



Jatkuvan oppimisen ja
työllisyyden palvelukeskus

Jokaisen osaaminen näkyviin

Aikuisten oppimisen vaikeudet,
kouluttautuminen ja työelämä



**OŠAAMISEN
NÄKYVIIN**

HNY Group

Niemelä Anna

**Tilaaaja: Jatkuvan oppimisen ja
työllisyyden palvelukeskus**

Milma Arola, Mia Ekström,
Linda Juntunen

5.10.2023

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden
palvelukeskuksen julkaisuja 3/2023
ISBN 978-952-7546-02-4 (PDF)
ISSN 2954-2022 (PDF)

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	4
1. Aikuisten oppimisen vaikeudet Suomessa – Miksi aihe on merkittävä?	8
2. Oppimisen vaikeudet ja aikuisten kouluttautuminen	13
Topi Salmi: Osaamista tulisi voida osoittaa koulussa muutenkin kuin pitkällä kirjallisilla töillä	15
Kirsti Koskensilta: Työn muutos johdatti opiskelemaan uutta alaa uusin tavoin	17
Maria Ronkainen: Oppilaitokset, tuokaa avoimesti esiin, kuinka monella tavalla opintoja voi suorittaa	20
Tii Tanner: Digikanavien massa kuormittaa opinnoissa	22
3. Oppimisen vaikeudet ja työelämä	27
Santeri Katainen: Työnantajien kannattaa päivittää asenteensa oppimisen vaikeuksista	27
Arffman: Yhä suuremmalla osalla asiakkaistamme on oppisen haasteita	29
DHL Supply Chain: Kertaheitolla ei tule valmista, vaan koko ajattelun pitää muuttua	32
Teme Salminen: Perehdytä ja viesti selkeästi	34
Samuil Angelov: Ravintola-ala ja tekemällä oppiminen vetivät aina puoleensa	36
Paunu: Kysely toi oppimisen haasteet näkyviin ja kannusti tekemään perehdytysvideoita	38
Maria Tuomialho: Valitse ala, joka kiinnostaa – silloin jaksaa tehdä töitä oppimisen eteen	41
Fazer Makeiset: Selkeästi palasteltu perehdytys varmistaa oppimisen ja turvallisuuden	44
Stara: Erityisen tuen nuoret ovat todella sitoutuneita työntekijöitä ja haluavat saada työpaikan	47
4. Osaamisen tunnistaminen ja minäpystyvyyden rakentaminen	49
Nea Mäkinen: Työpaikkaohjaaja kannusti hakemaan, vaikka ajattelin, ettei ammattikorkeakoulu ole minulle	50
Unicus: Rekrytointiprosessi ja valmennus varmistavat osaamisen saamisen esiin	53
Lähteitä ja lisätietoa	56

Tiivistelmä

Tämä julkaisu kertoo aikuisten oppimisen vaikeuksista ja niiden vaikutuksesta työhön ja koulutukseen. Sen tavoitteena on paitsi kuvata tätä ilmiötä, myös antaa ideoita ja ajatuksia siihen, kuinka koulutuksessa ja työelämässä voitaisiin paremmin huomioida aikuiset, joilla on oppimisen vaikeuksia. Lisäksi se tuo esiin, kuinka tärkeää on, että jokaisella ihmisellä on keinoja ja mahdollisuuksia vahvistaa omaa minäpystyvyyden kokemustaan sekä luottamusta itseensä oppijana.

Oppimisen vaikeuksia jopa 20 prosentilla aikuisista

Oppimisen vaikeudet määritetään julkaisussa laajasti. Niihin luetaan mukaan diagnosoidut ja koetut oppimisvaikeudet, joita ovat muun muassa lukivaikeus, matematiikan vaikeus, hahmottamisen vaikeudet ja tarkkaavuuden sekä toiminnanohjauksen pulmat, kuten adhd.

Tutkimusten mukaan noin 10 prosentilla aikuisista on diagnosoitu oppimisvaikeus ja lisäksi noin 10 prosenttia aikuisista kertoo itse koetuista oppimisen vaikeuksista. Molemmat ryhmät ovat muita harvemmin tyytyväisiä uraansa ja kertovat, että olisivat halunneet kouluttautua pidemmälle.

Oppimisen vaikeuksista saatetaan edelleen ajatella, että ne koskettavat vain lapsia ja nuoria eivätkä ole asia, joka vaikuttaisi aikuisten koulutukseen tai työelämään. Oppimisen vaikeudet eivät kuitenkaan häviä iän myötä, vaikka ihmiset monesti löytävätkin hyviä keinoja pärjätä pulmiensa kanssa tai suuntautuvat alalle, jossa omista haasteista ei ole haittaa.

11 % aikuisista on diagnosoitu oppimisvaikeus ja 11 % kertoo, että he kokevat oppimisessa olevan esteitä.

Mitä työikäiset ihmiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta? Jotpa (2023).

Oppimisen pulmien kanssa eläminen kehittää myös vahvuuksia

Oppimisen vaikeudet ovat kuitenkin aina vain pieni osa ihmistä. Sen vaikutus työntekoon voi olla mitätön tai hyvin pieni. Oppimisen pulmien kanssa eläminen voi tuoda mukanaan myös vahvuuksia, kuten ongelmanratkaisukykyä ja epävarmuuden sietoa, jotka ovat olennaisia taitoja tämän päivän työelämässä.

Haasteet näkyvät usein muutostilanteissa

On kuitenkin erilaisia tilanteita, joissa oppimisen vaikeudet voivat häiritä työssä suoriutumista. Tämän päivän työelämässä tyypillisiä ovat esimerkiksi uusien digitaalisten työkalujen käyttöönotto, oman työnkuvan muuttuminen ja laajentuminen tai uusien työkielten käyttö suomen kielen rinnalla.

Tämänkaltaiset muutokset ovat arkea niin suorittavassa työssä kuin tietotyössä. Työnantaja voi ennakoida näitä tilanteita ja tukea työntekijää monin eri keinoin, kuten hyvällä perehdytyksellä, selkeillä ohjeilla ja monikanavaisella viestinnällä. Tarkemmin näitä keinoja kuvataan sivuilla 37-48.

Oppimisen vaikeuksissa tukeminen voi auttaa työntekijää myös eteenpäin tyouralla. Jotpan kyselyn mukaan oppimisen vaikeuksia kokevat olivat muita harvemmin tyytyväisiä uraansa, he arvioivat työkykynsä muita heikommaksi ja kokivat muita harvemmin, että oma esihenkilö tukee uuden oppimista.

Tuki ei vaadi kalliita ratkaisuja

On tärkeää huomata, että keinot, joilla tuetaan aikuisia oppimisen pulmissa, tukevat yleensä myös kaikkia muita työntekijöitä ja auttavat luottamaan ja sitoutumaan työnantajaan. Nämä asiat ovat arvokkaita juuri nyt, kun työvoimasta on monilla aloilla huutava pula.

Työnantajien huolena voi olla tukitoimien kalleus tai vaivalloisuus. Useimmiten ne eivät kuitenkaan vaadi erityisen suuria ja kalliita satsauksia, vaan hyvää johtamista, toisen asemaan asettumista ja yrityksen toimintatapojen arviointia. Toki näiden toteuttamiseen ja läpikäyntiin käytetty aikakin maksaa.

Oppilaitoksissa ja erilaisissa koulutuksissa oppimisen vaikeudet tunnistetaan yhä paremmin ja aikuisillekin on tarjolla erilaisia tukikeinoja. Tuki on edelleen kuitenkin usein sidoksissa diagnoosiin ja sitä pitää erikseen pyytää. Tuen saanti voi myös olla vaikeaa.

Koulutusjärjestelmämme korostaa hyvin vahvasti osaamisen osoittamista kirjallisesti. Se voi haitata lukivaikeutta kokevien opiskelijoiden pärjäämistä.

Sivuilla 19-26 kerrotaan, kuinka oppilaitokset voivat tukea ja huomioida aikuisia, joilla on oppimisen pulmia. Erilaisia keinoja ovat muun muassa monipuolisten opiskelumuotojen hyödyntäminen, ryhmä- ja parityöskentely ja omien opiskeluvalmiuksien tukeminen.

Jokaisen kokemus on erilainen

Olennainen osa julkaisua ovat kokemukset elävästä elämästä. Yhdeksän oppimisen vaikeuksien kanssa elävän aikuisen kokemukset tuovat esiin sen, kuinka erilainen jokaisen tilanne on ja kuinka oppimisen vaikeus ei estä oppimista, oppimisen halua, opiskelua tai ole este menestykselle työelämässä.

Näiden henkilöiden kokemukset tuovat esiin myös sen, kuinka yhteen muottiin etenkin koulutusjärjestelmämme helposti pyrkii asettamaan ihmiset. Jokainen haastateltu tuokin esiin omat vinkkinsä oppilaitoksille, työnantajille tai muille oppimisen vaikeuksien kanssa eläville.

Työnantajien näkökulma

Työnantajien näkökulma tulee esiin kuudessa haastattelussa, jotka kertovat työpaikoilla tehdyistä ratkaisuista oppimisen tukemiseksi. Nämä tuovat esiin sen, kuinka merkittäviä asioita toimiva perehdytys, hyvä vuorovaikutus ja luottamus työntekijän ja työnantajan välillä ovat myös oppimisen vaikeuksissa tukemisessa.

”Häpeä ja hiljaisuus ovat selkeitä selviytymiskeinoja. Koulusta voi päästä läpi heikolla lukutaidolla, jos on hiljaa koulun arjessa, ei ole häiriöksi ja suoriutuu”.

Erikoistutkija Johanna Korkeamäki, Kuntoutussäätiö

Häpeä estää saamasta apua

Olennainen viesti julkaisussa on se, että aikuisten oppimisen vaikeudet tulee tunnistaa osaksi aikuisten elämää. Yksi toistuvista sanoista eri haastatteluissa oli häpeä. Se estää kertomasta ääneen omista haasteista, estää käymästä

avointa keskustelua opinnoissa tai työpaikalla ja samalla se vie mahdollisuuden saada tukea omiin haasteisiin. Kun oppimisen vaikeudet voidaan tunnistaa yhdeksi tavalliseksi osaksi aikuisten elämää, ne eivät ole erikoisuus, joka määrittelee ihmistä, leimaa ja aiheuttaa häpeää.

Minäpystyvyys määrittää halua kouluttautua

Jopa häpeää olennaisempaan nousee esiin minäpystyvyyden kokemuksen rakentaminen. Sillä on olennainen merkitys ihmisen käsitykselle kyvyistään oppia ja arvioida omaa suoriutumistaan. Minäpystyvyys vaikuttaa siihen, kuinka vaativista tehtävistä ihminen uskoo suoriutuvansa ja kuinka sinnikkäästi hän niiden parissa toimii. Jatkuvasti muuttuvassa ja monimutkaistuvassa yhteiskunnassa ja työelämässä minäpystyvyyden merkitys on suuri.

Jos minäpystyvyyden kokemus on heikko, on vaikea tarttua vaativalta tuntuvaan työtehtävään tai lähteä uuteen koulutukseen. Tämän kokemuksen vahvistaminen on yksi avain siihen, että yhä useampi ihminen saataisiin tunnistamaan oma osaamisensa ja vahvistamaan sitä.

Minäpystyvyyden kokemus rakentuu suhteessa muihin. Siksi sitä tukevat muun muassa onnistumisen kokemukset, positiivinen palaute ja sosiaalinen tuki. Näiden kokemusten syntyminen edellyttää, että yhteiskunnassa, koulutuksessa ja työpaikoilla huomioidaan ja arvostetaan ihmisten monenlaisia tapoja oppia ja hahmottaa maailmaa.



1. Aikuisten oppimisen vaikeudet Suomessa – Miksi aihe on merkittävä?

Suomi on korkean osaamisen maa, jossa on korkea koulutusaste, hyvä lukutaidon taso ja arvostettu koulutusjärjestelmä. Miksi pitäisi kiinnittää huomiota aikuisten oppimisen vaikeuksiin ja millainen ilmiö se on Suomessa?

On totta, että suomalaisten lukutaito, matemaattinen osaaminen ja digitaidot ovat keskimäärin maailman parhaiden joukossa. Tämä selvisi muun muassa vuonna 2013 OECD:n aloitteesta tehdystä PIAAC-tutkimuksesta, joka selvitti aikuisten perustaitoja OECD-maissa. Seuraavan PIAAC-tutkimuksen tiedonkeruu on käynnissä ja ensimmäisiä tuloksia on saatavissa vuoden 2024 lopulla.

Isolla joukolla aikuisia haasteita perusosaamisessa

Suomessa on kuitenkin iso joukko aikuisia, joilla on haasteita perusosaamisessa. Vuoden 2013 PIAAC-tutkimuksen mukaan Suomessa oli tuolloin 370 000 lukutaidoltaan heikkoa 16-65 -vuotiasta aikuista. Lukemisessa keskihajonta oli Suomessa osallistujamaiden suurin eli Suomessa on paljon erittäin hyvin lukevia, mutta heidän lisäksi myös heikosti lukevia aikuisia.

Numerotaidoiltaan heikkoja eli aikuisia, joilla on vaikeuksia peruslaskutoimituksissa, oli 450 000 henkilöä ja tietotekniikkaa soveltavassa ongelmanratkaisutaidossa heikosti hyödyntäviä oli miljoona. Osalla ihmisistä voi olla samaan aikaan haastetta useammassa taidossa. Vuoden 2022 Euroopan digitaalitalouden ja -yhteiskunnan indeksi (DESI) -raportin mukaan noin 20 prosenttia suomalaisista ei hallitse digitaalisia perustaitoja.

On siis selvää, että Suomessa on iso joukko aikuisia, joilla on ongelmia perustaidoissa. Oppimisen vaikeudet ovat usein yhteydessä heikompaan lukutaitoon ja matematiikan osaamiseen. Hahmottamisen vaikeudet voivat puolestaan hankaloittaa esimerkiksi tietotekniikan käyttöä. Oppimisen vaikeudet eivät kuitenkaan automaattisesti tarkoita, että ihmisellä olisi ongelmia perustaidoissa. Vastaavasti puutteet perustaidoissa eivät automaattisesti tarkoita oppimisvaikeuksia.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa selvitti vuonna 2023 työikäisten suhtautumista jatkuvaan oppimiseen. Tässä kyselyssä saatiin samansuuntaisia vastauksia kuin aiemmissa tutkimuksissa. Vastaajista 11 prosentilla oli todettu oppimisen vaikeus. Lisäksi 11 prosenttia koki itsellään olevan oppimisen esteitä, vaikka todettua oppimisvaikeutta ei olisikaan.

Tulosten mukaan siis noin joka viides suomalainen aikuinen kokee, että heillä on esteitä oppimisessa. Määrä on merkittävä. Sen merkitystä korostaa nykyinen työelämä, jossa yksi perusvaatimuksista on kyky oppia uutta ja kehittää omaa osaamista.

Oppimisen pulmat eivät estä oppimista

Oppimisen vaikeudet eivät estä oppimista tai halua oppia. Jotpan tekemässä kyselyssä selvisi, että sekä he, joilla on todettu oppimisvaikeus että he, joilla ei ole todettua oppimisvaikeutta, mutta kokemus oppimisvaikeuden kaltaisista esteistä, olisivat halunneet kouluttautua elämänsä aikana enemmän. Tämä kertoo siitä, että nykyisellään yhteiskunta, koulutus ja työelämä eivät tue parhaalla mahdollisella tavalla ihmistä, jolla on oppimisen pulmia.

