminkin olisivat voineet suhtautua.. tunsin itseni jotenkin ulkopuoliseksi.
Työpaikkakouluttajan roolin	Päiväkodin johtaja toimi	Työpaikkakouluttaja vaihtui	Se oli se päiväkodin	Johtaja oli

	työpaikkakouluttajana.	välillä. Hän toimi minun esimiehenä. Välillä pidettiin palavereita kolmestaan (hän, työhönvalmentaja ja minä)..	johtaja..niin ihana ihminen!	työpaikkakouluttajana mutta roolia hoitivat enimmäkseen muut työntekijät.
Työhönvalmentajan roolin	Työhönvalmentaja tuli paikalle, kun soitettiin ja kysyin häneltä neuvoja. Työhönvalmentaja oli aika monessa mukana, palautepalavereissa jne.	Olisi ollut (tapauksessani) vaikeaa ilman työhönvalmentajaa.. oli koko ajan mahdollisuus ottaa yhteyttä, kun oli hankalaa.. Hän oli kuin "taivaan lahja"... kun puolitoista vuotta saa jännittää noita raha-asioita!	Työhönvalmentaja oli aina mukana erityisesti silloin, kun oli opettajakin, ja kun työnantaja soitti, niin tuli paikalle.	Työhönvalmentaja kävi paljon paikalla. Monet ovat sanoneet, että onneksi oli tuollainen tukihenkilö.
Paperisota ja byrokratia, taloudelliset kysymykset.	Eläke laitettiin lepäämään. Yhtenään sai juosta Kelalla.. semmosta monimutkasta.	Eläke laitettiin lepäämään. Laskimme koko ajan, jääkö nyt mitään käteen, kun saa palkan eläkkeen sijasta.. laskettiin, että jää vähän enemmän käteen..asumistuki laski jonkin verran. Siitä oli hirveä stressi (siirtymisestä eläkkeeltä osa-aikatyöhön), onko se (taloudellisesti) kannattavaa.	Hankalaa. Vaikeata... Eläke laitettiin lepäämään ja otettiin välillä takaisin 2 vuoden kuluttua väliaikaisesti. Niistä (Kelan papereista) ei kyllä tajua mitään, ei kukaan kadullakulkijakaan! Asumistukea ja verokorttia piti tarkistaa yms.	Onneksi on tuommoinen tukihenkilö (työhönvalmentaja), jolle voi soittaa ja joka auttoi ja auttaa edelleen.
Verkoston toiminta, yleisesti	Ei se turhaa ollut.. auttoi minua koulutuksessa eteenpäin..	Työhönvalmentaja oli "taivaan lahja".	Työpaikkakouluttaja neuvoi aina tarvittaessa.	Ei valittamista.
Mikä oli tärkeintä/parasta?	Parasta koko koulutuksen aikana oli ilmapiiri.	Teoriapäivät olivat kuin olisi ollut "vapaapäivä".	Ihan sillain hyvin se meni ja niin äkkiä!	Nyt tässä toisessa päiväkodissa, johon siirryin 2 vuoden jälkeen, on aivan mahtavat työkaverit. Se oli mulle helpotus, että sain siirtyä sinne.
Mikä oli vaikeinta?	Näytöt. Lisäksi paperibyrokratia mm. Kelalle.	Ensimmäinen vuosi meni hyvin mutta sitten.. (yritykselle	Kelan papereista en tajunnut mitään!	Ensimmäisen päiväkodin, jossa olin ensimmäiset 2

