

**Huonokuuloisten henkilöiden työkokeilu  
työllistyvyyden näkökulmasta**

Raija-Liisa Kokko 0185462

Helena Bräysy 0417732

Pro gradu -tutkielma

6.5.2012

Kuntoutustiede 120 op

SKUN3070 40 op

Lapin yliopisto: YTK

Kristiina Härkäpää

Aila Järvikoski

rlkokko@ulapland.fi

helena.braysy@mail.suomi.net

## Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Huonokuuloisten henkilöiden työkokeilu työllistyvyyden näkökulmasta  
Tekijät: Kokko Raija-Liisa ja Bräysy Helena  
Koulutusohjelma/oppiaine: Kuntoutustiede  
Työn laji: Pro gradu -työ  Sivulaudaturtyö\_\_  Lisensiaatintyö\_\_  
Sivumäärä: 99 + liitteet  
Vuosi: 2012

### Tiivistelmä

Suomessa huonokuuloisuudesta kärsii selvitysten mukaan noin 15 % väestöstä (n.700 000 henkilöä). Huonokuuloisuus rajoittaa ihmisen osallistumismahdollisuuksia monitahoisesti yhteiskunnassa. Tutkimustulosten valossa huonokuuloisuuden merkitys työntekijälle ei ole työnantajien parissa laajalti tunnettua. Siksi haluttiin tehdä kahden aineiston tutkimus huonokuuloisuuden merkityksestä asiakaskeskeisyyttä korostavassa palveluyhteiskunnassamme.

Tutkielman tarkoituksena oli kysely- ja haastattelututkimuksen avulla selvittää huonokuuloisten työttömien työnhakijoiden ja työkokeilua tarjonneiden työnantajien kokemuksia työkokeilusta työllistyvyyden käsitteen näkökulmasta. Tutkimuksilla haluttiin selvittää millaiset asiat työkokeilussa ja sen järjestämisessä tukivat huonokuuloisen työllistyvyyttä sekä työkokeilijan että työnantajan näkökulmasta. Lisäksi oltiin kiinnostuneita kullemaan millaisena nähdään työkokeilijan osallisuus työkokeilun järjestämisessä ja kulussa. Tutkimusten kautta oli tarkoitus löytää ideoita huonokuuloisten puheella kommunikoivien työllistymisen helpottamiseen.

Kyselytutkimuksen näyte koostui 65 työnantajasta. Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston rekisteristä seuloitiin työnantajat, jotka ovat tarjonneet työkokeilupaiikkaa huonokuuloisille vuosien 2005 – 2010 välisenä aikana. Kyselylomakkeen palautti 40 työnantajaa. Samalla ajanjaksolla työkokeilussa olleet yli 25-vuotiaat huonokuuloiset haastateltavat (10) saatiin Oulun yliopistollisen sairaalan Kuulokeskuksen kuntoutusohjaajan ja Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Kyselytutkimusaineiston analysoinnissa käytettiin yleisiä tilastollisia testausmenetelmiä, joiden pääpaino oli prosenttijakaumissa ja ristiintaulukoinnissa. Haastattelututkimusaineisto analysoitiin käyttämällä sisällön analyysiä.

Molempien osatutkimuksien perusteella työkokeilua pidettiin pääsääntöisesti myönteisenä työ- ja elinkeinohallinnon toimenpiteenä vaikka myös kehittämisen varaa havaittiin. Sekä kysely- että haastattelututkimuksessa nähtiin työkokeilun tukevan työkokeilijan työelämävalmiuksia. Kyselytutkimuksessa löytyi tekijöitä, jotka työnantajien mukaan edesauttoivat työkokeilun onnistumista kuten hyvä perehdytys, hyvä työilmapiiri ja työkokeilijan oma ohjaaja. Työnantajat kokivat muiden terveydentilan heikkouksien olevan merkityksellisempiä kuin huonokuuloisuuden. Haastattelututkimuksessa kävi ilmi, että vaikka työkokeilu oli johtanut usein työllistymiseen, se ei ollut avannut ovia avoimille työmarkkinoille näiden haastateltavien kohdalla. Työelämän kiire heikensi molempien osatutkimusten tulosten perusteella työkokeilun laatua.

Ammatillista kuntoutusta järjestetään monen eri tahon yhteistyönä. Monen toimijan järjestelmä on kankea ja hidas. Sekä näiden osatutkimusten että aikaisempien tutkimusten valossa yhteistyötä olisi syytä kehittää edelleen.

Avainsanat: huonokuuloisuus, ammatillinen kuntoutus, työkokeilu, työllistyvyys, pystyvyyden tunne

Muita tietoja:

Suostumme tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi   
Suostumme tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi   
(vain Lappia koskevat)

## Sisällys

### Tiivistelmä

1 Johdanto .....	1
2 Käsitteelliset ja teoreettiset lähtökohdat.....	3
2.1 Vajaakuntoisuuden käsite.....	3
2.2 Huonokuuloisuus.....	5
2.3 Työllistyvyys .....	9
2.4 Elämänhallinta ja pystyvyyden tunne .....	13
2.5 Kuntoutus .....	15
2.5.1 Kuulon kuntoutus .....	16
2.5.2 Ammatillinen kuntoutus .....	18
3 Osatutkimus 1: Työnantajakysely (Raija-Liisa Kokko).....	23
3.1 Työnantajakyselyn toteuttaminen .....	23
3.1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	23
3.1.2 Tutkimusmenetelmä .....	24
3.1.3 Luotettavuus ja eettisyys .....	27
3.2 Kyselytutkimuksen tulokset .....	27
3.2.1 Kokemukset työkokeilun prosessista .....	28
3.2.2 Työyhteisön asenteet ja työyhteisöön sopeutuminen .....	30
3.2.3 Työkokeilijan yksilöllisten tekijöiden merkitys työkokeilulle.....	32
3.2.4 Tavoitteet työkokeilulle.....	34
3.2.5 Työkokeilu valmiuksien tukijana .....	35
3.2.6 Työkokeiluun liittyvät edellytykset ja erityisjärjestelyt .....	36
3.7 Pohdinta.....	47
3.7.1 Työkokeiluprosessi työnantajien näkökulmasta.....	47
3.7.2 Työkokeilijan rooli ja tukeminen työkokeiluprosessissa .....	50
3.7.3 Tutkimuksen toteutuksen arviointia .....	51
4 Osatutkimus 2: Asiakashaastattelut (Helena Bräysy) .....	53
4.1 Haastattelututkimuksen toteutus .....	53
4.1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	54
4.1.2 Tutkimusmenetelmä .....	55
4.1.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	58
4.1.4 Eettiset kysymykset.....	61
4.2 Haastattelututkimuksen tulokset .....	64
4.2.1 Sopivan työkokeilupaikan hankkiminen .....	64
4.2.2 Saadun tuen ja työolosuhteiden merkitys.....	69
4.2.3 Yksilöllisten tekijöiden ja henkilökohtaisten olosuhteiden merkitys työkokeilulle .....	75
4.2.4 Mahdollisuudet työelämässä .....	77
4.2.5 Haastateltavien esittämiä kehittämissuhteita.....	81
4.3 Pohdinta.....	82
4.3.1 Työkokeilijan työllistyvyystekijöiden kehittyminen.....	83
4.3.2 Työkokeilulla kohti työmarkkinoita.....	84
4.3.3 Haasteita kuntoutusta järjestävien tahojen toiminnalle ja yhteistyölle .....	85
4.3.4 Tutkimuksen toteutuksen arviointia .....	86
5 Johtopäätökset .....	88
5.1 Ammatilliseen kuntoutukseen pääsy .....	88
5.2 Moniammatillisen yhteistyön ja ammatillisen kuntoutuksen ohjauksen kehittäminen..	89
5.3 Jatkotutkimusaiheita.....	93
5.4 Tutkimusten toteutuksen arviointia .....	93
Lähteet.....	95
Liitteet .....	100

## 1 Johdanto

Kuulo kuten muutkin elintoiminnot heikkenevät iän myötä ja ikääntyneen väestöosan kasvun vuoksi huonokuuloisia on yhä enemmän. Suomessa huonokuuloiset saavat vuosittain noin 14000 kuulokojetta ja todellinen tarve on Vuorialhon (2006, 28) mukaan kaksinkertainen. Huonokuuloisuuden huomiointi yhteiskunnassamme, muun muassa terveydenhuollon ja kuntoutuksen parissa on heikkoa, koska kuulon alenema ei aiheuta kipua ja välitöntä hengenvaaraa. Huonokuuloisuuden arkeen tuomia haasteita ymmärtää huonosti, ellei niistä ole omakohtaisia kokemuksia. (Jauhiainen 2007, 5 – 6.)

Huonokuuloisuus johtaa yksinään harvoin täyteen työkyvyttömyyteen, mutta aiheuttaa usein vajaakuntoisuutta suhteessa työhön. Työyhteisöllä ja työympäristöllä on suuri merkitys sille kuinka huonokuuloinen selviytyy alati muuttuvassa työelämässä. Töissä selviytymistä voidaan helpottaa kuntoutuksella sekä tarvittaessa muokkaamalla työympäristöä ja työtehtäviä. (Sorri ym. 2003, 278; Lavikainen 2010, 41, 51.)

Työelämään pääsy ja siellä pysyminen on usein vajaakuntoiselle vaikeaa. Työelämän jatkuva muutos, kiire ja tavoitteellisuuden vaatimukset asettavat haasteita työntekijöiden työkyvylle. (Kukkonen 2009, 108; Huttunen 2000, 267 – 268). Yhteiskunnan teknistymisen myötä kuulon ja puheviestinnän merkitys myös työelämässä on kasvanut viime vuosikymmeninä. Näiden tekijöiden seurauksena huonokuuloisen mahdollisuudet selviytyä ja toimia tasavertaisesti työelämässä ovat muuttuneet haastavammiksi. (Jauhiainen 2007, 5; Lavikainen 2008, 23.)

Huonokuuloinen vajaakuntoinen voi tarvita monenlaista tukea työuransa eri vaiheissa. Työkokeilulla pyritään selvittämään mm. henkilön sopivuutta työhön, työllistymismahdollisuuksia ja mahdollista kuntoutuksen tarvetta tai tukemaan suoraan työllistymistä. Työkokeilupaikan haussa tarvitaan usein samoja tekijöitä kuin työpaikan haussa ja työllistymisessä. McQuaidin (2006, 408) mukaan työllistyvyyden käsite muodostuu tekijöistä, jotka vaikuttavat keskeisesti ihmisen mahdollisuuteen saada uusi työpaikka tai vaihtaa sopivampaan työhön. Työllistyvyyden käsitteen osatekijöiksi nimetään työnhakijan ominaisuuksien lisäksi ympäröivät olosuhteet, palvelut ja työnantajaan liittyvät tekijät.

Tässä tutkimuksessa keskitytään työvoimahallinnon palvelujärjestelmässä huonokuuloisuuden vuoksi vajaakuntoisiksi määriteltyjen henkilöiden tilanteeseen. Heidän työelämätilannettaan tarkastellaan työllistyvyyteen liittyvien haasteiden näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää toisaalta huonokuuloisten työttömien työnhakijoiden, toisaalta työkokeilua tarjonneiden työnantajien kokemuksia työkokeilusta.

Kokemuksemme mukaan ja muiden tutkimustulosten valossa huonokuuloisuuden merkitys työntekijälle ei ole työnantajien parissa laajalti tunnettua (ks. Ross 1996 & Antonson 1998, Kalelan 2006, 26, 33 – 35 mukaan; Hietala 2008, 9; Hietala 2010, 17). Siksi halusimme tutkia asiaa sekä työnantajilta että huonokuuloisilta työkokeilijoilta kerätyn aineiston avulla. Koska palveluyhteiskunnassamme korostetaan asiakaskeskeisyyttä, halusimme myös selvittää kuinka asiakas saa äänensä kuuluville työkokeiluprosessissa. Tutkimuksen avulla haluttiin löytää ideoita huonokuuloisten puheella kommunikoivien työkokeiluprosessin ja työllistymisen helpottamiseen. Molemmat tutkimuksen tekijät työskentelevät huonokuuloisten henkilöiden parissa.

Pro gradu -tutkielma koostuu kahdesta osatutkimuksesta, joista toinen on kvantitatiivinen kyselytutkimus työkokeilua tarjonneille työnantajille ja toinen on kvalitatiivinen haastattelututkimus työkokeilussa olleille huonokuuloisille henkilöille. Kahden aineiston avulla lähestytään yhteistä aihealuetta eri näkökulmista. Tutkimuskysymykset rakennettiin mukaillen työllistyvyyden käsitettä. Niiden muotoutumiseen vaikuttivat omalta osaltaan myös muut aiheeseen liittyvät tutkimukset. Tutkimuskysymykset, teoriaosio ja analyysimenetelmät tarkentuivat molemmissa tutkimuksissa tutkimusten edetessä. Tutkimusten toteutus, tulokset ja pohdinta kuvaillaan osatutkimuskohtaisesti. Tutkimusten samansisältöisiä tuloksia tarkastellaan yhteisesti johtopäätöksissä. Pro gradu -tutkielmassa käsitellään ensin Raija-Liisa Kokon tekemä kyselytutkimus (osatutkimus 1) ja sen jälkeen Helena Bräysyn tekemä haastattelututkimus (osatutkimus 2).

## 2 Käsitteelliset ja teoreettiset lähtökohdat

### 2.1 Vajaakuntoisuuden käsite

Kukkonen (2009, 51 – 52) toteaa vajaakuntoisuuden olevan palvelujärjestelmän käyttämä käsite. Tämän avulla järjestelmä muun muassa määrittelee asiakkaita ja siten heidän palvelutarpeitaan. Vajaakuntoisuutta on määritelty ja tulkittu eri tavoin. Käsitteiden avulla asiakkaille on mahdollista luokitella vajaakuntoisille suunnattuja palveluja. Vajaakuntoisuutta voidaan lähestyä eri tavoin, ennen kaikkea yksilön oman kokemuksen näkökulmasta.

Vajaakuntoisuuden määrittelyä voidaan kuvata jatkumona, jonka toisessa päässä korostuvat yksilön omat ominaisuudet ja toisessa päässä ympäristön sekä vallitsevan yhteiskunnan ominaisuudet (Kukkonen, 2009, 51 – 55). Yhteiskunnan hyvinvoinnin jakoperusteet eli milloin myönnetään tai evätään muun muassa eläkkeet, kuntoutukset, apuvälineet jne. rajaavat omalta osaltaan vajaakuntoisuuden määrittelyä. Niinpä vajaakuntoisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi lääketieteellisestä, taloudellisesta, hallinnollisesta tai sosiaalipoliittisesta näkökulmasta. (Heikkilä 2011, 48.)

Käsitteenä vajaakuntoisuuden voidaan nähdä korostavan vajetta mm. työkyvyssä ja työssä suoriutumisesta (emt. 51). Työministeriön (2002) Vajaakuntoisuusasioiden hoitaminen työpaikalla -ohjeiston mukaan muun muassa ikääntyminen, puutteellinen työnhallinta, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä työperäiset sairaudet ja vammat lisäävät vajaakuntoisuutta työelämässä. Vajaakuntoisuus näkyy työelämässä työkyvyn alentumisena, sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyytenä. Tästä ovat seurauksena vuosittaiset usean miljardin euron kustannukset tuotannon menetyksinä ja erilaisina sosiaaliturvamenoina. Vajaakuntoisuus vaikuttaa myös henkilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Muuttuvassa työ- ja elinkeinoelämässä on mahdollisuus ennaltaehkäistä ja säädellä työvoiman vajaakuntoisuutta vaikuttamalla ajoissa vajaakuntoisten henkilöiden työssä pysymiseen.

Vajaakuntoiset ihmiset ovat oman elämänsä asiantuntijoita. Vain he itse tietävät mitä on arki terveydellisten rajoitteiden kanssa. Vajaakuntoisten omat kokemukset on huomioi-

tava kuntoutuksen suunnittelussa ja sen lähtökohdissa, sillä ainoastaan kuunnellen kuntoutujan kokemuksia vajaakuntoisuuden aiheuttamista ongelmista voi kuntoutujan aidosti kohdata. (Heikkilä 2011, 53; Koukkari 2011, 220 – 221.)

Työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmasta vajaakuntoiset työnhakijat eivät muodosta homogeenista ryhmää, vaan jokaisen työnhakijan tilanteet, tarpeet ja toiveet ovat hyvin yksilöllisiä. Yhteisenä päätavoitteena heillä kuitenkin on löytää oma paikkansa ja mahdollisuus osallistua työelämään, muiden työnhakijoiden tavoin. Työ- ja elinkeinohallinnon ammatillisen kuntoutuksen kohderyhmän määrittelyssä vajaakuntoisten kohdalla on tapahtunut merkittävä muutos viimeisten vuosikymmenten aikana. Työ- ja elinkeinohallinnossa vajaakuntoisuuskäsite on ollut käytössä vuodesta 1988 lähtien (Kuusinen 2011, 276). Tähän käsitteeseen ovat vaikuttaneet niin yhteiskunnassa, työmarkkinoilla ja työvoimapolitiikassa kuin vallitsevissa palvelujärjestelmissä toteutuneet muutokset. Lisäksi vajaakuntoisuuden yhteys muihin työllistymistä vaikeuttaviin elämänmuutoksiin on useiden selvitysten valossa ongelmallinen. (Vedenkangas ym. 2011, 13.)

Työ- ja elinkeinohallinnon luomien ohjeiden mukaan vajaakuntoiset työnhakijat kirjataan työnhakijarekisteriin tietyllä tavalla (Mannila 2002, 10 – 11). Julkisesta työvoimapaikasta annetun lain (1295/2002) mukaan vajaakuntoisella työnhakijalla tarkoitetaan henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työpaikka tai edetä työssään ovat merkittävästi vähentyneet asianmukaisesti todetun vamma, sairauden tai vajaavuuden takia. Kuusinen (2011, 276) toteaaakin työ- ja elinkeinohallinnon vajaakuntoisuuskäsitteen korostavan jakoa työhön kykenevien ja työn saamisen problematiikan välille.

Työ- ja elinkeinohallinnon ammatillisen kuntoutuksen palveluissa nousevat esille normaalisuuden, tasa-arvon, työsyönnän kiellon, yksilöllisyyden, verkostoyhteistyön ja prosessinomaisuuden periaatteet. Vajaakuntoisen työttömän työnhakijan palvelua hoidetaan työ- ja elinkeinotoimistossa normaalisuusperiaatteen mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa, että vajaakuntoisten asiakkaiden palvelussa pyritään käyttämään hyväksi kaikille kansalaisille tarkoitettuja työvoimapaikallisia palveluita. Näihin kuuluvat mm. työnvälitys, ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelu, koulutus- ja ammatinvalintapalvelu sekä työvoimakoulutus (Mannila 2000, 89; Kuusinen 2011, 279 – 280). On huomioitava, ettei vajaakuntoisuus ole automaattinen peruste myöntää esimerkiksi palkkatukea pitempiketoisena. Palkkatukea käytetään niissä tapauksissa, joissa vajaakuntoisen työpanos ei

nouse keskimääräiselle tasolle ja tuki toimii kompensationsa alentuneesta tuottavuudesta. (Kuusinen 2011, 277.)

Vajaakuntoisen työnhakijan ammatillinen kuntoutus muodostuu koulutuksesta, valmennuksesta, ohjauksesta, työolosuhteiden tukimahdollisuuksista, elinkeinon ja ammatin harjoittamisen tukemisesta yhdistettynä asiakkaiden ohjausprosesseihin. Ilman ohjausta toimenpiteet voivat jäädä irrallisiksi, jolloin toivottuun lopputulokseen ei päästä. (Kuusinen 2011, 279.) Työ- ja elinkeinohallinnossa vajaakuntoisen työnhakijan eri toimenpiteet muodostavat usein pitkäkestoisia ja monivaiheisia prosesseja. Näissä kukin vaihe sekä niiden kautta saadut arviot ja tulokset vaikuttavat aina seuraaviin toimenpiteisiin.

Ammatillinen kuntoutus työ- ja elinkeinohallinnossa on toimintaa, jolla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuuden haasteita. Kuntoutuksen painopiste on työvoimareservin tehokkaammassa hallinnassa ja tällöin ammatillisen kuntoutuksen tähtäimessä ovat työmarkkinat. Vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisen haasteena on usein heidän vanhentunut, vähäinen tai kokonaan puuttuva koulutus. Tällöin herää kysymys johtuvatko työllistymisen haasteet pohjimmiltaan vajaakuntoisuutta aiheuttavasta sairaudesta tai vammasta vai osaamisvajeesta? (Kuusinen 2011, 278 – 281.)

Vajaakuntoisten työnhakijoiden osuus kaikista työnhakijoita on noussut viimeisten vuosikymmenten aikana. Suurin osa työ- ja elinkeinohallinnon vajaakuntoisista asiakkaista on yli 25-vuotiaita henkilöitä, joilla on työkokemusta eri aloilta. (Kuusinen 2011, 279.) Työministeriön tilaston (2010) mukaan työvoimapalveluissa Suomessa oli vuoden 2010 aikana n. 88 000 vajaakuntoista työnhakijaa. Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimistossa vajaakuntoisia työnhakijoita vuoden 2010 aikana oli n. 3600. Lisääntyvän työttömyyden myötä työ- ja elinkeinohallinnon vajaakuntoisten asiakkaiden määrä ja erityispalvelujen tarve on kasvanut.

## **2.2 Huonokuuloisuus**

Selvitysten perusteella Suomessa on yli 700 000 huonosti kuulevaa henkilöä. Kuuloongelma koskettaa siis noin 15 % väestöstä. (Korpijaakko-Huuhka & Lonka 2000, 5.) Lääketieteessä kuuloviat tyypitellään niiden syntymekanismien ja vaikeusasteen mukaan. Huonokuuloisuus voi johtua äänen johtumisen häiriöistä (konduktiivinen kuulovamma)



tai äänen vastaanoton vammoista (sensorineuraalinen kuulovamma). Kuulovammat jaetaan lieviin, keskivaikeisiin, vaikeisiin ja erittäin vaikeisiin kuulovammoihin yleensä paremmin kuulevan korvan ns. puhealueen (0,5 – 4 kHz) keskiarvon perusteella. Ihmisten arjessa kuuro ei kuule ja käyttää kommunikaatiokeinona jotain muuta kuin puhetta. Huonokuuloinen puolestaan kuulee ääniä apuvälineiden avulla ja käyttää kommunikaatiokeinona pääsääntöisesti puhetta. (Sorri ym. 2003, 270 – 273; Jauhiainen 2007, 9 – 14; ks. Korpijaakko-Huuhka & Lonka 2000, 6.)

Aistien avulla ihminen rakentaa kuvaa ja käsitystään ympäristöstään ja sen tapahtumista. Kuuloaisti on keskeisessä roolissa ihmisten kommunikoidessa keskenään ja jo lievästi alentunut kuulo voi heikentää ihmisen selviytymistä arjessa. Varhaislapsuudessa saadulla vaikealla kuulovialla on pitkällisiä vaikutusta lapsen kielen ja kommunikaation kehittymiseen. Kuulon vaikeudet ja niistä johtuva epävarmuus vaikuttavat siihen kuinka miellämme ympäristömme, kuinka käyttäydymme ja voi johtaa pahimmillaan syrjään vetäytymiseen. (Sorri ym. 2003, 270 – 273; Jauhiainen 2007, 9 – 14.)

Sillä, missä iässä kuulovamma ilmenee, on huonokuuloiselle suuri merkitys: onko huonokuuloisuus ollut ihmiselle aina osa elämää vai onko huonokuuloisuus aiheuttanut eräänlaisen katkeaman elämänkertomuksessa. Kuulovian vaikeusasteen lisäksi huonokuuloiset ovat mm. tästä syystä hyvin heterogeeninen ryhmä. (Lingsom 2005, Lavikaisen 2010, 39 – 40 mukaan; Lavikainen 2010, 76.) Toisin kuin kuurot huonokuuloiset samastuvat enimmäkseen valtakulttuuriin eli kuuleviin ja pitävät sitä omanaan (Takala 1995, Kalelan 2006, 22 mukaan). Ihmisten persoonallisuus, kulttuuriympäristöt, koulutus, ammatti, harrastukset, toimintatavat ym. elämänpiiriin kuuluvat asiat ovat hyvin yksilöllisiä. Näistä seikoista johtuen huonokuuloisuudesta johtuvaa haittaa ja toiminnanvajausta voi tutkijoiden mukaan arvioida lopulta vain huonokuuloinen henkilö itse. (Jauhiainen 2007, 66 – 68; Kalela 2006, 25, 42.) Yksin huonokuuloisista on vähän tutkimusta ja kirjallisuutta. Heidät niputetaan helposti joko kuurojen, kuuroutuneiden, kuurosokeiden, kuulomonivammaisten tai todella vaikea-asteisesta kuulovammasta kärsivien sisäkorvaistutteen saaneiden joukkoon. (Kalela 2006, 26, 33 – 35.)

Kalela (2006, 6) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan huonokuuloisten identiteettiä. Hän selvitti kuinka huonokuuloiset määrittelevät itse itsensä ja millaiseen ryhmään he identifioituvat, miten heidän sosiaaliset suhteensa muotoutuvat ja kuinka he kommunikoivat erilaisten ryhmien kanssa. Verratessaan huonokuuloisia kuuroihin Kalela näki

monenlaisten tekijöiden kuten suhteen huonokuuloisuuteen, ihmissuhteiden ja kulttuurin aiheuttavan eroja huonokuuloisten ja kuurojen välillä. Huonokuuloiset kokevat olevansa joko kuulevia tai lievästi huonokuuloisia eivätkä samaistu huonokuuloisuuden käsitteeseen. Kaikki eivät hyväksy huonokuuloisuuttaan lainkaan vaan koettavat peittää sen ja sen seurauksena tiedon sekä avun hakemiseen on monella suuri kynnyks. Ihmissuhteet muodostetaan kuulevan valtaväestön edustajien kanssa. Yhteyksiä ei useinkaan luoda muihin huonokuuloisiin saatikka kuuroihin, kun taas kuuroilla ihmissuhteet muodostetaan usein viittovien kesken. (Kalela 2006, 3, 76 – 79.)

Yhteiskunnan ja samalla työelämän muutos kohti tietoyhteiskuntaa asettaa haasteita huonokuuloisille henkilöille. Hyvät kommunikaatiotaidot ovat osa uudistuneen työelämän vaatimuksia ja niitä joutuu kehittämään rinnakkain muun ammattitaidon kanssa. Tilanne on hyvin vaikea silloin, kun aistivammat vaikeuttava kommunikaatiota. Kuulovammasta on haittaa apuvälineistä ja tukitoimista huolimatta sekä ammattitaidon hankkimisessa että työllistymisessä. (Sorri ym. 2003, 292 – 293.) Heikentynyt kuulo yksinään ei yleensä johda täyteen työkyvyttömyyteen vaan työkyvyttömyyden perusteena oleva päädiagnoosi on yleensä joku muu sairaus tai vamma. Kuulo- ja näkövammaiset näkyvät Vuorelan (2008, 14) mukaan työkyvyttömyyseläketilastoissa vain pieninä ryhmänä.

Tutkijoiden mukaan kuulovammaisten työttömyysaste on valtaväestöön verrattuna suuri (Linnakangas ym. 2006, 65 – 82). Tutkimustietoa aiheesta on vähän, mutta esille on kuitenkin noussut fyysiseen esteettömyyteen liittyvät ongelmat ja vaikeudet kiinnittyä työelämään. (Hietala 2010, 16 – 17; ks. myös Lehtomäki & Niemi 2000, 275.) Nevalan ym. (2011, 3, 24 – 27, 62) tutkimuksen mukaan kuulovammaiset työskentelivät usein yksityisellä sektorilla ja tekevät muihin vammaisryhmiin nähden vähiten osa-aikatyötä. Kuulovammaiset ilmoittivat eniten työpaikan epätasa-arvoisesta kohtelusta verrattuna tutkimukseen osallistuneisiin muihin vammaisryhmiin ja tutkijat oletivat sen johtuvan siitä, että kuulovamma on huomaamaton. Työterveyshuolto ei osannut tunnistaa asiantuntijoiden tarvetta vammaisen työntekijän työkyvyn tukemiseksi. Työterveyshuollon asiantuntijapalveluiden käyttö oli huomattavan vähäistä henkilöillä, joilla oli jokin pysyvä vamma kuten kuulovamma. (Nevala ym. 2011, 59.)

Lavikainen (2010) on selvittänyt huonokuuloisten kokemuksia työelämästä. Jatkuva muutoksen ja epävarmuuden tila heikentää rohkeutta ja halua ottaa esille työtehtävien

muokkaustarpeita esimerkiksi huonokuuloisuuden vuoksi. Työyhteisöllä on suuri merkitys sille kuinka huonokuuloinen selviää työpaikalla, koska asioita joudutaan ehkä sanomaan hänelle useammin kuin muille. Yleinen ilmiö työpaikoilla näyttää olevan, että työt tehdään yhä vähemmällä väellä eikä silloin aina riitä voimavaroja toisten auttamiseen. Toisten avun lisäksi myös huonokuuloisten omalla toiminnalla on merkitystä. Lavikaisen (2010) tutkimuksessa osa huonokuuloista haastateltavista oli tuonut esille oman aktiivisuuden tärkeyden tilanteensa kohentamisessa ja työssä selviytymisessä. (Lavikainen 2010, 41 – 66, 70 – 71; ks. myös Huttunen 2000, 266.)

Huonokuuloisten suhtautuminen kuulovammaansa näyttää olevan kaksijakoista. Osa haluaa tuoda sen näkyvästi esille helpottaakseen yhteistyötä ja osa haluaa salata sen tekeytyen kuulevaksi myös tilanteissa, joissa eivät oikeasti kuule. Huonokuuloisuuden peittäminen voi johtaa kovaan pinnistelyyn ja sitä myötä väsymiseen työssä. (Lavikainen 2010, 54 – 56, 70 – 71, 93; ks. myös Lonka 2000, 288 – 289.)

Koska kuulemisolosuhteet usein rasittavat huonokuuloista enemmän kuin normaalikuuloista työntekijää, huonokuuloinen voi tarvita kuuntelemista vaativassa työssä enemmän taukoja kuin normaalikuuloinen henkilö ja vaatimukset työympäristön melutasolle ovat erilaiset (Kramer ym. 2006, Lavikaisen 2010, 42 mukaan). Apuvälineistä on apua, jos niitä uskaltaa työnantajalta pyytää ja monen työtä helpottavat ymmärtävien työtovereiden kanssa tehdyt sopimukset ja työjärjestelyt. Moni huonokuuloinen kuitenkin koettaa selvitä työstään ilman erityisjärjestelyjä, koska pelkää olevansa liikaa vaivaksi erityisesti määräaikaisissa työsuhhteissa. Myös työtovereille huonokuuloisuudesta muistuttaminen koetaan vaikeaksi. Lavikainen (2010) korostaa työterveyshuollon roolia huonokuuloisen työntekijän työolosuhteiden arvioinnissa ja kohentamisessa. Työolosuhteita pitäisi tarkastella kuulon kannalta yhtä aktiivisesti kuin ergonomian kannalta. (Lavikainen 2010, 43 – 49.)

Huonosti toimiva kommunikaatio ja tiedon kulku voivat helposti johtaa siihen, että huonokuuloinen työntekijä ei pysy ajan tasalla työpaikkaa ja työyhteisöä koskevissa asioissa ja muutoksissa eikä näin ollen voi vaikuttaa tasavertaisesti työpaikan asioihin. Työyhteisöissä työntekijän lisäksi myös työntekijöiden muulla keskinäisellä sosiaalisella kanssakäymisellä on merkitystä. Sosiaalinen kanssakäyminen tauoilla on työntekijöille tärkeää, mutta kaikkuvien ja hälyisten taukotilojen vuoksi huonokuuloiset usein jäävät

tästä paitsi ja jäävät helposti sen vuoksi työyhteisön ulkopuolelle. (Lavikainen 2010, 52 – 61.)

### 2.3 Työllistyvyys

Kuntoutuksen, koulutuksen ja kannustavan sosiaaliturvan uudistuksille nähdään usein yleisnimityksenä työllistyvyyden edistäminen. Työllistyvyys on monitahoinen ja vaikeasti haltuun otettava käsite, jonka kapeampaan tulkintaan sisällytetään yksilön ominaisuuksia huomioimatta ulkoisia tekijöitä tai henkilökohtaisia olosuhteita. Tutkijoiden mukaan huomiotta ovat usein jääneet laajemmat ulkoiset olosuhteet kuten esimerkiksi paikallisten työmarkkinoiden luonne ja työpaikkojen sijainti. (Karjalainen & Kotiranta 2010, 6.)

Työvoimapolitiikassa työllistyvyyttä (*employability*) on käytetty keskeisenä käsitteenä useissa maissa jo 1990-luvun loppupuolelta lähtien laajempaan ja kapeampaan versioon. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme työllistyvyyden käsitettä laajemman version kautta. McQuaidin ja Lindsayn (2005, 197 – 200) mukaan kyseinen käsite yksilöi erilaisia työllistymiseen liittyviä kysynnän ja tarjonnan tekijöitä hienovaraisemmin kuin teoreettisessa kirjallisuudessa – käsitteen kapeammassa versiossa – yleensä on eritelty. Työllistyvyyden käsitteessä on kysymys tekijöistä, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat keskeisesti ihmisen mahdollisuuteen saada uusi työpaikka tai vaihtaa sopivampaan työhön. Käsitteen laajemmassa mallissa työllistyvyyden osatekijöinä nähdään työnhakijan ominaisuuksien lisäksi ympäröivät olosuhteet, palvelut ja työnantajaan liittyvät tekijät.

McQuaidin (2006, 410) mukaan henkilön, jolla on lyhyt työttömyysaika, hyvä ammattipätevyys ja työpaikat lähellä, todennäköisyys saada töitä kasvaa. Työllistyvyyden laajemmassa mallissa työllistyvyyttä tarkastellaan pääasiassa kolmen osatekijän avulla (Kuvio 1). Näistä tekijöistä työvoiman tarjontaan liittyvät yksilölliset tekijät ja henkilökohtaiset olosuhteet. Kolmantena tekijänä ovat ulkoiset tekijät, jotka voidaan jakaa vielä työvoiman kysyntätekijöihin ja työllistyvyyttä edistäviin tekijöihin. Näihin kolmansiin tekijöihin sisällytetään sopivat palvelut ja teknologiat, jotka yhdistävät työnantajia ja työnhakijoita. Työllistyvyyden osatekijöillä ei tutkijoiden mukaan ole hierarkkista järjestystä, koska tilanteet vaihtelevat ja sen seurauksena osatekijöiden tärkeysjärjestys voi

eri ajankohtina, eri paikoissa ja eri ihmisten kohdalla olla erilainen. (McQuaid & Lindsay 2005, 206 – 210, 214; McQuaid 2006, 410 – 411.)

McQuaidin ja Lindsayn (2005, 208 – 210) mukaan työllistyvyyden yksilöllisten tekijöiden kokonaisuuteen sisältyvät työllistyvyystaidot ja ominaisuudet. Niillä tarkoitetaan työntekijälle välttämättömiä ominaisuuksia kuten sosiaalisia taitoja ja luotettavuutta, henkilökohtaisia taitoja (esim. ahkeruus, motivaatio sekä luottamus omiin kykyihin eli pystyvyyden tunne), opittuja taitoja (mm. luku- ja laskutaito), avainasemassa olevia opittuja taitoja (esim. ongelmanratkaisukyky, kommunikointitaidot, sopeutumiskyky, työskentelyprosessin hallinta ja tiimityötaidot), korkeamman tason ammatillisia taitoja (esim. itseohjautuvuus ja taloustietoisuus), pätevyyttä ja koulutustasoa, työn tuntemusta (mm. ammattitaito ja työkokemus) sekä työmarkkina-asemaa (työhistoria, työmarkkina-tilanne). Työelämän muutos ja siinä erityisesti palvelualojen sekä informaatioteknologian kasvu on johtanut siihen, että vuorovaikutustaidoilla on yhä korostuneempi merkitys työelämässä. (ks. McQuaid 2006, 411.)

Työnhakutaitoihin sisällytetään kyky hakea työtä ja työnhaun intensiteetti. Näillä on tutkijoiden mukaan suuri vaikutus työn löytymiseen. Henkilön sopeutumiskyky ja joustavuus lasketaan yhdeksi yksilölliseksi työllistyvyyden osatekijäksi. Niihin kuuluu työnhakijan tietoisuus vahvuuksistaan ja heikkouksistaan, realistinen työn valintakyky, sekä henkinen että maantieteellinen rajoittumattomuus hakea työtä, joustavuus palkan suhteen, ammatillinen joustavuus, halu tehdä vuorotyötä sekä valmius harkita työpaikan hakua monilta eri aloilta. (McQuaid & Lindsay 2005, 211; McQuaid 2006, 411, 416.)

Edelleen yksilöllisiin osatekijöihin kuuluvat myös demografiset ominaisuudet kuten ikä ja etninen alkuperä. Nämä voivat vaikuttaa henkilön kykyyn ja halukkuuteen ottaa vastaan tietyn tyyppisiä töitä. Terveys- ja hyvinvointitekijöihin tutkijat puolestaan sisällyttävät mm. fyysisen terveyden, mielenterveyden, sairaushistorian, vammaisuuden laadun sekä fyysisen kyvyn tehdä erilaisia töitä. (McQuaid 2006, 411; McQuaid & Lindsay 2005, 211.)

Toisen työllistyvyyden osatekijöiden isomman kokonaisuuden tutkijat ovat nimenneet henkilökohtaisiksi olosuhteiksi. Tähän yhteyteen kuuluvat yksilön sosioekonomisiin tekijöihin liittyvät sosiaaliset ja kotitalouden olosuhteet, joilla on vaikutusta heidän kykyynsä saada työtä. Kotitalousolosuhteet voidaan jakaa suoriin huoltosuhteisiin (omien

vanhempien tai omien lasten huolto), muihin perhe- ja huolenpitovastuisiin (taloudellisesti riippuvaiset perheenjäsenet, tunne- tai aikasidoksiset perhesuhteet) ja muut olosuhteet kuten mahdollisuus löytää sopiva asunto. (McQuaid & Lindsay 2005, 212 – 213; McQuaid 2006, 411.)

Henkilökohtaisiin olosuhteisiin sisältyy McQuaidin ja Lindsayn (2005, 212) mukaan työkuulttuuriksi nimetty tekijä. Sillä tarkoitetaan laajempien sosiaalisten vaikutusten muokkaamia yksilön asenteita ja pyrkimyksiä. Ympäröivä kulttuuri (perhe, vertaiset tai muu laajempi sosiaalinen yhteisö) voi olla työnhakua tukeva ja työhön rohkaiseva tai vastakkaisena mekanismina, sosioekonomisena haittana, rajoittaa työnhaussa menestymistä. (vrt. McQuaid 2006, 411 – 412.)

Henkilökohtaisiin olosuhteisiin kuuluu myös pääsy resursseihin. Sillä tarkoitetaan mm. mahdollisuutta taloudelliseen toimeentuloon, sosiaaliseen tukeen sekä läheisten että virallisten tukiverkostojen kautta. Lisäksi siihen sisällytetään mahdollisuus liikkua paikasta toiseen joko jollain sopivalla kulkuneuvolla tai jalan. (McQuaid & Lindsay 2005, 212; McQuaid 2006, 412.)

Kolmantena työllistyvyyden osa-alueena ovat McQuaidin ja Lindsayn (2005, 213) mukaan ulkoiset tekijät. Niihin katsotaan kuuluvaksi työvoiman kysynnän tekijät ja työllistyvyyttä edistävät tekijät kuten esim. julkiset työvoimapalvelut, joiden avulla on mahdollista saattaa työnantajat ja työnhakijat kohtaamaan. Kysyntätekijät puolestaan sisältävät paikalliset työmarkkinaolosuhteet (keskeinen sijainti vai syrjäinen sijainti sekä paikallinen työpaikkoja koskeva kilpailun taso), makroekonomiset tekijät (talouden vauhti, työvoiman kysynnän taso suhteessa kansantalouteen), kullekin työlle tyypilliset tekijät (esim. palkka, työtunnit, vuorotyö, kehittymisen mahdollisuus, osa-aikaisuus, pätkätyö) sekä rekrytointitekijät, joilla tarkoitetaan mm. työnantajan rekrytointitapoja ja työntekijöiden mahdollista syrjimistä.

Yksilölliset tekijät	Henkilökohtaiset olosuhteet	Ulkoiset tekijät
<p>Työllistyvyystaidot ja ominaisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ammattitaito, ammatilliset valmiudet</li> <li>• henkilökohtaiset valmiudet (esim. esiintymiskyky, itseenäisyys, motivoituminen, pystyvyyden tunne)</li> <li>• työkokemus ja spesifiset taidot</li> </ul> <p>Demografiset ominaisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ikä, sukupuoli jne.</li> </ul> <p>Terveys ja hyvinvointi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• terveydentila, vammaisuus, toiminnanrajoitukset, työkyky</li> </ul> <p>Työnhakumenetelmät</p> <p>Sopeutuminen ja liikkuvuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• joustavuus, alueellinen liikkuvuus jne.</li> </ul>	<p>Kotitalouteen ja perheeseen liittyvät asiat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• huollettavat, taloudelliset sitoumukset, asumisolot</li> </ul> <p>Työntekoa tukevat kulttuuriset olosuhteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• perhe ja lähiyhteisöt</li> </ul> <p>Pääsy resurssien käyttöön</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• liikennevälineet</li> <li>• taloudellinen tilanne</li> <li>• sosiaalinen verkosto ja sosiaalinen tuki</li> </ul>	<p>Työvoiman kysyntä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• paikallinen ja alueellinen kysyntä</li> <li>• kysynnän luonne (ammatti- ja elinkeinorakenne, sijainti)</li> </ul> <p>Makrotaloudelliset tekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avointen työpaikkojen laatu: työolot, työaika, osaamisvaatimukset</li> </ul> <p>Rekrytointitekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työnantajan rekrytointikäytännöt</li> <li>• valintapreferenssit</li> <li>• työvoiman hankintakanavat</li> <li>• työnantajien asenteet, syrjintämekanismit</li> </ul> <p>Tukipalvelut, työvoimapolittiset toimet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pääsy julkisiin palveluihin</li> <li>• aktivointitoimenpiteet</li> <li>• toimenpiteet työmarkkinasiirtymien helpottamiseksi jne.</li> </ul>

Kuvio 1. Työllistyvyyden osatekijöitä (McQuaid & Lindsay Järvikosken & Härkäpään (2011, 128) mukaan).