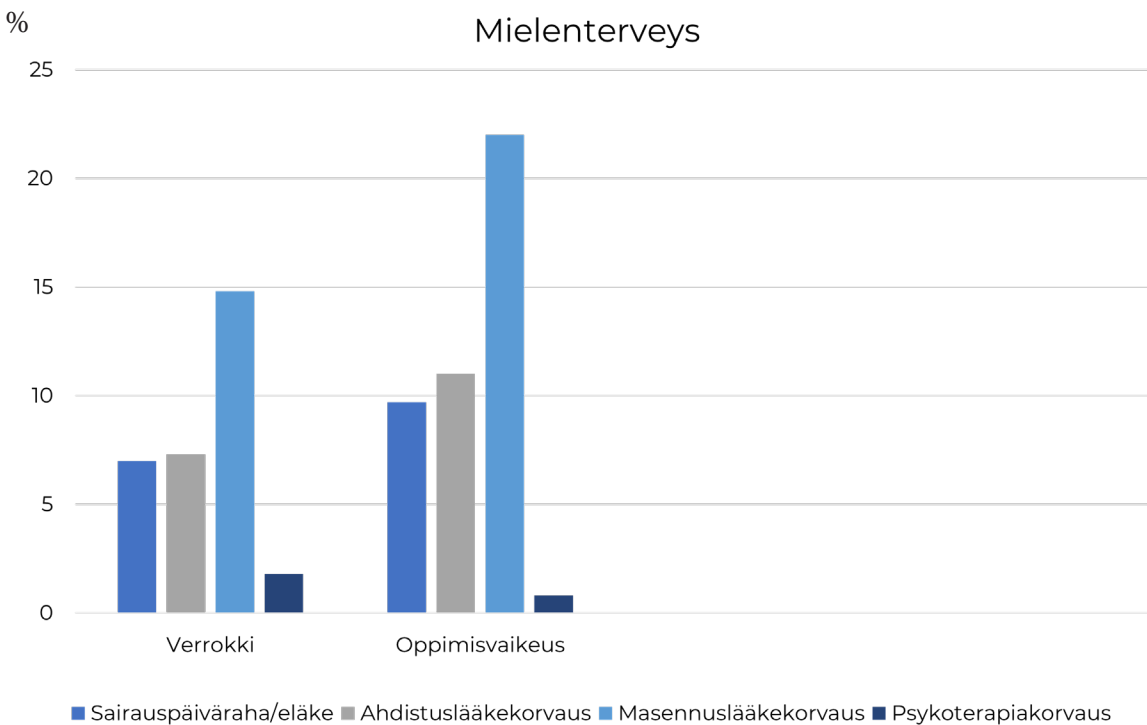
Jotpan kyselyn tulokset osoittivat, että oppimisvaikeudet ovat vahvasti yhteydessä siihen, kuinka vastaajat suhtautuvat omaan osaamiseen ja oppimiseen. Etenkin ihmiset, joilla ei ole todettua oppimisvaikeutta, mutta kuitenkin kokemus oppimisvaikeuden kaltaisista esteistä, kertoivat muita harvemmin tietävänsä tarpeeksi itseään kiinnostavista koulutusvaihtoehdoista, mistä he saisivat ammattiin ja uraan liittyvää ohjausta tai miten oman osaamisen kehittäminen käytännössä onnistuisi.



Luottamus omaan kehittymiseen muita hatarampaa

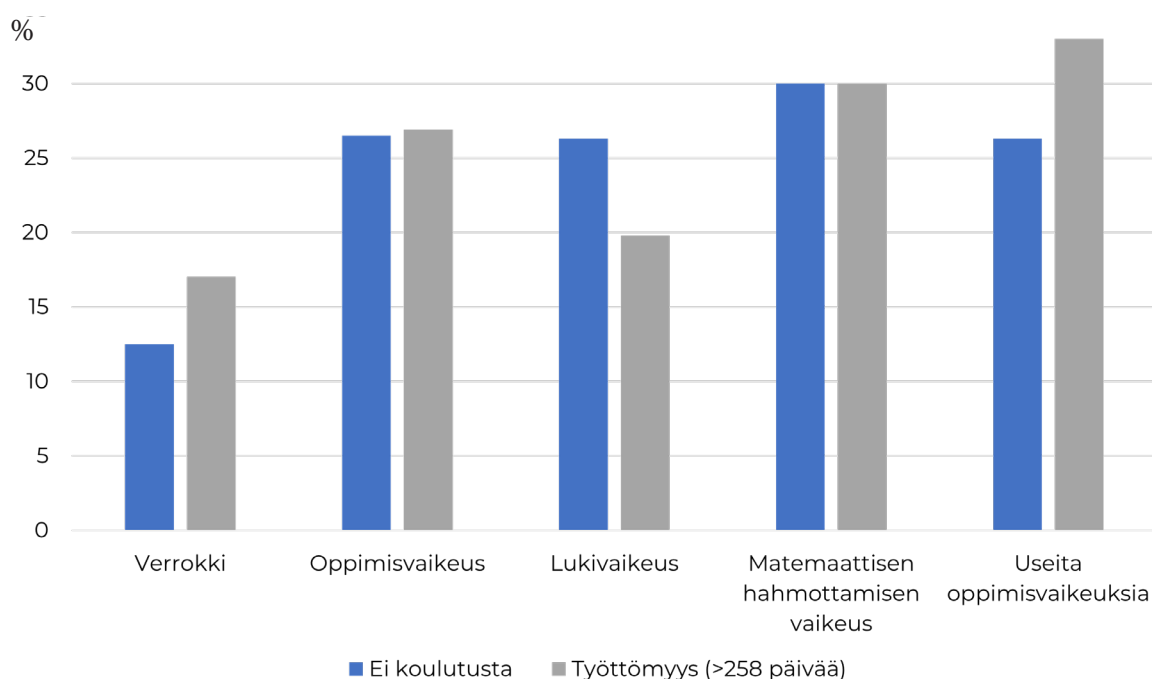
Tutkimuksessa selvisi myös, että ihmiset, joilla todettu oppimisvaikeus tai kokemus vastaavista oppimisen esteistä, kokevat muita harvemmin, että omaa osaamista arvostetaan työelämässä. Myös luottamus siihen, että pystyy kehittämään osaamistaan niin, että pärjää tulevaisuudessa, on matalampaa kuin muilla. Ne, joilla ei ole todettua oppimisvaikeutta, mutta kuitenkin kokemus oppimisvaikeuden kaltaisista esteistä, lisäksi kokevat muita harvemmin oppivansa työssään tai uskovat, että oma osaaminen on riittävää nykyiseen työhön.

Oppimisen vaikeuksiin liittyy monesti myös mielenterveyden ongelmia. Näissä on taustalla esimerkiksi toistuvat epäonnistumisen kokemukset, itsetunnon heikkous tai uupumus, joka voi johtua esimerkiksi omien haasteiden piilottelusta. Jyväskylän yliopiston dosentti **Tuija Aron** tutkimuksen mukaan aikuiset, joilla on oppimisen vaikeuksia, käyttävät verrokkeja enemmän masennus- ja ahdistuslääkkeitä, heiltä puuttuu koulutus useammin kuin verrokeilta ja heistä isompi osa on pitkäaikaistyöttömiä.



Oppimisvaikeuksien vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin ja työllistymiseen
Tuija Aro: *Oppimisvaikeudet ja psyykkinen hyvinvointi* (2018).

Kaavio2. Koulutuksen puute ja työttömyys on muita yleisempää aikuisilla, joilla on oppimisvaikeus



Oppimisvaikeuksien vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin ja työllistymiseen
Tuija Aro: *Oppimisvaikeudet ja psyykinen hyvinvointi* (2018).

Oppimisen vaikeudet ovat merkittävä ilmiö

Edellä kuvatut tiedot osoittavat, että oppimisen vaikeudet ovat merkittävä ilmiö Suomessa ja ne vaikuttavat huomattavasti yksilön elämäntapaan. Oppimisen vaikeudet voivat vaikuttaa siihen, millaiseen koulutukseen ja työhön henkilö hakeutuu ja mitä elämäntapavaihtoehtoja tämä pitää itselleen mahdollisena.

Oppimisen vaikeudet määrittyvät aina kulloisessakin yhteiskunnassa ja ajassa. Aiempina vuosikymmeninä heikompi lukutaito on voinut riittää hyvin työssä selviytymiseen. Nyt monessa työssä vaaditaan aiempaa vahvempaa lukutaitoa ja kykyä käsitellä tietoa. Digitaalisuus tuo uusia hyviä työvälineitä, jotka auttavat monia oppimisen pulmissa. Samaan aikaan ne voivat lisätä vaikeuksia, koska erilaiset työssä käytettävät sovellukset ja työkalut lisäävät hahmottamisen ja toiminnanohjauksen vaatimuksia.

Moni asia muuttuvassa työelämässä vaikuttaa siihen, että oppimisen pulmat tulevat yhä enemmän esiin. Siksi on tärkeää, että työpaikoilla on myös keinoja havaita oppimisen vaikeuksista aiheutuvat haasteet ja tukea niissä.

Suomessa on pulaa työvoimasta ja vuosittain on ennakoitu avautuvan noin 60 000 uutta työpaikkaa. Siksi onkin tärkeää, ettei kenenkään koulupolku tai

työura katkea tai ole hajanainen turhaan, vain siksi, ettei oppimisen vaikeutta ole tunnustettu ja siihen ei ole ollut tarjolla asianmukaista tukea.

Myös työsopimuslaki ja yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta. Se tarkoittaa esimerkiksi yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioimista sekä työolojen kehittämistä sellaisiksi, että yhdenvertaisuus toteutuu työpaikan arjessa. Oppimisen vaikeuksien näkökulmasta tämä tarkoittaa, että työntekijöillä tulee olla mahdollisuus suorittaa työnsä mahdollisimman hyvin.



2. Oppimisen vaikeudet ja aikuisten kouluttautuminen

Aikuisten oppimisen vaikeudet tiedostetaan nykyisin aiempaa paremmin oppilaitoksissa ja erilaisia koulutuksia järjestettäessä. Etenkin ammattikouluissa on lisätty erityisopetusta.

Yhä useammalla opiskelijalla on todettu oppimisvaikeus

Muutosta vie eteenpäin muun muassa se, että oppilaitoksiin tulee yhä enemmän opiskelijoita, joilla on todettu oppimisvaikeus. Tämä tekee oppimisvaikeudet näkyviksi ja velvoittaa oppilaitokset antamaan tukea. Samaan aikaan se kuitenkin tuo esiin nykyisen diagnoosikeskeisyyden: tuen saamista helpottaa, jos oppilaalla on todettu oppimisen vaikeus eikä tukea saa pelkän oman kokemuksen perusteella. Diagnoosin saaminen oppimisvaikeudesta puolestaan voi olla aikuisena vaikeaa.

Aikuisen on vaikea päästä lukitestiin

Erilaisten oppijoiden liiton erityisasiantuntija **Johanna Lyytikäisen** mukaan liitto selvitti vuonna 2022, kuinka hyvin aikuinen pääsee lukitestiin terveyskeskukseen. Selvitykseen osallistui 11 terveyskeskusta, ja vastausten perusteella yhdessäkään niistä aikuinen ei pääse lukitestiin. Joissain terveyskeskuksissa oppimisvaikeustesteihin pääsyn edellytyksenä ovat laaja-alaisemmat toimintakyvyn vaikeudet. Useimmiten asiakkaat ohjataan suoraan yksityisten palvelujen piiriin. Lyytikäisen mukaan näyttääkin siltä, että palvelujärjestelmä olettaa oppimisvaikeuksien katoavan toisen asteen koulutuksen jälkeen aikuisena.

Oppimisvaikeudet eivät katoa

Oppimisvaikeudet eivät kuitenkaan katoa aikuisena ja ne ovat osa myös korkeakoulutettujen elämää. Kuntoutussäätiön erikoistutkijan **Johanna Korkeamäen** mukaan korkeakouluissa on yhä enemmän opiskelijoita, joilla on jokin oppimisen vaikeus. Eurostudent VII -kyselytutkimuksen mukaan reilut 7 prosenttia ammattikorkeakoulujen opiskelijoista kertoo oppimisen vaikeudesta. Yliopistossa opiskelevista niistä kertoo naisista 4,8 prosenttia ja miehistä 3,8 prosenttia.

Opiskelijoista viidennes ei saa riittävästi tukea

Yleisin oppimisvaikeus on lukuvaikeus. Korkeamäen mukaan Eurostudent VII -kyselytutkimuksessa havaittiin, että eniten haittaa koetaan liittyvän mielenterveysongelmiin ja oppimisvaikeuksiin. Oppimisen vaikeuksia raportoivista opiskelijoista yli viidennes ilmoittaa, että he eivät saa riittävästi tukea. Korkeamäki kertoo, että ammattikorkeakouluja pidetään oppimisen vaikeuksien näkökulmasta saavutettavampina kuin yliopistoja.

Kaikilla oikeus saada tukea omaan oppimiseen

Jokaisella opiskelijalla tulisi oppilaitoksesta riippumatta tai diagnoosin puutteesta huolimatta olla mahdollisuus saada tukea omaan oppimiseensa. Käytännössä opettajien ajan ja oppilaitosten resurssien puute sekä tapa järjestää opintoja, heikentävät mahdollisuuksia antaa riittävästi tukea kaikille.

Tässä osiossa esitellään erilaisia tapoja, joita oppilaitoksissa on käytössä oppimisen vaikeuksien tueksi. Seuraavaksi kuitenkin kuvataan lyhyesti kuinka oppimisen pulmat näkyvät ammattikouluissa ja ammattikorkeakouluissa.

Oppimisen pulmat näkyvät monin tavoin

Aikuisten oppimisen pulmat näkyvät oppilaitoksissa monin tavoin. Taitotalossa opinto-ohjaajana ja ammatillisena erityisopettajana työskentelevän, 17 vuotta ohjaustehtävissä toimineen **Maija Joentauksen** mukaan ammatillisessa oppilaitoksessa oppimisen pulmat näkyvät etenkin ammatillisten perustutkin-
tojen kaikille yhteisissä tutkinnon osissa. Niihin kuuluu muun muassa kieliopin-
toja ja matematiikkaa. Oppimista vaikeuttavat myös erilaiset elämänhallinnan
haasteet ja mielenterveyden ongelmat. Osa opiskelijoista tarvitsee harjaantu-
mista opiskelukäytäntöihin, koska esimerkiksi maahanmuuttajilla saattaa olla
takanaan vain muutaman vuoden kokemus koulunkäynnistä.

Taitotalossa onkin lisätty ohjaushenkilöstön määrää ja eri ammattilaiset tekevät
opiskelijoiden oppimisen eteen töitä yhdessä moniammatillisesti.

Ammattikorkeakoulussa oppimisen haasteet näkyvät Diakonia-ammattikor-
keakoulun (Diak) ammatillisen erityisopettajan ja ammattikorkeakoulujen
erityisopettajien ja kuraattorien verkostossa toimivan lehtori **Maarit Heusalan**
mukaan etenkin kirjallisissa töissä. Niissä analysoitavan ja tuotettavan tekstin
määrä on monesti varsin suuri ja työ itsenäistä. Matematiikan haasteet
näkyvät Diakissa etenkin terveydenhuollon koulutuksiin kuuluvissa
lääkelaskuissa. Lisäksi yleisesti oppimista haastavat monenlaiset jaksamisen
pulmat ja mielenterveyden ongelmat.

Topi Salmi: Osaamista tulisi voida osoittaa muutenkin kuin pitkillä kirjallisilla töillä

Työnteko on ollut minulle voima, joka kannattelee ja antaa luottamusta omaan osaamiseeni. Jo työharjoittelusta minut revittiin töihin ja työstä olen saanut aina todella hyvää palautetta.

Olen työskennellyt päiväkodissa, muissa sosiaalialan tehtävissä sekä parkouriohjaajana. Työkokemusta minulla on paljon ja into työntekoon on kova. Sijaisuuksia riittää tehtäväksi, mutta omaa osaamistani vastaavaa työpaikkaa ja palkkaa en saa, koska minulla ei ole sosiaalialan tutkintoa. Julkisen sektorin työpaikassa muodollisen pätevyyden osoittaminen tutkintotodistuksella on tärkeää.

Olen yrittänyt saada tutkinnon ja olen kolmesti aloittanut sosiaalialan opinnot, mutta en ole saanut yhtäkään koulutusta loppuun. Isompien itsenäisesti tehtävien kirjatehtävien tekeminen on minulle vaikeaa enkä saa niitä valmiiksi.

Nyt harkitsen kouluttautumista oppisopimuksella, sillä haluan saada tutkinnon. Minulla oli aiemmin jonkinlainen pakkomielle korkeakoulututkinnosta, koska sellainen on kaikilla sukulaisilla ja ystävillä. Tässä iässä olen valmis vain saamaan ensimmäisen tutkinnon jollakin tavalla valmiiksi.

Minulla on aikuisiällä todettu adhd, joka haittaa toiminnanohjausta. Minua se haittaa nimenomaan itsenäisesti tehtävissä kirjoitustöissä. Ryhmätyöt ja lyhyemmät tehtävät saan tehtyä, koska niissä on selkeämpi struktuuri ja ryhmäpaine. Luen paljon ja tiedollisesti pärjään opinoissa erittäin hyvin. Opintoviikkojakin on karttunut eri koulutuksista iso määrä.

Hyvä palaute on vahvistanut luottamusta omaan osaamiseen

Vaimoni on kotoisin Tshekeistä, jossa voi suorittaa korkeakoulututkinnon kokonaan suullisina tentteinä. Uskon, että siellä olisin saanut tutkinnon suoritettua jo ensimmäisessä koulutuksessa. Suomen koulumaailma perustuu todella vahvasti kirjalliseen ilmaisuun. Se on iso haaste minulle ja olisi tärkeää, että tarjolla olisi erilaisia vaihtoehtoja osaamisen osoittamiseen.