	Onneksi työhönvalmentaja auttoi.	taloudellisia vaikeuksia). Noin 1,5 vuotta oli vaikeaa. Harkitsin välillä koulutuksen keskeyttämistä. Viimeinen palkkakin tuli aivan viime tipassa. Valvoin monena yönä ja katsoin aina pankkitiliä...Työhönvalmentaja tuli onneksi paikalle aina, kun soitin ja pyysin..		vuotta, ilmapiiri ei ollut motivoiva. Alussa oli ihan mukavaa, mutta vähitellen.. Ensin keuhuttiin, että hyvin menee mutta sitten, että ei menekään.. Se oli niin kuin märkä luutu vasten kasvoja! Sanottiin vain nopeasti ja sitten menivät pois.  Näytöt olivat minulle myös vaikeinta!
Mitä työhösi kuului? Vastasiiko työ osaamistasi/toiveitasi?	Erilaista oli, että avotyössä sain olla lasten kanssa.. vaikka oli sielläkin sitä pöytien kattamista yms... mutta tässä työssä oli enemmän..Päivät pitkät siivoskelin, tiskasin, siivosin keittiön ja koko talon moppailin..Enemmän on näitä keittiötöitä.	Tein niitä ylläpitosiivouksia, astianpesukoneen tyhjentämistä ja täyttämistä, ruokien kattamista, välipalojen laittamista.. tykkäsin työstä periaatteessa..	Siivosin ja laitoin välipaloja, luin kirjoja, olin lasten mukana ulkona ja sisällä, autoin heitä pukemisessa ja riisumisessa.	Siivousta, välipalojen laittamista, tiskien hoitamista ja jonkin verran olin lasten kanssa.
Muuta erityistä	Aiempi työkokemus päiväkodista auttoi paljon.	Minulle oli tehty työanalyysi, sellainen lista siitä, mitä tehdään mihinkin aikaan..se oli kuitenkin niin kaoottinen homma, ettei se oikein toiminut.. Lapset kerkesivät esimerkiksi tulla jos sisälle, ennen kuin minä olin ehtinyt tehdä mitään..	Oli minulla se tehtäväluettelokin, varmaan se tehtiin kaikille...	Pomohan oli mulle semmonen mahtava, hän oli mulle tärkeä.
<b>Teoriaopiskelun?</b> Ryhmän Ilmapiirin	Ryhmän opiskelu alkoi syyskuussa 2010. Kyseinen koulu ympäristönä oli minulle	Hauskaa ja kevyttä! Kevyempää kuin se varsinainen työnteko. Opettaja oli hauska ja oli niin	Hauskoja olivat ne koulupäivät! Meillä oli niin mukava opettaja!	Oppi paljon uusia asioita. Porukka oli hyvä. Aina oikein odotti niitä