McQuaid ja Lindsay (2005, 215) näkevät, että työnantajilla on merkittävä rooli tarvelähtöisten työllistämishankkeiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Työllistämishankkeet ovat heidän mukaansa osoittautuneet erittäin tehokkaiksi sekä tarjoamalla koulutusta että suoden osallistujille myönteisiä ja kestäviä tuloksia. Edelleen päättäjien täytyy kuitenkin varmistaa, että kaikkien keskeisten työmarkkinaryhmien edut huomioidaan ja että työn ja kehityksen erilaisia esteitä käsitellään yhtenäisellä tavalla. Työllistyvyyden laajan lähestymistavan eri osa-alueiden syyt ja seurannaisvaikutukset on tärkeää huomioida.

## 2.4 Elämänhallinta ja pystyvyyden tunne

Kokemus oman elämän hallinnasta on ihmiselle tärkeä. Myös alati muuttuva työelämä edellyttää työntekijältä elämänhallintaa. (Ruohotie 2000, 36 – 38.) Käsitys ihmisen hallinta- ja pystyvyyskäsitteiden laadusta on muuttunut ajan saatossa ja tutkimuksen lisääntyessä. Näitä käsitteitä ei enää pidetä pysyvinä persoonallisuuden piirteinä vaan nähdään, että mm. hoito- ja kuntoutusohjelmilla voidaan vaikuttaa ihmisen kokemukseen pystyvyydestään ja oman elämänsä hallinnasta. Ihmisen omilla elämäkokemuksilla on vaikutuksensa näiden käsitysten muovautumiseen ajan kuluessa. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 134; ks. myös McQuaid & Lindsay 2005, 208 – 210.)

Tutkijat jakavat elämänhallinnan sisäiseen ja ulkoiseen, joita kuvataan elämäntapahtumiin mukautumista edistävän prosessin eri puoliksi. Sisäisellä elämänhallinnalla tarkoitetaan sitä, että ihminen pystyy kelpuuttamaan sekä myönteiset että kielteiset elämäntapahtumat elämänsä kokonaisuuteen kuuluvina. Hän pystyy tulkitsemaan erilaisia tapahtumia myönteisesti ja tarpeen tullen toimimaan sekä kehittämään itseään. Toisaalta hän pystyy myös sopeutumaan elämäntilanteisiin, joita ei aina voi itse muuttaa. Ulkoisella elämänhallinnalla tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmisellä on kokemus, että hänen itselleen ja elämälleen asettamat tavoitteet toteutuvat ainakin pääpiirteissään. Hän pystyy suurimmalta osin ohjaamaan elämänsä tapahtumia eikä hänen elämänsä ole täysin sattunaisien tapahtumien tai kohtalon kuljetettavissa. (Roos 1988, Järvikosken & Härkäpään 2011, 140 mukaan; Raitasalo 1995, 61 – 74; ks. myös Ruohotie 2000, 43.)

Oman elämän tapahtumien ohjaamiseen liittyy pystyvyyden tunne (*self-efficacy*), jota pidetään osana hallinnan kokemusta. Banduran (1995, 1 – 5) mukaan ihmisen toimintaan vaikuttaa merkittävästi kokemus omasta pystyvyydestä: luottamus siihen, että hän selviytyy itselleen määrittelemästään tehtävästä. Kuitenkaan ihminen ei ryhdy toimimaan, jos hän ei usko mahdollisuuksiinsa tavoitteisiinsa pääsemisestä. Ihmisen kyky käyttää resurssejaan asettamansa tavoitteen saavuttamiseksi ja mahdollisten vastoinkäymisten ylittämiseksi riippuu merkittävästi henkilön luottamuksesta itseensä ja omiin mahdollisuuksiinsa. (Bandura 2001, 10; ks. Ruohotie 2000, 55, 117.)

Banduran (1995, 7) mukaan pystyvyysodotuksilla tarkoitetaan ihmisen uskoa siihen, että hänen on halutessaan mahdollista tehdä ne asiat, joiden avulla hän pääsee asettamiinsa tavoitteisiin. Pystyvyysodotuksien uskotaan rakentuvan koko ihmisen elämän



ajan niiden kokemusten varaan, joita hänellä on pystyvyydestään. Pystyvyysskokemukset vaikuttavat keskeisesti siihen millaisia valintoja hän tekee elämässään esimerkiksi työelämän suhteen. Pystyvyysskokemuksiin on onnistuttu vaikuttamaan esimerkiksi työkykyä ylläpitävän ja parantavan kuntoutuksen avulla. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 133 – 134; Bandura 1995, 23 – 26.)

Se, että ihminen ei luota omiin mahdollisuuksiinsa, voi olla mm. ihmisen ammatilliselle uralle tuhoisampaa kuin varsinainen kyvyttömyys edetä urallaan. Ihminen, jolla on vahva pystyvyyden tunne, tukeutuu aktiivisiin selviytymiskeinoihin vaikeuksia kohdatessaan kääntääkseen vaikeudet mahdollisuuksiksi. Kun ihminen uskoo omiin selviytymismahdollisuuksiinsa, hän panostaa eri toimintavaihtoehtojen tarkasteluun ja varustautuu toimiinsa huolellisesti. Tämä johtaa usein siihen, että ihminen myös todella onnistuu yrityksissään. Tapahtumassa on nähtävissä myönteinen kehä. Toimissaan menestymisen ja tavoitteiden saavuttamisen kokemukset kasvattavat edelleen ihmisen luottamusta omiin mahdollisuuksiinsa ja sitä myötä kannustavat häntä jatkamaan eteenpäin. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 134 – 137; Ruohotie 2000, 55 – 57.)

Ruohotien (2000, 59) mukaan ihmisellä on yleensä halu oppia uutta ja kehittyä, jos hän saa sopivia haasteita ja tukea. Järvikosken ja Härkäpään (1995a, 22) mukaan kuntoutuminen on prosessi, joka sisältää sekä uuden oppimista että muutokseen sopeutumista. Ihminen ei kuitenkaan aina selviä yksin kaikesta, vaan hänen hallinta- ja pystyvyyssäilytyksiensä tukeminen kuntoutumisprosessissa nähdään erityisen tärkeäksi. Kuntoutuja tarvitsee usein tukea hakiessaan keinoja selviytyä henkisesti raskaassa elämäntilanteessa kuten sairastuessaan pitkäaikaisesti tai joutuessaan työttömäksi. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 134 – 135.)

Tuen antaminen ja vastaanottaminen eivät ole aina yksinkertaisia asioita. Uchino (2009, 237 – 246) näkee annetun tuen tekijänä, jonka vaikutus on negatiivinen tai positiivinen riippuen tilannetekijöistä. Tuen negatiivinen kokemus voi johtua esimerkiksi tuen antajasta. Myös tuen antamiseen ajankohdalla näyttää olevan merkitystä. Ennen tuen hakemista annettu tuki näytti johtavan negatiiviseen lopputulokseen verrattuna tukeen, jota annettiin vasta sitten, kun sitä oli haettu. Saatua tuki voidaan kokea uhkaksi itsenäisyydelle ja oman kontrollin säilyttämiselle.

Yksi keino tukea kuntoutujaa oppimisprosessissaan on antaa palautetta. Palaute nähdään erittäin tärkeäksi oman kehityksen arvioinnin käynnistäjäksi. Palaute auttaa huomaamaan virheitä, edesauttaa oppimista ja tukee tavoitteiden mukaista toimintaa, voimistaa entisestään suoriutumisen tarvetta ja korkeampien tavoitteiden asettamista sekä positiivisena lisää hallinnan tunnetta. Palautetta olisi hyvä saada useista eri lähteistä, vaikka silloin voi olla vaarana, että ihminen ottaa vastaan vain itselleen suotuisan palautteen jättäen huomiotta mahdollisen ristiriitaisen palautteen. (Ruohotie 2000, 62 - 63.)

## **2.5 Kuntoutus**

Paatero (2008, 109 - 112) kuvaa, miten suomalaista kuntoutusjärjestelmää on rakennettu osana hyvinvointipalveluja sekä normalisoinnin että integroinnin perusteella. Tämän pohjalta kuntoutus on osa yleisiä palveluja, kuten sosiaalityöjärjestelmää. Kuntoutus ulottuu useille eri hallinnonaloille ja on rahoitukseltaan monikanavainen. Niinpä yksittäisen kuntoutujan palveluprosessit muodostuvat usein eri tahon palveluista ja etuuksista. Käytännön kuntoutustyössä liikutaankin usein eri järjestelmien rajapinnoilla.

Kuntoutuskeskeisen (2002) mukaan kuntoutuksen tavoitteena on toimintakyvyn, itsemääräämisen selviytymisen, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistäminen. Kuntoutumisen näkökulmasta kuntoutus voidaan nähdä ihmisen tai ihmisen ja ympäristön muutosprosessiksi. Järvikoski ja Härkäpää (2004, 35) toteavat kuntoutuksen olevan myös korjaavaa toimintaa, johon on mahdollista sisällyttää ennakoitavissa olevia haittoja ehkäisevä näkökulma. Kuntoutus ei kohdistu ainoastaan yksilöön, vaan siinä tulisi huomioida myös olemassa oleva ympäristö.

Wimanin (2004, 89) mukaan kuntoutus luo ja ylläpitää kuntoutujan inhimillistä pääomaa. Jotta kuntoutus on kustannustehokasta, tulee ottaa huomioon kuntoutujien erilaisuus jo kuntoutuksen suunnitteluvaiheessa. Tällöin toiminta on ekologisesti ja taloudellisesti kestävämpää toimintaa. Kuntoutujien yhdenvertaisuus ja osallisuus luovat kokonaisluottamusta ja turvallisuutta, myös sosiaalista pääomaa ja siten edistävät sosiaalista kehitystä kohti kaikille sopivaa yhteiskuntaa.

Kuntoutusta ja kuntoutustarpeita on määritelty myös yksilön autonomisen toimijuuden kautta. Sen on tuolloin nähty olevan kuntoutujan elämänhallinnan tukemiseen tähtäävää

toimintaa, jossa yksilö ymmärretään tavoitteelliseksi omia elämänprojektejaan toteuttavaksi subjektiksi. Yksilö pyrkii eri tavoin ymmärtämään, tulkitsemaan, suunnittelemaan ja hallitsemaan omaa elämäänsä ja elinympäristöään. (Järvikoski & Härkäpää 1995b; 72; ks. Järvikoski 1994, 99 – 100, 112.)

### **2.5.1 Kuulon kuntoutus**

Sosiaalinen kanssakäyminen sekä ymmärretyksi tuleminen on ihmiselle tärkeää ja kuulolla on siinä merkittävä rooli. Mahdollisuus kommunikoida on ihmiselle olennaista kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Korjaamaton kuulon alenema huonontaa sekä huonokuuloisen että hänen läheistensä elämän laatua. Kielteisiä seurauksia voidaan kuitenkin torjua ja korjata kuulon kuntoutuksella. (Vuorialho 2006, 52, 64 – 65; Lehtomäki & Niemi 2000, 276 – 278; Lonka 2000; 282 – 291.)

Kuntoutuksessa on käytössä portinvartijajärjestelmä, joka määrittää kuntoutukseen pääsyn kriteerit. Apua hakeva henkilö käy läpi perusteellisen arvioinnin ennen kuin mahdollisesti pääsee kuntoutukseen. (Järvikoski 2005, 2.) Portinvartijuus näkyy myös kuulon kuntoutuksessa. Hannulan (2011, 77 – 78) tutkimuksen mukaan nykyiset suomalaiset kuulokojesovituksen kriteerit on määriteltty tietyille taajuuksille. Niitä tarkoin noudattaessa esimerkiksi kaikki yli 55-vuotiaat erityisesti korkeiden taajuuksien kuulon alenemasta kärsivät eivät pääse kuulon kuntoutukseen.

Sorriin ym. (2003, 272 – 274) mukaan kuulon kuntoutus voidaan jakaa seitsemään osa-alueeseen: lääketieteellinen, tekninen, audiopedinen eli kommunikaatiotaitojen kuntoutus, sosiaalinen, psykologinen, koulutuksellinen ja ammatillinen kuntoutus. Huonokuuloisen kuulonkuntoutus lähtee lääketieteellisen kuntoutuksen eli tutkimusten ja mahdollisesti tarvittujen hoitojen jälkeen liikkeelle teknisellä kuulonkuntoutuksella. Yleisin ja ensimmäiseksi hankittu apuväline on yksilöllisesti säädetty kuulokoje. Suomessa yhteiskunnan kustannuksin hankitaan potilaalle usein yksi kuulokoje, mutta kahden kuulokojeen hankinta on yleistymässä. Vuorialhon (2006, 13, 28 – 29) mukaan yksin Suomessa annetaan sairaaloista vuosittain noin 14 000 kuulokojetta, mutta todellinen tarve on kuitenkin kaksinkertainen. Hoitotakuun myötä kuulokojeita luovutetaan yhä enemmän.

Vuorialho (2006) on tutkinut kuulokojeiden antamaa hyötyä käyttäjilleen. Kainuussa haastateltiin lähes sataa huonokuuloista kolmessa vaiheessa: ennen kuulokojeen saamista, puoli vuotta kuulokojeen saamisen jälkeen ja vuosi kuulokojeen saamisesta. Kotona annettu kuulokojeen käytön lisäopetus kohensi kuulokojeiden käyttötaitoa ja tyytyväisyyttä kuulokojeeseen. Lisäopetus paransi tutkimuksen mukaan kuulokojeesta saadun hyödyn myötä huonokuuloisten elämänlaatua monipuolisesti. (Vuorialho 2006, 37, 64 – 65. )

Kun kuulokoje ei yksin riitä tai sovellu apuvälineeksi, mahdollistaa apuvälinetekniikka havaittavan signaalin siirtämisen, vahvistamisen tai signaalin muuttamisen näöllä tai tuntoaistilla havaittavaksi (Kronlund 2000, 349 – 352). Mikäli henkilöllä kuulokojeesta huolimatta on ongelmia, kartoitetaan muiden apuvälineiden ja muun kuntoutuksen mahdollista tarvetta mm. kuntoutusohjaajan toimesta. (Sorri ym. 2003, 274 – 278, 290 – 291; Lonka 2000, 295 – 296.)

Huonokuuloisen kommunikaation kuntoutus on erikoissairaanhoidon koordinoimaa ja terveyskeskusten, päiväkotien sekä yksityisten puheterapeuttien toteuttamaa. Kommunikaation kuntoutuksen sisältö riippuu kuulovian syntyajankohdasta, vaikeusasteesta ja koetuista ongelmista. Kommunikaation kuntoutusta tarjotaan lapsille monipuolisemmin kuin aikuisille johtuen tavoitteesta tukea lapsen kielen kehitystä ja siitä, että kuntoutuksella vahvistetaan lapsen koko perheen toimintaa. Aikuisten kommunikaation kuntoutus on tiedon jakamista apuvälineiden käytöstä, huolioluvusta, puheen ja äänteiden ominaisuuksista, kuulovian vaikutuksista puheen kuulemiseen ja kuulemisen ongelmista. Vanhukset saavat kommunikaation kuntoutusta vain harvoin vaikka sen nähdään helpottavan heidän arkeaan ja kohentavan elämänlaatua. (Sorri ym. 2003, 276 – 277; Lonka 2000, 288 – 303.)

Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteena on minimoida yhteiskuntaan osallistumisen vaikeuksia huolehtimalla kuulovammaisen taloudellisista eduista. Sosiaalisen kuntoutuksen keinoin voidaan kuulovian syntymekanismista ja vaikeusasteesta sekä muista vammoista riippuen tukea esimerkiksi koulutusta tai ammatin vaihtoa sekä vapaa-ajan harrastuksia. Kuulovamma voi joissain tapauksissa oikeuttaa taloudelliseen tukeen tai kompensointiin. (Sorri ym. 2003, 276.)

Kuulon heikkeneminen voi johtaa vaikeuksiin monilla elämän alueilla. Psykologisella kuntoutuksella tuetaan huonokuuloisen ja hänen läheistensä henkistä selviämistä. Huonokuuloisen psyykinen kuntoutus on sekä psykologian erityisammattilaisten että koko kuntoutustyöryhmän tehtävä. He kuuntelevat ja tukevat huonokuuloista ja hänen läheisiään erilaisten kuulovamman mukanaan tuomien ongelmien keskellä. (Sorri ym. 2003, 276.) Julkinen terveydenhuolto, Kela ja järjestöt järjestävät sopeutumisvalmennuskursseja, joiden tavoitteena on tukea kuntoutujan ja hänen läheistensä sosiaalista ja psyykkistä toimintakykyä. Näillä keinoin halutaan edistää kuulovamman hyväksymistä osaksi elämää. (Sorri ym. 2003, 291; Lonka 2000, 296 – 297.)

Koulutuksellisella kuntoutuksella tarkoitetaan lähinnä kuulovammaisten lasten koulunkäynnin tukemista eri keinoin. Lievästi ja keskivaikeasti kuulovammaiset lapset käyvät koulua usein yleisopetusryhmissä ja heille järjestetään tarvittavia tukitoimia kuten tukiopetusta ja erityisopetusta. Erityiskouluissa opiskelevat puolestaan osa vaikeasti kuulovammaisista lapsista ja kaikki erittäin vaikeasti kuulovammaiset lapset. (Sorri ym. 2003, 277 – 278; Lehtomäki & Niemi 2000, 273 – 274.)

Aistivammat aiheuttavat usein ongelmia selviytyä työssä ja jo työhönottotilanteessa aisteiltaan terve työnhakija ohittaa helposti aistivammaisen työnhakijan. Kuulovammaisen ammatilliseen kuntoutukseen pätevät pitkälti samat vamman huomioivat periaatteet kuin muidenkin vajaakuntoisten ammatilliseen kuntoutukseen. Hyvän kuulon vaatimus ammatissa voi olla rajoittava tekijä, mutta toisaalta monissa töissä selviytymistä voidaan helpottaa erilaisin teknisin apuvälinein ja työjärjestelyin. Ammatillisessa kuntoutuksessa tulisi rajoitteet huomioiden keskittyä kuulovammaisen vahvuuksien huomiointiin. (Sorri ym. 2003, 278 – 291.)

### **2.5.2 Ammatillinen kuntoutus**

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on auttaa kuntoutujia integroitumaan yhteiskuntaan. Tähän pyritään parantamalla kuntoutujan ammatillisia valmiuksia ja ammattitaitoa. Lisäksi pyritään kohentamaan kuntoutujien työkykyä ja edistämään heidän työllistymismahdollisuuksiaan. (Katsaus ammatillisen kehittymisen... 2005, 20; Vedenkangas ym. 2011, 11.)

Ammatillinen kuntoutus kohdistuu työikäisiin sekä työssä että työelämän ulkopuolella oleviin henkilöihin, joita yhdistää sairaudesta tai työkyvyn aleneman uhasta johtuen mahdollisuus syrjäytyä työmarkkinoilta työkyvyttömyyseläkkeelle tai pitkäaikaistyöttömyyteen (Järvikoski & Härkäpää 2011, 215). Kuntoutusta toteutetaan kohderyhmän mukaan eri järjestelmissä ja sen tulokset ovat riippuvaisia toteutuneista toimenpiteistä ja eri osajärjestelmien työnjaosta sekä yhteistyön onnistumisen tekijöistä (Järvikoski & Härkäpää 2004, 197). Ammatillisen kuntoutuksen ja kuntoutuksen aikaisen toimeentuloturvan järjestäjänä voi olla usea eri taho, kuten tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset, Kela, työeläkelaitokset sekä työ- ja elinkeinohallinto (Katsaus ammatillisen kehittymisen... 2005, 20; Vedenkangas ym. 2011, 11).

Kuntoutus on osa Työministeriön (2003) työpolitiikan strategiaa, jonka tavoitteena on osaavan työvoiman saatavuuden varmistaminen ja samalla rakenteellisen työttömyyden alentaminen. Työpolitiikan strategiaan liittyvän laajan kuntoutustoiminnan pyritään myös pidentämään kansalaisten työuria tukemalla mahdollisimman nopeaa paluuta takaisin työmarkkinoille. Samalla ehkäistään eläköitymistä tai työttömyyden takia tapahtuvaa syrjintää mm. ammatillisen kuntoutuksen keinoin.

Järvikosken ja Härkäpään (2011, 215) mukaan ammatillisen kuntoutuksen menetelminä on käytetty esimerkiksi ammatinvalintaa, ammatillista koulutusta ja työkokeilua. Lisäksi tyypillisiä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä ovat ammatillinen kuntoutustutkimus, työhönvalmennus, työpaikkasuunnittelu ja muut työnsaannin edellyttämät erityistoimenpiteet. Kuntoutusprosessin ohjaus nähdään oleellisena osana kuntoutusprosessia. (Järvikoski & Härkäpää 1995b, 74.) Säädösten mukaan tyypillisiä ammatillisen kuntoutuksen menetelmiä ovat myös uudelleen- tai täydennyskoulutus ja koulutuskokeilut (Karjalainen 2011, 91).

Julkisen työvoimapalvelulain (2002) mukaan työ- ja elinkeinohallinnon ammatillisen kuntoutuksen kohderyhmänä ovat vajaakuntoiset työnhakijat, työttömät ja työttömyysuhan alaiset henkilöt sekä työmarkkinoiden ulkopuolella olevat henkilöt. Työ- ja elinkeinohallinnon tarjoamat palvelut ovat kaikkien työikäisten kansalaisten käytettävissä. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet, jotka edellyttävät työ- ja elinkeinohallinnon määrärahojen käyttöä, perustuvat aina asiakkaan yksilölliseen palvelutarpeeseen ja suunniteltuun. Työministeriö (2003) katsoo ammatillisen kuntoutuksen toimien avulla

olevan mahdollista saada monen jo työelämästä syrjäytyneen kansalaisen olemassa oleva osaaminen uudestaan käyttöön. Karjalainen (2011, 93) toteaa kuitenkin vajaakuntoisista työnhakijoista vain murto-osan olevan työ- ja elinkeinohallinnon ammatillisen kuntoutuksen asiakkaina.

Työ- ja elinkeinohallinnossa vajaakuntoisten henkilöiden ammatillinen kuntoutus on aina yksilöllinen ja monivaiheinen prosessi. Tavoitteena on löytää jokaiselle aikaisemman työ- ja koulutustaustan pohjalta omia vahvuuksia, edellytyksiä ja kiinnostusta vastaava työ. On pyrittävä siihen, että uudessa työssä vammasta tai sairaudesta olisi mahdollisimman vähän haittaa.

Vedenkankaan ym. (2011, 38) mukaan työpaikalla järjestettävä työkokeilu on keskeinen toimenpide tuettaessa vajaakuntoisen henkilön työllistymistä. Työkokeilu sijoittuu yleensä ammatillisen kuntoutuksen palveluprosessin alkuvaiheeseen ja sillä selvitetään mm. työkykyisyyttä ja työssä selviytymistä. Julkisessa työvoimapalvelulaissa (2002) säädetään työpaikalla ilman työsuhdetta järjestettävistä työmarkkinavalmiuksia parantavista ja työllistymistä edistävästä toimista. Näitä työmarkkinatoimenpiteitä voivat olla työkokeilu, työharjoittelu ja työelämävalmennus, jotka järjestetään työpaikoilla. Työministeriön ohjeen (2006) mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata tai osoittaa työkokeiluun työpaikalla. Työkokeilu voidaan tehdä ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluita saavan henkilöasiakkaan soveltuvuuden sekä koulutus- ja työvaihtoehtojen selvittämiseksi tai vajaakuntoisen henkilöasiakkaan työhönsijoittumisen tukemiseksi.

Työkokeilu on tärkeä osa ammatillista kuntoutusprosessia. Härkäpään ja Järvikosken (1995, 174 – 179) mukaan perinteisesti kuntoutumisen tavoitteena on ollut työllistyminen. Kuntoutuksen tulisi käynnistyä asiakkaan tavoitteiden määrittelyllä ja pohtimisella, miten ja millaisia keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi voidaan käyttää. Toimintaa suuntaava motivaatio muodostuu tavoitteiden kautta. Silloin on motivaation merkityksen keskusteleminen oleellista ennen toimenpiteen aloittamista. Mitä merkittävämpi asema tavoitteella on kuntoutujan omassa motivaatiohierarkiassa, sitä suuremmalla todennäköisyydellä kuntoutuja pääsee tavoitteeseen ja sitä vähäisemmät ovat osallistumisesta johtuvat taloudelliset tai muut kustannukset.

Kuviossa 2 on pääpiirteittäin kuvattu tässä tutkimuksessa käytettyjä työ- ja elinkeinohallinnon työllistämisen tukipalveluja, jotka kohdentuvat sekä työntajille että työnhaki-

joille. Vastaavat tiedot on esitetty useissa työ- ja elinkeinohallinnon esitteissä ja mm. Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston omilla verkkosivuilla, jotka ovat suunnattu työnhakijoille, yrityksille ja työnantajille.

Työharjoittelu	Työttömällä työnhakijalla on mahdollisuus osallistua toimenpiteisiin perhe-tyäkseen tai palatakseen työelämään ja siten edistääkseen työhönsijoittumistaan ja ammattitaitoaan. Työharjoittelu on tarkoitettu alle 25-vuotiaalle, jolla ei ole ammatillista koulutusta ja he kuuluvat työmarkkinatukijärjestelmän piiriin. Työelämävalmennus on tarkoitettu 25 vuotta täyttäneelle tai ammatillisen koulutuksen hankkineelle tai henkilölle, joka saa työttömyys-etuutena perus- tai ansiopäivärahaa
Työelämävalmennus	
Työkokeilu	Kokeilun avulla selvitetään soveltuvuutta työhön tai ammattiin ja koulutus- ja työvaihtoehtoja. Lisäksi toimenpiteen avulla voidaan tukea työllistymistä työkokeilupaikkaan. Työkokeilija ei ole työsuhteessa työkokeilupaikan järjestäjään eikä työ- ja elinkeinotoimistoon. Kokeilujakson sujumisesta palautetta antavat työkokeilun järjestäjä ja työkokeilija.
Palkkatuki	Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää harkinnanvaraisesti työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin. Palkkatuetun työn tavoitteena on parantaa työttömän työnhakijan osaamista, ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa, lisäksi edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille.
Työllistämistuki	Tuki on ollut voimassa v. 2006 saakka, jolloin työvoimatoimisto on voinut määrärahojen puitteissa myöntää työllistämistukea työnantajalle, joka on palkannut työvoimatoimiston osoittaman työttömän työnhakijan. Tuki vastaa nykyistä palkkatukea.
Työolosuhteiden järjestelytuki	Tuen myötä voidaan korvata työpaikalla vajaakuntoisen henkilön työkoneita, -välineitä tai -menetelmiä tai työpaikan olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Järjestelytukea voi saada myös, kun työpaikalla toinen työntekijä merkittäväällä tavalla opastaa ja avustaa työllistyjää, erityisesti työsuhteen alussa.
Työvoimakoulutus	Tavoitteena on kehittää ja ylläpitää aikuisten ammatillista osaamista. Työvoimakoulutus on tarkoitettu ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille oppivelvollisuutensa suorittaneille aikuisille, ja se on opiskelijoille maksutonta.
Oppisopimuskoulutus	Koulutuksen avulla työnantaja voi saada ammattilaisen suoraan tarvitsemiinsa tehtäviin. Oppisopimuskoulutus soveltuu ammatilliseen perus- ja lisäkoulutukseen. Se on myös määräaikainen työsopimus, joka sitoo opiskelijaa, työnantajaa, oppilaitosta ja koulutuksen järjestäjää. Mikäli oppisopimuskoulutukseen otetaan työtön henkilö, voi työnantaja saada työ- ja elinkeinotoimistosta haettavaa palkkatukea.
Työvalmentajan tukipalvelut	Valmentaja toimii työllistyjän, työnantajan ja koko työyhteisön tukihenkilönä, joka auttaa työnhakuun, työsopimuksen tekemiseen ja työtehtävien räätälöintiin ja opetteluun liittyvissä kysymyksissä, max. 60 pv.
Tukiseteli	Työnhakijalla on mahdollisuus käyttää omatoimisen työnhaun tukena palkkatukiseteliä, jonka myöntää työ- ja elinkeinotoimisto. Työnantajaan liittyvät tuen myöntämisen edellytykset tutkitaan aina erikseen. Sanssi-kortti on tarkoitettu alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille, joilla on suoritettuna ammatillinen Sanssi-kortilla nuori todistaa työnantajalle, että hänen palkkauskustannuksiinsa voidaan myöntää palkkatukea.
Sanssi-kortti	

Kuvio 2. Työnhakijoiden työllistymistä edistävät työ- ja elinkeinohallinnon tukipalvelut. Vrt. Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006.



Työelämässä epävarmuus on kasvanut merkittävästi yhä edelleen ja sen myötä jokaisen työnhakija-asiakkaan oma elämänhallinta on tullut haasteellisemmaksi. Varsinkin 2000-luvulla merkittäväksi haasteeksi on noussut oman paikan löytäminen ja työelämässä pysyminen, työjaksojen osa-aikaisuus sekä terveyteen liittyvä problematiikka.

### **3 Osatutkimus 1: Työnantajakysely (Raija-Liisa Kokko)**

#### **3.1 Työnantajakyselyn toteuttaminen**

Kyselytutkimus on tehokas tapa kerätä tietoa silloin, kun tutkittavia on paljon. Kyselymenetelmää voidaan käyttää silloin, kun halutaan saada tietoa vastaajien mm. kokemuksista, asenteista ja mielipiteistä. (Alkula ym.1994, 119; Hirsjärvi ym. 182 – 191.) Kyselytutkimus suunnattiin Oulun seudulla toimiville työnantajille, jotka tarjosivat työkokeilupaikan huonokuuloiselle työnhakijalle. Osatutkimuksessa tarkasteltiin 40 eri työnantajan näkemyksiä huonokuuloiselle työnhakijalle toteutuneesta työkokeilusta työllistyvyyden käsitteen näkökulmasta. Kyselylomakkeiden analysoinnissa käytettiin yleisiä tilastollisia menetelmiä, joiden pääpaino oli prosenttijakaumissa ja ristiintaulukoinnissa.

##### **3.1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työnantajien kokemuksia työkokeilusta työllistyvyyden käsitteen näkökulmasta. Tutkimuksella haettiin vastausta seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisia kokemuksia työnantajalla oli huonokuuloisen työkokeilijan työkokeilun prosessista? Mitkä tekijät edesauttoivat työkokeilun onnistumista?
- Mitä huonokuuloisen työkokeilijan työkokeiluprosessi edellytti työnantajalta? Millaisia erityisjärjestelyjä työnantajan kokemuksen mukaan huonokuuloisen työkokeilijan työkokeilu edellytti? Millaisiksi erikokoiset työnantajat kokivat mahdollisuutensa tässä suhteessa?

Tutkimuksen kautta oli tarkoitus tuoda esille huonokuuloisen työnhakijan työkokeilun tuomia mahdollisuuksia työnantajan näkökulmasta. Lisäksi haluttiin löytää ideoita huonokuuloisten puheella kommunikoivien työllistymisen helpottamiseen.

### 3.1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen kohdejoukkona oli yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin alueella toimivia työntajia, jotka olivat tarjonneet työkokeilupaiikkaa huonokuuloiselle työkokeilijalle vuosien 2005 – 2010 aikana. Vastaajat poimittiin työ- ja elinkeinohallinnon tietojärjestelmästä. Työ- ja elinkeinoministeriöstä saatiin tutkimuslupa keväällä 2011. (Liite 1).

Tutkimus toteutettiin viisisivuisena lomakekyselynä (Liite 2), joka postitettiin 65 työnantajalle huhtikuussa 2011. Ennen lomakkeen lähettämistä se esitettiin kahdella työnantajalla, joista toinen edusti julkista sektoria ja toinen yksityistä sektoria. Testaamisen jälkeen lomakkeeseen tehtiin tarvittavat muutokset. Ensimmäisellä kierroksella kyselylomakkeita palautui yhteensä 21 (32 %). Uusintakysely saatekirjeineen (Liite 3) lähetettiin kolmen viikon jälkeen ensimmäisen kyselyn lähettamisestä vastaamatta jättäneille työnantajille, joilta palautui yhteensä 19 kyselylomaketta. Kyselylomakkeeseen vastanneita työnantajia oli yhteensä 40 eli palautusprosentti oli 61,5.

Kyselyyn vastaajat täyttivät lomakkeen nimettöminä ja postittivat sen lomakkeen mukana olleessa palautuskuoressa. Kaksi työnantajatahoa otti puhelimitse yhteyttä todeten, etteivät he ole varmoja oliko heillä ollut työkokeilussa huonokuuloista henkilöä. Näiltä työnantajatahoilta ei palautunut kyselylomaketta. Tutkimuksen tekijä vastasi kyselytutkimuksen kustannuksista itse.

#### Aineiston kuvaus

Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastanneista työnantajista käytetään myös organisaationimitystä. Kyselyn työnantajatahot luokiteltiin kolmeen luokkaan: yksityinen sektori, julkinen sektori ja kolmas sektori (Taulukko 1). Kyselyyn vastanneista yksityisen sektorin osuus oli lähes puolet. Julkisen sektorin vastaajia oli reilu kolmannes ja kolmannen sektorin vastaajia 20 %. Lisäksi vastaajat jaoteltiin myös organisaation työntekijämäärän mukaan kahteen luokkaan; alle 50 työntekijän organisaatiot ja yli 50 työntekijän organisaatiot, joihin vastaajat jakautuivat lähes yhtä tasaisesti.

Taulukko 1. Vastaajien työntajasektorit ja työntekijämäärät, % ja lkm.

	%	n
<b>Työnantajasektorit</b>		
Julkinen sektori	33	13
Yksityinen sektori	47	19
Kolmas sektori	20	8
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>40</i>
<b>Työntekijämäärät</b>		
Alle 50 työntekijää	55	22
50 tai enemmän	45	18
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>40</i>

Yli puolet vastaajista toimi organisaatiossa ylemmässä työjohtotehtävässä. Työkokeilun ohjaajat olivat pienin vastaajaryhmä, yhteensä kuusi vastaajaa ilmoitti olevansa vastaava työkokeilun ohjaaja. Avovastauksien mukaan kyselyyn vastaajista osa toimi yrittäjä-omistajina, lähiesimiehenä ja muissa esimiestehtävissä.

Vertailtaessa kolmen eri työntajasektorin ja organisaatioiden työntekijämääriä keskenään havaittiin, että julkisella sektorilla valtaosa oli yli 50 työntekijän organisaatioita. Yksityisen sektorin työpaikoilla oli eniten alle 50 työntekijän organisaatioita, mikä kuvastaa hyvin yleistä yksityisen sektorin työntekijämäärää. Kolmannen sektorin työntekijämäärät jakautuivat puoleksi pienten ja isojen organisaatioiden välillä. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Työnantajasektoreiden ja työntekijämäärän vertailu, % ja lkm.

	<b>Alle 50 työntekijää</b>	<b>50 tai enemmän</b>	<b>Yhteensä</b>
	% (n)	% (n)	% (n)
Julkinen	23 (3)	77 (10)	100 (13)
Yksityinen	79 (15)	21 (4)	100 (19)
Kolmas sektori	50 (4)	50 (4)	100 (8)
<i>Yhteensä</i>	<i>55 (22)</i>	<i>45 (18)</i>	<i>100 (40)</i>

### Mittarin laadinta

Kyselytutkimuksen aineiston keruumenetelmän valintaan on olemassa useita syitä. Postikyselyyn päädyttiin, koska se sopii parhaiten tutkittaessa isomman joukon omia kokemuksia, näkemyksiä ja mielipiteitä. Kyselytutkimuksessa etuna on se, että vastaajat täyttävät itse kyselylomakkeen parhaiten katsomallaan ajalla ja tällöin tutkimuksen tekijän rooli jää etäiseksi. Aineiston keruu postikyselynä on joustava tapa kerätä tietoa. Sa-

malla voidaan esittää monia kysymyksiä varsinkin, kun käytetään valmiita vastausvaihtoehtoja. Postikyselylomaketutkimus on nopea ja luotettava keino kerätä aineistoa, sillä kaikki kysymykset esitetään jokaiselle vastaajalle standardissa muodossa. (Valli 2001, 30–31.)

Kyselylomakkeen laadinnassa lähtökohtana oli asetetut tutkimuskysymykset ja työllistyvyyden käsite. Apuna lomakkeen laadinnassa käytettiin aikaisempia tutkimuksia, muun muassa Mika Ala-Kauhaluoman ja Kristiina Härkäpään Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä -tutkimusta vuodelta 2006. Puoli-strukturoitu kyselylomake koostui yhteensä 26 kysymyksestä. Monien kysymysten kohdalla oli useampia vastausvaihtoehtoja ja niitä oli mahdollista perustella.

Kyselytutkimuksessa suljettujen kysymysten lisäksi oli avoimia kysymyksiä, joilla tavoiteltiin syvällisempää tietoa vastaajilta. Avoimilla kysymyksillä oli tarkoitus saada vastauksia, joihin etukäteen ei osattu kiinnittää huomiota. Heikkilän (2008, 48 – 50) mukaan avoimet kysymykset voivat tuoda uusia näkökantoja ja jopa varteenotettavia parannusehdotuksia. Hyvät kysymykset ja oikea kohderyhmä ovat tutkimuksen onnistumisen perusedellytyksiä.

### **Kyselyaineiston analyysi**

Kyselyllä kerätty tutkimusaineisto käsiteltiin suljettujen kysymysten osalta PASW Statistics 18 ohjelmalla, joka on tutkimusaineiston tilastolliseen analysointiin soveltuva ohjelma. Aluksi koko aineisto koodattiin analyysia varten. Kyselylomakkeiden analysoinnissa käytettiin yleisiä tilastollisia menetelmiä, joiden pääpaino oli prosenttijakaumissa, ristiintaulukoinnissa ja Khiin neliötestissä. Tuloksien esittämisessä käytettiin taulukoita ja kuvioita.

Tässä kyselytutkimuksessa avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin sisällön analyysia käyttäen. Lausumat pelkistettiin, jonka jälkeen ne ryhmiteltiin luokittain. Tutkimustulokset käsiteltiin kahden eri tutkimustehtävän ja alakysymysten mukaisesti.

### 3.1.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida kokonaisuutena, jossa oleellinen tekijä on johdonmukaisuus. Tutkimuksen kulku tulee esittää raportoinnissa loogisesti, jotta tutkimuksen etenemistä pystyy seuraamaan alusta loppuun saakka. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 137 – 138.) Heikkilän (2008, 66) mukaan postikyselyssä on olemassa vaarana vastaajakato ja lisäksi pelko siitä, että kyselyn vastaukset on antanut joku muu kuin otokseen valittu henkilö. Kyselyn vastausprosenttiin vaikuttavat useat eri tekijät, kuten esimerkiksi tutkimukseen valittu ryhmä, tutkimuksen teema, kysymysten määrä, ulkoiset tekijät, kuten kyselylomakkeen ulkoasu, saatekirjeen muoto ja mahdolliset palkkiot. Tässä kyselyssä vastausprosentti on 61,5, jota voidaan pitää kohtuullisen hyvänä tuloksena.

Kyselytutkimuksessa työntajien suostumus saatiin heidän palauttaessaan kyselylomakkeen. Eettiset näkökohdat edellyttävät, että tutkittavan on käsitettävä mihin hän antaa suostumuksensa (Nummenmaa ym. 1997, 21). Työnantajille lähetetyssä kyselylomakkeessa oli mukana saatekirje muun muassa tarvittavia yhteydenottoja varten (Liite 4). Jotta työnantajataho ei paljastu tutkimusprosessin aikana, kyselylomakkeet numeroitiin jo ennen postitusta tulosten käsittelyä varten ja numeroinnilla taattiin myös tutkittavien anonymiteetti. Päätös tutkimukseen vastaamisesta oli työnantajataholla itsellään, koska vastaaja voi joko täyttää kyselylomakkeen tai jättää siihen vastaamatta.

Tutkittavalla on oikeus pysyä anonyyminä, eikä tutkimus saa pitää sisällään sellaisia piirteitä, joiden perusteella tutkimuskohteen identiteetti olisi tunnistettavissa (Soininen 1995, 129 – 130.) Tähän kyselytutkimukseen aineistoa pääsivät näkemään ja käsittelemään ainoastaan tutkimuksen tekijät. Kyselylomakkeet hävitetään heti tutkielman hyväksymisen jälkeen.

### 3.2 Kyselytutkimuksen tulokset

Kyselytutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys koski työnantajien kokemuksia huonokuuloisen työkokeilijan työkokeilun prosessista ja tekijöistä, jotka edesauttoivat huonokuuloisen työkokeilijan työkokeilun onnistumista. Toinen tutkimuskysymys koski työnantajien käsityksiä siitä, mitä huonokuuloisen työkokeilijan työkokeiluprosessi

edellyttää työntajalta. Lisäksi kysyttiin, millaisia erityisjärjestelyjä työnantajan kokemuksen mukaan huonokuuloisen työkokeilijan työkokeilu edellyttää sekä millaisiksi työntajat kokevat mahdollisuutensa tässä suhteessa.

### 3.2.1 Kokemukset työkokeilun prosessista

Työnantajia pyydettiin arvioimaan työkokeilijamääriä viimeksi kuluneiden 2 – 3 vuoden aikana. Työkokeilijoiden lukumäärät vaihtelivat nolasta 50:een työntajaa kohden. Työntajilla oli ollut organisaatiossa viimeksi kuluneiden 2 – 3 vuoden aikana keskimäärin 5,5 työkokeilijaa. Neljällä eri työntajalla oli ollut 10 eri työkokeilijaa. Kolme työnantajaa arvioi, ettei heillä ole ollut viimeisten 2 – 3 vuoden aikana yhtään työkokeilijaa.