Hyvin pärjäävän ja osaavan esittäminen on ollut minulle tärkeää ja siksi opintoihin on ollut vaikea hakea tukea. Viimeisimmissä sosionomiopinnoissa sain apua kuraattorilta, jonka ohjama tein rästiin jääneitä tehtäviä.

Konkreettisesti homma meni niin, että menin aamulla koululle tekemään tehtäviä, ilmoittauduin kuraattorille ja kerroin, mitä aion tehdä päivän aikana. Suunnitelman sparraaminen kuraattorin kanssa auttoi päänsisäisen adhd-kaaoksen kanssa.

Koronasulku katkaisi hyvät rutiinit

Hyvin alkanut työskentely päättyi, kun korona sulki oppilaitokset ja minusta tuli muiden tapaan etäopiskelija. Samalla hauraat opiskelurutiinini hajosivat ja meille syntyi myös ensimmäinen lapsi.

Opiskelun vaikeudet ovat vaikuttaneet mielialaani ja jaksamiseen. Haluaisin olla valmistunut ja tehdä niitä töitä, joihin on ollut kouluttautumassa ja jotka osaan. Olen joutunut aika paljon rakentamaan omaa vahvuutta tietoisesti ja vakuuttamaan itselleni, että minulla on paljon kapasiteettia ja osaamista, vaikka opinnot menisivät huonosti.

Salmi toimii ADHD-liiton kokemustoimijana. Lisätietoa liiton toiminnasta: www.adhd-liitto.fi.

Topi Salmen vinkit oppimisen pulmiin

- Uskalla pyytää apua ajoissa äläkä jää häpeämään, jos et saa jotain asiaa tehtyä.
- Hae aktiivisesti ja ajoissa hyväksilukemisia aiemmista opinnoista.
- Muodosta esimerkiksi lukupiiri ammattikorkeakoulu-opintoihin. Vertaistuki auttaa opintorutiineissa.
- Hanki sparrauspartneri, jonka kanssa sovit, mitä teet ja kuinka aiot edetä. Se luo struktuuria opintoihin.

Kirsti Koskensilta: Työn muutos johdatti opiskelemaan uutta alaa uusin tavoin



Kirsti Koskensilta opetteli käyttämään joustavasti uusia oppimistekniikoita.

Huomasin työssäni ammattikorkeakoulun laatuinsinöörinä, että aiemmin opiskelemani tutkinto ja työkokemukseni eivät enää antaneet riittävästi ymmärrystä koulutusorganisaation kehittämistyöhön. Tajusin, että minulla ei kohta ole työtä, jos en lähde kehittämään ammattitaitoani uuteen suuntaan.

Olin opiskellut tuotantotekniikan ja -talouden diplomi-insinööriksi. Työnkuvani muututtua yritysconsultoinista koulutustyöyhteisön sisäiseen kehittämiseen, koin tarvitsevani enemmän tietoa siitä, mitä tarkoittaa ammattikorkeakoulu ja sen pedagogiikka. Aikaisemmat opinnot antoivat työkaluja organisaation kehittämistointaan.

Niinpä pyrin ja pääsin opiskelemaan ammattikasvatusta. Tieteenalan

vaihto vaati aivan uudenlaisia valmiuksia valmiuksia. Toisin kuin tekniikan puolen opinnoissa, kasvatustiede vilisi käsitteitä ja näkemykset olivat moninaiset. Minun piti luoda itselleni keinot hallita isoa määrää tietoa ja rakentaa niistä oma näkemys myös kirjoittamalla.

Sekä työssä että opinnoissa minun oli opeteltava uusia työskentelytapoja, esimerkiksi, kuinka eri tilanteissa luetaan ja kirjoitetaan erilaisia tekstejä. Myös yhteinen prosessikirjoittaminen sekä tietotekniset välineet haastoivat vanhat toimintatapani. Oli tärkeää, että luovuin huonoista opiskelu- ja työskentelytekniikoista ja pohdin, millaiset oppimisen tavat ovat parhaita juuri minulle.

Yhdessä oppiminen toi tuloksia

Lukivaikeus ja hahmottamisvaikeudet tekivät opinnoistani ja varsinkin gradun kirjoittamisesta tavallista työläämpiä. Olen ollut aina tietoinen vaikeuksistani, mutta ymmärrykseni oppimisvaikeuksistani on kehittynyt jatkuvasti. Koulutuksen järjestäjiltä sain tukea haasteisiini vasta kasvatustieteen opinnoissa. Läheiseni ovat tukeneet aina ponnistelujani monin muodoin. Kouluttautumista arvostettiin kotona, eikä minun mahdollisuuksiani koskaan kyseenalaistettu.

Uuden alan opiskelu aikuisena oli motivoivaa, koska sitä ohjasi oma kiinnostus. Työnantajani koulutti koko henkilökuntaa monimuotoisesti. Minua tuki koulutuksen yhteistoiminnallisuus. Kehitysryhmätyöskentely toimi todella hyvänä yhteisoppimisen muotona ja koulutus antoi laaja-alaisen taustan ajattelulleni.

Kehitysryhmien työskentelytavat mahdollistivat vahvuuksieni käytön eivätkä oppimisvaikeuteni korostuneet, vaikka jouduinkin käyttämään tavanomaista enemmän aikaa työskentelyyn.

Kirsti Koskensillan vinkit

- Lähde rohkeasti kouluttautumaan vaikka pelottaa. Selvitä etukäteen millaista koulutus on, mitä resursseja tarvitset.
- Oppimisen pulmia ymmärretään jo hyvin ja monessa asiassa tullaan vastaan. Se vaatii kuitenkin omaa aktiivisuutta ja omien tarpeiden tuomista esiin.
- Selvitä, mitkä asiat ovat sinulle vaikeita ja kehitä toimintatapojesi. Tarkastele minäkuvaasi oppijana sekä oppimistapojasi, luovu toimimattomista tavoista.
- Hae rohkeasti apua heti, jos asioita alkaa kasaantua. Hoitamattomat asiat lamaannuttavat helposti.
- Kysy työkaverilta tai esimieheltä, missä heidän mielestään työssäsuoriutumisenvaikeutesi näkyvät. Kun ongelmiin pääsee kiinni, pystyy niitä ratkomaan paremmin yhdessä.

Koronan jäljet näkyvät yhä

Heusala kertoo korona-ajan lisänneen opiskelijoiden erilaista pahoinvointia, eivätkä asiat ole palanneet vieläkkään ennalleen. Tämä näkyy esimerkiksi sosiaalisena jännityksenä, jonka takia joidenkin opiskelijoista on vaikeaa osallistua lähiopetukseen, joka parhaimmillaan tukee heidän opintojensa etenemistä.

Oppimisen tuen keinot opinnoissa

Oppimisen tukemiseen on olemassa hyvin monenlaisia keinoja. Erilaisten oppijoiden liiton erityisasiantuntija Johanna Lyytikäisen mukaan olennaisinta on kuitenkin kohtaaminen eli se, että jokainen opiskelija nähdään yksilönä omine tarpeineen. Jo kohdatuksi tuleminen ja haasteiden tunnistaminen voi riittää monelle. Toisaalta, jos opiskelijaa ei kohdata yksilönä, erilaisista listatuista tuen keinoista ei välttämättä ole hyötyä.

Oppimisen tueksi käytettäviä keinoja voi jaotella esimerkiksi kahteen erilaiseen kokonaisuuteen.

Ensimmäinen niistä koskee opintojen sisältöä, rakennetta ja toteutusta laajemmin ja toinen puolestaan yksittäisille opiskelijoille oppimisen tueksi kohdistettua tukea. Opintojen sisällön, rakenteen ja toteutuksen suunnittelusta monenlaisten oppijoiden näkökulmasta on hyötyä kaikille opiskelijoille. Se auttaa myös tekemään opiskelusta saavutettavampaa ja voi jopa vähentää erillisten tukikeinojen tarvetta.

1. Opintojen sisältö, rakenne ja toteutus

Suunnittelu

- Kurssikokonaisuus on suunniteltu niin, että sille voi osallistua eri tavoin ja osaamisen osoittamiseen on erilaisia tapoja, kuten suullisia esityksiä, kirjallisia esityksiä, näyttöjä, videoita ja verkkotehtäviä. Tämä kerrotaan opiskelijoille heti kurssin alussa.
- Jo suunnitteluvaiheessa huomioidaan, että esimerkiksi lukeminen voi viedä osalla opiskelijoista muita kauemmin tai he eivät pysty tuottamaan isoja tekstikokonaisuuksia.
- Opettajat voisivat pyrkiä valitsemaan kirjallisuuden niin, että se on myös kuunneltavissa, kirja löytyy esimerkiksi Celia-kirjastosta.
- Kun kurssisuunnitelma huomioi jo lähtökohtaisesti monenlaiset tavat oppia, ei oppimisen vaikeuksien takia tarvitse välttämättä pyytää erityisjärjestelyjä. Tämä edellyttää, että opettajalla on riittävästi aikaa kurssin suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Selkeys

- Opinnoissa on selkeä rakenne, joka käydään alussa läpi ja varmistetaan, että kaikki tietävät, kuinka opinnot etenevät ja mistä saa tukea.
- Tuen erilaiset muodot esitellään selkeästi eikä opiskelijan tarvitse ottaa niistä erikseen selkoa.

- Oppilaitoksella on keinoja huolehtia siitä, että tieto opiskelijoiden tuen tarpeesta välittyy sen sisällä. Tällöin opiskelijan ei tarvitsisi keskustella omista vaikeuksistaan jokaisen opettajan kanssa erikseen.
- Opettajat toteuttavat opintoja opiskelijoita tukevalla tavalla: esimerkiksi muun kirjallisen materiaalit ja esitysdiat saa käyttöön ajoissa, jotta niihin voi tarvittaessa perehtyä etukäteen itsenäisesti ja pitkistä tehtävänannoista ja opetuksesta ylipäättäen on saatavissa tallenteet

Monimuotoiset suoritustavat

- Opintoja voi suorittaa näyttöinä, joissa osaamista myös dokumentoidaan eri tavoin, ei kuitenkaan vain kirjallisesti, vaan esimerkiksi kuvaamalla.
- Kirjalliset tentit tai esseet eivät ole ainoa mahdollinen suoritustapa vaan oppiaineita voi suorittaa myös esimerkiksi erilaisilla oppimistehtävillä.
- Vieraiden kielten opintojen suorittamiseen mietitään vaihtoehtoisia suoritustapoja ja keinoja osoittaa osaaminen, kuinka esim. suullinen osaaminen voidaan huomioida, jos kirjallinen ilmaisu on lukivaikeuden takia hankalaa.
- Opiskelussa on mukana toiminnallisuutta ja havainnollisuutta, ei vain pitkiä luentoja tai pelkkää lukemista.

Digialustojen käyttö on linjakasta

- Oppimisalustojen käyttö on selkeää. Opiskelijat tietävät, mitä alustaa kullakin kurssilla käytetään, mistä tieto löytyy ja minne tehtävät palautetaan.



Maria Ronkainen: Oppilaitokset, tuokaa avoimesti esiin, kuinka monella tavalla opintoja voi suorittaa

Muistikuvani peruskoulusta on, että olin jatkuvasti matematiikan tukiopetuksessa. Tuntui, että matematiikkaa tyrkytettiin jatkuvasti eikä selvitetty, miksi se oli minulle niin vaikeaa. Vasta aikuisena ammattikorkeakouluopintojeni aikana oppimistesteissä selvisi, että minulla on matematiikan oppimisvaikeus eli dyskalkulia.

Silloin minulla oli jo monta tutkintoa valmiina, ja sen jälkeenkin olen kouluttautunut aktiivisesti. Minulla on kaikkiaan seitsemän tutkintoa, mm. puutarhurin ja metsäluonnonhoitajan, vartijan ja taidehistorian maisterin tutkinnot. Vaikka peruskoulu meni huonosti, minua on ohjannut kouluttautumaan se, että koulutus on ainoa tie eteenpäin yhteiskunnassa.

Olen hakeutunut opiskelemaan aloja, jotka kiinnostavat. Vapaaehtoisuus tekee kouluttautumisesta parhaimmillaan todella hienoa, eivätkä opettajatkaan ole olleet enää aikuista kohtaan pakottamalla opettavia tai lyöneet matematiikalla kuin Raamattulla päähän.

Ei kannata tehdä peruskouluajan pohjalta mitään oletuksia itsestään aikuisena oppijana.



Maria Ronkaisen mielestä vapaaehtoisuuden takia kouluttautuminen aikuisena on parhaimmillaan todella hienoa.

En usko, että kukaan olisi peruskoulun perusteella uskonut, että minä saan korkeakoulututkinnon.

Olen taitava etsimään tietoa eri koulutusohjelmien sisällöstä ja nimenomaan siitä, vaaditaanko opinnoissa matematiikan osaamista sekä kuinka matematiikan osiot voi suorittaa.

Olen aina valinnut opinnot sen perusteella, ettei niissä vaadita matematiikan osaamista tai jos vaaditaan, osaamista voi näyttää monin eri tavoin.

Minusta olisi tärkeää, että opinto-ohjelmat olisivat netissä mahdollisimman selkeästi esillä, jotta jo hakuvaiheessa voi saada riittävästi tietoa opintokokonaisuuksista. Ja jos opintoja on mahdollista suorittaa eri tavoin, esimerkiksi ryhmätehtävinä, se kannattaa kertoa!

Työkaveri varmistaa lannoitelaskelmat

Puutarhurin työssä tarvitsen laskutaitoa esimerkiksi lannoitemäärien ja hakkeiden määrien laskemisessa. Silloin pyydän työkaveria laskemaan oikean määrän tai varmistamaan, että olen laskenut oikein. Aina olen saanut apua, kun olen sitä pyytänyt.

Olen kertonut vaihtelevasti matematiikan pulmistani työpaikoilla. Paljon vaikuttaa se, onko työpaikalla avoin ja ystävällinen ilmapiiri, jossa tuollaisista asioista voi puhua. Monesti myös mietin, onko matematiikan osaaminen niin iso juttu, että siitä kannattaa nostaa meteliä, kun kerran pärjään työssäni.

Maria Ronkaisen vinkit

- Avoin ja ystävällinen ilmapiiri auttaa tuomaan erilaisia haasteita töissä ja opinnoissa esiin.
- Älä tee päätelmiä itsestäsi oppijana peruskoulun kokemusten pohjalta. Opiskelu aikuisena on erilaista.
- Etsi kiertoreittejä opintojen valmiiksi saamiseen sekä luovia tapoja selvittää omista oppimisen pulmista.

Tii Tanner: Digikanavien massa kuormittaa opinnoissa



Kättilöopinnoissa Tii Tanneria häiritsi opintojen teoreettisuus.

Musiikki ja muusikon työ ovat kannatelleet minua läpi koulupolun ja aikuisuuden. Musiikki on ollut minulle tärkeää ja olen siinä hyvä. Muusikon töitä olen tehnyt 16-vuotiaasta lähtien.

Lapsuudenperheeni mielestä muusikon työ ei kuitenkaan ollut oikeaa työtä ja menin hotelli- ja ravintolaoppilaitokseen. Opinnot jäivät kesken, koska muusikon työ eteni ja se kiinnosti enemmän kuin opiskelu tehtäviin, joita en edes halunnut tehdä.

Opiskeluni jatkuivat kättilöopinnoilla ja kansanopistossa. Poliisikoulutuksen tein poliisisoittokunnassa työskennellessäni. Olen myös kouluttautunut musiikkipedagogiksi ammattikorkeakoulussa.

Opiskelin myös konservatoriossa, jossa opinnot jäivät kesken.

Koko oppilaitoksesta ei löytynyt ihmistä, joka olisi osannut kertoa minulle, miten lopputyö pitää tehdä. Kun suutuin rehtorille siitä, että jonkun pitäisi auttaa minua lopputyössä, rehtori hermostui ja sanoi, ettei minulla ole enää asiaa kouluun. Ne opinnot päättyivät siihen.

Minulla on aikuisena todettu matemaattisen hahmottamisen vaikeus, adhd ja autismin kirjon diagnoosit.

Paras opettaja huomioi yksilöllisesti

Aikoinaan kättilöopinnoissa minua häiritsi opintojen teoreettisuus. Olisin halunnut opetella hoitamaan ihmistä, mutta ammattikorkeakoulussa oli minusta suhteeton määrä opintoja, joissa perehdyttiin tutkimuksiin ja tutkimuksen tekemiseen. Koin siitä suurta ristiriitaa ja otin yhteen koulutuksen suunnittelijoiden kanssa, kun tivasin perusteluja opintokokonaisuuksille. Nämä opinnot jäivät kesken elämänmuutoksen tiimellyksessä.

Poliisikoulutuksessa lain oppiminen oli minulle haastavaa, koska kieli oli koukeroista ja siinä oli paljon ehdollisuutta, kuten sanoja mutta, jos, tai. Tentit onnistuivat, koska sain pitää niissä kirjaa mukana. Lakitekstiä ei onneksi tarvinnut opetella ulkoa, vaan riitti, kun osasi hahmottaa lakikokonaisuuksia.