Oppimisen Opettajan	ennestään tuttu. Kivointa oli ilmapiiri koko koulutuksessa ja että sain tehdä tehtäviä. Meillä oli kaikilla suunnilleen samanlainen huumorintaju. "Meillä oli aika lystiä siellä!"	kuin olisi ollut vapaalla.	Muodostui aika tiivis porukka. Ei sieltä kyllä naurua puuttunut! Sekin oli aika käytännönläheistä, se teoriaopetus..	teoriapäiviä! Hirveän hyvä porukka!
<b>Näytöt</b>	Näytöt mm. perus- ja ylläpitosiivouksessa. Vaikeinta oppisopimuskoulutuksessa, koska jännitti että ne menee oikein. Paikalla olivat työpaikkakouluttaja, joka otti näytön vastaan, ja vastuuopettaja. Kirjoittivat arvioinnit.	Haastavia: tekotilanteissa jännitti. Olisivat ne voineet mennä paremminkin...Näytöt ateria- ja kahvistöissä, perus- ja ylläpitosiivouksissa. Etukäteen harjoiteltiin monta kertaa koululla Työpaikkakouluttaja arvioi. Koululla suoritettiin perussiivousnäyttö, jonka arvioi opettaja ja työhönvalmentaja oli mukana.	Ainakin 4 näyttöä oli.. huonekasvien hoidosta, pääsiäisasetelma jne. Kyllä minä jännitinkin niitä.. oli lomake, itsearviointi ja opettajan arviointi ym. Opettaja sanoi heti, miten se meni.	Näytöt olivat vaikeita. Piti tehdä kahteenkin kertaan. Jännitin niitä niin kovasti- menihän ne sitten jotenkin.
<b>Arvioinnit, päättötodistus, loppuvaikutelmia</b>	Loppuarviointi oli ja kyseltiin jatkoa. Ja minähän sain jatkaa samassa työpaikassa, työntantaja ilmoitti. Hyvin meni se oppisopimuskoulutus.	Loppuarvioinnissa annettiin kokonaisuudesta numero.	Ei se ainakaan mitään kauheeta ollut eikä mitään vaikeeta! Ihmetteli vain, mihin se aika meni! Siellä koulussa oli juhlat. Lauloin siellä (juhlassa).	Päättötodistukseeni olin tyytyväinen muuten, mutta ruotsin kielen arvosanaa (1) en ymmärrä, koska puhun ruotsia sujuvasti.
<b>3. SIIRTYMINEN TYÖELÄMÄÄN</b>	Kyllä	Ei. En ole nyt töissä. Menisin, jos palkanmaksu toimisi säännöllisesti. Kela maksaa päivälleen!	Kyllä, n. 3 kk:n kuluttua.	Kyllä, sain jatkaa samassa päiväkodissa heti koulutuksen jälkeen.
Saitko heti työpaikan?	Sain jatkaa heti samassa päiväkodissa.	Kyseinen päiväkotia lakkautettiin (taloudelliset vaikeudet) kesäkuussa, kun oppisopimuskoulutukseni oli päättynyt toukokuussa.	Työni ei jatkunut oppisopimuskoulutuksen jälkeen ko. päiväkodissa (ilmeisesti taloudellisista syistä). Pidin vähän lomaa	Sain jatkaa samassa päiväkodissa, jossa olin työskennellyt oppisopimuskoulutuksen viimeisen vuoden.

		Omistajalle jäi yksi päiväkotiaiempien 3:n jälkeen. Kukaan meistä ei halunnut jäädä tämän omistajan päiväkotiin, vaikka olisi jollekin ehkä ollut mahdollista.	koulutuksen jälkeen ja heti kesän jälkeen pääsin kuitenkin osa-aikatyöhön suuren siivousalan yrityksen palvelukseen.	Työmatka on pitempi, mutta ei se haittaa, kun on kiva työpaikka.
Jos sait, minkälaisen? Työsopimus/määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva	Osa-aikatyö ja nyt määräaikainen työsopimus, toukokuun loppuun ja syksyllä "katsotaan".	Ko. päiväkotia lopetettiin taloudellisista syistä heti koulutukseni jälkeen. Kukaan meistä (3) ei olisi halunnut siirtyä saman omistajan toiseen päiväkotiin, vaikka olisi päässyt.	(Työhönvalmentajalla) oli yhteyksiä ko. yritykseen. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, osa-aikatyö.	Osa-aikatyö ja työkyvyttömyyseläke. Nykyinen työsopimus on voimassa toukokuun (2014) loppuun. Pomo on luvannut, että kyllä sitä jatketaan ja että elokuussa voin palata töihin.
Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeellä	Kyllä. Hankalaa palkan ja eläkkeen yhteensovittaminen.	Pelkästään työkyvyttömyyseläkkeellä + yhteiskunnan tuet.	Kyllä.	Kyllä.
Työaika ja tehtävänimike	Periaatteessa 6 h/4 pv:nä viikossa mutta sovitellaan ansaintarajan mukaan. Tehtävänimike toimitilahuoltaja – olen ainoa tällä nimikkeellä tässä päiväkodissa. Kun olen vapaalla, muut (lastenhoitajat ym.) tekevät minunkin työt.	En ole nyt töissä ollenkaan – haluan olla "rauhassa" (taloudellisilta huolilta).	Siivoan kulttuurikeskuksessa aamulla varhain klo 6.00 alkaen. Lisäksi käyn ti:sin ja pe:sin tilitoimistossa siivoamassa noin 2 h kerrallaan.	Töissä olen 4 h/pv:ssä 3:nä päivänä viikosta (klo 10-14). Sen päälle saan sen työkyvyttömyyseläkkeen.
Mikä työpaikalla on tärkeitä/huonoa?	Ansaintaraja on hankala – välillä olen sen takia vain 1 pv:n viikosta töissä ettei mene yli. Koko ajan lasketaan tarkasti sitä!	Ettei tarvitsisi hermoilla palkan saamista tilille määräpäivänä. "Hirvee ressi se oli!"	Aluksi oli työhönvalmentaja sielläkin mukana mutta kun homma alkoi toimimaan, ei tarvittu. Toimin itsenäisesti.	Nyt saan kunnolla palautetta.
Miten yleisesti koet nykyisen työsi ja työpaikkasi? Vastaako	Avotyössä oli helpompaa, tämä on vaativampaa.	Oppisopimuskoulutukseni jälkeen "ei ole oikeastaan	Teen itsenäistä työtä nyt. Minulla on oma	Ihania työkavereita ja kiva henki siellä! Mukavampi