Puolella alle 50 työntekijän organisaatioista oli ollut 3 – 5 työkokeilijaa viimeisten 2 – 3 vuoden aikana. Isommissa organisaatioissa työkokeilijamäärät jakautuivat tasaisesti eri vaihtoehtojen kesken. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Työkokeilijoiden lukumäärä työntekijämäärän mukaan, % ja lkm

	<b>Alle 50 työntekijää</b>	<b>50 tai enemmän</b>	<b>Yhteensä</b>
	<b>% (n)</b>	<b>% (n)</b>	<b>% (n)</b>
Alle 2 työkokeilijaa	32 (7)	28 (5)	30 (12)
3 – 5 työkokeilijaa	50 (11)	39 (7)	45 (18)
Yli 6 työkokeilijaa	18 (4)	33 (6)	25 (10)
<i>Yhteensä</i>	<i>100 (22)</i>	<i>100 (18)</i>	<i>100 (40)</i>

Vertailtaessa julkisen, yksityinen ja kolmannen sektorin työpaikkojen ilmoittamia työkokeilijamääriä toisiinsa, oli julkisen sektorin työpaikoista 85 %:lla ollut enintään 4 työkokeilijaa, kun taas kolmannen sektorin organisaatioista lähes kaikilla (88 %) oli ollut työkokeilijoita viisi tai enemmän. Yksityisellä sektorilla työkokeilijamäärät jakautuivat tasaisesti kumpaankin luokkaan. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Organisaation työkokeilijamäärän ja työnantajasektorin vertailu, % ja lkm.

<b>Työkokeilijat</b>	<b>Julkinen sektori % (n)</b>	<b>Yksityinen sektori % (n)</b>	<b>Kolmas sektori % (n)</b>	<b>Yhteensä % (n)</b>
4 tai vähemmän	85 (11)	53 (10)	12 (1)	55 (22)
5 tai enemmän	15 (2)	47 (9)	88 (7)	45 (18)
<i>Yhteensä</i>	<i>100 (13)</i>	<i>100 (19)</i>	<i>100 (8)</i>	<i>100 (40)</i>

Yli puolet työntäjistä arvioi työkokeilijoilla olleen ammattikoulutusta tai työssä hankittua ammatillista osaamista ennen työkokeilun alkua. Vastaavasti kolmannes työntäjistä arvioi, että heidän työkokeilijoillaan ei yleensä ollut ammattikoulutusta tai työssä hankittua ammatillista osaamista ennen työkokeilun aloittamista.

Kysyttäessä millaisia kokemuksia organisaatioissa oli ollut huonokuuloiselle työkokeilijalle järjestettävästä työkokeilusta, yli puolet vastaajista ilmoitti organisaatioissa olleen sekä hyviä että huonoja kokemuksia (Taulukko 5). Pääasiassa myönteisiä kokemuksia oli 43 %:lla vastaajista. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut ainoastaan kielteisiä kokemuksia -vaihtoehtoa. Sama tulos nousi esille myös vertailtaessa työnantajia sektoreittain. Kolmannen sektorin työnantajat arvioivat kokemuksia myönteisimmin.

Taulukko 5. Työntäjien kokemukset työkokeilusta työnantajasektoreittain, % ja lkm.

	<b>Julkinen sektori % (n)</b>	<b>Yksityinen sektori % (n)</b>	<b>Kolmas sektori % (n)</b>	<b>Yhteensä % (n)</b>
Pääasiassa myönteisiä kokemuksia	38 (5)	42 (8)	50 (4)	43 (17)
Sekä hyviä että huonoja kokemuksia	62 (8)	58 (11)	50 (4)	57 (23)
<i>Yhteensä</i>	<i>100 (13)</i>	<i>100 (19)</i>	<i>100 (8)</i>	<i>100 (40)</i>

Työntäjiltä pyydettiin myös avokysymyksellä arvioita huonokuuloiselle työkokeilijalle järjestettävästä työkokeilusta. Näistä vastauksista nousi esiin erityisesti ammattitaitoon liittyviä tekijöitä. Työntäjien mukaan työkokeilijan tausta-asioista toivottiin informoitavan ennen työkokeilun alkua.

*”...osa motivoituneita, osa ei”*

*”...tietää etukäteen työkokeilijasta tai harjoittelijasta, jotta osaa oikein opastaa eikä vaatia liikaa.”*

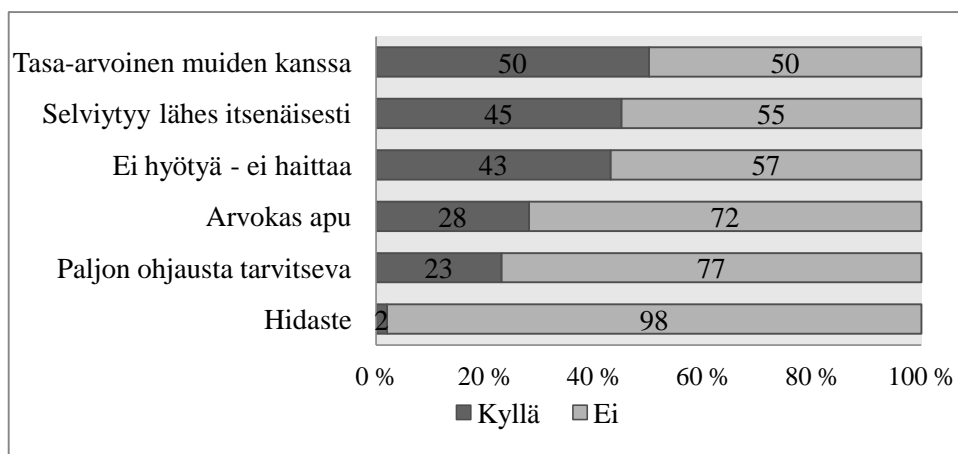


Vastaajat totesivat avovastauksissa huonokuuloisuuden tuovan omia rajoitteita työkokeiluun, jotka oli huomioitava työkokeilua suunniteltaessa ja sen toteutuksen aikana. Näitä rajoitteita nousi esiin mm. asiakaspalveluun liittyvissä tehtävissä sekä työyhteisön työturvallisuusasioissa.

### 3.2.2 Työyhteisön asenteet ja työyhteisöön sopeutuminen

Kyselyssä selvitettiin työntajien arvioita siitä millainen asema huonokuuloisella työkokeilijalla oli työyhteisön jäsenenä (Kuvio 3). Vastaajilla oli valittavana seuraavat vaihtoehdot; tasa-arvoinen muiden kanssa, arvokas apu, selviytyy lähes itsenäisesti, ei hyötyä – ei haittaa, hidaste ja paljon ohjausta tarvitseva. Noin puolet vastaajista arvioi työkokeilijan olleen tasa-arvoinen muiden kanssa, selviytyneen työkokeilun tehtävistä lähes itsenäisesti ja ettei työkokeilijasta ollut hyötyä tai haittaa organisaatiolle.

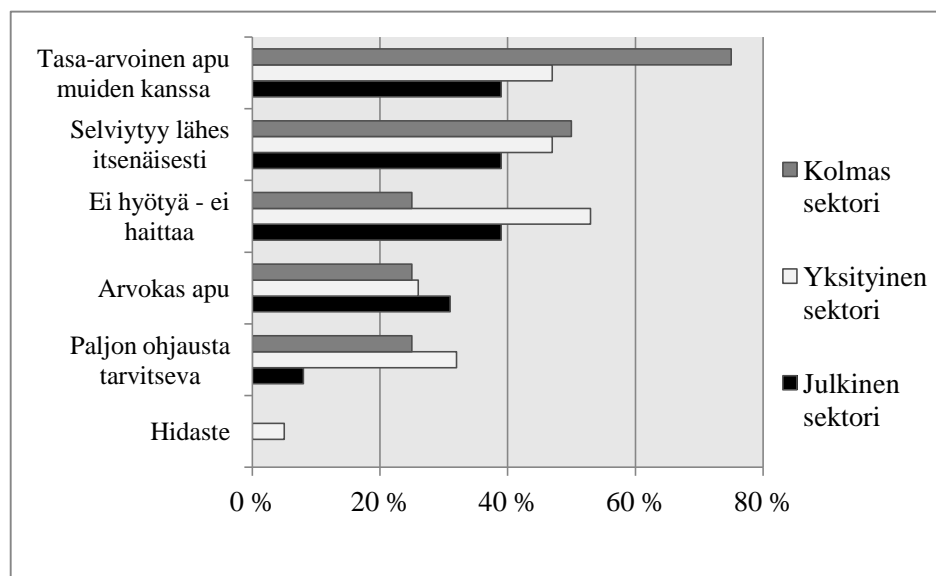
Avovastauksissa työntajat totesivat huonokuuloisen työkokeilijan asemaan työyhteisössä vaikuttavan hänen olemassa olevat henkilökohtaiset ja ammatilliset ominaisuutensa. Lisäksi työntajat nostivat esiin työyhteisön oman merkityksen, joka vaatii ajankäyttöä muilta työntekijöiltä. Vastaajat korostivat työkokeilijan tasa-arvoisuutta toisten työntekijöiden kanssa, ”*kaikki ovat samanarvoisia ja työ on yhtä arvokasta*”.



Kuvio 3. Työntajan näkemys huonokuuloisen työkokeilijan asemasta työyhteisön jäsenenä, %.

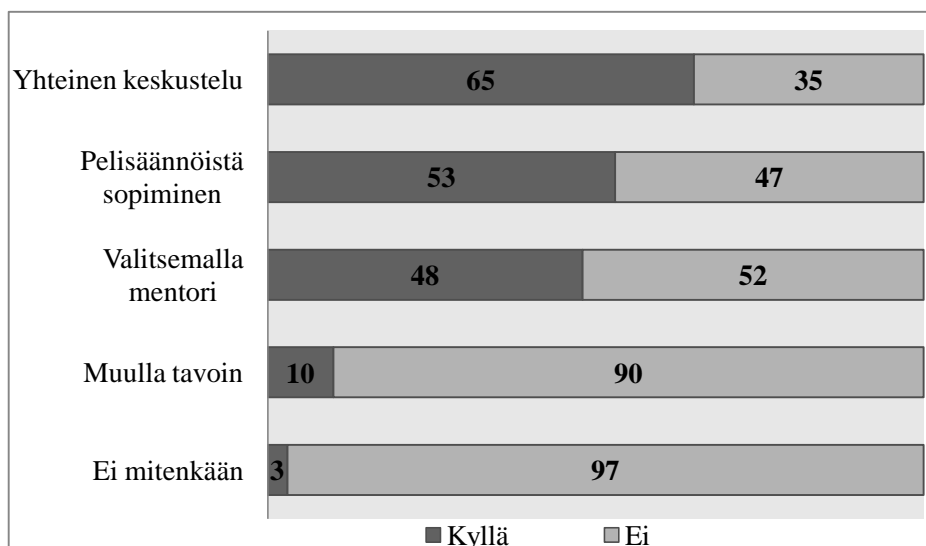
Huonokuuloisen työkokeilijan asemasta eri työyhteisössä tehtiin vertailua eri työantajasektoreita edustavien työpaikkojen välillä (Kuvio 4). Kolmannen sektorin vastaajista

75 % arvioi työkokeilijan olevan tasa-arvoinen muiden työntekijöiden kanssa. Lisäksi puolet kolmannen sektorin vastaajista arvioi huonokuuloisen työkokeilijan selviytyvän lähes itsenäisesti annetuista työtehtävistä. Yksityisen sektorin vastaajista yli puolet (53 %) arvioi, että työkokeilijasta ei ollut jakson aikana hyötyä mutta ei haittaakaan. Vastaa- van arvion oli tehnyt kolmannen sektorin vastaajista neljäsosa ja julkisen sektorin vas- taajista 39 %. Työkokeilijan koki hidasteena ainoastaan yksi yksityisen sektorin edusta- ja.



Kuvio 4. Työntajien arvioit huonokuuloisen työkokeilijan selviytymisestä työyhteisöissä työntajasektorin mukaan, %.

Huonokuuloisuus voi tuottaa vaikeuksia työyhteisöön sopeutumisessa, ellei työyhteisö-ssä huomata ottaa sitä tarkoituksenmukaisella tavalla huomioon. Työntajia pyydettiin arvioimaan miten huonokuuloisen työkokeilijan sopeutumista työyhteisöön työpaikalla oli mahdollisuus tukea. Valittavina vastausvaihtoehtoina olivat yhteinen keskustelu huonokuuloisuuden huomioonottamisesta, pelisääntöjen sopiminen ennen työkokeilun alkua, huonokuuloisen työyhteisöön sopeutumista auttavan ”mentorin” valitseminen, jokin muulla tavoin tai ei mitenkään. (Kuvio 5.) Työntajista reilusti yli puolet (65 %) katsoi voivansa tukea työkokeilijan sopeutumista yhteisellä keskustelulla siitä, miten huonokuuloisuus voitaisiin ottaa huomioon työkokeilupaikalla. Lisäksi yli puolet vas- taajista korosti työelämän pelisääntöjen sopimisen merkitystä. Oman mentorin valitse- minen työkokeilijalle työkokeilun ajaksi oli mahdollista 48 %:ssa työpaikoista.



Kuvio 5. Työntäjien arvio organisaation mahdollisuudesta tukea huonokuuloisen työkokeilijan sopeutumista työyhteisöön, %.

Avovastausten mukaan huonokuuloisen työntekijän sopeutumista työyhteisöön työpaikalla parhaiten oli tukenut ”Mitä työkokeilu on” tieto ennen työkokeilun aloittamista ja työkokeilijasta saatu ennakkotieto, joka informoidaan koko työyhteisölle. Työkokeilijan sopeutumista edisti myös olemalla läsnä ja lähellä tarpeen mukaan.

*”...olemalla läsnä ja lähellä”*

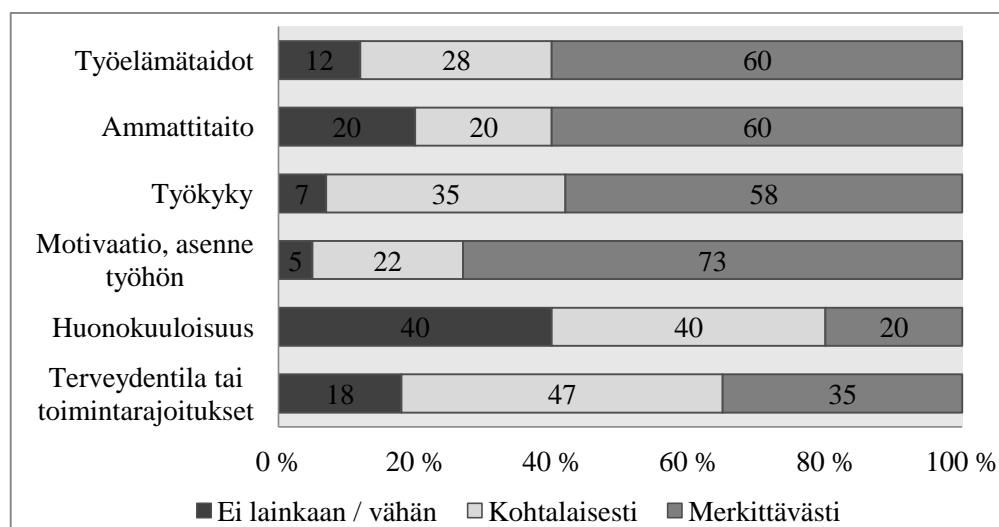
*”...kaikille ennen työkokeilua, selkeät toimintatavat oltava”*

Työntäjät korostivat myös yhdessä sovittua ja selkeää toimintatapaa työkokeilun aikana. Lisäksi tärkeäksi koettiin molemminpuolinen vuorovaikutus työntäjän ja työkokeilijan välillä ja avoin keskustelu työkokeilun aikana.

### 3.2.3 Työkokeilijan yksilöllisten tekijöiden merkitys työkokeilulle

Työntäjiä pyydettiin arvioimaan työkokeilijoiden yksilöllisten tekijöiden vaikutusta työkokeilun järjestämiseen ja kulkuun asteikolla 1 = ei lainkaan vaikutusta, 2 = vähän vaikutusta, 3 = kohtalaisesti vaikutusta, 4 = melko paljon vaikutusta, 5 = merkittävästi vaikutusta (Kuvio 6). Yksilöllisiä tekijöitä kyselyssä olivat työkokeilijan terveydentila tai toimintarajoitukset, huonokuuloisuus, motivaatio ja asenne työntekoon, työkyky, ammattitaito ja työelämätaidot. Työkokeilijan omaa motivaatiota ja asennetta työnte-

koon pidettiin merkittävä työkokeilun kulkuun vaikuttavana tekijänä. Lähes yhtä usein vastaajat kokivat työkokeilijan työelämätaidot (60 %), ammattitaidon (60 %) ja työkyvyn (58 %) vaikuttaneen merkittävästi työkokeilun järjestämiseen. Vastaajista huomattava osa, yli 80 %, koki työkokeilijan terveydentilan tai toimintarajoitusten vaikuttavan työkokeilun järjestämiseen ja kulkuun ainakin kohtalaisesti. Työkokeilijan huonokuuloisuuden ei nähty olevan yhtä olennainen tekijä työkokeilussa. Vastaajista 40 % arvioi, että työkokeilijan huonokuuloisuudella ei ole ollut vaikutusta tai vaikutus oli ollut vähäistä työkokeilun järjestämiseen tai kulkuun.

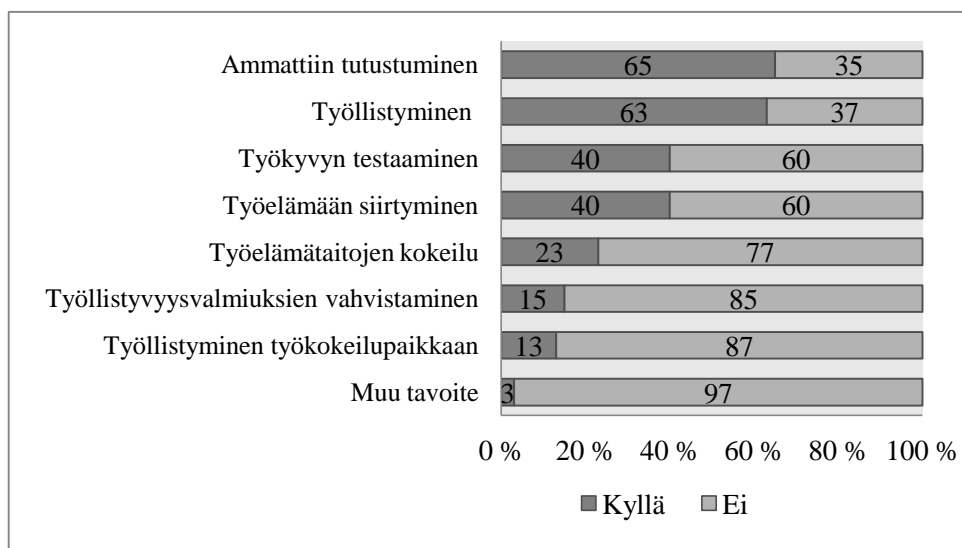


Kuvio 6. Työntajien arvioit työkokeilun järjestämiseen ja kulkuun vaikuttavista yksilöllisistä tekijöistä, %.

Eri tekijöitä koskevien arvioiden väliset korrelaatiot vaihtelivat. Työkokeilijan terveydentila tai toimintarajoitukset ja työkokeilijan huonokuuloisuus korreloivat heikosti keskenään. Vastaavasti työkokeilijan terveydentilan tai toimintarajoitusten ja työkokeilijan työkyvyn välillä oli kohtalainen riippuvuus ( $r = 0,401$ ;  $p = <,001$ ). Työkokeilijan ammattitaitojen ja työelämätaitojen vaikutuksia koskevat arviot korreloivat keskenään voimakkaasti ( $r=0,694$ ;  $p = <,001$ ). Myös työkokeilijan työelämätaidot ja motivaatio korreloivat keskenään kohtalaisen voimakkaasti ( $r = 0,488$ ;  $p = <,001$ ).

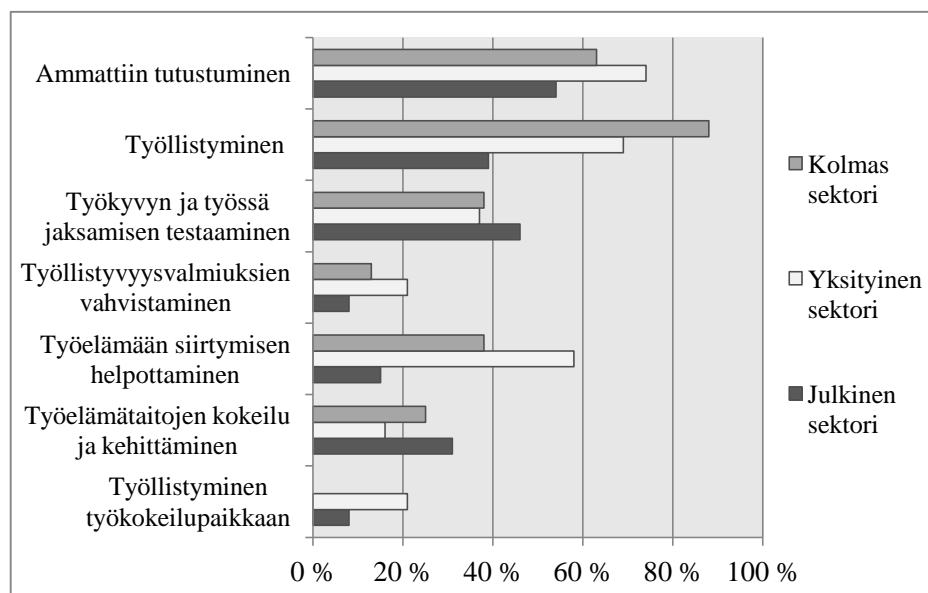
### 3.2.4 Tavoitteet työkokeilulle

Työkokeilulle määritellään aina ennen toimenpiteen aloittamista henkilökohtainen tavoite, jonka toivotaan tuovan vastauksia työkokeilijan ammatilliseen jatkosuunnitelmaan. Lomakkeessa kysyttiin millaisia etukäteen laadittuja tavoitteita organisaatioissa olleilla huonokuuloisilla työkokeilijoilla oli ollut. Vastaajista 65 % arvioi tavoitteeksi ammattiin tutustumisen ja alan kiinnostavuuden selvittelyn. Työkokeilu voi olla reitti työelämään, sillä 63 % vastaajista nosti esille työllistymisen. Lisäksi mainittiin tavoitteena työkyvyn testaaminen (40 %) ja työelämään siirtymisen helpottaminen (40 %). (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Työnantajien näkemys huonokuuloisten työkokeilun tavoitteista, %.

Työkokeilun tavoitteet ovat aina henkilökohtaisia ja niitä voi olla useita. Vertailtaessa työnantajien näkemyksiä huonokuuloisen henkilön työkokeilun tavoitteista kolmen eri työnantajasektorin mukaan nousi kolmannen sektorin vastauksissa esiin erityisesti työllistymisen tavoitteet (88 %). Yksityisen sektorin vastauksissa nousi useammin esiin ammattiin tutustumisen, työllistymisen (69 %) ja työelämään siirtymisen helpottamisen tavoitteet. Julkinen sektori painotti vastauksissaan useammin ammattiin tutustumisen, työkyvyn ja työssä jaksamisen testaamisen tavoitteita. (Kuvio 8.)

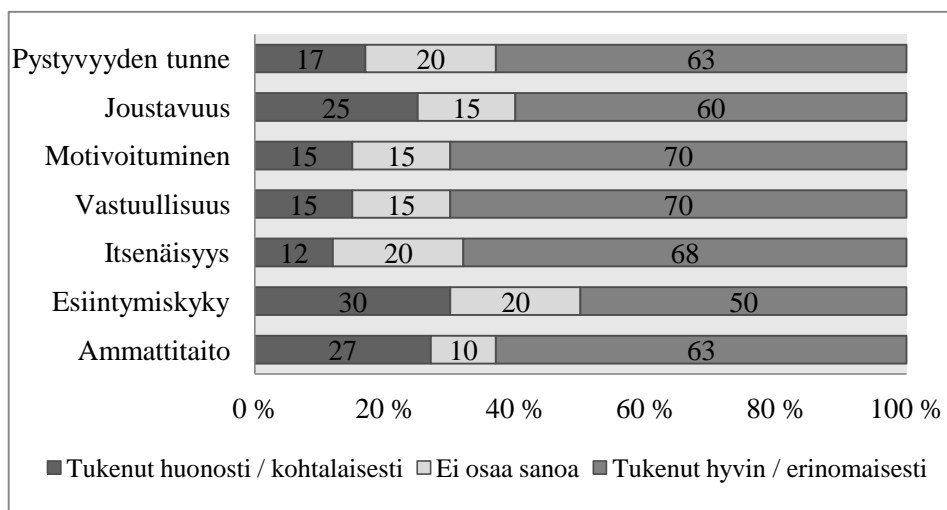


Kuvio 8. Työkokeilun tavoitteet eri sektoreille, %.

Eri työnantajasektorit (kolmas sektori, yksityinen setori ja julkinen sektori) olivat voineet valita useamman eri vaihtoehdon tiedusteltaessa työkokeilun tavoitetta.

### 3.2.5 Työkokeilu valmiuksien tukijana

Kyselyssä pyydettiin työntajia arvioimaan, onko työkokeilu tukenut huonokuuloisen työkokeilijan persoonallisia valmiuksia (Kuvio 9). Kyselyn persoonallisia tekijöitä olivat työkokeilijan ammattitaito, esiintymiskyky, kielelliset valmiudet, itsenäisyys, vastuullisuus, motivoituminen, joustavuus ja pystyvyyden tunne. Vastausvaihtoehdot olivat: 1 = tukenut huonosti, 2 = tukenut kohtalaisesti, 3 = en osaa sanoa, 4 = tukenut hyvin, 5 = tukenut erinomaisesti. Yli puolet vastaajista arvioi työkokeilun tukeneen hyvin tai erinomaisesti huonokuuloisen työkokeilijan persoonallisia valmiuksia. Erityisesti persoonallisista tekijöistä nousivat esiin motivoitumisen ja vastuullisuuteen liittyvät tekijät työkokeilujakson aikana.



Kuvio 9. Työntajien arvio siitä, miten työkokeilu on tukenut huonokuuloisen työkokeilijan persoonallisia valmiuksia, %.

Työntajien arviot työkokeilun antamasta tuesta työkokeilijan henkilökohtaisille valmiuksille korreloivat keskenään kohtalaisesti, erityisesti ammattitaidon, esiintymiskyvyn, itsenäisyyden, vastuullisuuden, motivoitumisen, joustavuuden ja pystyvyyden tunteen kesken. Erityisesti joustavuusosio korreloi voimakkaasti tai melko voimakkaasti kaikkien osioiden kanssa lukuun ottamatta kielellisiä valmiuksia.

### 3.2.6 Työkokeiluun liittyvät edellytykset ja erityisjärjestelyt

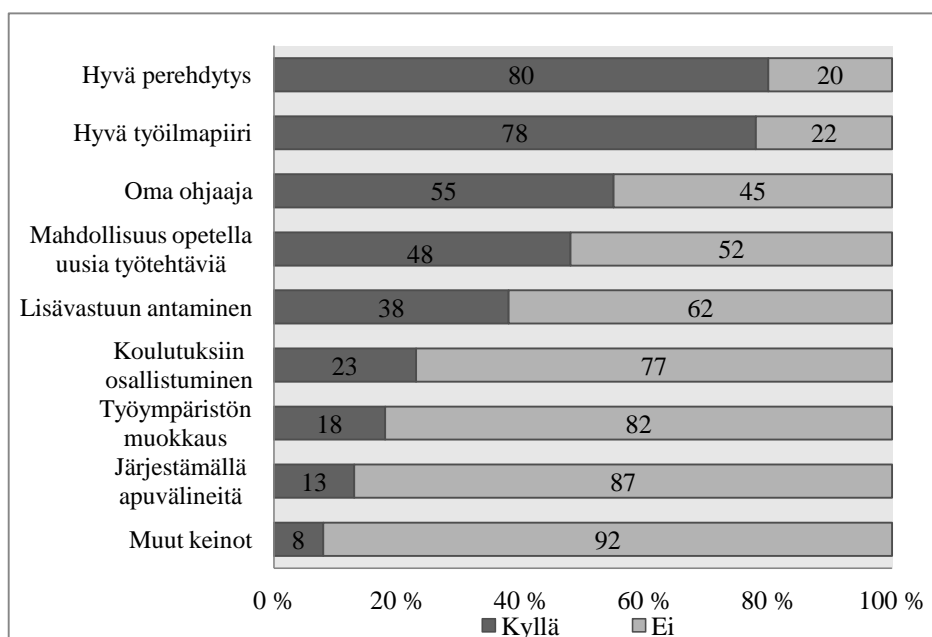
Kyselytutkimuksen toisella tutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää mitä työkokeilu-prosessi edellytti työnantajalta. Lisäksi kysyttiin mitä erityisjärjestelyjä huonokuuloisen työkokeilijan työkokeilu edellyttää ja millaisiksi erikokoiset työnantajat kokivat mahdollisuutensa tässä suhteessa.

#### Työkokeilijalle annettu tuki työkokeilussa

Lomakkeessa kysyttiin työnantajien arvioita siitä, millaisin toimenpitein asianomaisessa organisaatiossa voidaan tukea huonokuuloisen työkokeilijan onnistumista hänelle annetuissa työtehtävissä sekä tukea hänen valmiuksiensa kehittymistä (Kuvio 10). Hyvän perehdytyksen mainitsi 80 % vastaajista, hyvän työilmapiirin 78 % vastaajista ja yli

puolessa työpaikoista työkokeilijaa voitiin tukea oman ohjaajan avulla. Noin puolella työpaikoista työkokeilijalla oli mahdollisuus opetella uusia työtehtäviä. Vastaajista 38 % arvioi työkokeilijalle annettavan lisävastuun työtehtävien onnistumisen myötä tukevan työkokeilijaa. Organisaation koulutuksiin osallistumismahdollisuuden nosti 23 % vastaajista ja työympäristön muokkaamisen työkokeilijan tarpeisiin sopivaksi arvioi 18 % vastaajista. Vain harvat työnantajat näkivät erilaisilla apuvälineillä olevan merkitystä huonokuuloisen työkokeilijan työn tukemisessa. Vastaajista 13 % arvioi tukevansa työkokeilijaa järjestämällä hänelle apuvälineitä työntekoon.

Avokysymysten mukaan huonokuuloisen työkokeilijan onnistumista voidaan tukea parhaiten jos työkokeilijan aikaisempi koulutus- ja työhistoria sekä työssä huomioitavat tekijät ovat tiedossa. Työntajat nostivat nämä tekijät esiin myös kyselyn muissa vastauksissa. Lisäksi työntajat pitivät tärkeänä rauhallista ja sopivankokoista työyhteisöä työkokeiluprosessin aikana, jolloin työkokeilijaa ehtii tarvittaessa opastamaan. Työyhteisöjen arjessa oleva kiire nousi myös tämän kysymyksen avovastauksissa esille.

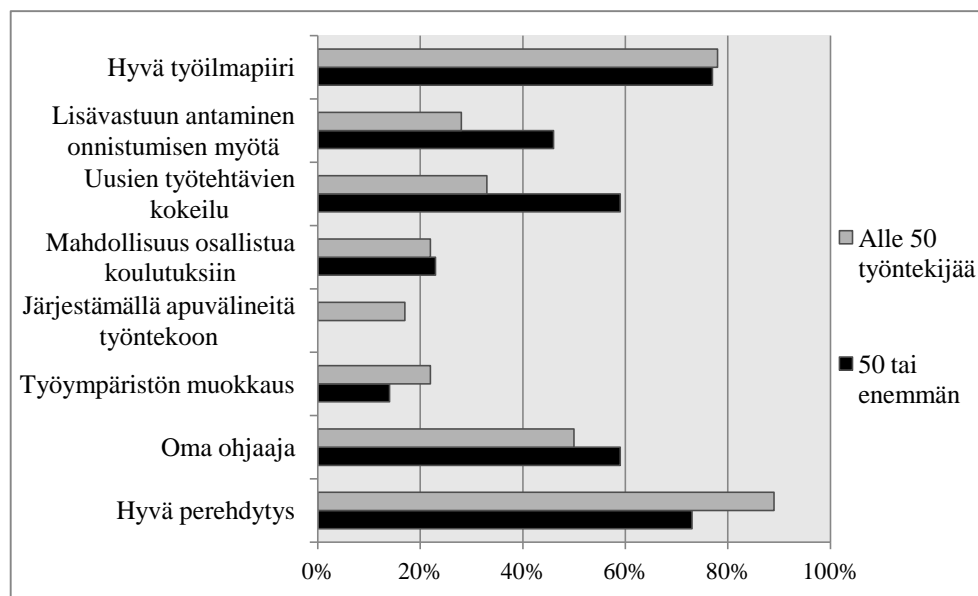


Kuvio 10. Arviot siitä, miten organisaatioissa voidaan tukea huonokuuloisen työkokeilijan työkokeilun onnistumista, %.

Vertailtaessa organisaatioiden työntekijämäärän mukaan työntajien arvioita siitä, miten organisaatioissa voitiin tukea huonokuuloisen työkokeilijan työkokeilujakson onnistumista, nousi työkokeilijaa tukevista vaihtoehdoista esiin erityisesti hyvä työilmapiiri ja työhön perehdytys sekä oman ohjaajan merkitys. Työympäristön muokkaus työkokeili-



jan tarpeisiin sopiviksi oli mahdollista useammin alle 50 työntekijän organisaatioissa kuin suuremmissa organisaatioissa, joissa oli 50 ja enemmän työntekijää. Suuremmissa organisaatioissa korostui hieman enemmän työkokeilijan mahdollisuus kokeilla tai opetella uusia työtehtäviä ja työkokeilijalle annettava lisävastuu onnistumisen myötä. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Työkokeilun onnistumista tukevat tekijät organisaation työntekijämäärän mukaan, %.

Useissa työntekijien avovastauksissa nousi esiin tuen ja ohjauksen tarve työyhteisön jäseniltä ja viranomaistaholta kuten Työvoiman palvelukeskuksen työntekijöiltä ja OYS:n kuulokeskuksen työntekijöiltä. Avovastausten mukaan työkokeilijoille annettavan tuen antaminen ja siitä johtuva keskustelu nähtiin myös osittain araksi aiheeksi.

Työntekijä pyydettiin myös arvioimaan sitä ovatko työnantajat itse voineet vaikuttaa työkokeilun järjestämiseen ja kulkuun. Useissa avovastauksissa työntekijät kokivat antamansa ohjauksen ja yhteiset palaverit tärkeänä osana työkokeiluprosessia. Molempien osapuolten roolia korostettiin. Työntekijien mukaan *”Aina pitää kysyä, jos on jotain epäselvää”* eli avovastausten perusteella työkokeilijalta odotettiin jakson aikana myös omatoimisuutta. Lisäksi näissä avovastauksissa työntekijät korostivat työkokeilupaikan työympäristön ja räätälöidyn työnkuvan merkitystä työkokeilun järjestämiseen ja kulkuun liittyvissä tekijöissä.

## Työtehtävien räätälöinti

Tutkimuksessa selvitettiin valmiutta räätälöidä työtehtäviä huonokuuloisuuden aiheuttaman tarpeen mukaan. Puolet työntäjistä oli valmis tehtävien räätälöintiin. Perusteluna sille, ettei valmiutta ollut, vastaajat nostivat esiin organisaation pienen koon, organisaatiossa olevat erityistä ammatillista osaamista vaativat työtehtävät ja kokonaisresurssien vähyyden. Osa työntäjistä arvioi työtehtävien räätälöintiin olevan mahdollista jollain tasolla huomioiden työyhteisöissä vaadittavat työ- ja asiakasturvallisuusasiat. Vastaajien mukaan työkokeilijan huonokuuloisuus ei ole sen erityisempi tekijä kuin esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaivat. Lisäksi työnantajat korostivat työtehtävien järjestämisen toteutettavan lähtökohtaisesti siten, että työkokeilijalla oli jakson alusta lähtien niistä mahdollisuus selvittää.

Vertailtaessa työkokeilun työtehtävien räätälöintimahdollisuuksia työntajasektoreiden kesken jakautuivat arviot mahdollisuuksista tasaisesti. Hieman yli puolet vastaajista oli ollut työkokeilun aikana valmis erilaisten työkokeilijan työtehtävien ja -tapojen räätälöintiin. Valmiutta räätälöintiin oli useammin yksityisen ja kolmannen sektorin työpaikoilla. (Taulukko 6.) Työtehtävien räätälöintimahdollisuudella ja työntajasektorin välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Taulukko 6. Työtehtävien räätälöinti työntajasektorin mukaan, % ja lkm.

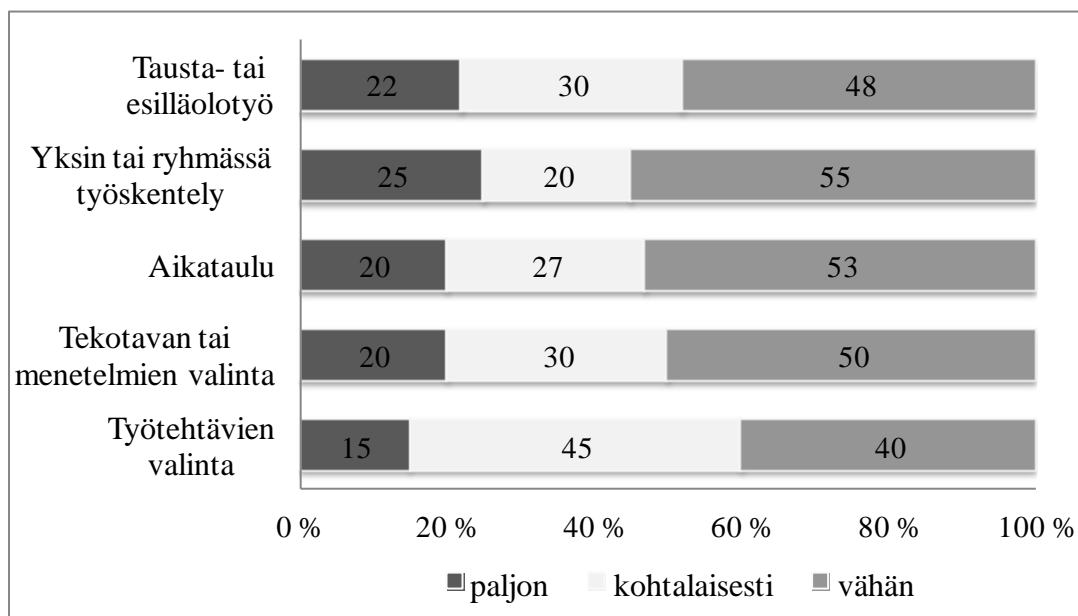
	<b>Julkinen sektori</b> % (n)	<b>Yksityinen sektori</b> % (n)	<b>Kolmas sektori</b> % (n)	<b>Yhteensä</b> % (n)
On mahdollisuus räätälöintiin	46 (6)	53 (9)	57 (4)	51 (19)
Ei mahdollisuutta räätälöintiin	54 (7)	47 (8)	43 (3)	49 (18)
<i>Yhteensä</i>	<i>100 (13)</i>	<i>100 (17)</i>	<i>100 (7)</i>	<i>100 (37)</i>

Tarkasteltaessa työntajien valmiutta räätälöidä työtehtäviä työntekijän huonokuuloisuuden aiheuttaman tarpeen mukaan organisaatioiden työntekijämäärän mukaan kävi ilmi, että yli 50 työntekijän organisaatioissa mahdollisuuksia räätälöintiin oli useammin kuin pienissä organisaatioissa. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Työtehtävien räätälöinti työntekijämäärän mukaan, % ja lkm.

	<b>Alle 50 työntekijää</b> % (n)	<b>50 tai enemmän</b> % (n)	<b>Yhteensä</b> % (n)
On mahdollisuus räätälöintiin	38 (8)	69 (11)	51 (19)
Ei mahdollisuutta räätälöintiin	62 (13)	31 (5)	49 (18)
<i>Yhteensä</i>	100 (21)	100 (16)	100 (37)

Työkokeilun onnistuminen vaatii eri toimijatahoilta, kuten työnantajilta, työkokeilijoilta ja työ- ja elinkeinotoimistolta, työelämän ja erilaisten työtehtävien tuntemusta. Tämän avulla työkokeilulla päästään toivottuihin tuloksiin. Tässä kyselyssä haluttiin myös selvittää työntajien näkemyksiä huonokuuloisen työkokeilijan mahdollisuuksista vaikuttaa tekemiinsä työtehtäviin tai tapoihin työkokeilujakson aikana (Kuvio 12). Työntajista 45 % arvioi työkokeilijalla olleen vaikutusmahdollisuuksia tekemiinsä työtehtäviin kohtalaisesti. Vastaaajista puolet arvioi työkokeilijalla olleen mahdollisuus työn tekotavan tai työmenetelmien valintaan työkokeilun aikana. Yli puolet vastaajista (53 %) arvioi, ettei työkokeilijalla ollut mahdollisuus vaikuttaa työkokeilun aikana tapahtuviin työn aikataulutuksiin. Yksin tai ryhmässä työskentelyn välillä oli mahdollista valita vain harvoin. Yli puolet työntajista (52 %) näki työkokeilijalla olleen mahdollisuus vaikuttaa paljon tai kohtalaisesti tekevätkö he työkokeilun aikana tausta- vai esilläolotyötä.



Kuvio 12. Työntajien näkemys huonokuuloisen työkokeilijan mahdollisuuksista vaikuttaa tekemiinsä työtehtäviin tai tapoihin työkokeilun aikana, %.

Kysyttäessä työnantajilta näkemyksiä siitä, miten työkokeilijoille annetut tehtävät olivat vastanneet työkokeilijoiden omia odotuksia ja toiveita, suurin osa (80 %) arvioi annettujen tehtävien vastanneen työkokeilijoiden omia odotuksia ja toiveita pääpiirteittäin. Mi-

käli työkokeilijoille annetut tehtävät eivät ole vastanneet työkokeilijoiden omia odotuksia ja toiveita, nostivat vastaajat avovastauksessa edelleen esiin työkokeilupaikassa olevan kiireen. Lisäksi perusteluina nousi esiin se, että työnantajalla ei ole aina aikaa ohjata työkokeilijaa riittävästi.