Parhaillaan opiskelen teologiaa. Olen saanut tukea opintoihini psykologin lausunnon perusteella. Onneksi lausunto on riittänyt tuen saamiseen. Tuoreimmissa opinnoissa eroa aiempaan on se, että erilaisia oppimisalustoja on paljon. Aikanaan katsottiin paperilta, mitä kursseja pitää suorittaa.

Nyt tarvittava tieto on kauhean hajallaan. On koulun omat viestintän kanavat, erilaiset oppimisalustat, some, eri Whatsapp-ryhmät ja sähköposti. Jollain alustalla ilmoitaudutaan, toisella tehdään tentit ja opintoja suoritetaan eri alustoilla. Kaiken tämän hahmottaminen on vaativaa.

Koulupolulla parhaita opettajia ovat olleet ne, jotka ovat suhtautuneet oppilaisiin yksilöinä ja huomioineet, että jokainen oppii eri tavalla. Etenkin lukion matematiikan opettaja on jäänyt mieleeni. Hän selitti asiat selkokielellä ja katsoi sen jälkeen, näytänkö siltä, että olen ymmärtänyt asian. Hän löysi aina jonkun keinon, jolla pystyi kertomaan asiat ymmärrettävästi. Hän tunsii oppilaansa hyvin ja huomioi jokaisen.

Tanner toimii Erilaisten oppijoiden liiton kokemusasiantuntijana.

Tii Tannerin vinkit oppilaitoksille

- Oppilaitosten kannattaisi linjata, miten digialustoja käytetään. Nyt eri kanavien viidakossa on vaikea toimia.
- Opinnoissa tarjottava tuki on diagnoosikeskeistä eli virallinen diagnoosi auttaa tuen saamisessa.

2. Yksittäisille oppilaille kohdistettu tuki

Pajat

- Eri aiheisiin keskittyvät pajat, jonne voi tulla tekemään opintoja yhdessä muiden kanssa ohjatuksi. Pajojen teemoina voivat olla esimerkiksi kaikille.

Pienryhmät ja valmennus

- Diakin hankkeessa sosionomiopiskelijat ohjaavat vertaisina toisia opiskelijoita tehtävien tekemisessä.
- Erilaisten opiskeluvalmiuksien, tarkkaavuuden tai muistin tuen keinojen valmennusta tarjolle myös koulutuksen rinnalle. Ruotsissa tuetun koulutuksen ohjelmaa on toteutettu neurokirjon opiskelijoiden kanssa, tuettu koulutus on valmennusta laajempaa.
- Jo nykyisin osassa oppilaitoksia on mahdollisuus osallistua opiskeluvalmiuksia tukeviin otva-opintoihin. Niissä käydään pienryhmässä läpi yksilöllisesti erilaisia opiskeluun liittyviä asioita ja opiskelijan on mahdollisuus saada apua esimerkiksi tietokoneen käyttöön.

Lukiseula

- Diakissa aloittaneille opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus tehdä digitaalinen lukiseula. Seulojen tulosten perusteella ei tehdä diagnooseja, mutta oppilaitos voi myöntää tulosten pohjalta erityisjärjestelyjä ja opiskelija voi käy yhdessä erityisopettajan kanssa läpi esimerkiksi oppimistekniikoita. Opiskelijat voivat myös halutessaan hakeutua ulkopuolisen tahon tekemään laaja-alaisempaan lukitestiin.

Lisäaika

- Tehtävien tekemiseen, lukemiseen tai tenttimiseen on käytettävissä enemmän aikaa kuin muilla.

Häiriötön tila

- Tenttien tekemiseen on käytettävissä rauhallinen tila, jossa voi keskittyä rauhassa.

Muuta

- Etäkurssin opiskelijat tietävät, mistä saa tarvittaessa henkilökohtaista ohjausta tai heillä on tiedossaan aika, jolloin tehtäviä voi mennä suorittamaan joko muiden opiskelijoiden kanssa tai opettajan ohjauksessa.
- Kirjat kuunneltavissa äänikirjoina esim. Celia-äänikirjastossa.

Oppimisen vaikeudet ja tieto koulutusmahdollisuuksista

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa selvitti vuonna 2023 suomalaisten suhtautumista jatkuvaan oppimiseen. Kyselyssä nousi esiin se, miten vahvasti oppimisen vaikeudet ovat yhteydessä suhteutumiseen omaan osaamiseen ja oppimiseen. Ihmiset, joilla on kokemus oppimisvaikeuksista, mutta ei todettua oppimisvaikeutta, kertoivat muita harvemmin tietävänsä tarpeeksi koulutusvaihtoehtoista. He tiesivät myös muita havemmmin, mistä saisi omaan uraan liittyvää koulutusnuevontaa ja ohjausta tai miten oman osaamisen kehittäminen käytännössä onnistuisi.

Oppimisen vaikeudet vaikuttavat tavoitteisiin

Jotpan kyselyssä kaikista vastaajista jopa 44 prosenttia kertoo myös, että olisi halunnut kouluttautua elämänsä aikana pidemmälle. Näin vastasivat erityisesti ne henkilöt, joilla on todettu tai koettu oppimisen vaikeus. Nämä tulokset kertovat, kuinka merkittävästi oppimiseen liittyvät vaikeudet voivat vaikuttaa ihmisen koko elämään ja tavoitteiden asettamiseen sekä kiinnostavaan työhön pääsemiseen.

Vinkit: Mitä koulutuksen järjestäjä voi tehdä, jotta kynnys koulutukseen hakeutumiseen laskee?

Vinkit perustuvat Maarit Heusalan, Maija Joentauksen, Johanna Korkeamäen ja Johanna Lyytikäisen haastatteluihin.

1. Viesti samaistuttavasti

- Osa hakijoista pohtii, miten pärjään, jos muut opiskelijat ovat korkeasti koulutettuja – kerro, millainen tausta tai osaaminen opiskelijoilla on.
- Kerro tarinoita oikeista opiskelijoista ja opinnoista
- Pyydä nykyisiä opiskelijoita esimerkiksi messuille esittelemään koulutusta. Heiltä saa aitoa tosielämän tietoa koulutukseen liittyvistä asioista.
- Osa aikuisista miettii, ovatko he liian vanhoja opiskelemaan – tuo esiin, että kaiken ikäiset voivat opiskella ja eri ikäisistä koostuva opiskelijaryhmä voi olla hyvin antoisa.

2. Kerro opintojen taloudellisen tuen mahdollisuuksista

- Huoli toimeentulosta voi olla esteenä kouluttautumiselle.

3. Esittele koulutus selkeästi

- Kerro opintojen sisällöstä kattavasti opinto-oppaassa.
- Kerro koulutuksen esittelyssä ja opintojen eri vaiheissa erilaisista mahdollisuuksista suorittaa opinnot, tuo esiin opintojen toiminnallisuutta ja käytännönläheisyyttä.
- Kuvaa, miten koulutus eroaa vuosikymmenten takaisesta. Jos edellisistä opinnoista on pitkä aika, ei hakija voi tietää koulutuksessa ja opetustavoissa tapahtuneista muutoksista.

4. Tuo esiin oppimisen vaikeuksien tuen mahdollisuudet

- Esittele selkeästi erilaiset tuen muodot etenkin kirjoittamisessa, kieliopinnoissa ja matematiikassa.
- Jos opiskelijalla on mahdollisuus selvittää omia oppimisen vaikeuksiaan opintojen aikana, kerro myös siitä.
- Kerro tarvittaessa, kuinka tietokoneen käytössä ohjataan. Kaikki eivät käytä arjessaan tietokonetta.

5. Anna hakijalle mahdollisuus keskusteluun

- Hakuvaiheessa keskustelu ammatillisen kouluttajan ja opon kanssa opinnoista, omista oppimiskokemuksistaan ja käsityksestään itsestään oppijana auttaa opintoihin valmistautumisessa.
- Kynnystä hakea koulutukseen voi laskea kurssi tai valmennus, jossa käydään läpi erilaisia koulutusvaihtoehtoja ja oppilaitoksia. Näillä kursseilla voi kehittää myös opiskelutekniikkaa sekä muistamisen ja keskittymisen keinoja.

3. Oppimisen vaikeudet ja työelämä

Oppimisen vaikeuksilla ei juuri ole roolia nykyisessä työelämäpuheessa. Näin siitä huolimatta, että joka viidennellä aikuisella on tutkimusten mukaan oppimisen pulmia.

Vuosina 2017-2019 toteutettu OPPI-VA-hanke kehitti työnantajien ja työntekijöiden kanssa hyviä toimintamalleja oppimisen vaikeuksien tukemiseen työpaikoilla. Hankkeen kyselyyn (n=111) vastanneiden työpaikkojen työntekijöistä 10-15 prosenttia tunnisti itsellään vaikeuksia lukemisessa, kirjoittamisessa tai hahmottamisessa. Vierasperäiset kielet ja sanat, keskittyminen ja hahmottaminen tuottivat myös vaikeuksia osalle vastaajista. Tietoteknisten laitteiden tai välineiden käytön oppiminen aiheuttivat hankaluuksia viidesosalle vastanneista.

Santeri Katainen: Työnantajien kannattaa päivittää asenteensa oppimisen vaikeuksista

Työni elintarvikkeiden toisiopakkauslinjastoja tekevässä yrityksessä on jatkuvaa oppimista. Asiakkaidemme pakkausjärjestelmät ovat erilaisia ja eri aikakausina rakennettuja. Siksi minun tuleekin tuntea tai oppia tuntemaan hyvin monenlaisia järjestelmiä.

Työssä pitää sisäistää teknologioita vuosien varrelta laajasti. On uutta teknologiaa ja kymmeniä vuosia vanhaa sekä kaikkea siltä väliltä. Järjestelmiä ohjataan erilaisilla logiikoilla ja niissä on erilaisia konenäkölaitteita.

Olen kouluttautunut automaatioinsinööriksi ja käytän eri teknologioihin perehtyessäni apuna kuvaamista ja näyttökuvia. Kuvien alle voin kirjoittaa



Santeri Katainen perehtyy työssään jatkuvasti uusiin teknologioihin, hän hyödyntää opiskelussa paljon kuvaamista.

lyhyen selitteen eri vaiheista. Tällaista tapaa yrityksen dokumentaatiossa käytetään muutenkin, mutta minun työskentelyäni se tukee erityisen hyvin. Minulla on lukihäiriö, jonka takia

lukunopeuteni on huomattavasti hitaampi kuin keskivertolukijalla ja tekstin sisäistäminen etenkin paineen alla on vaikeaa.

Työssäni lukemisen hitaus näkyy vain vähän, koska voin toimia omien vahvuuksieni varassa. Myös digitaaliset työvälineet auttavat. Dokumenttien lukemisessa käytän hakutoimintoja, joiden avulla voi korostaa hakemaansa asiaa. Niin saan helpommin luettua ison tekstimassan ja löydettyä olennaiset asiat.

Lukivaikeus esille jo työnhakuvaiheessa

Minulla lukihäiriö diagnosoitiin jo ala-asteella. Yläasteella ja lukiossa sain tehdä kokeita rauhassa omassa tilassa sekä sain joihinkin kokeisiin pidentyn suoritusajan. Matemaattiset aineet ovat vahvuuteni, niissä kun on vähän luettavaa ja kirjoitettavaa sekä kaavat muistamalla pääsee pitkälle.

Nykyistä työpaikkaa hakiessani mietin pitkään, kannattaako lukivaikeudesta kertoa työnantajalle. Tiesin, että jossain vaiheessa asia tulee kuitenkin vastaan ja päätin kertoa siitä heti työnhakuvaiheessa. Olisi tuntunut petokselta, jos en olisi kertonut asiasta. Työhaastattelun pitänyt esihenkilö oli nuori ja koin, että voin puhua hänelle avoimesti omasta tilanteestani. Ei kai se huonosti mennyt, koska sain työn.

Lukivaikeudesta kertominen mietitytti, koska osalla työnantajista on edelleen vanhoillisia asenteita oppimisvaikeuksia kohtaan. Välillä tuntuu, että työelämässä on vielä ihmisiä, joilla on mielessään tietynlainen toivetyöntekijä. Henkilö, jolla on oppimisvaikeuksia ei mahdu tuohon ihannetyöntekijän muottiin. Näin siitä huolimatta, että oppimisvaikeudet eivät välttämättä vaikuta työntekijän tehokkuuteen mitenkään.

Katainen toimii Erilaisten oppijoiden liiton kokemusasiantuntijana.

Santeri Kataisen vinkit työnantajille

- Monella työpaikalla kaikki koulutusmateriaalit ovat tekstimuodossa. Ne kannattaisi katsoa läpi, päivittää ja tehdä niistä helpommin käsitettäviä ja saavutettavampia. Vaikka päivittäminen vie aikaa ja rahaa, myös huonojen ohjeiden selaamiseen ja ihmettelemiseen kuluu aikaa.
- Erilaiset työvaiheet on helpoin esittää kuvina, ei tekstimassana.

Arffman: Yhä suuremmalla osalla asiakkaistamme on oppisen haasteita

Yleisesti arvioidaan, että 10 prosentilla aikuisista on diagnosoitu oppimisen vaikeus ja noin 10 prosenttia aikuisista kokee, että heillä on pulmia oppimisessa, vaikkei niitä ole diagnosoitu.

Suomen suurimman yksityisiä työllisyshoidon palveluita tuottavan yrityksen Arffmanin palvelujohtaja **Mari Sundströmin** mukaan Arffmanin palveluiden piirissä olevilla ihmisillä oppimisen haasteiden ja hahmottamisen vaikeuksien määrä näyttäytyy isompana.

- Näin on etenkin heillä, jotka käyttävät palveluitamme toistuvasti. Yli 40-vuotiaissa asiakkaissamme on paljon heitä, jotka eivät ole ehkä kuulleetkaan adhd:stä tai aspergerista. Siksi he eivät osaa ajatella, että ne voisivat selittää selviytymättömyyttä nykyisessä työssä, jossa itsensä johtamisen taidot ja it-aidot ovat yhä tärkeämpiä.

Sundström kertoo, että he havaitsevat usein myös lievempiä lukemisen ja hahmottamisen vaikeuksia, jotka eivät vaadi diagnoosia.

- Tiedon lisääntyminen valmennuksen aikana voi auttaa valmennettavaa havahtumaan siihen, miksi esimerkiksi ohjeiden muistaminen on vaikeaa, ja että asiaa kannattaa selvittää tarkemmin.

Oppimisen pulmat näkyvät Arffmanin



Mari Sundströmin mukaan oppimisen pulmat näkyvät isolla osalla Arffmanin valmennuksiin osallistuvista.

asiakkailta työnhakutilanteissa esimerkiksi vaikeutena ymmärtää tai tuottaa tekstiä. Myös lomakkeiden täyttämisen ja tiedon siirtäminen lomakkeelle eri paikoista voi olla työlästä.

Valmentaja **Tiina Saarisen** mukaan nykyisissä työnhakuprosesseissa ovat vahvoilla he, joilla on hyvä kirjoitustaito.

- Jos esimerkiksi kova it-alan asiantuntija ei ole kehittänyt kirjallista ilmaisuun, luovan tekstin kirjoittaminen voi olla hankalaa. Työnantajien kannattaisi miettiä, haluavatko he lukea romaaneja vai saada osoituksen tietyssä tehtävässä vaadittavasta osaamisesta.

Saarisen mukaan prosessia on mahdollista tehdä helpommaksi myös heille, joille kirjoittaminen ei ole vahvuus. Arffmanin emoyhtiö Barona käyttää rekrytoinnin tukena bottia, joka ohjaa hakijaa kysymysten avulla

eikä hakijan tarvitse kirjoittaa pitkiä tekstejä lomakkeelle.

Merkittävänä työelämätautona näyt-
täytyy Sundströmin ja Saarisen
mukaan itsensä johtaminen. Se voi
olla vaikeaa etenkin ihmisille, joilla on
toiminnanohjauksen haasteita. Lähes
jokaisessa työssä on myös hallittava
useita digitaalisia järjestelmiä. Niiden
opettelu ja käyttäminen voi kuormit-
taa henkilöä, jolla on oppimisen pul-
mia.

Itsensä johtamisen taito olennaista

Haasteista huolimatta jokaisella työn-
hakijalla on vahvuuksia ja osaamista,
joihin valmennuksissa pyritään pääse-
mään kiinni.

*- Käytämme todella paljon aikaa ja eri-
laisia työkaluja asiakkaan omien vah-
vuuksien tunnistamiseen. Tavoitteena
on vahvistaa ammatillista itsetuntoa,
Sundström sanoo.*

Osaamisen tunnistamista lähesty-
tään käymällä pala palalta läpi, mitä
valmennettava on tehnyt aiemmissa
työpaikoissaan.