se osaamistasi ja koulutustasi? Palaute? Byrokratia?	Johtajalta kysyn, kun on kysyttävää. Nyt ei muuten ole ollut kehityskeskusteluja..Kyllä hän varmaan ilmoittaa sitten kun on tarvetta. Työhönvalmentajalta kysyn edelleenkin, kun tulee paperiasioissa kysyttävää.	tapahtunut mitään”!	”siivousalue”. Työ on minuutilleen aikataulutettu. Siellä on toinenkin työntekijä, jolla on oma alueensa. Voin soittaa aina tarvittaessa työkavereille ja toimistolle, jos minulla tulee työpaikalla kysyttävää. Työkaverit on mukavia.	nyt olla, kun on ammatti!
Ansiotaso ennen ja jälkeen?	Nyt työkyvyttömyyseläkkeellä ja osa-aikatyössä ansaintarajan puitteissa.	Avotyössä kunnassa työosuusraha 1 €/h/5-6 h/pv. Minulla oli siellä omat eväät mukana. Oppisopimuskoulutuksessa ansiotaso, käteen jäävä osuus, parempi kuin pelkällä eläkkeellä ja lisäksi ns. avotyössä.	Avotyössä sain 6 €/pv työosuusrahaa. Minulla oli omat eväät mukana lounasaikaa varten. Oppisopimuskoulutuksen ajalle eläke laitettiin lepäämään aluksi 2 vuoden ajalle. Oppisopimuksen aikana sain TES:in mukaista palkkaa (lisäksi yhteiskunnan tuet).	Ei se kokonaisansio paljon parempi ole entiseen verrattuna, ei paljonkaan eroa. Melkein samat ansiot on minulla ja miehelläni, vaikka hän on avotyössä. Siinä täytyy ne lomarahatkin ottaa kokonaisansioissa huomioon.
<b>4. TULEVAISUUS</b>	”Nyt olen ammattilainen!”	Kansaneläkelaitos maksaa just päivälleen tilille! Voisin ajatella työpaikkaa, kunhan se toimisi...Oppisopimuskoulutuksen jälkeen ei elämässä ole oikeastaan tapahtunut mitään...	Minulla on nyt ihan oma asuntokin – muutin pois vanhempien luota ja ostin asunnon. Musiikkia ei voi lopettaa .. kaikkea muuta voi mutta musiikkia ei voi!	Ei sitä väsy, kun on hyvä työpaikka! On töissä mukavampi kuin avotyössä. Kiva henki meillä!
<b>5. SUOSITTELISTIKO TÄLLAISTA KOULUTUSTA MUIILLE?</b>	Suosittelen tätä koulutusta mutta otettava huomioon nämä paperityöt ja aiempi työ- ja koulutustausta, että on tuttu ala.. Kiitän siitä tätä koulutusta, että pääsin	Onhan tämä kuitenkin hyvä vaihtoehto, mahdollisuus. En osaa sanoa...Kyllä se on hyvä, että tällaisia järjestetään.. että on mahdollista mennä sitten siihen palkkatyöhön ja onhan	Ehdottomasti suosittelisin tätä. 3 vuoden opiskelu voi tuntua, että kauheeta.. ottaa vain sellaisen asenteen, että hei, tästä saa ammatin! Ei kannata	Täytyy olla oma halu, motivaatio ja alan pitää olla oikea. Suosittelen tällaista sellaisille nuorille, jotka pystyvät tekemään (ko. työtä). Turha lähteä,