Kyselyssä vertailtiin olivatko työkokeilutehtävät vastanneet työkokeilijan omia odotuksia ja toiveita organisaation työntekijämäärän mukaan (Taulukko 8). Molemmissa ryhmissä työkokeilijan odotukset ja toiveet työkokeilun aikana olivat toteutuneet pääpiirteittäin. Suurissa (50 tai enemmän työntekijöitä) organisaatioissa kolme vastaajaa koki työkokeilijan omien odotusten ja toiveiden toteutuneen erinomaisesti.

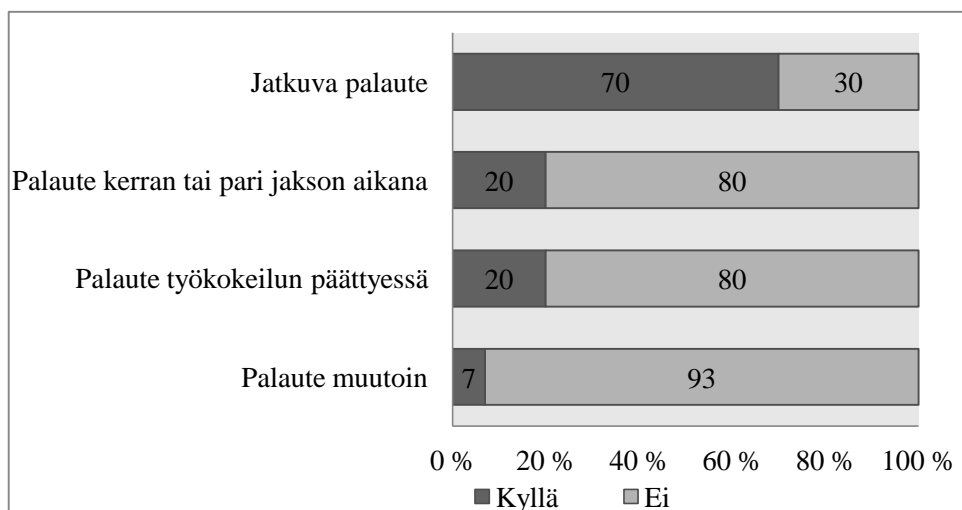
Taulukko 8. Työnantajien arvio siitä, olivatko työkokeilutehtävät vastanneet työkokeilijan omia odotuksia, organisaation työntekijämäärään mukaan, % ja lkm.

	<b>Alle 50 työntekijää</b> <b>% (n)</b>	<b>50 tai enemmän</b> <b>% (n)</b>	<b>Yhteensä</b> <b>% (n)</b>
Erinomaisesti	9 (2)	17 (3)	13 (5)
Pääpiirteittäin	86 (29)	72 (13)	80 (32)
Eivät täysin	5 (11)	11 (2)	7 (3)
<i>Yhteensä</i>	<i>100 (22)</i>	<i>100 (18)</i>	<i>100 (40)</i>

### **Työkokeilijalle annettu palaute**

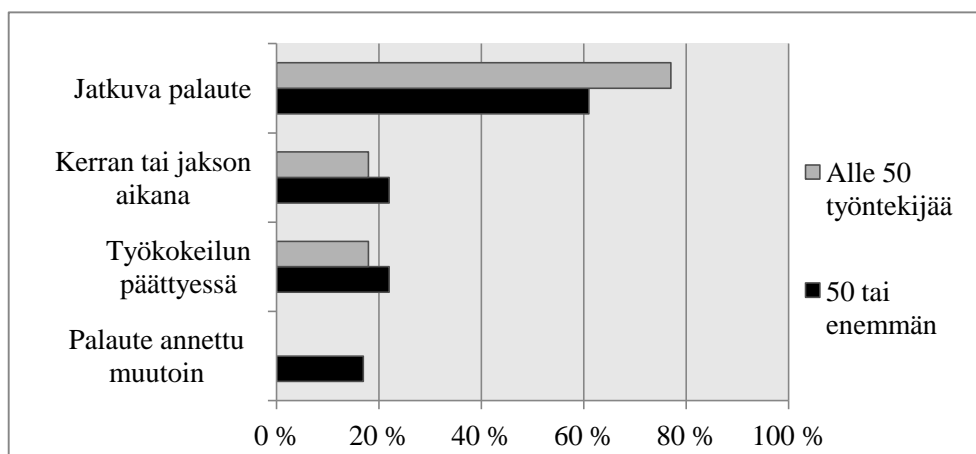
Työ- ja elinkeinotoimisto toivoo saavansa työnantajalta kirjallista palautetta työkokeilun sujumisesta työkokeilujakson päättymisen jälkeen. Työkokeilun palautelomake auttaa arvioimaan työkokeilijan valmiuksia ja työskentelyä työpaikalla. Palautteen tavoitteena on myös kehittää työntekijöitä ja samalla koko työyhteisöä. Kysyttäessä työnantajien näkemystä työkokeilusta ja työkokeilun aikana tehdyn työn palautteesta nousi vastauksissa esiin työkokeilun aikana tapahtuvan jatkuva palaute, jota oli annettu 70 %:lla työpaikoista (Kuvio 13).

Vastaajat totesivat avovastauksissaan jatkuvan palautteen olevan tärkeää juuri organisaation arjessa ja erityisesti työn tekemisen ohella. Työntajat korostivat kannustavan, kehittävän ja spontaanin palautteen olevan tärkeää työn sujuvuuden ja oppimisen kannalta.



Kuvio 13. Työkokeilijalle annettu palaute, %.

Tarkasteltaessa työntajien antamaa palautetta organisaation työntekijämäärän mukaan oli huomattavissa miten molemmissa organisaatioissa, niin pienemmissä kuin suuremmissa, oli annettu palautetta työkokeilun aikana (Kuvio 14). Alle 50 työntekijän organisaatioissa oli annettu jatkuvaa palautetta useammin kuin suurissa, yli 50 työntekijän organisaatioissa. Työntajien antaman palautteen ja organisaation työntekijämäärien välinen yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä.



Kuvio 14. Työntajien antama työkokeilun palaute suhteessa työyhteisön työntekijämäärään, %.

Vertailtaessa työnantajien antamaa työkokeilun palautemuotoa ja organisaation työntekijämääriä (alle 50 työntekijää ja 50 tai enemmän) nousi vastauksissa selkeästi esille molempien vastaajaryhmien kohdalla sekä suullisen että kirjallisen palautteen antami-

nen (25/39). Pelkästään kirjallista palautetta oli antanut ainoastaan kolme työnantajaa. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Työntäjän antaman palautteen muoto verrattuna työyhteisön työntekijämäärään, % ja lkm.

	<b>Alle 50 työntekijää</b> % (n)	<b>50 tai enemmän</b> % (n)	<b>Yhteensä</b> % (n)
Kirjallinen palaute	5 (1)	11 (2)	8 (3)
Suullinen palaute	29 (6)	28 (5)	28 (11)
Sekä kirjallinen että suullinen palaute	66 (14)	61 (11)	64 (25)
<i>Yhteensä</i>	<i>100 (21)</i>	<i>100 (18)</i>	<i>100 (39)</i>

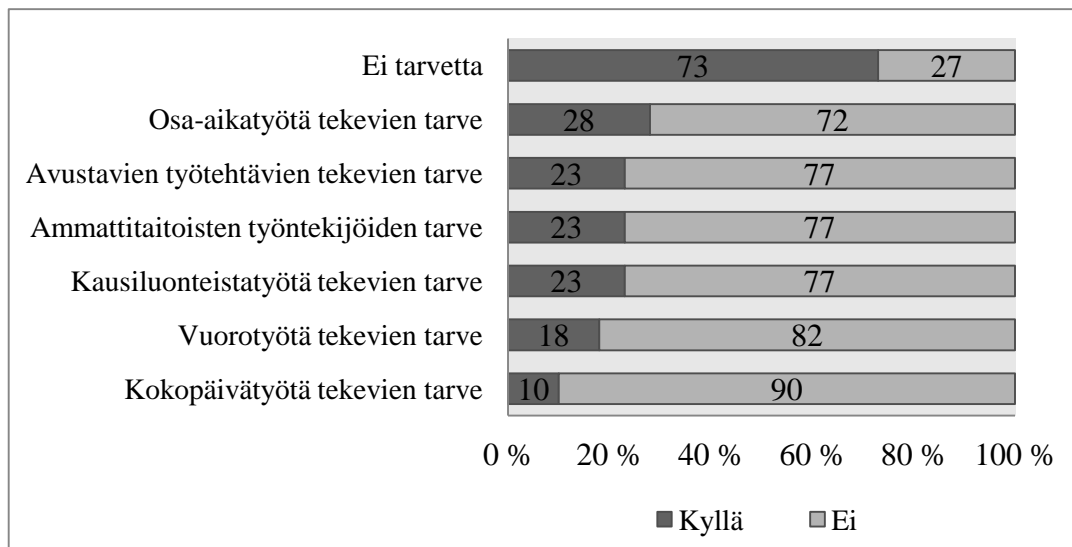
Työkokeilusta annettavan palautemuodon (suullinen, kirjallinen tai sekä suullinen että kirjallinen) ja organisaation työntekijämäärän välinen yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

### **Työvoiman tarve ja työllistämispalveluiden käyttö**

Työntäjiltä pyydettiin arvioita sopivan työvoiman saatavuudesta viimeksi kuluneiden 2 – 3 vuoden aikana. Vastaajista yli puolet (65 %) ilmoitti, ettei organisaatiolla ole ollut vaikeuksia löytää sopivia työntekijöitä ja vastaavasti reilu kolmannes arvioi esiintyneen vaikeuksia. Avovastauksissa nousi esiin työntäjien tarve eri alan osaajista, kuten osaavista kausityöntekijöistä, sosiaali- ja terveystalouden työntekijöistä, keittiö- ja puhtaanapitoalan sekä erityistaitojen työntekijöistä.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös työvoiman tarjonnan merkitystä työkokeilun järjestämiselle. Vastaajilta tiedusteltiin oliko heillä ollut tarvetta lisätyövoimalle, kuten kausiluonteisen, osa-aikatyön tekijän, vuoro- tai epäsäännöllistä työtä tekevän, kokopäivätyötä, ammattitaitoisen työntekijän tai avustavan työntekijän tarvetta. Kuviossa 15 on esitetty vastaajien arviot lisätyövoiman tarpeesta lähitulevaisuudessa. Suurin osa (73 %) ilmoitti, ettei heillä ole tarvetta lisätyövoimalle. Kausiluontoiselle lisätyövoimalle oli tarvetta 23 %:lla vastaajista ja osa-aikatyötä tekevien tarvetta 28 %:lla vastaajista. Vuorotyötä tai epäsäännöllistä työtä tekevien tarvetta oli 18 %:lla vastaajista.

Mikäli lisätyövoiman tarvetta nousi esiin, vastaajat odottivat palkattavilta työntekijöitä erityisesti ammattitaitoista sosiaali- ja terveydenhoitoalan osaamista sekä lisäksi hallittavien työtehtävien perus- ja moniosaamista. Mikäli työnantajat näkivät avustavien työntekijöiden tarvetta, toivottiin avovastauksien mukaan mm. puhtaanapidon, sosiaali- ja terveysalan avustaviin tehtäviin tekijöitä.



Kuvio 15. Työntajien näkemys lisätyövoiman tarpeesta lähitulevaisuudessa, %.

Kyselyssä selvitettiin onko työyhteisössä sellaisia työtehtäviä, jotka vaativat tekijältä erityistä ammattiosaamista. Vastaajista 73 % arvioi työyhteisössä olevan työtehtäviä, joissa tarvitaan paljon erityistä ammattiosaamista. Vain yksi vastaaja oli valinnut vaihtoehdon ”Ei erityistä ammattiosaamista vaativia työtehtäviä”.

Työntajilta pyydettiin arvioimaan onko organisaatio käyttänyt julkisia työllistämispalveluja. Lisäksi tiedusteltiin julkisten työvoimapalveluiden käyttökokemuksia, joita oli arvioitu myönteinen, sekä myönteinen että kielteinen ja kielteisen vaihtoehtojen mukaan Taulukosta 11 ilmenevät työntajien työllistämispalveluiden käyttömäärät ja vastaajien kokemuksen laatu työllistämispalveluista. Lähes kaikki työntajat (95 %) ilmoittivat käyttäneensä työkokeilua. Kaksi vastaaja ilmoitti, ettei heillä ole ollut kokemusta työkokeilusta julkisena työvoimapalveluna. Suurin osa työntajista (83 %) oli käyttänyt myös työharjoittelua julkisista työllistämispalveluista. Muita työllistämispalveluja, kuten palkka- ja työllistämistukea, työolosuhteiden järjestelytukea, työvoima- ja oppisopimuskoulutusta ja työvalmentajan tukipalveluja oli käytetty harvemmin. (Taulukko 10.)

Taulukko 10. Työntekijien näkemys julkisten työllistämispalveluiden käytöstä ja kokemuksesta (N=40), % ja lkm.

	On käyttänyt		Kokemuksen laatu, %		
	n	%	myönteinen	sekä myönteinen että kielteinen	kielteinen
<b>Työharjoittelu</b>	33	83	34	66	0
<b>Työkokeilu</b>	38	95	32	68	0
<b>Palkkatuki</b>	24	60	41	59	0
<b>Työllistämistuki</b>	20	50	33	67	0
<b>Työolosuhteiden järjestelytuki</b>	1	3	0	0	100
<b>Työvoimakoulutus</b>	3	8	20	80	0
<b>Oppisopimuskoulutus</b>	16	40	54	46	0
<b>Työvalmentajan tukipalvelut</b>	4	10	75	25	0
<b>Tukiseteli / Sanssi</b>	6	15	57	43	0

Työharjoittelua, työkokeilua, palkka- ja työllistämistukea olivat käyttäneet useammin alle 50 työntekijän organisaatiot. Vastaavasti oppisopimuskoulutusta oli käyttänyt useammin suuremmat organisaatiot, joissa työntekijöitä 50 ja enemmän. Työolosuhteiden järjestelytuki näyttää olevan työntekijäryhmissä varsin vähän tunnettu ja käytetty julkinen työllistämispalvelu. Julkisten työllistämispalveluiden ja organisaatioiden työntekijämäärien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Palveluja käyttäneiden työntekijien käyttökokemuserviot jakoutuivat pääosin kahteen eri ryhmään, joko myönteisiin tai myönteisiin sekä kielteisiin. Ainostaan yhdellä alle 50 työntekijän organisaatioon kuuluvalla vastaajalla oli ollut pelkästään kielteinen käyttökokemus työllistämispalveluista, jolloin työntekijä oli nostanut esiin työolosuhteiden järjestelytuki -palvelun.

Kyselyn työntekijät käyttivät julkisia työllistämispalveluita eri tavoin (Taulukko 11). Yli puolet vastaajista oli käyttänyt kahdesta viiteen erilaista julkista työllistämispalvelua. Seitsemää erilaista työllistämispalvelua on käyttänyt 3/40 työntekijästä. Yksi vastaaja ilmoitti, ettei ole käyttänyt mitään julkista työllistämispalvelua. Työntekijien ilmoittamien työllistämispalveluiden käyttömäärien keskiarvo oli 5,7, joka kertoo runsaasta palveluiden käyttöasteesta.



Taulukko 11. Työnantajien käyttämien työllistämispalveluiden määrä, % ja lkm.

<b>Työllistämispalveluiden lkm</b>	<b>Käyttöaste %</b>	<b>Käyttöaste n</b>
0	3	1
1	10	4
2	18	7
3	15	6
4	25	10
5	15	6
6	7	3
7	7	3
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>40</i>

Kyselyssä pyydettiin arviota siitä, ovatko vastaajat saaneet riittävästi tietoa työvoimapolitiittisista toimista. Suurin osa työnantajista (88 %) koki saaneensa riittävästi tietoa erilaisista työvoimapolitiittisista toimista. Työnantajat toivoivat enemmän aktiivisuutta eri viranomaisten puolelta, mutta toisaalta näkivät oman aktiivisuutensa merkittävänä tekijänä heille tarpeellisen tiedon hankkimisessa.

Lomakkeessa tiedusteltiin työnantajien arviota työvoimapolitiittisten palvelujen riittävydestä ja oikea-aikaisuudesta. Suurin osa vastaajista (34/40) arvioi työvoimapolitiittisten palvelujen olleen riittäviä ja oikea-aikaisia. Viisi vastaajaa (5/40) arvioi, että julkiset työllistämispalvelut eivät olleet riittäviä ja oikea-aikaisia. (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Työllistämispalveluiden riittävyys ja oikea-aikaisuus verrattuna työntekijämäärään, % ja lkm.

	<b>Alle 50 työntekijää % (n)</b>	<b>50 tai enemmän % (n)</b>	<b>Yhteensä % (n)</b>
Kyllä	86 (19)	83 (15)	85 (34)
Ei	14 (3)	11(2)	13 (5)
Sekä että	0 (0)	6 (1)	2 (1)
<i>Yhteensä</i>	<i>100 (22)</i>	<i>100 (18)</i>	<i>100 (40)</i>

Mikäli julkiset työllistämispalvelut eivät olleet riittäviä ja oikea-aikaisia, nostivat vastaajat avovastauksissa esiin sen miten työntekijätarve ja -tarjonta eivät ole kohdanneet. Lisäksi vastaajat arvioivat työvoimatarpeen ja -tarjonnan olleen jaksoittaista ja vaihtelevan eri vuodenaikojen mukaan. Työllistämispalvelujen riittävyden ja oikea-aikaisuuden sekä organisaation työntekijämäärien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

### **3.7 Pohdinta**

Tutkimustulosten mukaan työkokeilu oli ollut työnantajille pääosin myönteinen kokemus, vaikka jaksoon saattoi sisältyä huonojakin kokemuksia. Hyvä perehdytys ja työilmapiiri nousivat tekijöiksi, joilla huonokuuloista työkokeilijaa voitiin tukea työkokeilujakson aikana. Työkokeilijan oma motivaatio ja asenne työntekoon nousivat merkittäväksi työkokeilun kulkuun vaikuttavaksi tekijöiksi. Työntajat toivoivat työkokeiluprosessin aikana viranomaistaholta tukea ja ohjausta omalle työntajien roolille työkokeilun aikana.

Tutkimuksen mukaan työkokeilulla tavoiteltiin ammattiin tutustumista ja työllistymistä, mutta myös työkyvyn ja työssä jaksamisen testaamista. Työntajat kokivat työkokeilijan terveydentilan tai toimintarajoitusten vaikuttavan merkittävästi työkokeilun kulkuun ja järjestämiseen. Huonokuuloisuuden ei kuitenkaan nähty olevan merkittävä tekijä työkokeiluun liittyvissä tekijöissä. Tutkimustulokset toivat esille työ- ja elinkeinotoimiston järjestämän työkokeilun olevan työllistyvyyttä tukeva toimenpide. Tutkimustulosten mukaan tarvitaan kuitenkin edelleen yhteistyön tehostamista eri toimijatahojen välille, jotta huonokuuloisen työnhakijan ammatillinen suunnitelma toteutuu oikea-aikaisesti ja tarkoituksenmukaisesti.

#### **3.7.1 Työkokeiluprosessi työnantajien näkökulmasta**

Kyselyssä lähes kaikki työnantajat olivat käyttäneet työkokeilua ja työharjoittelua julkisena työvoimapalveluna. Vastaava tulos työnantajien julkisten työvoimapalvelujen käytöstä on nähtävissä Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2008, 73) tutkimuksessa. Tässä kyselytutkimuksessa muutama vastaaja jätti vastaamatta kysyttäessä työkokeilun käytöstä. On pääteltävissä, että he ovat voineet erehtyä tai muistaa toimenpiteiden nimikkeet väärin. Hyvin usein työnantajat ja itse toimenpiteisiin osallistujatkin sekoittavat muun muassa työkokeilun, työharjoittelun ja työelämävalmennuksen nimikkeet keskenään. Käytäntö on myös osoittanut, että työkokeilijat ja työnantajat käyttävät työkokeilusta mieluummin työharjoittelun nimikettä.

Muita julkisia työllistämispalveluja, kuten työvoimakoulutusta, työvalmentajan tukipalveluita, tukityön hakua aktivoivaa Sanssi -korttia ja työolosuhteiden järjestelytukea oli

käytetty huomattavasti harvemmin kuin työkokeilua ja työharjoittelua. Järvikoski ja Härkäpää (2011, 218) toteavatkin, että työolosuhteiden järjestelytukea on pystytty soveltamaan ainoastaan poikkeustapauksissa. Tässä osatutkimuksessa nousi esille, miten työnantajien keskuudessa työllistämispalvelut ovat melko huonosti tunnettuja. Tämä on myös nähtävissä Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2008, 75) tutkimuksessa.

Työkokeilujakso voi kestää yhdessä organisaatiossa yhtäjaksoisesti jopa puoli vuotta, jolloin työkokeilijan työorientaatio, motivaatio ja työelämän pelisäännöt nousevat merkittävästi esille, varsinkin jos työkokeilijan edellisestä työjaksosta on kulunut vuosia. Esiin voi nousta myös työntajalähtöisiä työkokeiluun vaikuttavia tekijöitä. Nämä asiat yhdessä voivat tuoda mukanaan tilanteita, joissa tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja (ks. McQuaid 2006, 411) esimerkiksi konfliktien selvittämiseksi. Aina tilanteiden selvittely ei kuitenkaan johda mielekkääseen päätökseen. Tämä voi johtaa huonoon kokeemukseen työkokeilusta ja sillä voi olla vaikutusta koko työkokeilujaksolle. Seuraukset voivat olla moninaiset. Tällöin punnitaan erityisesti työttömyyden vaikutuksia hyvään itsetuntoon, joka aina ei ole vajaakuntoiselle työnhakijalle itsestäänselvyys. (Heponiemi 2008, Järvikosken ym. 2011, 104 mukaan.)

Bräysyn ym. (2008, 4) mukaan työkokeilu vaatii onnistuakseen intervention oikea-aikaisuutta, vahvaa ja monipuolista panostusta eri osapuolilta, kuten työkokeilijalta, työnantajalta ja järjestävältä taholta. Työ- ja elinkeinotoimiston kautta järjestetty työkokeilu on aina tavoitteellista toimintaa. Tässä tutkimuksessa yksityisen sektorin työntajavastauksissa nousi esiin ammattiin tutustumisen, työllistymisen ja työelämään siirtymisen tavoitteet. Julkinen sektori painotti useimmin vastauksissaan työkyvyn ja työssä jaksamisen testaamisen tavoitteita. Huomioiden työkokeilun kohderyhmä eli vajaakuntoiset, ovat työkokeilulle asetetut tutustumis-, kiinnostavuus-, testaus- ja työllistymistavoitteet hyvin realistisia.

Tulokset viittaavat siihen, että julkisen sektorin työkokeilupaikkoihin hakeutuivat usein ne henkilöt, joille on tarpeen saada selvyyttä omasta työkyvystä ja työssä jaksamisen mahdollisuuksista. Lieneekö julkisen sektorin toimijoilla enemmän ymmärrystä kohdata vajaakuntoinen työkokeilija ja onko julkisen sektorin työkokeilupaikka työkokeilijalle itselleen turvallinen valinta? Julkiselle sektorille vajaakuntoinen henkilö ei useinkaan ulkopuolelta työllisty, kun julkisella sektorilla on olemassa omienkin vajaakuntoisten sijoittamisvelvollisuus.

Puolet työntajista oli nähnyt työkokeilijan motivaation merkittävänä tekijänä työkokeilun onnistumiselle. Asenne työntekoon ja työhön suuntaava motivaatio rakentuvat edelleen työkokeilutavoitteiden kautta. Niinpä työ- ja elinkeinotoimiston, työkokeilijan ja työntajan olisi tarpeen käydä keskusteluja työkokeilujakson aikana tavoitteiden tarkentumiseksi.

Työntajat korostivat prosessin aikana tarvittavan tuen ja ohjauksen tarvetta viranomais-  
taholta. Tahoina esiin nousi Oulun työvoiman palvelukeskus ja OYS:n kuulokeskus. Muutamat työntajat nostivat esiin myös työkokeilijalle annettavan tuen laajuuden ja siitä keskustelu nähtiin osittain araksi aiheeksi. Työntajat ovat oman osaamisensa ja alansa asiantuntijoita, mutta eivät välttämättä osaa kohdata vajaakuntoista työntekijää. Riittäisikö työnantajien ja työkokeilijoiden tukemiseksi esimerkiksi työ- ja elinkeinohallinnon virkailijan soitto työkokeilun aikana? Työntajien oma yhteydenotto työ- ja elinkeinotoimistoon on aina mahdollista ja toivottavaa, jotta työkokeilu toteutuisi tavoitteiden mukaisesti.

Tiiviimpää tukea työkokeiluprosessiin olisi mahdollista järjestää esimerkiksi työvalmentajapalveluiden kautta, jolloin tuki työkokeilijalle ja työntajalle olisi yksilöllisempää. Työvalmentajan tuki olisi mahdollista jo alkuvaiheen kokeilupaikan etsinnässä, sen räätälöinnissä ja myöhemmin työssä kehittymisessä ja työllistymisvaiheessa sekä tarpeen mukaan vielä sen jälkeen. (ks. Järvikoski ym. 2011, 109.) Työkokeilija voi tarvita rinnalleen myös ammatillisen kuntoutuksen ammattilaisen, joka uskoo kuntoutujaan. Tarvittava tuki voi joskus löytyä ryhmästä vertaistuen avulla. (Kuusinen 2011, 281; ks. myös Heikkilä 2011, 53.)

Työkokeilusta saadun palautteen ja palautteen antamisen tarkoitus on kehittää työkokeilijaa, työntekijöitä ja työyhteisöä. Työntajat korostivat erityisesti jatkuvan palautteen merkitystä, joka tapahtuu työn ohessa. Työkokeilijalle annetun palautteen koettiin olevan kannustavaa, kehittävää ja spontaania. (ks. myös Ruohotie 2000, 62 – 63.) Kaulion ym. (2001, 95 – 96) mukaan työkokeilun ohjauksessa merkittävänä tekijänä on rauhallinen ”asia kerrallaan” -asenne, joka samalla kehittää myös epävarmuuden sietokykyä.

Palautemuodoista työntajat toivat esille suullisen ja kirjallisen palautteen merkityksen työkokeilujakson aikana. Työkokeilun ohessa annettu suullinen palaute mahdollistaa

työkokeilun aikana suoritustason muutoksen. Kirjallinen palaute auttaa vastaavasti muistamaan työkokeilun tapahtumia, koska suullisessa palautekeskustelussa on usein vaara, että osa keskusteltavista asioista unohtuu. Työhallinnon pyytämä työntajien palaute jää usein saamatta ja siten työkokeilukokemusten työstäminen jää liian usein ainoastaan työkokeilijan omien arvioiden varaan. Käytännössä työkokeilijan oma arvio ei valitettavasti ole aina sama kuin työntajan arvio. Palautemuotoja on edelleen syytä kehittää joustavammiksi.

### **3.7.2 Työkokeilijan rooli ja tukeminen työkokeiluprosessissa**

Työnantajilta ei kysytty suoraan työympäristön järjestelyihin liittyviä kysymyksiä, mutta kyselyn avovastauksissa nousi esille työkokeilupaikan työympäristön ja -yhteisön sekä räätälöidyn työnkuvan merkitys (ks. McQuaid & Lindsay 2005, 209 – 210.) Vastaajista puolet oli valmis työtehtävien räätälöintiin työkokeilujakson aikana. Vastaavasti kuin Kukkosen tutkimuksessa (2009, 123) työntajat kokivat olevan mahdollisuuksia räätälöintiin jollain tasolla, huomioiden työ- ja asiakasturvallisuuden. Nämä työnantajat pyrkivät järjestämään työkokeilun tehtävät lähtökohtaisesti sillä tavalla, että työkokeilijalla on niistä mahdollisuus selvittää. Harju & Valkonen (2005, 1 – 20) katsovat, että työkokeilun aikana työtehtäviä on syytä räätälöidä asiakkaan jaksamisen, omien taitojen ja osaamisen mukaan.

Kaikkia työtehtäviä ei voida tarjota työkokeilijalle eikä työpaikan kiivastahtinen työrytmi sovi kaikille työkokeilijoille. Työkokeilijalla voi olla kokeilujakson alussa aikaisempaan työelämäkokemukseen liittyvä ennakkomielikuva työtehtävästä. Työn tekemisen myötä mielikuva voi muuttua, eikä siten vastaa asetettuja odotuksia. Niemelä (2006, 9) toteaa tutkimuksessaan miten työpaikoilla koetaan kiirettä ja miten todettua kiirettä voidaan pitää merkittävänä työelämän ongelmana. Tässä osatutkimuksessa työntajien esiin nostamat työyhteisön kiireeseen liittyvät kokemukset voivat johtua useista erilaisista tekijöistä. Varsinkin yksityisellä sektorilla kilpailutilanne on kiristynyt. Useilla työnantajasektoreilla on nähtävissä työntekijöiden vähyys suhteessa työmäärään ja työ voi olla heikosti organisoitua. Tosin työyhteisön esiintuoma kiire olla myös kokonaisuus, jonka taakse työntajan on helppo kätkeytyä.

Työntäjien kokemuksen mukaan työkokeilulla pystytään tukemaan huonokuuloisen työkokeilijan persoonallisia valmiuksia, kuten itsenäisyyttä, vastuullisuutta, motivoitumista, joustavuutta, pystyvyyden tunnetta (ks. McQuaid & Lindsay 2005, 208 – 210). Se millä tavoin persoonallisten valmiuksien tukeminen työntäjän taholta on mahdollista, pohjautunee usein työkokeilijan aikaisempaan koulutus- ja työkokemukseen, työkokeilupaiikkaan ja -tehtäviin.

### 3.7.3 Tutkimuksen toteutuksen arviointia

Tässä kyselytutkimuksessa työntäjävastaajat toivat esille omia tulkintojaan. Niiden avulla oli mahdollista saada yleiskatsaus Oulun alueella toimivien työntäjien näkemyksistä huonokuuloisen työnhakijan työkokeiluun liittyvistä tekijöistä. Menetelmänä kvantitatiivinen tutkimus soveltui hyvin tämän tyyppiseen yhteiskunnallisesti ajankohtaiseen tutkimukseen. Vaikka toteutetun kyselyn aineisto oli kooltaan pieni (N=40), löytyi siitä käyttökelpoisia luokittelevia tekijöitä. Tuloksista ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja, mutta tulokset sinänsä ovat mielenkiintoisia.

Kyselytutkimuksen esitestausvaiheessa käytettiin kahta eri vastaajaa, joista toinen oli julkisen sektorin ja toinen yksityisen sektorin edustaja. Vastaajia pyydettiin kommentoimaan kyselylomaketta kirjallisesti. Jälkeenpäin arvioituna heitä olisi voinut haastaa vastaamaan kyselyihin syvemmin. Ehkä toinen puhelinsoitto esitestauslomakkeen vastaajalle tai useampi esitestaus olisi tuonut lisää uusia korjausehdotuksia.

Tänä päivänä eri sektoreiden työntäjät tuntuvat olevan erittäin kiireisiä. Kyselytutkimuksessa on meille alalla työskenteleville tuttuja työllistettävyyteen liittyviä asioita ja termejä, kun taas työntäjävastaajille ne ovat usein hyvinkin vieraita käsitteitä. Vieraampien käsitteiden auki kirjoittaminen ja yksinkertaistaminen olisi voinut tuoda vielä syvempiä vastauksia, eikä väärinymmärrykselle ja vastaamatta jättämiselle olisi jäänyt suurta mahdollisuutta.

Työ- ja elinkeinotoimiston asiakaspalvelussa asiakkuuden tilaa arvioitaessa työllistävyyden käsitettä on käytetty eräänä kriteerinä asiakkaan siirtyessä työhallinnon palvelujärjestelmästä toiseen. Tutkimuksen myötä työllistävyyden käsitteen syvällisempi perehtyminen auttaa tutkimuksen tekijää ymmärtämään työ- ja elinkeinotoimiston asiak-

kuuden arviointinäkökulmaa syvällisemmin. Siitä saatu hyöty on aina asiakkaan edun mukaista. Käytännön tuntemus työ- ja elinkeinohallinnon toimintakentästä edesauttoi tämän osatutkimuksen työstämisessä.

## **4 Osatutkimus 2: Asiakashaastattelut (Helena Bräysy)**

Huonokuuloisuus aiheuttaa usein vajaakuntoisuutta suhteessa työkykyyn (Sorri ym. 2003, 292 – 293). Huonokuuloisten henkilöiden kokemuksia työ- ja elinkeinohallinnon työkokeilusta selvitettiin kvalitatiivisella tutkimuksella Oulun seudulla. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelumenetelmällä ja analyysimenetelmäksi valittiin sisällönanalyysi.

### **4.1 Haastattelututkimuksen toteutus**

Haastattelu voidaan valita tutkimusmenetelmäksi, kun vastaaja nähdään tutkimuksessa aktiivisena ja merkityksiä luovana osapuolena (Hirsjärvi ym. 2000, 201). Haastateltaviksi valitaan henkilöitä, jotka edustavat aiheeseen liittyvää ihmisryhmää ja haastateltavat voidaan hankkia ottamalla yhteyttä heidän taustayhteisöihinsä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 83). Tähän tutkimukseen pyrittiin löytämään haastateltavat ensisijaisesti Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin (PPSHP) Oulun yliopistollisen sairaalan (OYS) kuulokeskuksen kuntoutusohjaajan välityksellä. Haastattelututkimukseen osallistui vapaaehtoisesti 10 yli 25-vuotiasta huonokuuloista henkilöä, jotka kommunikoivat puheella ja käyttivät vähintään yhtä kuulokojetta. He olivat olleet Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston järjestämässä työkokeilussa vuosien 2005 – 2010 aikana.

Tutkimuksen tekemistä varten pyydettiin OYS:sta tutkimuslupa (Liite 5). OYS:sta saatiin tutkimuksen esihaastatteluihin osallistuneet ja kolme haastateltavaa. Loput seitsemän haastateltavaa saatiin Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston työvoiman palvelukeskuksen ja ammatillisen kuntoutuksen yksikön kautta. OYS:n kuulokeskuksen kuntoutusohjaajan tai Oulun seudun työ- ja elinkeinokeskuksen virkailijan ottaessa yhteyttä haastateltavat antoivat luvan tutkimuksen tekijän yhteydenotolle. Osa yhteydenotoista tehtiin puhelimitse ja osa kirjallisesti (Liite 6). Molempien tahojen yhteydenotoissa käytiin vielä läpi tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja että tutkimukseen osallistumisella ja siellä sanotulla ei ole vaikutusta haastateltavan työnhakuun tai hänen saamiinsa palveluihin.



Haastateltavan tulee saada asianmukaista informaatiota tutkimuksesta. Sen pohjalta hänen tulee voida antaa vapaaehtoinen suostumuksensa haastatteluun tai kieltäytyä siitä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.) Haastattelun alussa jokaiselta haastateltavalta pyydettiin kirjallinen suostumus (Liite 7) tutkimuksen tekoon sen jälkeen, kun haastattelun tarkoituksesta ja luottamuksellisuudesta oli haastateltavan kanssa keskusteltu.

Haastattelut tehtiin huhtikuun 2011 ja syyskuun 2011 välisenä aikana. Haastattelijana toimi Helena Bräysy ja lisäksi mukana oli tietokoneen toimivuutta varmistamassa työnantajakyselyn tekijä Raija-Liisa Kokko. Haastattelut nauhoitettiin kannettavalle tietokoneelle Audacity -nauhoitusohjelmalla. Haastatteluista puolet tapahtui haastateltavien kotona ja puolet tutkimuksen tekijän työhuoneessa. Kiitokseksi vaivannäöstä jokainen haastateltava sai kahvipaketin tai teepaketin mieltymyksensä mukaan ja osallistui Edeenin kylpylän 100 €:n lahjakortin arvontaan. Tutkimuksen tekijä vastasi kustannuksista itse.

#### **4.1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Huonokuuloisten työttömien työnhakijoiden työkokeilukokemuksien lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää kuinka asiakas saa äänensä kuuluville työkokeiluprosessissa sekä löytää ideoita huonokuuloisten puheella kommunikoivien työllistymisen helpottamiseen. Tutkimuskysymykset rakentuivat työllistyvyyden käsitteen sekä työllistämisen- ja tukipalvelujen tarjonnan näkökulmasta tarkentuen tutkimuksen edetessä.

- Millainen kokemus huonokuuloisella työkokeilijalla oli työkokeilun prosessista? Millaisilla asioilla oli ollut merkitystä työkokeilun prosessissa?
- Millaisena haastateltavat näkivät mahdollisuutensa työelämässä? Millä tavoin he kokivat työkokeilun vaikuttaneen mahdollisuuksiinsa työelämässä?

Tutkimuskysymyksiin haettiin vastausta selvittämällä millaisena haastateltavat kokivat työkokeilun sekä millaisia tavoitteita, mahdollisuuksia ja ongelmia he siinä näkivät. Lisäksi haluttiin selvittää millaisia omia kokemuksia haastateltavilla on työelämästä.

#### 4.1.2 Tutkimusmenetelmä

Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa kaikille haastateltaville esitetään pääsääntöisesti samat aihealueisiin (teemoihin) liittyvät kysymykset. Vastajien vastauksia ei sidota valmiisiin vastausvaihtoehtoihin vaan tavoitteena on, että vastaajat voivat käyttää omia ilmaisujaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47). Haastatteluissa keskusteltiin tutkimuksen teemoista, mutta kysymysten järjestys vaihteli tilanteeseen sopivalla tavalla. Joitakin kysymyksiä pohjustettiin esittämällä haastateltaville aiheeseen pääsemisen helpottamiseksi esimerkkejä kuten esimerkiksi työkokeilun tavoitteesta puhuttaessa: ”*työkokeilulla halutaan saavuttaa erilaisia asioita esim. kokeilla alan sopivuutta vaikkapa opiskelua varten, tarkistaa työkykyä tai tukea työllistymistä*”.

Haastattelukysymykset rakennettiin tutkimuskysymyksistä lähtien työllistyvyyden teoriaa mukaillen. Haastattelussa käytettiin tilanteesta riippuen noin 30 kysymystä. Teemahaastattelurunko koostui haastateltavien työelämätilanteesta, työkokeilusta, tuesta työkokeilussa, työkokeilun tavoitteesta, elämäntilanteesta, vaikuttamismahdollisuuksista työkokeiluprosessissa, työyhteisön sosiaalisista suhteista, työkokeilun vaatimuksista, henkilökohtaisista ominaisuuksista ja taidoista, huonokuuloisuudesta ja sen merkityksestä työkokeilulle (Liite 8).

Tutkijat pitävät esihaastattelujen tekemistä tärkeänä virheiden välttämiseksi ja haastattelutekniikan hiomiseksi. Ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja tutkijan tulisi perehtyä esitutkimuksen avulla kohdejoukon kokemuksiin ja heidän käyttämäänsä kieleen tekemällä esitutkimuksia aiheesta. Esitutkimukset antavat tutkimuksen tekoa ohjaavan tiedon lisäksi käsityksen esimerkiksi haastatteluun kuluvastä keskimääräisestä ajasta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 72 – 73; Hirsjärvi ym. 2000, 208.)

Tutkimuksen tekijä perehtyi tutkimuksen aihepiiriin ja hyvän haastattelun vaatimuksiin kirjallisuudessa sekä pyrki toimimaan niiden mukaisesti suoriutuakseen haastattelusta mahdollisimman hyvin. Teemahaastattelua testattiin kahdessa esihaastattelussa, joista sai hyviä vihjeitä kysymysten sanavalintojen selkeyttämiseen ja kysymysten ryhmitteilyyn. Haastatteluissa käytettävän tietokoneen nauhoitusohjelman toimivuus tarkistettiin aina ennen haastattelua.

## **Haastatteluaineiston kuvaus**

Haastateltavien ikä vaihteli 32 vuodesta 57 vuoteen, ja keski-ikä oli 48 vuotta. He olivat yhtä lukuun ottamatta naisia. Osa haastateltavista toi esille huonokuuloisuuden lisäksi muita terveyshaittoja, jotka vaikuttivat työllistymiseen. Kaikki haastateltavat olivat käyttäneet yhtä tai kahta kuulokojetta vähintään kaksi vuotta, useimmat pidempään. Moni haastateltava tiesi myös muista työelämäänsä saatavista kuulon apuvälineistä, mutta reilun kolmanneksen tietous oli hataraa tai jäi haastattelussa epäselväksi.

Koulutustaustat ja työkokemus olivat haastateltavien joukossa hyvin vaihtelevat. Heistä kahdella oli ylioppilastutkinto ja ammattikorkeakoulututkinto. Yhdellä ei ollut lainkaan ammatillista koulutusta ja loppuilla seitsemällä oli vähintään yksi ammattiopistotasoinen tutkinto. Kahdella haastateltavalla oli kaksi toisen asteen tutkintoa ja kahdella toisen asteen tutkinnon lisäksi ammattikorkeakoulututkinto.

Lähes puolet haastateltavista oli ollut julkisella sektorilla työkokeilussa. Muina työnantajina olivat kolmas sektori ja yksityiset työnantajat. Yksityiset työnantajat olivat pienyrittäjiä ja julkisen alan työpaikat suuria toimijoita. Työkokeilun jälkeen työllistyneitä oli kuusi ja he olivat työllistyneet palkkatukitoihin.

Haastateltavien työkokemus vaihteli 3,5 vuodesta 30 vuoteen. Työelämässä olonsa aikana osa haastateltavista ei ollut saanut oman alansa töitä. Kaikkien haastateltavien viimeisimmät työsuhteet olivat olleet palkkatuettuja töitä. Haastatteluhetkellä haastateltavista seitsemän oli työtöntä, yksi kuntoutustuella ja palkkatukityössä kolmannella sektorilla kaksi, joista toinen osa-aikatyössä.