*- Sanoitamme yhdessä valmennet-
tavan osaamista, käymme läpi osaa-
miseen liittyviä uskomuksia, erilaisia
hyvinvoinnin haasteita sekä puramme
itseä estäviä uskomuksia.*

*- Pohdimme myös, millaisia siirrettäviä
taitoa aiemmassa työssä on kertynyt.
Ne tarkoittavat taitoja, joista on hyötyä
myös eri alalla, kuin missä aiemmin on
toiminut, Saarinen kertoo.*

Valmennuksissa pohditaan myös
kiinnostusta kouluttautumiseen sekä
koulutusmahdollisuuksia. Saarisen
mukaan valmennettavilla saattaa olla
tietämättömyyttä erilaisista opintopo-
luista, kuten oppisopimuksesta, lyhyis-
tä osaamista täydentävistä koulutuk-
sista tai etäopiskelusta.

*- Erilaisia polkuja koulutukseen on
todella paljon. On hienoja esimerkkejä
siitä, kuinka valmennettavan tilanne ja
käsitys omasta osaamisesta on muut-
tunut koulutuksessa positiiviseen
suuntaan.*

Työllisyysvalmennusten tilaaja, kuten
Ely-keskukset, kunnat tai Kela määrit-
televät valmennusten muodon. Jois-
sain palveluissa Arffman on tukena
myös perehdytysvaiheessa, mutta se
ei ole tavallista.

*- Nivelvaiheiden eli esimerkiksi työn-
haun ja työssä aloittamisen sujuvuus
olisi tärkeää. Näissä vaiheissa työn-
tekijän tulisi saada riittävästi tukea
ja työnantajan tulisi varmistaa, että
esimerkiksi perehdytys ja työjärjestelyt
ovat kunnossa. Oppimisen haasteiden
vaikutuksista työhön ja tuen mah-
dollisuuksista tarvittaisiin enemmän
ymmärrystä työpaikoille, Sundström
sanoo.*

Mari Sundströmin ja Tiina Saarisen vinkit työnantajille

- Tiedosta, painottaako rekrytointiprosessisi liikaa kirjoitustaitoa ja tee tarvittaessa muutoksia.
- Hanki lisää tietoa erilaisista oppimisen haasteista ja siitä, kuinka voitte tukea työntekijöitä.

Oppimisen vaikeudet vaikuttavat näkymättömiltä

Aikuisten oppimisen vaikeudet vaikuttavat näkymättömiltä, koska niistä harvemmin keskustellaan työpaikoilla. OPPI-VA -hankkeen yrityskyselyyn vastanneet kertoivat, että heidän oppimiseen liittyvistä vaikeuksistaan tiesivät yleisemmin esimies tai työkaverit. Vastanneista 14 prosentin mukaan heidän vaikeuksistaan ei tiennyt kukaan.

Yleensä aikuisten oppimisen vaikeudet eivät vaikuta työsuoritukseen. Monesti aikuiset ovat löytäneet itselleen keinoja, joilla selvitä oppimisen pulmien kanssa tai he ovat valinneet alan, jolla pystyvät toimimaan omien vahvuuksiensa varassa.

Miksi työnantajien ja työntekijöiden kannattaisi kiinnostua tästä teemasta? Työelämässähän on valtavasti muutoksia muutenkin, digitaalisuus lisääntyy, tarvitaan ihmisiä, jotka oppivat uusia asioita tehokkaasti ja eri kielillä toimimisen tuomat haasteet ovat isompi ongelma kuin oppimisen pulmat.

Muutostilanteet voivat tuoda oppimisen pulmat esiin

Kiinnostua kannattaa juuri näiden työelämän muutosten takia. Aikuisten oppimisen pulmat voivat tulla näkyviin etenkin muutostilanteissa: kun työpaikalla otetaan käyttöön uusia työvälineitä ja toimintatapoja, kun ihmisten työtehtävät muuttuvat tai kun uusia työkieliä tulee käyttöön. Näissä tilanteissa oppimisen pulmat **voivat aiheuttaa esimerkiksi toistuvia virheitä, motivaatiopulaa, koulutuksen välttelyä, siitä kieltäytymistä tai haluttomuutta ottaa vastaan uusia työkaluja.**

Tällaiset tilanteet ovat työpaikoilla hyvin tuttuja ja niiden taustalla voi toki olla muitakin syitä kuin oppimisen pulmat. Keinot, joilla työelämässä voidaan tukea oppimisen vaikeuksien kanssa eläviä, auttavat joka tapauksessa myös muita työntekijöitä, esimerkiksi niitä, joille suomi ei ole äidinkieli. Kun työnantaja ottaa huomioon moninaiset tavat oppia, **se samalla vahvistaa koko organisaation kykyä selvitä muutoksista ja oppia.**

DHL Supply Chain: Kertaheitolla ei tule valmista, vaan koko ajattelun pitää muuttua

DHL Supply Chain alkoi nelisen vuotta sitten lisätä koko työyhteisön ymmärrystä oppimisen haasteista ja kehittää työn käytäntöjä niin, että ne tukevat paremmin eri tavoin oppivia työntekijöitä.

Kimmoke tähän syntyi, kun yritys pääsi mukaan Työväen sivistysliiton OPPI-VA-hankkeeseen. DHL:llä yrityksenä on globaalina tavoitteena vahvistaa monimuotoisuutta eri tavoin, mikä tukee myös oppimisen vaikeuksien huomioimista.

DHL Supply Chain käynnisti työn kokoamalla ryhmän, jossa oli mukana edustajia henkilöstöyksiköstä, työnjohdosta ja työntekijöistä. He kävivät läpi oppimisen vaikeuksien vaikutusta työelämään Työ sujuvaksi -verkkosivuston avulla. Ryhmän kautta tieto oivalluksista ja hyvistä toimintatavoista levisi eteenpäin ja ryhmän jäsenillä oli myös mahdollisuus tehdä muutoksia yrityksen käytäntöihin.

DHL Supply Chain (Finland) Oy:n pääluottamusmies **David Herokin** mukaan tämä malli toimi heillä hyvin.

- Huomasimme heti alussa, että emme tienneet paljon mitään oppimisen vaikeuksista. Näin siitä huolimatta, että noin 10 prosentilla aikuisista on todettu oppimisen vaikeus.



David Herokin mielestä DHL:llä on otettu isoja askeleita erilaisten oppimisen tapojen huomioimisessa.

Tärkeä oppi oli Herokin mukaan se, ettei oppimisen vaikeus tee ihmisestä tyhmää, vaan tällä on vain erilaisia tapoja ajatella kuin muilla.

- He käyttävät haasteidensa takia erilaisia toimintatapoja, jotka voivat olla työtä selkeyttäviä ja sitä helpottavia-kin. Kun saamme ne kaikkien käyttöön, niin sehän rikastuttaa. Vanhat toimintatavat eivät välttämättä ole kovin fiksuja, mutta niitä ei ole korjattu, koska on ajateltu, että toimiihan se näinkin.

Herok kertoo, että DHL:ssä on kiinnitetty huomiota kaikkiin Työ sujuvaksi -oppaan teemoihin, kuten oppimisen haasteiden tunnistamiseen, erilaisiin konkreettisiin apukeinoihin, puheeksi ottamiseen ja viestintään. Myös esihenkilöiden kouluttaminen on ollut tärkeässä osassa muutoksessa.

- Olemme pyrkineet parantamaan vuorovaikutusta ja lisäämään keskustelua. Esihenkilöiden pitää puhua työntekijöiden kanssa ja kysyä, onko jotain hankalia asioita. Jos asioista ei puhuta, niiden muuttaminen on vaikeaa.

Monikanavaista viestintää ja riittävästi aikaa

Tärkeimpinä oivalluksia Herok pitää sitä, että viestintää on alettu ajatella aiempaa monikanavaisemmin, eli kirjallisten tiedotteiden lisäksi uusista asioista kerrotaan suullisesti ja visuaalisesti esimerkiksi videoiden avulla.

- Tällainen malli oli käytössä esimerkiksi Savuton työpaikka -projektissa. Monikanavaisen viestinnän lisäksi ihmiset tarvitsevat rutkasti aikaa sopeutuakseen muutokseen ja lisäksi

muutoksesta syntyviä tunteita pitää olla tilaa käsitellä, Herok kertoo.

Herok pitää selkeän ja mietityn viestinnän merkitystä olennaisena myös psyykkisen kuormituksen kannalta.

- Ihmiset kokevat paljon kuormitusta ja jos sitä voi vähentää hyvällä viestinnällä, niin se kannattaa tehdä.

Herokin vinkki yrityksille, jotka haluavat tulla paremmiksi oppimisen vaikeuksien tunnistamisessa ja tukemisessa on ajan varaaminen ja kärsivällisyys.

- Kertaheitolla tai yhdessä projektissa ei tule valmista. Monia asioita pitää miettiä uudella tavalla ja koko ajan pitää muistaa pitää kiinni muutoksesta. Minä esimerkiksi seuraan jatkuvasti sitä, että viestintämme on kaikkien ymmärrettävissä.



Teme Salminen: Perehdytä ja viesti selkeästi

Vannon selkeiden ohjeiden ja tekemällä oppimisen nimeen. Kirjoista en ymmärrä tuon taivaallista. Minä opin tekemällä ja kuuntelemalla. 35 vuoden psykiatrian ja ensihoidon erikoissairaanhoidajan uralla tuo oppimistapa on toiminut hyvin.

Erikoistumiskoulutuksissa olen saanut yksilöllistämistä opintokokonaisuuksiin ja olen esimerkiksi voinut tehdä tenttejä suullisesti. Yksilöllistetty opetus on kuitenkin vaatinut sitkeyttä ja omien tarpeiden esiin tuomista. Erikoistumiskoulutuksen aikana kirjoitin opetusministeriön virkamiehelle, kun opettaja ei ollut lääkärintodistukseni huolimatta suostunut tekemään mukautuksia opintoihini. Se tepsii viimeinkin.

Epäselvät ohjeet turhauttavat

Nykyiseen työhöni päihdeterapeutina lukemisen haasteet eivät vaikuta. Tarvittaessa käytän pitkissä teksteissä pdf-lukijaa, luen kirjat Celia-kirjastosta ja kuuntelen paljon ammatti- ja harrastepodcasteja.



Teme Salminen kuuntelee paljon ammattiaan käsitteleviä podcasteja ja oppii lisää alastaan.

Uusissa työtehtävissä haluan varmistua kunnollisesta perehdytyksestä ja selkeistä materiaaleista. Jos uudessa työssä pyydän ohjetta ja minulle todetaan, että on se siellä tiedostoissa, hae itse, se ei riitä. Työnantajan pitää pysyä parempaan ja ohjata sekä neuvoa paremmin.

Epäselvät ja oman työni kannalta turhilta tuntuvat ohjeet turhauttavat minua. Olin kerran menossa työpaikkaan, jossa perehdytysohjeet tulivat jumalattomana nippuna papereita. Minun kehoitettiin lukemaan ne puolellessa tunnissa. Pyysin ohjeen pdf:nä ja laitoin koneen lukemaan ne minulle. Silti ohjeet olivat pelkkää diipadaapaa todella epäselvässä muodossa.

Teme salmisen vinkit työnantajille

- Toteuta viestintä ja perehdytys niin, että se on selkeää ja saavutettavaa kaikille. Myös niille, joilla on oppimisen pulmia.

- Hyödynnä videoita, älä viesti vain tekstillä.
- Käytä lyhyitä lauserakenteita ja anna mahdollisuus lukea ohjeet koneellisesti esim. pdf-lukijalla.

Tuottavuus ja sitoutuminen vahvistuvat

Työväen sivistysliiton **Mervi Ylitalo** on ollut mukana ja vetämässä useita työelämään ja oppimisen vaikeuksiin keskittyviä hankkeita, muun muassa OPPI-VA-hanketta. Hänen mukaansa **oppimista tukemalla työnantaja pystyy parantamaan tuottavuutta ja työntekijöiden sitoutumista**. Jos työntekijöiden kokemus minäpystyvyydestä on heikko, he saattavat väistellä uusia tilanteita ja tehtäviä, minkä seurauksena työtehtäviä jää muiden hoidettaviksi. Kun minäpystyvyys vahvistuu, työntekijän luottamus omaan osaamiseen ja kykyyn suoriutua paranee ja hän pystyy ottamaan vastaan myös uusia ja vaikeampia tehtäviä.

Mitä työnantaja voi tehdä huomioidakseen oppimisen vaikeudet? Ylitalo kertoo, että tämä kysymys nousi esiin myös pohjoismaisille työnantajille tehdyssä Nordplus-selvityksessä. Siinä työnantajat tunnistivat oppimisen pulmia, mutta keinoja vaikuttaa niihin ei tiedetty.



Samuil Angelov: Ravintola-ala ja tekemällä oppiminen vetivät aina puoleensa

Ravintola-ala veti minua puoleensa jo nuorena. Peruskoulun jälkeen lähdinkin opiskelemaan kokiksi. Olin tuumasta toimeen -tyyppi eikä lukion penkillä istuminen kiinnostanut. En missään vaiheessa oikeastaan edes miettinyt muuta vaihtoehtoa kuin ravintola-ala. Siinä viehättää mahdollisuus olla tekemisissä ihmisten kanssa ja se, että työn pystyy oppimaan tekemällä.

Nuorena ravintolakouluun mennessäni minulla ei ollut opiskeluille suurempia odotuksia. Kenellä 16-vuotiaalla on? Ajattelin, että riittää, kunhan saan oppia alan perusasiat.

Peruskoulun jälkeen minulla ei ollut kovin hyvää kuvaa itsestäni oppijana. Todistus oli alle keskitason ja olin ollut ylivilkas tyyppi.

Odotusten ylittäminen kannustaa kehittämään osaamista

Ravintolakoulun jälkeen halu oppia lisää vei minut viinimestarikouluun. Siellä luettavaa ja opiskeltavaa oli jo enemmän. Lukeminen vaati aikaa ja työtä, mutta ymmärsin kokonaisuuksien ja olin motivoitunut.

Nyt aikuisena kouluajan haasteet ovat saaneet nimen. Minulla on diagnosoitu adhd sekä lukivaikeus. Koen, että adhd on itselleni vahvuus.



Sommelier Samuil Angelovia kannustaa ilon tuottaminen ihmisille ja odotusten ylittäminen.

Yksi adhd-piirre on hyperfokusointi, jossa keskittyy tekemään intensiivisesti niitä asioita, joista on kiinnostunut. Adhd:seen liitetään myös nopeus ja hyvä tilannetaju.

Olen työskennellyt yrittäjänä 13 vuotta ja ravintola-alalla yli 27 vuotta. Työssäni lukivaikeus ei juuri näy. Tylsät kirjalliset työt teen, koska ne on pakko tehdä ja tarpeen mukaan tarkistutan niitä muilla.

Työnantajana ajattelen, etteivät oppimisvaikeudet tai adhd ole asia, josta työpaikalla tarvitsisi keskustella. Ravintoloissa on töissä monenlaisia ihmisiä, joista jokaisella on omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Työtehtäviä voi suunnitella niiden mukaan.

Palveluala on elämäntyyli. Joko haluat palvella tai et halua. Ilon tuottaminen ihmisille ja odotusten ylittäminen kannustavat kehittämään omaa osaamista jatkuvasti.

Samuli Angelovin vinkit

- Tärkeintä olisi ymmärtää, mitä haluat tehdä, mitä osaat ja missä olet hyvä. Se ei ole välttämättä kovin helppoa.
- Älä missään nimessä hae opiskelemaan alaa, joka ei kiinnosta sinua

Rahan sijaan tuen rakentamiseen tarvitaan aikaa ja ajattelua

Moni työnantaja, etenkin pienemmissä yrityksissä, ajattelee oppimisen vaikeuksissa tukemisen vaativan isoja ja kalliita keinoja. **Moni keinoista on kuitenkin sellaisia, jotka kuuluvat osaksi hyvää johtamista ja esimiestyötä** ja joiden kehittäminen vaatii rahan sijaan aikaa ja ajattelua. Lisäksi on tärkeää muistaa, että oppimisen vaikeuksien huomioiminen on työturvallisuusasia. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että kaikki työntekijät ymmärtävät esimerkiksi uudet ohjeet.

Työnantajan keinoja tukea oppimisen vaikeuksissa

1. Tiedosta ja etsi tietoa

Tiedosta oppimisen vaikeuksien vaikuttavan aikuisten elämään. Kun viidenneksellä aikuisista on oppimisen pulmia, ne todennäköisesti näkyvät jollain tavalla myös teidän organisaatiossanne. Olennaista on sisäistää ajatus siitä, että kaikki ihmiset oppivat eri tavalla ja siksi ei voi olettaa toisten oppivan samoin kuin sinä.