	oikeaan työelämään! Ilman tätä olisin siellä avotyössä tai siirtynyt johonkin toiseen avotyöpaikkaan.	täällä niitä onnistuneitakin ihmisiä, ainakin osa-aikatyössä!	ajatella, että voi ääh .. 3 vuotta!	jos ei ole motivaatiota. Kannattaa tarkasti miettiä. Alankin täytyy kiinnostaa. Tykkäsin alunperin olla päiväkodissa.. varmaan kun äitikin on perhepäivähoitaja.
--	---	---	-------------------------------------	--

**KIRJALLINEN TUTKIMUSLUPA**

**Maisteriohjelman opinnäytetyö pro gradu aiheesta**

**Tuettu oppisopimuskoulutus – erityisryhmille mahdollisuus työelämän yhdenvertaisuuteen**

**Tekijä:** Marja Irjala, Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden yksikkö, Ammattikasvatuksen maisteriohjelma

**Aikataulu:** Aloitettu kevään 2014 aikana, valmis syksyllä 2014

**Ohjaaja:** professori Petri Nokelainen, Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden yksikkö

**Tutkimuksen tarkoitus:** Tutkimuksen tarkoituksena on osoittaa, miten vuodesta 2007 alkaen maassamme muutamissa erityisammattioppilaitoksissa käynnistetty ns. tuettu oppisopimuskoulutus työsuhteen ja koulutuksen yhdistelmänä sopii menetelmäksi avata erityisryhmille mahdollisuus työskennellä avoimilla työmarkkinoilla ja tavallisilla työpaikoilla.

Tutkimuksessa vertaillaan myös Suomen ja Saksan oppisopimusjärjestelmiä. Saksassa yli 80 prosenttia toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta suoritetaan oppisopimuskoulutuksena yrityksissä ja teoriaopinnot ammattikouluissa.

**Haastateltavat:** Kolme tai neljä Ammattiopisto xxx:ssa tuetun oppisopimuskoulutuksen suorittanutta nuorta/nuorta aikuista, toiminnan henkilökuntaa ja työnantajia, jotka ovat olleet mukana koulutuksessa. Lisäksi pyrin saamaan vastaavia haastateltavia Saksasta.

**Tutkimusetiikka:** Tutkimuksessa noudatetaan henkilötietosuoja- ja muita tutkimuseettisiä ohjeita. Aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä eikä haastateltavien henkilöllisyys käy ilmi tutkimuksesta. Tutkimusta koskeva lupa-anomus on jätetty myös xxxx hallitukselle.