## **Haastatteluaineiston analyysi**

Tutkimusaineisto koostui 10 teemahaastattelusta ja aineiston analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2002, 13, 105 – 106) mukaan aineisto voidaan analysoida sisällönanalyysillä, kun tutkimuksessa kuvataan tutkittavien kokemuksia ja käsityksiä jostain aiheesta. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää järjestämään

haastatteluaineisto johtopäätösten tekoa varten selkeään ja yhtenäiseen muotoon kuitenkin aineiston sisäistä informaatiota hukkaamatta.

Sisällönanalyysiä käytettäessä tulee aluksi määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla joko yksittäinen sana tai kokonainen lause tai ajatuskokonaisuus. Aineistoa ryhmitellään etsimällä vastauksia tutkimustehtävään kooten samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Alkuperäiset samankaltaiset ryhmitellyt ilmaisut pelkistetään tiiviimmiksi ilmiön ominaisuutta, piirrettä tai käsitystä kuvaaviksi ilmaisuiksi, alaluokiksi tai teemoiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110 – 112; Hirsjärvi & Hurme 2008, 137, 147 – 149, 173 – 174.)

Käsitteellistämistä jatkettiin hakien muodostuneista pelkistettyjen ilmaisujen alaluokista edelleen yhdenmukaisuuksia muodostaen näistä uusista ryhmistä pääluokkia. Tutkijoiden mukaan tätä käsitteellistämistä jatketaan niin kauan kuin mahdollista eli niin kauan kuin erilaisia luokkia näyttää syntyvän. Abstrahointiprosessissa empiirinen aineisto nivotaan teorettisiin käsitteisiin ja rakennetaan muovautuneiden käsitteiden ja niiden yhteyksien avulla kuvaus tutkimuskohteesta. Muodostuneiden käsitteiden tai aineistoa kuvaavien teemojen perusteella tutkimuksen tekijä pyrkii lopuksi ymmärtämään mitä nämä ilmiöt tutkittaville merkitsevät. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 112 – 116; ks. Hirsjärvi & Hurme 2008, 173 – 176.)

Teemahaastattelua rakennettaessa käytettiin hyväksi työllistyvyyden ja valtaistumisen teorioita sekä aikaisempia huonokuuloisia henkilöitä koskevia tutkimuksia. Aineiston analyysissä lähdettiin liikkeelle aineiston sisällöstä käsin hakien aineistosta vastauksia tutkimuskysymyksiin. Haastateltavien lausumista (yhden tai useamman lauseen muodostamista ajatuskokonaisuuksista) muodostetut pelkistetyt ilmaisut koottiin alkupe-  
räisilmauksineen taulukkomuotoisiksi listoiksi tietokoneen Microsoft Word-tiedostoihin. Pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin järkeviksi samankaltaisuutta ja eriävyyttä ilmentäviksi kokonaisuuksiksi, joista muodostui alaluokat ja niistä edelleen yhdistellen yläluokat (Liite 9).

Luokiteltua aineistoa tulkittaessa sitä tarkasteltiin tutkimuksen viitekehyksen valossa. Aineistona analyysin edetessä valtaistumisen teoriasta luovuttiin ja tilalle tuli elämänhallinnan ja siinä erityisesti pystyvyyden tunteen käsite. Pystyvyyden käsite liittyy myös tutkimuksen viitekehyksessä esitellyn työllistyvyyden käsitteen yksilöllisiin tekijöihin.

### 4.1.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus rakentuu monista eri tekijöistä tutkimuksen edetessä. Arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta kiinnitetään huomiota tutkimuksen tekijän toimintaan ja valintoihin tutkimusprosessissa. Haastattelussa tutkimuksen tekijällä voi olla vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen myös haastateltavan kautta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 189; Eskola & Suoranta 2001, 210 – 213; ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 131 – 133.) Tutkimuksen luotettavuudesta voidaan pyrkiä varmistumaan huolehtimalla haastatteluaineiston laadusta. Kaiken perusta on haastattelijan huolellinen valmistautuminen tehtäväänsä perehtymällä tutkittavaan aiheeseen ja haastattelutekniikkaan. Tallennuslaitteiston sopivuudesta ja toimivuudesta tulee myös huolehtia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 68 – 69, 184.)

Tutkimuksen tekijä tutustui tutkimuksen aihepiiriin, jotta suoriutuisi haastattelusta mahdollisimman hyvin. Lisäksi tutkimuksen tekijä perehtyi hyvän haastattelun vaatimuksiin kirjallisuudessa sekä suoritti kvalitatiivisen analyysin kurssin. Tutkimuksen tekijä harjoitteli haastattelua omassa työssään työhön liittyvien teemojen puitteissa ja testasi teemahaastattelua kahdessa esihaastattelussa. Tutkimuksen tekijä valmistautui tehtäväänsä huolella ja haastattelussa käytettävän tietokoneen ja nauhoitusohjelman toimivuus tarkistettiin aina ennen haastattelua. Kyselytutkimuksen tekijä oli varmistamassa laitteiston toiminnan haastattelun aikana, jotta haastattelija pystyi keskittymään omaan tehtäväänsä. Haastattelujen jälkeen tutkimusten tekijät vielä keskustelivat tekemistään havainnoista ja kirjasivat niitä aineiston tulkintaa silmällä pitäen.

Haastatteluympäristö ja haastattelijan persoonallisuus voivat vaikuttaa haastattelun luotettavuuteen. Haastateltavan on voitava kokea olonsa turvalliseksi ja pystyttävä rauhassa miettimään vastauksiaan häiriöttömässä ympäristössä. Haastattelija voi tahtomattaankin vaikuttaa haastatteluvastauksiin läsnäolollaan ja tavallaan kysyä asioita. Haastateltava voi luoda kuvaa todellisuudesta yhdessä haastattelijan kanssa tai muokata sitä haastattelijan tähden. Lisäksi aikaisemmin esitetyt kysymykset ja vastaukset sekä kysymysten alustukset voivat vaikuttaa haastateltavan seuraaviin vastauksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 49, 74, 102 – 103, 189.)

Puheen lisäksi ei-kielellisellä viestinnällä on merkitystä. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 119 – 120) mukaan eleet ja sanat toimivat toistensa luotettavuuden kriteereinä keskustelussa. Siten haastattelijan asento ja eleet vaikuttaa haastateltavan kokemukseen tilanteesta ja käyttäytymiseen. Haastattelijan avoin ja rento asento auttaa haastateltavaa rentoutumaan.

Edellä mainittuja asioita tutkimuksen tekijä pyrki huomioimaan haastattelutilanteissa ja analysoidessaan aineistoa. Haastateltava sai valita haastattelupaikaksi joko tutkimuksen tekijöiden toimiston tai oman kotinsa, jotta paikka olisi hänelle mieluisa ja rauhallinen. Haastattelijä pyrki huolehtimaan tilanteen kiireettömyydestä, omasta rauhallisuudestaan sekä mahdollisuudesta keskustella kasvokkain. Tämä oli tärkeää myös haastateltavien huonon kuulon vuoksi.

Menetelmäkirjallisuudessa tutkimuksen luotettavuutta kuvataan reliabiliuden ja validiuden käsitteiden avulla. Käsitteet ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä ja siksi niiden nähdään vastaavan parhaiten lähinnä kvantitatiivisen tutkimuksen tarpeisiin. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimuksessa on tutkittu sitä mitä pitikin ja reliabiliteetilla sitä, että tutkimus on toistettavissa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.)

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen viitekehyksen määrittelyjen ja tehtyjen menetelmällisten ratkaisujen tasapainoa ja loogista suhdetta (Eskola & Suoranta 201, 213). Ulkoisen validiteetin nähdään liittyvän tutkijan toimintaan ja sillä tarkoitetaan tutkijan tekemien johtopäätösten ja aineiston välisen suhteen pätevyyttä. Kun tutkimushavainto kuvaa tutkimuskohteen tarkasti sellaisena kuin se on, pidetään tutkimushavaintoa ulkoisesti validina. (Grönfors 1982, Eskolan & Suorannan 2001, 213 mukaan.)

Tutkimuksen validiuden arvioinnissa on huomioitava, että tutkimuksen tekijä vaikuttaa jo teoriavalinnoillaan saatavaan tietoon. Tutkimuksessa on kyse tutkimuksen tekijän käsitteistön ja tutkittavien käsitteistön yhteensovittamisesta. Tutkijan on pyrittävä tutkimusraportissaan perustelemaan valitsemansa menettelytavat uskottavasti. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 189.) Tutkimuksen validiutta voidaan parantaa mm. tarkistamalla, että haastateltavat todella kuuluvat siihen ryhmään, jota on tarkoitus haastatella. Aineistoa dokumentoimalla voidaan kuvata kuinka tutkimuksen tekijä on päätenyt esittämään ja

luokittelemaan haastateltavien esille tuomia asioita tietyllä tavalla. (Eskola & Suoranta 2001, 219; Hirsjärvi & Hurme 2008, 186 – 189.)

Tämän tutkimuksen validiutta pyrittiin rakentamaan noudattamalla edellä mainittuja ohjeita. Haastateltavien sopivuudesta varmistuttiin hankkimalla haastateltavat huonokuloisten työkokeilijoiden taustaorganisaatioiden (työ- ja elinkeinotoimisto ja OYS:n kuulokeskus) kautta. Aineistoa dokumentoitiin esittämällä haastateltavien suoria lainauksia tulosten esittämisen yhteydessä ja liittämällä pro gradu -tutkielmaan aineiston luokitteluja kuvaava liitetaulukko (Liite 9). Näin kuvattiin kuinka tutkimuksen tekijä on päätenyt esitettyihin tuloksiin.

Reliaabeliutta voidaan Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 186 – 189) mukaan määrittellä useammalla eri tavalla. Tutkimuksen reliaabeliudella voidaan tarkoittaa sitä, että samaa tutkimusjoukkoa tutkittaessa päädytään samaan tulokseen eri tutkimuskerroilla. Toisen määrittelmän mukaan reliaabelius toteutuu, jos kaksi eri tutkijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Lisäksi reliaabelius voidaan ymmärtää kahden rinnakkaisen tutkimusmenetelmän tuloksien samanlaisuutena. Tutkijat pitävät kuitenkin kvalitatiivisessa tutkimuksessa samaan tulokseen päätymistä epätodennäköisenä johtuen ajan ja paikan vaikutuksista ihmisen käytökseen. (ks. Eskola & Suoranta 2001, 219). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliaabeliudesta pyritään varmistumaan kiinnittämällä huomiota tutkimusaineiston käsittelyyn mm. litteroimalla aineisto oikein ja ottamalla koko aineisto huomioon. Reliaabelius koskee siis enemmän tutkijan toimintaa kuin haastateltavien vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 186 – 189.)

Tämän tutkimuksen reliaabeliudesta on pyritty varmistumaan kiinnittämällä huomiota tutkimusaineiston käsittelyyn. Haastattelut litteroitiin sanatarkasti ja koko aineistoa käytiin useaan kertaan läpi analysointivaiheessa. Tuloksia esitettäessä on tutkimuksen tekijä pyrkinyt ilmentämään nimenomaan tutkittavien ajatusmaailmaa.

Hirsjärvi ja Hurme (2008) suhtautuvat kriittisesti perinteisiin reliaabeliuden ja validiuden määrittämistapoihin. Heidän mukaansa varsinkin kvalitatiivisessa tutkimuksessa on epätodennäköistä, että eri tutkijat tulkitsisivat tutkittavien sanomisia täysin samalla tavalla. Näin siitä syystä, että jokainen tutkimuksen tekijä tekee aineistosta omista lähtökohdistaan johtuen omanlaisensa tulkinnat. Ihmisen käyttäytyminen myös vaihtelee ajan ja paikan myötä, joten tutkimuksen toistamisellakaan ei todennäköisesti saataisi täysin

samaa tulosta. Haastateltavalla on oma käsityksenä todellisuudesta, jota hän välittää ja tutkimuksessa pyritään paljastamaan se mahdollisimman luotettavasti. Täytyy kuitenkin huomioida, että haastateltavan lisäksi myös tutkimuksen tekijä haluamattaankin vaikuttaa koottuun tietoon tekemällä omaan käsitteistöönsä perustuvia valintoja tutkimuksen eri vaiheissa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 186 – 189.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 184) mukaan tutkimuksen tekijä voi kohentaa aineiston laatua kirjaamalla tulkintaa helpottavia huomioitaan haastattelusta. Eskola ja Suoranta (2001, 214) puolestaan toteavat, että tutkimuskohteen kuvausta voidaan kohentaa käyttämällä kahta havainnoitsijaa. Vaikka tässä tutkimuksessa ei ollut kysymys havainnointitutkimuksesta, tutkimuksen tekijät keskustelivat haastattelujen jälkeen tekemistään havainnoista, esimerkiksi kuinka hyvin haastateltava kuuli haastattelun aikana. Havainnot kirjattiin aineiston tulkintaa silmällä pitäen.

#### **4.1.4 Eettiset kysymykset**

Tieteellisessä tutkimuksessa ihmisen itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan mahdollistamalla tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä tulee olla riittävästi tietoa tutkimuksen tarkoituksesta, tekijöistä, tekotavasta ja kestosta, jotta hän voi päättää vapaaehtoisesta osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkimuksella voidaan aiheuttaa tutkimukseen osallistuvalla myös esimerkiksi sosiaalista, taloudellista tai henkistä vahinkoa ja niitä tulee välttää huolehtimalla tutkimuksen anonymisoinnista ja tietosuojasta. Henkilön on voitava osallistua tutkimukseen ilman pakotteita, joten tutkimuksen tekijän tulee huolehtia, että osallistumatta jättäminen ei vaikuta esimerkiksi tutkimukseen osallistuvan henkilön saamiin palveluihin. (Kuula 2011, 61 – 62, 105 – 108, 146; Tuomi & Sarajärvi 2002, 122 – 129; ks. Hirsjärvi ym. 2000, 28 – 29.)

Tutkittavat suhtautuvat myönteisemmin tutkimukseen osallistumiseen, jos heitä lähestytään suoralla kontaktilla. Välillinen lähestymistapa kirjeitse, lehti-ilmoituksella tai internetin kautta voi onnistua myös, jos tutkimusaihe on tutkittaville läheinen. Kasvotusten tutkimuksesta kieltäytyminen voi olla vaikeampaa kuin esimerkiksi kirjeitse lähetettyyn tutkimuspyyntöön vastaamatta jättäminen. (Kuula 2011, 159 – 160.) Haastattelusta sopimisen yhteydenottotavoiksi sovittiin siksi ensisijaisesti puhelinyhteys ja tarvittaessa



kirje. Haastateltavaehdokkaat oli etsitty OYS:n ja Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston työntekijöiden toimesta heidän tiedostoistaan tutkimuksen tekijän esittämien kriteerien perusteella. Haastateltavaehdokkaisiin oltiin OYS:sta tai Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimistosta yhteydessä ensisijaisesti puhelimitse ja tarvittaessa kirjeitse. Haastateltavaehdokkaat sai valita, saako tutkimuksen tekijä ottaa häneen yhteyttä vai ei.

Tutkimuksen tekijän ottaessa yhteyttä haastateltavaehdokkaisiin vain yksi haastateltavaehdokkaat muutti mielensä ja päätti olla osallistumatta haastatteluun henkilökohtaisista syistä. Yksi haastateltavaehdokkaat ei ollut työ- ja elinkeinotoimiston työkokeilussa esitettyä aikana. Tutkimuksen alustavissa yhteydenotoissa haastateltavia informoitiin tutkimuksesta ja vakuutettiin haastateltavaehdokkaille, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista eikä mitenkään vaikuta heidän saamiinsa palveluihin tai heidän taloudelliseen tilanteeseensa.

Haastateltavien vapaaehtoinen osallistuminen tutkimukseen ja ymmärrys tutkimuksen luottamuksellisesta luonteesta ja siitä, mihin he ovat ryhtymässä, varmistettiin vielä tapaamisen alussa. Heidän kanssaan käytiin haastattelun alussa keskustelu, jossa käytiin läpi tutkimuksen tarkoitus, vapaaehtoisuus, haastatteluaineiston anonymisointi ja kuinka haastatteluaineistoa voidaan käyttää. Haastateltavat vahvistivat suostumuksensa keskustelun lopuksi allekirjoittamalla yhdessä haastattelijoiden kanssa kirjallisen sopimuksen (Liite 8).

Kuulan (2011, 89 – 92) mukaan henkilötietolain arkaluonteisiksi määrittelemiä tietoja ovat mm. henkilön sairautta tai vammaisuutta kuvaavat tiedot. Näitä tietoja sisältävän aineiston käytöstä on sovittava tutkittavien kanssa kirjallisesti. Lisäksi ihmistä tutkivissa tieteissä tutkittavan on käsitettävä mihin on suostumassa. (ks. Eskola & Suoranta 2001, 56 – 57.)

Käsitlemättömällä nauhoitteella esiintyvää haastateltavan persoonallista ääntä pidetään Kuulan (2011, 81 – 83) mukaan ihmisen suorana tunnisteena eli henkilötietona. Epäsuoriakin tunnisteita, kuten esimerkiksi koulutus- ja työpaikkatiedot sekä ainutlaatuiset elämänkulun kuvakset, voidaan joistain haastatteluaineistosta myös koota. Niitä yhdistämällä voidaan periaatteessa tunnistaa loogisesti päätellen erityisesti joku julisuuden henkilö. Henkilön tunnistaminen ääninauhoitteesta tai litteroidusta aineistosta voi perustua siihen sattumaan, että ääninauhoitetta kuunteleva tai litteroitua aineistoa

lukeva tutkimuksen tekijä tuntee haastateltavan jostain muusta aikaisemmasta yhteydestä, jolloin ammattietiikka lainsäädännön ohella määrittää tutkimuksen tekijän vaitiolovelvollisuutta. (mt., 81 – 83.) Tässä tutkimuksessa mukana olleet henkilöt eivät ole julkisuuden henkilöitä ja haastattelunauhoitteet tietokoneella eivät sisällä haastateltavan henkilötiedoista muuta kuin sen hetkisen iän.

Aineiston anonymisointi siten, että tutkittavia ei voi ilman kohtuuttomia kustannuksia tunnistaa eikä kuitenkaan tule muuttaneeksi tai poistaneeksi tärkeitä tietoja on haastava tehtävä. Kuula (2011) pitää erisnimen muuttamista toiseksi parempana kuin merkkijonoa, kuten esimerkiksi Xxxx. Toisaalta pseudonyymi nimi voi puolestaan muistuttaa jonkun tutkimuskohteen edustajan nimeä liiaksi. (Kuula 2011, 112 – 113, 214 – 219.) Tässä tutkimuksessa päädyttiin anonymisointi tekemään siten, että litteroidusta aineistosta muunnettiin tutkittavien työpaikkojen ja työkokeilupaiikkojen nimet työnantajasektorin mukaan sekä heidän läheisiään tai viranomaisia koskevat nimi tai sukupuoli tiedot. Koulutustiedot muunnettiin koulutusastetiedoiksi ja -alatiedoiksi. Myös työkokeilupaiikkojen ammattinimikkeet muokattiin vastaamaan tasoa esimies tai työtoveri.

Haastateltavien avoimuuteen voivat vaikuttaa muutkin seikat kuin tunnistamattomuuden lupaus. Myös haastatteliijoilla ja heidän rooleillaan voi olla merkitystä. Vaikka haastateltaville vakuutetaan, ettei heidän antamillaan tiedoilla ole vaikutusta heidän tilanteeseensa, ei tutkimuksen tekijä koskaan voine olla varma, ettei tutkimuksen tekijän taustalla oleva ammattirooli vaikuttaisi siihen mitä haastateltava tohtii kertoa. Kaksoisrooli tutkittavien parissa asiakastyötä tekevänä työntekijänä ja toisaalta tutkijana voi olla ongelmallista. Sellaisissa tilanteissa tutkijaryhmän työnjaot tulisi suunnitella niin, että rooliristiriitoja ei olisi. (Kuula 2011, 93 – 94, 146; ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 122; ks. Eskola & Suoranta 2001, 55.) Sillä, että yhteydenotot tulivat OYS:sta ja Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimistosta, on toki voinut olla jollekulle haastateltavalle merkitystä. Henkilö voi kokea vaikeaksi kieltäytyä vapaaehtoisestakin tutkimuksesta, jos kokee olevansa jotenkin edellä mainittujen instituutioiden armoilla.

Tätä haastattelututkimusta tehnyt tutkimuksen tekijä ja aiheesta lomakekyselyn tehnyt haastatteluissa mukana ollut ja teknisesti avustanut tutkimuksen tekijä työskentelevät molemmat haastateltavana olleen kohderyhmän parissa. Tutkittavista kuitenkin vain yhdellä oli aikaisemmin ollut suora asiakassuhde kuntoutusohjaajana toimivaan tutkimuksen tekijään. Koska kyseessä oli kahden hengen tutkimusryhmä, ei työnjakoa voi-

nut muokata. Haastattelun teknisen onnistumisen vuoksi molempien tutkimuksen tekijöiden paikallaolo haastattelussa oli tärkeää. Haastateltaville vakuutettiin, ettei heidän sanomisillaan ole vaikutusta heidän tilanteeseensa tutkimuksen tekijöiden toimesta.

## **4.2 Haastattelututkimuksen tulokset**

Tutkimustulokset esitetään järjestettynä tutkimuskysymysten mukaan. Ensimmäinen tutkimuskysymys koski työkokeilun prosessia. Aineistosta haettiin haastateltaville merkityksellisiä asioita työkokeilun prosessin suhteen. Toinen tutkimuskysymys puolestaan käsitteli haastateltavien kokemuksia mahdollisuuksistaan työelämässä. Lisäksi tarkastellaan millä tavoin haastateltavat kokivat työkokeilun vaikuttaneen mahdollisuuksiinsa työelämässä.

### **4.2.1 Sopivan työkokeilupaikan hankkiminen**

Haastattelututkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys koski haastateltavien kokemuksia työkokeilun prosessista. Suurin osa haastateltavista tavoitteli työkokeilulla työllistymistä, joten taustateoriaksi valittu työllistyvyyden teoria puolustaa tässä paikkaansa. Haastateltavilta kysyttiin kokemuksia mm. kuntoutuspalvelujen oikea-aikaisuudesta, tiedon saannista, työvoiman kysynnän merkityksestä, saadusta tuesta, omien ominaisuuksien vaikutuksesta työkokeiluun, työympäristön ja työyhteisön merkityksestä.

Käytännössä työtön työnhakija voi hakeutua työkokeiluun työ- ja elinkeinotoimiston, työeläkelaitosten tai Kelan välityksellä. Työ- ja elinkeinotoimiston vastuulla on tarkistaa, että työkokeilupaikka on yhteiskunnalliset vastuunsa hoitava työnantaja (esim. verotuskysymykset ja irtisanomiset). Työkokeilupaikkaa voi työnhakija etsiä itse tai saada hakuun apua työ- ja elinkeinotoimistolta. Tarkoitus on suunnitella työkokeilu yhdessä työkokeilijan, työnantajan ja työ- ja elinkeinokeskuksen kesken työkokeilijan tavoitteiden mukaisesti.

## Tiedon saaminen

Jotta työkokeiluun osaa hakeutua ja muita mahdollisia tukipalveluja käyttää, niistä tarvitaan tietoa. Moni haastateltava koki saaneensa itse työkokeilua koskevaa tietoa riittävästi. Aktiivisin tiedon antaja oli luonnollisesti työ- ja elinkeinotoimisto: tietoa työkokeilusta oli saatu suoraan joko työ- ja elinkeinotoimiston yksiköstä (esim. työvoiman palvelukeskus tai ammatillisen kuntoutuksen yksikkö) tai työllistämiprojekteista ja -kursseilta. Muina työkokeilun järjestämistä koskevan tiedonantajina mainittiin OYS, työnantaja sekä haastateltavan lähipiiri. Erityisesti itse työkokeilutyöhön liittyvän tiedonantajana olivat työnantajat. Oma aikaisempi kokemus työkokeilusta ja oman aktiivisuuden tärkeys tiedon hankinnassa tuli esille.

*H2: ”No mutta kun mulla oli tuo se tukihenkilö, se luotettava ystävä joka on tämän tässä prosessissa ollu mua tukemassa. Se ensimmäisenä ehotti ja mä kävin sitten työkkäristä kysymässä ja sitten minä kävin kaupungilta kysymässä siltä päälliköltä.”*

*H4: ”No en minä sen kummempaa kun työvoimatoimistossa vaan ja sitten kun menin töihin niin siellä sanottiin että täällä on semmosta.”*

Haastateltavista vain neljä oli ollut OYS:n kuntoutusohjauksen piirissä. Osa haastateltavista koki, että olisi tarvinnut lisää tietoa erityisesti kuulon kuntoutukseen liittyvistä asioista OYS:sta. Moni haastateltavista tiesi myös työelämään saatavista muista kuulon apuvälineistä (esimerkiksi FM-järjestelmät), mutta muiden tietous vaikutti hataralta tai jäi haastattelussa epäselväksi. Kuulon apuvälineistä olisi pitänyt saada tietoa ja lisäksi OYS:sta toivottiin tietoa kuulon työlle asettamista rajoitteista tai vaatimuksista sekä vaikutuksesta uravalintaan.

*H8: ”No, ehkä lähinnä sellaista apua sellaista, että miten oma kuulotaso, minkälaisena hän (kuntoutusohjaaja) näkis, että olis paras työpaikka tai sillä tavalla, että vaikuttaako esimerkiksi lapsiryhmien koot millä tavoin.”*

Myös työnantaja ja koko työyhteisö tarvitsee tietoa työkokeilusta ja huonokuuloisuudesta voidakseen toimia tehokkaasti yhteistyössä huonokuuloisen työkokeilijan kanssa ja voidakseen järjestää työympäristön huonokuuloiselle paremmin soveltuvaksi. Moni haastateltava oli sitä mieltä, että kun he kertovat työkokeilussa huonokuuloisuudestaan, niin työyhteisö sitten sen huomioi. Muuan haastateltava kaipasi tietoa käydäkseen keskustelua huonokuuloisuudesta työpaikalla, jotta ymmärrys huonokuuloisuuden mukanaan tuomia ongelmia ja niiden korjaamismahdollisuuksia kohtaan lisääntyisi.

*H8: ”Sitten se, mitä olis joitakin tärkeitä asioita mitä hänen (kuntoutusohjaajan) mielestä tulis ottaa huomioon ja miten johtajan kanssa vois siitä (huonokuuloisuudesta) puhua. Mutta sehän on yleensä ollut, että näissä määräaikaisissa työpaikoissa ne ei pysty niihin vaikuttamaan. Jos on vakituinen paikka ja on huonokuuloinen, niin ne voi niihin työpaikan kuuluvuuteen ja niihin vaikuttaa.”*

*H10: ”Mm. No se vaan, että se pitää ottaa huomioon ja sillai, että sehän tuli siellä esillekin useamman kanssakin, että oon huonokuulonen ja että se pittää ottaa huomioon siinä työssä, että niin vain sen kanssa tulee toimeen sitten.”*

Joskus huonokuuloiset henkilöt joutuvat vaihtamaan ammattia, kun huono kuulo vaikeuttaa työssä selviytymistä eikä työympäristömuutoksista tai lisäapuvälineistä saada riittävästi helpotusta tilanteeseen. Ammatilliseen kuntoutukseen hakeutumisesta ei suoraan kysytty haastateltavilta, mutta siihen liittyviä vastauksia nousi muiden asioiden ohessa. Ainakin osa haastateltavista oli saanut tietoa ammatillisesta kuntoutuksesta päätellen siitä, että he kertoivat vaihtaneensa ammattia terveyssyistä tai olleensa työkokeilun lisäksi myös muissa ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteissä tai suunnittelevansa toimenpiteisiin lähtöä. Yksi haastateltava oli ollut viimeisimmässä työkokeilussa juuri työkyvyn arviota varten. Huono kuulo työkykyä heikentävänä osatekijänä tuli esille suoranaisesti kuitenkin vain kahdessa haastattelussa. Ammatillisen kuntoutuksen käynnistämisen syinä näiden haastateltavien joukossa oli siis ollut muita terveysseikkoja, kuten tuki- ja liikuntaelinvaivat ja diabetes. Osa ammatilliseen kuntoutukseen aikaisemmin lähteneistä ei ollut kertonut viimeisimmässä työkokeilupaikassa huonosta kuulostaan.

Tutkijoiden mukaan tiedon saannilla ja kuntoutujan valinnan mahdollisuuksilla on merkitystä kuntoutuksen tuloksellisuuden kannalta. Esimerkiksi ammatillisessa kuntoutuksessa tiedon puute voi merkitä kuntoutuksen viivästymisen myötä syrjäytymistä pois työelämästä. (Härkäpää ym. 2011, 74, 78.) Lisäksi järjestelmämme on niin monimutkainen, että kuntoutusprosessia koskevat valinnat tulee helposti tehtyä asiantuntijalähtöisesti. Kuntoutujan näkeminen tietoa tarvitsevana itsenäisiä valintoja tekevänä palvelujen käyttäjänä on periaatteessa suomalaiseseen kuntoutusjärjestelmään sisään kirjoitettuna. (Sorri ym. 2003, 293 – 294.) Hyvästä lainsäädännöstä huolimatta tiedon saanti ei kuitenkaan ole itsestään selvää. Käytännössä ne, jotka järjestelmästä jotain tietävät tai osaavat tietoa asiantuntijoilta hakea ovat muita paremmassa asemassa palvelujen käytön suhteen.

## Työkokeilupaikan hakeminen

Ennen kuin työkokeilupaikkaa ryhdytään hakemaan, työkokeilulle asetetaan tavoite. Työnhakijan kannalta tavoitteen asettelussa pohditaan aikaisemman työ- ja koulutushistorian perusteella alavaihtoehtoja, terveyden tilan mahdollisesti asettamia rajoitteita ja tulevaisuuden toiveita. Työ- ja elinkeinotoimistossa vajaakuntoisten henkilöiden ammatillinen kuntoutuksen tavoitteena on usein löytää jokaiselle aikaisemman työ- ja koulutustaustan pohjalta omia vahvuuksia, edellytyksiä ja kiinnostusta vastaava työ, jossa sairaudesta olisi mahdollisimman vähän haittaa (Kukkonen 2009, 60).

Suurin osa haastateltavista hakeutui työkokeiluun tavoitellen työllistymistä. Moni haastateltavista työllistyi työkokeilun jälkeen työkokeilupaikkaansa palkkatukityöhön eli ns. välityömarkkinoille, mutta avoimille työmarkkinoille ei työllistynyt kukaan. Muina työkokeilun tavoitteina oli oman työkyvyn testaaminen tai ala- tai suuntautumisvaihtoehtosta varmistuminen työkokeilun avulla. Nämä viimeksi mainitut saattoivat olla työkokeilun päätavoitteena, mutta silti monet haastateltavat toivoivat työkokeilun johtavan myös työllistymiseen. Työllistymisen paine oli varsinaisista tavoitteista huolimatta suuri.

*H10: ”Se tavoite oli että miltä tuntuu olla taas tällä omalla uudemmallalla alalla remmissä. Kyllä se ainakin tuli semmonen positiivinen kuva siinä, että ihan kannatti käyä se kokeilu sitten.”*

*H10: ”No siinähan oli kuitenkin pääasiallinen motiivi, että jos poikis siitä sitten niinku töitä. Mutta että se ei poikinu, niin se ei ollu sitten niin kiva.”*

Suurin osa haastatelluista katsoi, että työkokeilua oli tarjottu heille oikeaan aikaan. Haastateltavien mielestä työkokeiluun pitäisi päästä heti ammattiin valmistumisen tai työttömäksi jäämisen jälkeen tai kun tarvitsee tukea työllistymiseen tai oman työkyvyn selvittämiseen. Kaikki eivät perustelleet näkemystään tarkemmin.

Työkokeilupaikan järjestäminen vaatii muutakin kuin sopivan ja halukkaan työnantajan löytämisen. Työnantajan on annettava työ- ja elinkeinotoimistolle verovelkatodistus, josta käy ilmi, että se on hoitanut yhteiskunnalliset velvollisuutensa sekä osoitettava, ettei se ole irtisanonut tai lomauttanut väkeä. Huolimatta näiden virallisten selvitysten tekemisestä työkokeilupaikan järjestämisen koki helpoksi ja nopeaksi suurin osa vastaajista. Nopea järjestäminen määriteltiin kahteen tai kolmeen viikkoon. Monelle kyseinen

työkokeilupaikka oli myös ollut ensimmäinen, jota oli kysynyt. Osalta työkokeilupaikan hankkiminen oli vaatinut kovasti vaivan näköä ja useita yhteydenottoja vaikka siihen olikin saanut apua työllistämiprojektista.

*H1: ”Ei menny sen kauempaa joo kolme viikkkoa. Tai tältä työnantajalta tuli kirje, että on mahdollisuus tulla haastatteluun ja mä kävin siinä ja sit pääsin siihen myös töihinki, että se oli aika nopeaa kyllä sitte.”*

*H3: ”Se oli työn ja tuskan takana, voin sanoa, että. ... No tuo oli justiin se projektin neuvoja, se ”Neuvoja” ... Joo, ”Neuvoja” oli apuna, että kyllä me muuten monneen paikkaan soiteltiin siinä.”*

Haastateltavista työkokeilupaikan nopeasti saaneista moni korosti oman aktiivisuuden merkitystä työkokeilupaikan haussa. Omaa osaamista ja työkokeilunsa tavoitteita oli tärkeää tuoda itse esille ja oma-aloitteisesta toiminnasta oli joku saanut myös kiitosta. Toisaalta esille tuli myös kokemus, että oma aktiivisuus ei riittänyt vaan työkokeilupaikan saadakseen tarvitsi työ- ja elinkeinotoimiston tukea.

*H1: ”Kyllä, että aukasee suun, että sanoo mihin mä pystyn ja mikä mä oon ja mä voisin tehdä tuota noin. Minun mielestä työntekijänki kyllä kannattaa aukasta suu siellä eikä olla vaan visuna ja olla vaan, että minä nyt. Ihan omasta itsestä se tänä päivänä lähtee.”*

*H5: ”Kyllä se vaikuttaa kun yllensähan se tahtoo olla että kun sää ite aktiivisesti kysyt (työkokeilupaikkaa) niin lopputulos on suurimmaksi on se, että meillä on jo, me ei pystytä ottaan koska meillä on jo tällä hetkellä.”*

Vaikka suurin osa haastateltavista oli saanut työkokeilupaikan helposti he olivat sitä mieltä, että mieluisia työpaikkoja oli huonosti tarjolla ja kysyjä oli paljon. Työkokeilupaikan hankintaa vaikeutti joidenkin haastateltavien mielestä myös se, että tarjolla olevat työt olivat raskaita, lyhytaikaisia ja huonosti palkattuja. Jotkut haastateltavat puolestaan kokivat, että omat ominaisuudet kuten ikä, terveydentila tai liian alhainen koulutus-taso kavensivat valinnan mahdollisuuksia.

*H7: On niihin paljon hakijoita. Se varmasti kans osaltaan vaikuttaa, että on niin paljon hakijoita, että on vara mistä valita.*

*H2: ”Ja sitten vain siellä kaupungissa tuota niin niitä yksityisiä alan firmoja, mutta kun ne on semmosia lyhytaikaisia ja sitten kun ne on niitä raskaita moni työ ja tämmösiä, huono palakka.”*

Kokemukset työkokeilupaikan hakemisesta ja löytämisestä olivat osin ristiriitaisen tuntuksia vaikka yhdistäviäkkin tekijöitä löytyi. Kaikilla haastateltavilla oli näkemys mm. työvoiman kysynnän vaikutuksesta työkokeilupaikan järjestymiseen. Haastateltavista

suurin osa tavoitteli työllistymistä, joten työkokeilupaikkaakin oli haettu usein sitä silmällä pitäen.

#### 4.2.2 Saadun tuen ja työolosuhteiden merkitys

Huonokuuloisen työkokeilijan on mahdollista saada sekä työkokeilupaikan hakuun että työkokeilupaikassa työskentelyyn tukea työ- ja elinkeinotoimistosta tai sen alaisista työllistämiprojekteista tai ostopalveluista, ylläpitokorvausta Kelalta sekä kuntoutusohjauksen ja kuulon apuvälineiden suhteen tukea OYS:n kuulokeskuksesta. Työ- ja elinkeinotoimisto esiintyi useimmissa haastateltavien vastauksissa tuen antajana työkokeilupaikan hakuun joko työvoimatoimiston, työllistämiprojektin tai työllistämiskurssin ominaisuudessa. Monelle haastateltavalle tuli tuesta lähinnä mieleen vain saamansa taloudellinen korvaus. Työkokeilijat saivat työttömyyspäivärahasa lisäksi 8 – 9 € työpäivältä (riippuen työkokeiluvuodesta) ylläpitokorvausta työkokeilun ajalta, mutta osa piti sitä liian pienenä tukena suhteessa työkokeilussa kulkemisen aiheuttamiin kuluihin ja tehtyyn työhön.

*H3: ” Enhän mä saanu mitään muuta tukia kun tuota sen peruspäivärahan mikä oli ja se se 8 euroa se ruokaraha. ”*

Näyttää siltä, että ne henkilöt, jotka eivät kertoneet työkokeilupaikalla kuulokojeen käytöstään, eivät myöskään nähneet tarvinneensa tai saaneensa rahakorvauksen lisäksi muuta tukea työkokeiluun. Osa haastateltavista puhui ohjauksen tarpeesta työpaikoilla. Tukihenkilön tai ohjaajan tukea kaivattiin työkokeilupaikalla esim. tavoitteiden läpikäymiseen työyhteisössä. Kenelläkään haastateltavalla ei ollut työvalmentajaa tukeaan työkokeilussa.

*H4: ” No ei siellä kyllä kukkaan käyny. Ainut on se tämä aluetyöntekijä (kaupungin) ja sille voi sitte kans sanna kaikkea... No (tukihenkilö) olis ollu kyllä hyvä. ”*

*H8: Ehkä enemmän olisin voinu saada työyhteisöstä tukea tai johtajalta tai työvoimatoimistosta niinku aikasemmin käyä läpi tavoitteita.*

Haastateltavien mukaan työpaikkojen työolosuhteilla oli vaikutusta saatuun tukeen ja ohjaukseen. Työpaikkojen kiire ja työpaineet näkyivät haastateltavien mukaan myös työkokeilijan ohjaamisessa. Kiire tuntui vaikeuttavan myös työhön perehdyttämistä. Esille tuli, että työkokeilupaikalle ei joudettu neuvomaan vaikka työssä oli ongelmia,



ohjaajan kiireen vuoksi asiat piti omaksua nopeasti ja olla omatoiminen. Toivottiin, että ohjauksen pitäisi olla kärsivällistä kädestä pitäen ohjausta, joka on usein aikaa vievää.

*H5: ”No tuota tietysti se työntekijä, joka minua opasti sano että kun tahtoo olla niin kiire niin he ei ehi harjottelijan kans olleen koko ajan. että tietysti he oottaa, että omaksuu ne asiat aika nopiasti siinä ja ossaa olla omatoiminen.”*

*H7: Ja sitten sehän usseimiten työkokeilussa, että ei jouteta. Sitten jos joku tullee sitten propleema, niin ei jouteta neuvotaan, että tällain. Kiire, kiire melekeen niinku se joka työpaikalla on.*

Haastateltavien kuulon apuvälineissäkin oli kohentamisen varaa. Haastattelutilanteissa ilmenneiden kuulemisongelmien mukaan moni haastateltavista kuuli huonosti kuulokojeistaan huolimatta keskustelussa vaikka haastatteluympäristöt olivat hiljaisia. Tämä puhuisi sen puolesta, että kuulokojeita pitäisi säätää vahvemmalle tai järjestää haastateltaville lisäapuvälineitä. Huonosti kuulleita haastateltavia kehoitettiin itse ottamana yhteyttä asiassa kuulokeskukseen, jossa audionomit (= kuulontutkijat) arvioivat riittäkö kuulokojeiden säätöjen vahvistaminen vai tarvitaanko uutta kuulontutkimusta.

Kaikki haastateltavat olivat käyttäneet yhtä tai kahta kuulokojetta vähintään kaksi vuotta. Haastateltavat kertoivat kuulon apuvälinetuesta joko niin, että saivat apuvälinetukea, olisivat tarvinneet sitä enemmän tai etteivät tarvinneet sitä. Osa haastateltavista koki, että olisi tarvinnut enemmän apuvälinetukea kuulon alenemaansa OYS:sta kuin oli saanut.

*H1: ”Niin. Mä olisin jo tarvinnu sillon jo näitä lisälaitteita (FM-järjestelmä) jo sillon kun mä olin tuolla (työkokeilussa).”*

*H9: ”Niin näin jälestäpäin aatellen niin ois ehkä sitten sillon (lisäapuvälineitä). Että mä tämän jälestä oon saanu sitten uuet kuulokojeet. En siinä välissä sitä sitten huomannu tai en ajatellu asiaa, vaan olin tyytyväinen siihen sitte.”*

*H10: ”Sillon? No en oikeestaan usko (että olisi tarvetta apuvälineille). Sitten sen tyyppinen työ, jos olis enempi työkavereita ja palavereita, kun noissa palaveriju-tuissahan on sitten niitä mikrofoneja ja linkkisysteemeitä, mutta että tuossa en, että pärjäsin.”*

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin alueella kuulon kuntoutuksen apuvälineitä voidaan ottaa kokeiluun työkokeilun aikana, mikäli se työnantajallekin sopii. Kela myöntää apuvälineet huonokuuloiselle kuitenkin vasta sitten, kun hän on työsuhteessa. Työkokeilun aikana voisi saada esimakua siitä mitä hyötyä kuulon apuvälineistä olisi työkokeili-

jalle. Ihannetilanne olisi, jos kuntoutusohjaaja ehtisi käydä työkokeilun alkupuolella (kun kyseisen työpaikasta olisi jo kokemusta) kartoittamassa työssä ilmenneet ongelmat ja sitä myötä käynnistää prosessin, jossa apuvälineet saataisiin kokeiluun jo työkokeilun aikana. Sama pätee työolosuhteiden järjestelytukeen, jota työnantajan on työterveyshuollon välityksellä mahdollista hakea työ- ja elinkeinotoimistosta vasta, kun huonokuuloinen on palkattu työhön ja apuvälinevaihtoehdot kilpailutettu. Näitä asioita olisi hyvä ennakoida ja edistää jo työkokeilussa, jotta huonokuuloisuus ei nousisi työllistämisen esteeksi.