Erialaisten oppijoiden liitto neuvoo ja konsultoi työpaikkoja. Liiton edustajan voi kutsua työpaikalle miettimään, millaiset keinot voisivat toimia juuri teidän työpaikallanne.

2. Tilannekuva

Jos ei ole tietoa, on vaikea kehittää toimintaa. Oppimisen vaikeudet ovat asia, josta harvemmin keskustellaan työpaikan kahvipöydässä tai edes kehityskeskusteluissa. Siksi on tärkeää etsiä tapoja, joilla tästä teemasta voi saada tietoa ja herättää keskustelua.

Yksi mahdollisuus on selvittää oppimiseen liittyviä teemoja työyhteisölle tehtävän kyselyn avulla. Sen voi liittää esimerkiksi kertaluonteisesti tai pysyvämmiin osaksi henkilöstökyselyä. Mallina tällaiseen kyselyyn voi toimia OPPI-VA-hankkeessa tehty Kysy oppimisvaikeuksista -kysely.

Kyselyn avulla saa tietoa oppimisen pulmien yleisyydestä, siitä kuinka ne vaikuttavat työhyvinvointiin sekä siitä, kuinka oman organisaation toimintaa voisi kehittää tukemaan paremmin oppimisen pulmissa. Kyselyn purku voi toimia hyvänä keinona keskustella yleisemminkin oppimisvalmiuksista organisaation ja yksilöiden tasolla sekä saada ideoita konkreettisiin toimii oppimisen tukemiseksi.

Paunu: Kysely toi oppimisen haasteet näkyviin ja kannusti tekemään perehdytysvideoita

Tamperelaisessa bussiyhtiö Väinö Paunussa pohdittiin ennen korona-aikaa alan kiristyvää henkilöstötilannetta. Pirkanmaalla henkilöstön saanti näytti vielä hyvältä, mutta muualla Suomessa tilanne oli jo vaikeampi. Lisäksi oli odotettavissa, että yhä useamman uuden työntekijän kotikieli tulisi olemaan muu kuin Suomi. Oli siis löydettävä uusia keinoja perehdyttää henkilöstöä muutenkin kuin Suomen kielellä tai suomenkielisillä ohjeilla.

Paunu päätti lähteä mukaan OPPI-VA-hankkeeseen, josta se sai vastauksia kysymyksiinsä. Samalla yhtiössä pureuduttiin ensimmäistä kertaa



Paunun Juha Mustosen mukaan yhtiössä huomioidaan erilaiset oppijat.. Kuva: Kristiina Kontoniemi

myös henkilöstön oppimisen haasteita koskeviin teemoihin. Talousjohtaja Juha Mustosen mukaan Paunu lähti liikkeelle henkilöstökyselyn avulla. Ennen koronaa Paunulla työskenteli 300

henkilöä ja he kaikki vastasivat henkilöstökyselyssä myös oppimisen haasteita koskevaan osioon. Tulokset olivat Mustosen mukaan avartavia.

- Saimme vastauksia, joiden mukaan osalle työntekijöistä luetun ymmärtäminen on hankalaa. Lisäksi vahva viesti oli, että perehdytystä, työssä ohjaamista sekä viestintää tulisi kehittää.

Kysely auttoi tuomaan esiin sellaisia oppimisen haasteisiin liittyviä asioita, jotka eivät arkipäivän keskusteluissa tai työntekijöiden ja ajomestareiden välisissä keskusteluissa tule puheeksi.

Kyselyn tulokset johtivat siihen, että Paunu muutti perehdytystä ja työhön opastamista monikanavaisemmaksi

Paunulla kyselyn tulokset käytiin koko henkilöstön kanssa läpi yhteisissä työpajoissa ja etenkin oppimisvaikeuksiin liittyvistä teemoista syntyi paljon keskustelua. Se yllätti Mustosen.

- Olin etukäteen huolissani, että riittääköhän näistä aiheista puhetta. Kun niistä juteltiin pöytäkunnittain, porinaa riitti ja ihmiset halusivat käydä läpi koulukokemuksiaan. Kysely oli hyvä työkalu näiden aiheiden puheeksi ottamiseen ja sen havaitsemiseen, että oppimisen haasteet ovat olemassa oleva asia työelämässä.

Kyselyn tulokset ja keskustelut johtivat siihen, että Paunu muutti perehdytystä ja työhön opastamista monikanavaisemmaksi. Se tarkoitti, että käyttöön otettiin myös videoita.

- Aiemmin olimme kertoneet uusista asioista pdf:llä tekstimuodossa. Tajusimme, ettei se ole paras tapa kaikille. Pdf-viestintä unohtuu ja hukkuu helposti, eivätkä kaikki jaksa lukea sitä.

Vaikkapa jonkin bussin uuden ominaisuuden esittely kirjoittamalla on myös paljon monimutkaisempaa kuin videoiden avulla.

Paunu päätti tehdä videoita, joilla opastetaan eri valmistajien linja-autojen käyttöön, esimerkiksi siihen, mitä ohjaamon eri napeista tapahtuu, kuinka ovia käytetään ja miten rahastuslaite toimii.

Mustonen teki opastusvideot yhdessä korjaamon päällikön kanssa. He kuvasivat ne 360-kameralla ja huomasivat, että videoiden tekeminen oli suhteellisen helppoa.

- Tein lyhyen käsikirjoituksen jokaiseen videoon. Videot ovat aika lyhyitä ja jokaisessa kerrotaan omasta aiheesta. On parempi tehdä 10 pientä videota kuin yksi pitkä.

Mustosen mielestä videoiden tekeminen sujui hyvin, koska hänellä oli tiedossa, miten linja-autojen eri laitteet toimivat tai kuinka tietty työvaihe pitää tehdä.

- Kun videot teki itse, niin niiden päivittäminenkin on helppoa.

Videot tallennettiin intranettiin, josta ne voi katsoa milloin tahansa.

- Kuljettajille on hyvin tarjolla tukea ongelmiin virka-aikana, mutta autot kulkevat mihin aikaan tahansa. Videoista voi saada apua kysymyksiin milloin vain. Busseissa alkaa jo nykyisin olla kiinteät audiolaitteet, joista videoita voi katsoa.

Paunu sai henkilöstöltä hyvää palautetta ohjevideoista, mutta niiden käyttömääriä ei ole seurattu. Koronan jälkeen Paunulla ja koko linja-autoalalla on ollut tuulista, koska

matkustajamäärät ovat vähentyneet. Nykyisin Paunulla on alle 80 työntekijää.

Mustosen mukaan kuljetusalalla on edelleen kasvava huoli siitä, mistä saada uutta työvoimaa.

- Siksi alasta ja alan firmoista pitää houkuttelevia. Perekäytökseen panostaminen on yksi keino vahvistaa alan kiinnostavuutta.

3. Vuorovaikutus

Oppimisen vaikeudet ja oppimiseen liittyvät kokemukset ovat monelle vaikea teema, ja niihin liittyy myös häpeää ja huonommuuden tunnetta. Näistä aiheista keskusteleminen edellyttääkin turvallista ilmapiiriä ja hyvää vuorovaikutusta työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä.

Hyvä vuorovaikutus rakentuu säännöllisestä keskustelusta ja kohtaamisesta ihmisten välillä. On tärkeää, että esihenkilöt osoittavat olevansa aidosti kiinnostuneita työntekijästä ja siitä, kuinka tämä pärjää työssä sekä kuinka työ voidaan tehdä sellaiseksi, että työntekijä pärjää siinä.

Kun oppimisen vaikeuksista keskustellaan, on olennaista luoda ilmapiiriä, jossa ei olla etsimässä ihmisistä tai heidän toiminnastaan virheitä tai heikkouksia, vaan tunnistamassa asioita, joissa organisaatio voi kehittää toimintaansa ja tukea työntekijöitä aiempaa paremmin.

Yksi keino tehdä erilaisuudesta vahvuus, josta uskaltaa puhua ja jota ei tarvitse hävetä, on sen korostaminen, että ihmisillä, jotka oppivat eri tavoin kuin muut, on paljon vahvuuksia, esimerkiksi kykyä luovaan ongelmanratkaisuun, sinnikkyyteen, toisin tekemiseen ja asioiden tarkasteluun eri näkökulmista. Työpaikalla on myös hyvä konkreettisesti tuoda esiin sitä, kuinka eri tavalla ajattelemisen ja luovat ratkaisut hyödyttävät koko työyhteisöä.

Maria Tuomialho: Valitse ala, joka kiinnostaa – silloin jaksaa tehdä töitä oppimisen eteen

Olen nyt ensimmäistä kertaa työssä, jossa olen voinut tuoda oppimisen haasteen esiin. Aiemmissa työpaikoissa sille ei ole ollut tilaa. Työpaikoilla ei ole ollut sellaista luottamuksellista ilmapiiriä, jossa olisi edes tullut mieleen kertoa omista haasteista. Joissain työpaikoissa on ollut monenlaisia isompia ongelmia, joten on tuntunut ihan turhalta tuoda omia asioita esiin.

Minusta moni pitää oppimisvaikeuksia häpeällisenä asiana, josta ei kannata puhua. Edelleen on sellaista asennetta, ettei ongelmista saa puhua, vaan niistä kannattaa olla hiljaa.

Olen työskennellyt esimiestehtävissä julkisella sektorilla sekä yrittäjänä. Lisäksi olen opiskellut vartijaksi oppisopimuksella sekä suorittanut hevostenhoitajan, maaseutu-yrittäjän sekä tradenomin (amk) tutkinnot. Nyt olen töissä Eri-laisten oppijoiden liitossa ja opiskelen ammatilliseksi opettajaksi.

Minulla on lukivaikeus ja asperger. Lisäksi työmuistini on heikentynyt vapaa-ajan putoamistapaturman takia.

Nykyisen työni saaminen vaati sinnikkyyttä, koska minulle ehdittiin jo viranomaisten taholta todeta, etten pysty työntekoon. En kuitenkaan ollut oikeutettu myöskään kuntoutukseen,



Maria Tuomialho on tarvinnut paljon sinnikkyyttä nykyisen työpaikan löytämisessä.

sairaslomaan enkä eläkkeeseen. Oman aktiivisuuteni tuloksena sain kuitenkin palkkatuetun työn ja sen jälkeen kahden vuoden työsopimuksen osa-aikaisessa työssä.

Olen aina opiskellut oman kiinnostukseni ohjaamana. Lähdin peruskoulun jälkeen maatalousoppilaitokseen, vaikka koko perheeni vastusti sitä ja mummo uhkasi jättää perinnöttä. Maatalousoppilaitos oli minulle juuri oikea paikka. Opiskelu oli hyvin pitkälti käytännönläheistä eikä pelkkää lukemalla opiskelua.

Kannustan jokaista miettimään, mikä itseä kiinnostaa ja suuntaamaan opinnot sen mukaan. Jos opiskelee alaa, jota itse haluaa, niin oppimiseen löytää helpoiten keinot. Jos koulusta ei tunnu saavan apua, niin sitä pitää vaatia. Tarvitaan paljon sinnikkyyttä ja periksiantamattomuutta.

Selkeitä ohjeita on helppo noudattaa

Työssäni minua kuormittavat erilaiset aistiärsykkeet, kuten äänet, häly, liike ja valaistus. Etätö onkin minulle pe- lastus, koska se rajaa kuormitusta.

Niin työssä kuin opinnoissa minulle on tärkeää, että ohjeet esitetään selkeästi. Jos opettaja puhuu epäselvästi tai ohjeet ovat vaikeasti ymmärrettävät, koko asia menee minulta helposti ohi.

Vartijan työstä minulla on hyvä kokemus ohjeistamisesta. Eräässä vartiointifirmassa kaikki ohjeet esitettiin kuvina. Se oli loistavaa!

Kaikki kohteet oli kuvattu ja kuvien ohessa oli lyhyet ytimekkäät ohjeet, jotka olivat selkeästi muovitaskuis- sa hyvässä järjestyksessä. Oli helppo tietää, mitä eri paikoissa tehdään eikä pärjääminen työssä jäänyt perehdy- tyksestä kiinni.

Tuomialho toimii Erilaisten oppijoiden liiton kokemus- asiantuntijana.

Maria Tuomialhon vinkit

- Työnantaja, suhtaudu ihmisiin ennakkoluulottomasti. Monilla on edelleen erikoisen stereotyyppiset käsitykset lukivaikeuksista. Olisi tärkeä ymmärtää, että lukivaikeudet voivat ilmetä hyvin moninaisin tavoin ja ne tuovat myös vahvuuksia.
- On työturvallisuusasia, jos työntekijä ei voi tuoda oppimisvaikeutta esiin työpaikalla. Silloin ei voi olla varma, onko työntekijä ymmärtänyt vaikkapa ohjeet oikein. Väärinymmärretyillä tai ohi menneillä ohjeilla voi olla kohtalokkaitakin seurauksia.
- Kun työpaikalla on ihmisten kesken avoimet välit, voi puhua myös siitä, tarvitseeko joku apua ja miten tätä voisi tukea.
- Oikeanlaisen ja riittävän tuen saaminen parantaa myös merkittävästi työhyvinvointia. Erilaisten tukikeinojen kartoituksen pitäisi olla yhtä luonnollinen asia kuin esimerkiksi ergonomisesti sopivan työpisteen mitoitus uudelle työntekijälle.

4. Viestintä

Viestinnässä on olennaista toteuttaa sitä monikanavaisesti. Ilmoitustaululle kiinnitetty pdf ei välttämättä tavoita kaikkia tai Teams-kanavalle tai intraan kirjoitettu teksti ei ole kaikille paras keino viestiä.

Ainakin olennaisista ohjeista, muutoksista ja kaikille tärkeistä asioista tulee viestiä monella eri tavalla: kirjallisen viestinnän lisäksi esimerkiksi videolla, kuvina ja vaikkapa webinaarilla tai infotilaisuudella, jonka voi katsoa halutessaan vielä uudelleen.

5. Perehdytys ja työohjeet

Perehdytyksellä on tärkeä merkitys siinä, kuinka nopeasti uusi työntekijä pääsee kiinni työtehtäviinsä ja kuinka hyvin hän pääsee sisälle työyhteisöön.

OPPI-VA-hankkeessa juuri perehdytys nousi monella työpaikalla esiin asiana, jota tulisi työntekijöiden mielestä kehittää.

Hyvä perehdytys auttaa kaikkia työntekijöitä ja se varmistaa myös, etteivät oppimisen pulmat estä uuden tiedon sisäistämistä. Olennaista on, että perehdytyksen kokonaisuus on mietitty ja työntekijä saa alusta alkaen selvän kuvan asioista, jotka hänen tulee oppia. Perehdytykseen tulee varata riittävästi aikaa ja mahdollisuutta kerrata asioita sekä tutustua niihin myös itsenäisesti.

On tärkeää, että perehdytys olisi monikanavaista. Se tarkoittaa, että perehdytyksessä käytetään monia eri välineitä, vaikkapa videoita ja kuvia tekstien ja käytännön tutustumisen ohessa. Erilaisista työvaiheista on helpompi kertoa videoiden ja kuvien avulla kuin tekstinä.

Jos perehdytys tehdään vain kierrättämällä työntekijää työpaikalla ja kertomalla eri työvaiheista, asiat voivat unohtua ja myös työhönopastajien tavassa kertoa asioista voi olla paljon eroja. Kuvalliset ohjeet tai videot ja selkeäksi kokonaisuudeksi koottu perehdytysmateriaali selkeyttävät perehdytystä ja varmistavat sen laadun.

Työohjeissa olennaista on selkeys ja monikanavaisuus. Työturvallisuuden takia on varmistettava, että työntekijät ymmärtävät työohjeet. Työohjeiden on oltava helposti löydettävissä ja mielellään käytettävissä eri muodoissa, kuten kuvina, videoina ja tekstinä.

Fazer Makeiset: Selkeästi palasteltu perehdytys varmistaa oppimisen ja turvallisuuden

Työskentelykieleen liittyvät asiat ovat Fazerilla enemmän pinnalla kuin työntekijöiden oppimisen pulmat. Tämä on tyypillinen tilanne monilla työpaikoilla, koska muuta kuin Suomea äidinkielenään puhuvien työntekijöiden määrä kasvaa.



Eija Lehtonen ja Päivi Mäkitalo pitävät toisen asemaan asettumista olennaisena lähtökohtana hyvälle perehdytykselle.

Fazer Makeisten henkilöstön kehittämispäällikkö **Päivi Mäkitalon** mukaan Vantaan tehtaalla perehdytys oli aiemmin kokonaan suomeksi, mutta nyt sitä on alettu toteuttaa myös englanniksi.