**Lupa tutkimukseen:**

**Annan Marja Irjalalle luvan nauhoittaa omaan käyttöönsä ja käyttää haastattelussa pvm-----  
----- antamiani tietoja edellä mainitun tutkimuksen aineistona niin, että henkilöllisyyteni ei tule siinä millään tavoin esille.**

**Päivämäärä**

**Nimi**



**TOIMITILAHUOLTAJAN TYÖTEHTÄVÄT PÄIVÄKODISSA/Ammattiopisto Luovi**

**MA** 8:30 Tiskit tiskikoneeseen

Lokeroiden siivous (järjestely ja pyyhintä)

Lasten pukemista ulos

9:30 Vessojen siivous (pöntöt, lavuaarit ja lattia)

Nukkareiden laitto valmiiksi päiväunia varten

Lasten vastaanottaminen sisälle (riisutaan ulkovaatteet)

Ruuan vienti xxxlle

11:00 Lounas

Osastojen siivous (pöytien ja lattian pyyhintä, astiat keittiöihin)

Käytävän luutuus

12:30 xxxllä touhuamista lasten kanssa

14:00 Välipalalla apuna xxlla tai xxxlla

Jos on aikaa astioiden vienti keittiöön ja pöytien pyyhintä

14:30 Kotia kohti

**TI** 8:30 Tiskit tiskikoneeseen

osaston lattian luutuaminen

Perunoiden kuorinta

9:30 Vessojen siivous (pöntöt, lavuaarit ja lattia)

Nukkareiden laitto valmiiksi päiväunia varten

Lasten vastaanottaminen sisälle (riisutaan ulkovaatteet)

Ruuan vienti xxxlle

11:00 Lounas

Osastojen siivous (pöytien ja lattian pyyhintä, astiat keittiöihin)

Käytävän luutuus

12:30 xxxllä touhuamista lasten kanssa

14:00 Välipalalla apuna xxxlla tai xxxilla

Jos on aikaa astioiden vienti keittiöön ja pöytien pyyhintä

14:30 Kotia kohti

**KE** 8:30 Tiskit tiskikoneeseen

Henkilökunnan huoneen ja kuraeteisten siivous

Lasten pukemista ulos

9:30 Vessojen siivous (pöntöt, lavuaarit ja lattia)

Nukkareiden laitto valmiiksi päiväunia varten, lattioiden luutuus

Lasten vastaanottaminen sisälle (riisutaan ulkovaatteet)

Ruuan vienti xxxlle

11:00 Lounas

Osastojen siivous (pöytien ja lattian pyyhintä, astiat keittiöihin)

Käytävän luutuus

12:30 Metsätähdillä touhuamista lasten kanssa

14:00 Välipalalla apuna xxxlla tai xxxlla

Jos on aikaa astioiden vienti keittiöön ja pöytien pyyhintä

14:30 Kotia kohti

**TO** 8:30 Valmistautumista Mörriretkelle, lasten pukemista ja reppujen pakkausta

9:00 Mörriretkelle xxxn kanssa

Retken jälkeen xxxden ulkovaatteiden riisumista ja reppujen tyhjentämistä

11:00 Lounas

Osastojen siivous (pöytien ja lattian pyyhintä, astiat keittiöihin)

Käytävän luutuus  
Perunoiden kuorinta  
14:00 Välipalalla apuna xxlla tai xxxilla  
Jos on aikaa astioiden vienti keittiöön ja pöytien pyyhintä  
14:30 Kotia kohti

**PE** 8:30 Tiskit tiskikoneeseen  
Lasten pukemista ulos  
9:30 Vessojen siivous (pöntöt, lavuaarit ja lattia)  
Nukkareiden laitto valmiiksi päiväunia varten  
Lasten vastaanottaminen sisälle (riisutaan ulkovaatteet)  
Ruuan vienti xxxlle  
11:00 Lounas  
Osastojen siivous (pöytien ja lattian pyyhintä, astiat keittiöihin)  
Käytävän luutuus  
12:30 xxxllä touhuamista lasten kanssa  
14:00 Välipalalla apuna xxxlla tai xxxilla  
Jos on aikaa astioiden vienti keittiöön ja pöytien pyyhintä  
14:30 Kotia kohti