Apuvälinetuki ei aina riitä tai ole paras mahdollinen ratkaisu. Toisinaan työelämässä työtehtäviä tai työympäristöä muokataan tai valikoidaan huonokuuloisuuden tähden. Tutkijoiden mukaan kuulemisolosuhteet rasittavat huonokuuloista usein enemmän kuin normaalikuuloista työntekijää. Tästä syystä huonokuuloinen voi tarvita kuuntelemista vaativassa työssä enemmän taukoja kuin normaalikuuloinen henkilö ja vaatimukset mm. työympäristön melutasolle ovat erilaiset. (Kramer ym. 2006, Lavikaisen 2010, 42 mukaan.)

Ihmiset haluavat useimmiten selvitä mahdollisimman pitkälle omin voimin ja olla erottumatta joukosta. Tuki voidaan kokea auttamisen sijaan kontrolloivaksi (Uchino 2009, 242). Lisäksi ihmisellä on myös itsellään vastuu kuntoutumisestaan. Uchinon (2009, 242) mukaan tuen antamiseen ajankohdalla näyttäisi olevan merkitystä. Ennen tuen hakemista annettu tuki näytti johtavan negatiiviseen lopputulokseen verrattuna tukeen, jota annettiin vasta sitten, kun sitä oli haettu. Tämä puhuisi sen puolesta, että tuki olisi tehokkainta sitten, kun asiakas olisi sitä itse pyytänyt.

Kaikki haastateltavista olivat sitä mieltä, että työkokeilupaikan työtehtäviä ei ollut työkokeilussa tarvinnut muokata huonokuuloisuuden vuoksi. Perustelluissa vastauksissa haastateltavat totesivat kuulokojeiden ja muiden kuulon apuvälineiden riittäneen kompensoimaan huonokuuloisuudesta aiheutuvaa haittaa. Asiaan oletettavasti vaikutti myös se, että haastateltavat itse osasivat kuulokojeiden käyttökokemuksen myötä asiaa ajatella jo siinä vaiheessa, kun työkokeilupaiikkaa hakivat ja liian hälyiset paikat karsiutuivat jo hakuvaiheessa.

*H5: ”...isompi paikka ja se on hälysempi paikka, että se ei mulle nyt oo välttämättä paras mahollinen... tykkäsin kyllä sillä lailla olla siellä työkokeilussa, kun se on pieni ja rauhallinen työkokeilupaiikka.”*

Fyysisen työympäristön merkityksen huonokuuloiselle henkilölle nosti esiin moni haastateltava. Haastateltavat kokivat pienten työkokeilupaiikkojen soveltuvan huonokuuloiselle isoja työpaikkoja paremmin nimenomaan kuulon aiheuttamien ongelmien vuoksi. Suurten työpaikkojen hälyisyyttä haluttiin välttää.

*H2: Ja kuulon takia tietten jännittää tuon tuunko mää toimeen siellä työympäristössä. Se olikin semmonen ”pieni työpaikka” niin eihän siellä niin kovvaa melua oookkaan kun minä luulin.*

Työtehtäviä ei ollut haastateltavien mukaan muokattu mm. siitä syystä, että kyseessä oli vain lyhyt työkokeilu-aika. Haastateltavat toivat esille, että työnantajalla on pidemmässä työsuhteessa velvollisuus muokata työtehtäviä tai työympäristöä huonokuuloisen työntekoa helpottavaksi. Työtehtävien muokkaamiseen vaikuttavana tekijänä nousi yksittäisissä vastauksissa esille työympäristön merkitys ja että työyhteisön pitää sopeutua toimimaan huonokuuloisen ehdoilla.

*H4: ”Sittä sanon sille työntekijälle jotta korottaa, että puhu kovempaa.”*

*H10: ”No ei siinä muutoksia ei tehty, mutta että se vain olosuhteet on ne mitkä on ja kovin lyhytaikaseen työkokeiluun ei siinä rueta muutoksia tekemään. Mutta oon kuullu, että jos on joku semmonen pitempiaikainen työpaikka niin sittenhän työpaikalle tehdään ja voi vaatiakin niitä järjestelyjä, että se työ sujus vähän helpommin ja mukavavammin.”*

Yhdenvertaisuuslain (2004, 5§) perusteella työnantajilla on velvollisuus muokata työolosuhteita vajaakuntoisen työntekijän työntöön mahdollistamiseksi (Hietala 2008, 9; Hietala 2010, 16). Kaikilla haastateltavilla oli työkokemusta takanaan ja sitä myötä oletettavasti kokemusta myös työyhteisöjen suhtautumisesta vajaakuntoisiin työntekijöihin. Se, että haastateltavien mielestä työkokeilupaikan työtehtäviä ei ollut tarvinnut muokata huonokuuloisuuden vuoksi ja myös se, että huonokuuloisuudesta ei aina kerrottu työkokeilupaiikassa, on tässä valossa ymmärrettävää. Huonokuuloisuus näyttäisi siis toisinaan olevan omalla laillaan näkymätön ja helposti unohdettu vamma verrattuna vaikkapa tuki- ja liikuntaelinvaivoihin.

Huonokuuloisen työolosuhteiden kohentaminen kannattaa. Hietalan (2008, 15) mukaan huonokuuloinen kokee usein jäävänsä helposti työyhteisön ulkopuolelle. Tietoisuus työyhteisön asioista ja se, että saa tarvitessaan apua, näyttävät kohentavan huonokuuloisen tasa-arvoisuuden kokemusta työyhteisössä. Työn suorittamisen laatuun puolestaan

vaikuttaa huonokuuloisen kokemus tasa-arvoisuudesta työpaikalla sekä kokemus vaikutusmahdollisuuksistaan omaan työhönsä.

Apuvälineiden käytössä ja työympäristön muokkaamisessa tulee huomioida myös työyhteisö. Kuulon apuvälineet ja työympäristön hälyisyyden poistaminen tai vähentäminen hyödyttää kuitenkin yleensä myös työtovereita, kun huonokuuloiselle ei tarvitse toistaa samoja asioita ja melutaso laskee kaikilta. Näiden hyötyjen näkeminen ei kuitenkaan ole itsestään selvää. Kangasniemen (2011, 54) mukaan näyttäisi olevan niin, että työyhteisö käynnistää tukitoimet helpommin, kun jonkun fyysinen työkyky heikkenee. Näin tapahtuisi harvemmin silloin, kun on kyseessä näkymättömämpi vaiva kuten henkisten voimavarojen heikkeneminen, johon huonokuuloisuus voisi olla havaittavuutensa vuoksi verrattavissa. Työtehtävien muokkaaminen siten, että vajaakuntoisen henkilön työnteko onnistuu, ei Kukkosen (2009, 112) tutkimuksen mukaan kuitenkaan ole yksinkertainen asia. Tasavertaisen tuloksen tekemisen ja tehokkuuden vaatimus suhteessa muihin työntekijöihin on kova. Erityisjärjestelyt ja apuvälineiden käyttö hyväksytään paremmin muiden työntekijöiden keskuudessa, kun nähdään niiden varmistavan vajaakuntoisen työntekijän tasavertaisen työtehon suhteessa muihin työntekijöihin. (Kukkonen 2009, 112, 124 – 125.)

### **Työyhteisöön sopeutuminen ja työtoverituki**

Työyhteisön asenteilla on tutkijoiden mukaan suuri merkitys myös vajaakuntoisen työntekijän sopeutumiselle työyhteisöön. Päivittäisessä vuorovaikutuksessa tulevat esille tiedostamattomat käsitykset ja ennakkoluulot, jotka voivat vaikuttaa vajaakuntoisen työntekijän mukaan pääsyyn työyhteisöön. (Nathanson & Lambert 1981, Kukkosen 2009, 62 mukaan.) Sosiaaliset kontaktit ovat kaikille työntekijöille tärkeitä. Kielteisten asenteiden seurauksena vajaakuntoinen työntekijä voidaan sulkea työyhteisön ulkopuolelle esimerkiksi vaikenemalla ja jättämällä keskustelujen ulkopuolelle. (Stone-Romero ym. 2006, Kukkosen 2009, 62 – 63 mukaan.)

Työyhteisön myönteinen asennoituminen haastateltaviin näkyi haastateltavien mielestä vuorovaikutuksessa tasavertaisena asennoitumisena, merkkipäivän muistamisena, kielteiseksi koetun käytöksen puuttumisena ja kuulovamman aiheuttamien ongelmien ymmärryksenä. Työyhteisöön mukaan pääsemättömyyteen ei nähty useinkaan syyppänä

kuulovammaa vaan tilanne oli usein johtunut nimenomaan työn yksinäisestä luonteesta. Silloin, kun työyhteisön asenne nähtiin kielteisenä, se näkyi mm. siinä, että työkokeilu-paikalla ei haastateltavan kokemuksen mukaan ymmärretty lapsiperheen arkea tai haas-tateltava koki vierauden tunnetta työkokeilupaikalla.

*H5: ”No ei oikeen, siis sillä tavalla että meillähän jokkainen teki vaan paneutu vaan niihin omiin juttuihin.”*

*H9: Ei. Kyllä ihan ymmärtäväisiä olivat. Olivat välillä korvanakin sitten. kun se oli kahessa kerroksessa niin se tuotti mulle välillä ongelmia sitten, kun en sieltä alhaalta kuullu.*

Haastatteluissa työpaikan ilmapiiri nousee esille suurimmassa osassa haastateltavien vastauksista vaikka sitä ei heiltä suoraan kysytykään. Luottavan tai rohkaisevan ilma-piirin nähtiin tukevan työkokeilijan itsetuntoa tai edesauttavan työkokeilijan taitojen esille tuloa. Kokemus vastuullisten tehtävien antamisesta oli ollut joillekin mieleen jää-nyt myönteinen kokemus.

*H1: ”Mä olin ihan mihin vaan valmis ja ja sainki tehdä siellä ihan semmosta luot-tamuksellistaki tehtävää että avaimet annettiin ja suljin liikkeen ja avasin liikkeen ja tämmöstä näin, että minusta se oli hieno asia.”*

Työyhteisöön mukaan pääsemisessä korostuu luonnollisesti työyhteisön ja haastatelta-van vuorovaikutus. Työyhteisön ulkopuolelle sulkemista ei näiden haastateltavien vas-tauksissa suoranaisesti esiintynyt vaan useimmat haastateltavat kokivat tulleen aina-kin jollain lailla otetuksi mukaan työyhteisöön ja sen näkyneen nimenomaan vuorovai-kutuksessa.

Tutkimuksissa sellaisilla työyhteisön ominaisuuksilla kuten keskinäinen luottamus, vas-tavuoroisuus, yhteisöllisyys, yhteistoiminta ja sosiaaliset verkostot on merkitystä työn-tekijän työhyvinvoinnille (Kukkonen 2009, 112). Silloin, kun ihminen ei kuule kaikkea tai kuulee asioita väärin, vaarantuvat kaikki nämä seikat sekä huonokuuloisen että muun työyhteisön osalta.

#### 4.2.3 Yksilöllisten tekijöiden ja henkilökohtaisten olosuhteiden merkitys työkokeilulle

Julkisessa keskustelussa työelämään pääsystä ja siellä pysymisestä puhuttaessa nousevat usein esille työntekijän ikä, sukupuoli ja vajaakuntoisuuteen liittyvät tekijät. Haastateltavilta kysyttiin kokemuksia näiden edellä mainittujen tekijöiden merkityksestä työkokeilulle. Näiden tekijöiden pohtiminen oli vastaajille selvästi vaikeaa. Kysymys olisi mahdollisesti pitänyt pilkkoa osiin ja keskustella jokaisesta tekijästä erikseen.

Kokemuksista oman iän tai huonokuuloisuuden vaikutuksista työkokeiluun keskusteltiin. Sukupuolen merkitykseen työkokeilulle ei kukaan haastateltava puhunut. Ikään ja huonokuuloisuuteen liittyvät kokemukset olivat usein negatiivisia. Osa haastateltavista näki iän vaikuttavan työkokeiluun kielteisesti joko niin, että haastateltava oli kokenut itsensä liian vanhaksi tai liian nuoreksi työmarkkinoille tai työyhteisöön. Osa haastateltavista näki huonokuuloisuuden olevan työkokeilussa ongelma kuulokojeista huolimatta, kun patterit piti muistaa huolehtia mukaan ja kuulokojeillakaan ei aina kuullut kaikkea. Jotkut puolestaan kokivat huonokuuloisuuden vaikuttavan elämään, mutta selviytyneensä kuulokojeitten avulla hyvin työkokeilussa. Suurin osa haastateltavista sanoi kertoneensa työpaikalla huonokuuloisuudestaan. Joidenkin mielestä huonokuuloisuudesta ei ollut tarvetta puhua työpaikalla ja he jättivät asian kertomatta ainakin osalle työtovereista. Huonokuuloisuuden hyötynä tuli esille, että sen vuoksi sai työkokeiluajan jälkeen pidemmän työllistämistukijakson, joten huonokuuloisuus pidensi työssäoloaikaa.

*H4: ”No eikö se ala ikä vaikuttamhan ja tuo kun ei oikein kuule kunnolla vaikka on nämä kuulolaitteet.”*

*H6: ”Tietenkin se huonokuuloisuus oli vähän semmonen että sitä aina joskus kysy että ”mitä?”. Toiset ko puhuu ja sitte kato äänen korkeus on erilainen niin niistei taho saaha aina selevää.”*

Yksilön työkyvyllä ja terveydentilalla on merkitystä työllistyvyyden kannalta. Lavikaisen (2010) mukaan huonokuuloiset olivat kokeneet työllistymisen esteiksi sekä huonokuuloisuuden, iän että sukupuolen (Lavikainen 2010, 61 – 62). Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 15 – 18) mukaan yksi osasy syy vajaakuntoisten heikkoon pääsyyn työmarkkinoille ovat työnantajien kielteiset asenteet heitä kohtaan. Kukkosen (2009, 104 – 109, 123 – 124) mukaan työnantajan työntekijälle asettamat vaatimukset vaihtelevat

yhteiskunnallisen tilanteen ja tarjolla olevien vaihtoehtojen mukaan. Vaikka vammainen tai pitkäaikaissairas työnhakija täyttäisi työnantajan asettamat ehdot, voi terve työnhakija olla työnantajan näkökulmasta houkuttelevampi ja vähemmän riskialtis valinta.

Haastateltavilta kysyttiin myös omien elinolosuhteiden merkitystä työkokeilulle. Kysymystä pohjustettiin mainitsemalla, että mm. asuinpaikalla, liikenneyhteyksillä ja perhesuhteilla voi joidenkin ihmisten mielestä olla merkitystä työkokeilun suhteen. Kysymyksen alustamisesta on voinut johtua, että haastateltavat tarttuivat tiettyihin asioihin eikä vastauksissa noussut uusia merkittäviä tekijöitä.

Työkokeilun suhteen haastatteluissa puhuttivat mm. perhesuhteet. Sekä iäkkäiden lähiomaisten että lasten olemassaolon nähtiin vaikuttavan siihen miten työkokeilu voitiin toteuttaa ja millaisia tulevaisuuden suunnitelmia tehtiin. Työpäivien ja työmatkan pituutta jouduttiin miettimään tarkkaan sekä oman jaksamisen että huollettavien omaisten hyvinvoinnin kannalta. Työ- ja elinkeinotoimisto vaikuttaa vastausten perusteella huomioineen haastateltavien elinolosuhteet hyvin, mutta työkokeilupaikan työnantajalta ymmärrystä ei ole aina löytynyt. Osa haastateltavista ei nähnyt minkäänlaisilla elämänsä olosuhteilla olleen merkitystä työkokeilulle.

*H2: ”Se hyvä tuosta tietysti hyvä mieli ja että mä pystyn, jaksan tekemään tuota monien paineitten keskellä vain, että sain olla työelämässä mukana. Vaan että minä ajattelen sitä omaisen hyvinvointia, että oon ihimeen hyvin jaksanu kuitenkin olla siellä työkokeilussa...”*

*H5: ”Niin elikkä tuota se oli siinä mikä tuota jollakin lailla loukkas minua se että kun heillä ei itsellä enää silleen pieniä lapsia niin he ei ymmärtäny sitä. Et työntekijä tekkee vain työtä ja millään muulla ei oo sillälailla merkitystä.”*

Pääsystä resurssien käyttöön keskusteltiin myös. Haastateltavat nostivat merkittävänä työkokeilupaikan valintakriteerinä lyhyen ja edullisesti tehtävän työmatkan. Rahakorvaus työkokeilusta on pieni, joten matkoihin ei haluttu kuluttaa rahaa, jos se oli mahdollista välttää.

*H8: ”Ehkä sen, ettei se (työkokeilupaikka) kuitenkaan ihan ole viittäkymmentä tai kaheksaakymmentä kilometriä kauempana, kun ei ole autoa käytössä.”*

*H10: ”No, kun työkokeilusta oli kysymys niin, kyllä siinä työvoimatoimistokin tuli jonkun verran vastaan, että joku kulukorvaus oli, mutta kuitenkin sen verran pieni, että en lähteny autolla mielellään sitten liikkeelle, että mieluummin pyörällä, että pienemmät kustannukset sitten.”*

McQuaidin (2006, 410) mukaan työpaikkojen läheisyys kasvattaa todennäköisyyttä saada töitä. Työmatkan pituudella oli ollut tämänkin tutkimusjoukon mielestä merkitystä usein juuri kustannussyistä. Lisäksi työpaikalle tulemisen helppous näytti olleen tärkeää monelle haastateltavalle.

#### **4.2.4 Mahdollisuudet työelämässä**

Haastattelututkimuksen toinen tutkimuskysymys koski haastateltavien kokemusta mahdollisuuksistaan työelämässä. Näkemys omista mahdollisuuksista liittyy hallinnan ja pystyvyyden tunteisiin. Myönteiset kokemukset rakentavat uskoa itseän luottamusta omaan selviämiseen elämässä ja saadulla palautteella voi olla merkitystä ihmisen kokemuksille omasta pystyvyydestään (Ruohotie 2000, 55 – 63). Nykykäytännön mukaisesti työnantaja arvioi työkokeilun tavoitteiden toteutumista kirjallisesti työ- ja elinkeinokeskukselle ja antaa yleensä ainakin suullisesti palautetta työkokeilijalle työkokeilun päätyttyä.

#### **Hallinnan ja pystyvyyden kokemus työkokeilussa**

Haastateltavien hallinnan ja pystyvyyden kokemukset nousivat pääsääntöisesti vastauksista, joissa he kertoivat vaikutusmahdollisuuksistaan työkokeiluprosessissa. Kokemukset vaikutusmahdollisuuksista olivat kirjavat. Moni haastateltava koki voineensa vaikuttaa työn tekemiseen. He kertoivat voineensa vaikuttaa työkokeiluun mm. osallistumalla päätöksentekoon, työsuunnitelmien tekemiseen ja työpisteen valintaan. Ne, jotka kokivat, että eivät voineet vaikuttaa työkokeilutyöhön liittyviin asioihin, nostivat esille työpaikan tiukat säännöt, oman kyvyttömyytensä itse käyttää vaikutusmahdollisuuttaan tai että työn tekemisestä määräsi yksiselitteisesti työnantaja. Osittaisia vaikutusmahdollisuuksia ilmeni myös: vaikka itse työtehtäviin ei voinut vaikuttaa, oli työn tekemisen tavassa vapaat kädet.

*H1: ”Kyllä siellä oli, että mä sain tehdä sitä. Kun ikäni olin ollu semmonen sisustuspuolen ihminen niin sain siellä somistaa ne vaatteet. Visualistin työtä tehdä ja se käten jäläki näkky vielä tänäki päivänä siellä.”*



Haastateltavien pystyvyyden tunteelle merkityksellisiä asioita nousi esille myös itse työstä. Suurin osa haastateltavista toi tavalla tai toisella esille, että he olivat tyytyväisiä siihen, että työhön liittyi tehtäviä, joihin oma ammattitaito riitti. Työtehtävät olivat tuttuja ja sitä myötä niistä sai onnistumisen kokemuksia.

*H2: ... että minä oikeen nautin kun sain tehdä töitä niinkun ennen vanhaan, että se oma entivanhanen minä rupeaa pikkuhiljaa löytymään sieltä.*

Jotkut nauttivat työn vaihtelevuudesta ja sen tuomista uusista haasteista. Muita työn suhteen tärkeitä asioita oli haastateltavien mukaan uusien asioiden oppiminen ja uusien ajatusten saaminen, tutustuminen uusiin ihmisiin, mielenkiintoinen työpaikka ja mahdollisuus tehdä työtä omaan tahtiin. Kielteisenä nousi esille työkokeilupaikan liian korkeat odotuksen työkokeilijan kykyjen suhteen.

*H4: ”No mullahan on semmonen sairaus että mie en ossaa olla nopea... Niinkö täälläki kyllä sanottiin, että niinkä tämä esimies sano, että täällä pitäis olla nopea.”*

Vaikutusmahdollisuus on nähtävissä myös haastateltavien työkokeilulle asettamien ehtojen toteutumisenä. Erityisesti ilmeni työmatkan lyhyteen ja kulkemiseen liittyviä ehtoja. Työmatka haluttiin usein taittaa kävellen tai pyörällä kulujen minimoimiseksi. Muita esitettyjä ehtoja olivat työllistyminen, työkokeilupaikan valintamahdollisuus työpaikan ilmapiiriin perusteella, ehdot työn luonteelle ja että työkokeilijalle ei huudeta.

*H7: ”Joo, ett ei missään tappauksessa jonnekin, koska mä ajattelin, että miten mä pystyn pyörällä ajamaan, että en kovin kauas. Että kaupunki kait se lähin on. Että en mihinkään naapurikuntiin.”*

Jotta voi kehittää omaa toimintaansa, tarvitaan palautetta. Tukeakseen työnhakijaa kuntoutumisprosessissa ja arvioidakseen toimenpiteen tuloksellisuutta ja sen osoittaman suunnan oikeellisuutta työ- ja elinkeinotoimisto toivoo sekä työantajalta että työkokeilijalta itseltään kirjallista palautetta työkokeilun sujumisesta. Jotta työkokeilija voisi kehittää omia ominaisuuksiaan, hakeutua sopivammalle uralle tai oikeamman toimeentulon piiriin, olisi hänen tärkeää saada henkilökohtainen palaute työkokeilusta. Työkokeilupalaute on tärkeää myös työ- ja elinkeinotoimistolle jatkosuunnitelmien tekemistä varten.

Myös osatutkimus 1:n työnantajat toivoivat säännöllisempää keskustelua työkokeilun tavoitteista ja sujumisesta. Siten työkokeilija voisi kehittää toimintaansa jo työkokeilun

aikana. Haastateltavien vastauksista oli luettavissa, että palaute ei heidän kohdallaan ole työkokeilupaikoissa ollut jatkuvaa ja tiheämpää keskustelua aiheesta kaivattiin.

*H10: ”Osin hyvää ja osin he toivo – se se mua siinä sitten harmittikin, että olisivat vähän aikasemmin sanoneet.”*

Monet haastateltavat kokivat saaneensa pelkästään myönteistä palautetta. Palaute oli usein ollut suurelta osin suullista ja joskus myös sekä kirjallista että suullista. Esille nousi myös epäsuora, käytöksestä luettava palaute. Palaute vaikuttaa haastateltaville tärkeältä, koska he hakivat palautetta sekä asiakkaiden että työnantajan käytöksestä. Lisäksi osa haastateltavista toivoi palaute- ja tavoitekeskusteluja työnantajien kanssa.

### **Usko omiin mahdollisuuksiin**

Haastateltavat jakautuivat tulevaisuuden työmarkkinamahdollisuuksien suhteen niihin, jotka olivat toiveikkaita ja niihin, jotka näkivät tulevaisuuden työmarkkinamahdollisuudet kohtalaisina tai huonoina. Kaikki alle 40-vuotiaat haastateltavat olivat tässä toiveikkaiden joukossa. Kokemukseen työmarkkinatilanteesta liittyi mm. yleisen työmarkkinatilanteen vaikeus (mieleisiä töitä ei ollut tarjolla) sekä oman terveydentilan tai perhetilanteen vaikutus. Omien ominaisuuksien, kuten työ- ja elämäkokemuksen sekä koulutuksen koettiin tukevan mahdollisuuksia.

*H6: ”Ei taho olla (töitä). No ei taho olla kun pikkupätkiä semmosia”.*

*H8: ”No, ihan hyviä (mahdollisuuksia), että ku oon niin monessa paikassa ollu, että on elämäkokemusta ja työkokemusta monesta eri paikasta. Pidän niinku vahvuutena ja tosiaan, että on ammatti.”*

Työmarkkinatilanteensa jollain lailla kohtalaiseksi kokevien kokemus liitettiin sen hetkiseen työssä oloon ja oman alan työllisyystilanteeseen. Yleisellä huonolla työmarkkinatilanteella oli merkitystä osalle työelämätilanteensa huonoksi kokeneelle haastateltavalle. Tässä yhteydessä osa haastateltavista ei tuonut esille huonokuuloisuuden merkitystä työelämätilanteelleen vaikka huonokuuloisuuden tai muun terveyshaitan nähtiin rajoittavan mm. työkokeilupaikan valintaa. Työssä olevat mahdollisuutensa huonoiksi kokevat haastateltavat pitivät terveydentilan vaikutusta merkittävänä. Kaikkien työssä olevien osalta huonokuuloisuuden lisäksi muita terveyshaittoja ei ollut tiedossa.

*H3: ”Täytyy sanoa, että huonoja mahdollisuuksia. Oon niin paljon huonoja kokemuksia justiin tän kuulon kanssa. Se pannee niin, työnatajat pannee niin tullee semmonen seinän vastaan sitten... niin niin. Ja ylleensä niinkun ne kuulee vaan että on joku sairaus tai joku niin se on niinku piste heti sitte sille.”*

Moni haastateltava koki huonosta nykytilanteesta huolimatta olevansa toiveikas tulevaisuuden suhteen. Kouluttautumisen sekä työ- ja elinkeinotoimiston toimenpiteisiin osallistumisen nähtiin lisäävän omia työmarkkinamahdollisuuksia.

### **Työkokeilun merkitys työllistyvyydelle ja työkokeilun seuraukset**

Kokemuksista keskusteltiin siltä kannalta millainen merkitys työkokeilulla oli ollut haastateltavien omien ominaisuuksiensa ja taitojensa kehittymiselle ja sitä myötä mahdollisuuksilleen työllistyä paremmin. Lisäksi heiltä kysyttiin, mitä työkokeilusta on seurannut.

Osa haastateltavista ei ollut kokenut työkokeilun tukeneen omien ominaisuuksien kehittymistä tai mitään muutakaan. Toisaalta jotkut olivat kokeneet työkokeilun tukeneen mm. itsetuntoa ja itsenäisyyttä usein juuri työnantajatahon osoittaman luottamuksen ansiosta. Osa haastateltavista kertoi työkokeilun auttaneen pitämään yllä elämän ”normaalivirettä” ja antaneen päiviin mielekästä sisältöä, vahvistumaan alavalinnasta sekä tutustumaan uuteen alaan ja uusiin työpaikkoihin. Muita positiivisia kokemuksia olivat onnistumisen tunne työssä ja sosiaalisten taitojen kehittyminen. Tämä on huomionarvoista siltä kannalta, että nykypäivän työelämässä erityisesti vuorovaikutustaidoilla on yhä korostuneempi merkitys työelämässä (ks. McQuaid 2006, 411). Ja toisaalta juuri huonokuuloisuus tuo vuorovaikutukseen lisähaasteita.

*H1: ”On ollut sillai, että huomasin itestäni sen, että oon paljon itsevarmempi itsestäni, että pystyin siellä tekemään mitä mulle annettiin.”*

*H2: ”Ei, sehän (työkokeilu) vahvisti kaikkia näitä. Siinä olikin justiinsa siinä työtöjstuksessa että hyvä, että tulen toimeen työyhteisössä hyvin ja sitten mää oon oma-alotteinen ja vastuuntuntoinen ja tarkan työn tekijä.”*

*H3: ”En minä en minä oikein tiää onko se minua tukenu, mutta.”*

*H4: ”No sillä lailla että tuli paremmin asiakkaitten kans niinkö sillä lailla että oppi käyttäytymään.”*

Moni haastateltava kertoi oppineensa uutta työkokeilussa vaikka aina se ei tukenutkaan haastateltavan mielestä hänen omaa ammattitaitoaan. Tässä lienee osuutta myös työkokeilun tavoitteilla, koska kaikki työkokeilijat eivät olleet tavoitteista johtuen omalla alallaan työkokeilussa. Uuden oppiminen ylipäättään nähtiin tärkeäksi, koska suurin osa haastateltavista piti koulutusta ammattitaitoa tukevana asiana ja olevansa jatkossa valmis lähtemään koulutukseen tai kurssille työllistyvyyttään edistääkseen.

*H10: ”Nii, tällä hetkellä? Kyllä tuota niin voisin harkita (opiskelua), jos ei töitä rupea löytymään niin sitten tuota jotakin semmosta erikoisosaamisen jatko, semmosta lyhytkurssitusta, koulutusta.”*

Suurin osa haastateltavista kertoi työllistyneensä työkokeilun jälkeen työkokeilupaiikkaan palkkatukityöhön määräaikaiseen työsuhteeseen korkeintaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Tästä huolimatta vain puolet haastateltavista koki työkokeilun lopulta parantaneen heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Tämä johtunee siitä, että työllistyminen tapahtui palkkatuella määräaikaisesti eikä avoimille työmarkkinoille. Kokemukset työkokeilusta olivat kaikkineen sekä positiivisia että negatiivisia suhteessa haastateltavien työmarkkinatilanteeseen. Kaikki haastateltavat näkivät työkokeilussa kuitenkin jotain hyvää.

*H7: ”Minusta se (työkokeilu) on hyvä asia. Ehottomasti kyllä kannattaa, vaikka joku kyllä ajattellee, että siinä pienempi se palkkaus on. Mutta se luo sen mahdollisuuden, että voit päästä sinne yritykseen sissään, että jos ei nyt heti siinä vaiheessa kun työkokeilu on, mutta pääsee näyttämään ne omat taitonsa ja saa on siinä itelleenki sillä lailla että saa sosiaalisia suhteita.”*

Työkokeilun huonoksi puoleksi nähtiin useimmiten työkokeilusta saatava huono rahakorvaus, jonka haastateltavat kokivat epäoikeudenmukaiseksi suhteessa osaamiseensa ja työpanokseensa. Työkokeilu oli ollut jollekulle pettymys myös siksi, että omista toiveista huolimatta haastateltava ei ollut työllistynyt työkokeilupaiikkaan. Ne, jotka muusta päätavoitteesta huolimatta toivoivat myös työllistymistä, ilmaisivat myös pettymystään työkokeilua kohtaan, kun työllistymistä ei sitten tapahtunutkaan.

#### **4.2.5 Haastateltavien esittämiä kehittämisehdotuksia**

Haastateltavilta kysyttiin mitä työkokeilussa olisi pitänyt tai voisi tehdä toisin. Haastateltavien kehittämisehdotukset koskivat enimmäkseen erilaista tiedon saantia. Toiveita ositettiin sekä työ- ja elinkeinotoimiston, OYS:n kuulokeskuksen että työnantajien

suuntaan. Erilaisista työkokeilupaikeista toivottiin tietoa omaan sähköpostiin ja työkokeilumahdollisuutta pitäisi viranomaisten taholta esittää työttömille työnhakijoille entistä aktiivisemmin. Huonokuuloisuudesta ja sen vaikutuksesta työn tekoon toivottiin työpaikoille jaettavan enemmän tietoa.

*H7: ”Mm. No niistä ei oikeen tiijä niistä työkokkeilupaikeista, kun se olis jännä kun sais vaikka sähköpostiin jotakin, että nyt on tulossa tämmönen että jotakin... Niin että kun ei tiijä että mitä on tarjolla niin on vaikea ruveta valitsemmaankaan, että olis enempi sitä vinkkejä että missä olis niitä paikkoja.”*

*H8: ”Niin, esimerkiksi OYS:sta vois vaikka joku olla käymässä (työkokeilupaikeilla), nykyään kun huonokuuloisuus on niin paljon yleisempää.”*

*H10: ”Mutta varmaan vaikka niinkun kuukauden välein vois olla semmonen pieni keskustelu sen esimiehen kanssa.”*

Työnantajille suunnatut toiveet koskivat lähinnä palaute- ja tavoitekeskusteluja sekä työtehtävien laatua. Työpaikoilla toivottiin säännöllisempää keskustelua työkokeilun tavoitteista ja sujumisesta. Siten työkokeilija voisi kehittää toimintaansa jo työkokeilun aikana. Työtehtävien toivottiin vastaavan enemmän työkokeilijan osaamista tai työkokeilun tavoitteita ”hanttihommiksi” koettujen töiden sijaan.

*H5: ”No kyllähän siinä ois että niinkun tuommonen tiskaus ja ikkunoitten pesu niin tuota, mutta kun ne on että ne kakkoshommathan se harjottelija tekkee... että se nyt ei siinä ollu se kaikista mukavin että.”*

Työkokeiluajankohtaan tulisi myös haastateltavien mukaan kiinnittää huomiota. Kesäisin lomat ja sijaisten paikalla olo tuovat työyhteisöihin omat hankaluutensa, joten esim. kesä nähtiin huonoksi ajankohdaksi työkokeilulle.

### 4.3 Pohdinta

Tutkimustulokset heijastavat tutkittavien kokemuksia huonokuuloisuuden ja työllistyvyyden kysymyksistä sekä elävöittävät omalta osaltaan kuvaa ilmiökokonaisuudesta vaikka tutkittavien joukko oli pieni (10). Haastateltavat pitivät työkokeilua pääsääntöisesti myönteisenä työ- ja elinkeinotoimiston toimenpiteenä vaikka myös kehittämisen varaa havaittiin. Tulosten valossa haastateltavien työllistymisvalmiudet kehittyivät ja työkokeilu johti usein välityömarkkinoille. Tutkimustulokset herättivät kehittämisideoi-

ta eri osapuolten toiminnan tehostamiseksi huonokuuloista työkokeilijaa paremmin palveleviksi.

#### **4.3.1 Työkokeilijan työllistyvyystekijöiden kehittyminen**

Kangasniemen (2011, 55, 58) mukaan nykypäivän työelämässä sosiaalisia kontakteja on paljon ja usein tehdään tiimityötä. Tämä edellyttää työntekijältä hyviä sosiaalisia taitoja, itsetuntemusta, kykyä kilpailla ja tuoda osaamistaan esille. (ks. McQuaid & Lindsay 2005, 208 – 210). Työkokeilua tarkastelevan tutkimuksen mukaan vajaakuntoiset työkokeilijat ovat kokeneet työkokeilusta olleen heille hyötyä mm. lisäämällä rohkeutta ja itsevarmuutta, kehittämällä ammatillisia taitoja ja tukemalla arjen hallintaa (Bräysy ym. 2008, 13). Tämän tutkimuksen haastateltavat kertoivat mm. omien sosiaalisten taitojensa sekä itsevarmuutensa kehittyneen, oppineensa uusia asioita ja työkokeilun pitäneen yllä ”normaalivirettä”. Näiden vastausten perusteella moni haastateltava oli hyötynyt työkokeilusta työllistyvyyttä silmällä pitäen.

Omalla kokemuksella vaikutusmahdollisuuksista, omista voimavaroista ja työolosuhteista on moniulotteisia merkityksiä suhteessa ihmisen tyytyväisyyteen ja tehokkuuteen työssään. Vähäiset vaikutusmahdollisuudet lisäävät Työministeriön (2002) Vajaakuntoisuus asioiden hoitaminen työpaikalla -ohjeiston mukaan työntekijöiden vajaakuntoisuutta. Vaikutusmahdollisuuksien käyttämismahdollisuus ja käyttäminen asettaa haasteita sekä työpaikalle että työkokeilijalle. Voidakseen kokea työn vaatimukset hallittavissa olevina täytyy työntekijällä olla riittävästi voimavaroja sekä mahdollisuuksia kehittää itseään ja säädellä työtään (Kangasniemi 2011, 56). Moni haastateltava puhui työkokeilusta työnä ja tavoitteli työllistymistä, joten silloin tämän voinee katsoa pätevän myös työkokeiluun. Haastateltavat olivat nähneet monenlaisia vaikutusmahdollisuuksia työkokeilussa ja työkokeiluprosessissa.

Työkokeilu voidaan nähdä kuntoutusprosessina. Koukkarin (2010, 28 – 29) mukaan kuntoutusprosessi on oppimisprosessi, joka tutkijoiden mukaan edellyttää oppijan aktiivisuutta erilaisissa tilanteissa. Lisäksi myös oppimisympäristöllä on merkitystä. Ympäristön pitäisi tukea kuntoutujan kehittymistä oppijana ja vastuun ottamista omasta oppimisestaan. Henkilö motivoituu toimintaan parhaiten silloin, kun hänen oppimistaan

arvostetaan ja tavoitteitaan kuunnellaan. Tätä myötä myös kuntoutujan identiteetti ja pystyvyyden tunne vahvistuu.

Toimissaan menestymisen ja tavoitteiden saavuttamisen kokemukset kasvattavat ihmisen luottamusta omiin mahdollisuuksiinsa ja sitä myötä kannustavat häntä jatkamaan eteenpäin (Järvikoski & Härkäpää 2011, 137). Myönteiset kokemukset työelämässä rakentavat uskoa itseen ja mm. saadulla palautteella voi olla merkitystä työkokeilijan kokemuksille omasta pystyvyydestään. Palautteen antamisen ja ohjauskeskustelujen merkitystä pitäisi edelleen työkokeilun järjestämisen yhteydessä korostaa.

Vaikka haastateltavat olivat nähneet monenlaisia vaikutusmahdollisuuksia, muutamien toiveet mm. työkokeilun kuluessa käytävistä keskusteluista ja työkokeilun tavoitteiden läpi käymisestä kertovat myös jossain määrin työkokeiluprosessin kehittämistarpeesta. Tulosten perusteella työkokeilua järjestävän tahon pitäisi olla tiiviimmin yhteydessä työkokeilijaan ja työkokeilupaikkaan kohta työkokeilun alettua ja kerrata sitä mihin työkokeilulla pyritään ja mitä itse keneltäkin taholta odotetaan.

#### **4.3.2 Työkokeilulla kohti työmarkkinoita**

Työelämän kiristynyt työtahti ja jatkuvat muutokset työssä aiheuttavat kuormitusta työpaikoilla. Tällä lisääntyneellä kuormituksella on tutkijoiden mukaan puolestaan vaikutusta työntekijöiden työkykyyn ja sairastavuuteen. (Joensuu ym. 2008, 45, 79; ks. Kangasniemi 2011, 54.) Kokemus välittyy myös näistä haastatteluista, kun haastateltavat toivat esille työpaikoilla olevan kiireen, joka esti mm. ohjauksen saamisen. Työkokeilun tavoitteisiin ei voida todellisuudessa päästä, jos työpaikalla ei ole aikaa ohjata. Työvalmentajan käyttö olisi voinut olla yksi ratkaisu ohjauksen puutteeseen. Työ- ja elinkeinotoimisto tarjoaa työvalmennusta sitä tarvitseville, mutta kenelläkään tähän tutkimukseen osallistuneista ei työvalmentajaa ollut. Työvalmennus kuuluu tuetun työllistymisen toimintamalliin, jonka tarkoituksena on kohentaa työn tekemisen kautta työtaitoja ja valmiuksia tietyssä työssä (Järvikoski ym. 2011, 109).

Aktiivisella työvoimapolitiikalla pyritään saamaan vajaakuntoiset työnhakijat työllistymään avoimille työmarkkinoille (Kukkonen 2009, 61). Puhakan (2007, 37 – 38) mukaan vajaakuntoiset henkilöt jäävät helposti pyörimään välityömarkkinoiden ja työllis-

tämistöimenpiteiden kehälle ollen välillä työttömänä. Näin näytti käyneen myös tutkimukseen osallistuneille haastateltaville, kun välityömarkkinat olivat jääneet viime vuosina ainoaksi työllistymisen paikaksi. Olisiko ongelma siinä, että kuntoutustoimenpiteissä ei aina tähdätä riittävän kauas? Esimerkiksi tuetun työllistymisen yksi laatuksiteeri on, että toiminnassa keskitytään hakemaan työtä nimenomaan avoimilta työmarkkinoilta. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 228). Toisaalta pitkään työttöminä olleiden joukossa varmasti on henkilöitä, jotka eivät avoimille työmarkkinoille kykene tai joiden työkykyä selvitetään työkokeilun avulla. Monenlaisia työkokeilupaikkoja siis tarvitaan, mutta työhön haluavien kohdalla olisi syytä suunnata ponnistukset avoimille työmarkkinoille.

### **4.3.3 Haasteita kuntoutusta järjestävien tahojen toiminnalle ja yhteistyölle**

Työkokeilijan terveydellä ja työkyvyllä on merkitystä työllistyvyyden suhteen. Tässä haastateltavien ryhmässä kaikki työkokeilua pidemmälle ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteisiin päässeet kärsivät huonokuuloisuuden lisäksi myös muista työkyvyn rajoitteista. Toisaalta kaikki haastateltavat eivät ehkä kertoneet kaikista työkykyä alentavista sairauksistaan. Haastateltavien kokonaistyökyvyllä on siksi voinut olla joissain tilanteissa enemmän merkitystä työllistyvyyden suhteen kuin pelkästään huonokuuloisuudella.

Tutkijoiden mukaan yksi ongelma pitkäaikaistyöttömien kohdalla on se, että ammatillisen kuntoutuksen kriteereitä tulkitaan liian tiukasti. Silloin vajaakuntoiset työttömät jäävät helposti ammatillisen kuntoutuksen ulkopuolelle. (Karjalainen 2011, 97; ks. myös Järvikoski & Härkäpää 2011, 228.) Terveystenhuollolla, työ- ja elinkeinotoimistolla sekä Kelalla on haasteita tämän asian korjaamisessa.