Fazer tarvitsee paljon kausityövoimaa, kuten kesä- ja sesonkityöntekijöitä. Yritys haluaakin varmistaa, että perehdytys tukee mahdollisimman hyvin oppimista. Kun perehdytyskokonaisuus on hyvin rakennettu, se sopii monenlaisille oppijoille ja huomioi myös sen, että ihmiset oppivat eri tavoilla.

Fazerin työnopestajakoulutuksissa on kiinnitetty huomiota siihen, kuinka tärkeää on asettua toisen ihmisen asemaan eikä olettaa muiden oppivan samalla tavalla kuin itse oppii.

- Kun opastaja tietää erilaisista oppimistyyleistä, niin hän ymmärtää paremmin, jos joku asia ei heti onnis-

*tukaan ja osaa sopeuttaa omaa työnopestustaan tilannekohtaisesti, Vantaan tehtaalla perehdytysvastaava **Eija Lehtonen** sanoo.*

Tavoitteena Fazerilla on luoda niin turvallinen perehdytystilanne, että perehdytettävä uskaltaa tuoda esiin mahdollisia oppimisen haasteitaan. Perehdyttäjien kanssa on myös käyty läpi, kuinka asioita voi ilmaista mahdollisimman selkeästi ja välttää esimerkiksi ammattislangisanoja.

Fazerin perehdytyskokonaisuus koostuu erilaisista osista. Ideana on kerryttää tietoa vähitellen ja eri muodoissa.

- Muistan, kuinka joskus ennen pidimme koko päivän mittaisia perehdytyskoulutuksia, joissa jaoimme kerralla aivan hirveästi tietoa. Porukka lähti sieltä pää täynnä tietoa erilaisten lappujen kanssa kotiin. Ajattelimme olevamme todella tehokkaita.

Nykyisen perehdytysprosessimme malli palvelee työntekijää kuitenkin paljon paremmin. Uusi työntekijä voi perehtyä asioihin paloissa, jolloin tieto kerrotaan. Jokainen voi itse kerrata asioita ja tutustua rauhassa omaan tulevaan työpaikkaansa, Mäkitalo kertoo.

Perehdytyspassi varmistaa laatua

Perehdytyksen käynnistyessä jokaiselle työntekijälle kuvataan perehdytyksen kokonaisuus ja mistä osista se koostuu. Fazerin HR-yksikkö kehittää perehdytystä vuosittain erityisesti elintarviketurvallisuuden, laadun ja työturvallisuuden kanssa yhdessä.

Perehdytys käynnistyy itsenäisesti tehtävillä verkkokursseilla, joiden jälkeen pidetään perehdytystilaisuus. Siellä työntekijöillä on mahdollisuus kysyä heitä mietityttävistä asioista.

- Perehdytystilaisuudessa jokainen saa omaksi Tervetuloa taloon -vihkosen, johon voi perehtyä rauhassa kotona. Se on käytettävissä jo oppimisalustan kautta ennen saapumistakin, Lehtonen kertoo.

Perehdytykseen kuuluu myös perehdytyspassi. Siihen on jaoteltu selkeiksi kokonaisuuksiksi perehdytystilaisuudessa läpi käytävät asiat. Passin avulla varmistetaan, että uusi työntekijä on tehnyt tarvittavat verkkokurssit ja sisäistänyt tärkeät yleisen tason asiat. Perehdytyksen päätteeksi opitut asiat varmistetaan kokeella. Linjatyöskentelyyn siirryttäessä jokaisella linjalla täytetään työpistekohtainen työpastuskortti.

Sen täyttäminen varmistaa oman työpisteen ja tehtäväkohtaisen osamisen perehdytyksen aikana. Tässä vaiheessa työtehtävät käydään tarkasti läpi työpastajan kanssa.

- Jokaisella työpisteellä olevassa työpastuskortissa kuvataan, mitä vaiheita työ sisältää. Sen avulla asiat tulevat varmasti käytyä läpi, eivätkä ne unohdu opastajalta tai opastettavalta. Perehdytys on myös tasalaatuista eikä sen taso ole kiinni siitä, kuka sattuu olemaan opastajana.

Lisäksi useimmissa työpisteissä käytössä ovat visuaaliset tuotteiden laatua koskevat työohjeet. Ne kuvaavat, miltä hyväksytty tuote näyttää.

- Joissakin työpisteissä olemme hyödyntäneet myös videoiden käyttöä opastusvälineenä. Esimerkiksi pesuohjeista tehdyt videotallenteet ovat linjan uuden työntekijän katsottavissa ja niitä voi tarvittaessa kerrata itsenäisesti milloin tahansa, Lehtonen kertoo.

Fazerin näkökulmasta hyvä perehdytys auttaa uutta työntekijää pääsemään nopeammin mukaan työyhteisöön ja tuo uudet työntekijät nopeammin tasaveroisiksi työkavereiksi muiden rinnalle.

- Uudessa työssä aloittaminen on usein varsin jännittävää ja stressaavaakin aikaa. Perehdytyksen avulla Fazer myös varmistaa, että uudet työntekijät saavat hyvän tulokaskokemuksen ilman ylimääräistä stressiä, Mäkitalo sanoo.

Eija Lehtosen ja Päivi Mäkitalon vinkit

- Älä oleta, että toinen ihminen oppii kuten sinä, yritä asettua toisen asemaan.
- Hyvällä perehdytyksellä perehdyttäjä saa nopeammin osaavan työkaverin ja se varmistaa myös työturvallisuutta.
- Kun perehdytykseen kuuluvat asiat on selkeästi kirjattu, kaikki asiat tulee käytyä läpi ja voi varmistaa, ettei siinä ole vaihtelua eri perehdyttäjien välillä.

6. Työnkuvan räätälöinti

Yhä useammassa työssä omaa työnteon tapaa, paikkaa ja aikaa pystyy muokkaamaan omia työskentelytapoja vastaavaksi. Tästä on paljon apua oppimisen pulmissa ja siksi työtapojen ja työnkuvankin räätälöintiä kannattaa tehdä mahdollisuuksien mukaan.

Tarkkaavuuden pulmissa auttaa monesti taukojen pitäminen omassa tahdissa tai se, että voi käyttää vastamelukuulokkeita. Myös etätyö voi olla toimistotyötä toimivampi ratkaisu, toisaalta tämä on hyvin yksilöllistä.

On myös hyvä miettiä, tarvitseeko kaikkien tehdä kaikkea. Lukivaikeus voi esimerkiksi aiheuttaa sen, että kokouksessa voi olla vaikea kuunnella ja kirjoittaa asioita ylös samaan aikaan. Onko kaikkien siis oltava vuorollaan kirjureita vai voiko ihmisten vahvuuksia hyödyntää muuten, vaikkapa ideoinnissa?

Samoin kannattaa miettiä, ovatko kielitaitovaatimukset samat kaikissa tehtävissä ja kuinka nopeita työsuorituksia odotetaan.

Joustavat tai osa-aikaiset työsuhteet ovat Suomessa vielä melko harvinaisia, mutta niiden hyödyntäminen nykyistä enemmän voisi auttaa useampia ihmisiä työllistymään.

7. Selkokieli

Työnantajan on olennaista varmistaa, että keskeisistä työturvallisuus- ja työsuojeluasioista kerrotaan ymmärrettävästi.

Ainakin suuremmilla työpaikoilla kannattaa käyttää selkokieltä esimerkiksi perehdytysohjeissa. Selkokielestä on apua myös työntekijöille, joiden äidinkieli ei ole Suomi.

Stara: Erityisen tuen nuoret ovat todella sitoutuneita työntekijöitä ja haluavat saada työpaikan

Kiinteistöhoitaja **Mika Lehtisellä** on pitkä kokemus erityisen tuen nuorten kouluttamisesta. Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitos Starassa työskentelevän Lehtisen työparina on viimeiset 1,5 vuotta ollut erityisammattioppilaitos Liven oppisopimuskoulutuksen kautta Staraan työllistynyt nuori.

- Hän on todella sitoutunut työhönsä ja tärkeä apu minulle.

Lehtisen ohjattavana on noin kymmenen vuoden aikana ollut parikymmentä oppisopimuskoulutettavaa tai harjoittelijaa. Hän on itse kahden erityisen tuen nuoren yksinhuoltajaisä. Kiinnostus nuorten ohjaamiseen syntyi omien kokemusten kautta.

- Kun työparini jäi eläkkeelle, sanoin päälliköille, että voisin ottaa koulutettavia työparikseni. Ensin koulutettavina oli aikuisia, sitten erityisen tuen nuoria Live-opistosta. Heillä oli paljon vaikeuksia saada harjoittelupaikkoja ja minulle nuorten kanssa toimiminen oli tuttua. Työparina heistä on minulle paljon apua.

Paljon kannustavaa palautetta

Lehtisen mukaan yksi tärkeä huomio on ollut, että nuorten voi olla vaikea saada työtehtäviä alkuun, jos niistä kerrotaan suullisesti. Sen sijaan pitää



Kiinteistöhoitaja Mika Lehtisellä on pitkä kokemus erityisen tuen nuorten kouluttamisesta

näyttää, kuinka työ tehdään.

- On tärkeä varmistaa, että nuorta kannustetaan ja hän saa rauhassa harjoitella. Kerron, että virheiden tekeminen työelämässä on tavallista ja niiden kautta oppii. Teen myös selväksi, ettei virheitä kannata pelätä eikä niistä tuomita. Onnistumisesta puolestaan annan aina positiivista palautetta. On kauhean tärkeää, että nuori saa positiivista palautetta.

Erityisen tuen nuoret tarvitsevat Lehtisen mukaan ohjausta monissa asioissa ja sama työtehtävä pitää käydä läpi useaan kertaan. Ohjaajan on myös tärkeä pilkkoa työtehtävä pienempiin osiin. Silloin työtehtävä tulee helpommin ymmärrettäväksi nuorelle, jolla on vaikkapa toiminnan ohjauksen tai hahmottamisen pulmia.

- Kouluttajan pitää olla sitoutunut nuoreen eikä turhautua, vaikka asiat

veisivät tavallista enemmän aikaa.

Lehtisen mukaan työnantaja saa nuorista erittäin sitoutuneita työntekijöitä.

- Erityisen tuen nuorilla on kova tarve saada itselleen työpaikka. Oma kokemukseni on, että he ovat aina ajoissa töissä.

Lehtinen näkee, että työntekijöiden monipuolisuus on työyhteisölle voimavara.

- Se, että olemme kaikki erilaisia ja saamme olla töissä omana itsenämme antaa porukalle yhteenkuuluvuuden tunnetta. Meidän osastollamme on myös nollatoleranssi rasismille ja kiusaamiselle.

Mika Lehtisen vinkit

- Erityisen tuen nuoret ovat erittäin sitoutuneita työhön, heille työpaikan saaminen on todella tärkeää.
- Oppisopimuskoulutuksessa koulutuksen sisällön voi muotoilla yhtiön tarpeiden mukaan.
- Erilaisuuden vahvistaminen työpaikalla antaa koko porukalle yhteenkuuluvuuden tunnetta .

Lisää tietoa työnantajien hyvistä käytännöistä löytyy täältä:

Työ sujuvaksi: Paljon tietoa oppimisen pulmista, niiden puheeksi ottamisesta työssä ja konkreettisia keinoja ja välineitä:

<https://oppiva.tyoelamanverkko-opisto.fi/>

Kuntoutussäätiö:

<https://oppimisvaikeus.fi/tukea/tuen-vinkkipankki/tukea-tyoelamaan/>

Erilaisten oppijoiden liitto:

www.eoliitto.fi

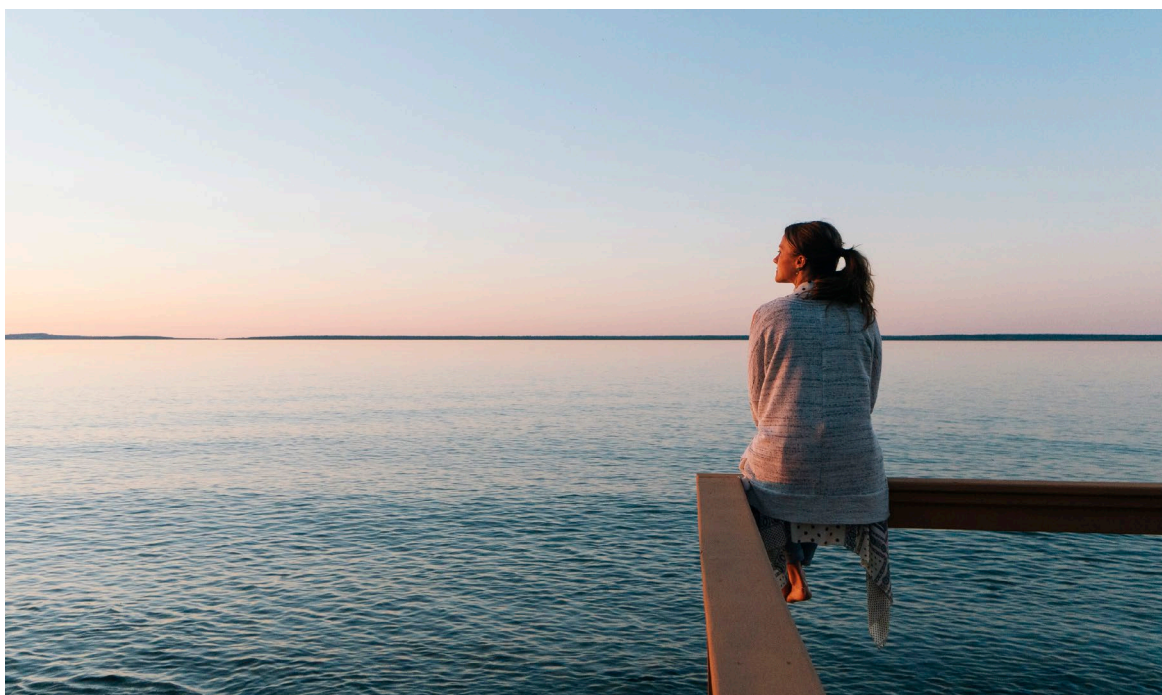
4. Osaamisen tunnistaminen ja minäpystyvyyden rakentaminen

Minäpystyvyyden kokemuksella on olennainen merkitys ihmisen käsitykselle kyvyistään oppia ja arvioida omaa suoriutumistaan. Albert Banduran teorian mukaan minäpystyvyys vaikuttaa siihen, mitä ihminen päättää tehdä, kuinka motivoitunut hän on sekä kuinka aktiivisesti hän lähtee tekemään vaativalta tuntuvia asioita.

Minäpystyvyyttä vahvistavat positiivinen palaute, hyvät kokemukset ja vertaisilta saatu palaute. Lisäksi siihen ovat yhteydessä yksilön omat tunteet, motivaatio ja aikaisemmat kokemukset.

Banduran mukaan minäpystyvyydellä on positiivinen kehä. Mitä enemmän ihminen luottaa omaan kykyihinsä ja selviytymiseensä, sitä luottavaisempi hän on omaa itseään kohtaan uusissa ja ennalta-arvaamattomissa tilanteissa. Samoin alhainen minäpystyvyys voi aiheuttaa kehän, jossa se estää tarttumasta uusiin asioihin, oppimaan lisää ja samalla heikentää minäpystyvyyden tunnetta entisestään.

Minäpystyvyys ei ole pysyvä kokemus, vaan sitä voi vahvistaa muun muassa myönteisen palautteen ja kokemusten kautta. Minäpystyvyyden kokemuksen vahvistaminen on yksi avain siihen, että yhä useampi ihminen saataisiin tunnistamaan oma osaamisensa ja vahvistamaan sitä.



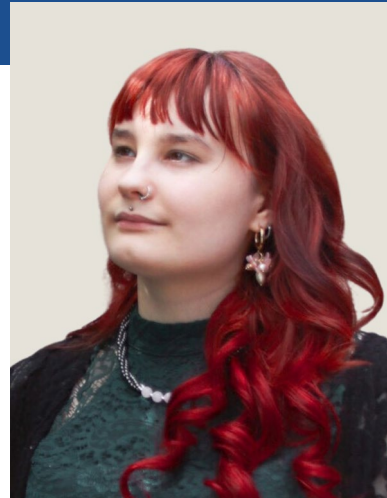
Nea Mäkinen: Työpaikkaohjaaja kannusti hakemaan, vaikka ajattelin, ettei ammattikorkeakoulu ole minulle

Kannustan kaikkia etsimään itseä kiinnostavaa alaa ja luottamaan omaan kykyynsä oppia. Kun löytää kiinnostavan alan ja omat tavat oppia, pääsee oppimisen pulmista huolimatta eteenpäin opinnoissa. Valmistunut kohta ammattikorkeakoulusta sosionomiksi. Opiskelu oli haastavaa, mutta ei sen haastavampaa kuin muilla opiskelukavereilla.