Tarvittaessa apuna näissä hommissa

- Vessatus ja vaippojen vaihto
- Kirjahyllyjen järjestely
- Pölyjen pyyhintä
- Leluhyllyjen järjestely, rikkinäiset lelut pois
- Lasten kanssa pelailu ja kirjojen lukeminen
- Lakanoiden vaihto lasten sänkyihin noin kerran kuussa
- Jos henkilökunnasta on joku pois niin auttaa osastolla

**Liite 5 (2): Työssäoppimisen  
väliarviointi/15.4.2011/Ammattiopisto Luovi**

Arviointiajanjakso	
Työnantaja / työpaikka	
Opiskelijan nimi	
Koulutus / tutkinto	
Opiskelu-aika	

Opiskelija ja työpaikkaohjaaja täyttävät lomakkeen yhdessä käydyn arviointikeskustelun perusteella. Arvioikaa opiskelijan ammatillista kehittymistä ympyröimällä arvosanat alla olevista osa-alueista.

**1. AMMATILLINEN KEHITTYMINEN**

	<b>Kiitettävä 3</b>	<b>Hyvä 2</b>	<b>Tyydyttävä 1</b>
<b>Ammatillinen osaaminen</b>	Työskentelee hyvin itsenäisesti, suunnitelmallisesti, luotettavasti ja laadukkaasti. Toiminta työssä on hyvin asiakaskeskeistä sekä laatu- ja kustannustietoista.	Työskentelee suunnitelmallisesti, laadukkaasti ja luotettavasti. Toiminta asiakaskeskeistä, laatu- ja kustannustietoista.	Käyttää vielä harjaantumattomasti työmenetelmiä, - tekniikoita ja työvälineitä. Toiminta ei kaikilta osin suunnitelmallista. Tarvitsee valvontaa ja ohjausta työsuoritusten tekemiseen.
	<b>Kiitettävä 3</b>	<b>Hyvä 2</b>	<b>Tyydyttävä 1</b>
<b>Suunnittelu- ja kehittämistäidot</b>	Toimii itsenäisesti, mutta näkee myös oman työnsä osana kokonaisuutta. Haluaa ja kykenee kehittämään vastuullisesti itseään, työtään ja työyhteisöään.	Ottaa vastuuta, pystyy järjestelmällisyyteen, tilanteiden arviointeihin ja palautteen vastaanottoon. Osaa melko hyvin jäsentää työtään ja kehittää sitä.	On kehittymässä itsensä ja työnsä tulosten arvioinnissa. Organisoitaitaito, tilanteen arviointikyky ja aloitekyky on kehittymässä.
	<b>Kiitettävä 3</b>	<b>Hyvä 2</b>	<b>Tyydyttävä 1</b>
<b>Työelämän sosiaaliset taidot</b>	Osaa toimia erilaisissa työelämän vuorovaikutus-tilanteissa itsenäisesti ja rakentavasti. Toimii vastuullisesti yhteistyötä ja vuorovaikutusta edistävästi.	Toimii vuorovaikutusta edistävästi erilaisissa työelämän sosiaalisissa tilanteissa. Toiminta on yhteistyötä edistävä.	Harjoittelee sosiaalisessa työympäristössä toimimista. On kasvamassa vastuuseen itsestä ja työyhteisön muista jäsenistä.

Arvioikaa **vain sitä tutkinnon osaa, joka on ollut opiskelun ja työssäoppimisen kohteena kuluneen arviointijakson aikana.** Peilatkaa arviointia työssäoppimisen tavoitteisiin ja tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksiin.

## 2. OSAAMISEN KEHITTYMINEN TUTKINNON ERI OSISSA

Tutkinnon osa tai opintokokonaisuus opiskeluohjelmasta	(Kuvaus työtehtävistä ja) sanallinen perustelu edistymisestä	Osion arvosana 1–3:

Arviointikeskustelu käyty (pvm)	
Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys	
Työpaikkaohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys	

Lomake palautetaan osoitteeseen:

Ammattiopisto Luovi / Oppisopimus, PL 389, 90131 OULU