Kaikilla haastateltavilla ei ollut riittävästi tietoa esimerkiksi kuulon lisäapuvälineistä. Ilman tietoa niiden olemassaolosta on vaikea niitä pyytää vaikka tarvitsisikin. Tutkimusten perusteella on tiedossa, että kaikki huonokuuloiset eivät hyväksy huonokuuloisuuttaan vaan peittelevät sitä, jolloin kynnys tiedon ja avun hakemiseen kohoaa (Kalela 2006, 3). Lisäksi haastattelujen aikana oli havaittavissa, että monella haastateltavalla oli kuulokojeista huolimatta kuulemisvaikeuksia haastattelutilanteessa. Eikö tietoa ja apua



osattu vai tohdittu lähteä hakemaan? Myös tästä olisi voinut haastatteluissa keskustella yhteydenottokehotusta enemmän. Kaikki muutkin kuntoutustoimet valuvat tyhjiin, jos huonokuuloisuuden vaikutuksia ei minimoida.

Vuorialhon (2006, 37, 64 – 65) mukaan kotona annettu kuulokojeen käytön lisäopetus kohensi kuulokojeiden käyttötaitoa, tyytyväisyyttä kuulokojeeseen ja muutenkin laajemmin huonokuuloisen elämänlaatua. Koska tämä tiedetään, pitäisi kuulokojeiden käyttäjiin olla terveydenhuollosta vielä aktiivisemmin yhteydessä ja jopa velvoittaa kontrollitapaamisiin, koska kuulokoje saadaan sairaalasta lainaan, ei omaksi.

Sopeutumisvalmennuksen järjestäminen on terveydenhuollon ja Kelan vastuulla, mutta ne eivät voi pakottaa ihmisiä osallistumaan kursseille. Tässä voisi tehdä yhteistyötä niin, että työ- ja elinkeinotoimisto kokoaisi ennen työkokeilua huonokuuloisia työnhakijoita valmennuskurssille, jossa yhteistyössä terveydenhuollon kanssa käytäisiin läpi myös kuulon kuntoutukseen liittyviä asioita. Jokaiselle varattaisiin myös yksilöaikoja kuulon kuntoutuksen ammattilaisten esim. audionomin ja kuntoutusohjaajan kanssa.

Kelan kustantamien kuulon apuvälineiden sidoksisuus työsuhteeseen on ongelmallinen. Esimerkiksi työpaikkahaastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa pitäisi kuulla hyvin. Jos kuulokoje ei riitä eikä lisäapuvälineitä ole saatavana haastattelutilanteeseen, voi työhaastattelu epäonnistua myös huonon kuulon vuoksi. OYS:ssa voisi kehittää järjestelmän, jossa lisäapuvälineitä saisi lainaksi sekä haastatteluun että kokeiluun työkokeilun aikana. Tämä taas vaatisi nopeutta OYS:n kuulonkuntoutusorganisaatiolta.

#### **4.3.4 Tutkimuksen toteutuksen arviointia**

Haastateltavien valintakriteerinä oli, että he olivat huonokuuloisia puheella kommunikoivia kuulokojeen käyttäjiä, jotka olivat olleet työ- ja elinkeinohallinnon työkokeilussa vuosien 2005 – 2010 aikana. Valintakriteerejä olisi voinut tiukentaa siten, että haastateltaviin olisi valikoitunut vain henkilöitä, joilla oli pelkästään huonokuuloisuuden diagnoosi, jolloin muiden sairauksien merkitys työllistyvyydelle olisi voitu koettaa minimoida.

Haastateltavat tiesivät haastattelun aiheen ennen haastattelua, koska siitä oli kerrottu heille sekä alustavaa suostumusta kysyvän työntekijän että tutkimuksen tekijän toimesta. Haastattelussa oli kuitenkin kyse haastateltavien kokemuksista, jotka saattoivat ulottua kuudenkin vuoden päähän. Tästä johtuen olisi ehkä ollut syytä lähettää haastattelurunko katsottavaksi jo etukäteen, jotta haastateltava olisi voinut valmistautua haastatteluun. Lisäksi kysymysten muotoa olisi pitänyt vielä hioa lisää. Haastattelukysymykset muotoutuivat esihaastattelujen myötä, mutta tutkimushaastatteluissa apukysymyksiä ja selventäviä kysymyksiä piti tehdä paljon. Myös tätä seikkaa olisi helpottanut, jos haastateltavat olisivat saaneet haastattelurunon etukäteen katsottavaksi tai esitutkimuksia olisi tehty useampia. Aineistosta olisi mahdollisesti saanut näillä keinoin vielä enemmän irti.

Kun haastateltava joutuu miettimään menneisyyden tapahtumia, on tarpeen antaa haastateltavalle aikaa miettiä asiaa. Tämä vaatii haastattelijalta kykyä sietää myös hiljaisuutta. Jos näin ei tapahdu, voivat haastateltavan vastaukset jäädä lyhyiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 121 – 123.) Yksi haastatelluista oli osan ajasta selvästi hyvin lyhytsanainen ja haastattelun aikana vaivautunut. Tämä on voinut osittain johtua haastattelijan liian nopeasti esittämistä tarkentavista kysymyksistä.

## 5 Johtopäätökset

Osatutkimusten yhteisissä johtopäätöksissä on käyty läpi kyselytutkimusta ja haastattelututkimusta yhdistäviä sekä toisiaan täydentäviä aiheita. Tutkimukset on toteutettu rajatulla alueella ja pienellä otannalla, jolla on vaikutusta tulosten yleistettävyyteen. Tulokset valottavat ilmiötä rajatun joukon näkökulmasta.

Osatutkimusten tulosten ja aikaisempien tutkimusten perusteella on havaittavissa, että vajaakuntoisen työnhakijan ammatilliseen kuntoutukseen pääsy ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille on vaikeaa. Jotta tilanne kohenisi, tulisi ammatilliseen kuntoutukseen pääsyä helpottaa, kehittää moniammatillista yhteistyötä sekä varmistaa ammatillisen kuntoutuksen eteneminen riittävän ohjauksen, koordinoinnin ja kirjaamisen avulla.

### 5.1 Ammatilliseen kuntoutukseen pääsy

Julkinen kuntoutusjärjestelmämme on kaikkine odotusaikoinen ja jonottamisineen jäykkä ja hidas. Jo kuntoutusväylän alkumetreillä terveydentilan kartoituksessa on ongelmia, kun pitkittyneen työttömyyden mukanaan tuomaa sosiaalista huonovointisuutta ei saada sopimaan kuntoutuksen perusteena olevan lääketieteellisen diagnoosin sisään (Karjalainen 2011, 94). Toimenpiteestä toiseen siirtyvän henkilön toimintakyky voi heiketä hänen odotellessaan toimenpiteisiin pääsyä. Samalla tapahtuu vieraantumista työelämästä. Toimenpiteitä on laajamittaisesti tarjolla, mutta tutkijat pohtivat pitäisikö siirtyä edelleen yksilöllisempiin tukitoimiin vajaakuntoisten työnhakijoiden auttamiseksi. (Lehtinen 2000, 82; Karjalainen 2011, 99 – 100.) Hankalin tilanne näyttää olevan niillä, jotka jäävät työttömiksi työnhakijoiksi, kun soveltuvia palveluja ei ole tarjolla. Kun työkokeilun tulos on, että työnhakija ei kykene kyseiseen työhön, mutta eläkekriteerit eivät täyty, ovat työ- ja elinkeinotoimistossa keinot vähissä. Näiden henkilöiden eläkeselvittelyihin on Oulussakin pitkä jono. Henkilöstöresurssit ovat niukat ja sen seurauksena ihmiset joutuvat odottamaan edelleen epätietoisina.

Karjalaisen (2011, 92 – 94) mukaan vajaakuntoisen pitkäaikaistyöttömien on vaikeaa päästä ensinnäkin terveydenhuollon palveluihin ja siitä edelleen ammatilliseen kuntoutukseen. Vastuunkantajina toimivien Kelan ja työ- ja elinkeinotoimiston järjestelmissä

ja yhteistyössä on Karjalaisen mukaan kehittämistä. Tähän tutkimukseen osallistuneista haastateltavista muutama oli ollut uudelleenoulutuksessa, mutta silti jäänyt toimenpiteiden ja välityömarkkinoiden kehälle. Jokin muukin porras kuin tiukat kuntoutuskriteerit olisi siis ylitettävä.

Vajaakuntoiset työllistyvät usein palkkatukityöhön eli välityömarkkinoille, jolla tarkoitetaan työttömyyden ja avoimien työmarkkinoiden väliin asettuvaa erilaisilla työ- ja elinkeinotoimiston tukitoimilla tuettua työllistymisen aluetta. Tutkijoiden mukaan välityömarkkinoita tarvitaan niissä tilanteissa, kun työnhakijalla työttömyys on pitkittynyt tai hänellä on jokin työkyvyn rajoite. (Tiainen 2006, Kukkosen 2009, 61 mukaan; Parmanne & Siekkinen 2005, Kukkosen 2009, 61 mukaan.) Välityömarkkinoilla pyritään työ- ja elinkeinotoimiston tukitoimilla kompensoimaan vajaakuntoisen työntekijän työllistämistä koituvia kuluja ja lisäohjauksen tarvetta työnantajalle.

## **5.2 Moniammatillisen yhteistyön ja ammatillisen kuntoutuksen ohjauksen kehittäminen**

Ammatilliseen kuntoutukseen lähettävän tahon tulisi olla tarkkana esimerkiksi kirjoittamansa B-lausunnon sisällön suhteen, jotta henkilön työ- ja toimintakyvyn vajavuudet tulisivat mahdollisimman realistisesti esille (ks. Karjalainen 2011, 96). Olisiko tässä syytä tehostaa yhteistyötä terveydentilaa koskevia lausuntoja antavan perusterveydenhuollon ja työkykyarviota tekevän tahon kanssa?

Eri tahojen uudenlaisen yhteistyön opetteluun voisi perustaa ohjatun projektin. Silloin sekä kuntoutukseen lähettävän tahon että kuntoutusta järjestävän tahon toimintamahdollisuuksista tulisi tietoa toiselle osapuolelle ja opittaisiin tunnistamaan apua tarvitsevat huonokuuloiset henkilöt aikaisempaa paremmin. Näin voitaisiin vähentää epäonnistumisia ja lyhentää työttömyysaikaa. Myös päällekkäistä työtä näytetään tekevän paljon. Voisiko toimintaohjeistuksia muuttaa siten, että voitaisiin luottaa toisen tahon tekemiin tutkimuksiin ja toimenpiteisiin? Asiakas käy helposti erilaisissa selvittelyissä yhä uudestaan vuosia ilman, että asiaa saadaan ratkaistua.

Karjalaisen (2011, 92) mukaan vajaakuntoisella työttömällä työnhakijalla on usein asiakkuuksia moneen suuntaan vaikka toki poikkeuksiakin löytyy. Aikaisempien tutkimusten ja näiden osatutkimusten tulosten valossa toimijatahojen (Kela, sosiaali- ja terveystoimi sekä työ- ja elinkeinotoimisto) yhteistyössä on edelleen kehittämisen varaa (Järviskoski & Härkäpää 2012, 138 – 139). Työvoiman palvelukeskuksia (TYP) on perustettu tähän tarpeeseen, mutta palveluja ei ole vielä maassamme riittävän kattavasti (Karjalainen 2011, 93 – 95). Jokaisessa TYP:ssä on oma ohjausryhmä, joka määrittää toimintalinjaukset, jotka siis voivat poiketa toisistaan eri puolilla maata.

Asiakkaan oma aktiivinen rooli korostuu myös. Hänen pitäisi olla sinut huonokuuloisuutensa kanssa ja tohtia tuoda sen mukanaan tuomia rajoitteita rohkeasti esille, jotta ongelmille voitaisiin tehdä jotain. Kertooko vajaakuntoisten haastateltavien toimenpiteiden kehällä kulkeminen tehottomasta asiakaspalvelusta kuulonkuntoutuksessa, työ- ja elinkeinotoimiston ammatillisessa kuntoutuksessa vai jostain muusta? Tässä on haastetta kaikkien tahojen toimintatapojen tarkistamiseksi ja tehostamiseksi. Vajaakuntoisuudesta ja työ- ja elinkeinotoimiston toimenpiteistä on tutkimustietoa, mutta näiden osatutkimusten valossa tutkimustietoa ei ole osattu tai voitu resursseista johtuen siirtää käytännön työhön. (ks. Hokkanen ym. 2009, 291).

Tutkijoiden mukaan kuntoutujan tulisi tunnistaa motivaationsa kuntoutua ja toimia tavoitteiden saavuttamiseksi sekä kyetä arvioimaan oppimistaan kriittisesti. Lisäksi kuntoutujan tulisi luottaa itseensä, sietää epävarmuutta ja olla joustava sopeutuen uusiin tilanteisiin. (Lehtinen & Jokinen 1996, Koukkarin 2010, 34 mukaan.) Nämä kuulostavat kovilta vaatimuksilta suhteessa vajaakuntoisen työnhakijan monesti haastavaan elämäntilanteeseen. Tähän kuitenkin pyritään työ- ja elinkeinotoimistoissa käymällä läpi työnhakijan osaamista ja arvioinnin lähtökohtia mm. erilaisten lomakkeiden avulla. Näistä esimerkkinä työkokeilijan palautelomake (Liite 10), työnantajan palautelomake (Liite 11) ja työkokeilusopimus (Liite 12).

Kyselytutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että työnantajat toivovat saavansa jo työelämässä mukana olleita työntekijöitä, joilla löytyy alan ammatillista osaamista ja työkokemusta. Pelkkä taloudellinen tuki työkokeilijalle ei siis riitä, vaan lisäksi tarvitaan usein työnhakijan ammatillisen osaamisen päivitystä työllistymisen mahdollistamiseksi. Työnantajapuolen tavoitteena on usein työvoiman saannin edistäminen. Kukkonen

(2009, 61, 68) kritisoi väitöskirjassaan yritysten näkökulman huomiotta jättämistä työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamisen kysymyksissä. Lisäksi tutkimusten mukaan työnantajat näkevät vajaakuntoisen työntekijän palkkaamisessa uhkia (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 71). Kuinka uhkatekijöitä voitaisiin vähentää? Auttaisiko palvelu- ja tukijärjestelmiä kehittäminen siten, että taloudellinen tuki olisi korkeampaa, ohjauspalveluita ja niistä saatavaa tietoa olisi enemmän tarjolla kuten Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006, 71 – 77) tutkimuksessaan toteavat? Laajemmat palvelut ja niiden käyttö voisi sitoa osapuolet toisiinsa pidemmäksi aikaa silloin kun tavoitellaan työllistymistä.

Huonokuuloisten työttömyysaste on suuri ja pulmana näyttää olevan fyysiseen esteettömyyteen liittyvät ongelmat ja vaikeudet kiinnittyä työelämään (Hietala 2010, 16 – 17). Piiraisen (1995) mukaan nykyinen työllistämisyjärjestelmä asettaa työnhakijalle liikaa vastuuta työympäristöön liittyvistä työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Järjestelmän pitäisi hänen mukaansa tuntea enemmän työpaikkojen toimintaa ja ulottaa omaa toimintaansa niihin. (Piirainen 1995, Kukkosen 2009, 68 mukaan.)

Ammatillista kuntoutusta kuvataan moniammatilliseksi prosessiksi ja ammatillisessa kuntoutuksessa työskentelee usein monia ammattilaisia rinnakkain, mutta harvoin varsinaisesti yhdessä (Isoherranen 2005, 13 – 17). Puhakan (2007, 40) mukaan ammatillisessakin kuntoutuksessa kuntoutuja voi helposti resurssien puutteessa lopulta jäädä yksin. Molempien tutkimustulosten perusteella työkokeilussa olevalle tulisi nimetä joku henkilö, joka seuraisi hänen tilannettaan tiiviimmin ja tarpeen tullen tukisi sekä työkokeilijaa että työnantajaa.

Sekä haastateltavat että työnantajat toivat työkokeilun epäkohtana kiireen esille, aina ei ollut aikaa ohjata työkokeilijaa. Tähän työ- ja elinkeinotoimisto on vastannut työvalmennusmahdollisuudella. Työnantajista vain muutama kertoi käyttäneensä työvalmennustoimenpidettä. Haastateltavista kenelläkään ei ollut työvalmentajan palveluita käytössään. Myös Karjalainen (2011, 98) peräänkuuluttaa työvalmennuksen käyttöä ja ylipäätään työpaikkaan ja työsuhteen rakentumiseen liittyvien tukien käyttämistä. Miksi työvalmennus ei nouse tutkimuksissa enemmän esille vastauksissa? Eikö työvalmennusta tunneta, eikö sitä saa vai eikö sitä haluta käyttää? Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 73) tutkimuksen mukaan valtaosa työnantajista ei tunne työvalmentajapalveluita.

Kiire on arkea myös sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä työ- ja elinkeinotoimistossa. Alati pienenevien henkilöstöressurssien kanssa kamppaillaan joka paikassa. Työssä helposti keskitytään juuri oman vastuualueen asioihin eikä jakseta tai aina osata katsoa asiakasta koskevia kokonaisuuksia. Lisäksi myös se, että näissäkin järjestelmissä haetaan vaikuttavuutta, jota on varmasti hidasta löytää, jos asiakkaan ongelmat ovat monitahoisia, pitkittyneitä ja vaikeita. Paine työllistymisen edesauttamiseen on kova, jolloin sosiaali- ja hyvinvointipainottuneilta toimenpiteiltäkin odotetaan työllisyyspoliittista vaikuttavuutta. Haasteita on siis myös yhteisten tavoitteiden löytämisessä ja niiden suuntaisesti toimimisessa. (ks. Karjalainen 2011, 95, 99 – 100.)

Aktiivinen keskustelu työkokeilujakson aikana sekä oman ohjaajan valinta työkokeilijalle voisivat tukea työkokeilun onnistumista ja tavoitteisiin pääsyä. Tämä näyttäisi vaativan aikaisempaa tarkempaa suunnittelua ja arviointi- tai palautekeskusteluista sopimista jo työkokeilun suunnitteluvaiheessa. Tästä hyötyisi sekä työkokeilija että työnantaja ja työyhteisö, kun tietoa liikkuisi kahteen suuntaan lisäten yhteistä ymmärrystä työstä ja huonokuuloisuudesta.

Sekä työnantajat että haastateltavat näyttävät pitävän palautetta tärkeänä. Jatkuva tai tiheästi annettu palaute nähtiin molemmissa ryhmissä tärkeänä. Herää kysymys kuinka kumpikin osapuoli ymmärtää tai tulkitsee palautteen. Osataanko palautetta työkokeilu- paikoissa antaa ja ottaa vastaan vai jäävätkö asiat puhumatta auki ja esim. ohjaus voidaan kuulla palautteena? Pitäisikö tästäkin asiasta puhua enemmän ja opettaa molempia osapuolia esim. palautekeskustelun käymiseen?

Palaute jää kokemuksemme mukaan usein saamatta tai kirjaamatta työ- ja elinkeinohallinnon omaan sähköiseen asiakastietojärjestelmään jatkotyöstöä varten. Sähköisellä tallentamisella varmistettaisiin se, että tieto olisi pysyvästi tallessa ja useamman henkilön tavoitettavissa helposti. Lisäksi pohdittiin tulisiko molempien osapuolien palaute paremmin annetuksi ja käyttöön otetuksi, jos sen saisi antaa sähköisessä muodossa tai paperiversio skannatuksi? Silloin palautetiedot olisi helppo katsoa samalla, kun katsoo työnhakijan muutkin tiedot tietokoneelta vaikka virkailija vaihtuisi.

### 5.3 Jatkotutkimusaiheita

Työkokeilun jatkotyöstämisessäkin näyttää olevan haasteita. Hyviä toimintamalleja on olemassa, mutta miksi ne eivät siirry käytäntöön? Työkokeilujen eteen tehdään paljon töitä ja työkokeilun tulokset kirjataan ylös, mutta ne näyttäisivät jäävän usein konkreettisesti jatkotyöstämättä. Työnhakijat näyttävät liian usein kulkevan toimenpiteestä toiseen, joka on huomattu sekä työ- ja elinkeinotoimistossa että terveydenhuollossa. Näitä nivelvaiheita voisi tutkia enemmänkin.

Työkokeiluprosessi on monivaiheinen ja vaatii joskus monen eri tahon yhteistyötä. Lisäksi huonokuuloisuus on usein työtä vaikeuttava, mutta helposti peitelty vamma. Näiden työkokeiluprosessin eri vaiheiden ja myös eri tahojen yhteistyön tutkiminen tarkemmin erityisesti huonokuuloisten työkokeilijoiden työkokeilun suhteen voisi olla mielenkiintoista, esimerkiksi millaiset asiat vaikuttavat työkokeiluun lähtemiseen.

Osa haastateltavista kuuli haastattelutilanteissa huonosti ja työpaikan lisäapuvälineitä oli vain yhdellä haastateltavalla käytössä. Työikäisten kuulokojeiden käyttöaktiivisuus olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe. Sen voisi toteuttaa esimerkiksi puhelinhaastattelulla. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi myös työikäisten huonokuuloisten tiedon saanti kuulon kuntoutuksesta. Haastateltavat olivat saaneet monenlaista tietoa, mutta puutteitakin tiedon saannissa tuntui olevan.

### 5.4 Tutkimusten toteutuksen arviointia

Pro gradu -tutkielmaan päädyttiin yhdistämään kaksi eri osatutkimusta. Aiheen lähestyminen kahdesta näkökulmasta osoittautui ilmiön kuvaamista mielenkiintoisesti rikastuttavaksi ratkaisuksi.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 72) suosittavat, että tutkimushaastattelut tehdään yksin. Tässä tutkimuksessa kuitenkin toimittiin toisin ja tutkimuksen tekijän lisäksi haastattelutilanteessa oli mukana kyselytutkimuksen tekijä varmistamassa, että tietokonenauhoitus toimii. Haastateltaville kerrottiin asiasta haastatteluajasta sovittaessa. He tiesivät molempi-



en paikalla olevien henkilöiden nimet, ammatit ja taustaorganisaatiot. Näillä on toki voinut olla vaikutusta vastauksiin.

Tutkimusten tekijät pohtivat, mitä etua olisi saavutettu, jos haastateltavat olisi poimittu kyselyyn vastanneiden työnantajien huonokuuloisista työkokeilijoista. Toisaalta haastateltavien ryhmä olisi voinut muodostua heterogeenisemmaksi siten, että osa haastateltavista olisi ollut työelämässä mukana olevia. Tutkimuksen tekijät pitivät valitsemaansa toimintatapaa hyvänä, koska on kyse melko pienestä kohderyhmästä. Tällä tavalla toimien eivät haastateltavat ole helposti tunnistettavissa, koska suoranaisia yhtymäkohtia ei kyselyyn vastanneisiin työnantajiin ole.

## Lähteet

- Ala-Kauhahuoma, Mika & Härkäpää, Kristiina 2006: Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työvoimapolitiittinen tutkimus sarja 312: 2006.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt312.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt312.pdf). Viitattu 17.4.2012.
- Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka 1994: Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY. Porvoo.
- Bandura, Albert 2001: Social Cognitive Theory: An Agentic perspective. *Annual Reviews of Psychology*. 52, 1 – 26.  
[https://optima.lapinkampus.fi/learning/id36/bin/doc\\_show?id=339662&ws=176256&noedit=1&name=/Bandura-agentic\\_persp.pdf](https://optima.lapinkampus.fi/learning/id36/bin/doc_show?id=339662&ws=176256&noedit=1&name=/Bandura-agentic_persp.pdf). Viitattu 12.2.2012.
- Bandura, Albert 1995: Exercise of personal and collective efficacy in changing society. Teoksessa Bandura, Albert (toim.): *Self-efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press. Cambridge, 1 – 45.
- Bräysy, Helena & Kallanranta, Tapani & Karkia, Heli & Kokko, Raija-Liisa 2008: Kokemuksia työkokeilusta ammatillisen kuntoutuksen välineenä. *Kuntoutus* 31 (3), 4 – 17.
- Hannula, Samuli 2011: Hearing among older adults – an epidemiological study. Faculty of Medicine. Department of Otorhinolaryngology. *Acta Universitatis Ouluensis D1132*. Oulun yliopisto. Oulu.
- Harju, Sari & Valkonen, Jukka 2005: Ihmisen arvoinen diili. Tuetun työllistymisen hankkeen toimeenpano ja tulokset. Tutkimuksia sarja 73: 2005. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Heikkilä, Tarja 2008: Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki, 48 – 66.
- Heikkilä, Veli Matti 2011: Vajaakuntoisuuden yksilöllis-lääketieteellisen ja sosiaalisen mallin vertailua. *Kuntoutus* 34 (1), 48 – 51.  
[http://www.kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutuslehden\\_artikkelit/2011/heikkila-puheenvuoro.pdf](http://www.kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutuslehden_artikkelit/2011/heikkila-puheenvuoro.pdf). Viitattu 12.12.2011.
- Hietala, Juha & Lavikainen, Anniina 2008: Huonokuuloinen – syrjäytetty työntekijä? Työympäristön asettamat esteet yhdenvertaiseen osallistumiseen. Kuuloliitto ry. Helsinki.  
<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/15876c93be1f0e8536734f47e74983cf/1334051390/application/pdf/119000/KUULOLIITTOhuonokuuloinentyontekija.pdf>. Viitattu 2.10.2011.
- Hietala, Juha & Lavikainen, Anniina 2010: Huonokuuloisena työelämässä - Työympäristön toimivuus ja yhdenvertainen osallistuminen. Kuuloliitto ry. Helsinki.  
[http://www.kuulokynnys.fi/fin/kuuloliitto/materiaalipankki/julkaisut\\_ja\\_raportit/](http://www.kuulokynnys.fi/fin/kuuloliitto/materiaalipankki/julkaisut_ja_raportit/). Viitattu 2.10.2011
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2000: Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008: Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.
- Hokkanen, Liisa & Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila & Martin, Marjatta & Nikkanen, Pirjo & Notko, Tiina & Puumalainen, Jouni 2009: Asiakkaan äänellä vaikeavammaisten kuntoutuksesta – tulkintoja ja johtopäätöksiä. Teoksessa Järvikoski, Aila & Hokkanen, Liisa & Härkäpää, Kristiina (toim.): *Asiakkaan äänellä*. Tutkimuksia sarja 80/ 2009. Kuntoutussäätiö. Helsinki.

- Huttunen, Kerttu 2000: Mitä peruskoulun jälkeen? Teoksessa Lonka, Eila & Korpijaako-Huuhka, Anna-Maija (toim.): Kuulon ja kielen kuntoutus. Vuorovaikutuksesta kommunikointiin. Palmenia-kustannus. Helsinki, 261 – 268.
- Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila 1995: Kuntoutusmotivaatio, suunnitelma ja prosessin ohjaus. Teoksessa Suikkanen, Asko & Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila & Kallanranta, Tapani & Piirainen, Keijo & Repo, Marjatta & Wikström, Juhani (toim.): Kuntoutuksen ulottuvuudet. WSOY. Juva, 174 – 187.
- Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila & Gould, Raija 2011: Asiakaslähtöisyys, tiedonsaanti ja tuki kuntoutusprosessissa. Teoksessa Järvikoski, Aila & Lindh, Jari & Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi, 73 – 88.
- Isoherranen, Kaarina 2005: Moniammatillinen yhteistyö. WSOY. Helsinki.
- Jauhiainen, Tapani 2007: Huonokuuloisuus. WSOY. Helsinki.
- Joensuu, Matti & Kivistö, Sirkku & Malmelin, Johanna & Lindström, Kari 2008: Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 34. Työterveyslaitos. Helsinki.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_34.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_34.pdf) . Viitattu 6.3.2011.
- Järvikoski, Aila 1994: Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Järvikoski, Aila 2005: Disability, rehabilitation and research: some introductory remarks. Teoksessa Mannila, Simo & Järvikoski, Aila (toim.): Disability and working life. Working papers 32/ 2005. Rehabilitation Foundation. Helsinki, 1 – 4.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 1995a: Mitä kuntoutus on? Teoksessa Suikkanen, Asko & Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila & Kallanranta, Tapani & Piirainen, Keijo & Repo, Marjatta & Wikström Juhani (toim.): Kuntoutuksen ulottuvuudet. WSOY. Juva, 12 – 28.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 1995b: Kuntoutuksen seitsemän kehitysaluetta. Teoksessa Suikkanen, Asko & Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila & Kallanranta, Tapani & Piirainen, Keijo & Repo, Marjatta & Wikström Juhani (toim.): Kuntoutuksen ulottuvuudet. WSOY. Juva, 49 – 92.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2004: Kuntoutuksen perusteet. Helsinki. WSOY.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2011: Kuntoutuksen perusteet. WSOYpro OY. Helsinki.
- Järvikoski, Aili & Vaara, Marja-Liisa & Härkäpää, Kristiina & Juopperi, Tarja & Martinmikko, Pirjo 2011: Työ kuntoutuksen tavoitteena. Kompassi -projekti Lapin palveluverkostossa. Teoksessa Järvikoski, Aila & Lindh, Jari & Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi, 102 – 117.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2012: Miten kuntoutusprosessi etenee? Teoksessa Gould, Raija & Härkäpää, Kristiina & Järvikoski, Aila (toim.): Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Eläketurvakeskus. Helsinki, 109 – 144.
- Kalela, Esa 2006: Ketä huonokuuloiset ovat - lähtökohtia huonokuuloisten sosiaalisten identiteettien tutkimukselle. Soveltavan kasvatustieteen pro gradu – tutkielma. Opettajankoulutuslaitos. Helsingin yliopisto.  
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kay/sovel/pg/kalela/keitahuo.pdf>. Viitattu 2.10.2011.
- Kangasniemi, Helena 2011: Vaikuttaako sukupuoli työkyvyn kokemiseen ja määrittämiseen? Teoksessa Järvikoski, Aila & Lindh, Jari & Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi, 50 – 62.

- Karjalainen, Pekka & Kotiranta, Tuija 2010: Alustava kartoitus Suomessa aikuissosiaalityössä käytettävistä vaikutusten arvioinnin menettelytavoista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Sosiaali- ja terveyspalvelut. Palvelujärjestelmäosasto. [http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/D85304AD-DED5-42D9-A5DD-99B1017AFB2C/16196/Aikososvaik\\_kartoitus\\_132010.pdf](http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/D85304AD-DED5-42D9-A5DD-99B1017AFB2C/16196/Aikososvaik_kartoitus_132010.pdf). Viitattu 25.11.2010
- Karjalainen, Vappu 2011: Työttömien ammatillisen kuntoutuksen kysymys. Teoksessa Järvikoski, Aila & Lindh, Jari & Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi, 89 – 101.
- Katsaus ammatillisen kehittymisen palveluihin 2005: Työ- ja elinkeinohallinnon julkaisu. Työministeriö. Helsinki.
- Kaulio, Pia & Ora, Petteri & Svennevig, Hanna 2001: Mielenterveyskuntoutujat opintitiellä. Mielenterveyden keskusliitto ja Omatoimisesti työelämään. Teoksessa Työministeriö. AVO Ammatinvalinta- ja urasuunnittelun vuosikirja 2003. Edita Prima Oy. Helsinki, 95 – 96.
- Koukkari, Marja 2010: Tavoitteena kuntoutuminen – Kuntoutujien käsityksiä kokonaisvaltaisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Lapin yliopisto. Rovaniemi. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/67116/Koukkari%20DORIA.pdf?sequence=1>. Viitattu 12.3.2012
- Koukkari, Marja 2011: Kuntoutujien käsityksiä kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Teoksessa Järvikoski, Aila & Lindh, Jari & Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi, 220 – 226.
- Korpijaakko-Huuhka, Anna-Maija & Lonka, Eila 2000: Käsitteet ja käytäntö kuulon ja kielen kuntoutuksessa. Teoksessa Lonka, Eila & Korpijaakko-Huhta, Anna - Maija (toim.): Kuulon ja kielen kuntoutus. Vuorovaikutuksesta kommunikointiin. Palmenia-kustannus. Helsinki, 5 – 12.
- Kronlund, Lars 2000: Tekninen kuulonhuolto. Teoksessa Lonka, Eila & Korpijaakko - Huhta, Anna - Maija (toim.): Kuulon ja kielen kuntoutus. Vuorovaikutuksesta kommunikointiin. Palmenia-kustannus. Helsinki, 328 – 352.
- Kukkonen, Tuula 2009: Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102. Joensuun yliopisto. Joensuu. [http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/kukkonen\\_vastuun/kukkonen.pdf](http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/kukkonen_vastuun/kukkonen.pdf). Viitattu 27.1.2012.
- Kuntoutusselonteko 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:6.
- Kuula, Arja 2006: Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Kuusinen, Patrik 2011: Vajaakuntoinen työnhakija ja työvoimapalvelut. Teoksessa Järvikoski, Aila & Lindh, Jari & Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi, 276 – 283.
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>. Viitattu 19.11.2011.
- Lehtinen, Ulla 2000: Tuettu työllistyminen. Yksilöllinen tuki varmistaa työsuhteen onnistumisen. Teoksessa Peltonen Marketta & Puupponen, Hannu (toim.): Erilaisuus työelämän voimavarana. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Jyväskylä.
- Lehtomäki, Elina & Niemi, Kirsi 2000: Kuulovammaisen henkilön elämäntietämys lapsuudesta aikuisuuteen. Teoksessa Lonka, Eila & Korpijaakko-Huhta, Anna-Maija (toim.): Kuulon ja kielen kuntoutus. Vuorovaikutuksesta kommunikointiin. Palmenia-kustannus. Helsinki, 270 – 284.
- Linnakangas, Ritva & Suikkanen, Asko & Savtchenko, Victor & Viita, Lauri 2006: Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakes, Raportteja 15/ 2006. Helsinki.

- <http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R15-2006-VERKKO.pdf>. Viitattu 4.4.2012.
- Lonka, Eila 2000: Huonokuuloisen aikuisen kommunikaatiotaitojen kuntoutus. Teoksessa Lonka, Eila & Korpijaakko-Huhta, Anna-Maija (toim.): Kuulon ja kielen kuntoutus. Vuorovaikutuksesta kommunikointiin. Palmenia-kustannus. Helsinki, 288 – 304.
- Mannila, Simo 2000: Vajaakuntoisten työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Teoksessa: Linnakangas, Ritva & Lindh, Jari & Järviöskoski, Aila (toim.): Työttömyyden ja vajaakuntoisuuden jäljillä. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 66/2000. Yliopistopaino. Helsinki.
- Mannila, Simo 2002: Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Teoksessa Mannila, Simo & Forsander, Annika & Hummasti, Antti & Vehviläinen, Jukka (toim.): Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. ESR – hyvät käytännöt 8. Työministeriö. Helsinki, 10-11.
- McQuaid, Ronald, W. & Lindsay, Colin 2005: The Concept of Employability. *Urban Studies*. 42 ( 2), 197 – 219.  
[https://optima.lapinkampus.fi/learning/id36/bin/doc\\_show?id=347180&ws=176256&noedit=1&name=/McQuaid-Lindsay-employability.pdf](https://optima.lapinkampus.fi/learning/id36/bin/doc_show?id=347180&ws=176256&noedit=1&name=/McQuaid-Lindsay-employability.pdf). Viitattu 23.1.2012.
- McQuaid, Ronald, W. 2006: Job Search Success and Employability in Local Labor Markets. *The Annals of Regional Science*. 40 (2), 407 – 421.  
<http://www.springerlink.com/content/k2p17h00314m1v58/> Viitattu 12.2.2012.
- Nevala, Nina & Kalliomäki-Levanto, Tiina & Jääskeläinen, Kirsi & Hirvonen, Maria & Pekkarinen, Anneli & Elo, Jyrki 2011: Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. Loppuraportti. Työterveyslaitos.  
[http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/esteeeton\\_tyoelama/Documents/TOS%20LoppuraporttiIsbn.pdf](http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/esteeeton_tyoelama/Documents/TOS%20LoppuraporttiIsbn.pdf). Viitattu 4.4.2011.
- Niemelä Anna-Liisa 2006: Kiire ja työn muutos. Helsingin yliopisto. Helsinki  
<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kay/kasva/vk/niemela/kiirejat.pdf>. Viitattu 9.3.2012.
- Nummenmaa, Tapio & Konttinen, Raimo & Kuusinen, Jorma & Leskinen, Esko 1997: Tutkimusaineiston analyysi. WSOY. Porvoo.
- Paatero, Heidi & Lehmijoki, Pentti & Kivekäs, Jukka & Ståhl, Tomi 2008: Kuntoutusjärjestelmä. Teoksessa Rissanen, Paavo & Kallanranta, Tapani & Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus. Duodecim. Helsinki, 109 – 126.
- Puhakka Helena 2007: Ammatillisen kuntoutuksen epäonnistuminen kuntoutujien näkökulmasta. Lisensiaatintutkimus. Erikoispsykologikoulutus. Terveyspsykologia. 04/2007 Psykologian laitos. Joensuun yliopisto.  
[https://optima.lapinkampus.fi/learning/id36/bin/doc\\_show?id=347176&ws=176256&noedit=1&name=/puhakka\\_ammattillisen\\_kuntoutuksen\\_epa.pdf](https://optima.lapinkampus.fi/learning/id36/bin/doc_show?id=347176&ws=176256&noedit=1&name=/puhakka_ammattillisen_kuntoutuksen_epa.pdf). Viitattu 21.2.2012.
- Raitasalo, Raimo 1995: Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Sosiaali- ja terveyden turvan tutkimuksia 1. Kansaneläkelaitos. Helsinki.
- Ruohotie, Pekka 2000: Oppiminen ja ammatillinen kasvu. WSOY. Juva.
- Soininen, Marjaana 1995: Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutus. Painosanoma Oy. Turku.
- Sorri, Martti & Huttunen, Kerttu & Rudanko, Sirkka-Liisa & Akaan-Penttilä, Eero 2003: Kuulo- ja näkövammot. Teoksessa Kallanranta, Tapani & Rissanen, Paavo & Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus. Duodecim. Helsinki. 270 – 294.

- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Työministeriö 2002: Vajaakuntoisasioiden hoitaminen työpaikalla. Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto.
- Työministeriö 2003: Työpolitiikan strategia 2003-2007-2010. Työ- ja elinkeinohallinnon julkaisu Nro 334. Työministeriö. Helsinki.
- Työministeriö 2006: Ohje ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja saavaan ja vajaakuntoisen henkilöasiakkaan tukemiseen liittyvistä toimenpiteistä ja etuuksista. 0/1/2006. Työministeriö. Helsinki.
- Työministeriö 2010: Työnvälitystilasto, vajaakuntoiset, puolivuotistilasto 2010. <http://webtilasto.mol.fi/tilasto.exe?vuosi=2010&fun=6&kattavuus=T&koodi=1201&>. Viitattu 24.11.2010.
- Uchino, Bert N. (2009): Understanding the Links Between Social Support and Physical Health. A Life-Span Perspective With Emphasis on the Separability of Perceived and Received Support. *Perspectives on psychological Science. A Journal of the Association for Psychological Science.* 3 (4), 236 – 255. <http://www.psych.utah.edu/research/upforreview/uchino/3.pdf>. Viitattu 4.4.2012.
- Valli, Raine 2001: Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Vedenkangas, Elina & Koskela, Tuomas & Tuusa, Matti & Jalava, Janne & Harju, Henna & Särkelä, Mona & Notkola, Veijo 2011: Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjäyys. 31/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Vuorela Mika. 2008: Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Työ- ja elinkeinoministeriön selvitys. [http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela\\_loppuraportti.pdf](http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf). Viitattu 21.1.2012
- Vuorialho, Arja 2006: Costs and effectiveness of hearing aid rehabilitation in the elderly. Faculty of Medicine, Department of Otorhinolaryngology. Acta Universitatis Ouluensis D896. Oulun yliopisto. Oulu. <http://herkules oulu.fi/isbn9514282310/isbn9514282310.pdf>. Viitattu 19.1.2012.
- Wiman, Ronald 2004: Kumpaa pitää kuntouttaa – ihmistä vai yhteiskuntaa? Teoksessa Karjalainen, Vappu & Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus kanssamme. STAKES. Helsinki, 81 – 90.
- Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 5§. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021>. Viitattu 12.3.2012.

**Liitteet****LIITE 1. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuslupa, osa 1**

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

PÄÄTÖS

11.04.2011

TEM/434/03.10.03/2011

Raija-Liisa Kokko  
Ananderintie 11 E 19  
90410 Oulu

Tiedoksi:  
Helena Bräysy  
Aila Järvikoski  
Kristiina Härkäpää  
Marjo-Riitta Mattus

Tutkimuslupahakemuksenne 13.02.2011

**PÄÄTÖS TUTKIMUSLUPAHAKEMUKSEEN**

Olette hakenut lupaa käyttää työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä (URA) luovutettavia tietoja opinnäytetyötänne varten. Tutkimuksen nimi on "Huonokuuloisten henkilöiden työkokeilu työllistyvyyden näkökulmasta" ja se liittyy opintoihinne Lapin yliopiston yhteiskuntatieteen tiedekunnassa kuntoutustieteen alalla. Opinnäytetyön ohjaajina toimivat professori Aila Järvikoski, kuntoutustieteen dosentti Kristiina Härkäpää ja lehtori Marjo-Riitta Mattus.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää kyselytutkimuksen avulla huonokuuloisten työttömien työnhakijoiden ja työkokeilua tarjonneiden työnantajien kokemuksia työkokeilusta työllistyvyyden käsitteen näkökulmasta.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat ensisijaisesti ne työnantajat, jotka ovat Oulun seudulla vuosina 2005-2010 tarjonneet työkokeilua yli 25-vuotiaille H60-H95 –diagnoosin (korvan ja kartiolisäkkeen sairaudet) omaaville työnhakijoille. Aineisto sisältää tältä osin työnantajien nimi- ja osoitetiedot.

Tutkimuksen toissijaisena kohderyhmänä ovat ne Oulun seudun yli 25-vuotiaat H60-H95 –diagnoosin (korvan ja kartiolisäkkeen sairaudet) omaavat työnhakijat, jotka ovat olleet työkokeilussa vuosina 2005-2010. Aineisto sisältää tältä osin henkilöasiakkaiden nimi- ja osoitetiedot, joita ei kuitenkaan luovuteta suoraan tutkijoille.