Minulla on lukivaikeus ja matemaattisen hahmottamisen vaikeuksia. Ennen ammattikorkeakouluopintoja valmistuin ammattikoulusta parturi-kampaajaksi. Se oli lapsuuteni unelma-ammatti. Myös yläasteen opinto-ohjaajan viesti oli, ettei minun kannata hakea muualle kuin ammattikouluun.

Itsetuntoni oli peruskoulun päättyessä alhaalla, koska en oppinut kuten muut. Häpesin, kun jouduin opiskelemaan erilaisista kirjoista kuin toiset ja käymään erityisopetuksessa.

Jouduin terveyssyistä jättämään kampaajan ammatin heti valmistuttuani. Uusi polku kuitenkin löytyi parturi-kampaajaharjoittelun kautta. Eräs asiakkaistani oli sokea. Huomasin, että hänen auttamisestaan tuli hyvä mieli ja halusin auttaa lisää. Työpaikkaohjaajani kannusti hakemaan sosionomiksi, kun kerran pidän auttamisesta.



Innostava työ ohjasi Nea Mäkisen ammattikorkeakouluopintoihin.

Ennen hänen ehdotustaan ja kannustustaan olin ajatellut, etten voi koskaan mennä ammattikorkeakouluun eikä se ole minua varten.

Polku-opiskelu johti tutkintoon

Reitti opintoihin löytyi avoimen ammattikorkeakoulun Polku-opiskelun kautta. Sen kautta tein vuodessa 30 opintopistettä ja pääsin sen jälkeen sisään sosionomiopintoihin.

Opintojen aikana sain lisäaikaa joihinkin yksilötehtäviin ja kokeisiin, mutta muuten etenin samassa tahdissa kuin muut opiskelijat. Sosionomiopinnoissa ei ole lainkaan matematiikkaa, ala on siksi minulle hyvä. Opiskeltavat aiheet olivat kiinnostavia, kuten lastensuojelua ja rikosoikeutta. Opin myös itse uusia ja tehokkaita tapoja opiskella ja kuuntelin artikkeleja Edgen kautta.

Valmistuin keväällä ja hain heti 11 työpaikkaa. Ensimmäiseen työhaastatteluun pääsin jo ennen kuin sain virallisen tutkintopaperin käteeni.

Mäkinen toimii Erilaisten oppijoiden liiton kokemusasiantuntijana.

Nea Mäkisen vinkit koulutuksen järjestäjille

- Lisää tietoa ja koulutusta oppimisen pulmista kaikille opettajille luokanopettajista ja aineenopettajista ammattikorkeakouluun asti.
- Luokkiin enemmän avustajia.
- Mahdollisuus edetä asioissa hitaammin, jos on tarve.
- Pyri vahvistamaan opiskelijoiden itsetuntoa, kehu kaikissa asioissa, joissa on kehuttavaa.
- Kokeiden ja numeroiden sijaan kerro, mikä onnistuu hyvin ja missä opiskelija tarvitsee vielä lisää oppia.
- Järjestä enemmän mahdollisuuksia osaamisen näyttämiseen.
- Hyödynnä kokemusasiantuntijoiden osaamista oppimisen pulmista.

Minäpystyvyyden kokemuksen vahvistaminen on tärkeää etenkin silloin, jos ihmisellä on paljon kokemuksia väärinymmärryksistä, hankaluuksista koulussa tai tietynlaisissa tehtävissä suoriutumisessa.

Erilaisten oppijoiden liiton erityisasiantuntija **Johanna Lyytikäisen** mukaan ihmisen itsetunto voi tällaisessa tilanteessa olla niin matalalla, ettei hän tunnista edes sitä, minkä osaa hyvin. Tällaisissa tilanteissa esimerkiksi uraohjaajan on tärkeää nähdä henkilön oman vähättelyn yli. Lyytikäinen sanoo, että on tärkeää, että henkilön käsitystä itsestään oppijana aletaan rakentaa uusiksi alusta alkaen ja etsitään tietoisesti erilaisia osaamisia, joita jokaiselle aikuiselle on kertynyt elämän varrella, esimerkiksi harrastuksista tai työssä.

Teollisuusliiton Murikka-opistossa opettajana työskentelevä **Marjo Nurmi** kertoo pyrkivänsä vahvistamaan koulutuksissa ihmisten pystyvyyden narratiivia eli sitä, kuinka opiskelijat puhuvat omasta pystyvyydestään. Nurmi opettaa kirjoit-

tamista ja suomen kieltä ja monilla opiskelijoilla on kirjoittamiseen liittyen epävarmuutta ja virheiden pelkoa, he ovat koulussa tottuneet siihen, että tekstit olivat täynnä punakynää. Nurmen mukaan hän käyttää usein apunaan pieniä kyselyitä ihmisten kirjoittamishistoriasta, esimerkiksi siitä, miten paljon he ovat kirjoittaneet elämänsä aikana ja millaisina kirjoittajina pitävät itseään. Opiskelijat myös keskustelevat ryhmissä muistoistaan kouluajan kirjoittamisesta.

Nurmi kertoo, että monille opiskelijoille on terapeutista nähdä kyselyiden tuloksista, että moni muukin pitää itseään surkeana kirjoittajana. Hän kuitenkin haastaa opiskelijoita pohtimaan sitä, ovatko he surkeita kirjoittajia vai vain harjaantumattomia. Tämä auttaa määrittämään uudella tavalla omaa osaamista ja kykyä oppia.

Oman tai vaikkapa työpaikan tiimin osaamisen huomaamiseen on olemassa paljon erilaisia harjoitteita, joita voi hyödyntää itse tai yhdessä työpaikalla tai oppilaitoksessa. Näitä löytyy esimerkiksi Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen Osaaminen näkyviin -kampanjan sivuilta osoitteesta:

www.osaaminennakyviin.fi



Unicus: Rekrytointiprosessi ja valmennus varmistavat osaamisen saamisen esiin

Konsulttiryitys Unicus työllistää autismikirjon ihmisiä it-alan tehtäviin. Sen asiakkaina ovat muun muassa Stora Enso, Visma ja Helsingin kaupunki. Autismikirjo ei ole oppimisvaikeus, mutta joillakin ihmisillä autismikirjoon voi liittyä myös oppimisvaikeus.

Unicusin konsulttipäällikkö **Salka Salkoharjun** mukaan autismikirjon ihmisten työllistyminen on vaikeaa. Suomea koskevia työllisyyslukuja ei ole olemassa, mutta WHO:n tutkimuksen mukaan 80 prosenttia autismikirjolla olevista jää työttömiksi. Näin siitä huolimatta, että heillä olisi hyvä koulutus ja vahvaa osaamista.

Salkoharjun mukaan moni autismikirjolla oleva loistaa it-alan työtehtävissä.

- Työllistymiseen liittyvät ongelmat ovat syvällä rakenteissa, esimerkiksi rekrytointikäytännöissä ja asenteissa. Tiedän monta esimerkkiä, joissa korkeasti koulutettu osaaja ei pääse eteenpäin työhaastattelusta, koska se, ettei katso silmiin tulkitaan ylimielisyydeksi ja epäsosiaalisuudeksi.

Vaikka Salkoharjua ilahduttaa, että neurodiversiteetistä eli ajattelu- ja toimintatapojen eroista puhutaan nykyisin aiempaa enemmän, vielä tarvittaisiin paljon enemmän konkreettista toimintaa moninaisuuden huomioonottamisessa työpaikoilla.



Salka Salkoharju kannustaa katsomaan rekrytointitilanteessa ensivaikutelmaa pidemmälle ja kiinnittämään huomiota juuri työtehtävässä tarvittavaan osaamiseen.

Vaatimattomuus yhdistää hakijoita

Unicusin kautta työllistyvillä konsulteilla on it-alan osaamista ja koulutus, ja he kaikki ovat ennen Unicusia olleet työttöminä. Jokainen Unicusin konsulteista on aluksi 6 kuukauden mittaisessa työkokeilussa, jonka jälkeen he jatkavat asiakasprojekteissa, jos sopiva projekti löytyy.

Salkoharjun mukaan Unicusille hakevia yhdistää vaatimattomuus ja rehellisyys.

- Olen tehnyt rekrytointia muissakin yrityksissä enkä halua yleistää. Tuntumani kuitenkin on, että Unicusin työntekijät sanovat todella rehellisesti mitä osaavat, mitä eivät osaa ja ovat aika vaatimattomia. Kukaan ei liioittele osaamistaan.

Tämä voi joissain tilanteissa jättää osaamisen piiloon.

- Jos autismikirjon työnhakijalta kysyy, onko tämä hyvä jossain asiassa, hän saattaa vastata, ettei ole, jos hän tietää toisen, joka on häntä parempi. Siksi kannattaisi aina kysyä osaamisesta mahdollisimman konkreettisesti.

Unicusissa koko rekrytointiprosessi on yksilöity, sen mahdollistaa yrityksen pieni koko ja yhteiskunnallinen tavoite autismikirjon ihmisten työllistämistä. Työnhakuvaiheessa jokaiselle hakijalle pidetään 4-6 haastattelua, joita kutsutaan tapaamisiksi.

- Haemme potentiaalia ja luotamme siihen, että ensivaikutelma ei aina ole koko totuus, vaan ihmiseen pitää tutustua paremmin. Etsimme henkilön kiinnostuksenkohteita, juttelemme siitä, mitä hän haluaa tehdä, mikä kuormittaa ja millainen kommunikaatiotapa hänelle sopii.

Selkeästi rakennettu työkokeilujakso

Unicusilla on kerralla 3 työkokeilijaa, joita Salkoharju tapaa kolme kertaa viikossa. Toimistolla jokainen työkokeilija käy vähintään kerran viikossa.

Työkokeilu on jaettu viikoittaisiin teemoihin.

- Alussa lähdemme perusasioista, kuten oman työskentelytavan hahmottamisesta, tauoista, liikunnan, ravinnon ja arkirutiinien merkityksestä.

Seuraavina viikkoina työkokeilijat suorittavat tietojärjestelmien testaukseen liittyvän ISTQB-sertifikaatin,

jonka opiskelu on jaettu selkeisiin osiin eri päiville ja viikoille. Sertifikaatin suorittamisen jälkeen on palautumisviikko, jonka jälkeen jatkuu Selenium -testauskokonaisuuden opiskelu. Näiden jälkeen jokainen voi valita oman sertifikaatin, jota alkaa suorittaa.

Jos konsultti jatkaa asiakasprojektissa, asiakkaan päässä hänellä on oma kontaktihenkilö. Unicus käy säännöllisesti keskustelun konsultin ja yhteyshenkilön kanssa yhdessä sekä konsultin kanssa yksin. Näissä keskusteluissa käydään läpi, kuinka työt ovat sujuneet ja ratkotaan mahdollisia pulmia.

- Monesti asiat selviävät helposti, kun niihin päästään nopeasti kiinni. Kerran konsultti sai uuden työtehtävän eikä se edistynyt toivotusti. Kun juttelimme asiasta, selvisi, ettei osaamisessa tai työtehtävässä ollut ongelmia vaan tehtävänannossa. Konsultti toivoi saavansa ohjeet todella selkeinä ja lyhyinä. Kun ohjeistusten antamista muutettiin, työ sujui hyvin.

Myös konsultin vastaanottavan tiimin kanssa käydään tarpeen mukaan keskustelu siitä, mitä autismikirjo on, miten se vaikuttaa työelämässä ja millaista tukea autismikirjon työntekijä voi tarvita.

- Asiakkailtamme on tullut palautetta, että ymmärrys, empatia ja työhyvinvointi on kasvanut kaikilla Unicusin konsulttien myötä. Työyhteisön diversiteetti kasvattaa tutkitusti hyvinvointia työpaikalla, Salkoharju sanoo.

Salka Salkoharjun vinkit työnantajille moninaisuuden huomioimisesta

- Neurokirjon ominaisuuksia ei voi sammuttaa, koska ne ovat synnynnäisiä. Ei voi esimerkiksi vain sanoa, että yritä pärjätä kirkkaissa valoissa tai metelissä. Kukaan ei tahallaan tai pahuuttaan sano, ettei voi työskennellä vaikkapa avokonttorissa.
- Työpaikan hiljaiset sopimukset olisi hyvä tehdä näkyviksi ja ymmärrettäviksi sekä pohtia, ovatko ne kaikille ok.
- Jos joku on hiljainen eikä osallistu tiimipäiviin tai kahvipöytäkeskusteluihin, hän ei ole välinpitämätön, vaan vapaamuotoiset sosiaaliset tilanteet voivat olla hänelle liian raskaita.
- Toisista poikkeavat sosiaaliset taidot eivät voi olla syy siihen, ettei taitava osaaja työllisty. Epäammattillinen käytös ei tietenkään ole sallittua kenellekään.
- Toisen taitoja on tärkeä arvostaa. Muiden ei tarvitse olla hyvä samoissa asioissa kuin sinä itse eikä kannata olettaa, että toinen ajattelee samalla tavalla kuin sinä.

Lähteitä ja lisätietoa

Oppimisen vaikeuksista

Erilaisten oppijoiden liitto

<https://www.eoliitto.fi/tietoa-oppimisvaikeuksista/>

Hahmotusvaikeuksien tietopalvelu

<https://www.hahku.fi/>

Oppimisen tuen keskus

<https://kuntoutussaatio.fi/oppimisentuki/>

Suomalaisten osaaminen

Arola, M. & Hyry, J. (2023). Mitä työikäiset ihmiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta? Jotpa.

<https://www.jotpa.fi/fi/julkaisut/tutkimukset/kyselytutkimus-mita-tyoikaiset-ihmiset-ajattelevat-jatkuvasta-oppimisesta>

DESI-raportti - Digital Economy and Society Index (DESI) 2022

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022>

PIAAC-tutkimuksen tuloksia

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75272/okm19.pdf>

Vepsäläinen, J. (2020). Työvoimatarpeeseen on vastattava ottamalla kaikki reservit käyttöön - Nuoret ikäluokat eivät riitä 15 vuoden päästä täyttämään työvoiman tarvetta. Vates.

<https://www.vates.fi/vates/artikkelit/tyovoimatarpeeseen-on-vastattava-ottamalla-kaikki-reservit-kayttoon-nuoret-ikaluokat-eivat-riita-15-vuoden-paasta-tayttamaan-tyovoiman-tarvetta.html>

Oppimisen vaikeudet ja hyvinvointi

Aro, T. (2018). Oppimisvaikeudet ja psyykinen hyvinvointi –mihin tuki tulisi kohdentaa? Onko meillä malttia "sijoittaa" lapsuuteen? -Seminaari. Jyväskylä 20.9.2018.

<http://www.haukkalansaatio.com/wp-content/uploads/2018/09/oppimisvaikeudet-ja-psykinen-hyvinvointi-mihin-tuki-tulisi.pdf>

Mielenterveystalo

<https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/oppimisvaikeudet-ja-mielenterveys>

Oppimisen vaikeudet ja koulutus

Korkeamäki, J. & Vuorento, M. (2021). Ilmoitettujen terveys- ja toimintarajoitteiden vaikutus korkeakouluopiskeluun: Eurostudent VII -tutkimuksen artikkeli-sarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:16.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/791973/Ohjauksen%20toimintamalli%202023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Nori, H., Lyytinen, A., Juusola, H., Kohtamäki, V. & Kivistö, J. (2021). Marginaaliryhmät korkeakoulutuksessa: opiskelemaan hakeutuminen, opiskelukokemukset ja tulevaisuuden suunnitelmat. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:26.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163016>

Saavutettavuuskirjasto Celia

<https://www.celia.fi/>

Selkokeskus

<https://selkokeskus.fi/>

Tutkija toivoo parempaa oppimisen tukea aikuisille

<https://www.eoliitto.fi/2023/03/24/tutkija-toivoo-parempaa-oppimisen-tukea-aikuisille/>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

<https://syryjinta.fi/etusivu>

Oppimisen vaikeudet ja työelämä

Kuntoutussäätiö

<https://oppimisvaikeus.fi/tukea/tuen-vinkkipankki/tukea-tyoelamaan/>

Tikkamäki, K. (2019) Miten oppimisvaikeudet voi ottaa puheeksi työelämässä? Alusta!

<https://www.tuni.fi/alustalehti/2019/09/11/miten-oppimisvaikeudet-voi-ottaa-puheeksi-tyoelamassa/>

Työ sujuvaksi-materiaalit

<https://oppiva.tyoelamanverkko-opisto.fi/>

Minäpystyvyys

Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta. 27.4.2020

<https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/hankkeet-projects/matematiikan-maailmaan/tietomateriaalit/minapystyvyys>

**Jatkuvan oppimisen ja
työllisyyden palvelukeskus**

PL 380, 00531 Helsinki
jotpa.fi

ISBN 978-952-7546-02-4 (PDF)
ISSN 2954-2022 (PDF)