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
PL 32 (Aleksanterinkatu 4)  
00023 Valtioneuvosto • Puh. 010 606 000  
Faksi (09) 1606 2166 • www.tem.fi

ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
PB 32 (Alexandersgatan 4)  
00023 Statsrådet • Tfn 010 606 000  
Fax (09) 1606 2166 • www.tem.fi

MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY  
P.O. Box 32 (Aleksanterinkatu 4)  
FI-00023 Government • Tel + 358 10 606 000  
Fax + 358 9 1606 2166 • www.tem.fi

**LIITE 1. jatkuu. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuslupa, osa 2**

2

TEM/434/03.10.03/2010

Aineiston sisältämiä tietoja käytetään tutkimuksen teon ajan, kuitenkin enintään vuoden 2011 loppuun. Tiedot ovat vain Raija-Liisa Kokon ja Helena Bräysyn käytettävissä.

Työ- ja elinkeinoministeriö on päättänyt viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain 28 §:n sekä työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmästä annetun lain 6 §:n 2 momentin nojalla antaa Teille oikeuden käyttää hakemuksessanne mainittuja tietoja tutkimuksen tekoon.

Aineiston hankinnasta huolehtii hakija itse. Aineiston hankintaa tai tutkimuksen toteuttamista varten ei myönnetä tutkimukseen osallistuville käyttöoikeuksia URA:an. Tutkimukseen otettavien henkilöasiakkaiden valinta ja mahdollinen yhteydenpito heihin tulee tapahtua siten että anonymiteetti tutkimuksen toteuttajiin nähden säilyy, kunnes asiakas antaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen.

Tietoja saa käyttää vain hakemuksessa mainittua tutkimusta varten. Tietoja ei saa käyttää siten, että yksityisyyden suoja ja yksityisen edut tai oikeudet vaarantuisivat. Koska kerättävä aineisto perustuu arkaluontoiseksi katsottaviin henkilötietoihin, on tietojen käsittelyyn kiinnitettävä erityistä huomiota.

Tietoja saa tallentaa vain selvityksen kannalta tarpeellisin osin. Tietoja on säilytettävä siten ja toiminnassa muutoinkin varmistettava se, että yksityiset tiedot eivät paljastu muille tahoille. Tutkimusta toteutettaessa tulee ottaa huomioon henkilötietolakiin (523/1999) sekä muihin lakeihin ja asetuksiin sisältyvät henkilötietojen keräämistä, tallettamista, käyttöä ja luovuttamista koskevat säännökset.



Kari Rintanen  
Kehitysjohtaja



Outi Alho  
Asiantuntija

LIITTEET

Henkilötietolain 14 §  
Tutkimuslupahakemus





8. **Millaiset kokemukset yrityksessänne tai organisaatiossanne on huonokuuloiselle työkokeilijalle järjestettävästä työkokeilusta?**
- Pääasiassa myönteisiä
  - Pääasiassa kielteisiä
  - Sekä hyviä että huonoja
- Millä tavalla hyviä tai huonoja? \_\_\_\_\_
9. **Onko työkokeilijoilla ollut ammattikoulutusta tai työssä hankittua ammatillista osaamista toimialanne töissä?**
- Kyllä
  - ei
10. **Millaisia tavoitteita yrityksessänne tai organisaatiossanne olleilla huonokuuloisilla työkokeilijoilla on teidän arvionne mukaan ollut?** Voitte rastittaa myöskin useamman kuin yhden vaihtoehdon.
- Ammattiin tai toimialaan tutustuminen, alan kiinnostavuuden tai sopivuuden selvittely
  - Työllistyminen
  - Työkyvyn ja työssä jaksamisen testaaminen
  - Työllistyvyysvalmiuksien vahvistaminen
  - Työelämään siirtymisen helpottaminen
  - Yleisten työelämätaitojen kokeilu ja kehittäminen
  - Työllistyminen työkokeilun jälkeen yritykseenne tai organisaationne
  - Muita, mitä? \_\_\_\_\_

**11. Onko työkokeilu tukenut huonokuuloisen työkokeilijan persoonallisia valmiuksia?**

	Tukenut huonosti	Tukenut kohtalaisesti	En osaa sanoa	Tukenut hyvin	Tukenut erinomaisesti
Ammattitaitoa	1	2	3	4	5
Esiintymiskykyä	1	2	3	4	5
Kielellisiä valmiuksia	1	2	3	4	5
Itsenäisyyttä	1	2	3	4	5
Vastuullisuutta	1	2	3	4	5
Motivoitumista	1	2	3	4	5
Joustavuutta	1	2	3	4	5
Pystyvyyden tunnetta	1	2	3	4	5
Muuta, mitä? _____					

**12. Voidaanko yrityksessänne tai organisaatiossanne tukea huonokuuloisen työkokeilijan onnistumista hänelle annetuissa työtehtävissä sekä tukea hänen valmiuksiensa kehittymistä seuraavien vaihtoehtojen avulla? Voitte rastittaa yhden tai useamman vaihtoehdon.**

- Hyvä perehdytys
- Oma ohjaaja, henkilökohtainen lähiohjaaja
- Työympäristöä muokkaamalla työkokeilijan tarpeisiin sopivaksi
- Järjestämällä apuvälineitä työn tekoon
- Mahdollisuus osallistua koulutuksiin
- Mahdollisuudet kokeilla tai opetella uusia työtehtäviä
- Mahdollisuus antaa lisävastuuta onnistumisten myötä
- Hyvä työilmapiiri, auttamishaluinen henkilöstö
- Muita keinoja, mitä? \_\_\_\_\_

**13. Millaiset mahdollisuudet yrityksenne tai organisaatioonne tulevalla huonokuuloisella työkokeilijalla on vaikuttaa tekemiinsä työtehtäviin tai työtapoihin?**

	Vähän					Paljon				
Kokeiltavien työtehtävien valintaan?	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Työn tekotavan tai työmenetelmien valintaan?	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Työn aikatauluihin?	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Mahdollisuuteen työskennellä yksilöllisesti tai ryhmässä?	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Valintaan ns. taustatyön tai ns. esilläolotyön välillä?	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

**14. Oletteko antanut palautetta työkokeilusta ja työkokeilun aikana tehdystä työstä työkokeilijalle itselleen?**

- Jatkuvaa palautetta eri tehtävissä selviytymisestä
- Kerran tai pari työkokeilujakson aikana
- Työkokeilun päättyessä
- Muuten, miten? \_\_\_\_\_
- Emme, miksi? \_\_\_\_\_

**15. Onko työkokeilijalle annettu palaute ollut?**

- Kirjallista
- Suullista
- Molempia

**16. Millaisena nähdään huonokuuloinen työkokeilija yrityksenne tai organisaationne työyhteisössä?**

- Tasa-arvoinen muiden kanssa                       Ei hyötyä – ei haittaa  
 Arvokas apu                                                       Hidaste  
 Selviytyy lähes itsenäisesti                       Paljon ohjausta tarvitseva

Perusteluja vastaukseenne: \_\_\_\_\_

**17. Ovatko seuraavat tekijät vaikuttaneet työpaikallanne toteutettujen työkokeilujen järjestämiseen ja kulkuun?**

	Ei lainkaan			Merkittävästi	
Työkokeilijan terveydentila tai toimintarajoitukset	1	2	3	4	5
Huonokuuloisuus	1	2	3	4	5
Motivaatio, asenne työntekoon	1	2	3	4	5
Työkyky	1	2	3	4	5
Ammattitaito	1	2	3	4	5
Työelämätaidot	1	2	3	4	5

Perusteluja muutamalla lauseella: \_\_\_\_\_

**18. Olisiko työkokeilija tarvinnut näihin asioihin liittyen tukea ja jos niin keneltä?**

\_\_\_\_\_

**19. Millä tavoin työnantajana olette voineet vaikuttaa asiaan?**

\_\_\_\_\_

**20. Ovatko yrityksessänne tai organisaatiossanne työkokeilijoille annetut tehtävät käsityksenne mukaan vastanneet työkokeilijoiden omia odotuksia ja toiveita?**

- Erinomaisesti  
 Pääpiirteittäin  
 Eivät täysin, millaisiin odotuksiin ette ole pystyneet vastaamaan? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**21. Onko yrityksenne tai organisaationne valmis räätälöimään työtehtäviä työntekijän huonokuuloisuuden aiheuttaman tarpeen mukaan?**    Kyllä       Ei

Perustelut: \_\_\_\_\_

22. Alla on lueteltuna julkisia työllistämispalveluja. Rastittakaa sopivimmat vaihtoehdot					
a) Onko yrityksenne tai organisaationne käyttänyt alla mainittuja julkisia työllistämispalveluita ja					
b) jos on, niin ovatko kokemuksenne olleet myönteisiä vai kielteisiä?					
a) Oletteko käyttänyt (1 = ei, 2 = kyllä)			b) Käyttökokemus (1 = kielteinen, 2 = sekä myönteisiä että kielteisiä, 3 = myönteinen)		
Työharjoittelu	1	2	1	2	3
Työkokeilu	1	2	1	2	3
Palkkatuki	1	2	1	2	3
Työllistämistuki	1	2	1	2	3
Työolosuhteiden järjestyksi	1	2	1	2	3
Työvoimakoulutus	1	2	1	2	3
Oppisopimuskoulutus	1	2	1	2	3
Työvalmentajan tukipalvelut	1	2	1	2	3
Tukiseteli (Sanssi)	1	2	1	2	3

(vrt. Ala- Kauhaluoma &amp; Härkäpää 2006)

**23. Oletteko saanut riittävästi tietoa työvoimapolitiittisista toimita?**

- Kyllä                       Ei, olisin tarvinnut \_\_\_\_\_

**24. Ovatko palvelut olleet riittäviä ja oikea-aikaisia?**

- Kyllä                       Ei, olisin tarvinnut \_\_\_\_\_

**25. Millaista tukea tarvitsisitte työllistämiseen?**

\_\_\_\_\_

**26. Huonokuuloisuus voi tuottaa vaikeuksia työyhteisöön sopeutumisessa, elleivät työtoverit huomaa ottaa sitä tarkoituksen mukaisella tavalla huomioon. Miten huonokuuloisen työkokeilijan sopeutumista työyhteisöön on työpaikallanne mahdollisuus tukea?**

- Yhteinen keskustelu huonokuuloisuuden huomioonottamisesta työyhteisössä
- Valitsemalla huonokuuloiselle työkokeilijalle ”mentori”, joka auttaa työyhteisöön sopeutumisessa
- Ei mitenkään
- Pelisääntöjen sopiminen ennen työkokeilun alkua
- Muulla tavalla, miten \_\_\_\_\_

**KIITOS VASTAUKSESTANNE!**

**LIITE 3. Uusi pyyntö kyselytutkimuksen työnantajille****Hyvä vastaanottaja**

18.5.2011

Olemme lähestyneet teitä pro gradu -tutkielman kyselylomakkeella reilut pari viikkoa sitten, mutta emme ole saaneet vastaustanne. Kokemuksenne ovat meille tärkeitä työkokeilusta työllistyvyyden näkökulmasta ja yhteistyön kehittämisen kannalta.

Nyt pyydämme teitä uudelleen, että voitte käyttää hetken ajastanne lomakkeen täyttämiseen ja palauttamaan sen viimeistään **maanantaina 6.6.2011**. Palautuskuoressa postimaksu on valmiiksi maksettu.

**Vastaukset ovat täysin luottamuksellisia ja ne käsitellään nimettöminä, jotta vastaajien henkilöllisyys ei paljastu.**

Yhteistyöstä kiittäen

Raija-Liisa Kokko  
työvoimaohjaaja  
puh. 050 – 396 3471

Helena Bräysy  
kuntoutusohjaaja  
puh. 050 – 753 2435

LIITTEET tutkimuslomake  
palautuskuori

## **LIITE 4. Kirje kyselytutkimuksen työnantajille**

### **Hyvä vastaanottaja**

Opiskelemme Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa, pääaineenamme Kuntoutustiede. Maisteriopintoihin kuuluu pro gradu- tutkielman tekeminen. Pro gradu- tutkielmamme tarkoituksena on selvittää huonokuuloisten työttömien työnhakijoiden ja työkokeilua tarjonneiden työnantajien kokemuksia työkokeilusta työllistyvyyden käsitteen näkökulmasta.

Me molemmat työskentelemme huonokuuloisten työnhakijoiden parissa: toinen meistä työskentelee työvoimaohjaajana Oulun työvoiman palvelukeskuksessa ja toinen työskentelee kuntoutusohjaajana Oulun yliopistollisen sairaalan Kuulokeskuksessa. Toivomme saavamme työvälineitä työhömmä ja pystyvämme edesauttamaan jatkossa entistä paremmin huonokuuloisten ammatillista kuntoutumista ja työllistymistä sekä madaltamaan työnantajien kynnyksiä tarjota huonokuuloisille henkilöille työkokeilumahdollisuuksia.

Tutkielman tutkimusaineiston keräämme kyselyn avulla työnantajilta ja haastatteleamalla huonokuuloisia työkokeilussa olleita. Tähän kyselytutkimukseen olemme valinneet työnantajia, jotka ovat Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston tietojärjestelmän mukaan järjestäneet ajanjakson 2005 – 2010 aikana työkokeilujakson yhdelle tai useammalle huonokuuloiselle työnhakijalle. Työnantajia olisi arviomme mukaan noin 40.

**Vastaukset ovat täysin luottamuksellisia ja ne käsitellään nimettöminä, jotta vastaajien henkilöllisyys ei paljastu.** Toivomme, että voitte käyttää hetken ajastanne lomakkeen täyttämiseen ja palauttaa sen liitteenä olevassa palautuskuoressa (josta postimaksu on maksettu) meille **30.4.2011 mennessä.**

Yhteistyöstä kiittäen

Raija-Liisa Kokko  
puh. 050 – 396 3471

Helena Bräysy  
puh. 050 – 753 2435

LIITTEET tutkimuslomake  
palautuskuori

## LIITE 5. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tutkimuslupa.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin  
kuntayhtymä

LUPA TUTKIMUKSELLE/OPINNÄYTETYÖLLE  
(täytettävä koneella)

OYS KNK/ Kuulokeskus		25981-217 A vastuuyksikkönro	DIAARINRO: 48/2011		
1. Tutkijaa koskevat tiedot	Tutkijan suku- ja etunimet Bräysy Helena Aulikki		Henkilötunnus 090366-0241		
	Nykyinen työnantaja / opiskelupaikka ta: OYS/ kuulokeskus ja opisk. p.: Lapin yliopisto		Nykyinen virka / toimi / opiskelija vs. kuntorolusohjaaja		
	Kotiosuile Kotikoivunfie 8 F 4		Postinro ja -paikka 90630 Oulu		
	Puhelin toimeen 040-753 2435	Puhe in kotin 040-743 3839	Sähköpostiosoite helena.bräysy (at) ppsHP.fi		
	Suoritettu tutkinto Yhteiskuntatieteiden kandidaatti		Suoritusvuosi 2010	Suorituspaikka Lapin yliopisto	
	2. Tutkimusprojektiä tai tutkimusta koskevat tiedot (Diaarinro) Katec hallinto-keskuksen tiedote 15/2009				
Tutkimusprojektiin lyhyt nimi Huonokuuloisten henkilöiden työkeilu työllistyvyyden näkökulmasta					
Tutkimus on <input checked="" type="checkbox"/> julkinen <input type="checkbox"/> salainen Tutkimusaika 2/2011 - 12/2012					
Pääkaavanumero 912 Tutkimuksen luonteen määrittely Potilastutkimus, ei liity hoitoon ja palvelujärjestelmän kehittämistä koskeva haastattelija- ja kyselytutkimus					
Tutkimus on <input type="checkbox"/> opinnäyte (ammattikorkeakoulu) <input checked="" type="checkbox"/> gradu <input type="checkbox"/> muu, mikä <input type="checkbox"/> syventävä opinnäyte (tääketiede) <input type="checkbox"/> vaihtokirja					
Anoja on <input type="checkbox"/> apurahan saanut tutkija <input type="checkbox"/> muu tutkija <input checked="" type="checkbox"/> opiskelija Anoja osallistuu potilastyöhön <input checked="" type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> e					
Tutkimuksen vastuuhenkilö (Laki 188k. l.1k. 468/99 § 5) / ohjaaja / päätökija ohjaajat: Aila Järviöskösi (LAY), Kristiina Härkäpää (LAY) ja Marjo-Riitta Mattus (LAY) / päätökijät: Helena Bräysy ja Raija Liisa Kokko (Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimisto)					
Hankkeeseen osallistuvat sairaalan klinika: / muut tutkijat / tutkimusryhmä / työnteekijät: ehdokkaista haastateltaviksi tutkimukseen voidaan löytää OYS:n kuulokeskuksen kuntoutusohjaaja Pirjo Tennon välityksellä					
Hankkeeseen osallistuvat ulkopuoliset henkilöt (tarvittaessa erillinen liite), joille anotaan lupaa työskennellä hankkeen pultteissa sairaalassa (sitoumus jokaiselta liitteeltä) muu tutkija: Raija-Liisa Kokko työskentelee opintojen ohella työvoimaohjaajana Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimistossa puh. 050-396 3471 rajja-liisa.kokko (at) te-toimisto.fi - ci tarvotta PPSHP:n atk-käyttöoikeuksille					
Tutkimuksen rahoitussuunnitelma ▶ Erillinen liite					
Arvio tutkimustyöstä sairaalalle aiheutuvista vuosittaisista suoranaistista kustannuksista <input type="checkbox"/> Aiheuttaa sairaalalle kustannuksia, selvitys <input checked="" type="checkbox"/> Ei aiheuta sairaalalle kustannuksia mitään					
Ulkopuolinen rahoitus <input checked="" type="checkbox"/> Ulkopuolinen rahoittaja Rahoittaja tutkimuksen tekijät Helena Bräysy ja Raija-Liisa Kokko Sopimuksen nro <input checked="" type="checkbox"/> kokonaan <input type="checkbox"/> osittain					
Muu rahoitus <input type="checkbox"/> EVO <input type="checkbox"/> muu, mikä <input type="checkbox"/> KEVO Projektiin numero (EVO, KEVO, TUKE)					
Päivämäärä 13.2.2011 Anojan allekirjoitus ja nimen selvennys Helena Bräysy Helena Bräysy Elinne Helenä Raija Liisa Kokko					
3. Lausunnot					
Tarvittavat lausunnot ja luvat					
<input type="checkbox"/> Ei tarvella		lähetyispäivä		vastaus saatu	
<input type="checkbox"/> Shp:n eettinen toimikunta					
<input type="checkbox"/> ETENE - <sup>21</sup> TUKIJA					
Luvat <input type="checkbox"/> Lääkelaitos <sup>21</sup> <input type="checkbox"/> STM <sup>22</sup> <input type="checkbox"/> VALVIRA <sup>23</sup>					
4. PÄÄTÖS					
Tutkimustulosten omistusoikeus <input type="checkbox"/> Sovtuu, liite sopimuksesta <input type="checkbox"/> Ei tarvella tehdä sopimusta					
Päätös <input type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään hakemuksen mukaisesti <input type="checkbox"/> Hakemus palautetaan korjattavaksi seuraavien muutoksin <input type="checkbox"/> Hakemus hylätään, miksi <input type="checkbox"/> Anomus käsitelty johtoryhmässä					
Päätöksentekijä <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimusyksikön johtaja / vastuualueen johtaja / ylläpitaja <input type="checkbox"/> johtajayliääkäri / hallintoylläpitaja <input type="checkbox"/> hallitus					
Päivämäärä 18.2.2011		Allekirjoitus		LOMAKKEEN SÄILYTYS - Tutkija (tutkimuksen ajan) - Päätäjä (arkistointi)	

<sup>21</sup> ETENE= Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta

<sup>22</sup> TUKIJA= Valtakunnallinen tutkimuseettinen jaosto

<sup>23</sup> Lääkelaitokselta ilmoitetaan 60 pv:n kuluessa onko huomautettavaa. Ellei ilmoitusta tule, tutkimus voidaan aloittaa.

<sup>24</sup> Rekisteritunnukset



**LIITE 6. Työ- ja elinkeinotoimiston kirje haastateltavaehdokkaille**

Oulussa 18.7.2011

Hyvä vastaanottaja

Olemme Lapin yliopiston opiskelijoita ja teemme huonokuuloisten työllistyvyyttä koskevaa pro gradu- tutkielmaa. Tutkielmaa varten haemme haastateltaviksi 10 huonokuuloisia henkilöitä, jotka ovat olleet Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston järjestämässä työkokeilussa ajanjaksolla 2005 – 2010. Haastattelussa halutaan selvittää millaisia omia kokemuksia haastateltavilla on työkokeilusta.

Haastateltavia haetaan Oulun seudun työ- ja elinkeinotoimiston toimesta tietojärjestelmän kautta satunnaisotannalla. **Kiitokseksi haastattelusta jokainen haastateltava saa kahvipaketin ja osallistuu Edenin kylpylän lahjakortin arvontaan.**

Haastattelu nauhoitetaan nimettöminä. Tutkimustulokset julkaistaan sellaisessa muodossa, ettei haastateltavan tunnistaminen niiden perusteella ole mahdollista. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista eikä haastatteluun osallistuminen tai siitä kieltäytyminen vaikuta haastateltavan saamiin palveluihin.

Mikäli Sinun on mahdollista osallistua noin 40 minuuttia kestävään tutkimushaastatteluun, ole hyvä ja **palauta tämä kirje allekirjoitettuna oheisessa kirjekuoressa 18.8.2011 mennessä**, jonka postimaksu on jo maksettu. Tutkijat ottavat sen jälkeen Sinuun yhteyttä haastatteluajan sopimiseksi. Haastattelijoina ovat Helena Bräysy ja Raija-Liisa Kokko. Mikäli Sinulla on kysyttävää voit ottaa haastattelusta yhteyttä Helena Bräysyyn puh. 050 – 753 2435 (jätä viesti tai tekstiviesti niin soitan Sinulle).

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_ 2011  
paikka, aika

\_\_\_\_\_  
allekirjoitus Asiakkaan nimi Nnnn Nnnnn

Terveisin

Työvoimaohjaaja Kristiina Tuikkanen

**LIITE 7. Haastattelusuostumus****HAASTATTELUSUOSTUMUS**

Suostun siihen, että minua haastatellaan huonokuuloisten työllistyvyyttä koskevaa pro gradu- tutkielmaa varten. Haastattelu käsittelee kokemuksiani huonokuuloisuuden vaikutuksista työkokeiluun ja työllistyvyyteen. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista.

Haastattelun saa nauhoittaa ja siitä saatua aineistoa saa käyttää tutkimustarkoitukseen. Tutkimus voidaan raportoida pro gradu- tutkielmana ja sen pohjalta tehtävinä artikkeleina tieteellisissä ja ammatillisissa lehdissä. Tutkimustulokset tulee raportoida ja julkaista sellaisessa muodossa, ettei haastateltavan tunnistaminen niiden perusteella ole mahdollista.

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

Haastateltavan allekirjoitus ja nimen selvennys:

\_\_\_\_\_

Tutkielman tekijät, haastattelijat:

\_\_\_\_\_

Helena Bräysy

\_\_\_\_\_

Raija- Liisa Kokko

## **LIITE 8. Teemahaastattelurunko**

### Haastattelusopimuksen allekirjoittaminen

1. Ikä:
2. Sukupuoli:
3. Millaisia kuulon apuvälineitä käytät?

### **TYÖELÄMÄTILANNE**

4. Millainen koulutustausta sinulla on?
5. Työhistoria: kuinka monta vuotta? Mitä töitä olet tehnyt?
6. Millaisena koet työelämätilanteesi tällä hetkellä?
7. Millaisia mahdollisuuksia näet omalla kohdallasi työelämässä?
8. Onko jokin tietty työ, jota haluaisit tehdä?

### **TYÖKOKEILU**

9. Millaisessa paikassa olet ollut työkokeilussa ja millaisella työnantajalla?
10. Millaisena toimenpiteenä koet työkokeilun yleensä työelämän suhteen?

Millaisena toimenpiteenä näet sen oman tilanteesi suhteen?  
Onko siitä sinulle apua?

11. Tarjottiinko työkokeilua kannaltasi oikeaan aikaan?

Millaista tietoa sait työkokeilusta? Keneltä? Millaista tukea sait työkokeiluun? Keneltä? Kuinka kauan työkokeilupaikan hakeminen kesti? Monia-ko paikkoja hait?

### **TUKI**

12. Millaista apua sait työvoimatoimelta ja millaista apua sait OYS:sta?  
Keneltä olisit tukea tarvinnut?  
Millaista tukea olisit tarvinnut?
13. Millä tavoin arvioit paikallisen työvoiman tarjonnan tai tarpeen vaikuttaneen työkokeilupaikan järjestymiseen?

### **TYÖKOKEILUN TAVOITE**

14. Miksi työkokeilu sinun tilanteessasi tehtiin?

Millaisia asioita työkokeilulla haluttiin selvittää tai mihin työkokeilulla pyrittiin?  
Miten työkokeilu selkeytti jatkosuunnitelmiasi?  
Mitä hyvää työkokeilusta on seurannut?

15. Miten työkokeilu on tukenut sinun mahdollisuuttasi työllistyä?

## **ELÄMÄNTILANNE**

16. Millainen vaikutus henkilökohtaisella elämäntilanteella kuten asuinpaikalla, perhetilanteella tms. oli työkokeiluun?
17. Millaisia ehtoja (esim. perhetilanteeseen liittyviä) asetit työkokeilulle?  
Millaisia tukitoimia olisit tarvinnut?  
Kenen olisi pitänyt toimia?

## **VAIKUTTAMINEN**

18. Millaisena näet oman osuutesi päätöksenteossa työkokeilun eri vaiheissa?  
  
Millaisina koit omat vaikutusmahdollisuutesi työn tekemiseen työkokeilu-  
paikalla? Koitko tulevasi kuulluksi?

## **TYÖYHTEISÖN SOSIAALISET SUHTEET**

19. Miten sinut otettiin mukaan työkokeilupaikan työyhteisöön?
20. Millaisina näet työkokeilupaikan asenteet sinua kohtaan työkokeilijana?

## **TYÖKOKEILUN VAATIMUKSET**

21. Millaista erityistä ammatillista osaamista työkokeilupaikan työ mielestäsi vaati?  
  
Olisiko töitä voinut tehdä sellainen, jolla ei ole ammatillista koulutusta tai kokemusta alalta?
22. Miten työkokeilu on tukenut omaa ammatillista osaamistasi?  
  
Opitko jotain uutta?  
Miten työkokeilua pitäisi kehittää, jotta ammattitaito kehittyisi?  
Mitä olet itse valmis tekemään ammattitaitosi kehittämiseksi?
23. Millaista palautetta sait työn osaamisesta?
24. Millaisiin joustoihin sinä olit valmis työkokeilupaikan ja tehtävän työn suhteen?

## **HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET JA TAIDOT**

25. Miten omien ominaisuuksiesi (kuten ikä, sukupuoli, huonokuuloisuus...) koit vaikuttavan työkokeiluun?
26. Miten työkokeilu on tukenut henkilökohtaisia taitojasi (= näillä taidoilla tarkoitan esim. esiintymiskykyä, kielellisiä valmiuksia, itsenäisyyttä, vastuullisuutta, motiivitumista, pystyvyyden tunnetta)?

Millaista palautetta sait henkilökohtaisista ominaisuuksistasi ja taidoistasi?

27. Miten työkokeilua pitäisi kehittää, jotta henkilökohtaisten ominaisuuksien ja taitojesi (valmiuksiesi) kehittäminen olisi mahdollista?  
Kenen pitäisi toimia?  
Miten voit itse edesauttaa asiaa?

### **HUONOKUULOISUUS JA SEN VAIKUTUKSET TYÖKOKEILUUN**

28. Tiesikö lähiesimiehesi tai työnantaja huonokuuloisuudestasi työkokeilupaiikkaa hakiessasi?
29. Tiesivätkö työtoverisi huonokuuloisuudestasi?
30. Millä tavalla työnantaja oli valmis muokkaamaan työtehtäviä huonokuuloisuutesi vuoksi? Oliko muokkaukselle tarvetta?

### **LOPUKSI**

31. Voisiko jonkin asian työkokeilun toteuttamisessa tehdä toisin?

### **KIITOS HAASTATTELUSTA!**

## LIITE 9. Esimerkki haastatteluaineiston luokittelusta

**Yläluokka: vaikutusmahdollisuudet työn tekemiseen työpaikalla**

**Alaluokka: sai vaikuttaa työhön**

**Alaluokka: ei vaikutusmahdollisuutta työn tekemiseen**

**Alaluokka: asetettujen ehtojen toteutuminen**

**Alaluokka: muu vaikuttaminen**

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
H1: Kyllä siellä oli että mä sain tehdä sitä että kun ikäni olin ollut semmoinen sisustuspuolen ihminen niin sain siellä tehdä sitä sisustus semmoinen niin kun somistaa ne vaatteet niinkun visualistin työtä tehdä ja se käppen jäläki näkkyä vielä tänäki päivänä vielä siellä että.	sai vaikuttaa siihen mitä teki  sai tehdä haluamiaan töitä	sai vaikuttaa työhön
H3: niin että tuota aattelee sillä lailla että kun nehän kouluista kun ketkä pääsee niin eihän siinä käytännön harjotteluun vaikka on ollut niissä harjottelujaksoissa niin mutta tuota niin ainahan se on erilaista siis varsinais- oikea oikea työpaikka että tuota mitä harjottelijalla teetätetään niin. vaikka se näkkee ki sitä toimistohommaa niin kuitenkin. Kyllä se kuitenkin työkokeilu on sitten ihan että siinä pääsee sitten työhön varsinaisesti tekkeen sitä varsinaista hommaa.	sai vaikuttaa siihen että pääsee tekemään oikeita töitä	sai vaikuttaa työhön
H6: Ei kun kyllä ne aina kyseli jotakin ja sovittiin sitten aina.	sai vaikuttaa työn tekemiseen keskustelemalla	sai vaikuttaa työhön
<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>
H5: No eipä oikeastaan että ne säännöt oli .... Se että ne työt mitä siellä annettiin ne mää myös tein.	ei voinut vaikuttaa työn tekemiseen työpaikan tiukkojen sääntöjen vuoksi	ei vaikutusmahdollisuutta työn tekemiseen
H7: Ei oikeastaan että että mm miten mää nyt sanosin. ... että siinä ei kyllä niinku ollut mitään vaikutusmahdollisuutta mutta mää tein niinku siinä niinkuin se meni se kuvio että se joutus se tehtävä.	ei voinut vaikuttaa työn tekemiseen, muut työntekijät määräsi	ei vaikutusmahdollisuutta työn tekemiseen
<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>
H7: Joo, että niinkun ei missään tappauksessa joku jonnekkin, koska mä niinku ajattelin että mä sen että miten mä pystyn pyörällä niinku ajamaan että en niinkun kovin kauas. Että kaupunki kait se lähin on. Että en mihinkään naapurikuntiin enkä näin että.	Asetti ehdoksi lyhyen työmatkan	asetettujen ehtojen toteutuminen
H9: No ehkä se tieteenki että mielellään ei kolmivuoro, että täytyy olla muuta. Ei ollut siinä mitään.	Ehtona, että ei joudu tekemään kolmivuorotyötä	asetettujen ehtojen toteutuminen
<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>
H2: kyllä minä sain mielipitteeni saanu, sain tosiaan että ei tarte sinne yhteen paikkaan mennä jos ei oo pakko.	sai sanoa mielipiteensä, ettei tarvitse mennä tiettyyn työpisteeseen	muu vaikuttaminen

## LIITE 10. Työkokeilijan palautelomake, osa 1



### Työkokeilun palautelomake

Työkokeilija täyttää

Tässä lomakkeessa on joukko kysymyksiä, joihin pyydämme Sinua vastaamaan omien työkokeilukokemuksiesi perusteella. Myös työkokeilupaikan edustaja täyttää vastaavan arviointilomakkeen. Mieti arvioidessasi nimenomaan sitä, miten työkokeilu **Sinun omasta mielestäsi** sujui. Työkokeilukokemusten arvioiminen ja miettiminen auttaa sinua jatkosuunnitelmiesi tekemisessä.

**Työkokeilija**

---

**Työkokeilupaikka**

---

**Työkokeiluaika**

---

**Kuvaus tehtävistä**

**Merkitse rastilla (X) se vaihtoehto, jonka mielestäsi parhaiten kuvaa työkokeiluasi**

Arvioitava asia:	Välttävä	Tyydyttävä	Hyvä	Kiitettävä
1. Työtaitojen hallinta				
2. Oppimiskyky				
3. Suunnittelu- ja järjestelykyky				
4. Huolellisuus ja täsmällisyys,				
5. Kyky itsenäiseen työskentelyyn				
6. Aloitekykyisyys				
7. Käyttäytyminen työtovereita kohtaan, yhteistyöhalu ja sopeutumiskyky				
8. Käyttäytyminen asiakkaita tms. kohtaan, palveluhalukkuus, esiintyminen				
9. Luotettavuus / vastuuntuntoisuus				
10. Työkykyisyys työssä suoriutumisessa				

**Mitkä tehtävät sujuivat työkokeilun aikana hyvin?**

**LIITE 10. Työkokeilijan palautelomake, osa 2**

**Missä tehtävissä Sinulla on kehittymisen varaa?**

**Tuliko työkokeilun aikana esille sellaisia asioita, jotka estivät työkokeilun onnistumisen (esim. terveydelliset syyt)?**

**Miten työkokeilu vahvisti tai muutti suunnitelmiasi?**

**Päiväys ja allekirjoitus:**

---

**Kiitos vastauksesta.** Ole ystävällinen ja palauta lomake joko kirjeenä/henkilökohtaisesti työkokeilusta vastanneelle virkailijalle. Jos haluat keskustella työkokeiluun tai lomakkeeseen liittyvistä asioista, lisätietoja antaa työkokeilusta vastaava virkailija.

Vastuuhenkilön yhteystiedot:

Nimi:

Työ- ja elinkeinotoimisto:

Osoite:

Puhelin:

Sähköposti:

TEM 6.90b 2/2010 sivu 2(2)



## LIITE 11. Työnantajan palautelomake, osa 1



### Työkokeilun palautelomake Työnantaja täyttää

Työkokeilun tavoitteena on löytää työkokeilijalle mahdollisimman hyvin soveltuva työ tai koulutus. Työkokeilija voi tutustua eri ammatteihin ja työympäristöihin käytännössä ja arvioida omaa soveltuvuuttaan ennen työhön tai koulutukseen hakeutumista. Tällä lomakkeella pyydetään työkokeilupaikan edustajaa arvioimaan työkokeilijan työskentelyä työpaikalla. Tavoite on saada asianmukainen kuva työkokeilun tuloksista. Palautetta käsitellään ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluissa tai työhönsijoittumisessa.

**Työkokeilija**

---

**Työkokeilupaikka**

---

**Palautteen antaja ja puh.**

---

**Työkokeiluaika**

---

**Kuvaus tehtävistä**

**Merkitkää rastilla (X) se vaihtoehto, jonka mielestänne parhaiten kuvaa arvioitavaa henkilöä**

Arvioitava asia:	Välttävä	Tyydyttävä	Hyvä	Kiitettävä
1. Työtaitojen hallinta				
2. Oppimiskyky				
3. Suunnittelu- ja järjestelykyky				
4. Huolellisuus ja täsmällisyys,				
5. Kyky itsenäiseen työskentelyyn				
6. Aloitekykyisyys				
7. Käyttäytyminen työtovereita kohtaan, yhteistyöhalu ja sopeutumiskyky				
8. Käyttäytyminen asiakkaita tms. kohtaan, palveluhalukkuus, esiintyminen				
9. Luotettavuus / vastuuntuntoisuus				
10. Työkykyisyys työssä suoriutumisessa				

**Mihin asioihin työkokeilijan mielestänne pitäisi kiinnittää huomiota?**

**LIITE 11. Työnantajan palautelomake, osa 2****Arvioika työkokeilijan:**

1. Soveltuvuus- ja kehitysmahdollisuudet alalle:

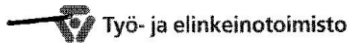
2. Soveltuvuus alalle/tähän työhön:

3. Työkyvyn/ tuottavuuden alenema. Missä määrin sitä voidaan todeta?

kyllä, selvästi	
jossain määrin	
ei lainkaan	

**Onko teillä mahdollisuus työllistää työkokeiluun osallistuja?****Haluatteko lisätietoja työnantajalle maksettavasta palkkatuesta?****Oletteko tulevaisuudessa valmis ottamaan uusia työkokeilijoita?****Päiväys ja allekirjoitus:****Kiitos vastauksesta.** Olkaa ystävällinen ja palauttakaa lomake joko kirjeenä/henkilökohtaisesti työkokeilusta vastanneelle virkailijalle.

## LIITE 12. Työkokeilusopimus, osa 1



### SOPIMUS TYÖKOKEILUSTA TYÖPAIKALLA

ammatinvalinta ja urasuunnittelu  työnvälitys Sopimusnumero \_\_\_\_\_

Työ- ja elinkeinotoimiston ammatinvalintapsykologi tai ammatilliseen kuntoutukseen erikoistunut virkailija voi ohjata asiakkaan työkokeiluun työpaikalla. Työkokeilu perustuu asiakkaan palvelutarpeeseen ja yhdessä virkailijan kanssa laadittuun suunnitelmaan. Työkokeilun voi aloittaa sopimuksen tekemisen jälkeen.

Työkokeilun järjestäjä	Y-tunnus	Työ- tai virkasuhteessa olevan henkilöstön määrä
Osoite	Postitoimipaikka	Puhelin
		Sähköpostiosoite
Yhteyshenkilö työpaikalla	Puhelin	Sähköpostiosoite
Työpaikan luottamusmies tai työntekijöiden edustaja	Puhelin	Sähköpostiosoite
Työkokeiluun osallistuva henkilö		Henkilötunnus
Osoite	Postitoimipaikka	Puhelin
Työ- ja elinkeinotoimisto		Puhelin
Osoite	Postitoimipaikka	

Onko työkokeilun järjestäjä ennen työkokeilusopimuksen tekemistä edeltäneiden yhdeksän kuukauden aikana tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanonut tai lomauttanut työntekijöitä tai lyhentänyt heidän työaikaansa?  ei  kyllä

Työ- ja elinkeinotoimisto, työkokeilun järjestäjä ja työkokeiluun osallistuva henkilö ovat tehneet sopimuksen työkokeilusta julkista työvoimapaivelusta annetun lain nojalla seuraavin ehdoin:

- Työkokeilu toteutetaan / 20 - / 20 (kesto voi olla saman järjestäjän työkokeilussa enintään 6 kuukautta).
- Työkokeilun viikoittainen ja päivittäinen kesto on: ..... päivää/viikko ..... tuntia/päivä.  
Työkokeilu toteutetaan seuraavina viikonpäivinä (esim. ma-pe tai ma, ke, pe):
- Työkokeilun suorituspaikka:
- Tehtävät työkokeilussa (yksilöity kuvaus):
- Työkokeilun tavoite:
- Työkokeiluun osallistuva henkilö ei ole työ- tai muussa palvelussuhteessa tässä sopimuksessa mainittuun työkokeilun järjestäjään eikä työ- ja elinkeinohallintoon.
- Työkokeiluun osallistuva henkilö ei saa tehdä muun kuin tämän sopimuksen tehneen työkokeilun järjestäjän tehtäviä sovittuun suorituspaikassa.
- Työkokeiluun osallistuvaan henkilöön sovelletaan työaikalain 7 luvun 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta.
- Työkokeiluun osallistuvaan henkilöön sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia ja yhdenvertaisuuslakia. Lisäksi työkokeilussa sovelletaan soveltuvin osin yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia.
- Työkokeilun järjestäjän on työkokeilun tavoitteiden toteutumiseksi tuettava ja opastettava työkokeiluun osallistuvaa henkilöä.
- Työkokeilun järjestäjän on ilmoitettava työkokeiluun osallistuvan henkilön poissaolopäivät työ- ja elinkeinotoimistoon sen määräämällä tavalla.
- Työvoimaviranomainen saa työkokeilun järjestäjältä kokeilun päättyttyä lausunnon työkokeiluun osallistuneen henkilön soveltuvuudesta tehtävään, koulutus- ja työvaihtoehtoihin tai työhönsijoittumisen vaihtoehtoihin.
- Työkokeilun järjestäjä vakuuttaa, että työterveyshuoltolaissa tarkoitettu työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys on tehty ja että ne ovat ajantasaiset.

## LIITE 12. Työkokeilusopimus, osa 2

14. Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeiluun osallistuvan henkilön työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa on säädetty.
15. Työ- ja elinkeinotoimistolla on oikeus tarvittaessa tutustua työkokeilupaikan olosuhteisiin.
16. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 8 luvun 4 §:n mukaan työ- ja elinkeinotoimisto voi lisäksi asettaa työkokeilun toteuttamisen tai siihen osallistuvan kannalta muita tarpeellisia ehtoja.
- Työ- ja elinkeinotoimiston määräämät muut sopimusehdot :
17. Työ- ja elinkeinoministeriö järjestää työkokeiluun osallistuvalla henkilölle lakisääteisen tapaturmavakuutuksen ja ryhmävastuuvakuutuksen.
18. Tämä sopimus purkautuu sinä päivänä, jona työkokeiluun osallistuva henkilö on aloittanut työ- tai virkasuhteisen työn.
19. Työ- ja elinkeinotoimisto ja työkokeilun järjestäjä voivat purkaa tämän sopimuksen, jos työkokeiluun osallistuva henkilö on luvattomasti ja ilman hyväksyttävää syytä poissa työkokeilusta ja työ- ja elinkeinotoimisto arvioi, etteivät työkokeilulle asetetut tavoitteet täyty.

### Sopimuksen allekirjoitukset ja nimenselvennykset

Paikka ja aika

Työkokeilun järjestäjän allekirjoitus, nimenselvennys ja asema yhteisössä

Paikka ja aika

Työkokeiluun osallistuvan henkilön allekirjoitus ja nimenselvennys

Paikka ja aika

Työ- ja elinkeinotoimiston edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys

Tämän sopimuksen kappaleet: 1. Työkokeiluun osallistuvalla henkilölle, 2. Työkokeilun järjestäjälle, 3. Työ- ja elinkeinotoimistolle.