

Aikuisten oppimisvaikeudet työelämässä



Alkumusiikki.

Miesääni:

Tämä on Vates välittää -podcast. Eri jaksoissa avaamme vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymiseen liittyviä ilmiöitä. Tervetuloa mukaan.

Vates välittää.

Kaija Ray:

Vates välittää -podcastin jakson aiheena on tällä kertaa aikuisten oppimisvaikeudet työelämässä. Minä olen Kaija Ray ja toimin tämän keskustelun johdattelijana. Mukana tässä keskustelijoina täällä studiossa on Erialaisten oppijoiden liitosta erityisasiantuntija Riikka Marttinen. Tervetuloa Riikka.

Riikka Marttinen:

Kiitos. Hienoa päästä mukaan. Tämä on asia, joka on ihan jokapäiväistä työtäni ja todella lähellä omaa sydäntäni ja mielenkiinnon kohteitani. Opiskelen parhaillaan muotoilua ja teen opinnäytetyönä juuri keskustelukortteja työelämään. Eli tämä puhuttelee monella tavalla. Hienoa, että saan olla mukana.

Kaija Ray:

Tervetuloa. Ja tervetuloa yliopettaja Pia Ranna, Haaga-Helian ammattikorkeakoulusta.

Pia Ranna:

Joo, kiitos paljon. Tosiaan minun työtehtäviin kuuluu opinto-ohjaajien kouluttaminen Haaga-Helian ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Tällä hetkellä olen myös mukana Ketjut kuntoon -hankkeessa, joka liittyy aiheeltaan tosi vahvasti tähän tulokulmaan. Tämä hanke on Euroopan unionin rahoittama, ja siinä on myös Hämeen ELY-keskus mukana. Eli senkin vuoksi on todella mielenkiintoista juuri nyt jutella näistä aiheista.

Kaija Ray:

Sitten meillä on vielä Kaisa Rätty. Myöskin yliopettaja Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Tervetuloa.

Kaisa Rätty:

Kiitoksia! Tosiaan toimin erityisopettajakoulutuksen vastuuhenkilönä tai opettajana siellä. Aikuisten oppimisen haasteet ovat minulla olleet keskiössä jo pitkään. Taustani on aikuiskoulutuksessa, ja jo lähes kymmenen vuotta sitten olen väitellyt erityisen tuen kehittymisestä ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Sen jälkeen olen tehnyt jatkotutkimuksia siihen liittyen, ja sillä tavalla aihe on kiinnostukseni kohteena. On kiva olla täällä keskustelemassa.

Kaija Ray:

Tämänkertainen jakso on toisaalta myös hiukan jatkumo siihen jaksoon, minkä äänitimme melko tasan tarkkaan vuosi sitten, eli puhumme siinä kohtaa keväästä 2024. Silloin hahmottelimme oppimisen ja erityisen tuen lainsäädännön ja rakenteiden uudistamista, ja siitä olemme päässeet nyt jo aimo harppauksen eteenpäin.

Mutta vaikka uudistus koskettaakin sekä varhaiskasvatusta ja perusopetusta että toista astetta, niin aika nopeasti perään tulee myöskin tämä aikuisten näkökulma. Ja nyt keskitytään ennen kaikkea tähän työelämään, mutta toki tässä sivutaan näitä opintovaiheitakin.

Riikka, kuten sanoit, että tämä aikuisten oppimisvaikeus ja ylipäätään oppimisvaikeudet ovat niitä, jotka ovat sinun täysin jokapäiväistä työtäsi, mutta me tiedämme, että ne eivät ole kovin tunnettuja. Jos sinulla olisi tällainen kuuluisa toiveiden tynnyri, niin mikä olisi sinun listallasi ensimmäinen asia, jonka haluaisit saada korjattua sen tunnettuuden suhteen?

Riikka Marttinen:

Täytyy valitettavasti sanoa, että ihan se tietoisuus, se on edelleen aika heikkoa, varsinkin kun puhutaan työelämässä ja myös ehkä aikuistenkin kesken. Toki omassa työssäni kohtaan – meillä on asiakasohjausta, eli meille tulee aikuisia, jotka ovat joko työelämässä tai työelämään hakeutumassa tai lähdössä opiskelemaan – niin edelleen saattaa tulla vastaan asiakas, joka sanoo, että hänellä oli lapsena lukivaikeus, mutta on siitä parantunut. Ja sitten lähdetään kuitenkin keskustelemaan, että miksi jotkut asiat ovat hankalia.

Eli vaikka asiakas olisikin diagnoosin saanut, niin hänellä saattaa olla se ajatus, että se liittyy sinne lapsuuteen ja nuoruuteen, ja sitten ne mystisesti katoavat. Ja työelämässä tämä korostuu. Eli vielä tarvitaan paljon tietoutta, sinne ihan työntekijöille, eli jos on jotain haasteita niin voi mahdollisesti miettiä sitä, että onko jotain muutakin taustalla kuin se työuupumus, ahdistus tai masennus. Mutta sitten myös työpaikoilla, että tätä tietoa ei vielä kukaan ole. Ja ehkä sitten siihen se

jatkotoive, eli olisi sen tiedon lisäksi myös ymmärrys. Ja nyt katsoin, että siellä on selkeästi –

Kaisa Rätty:

Joo, jos saan jatkaa vielä vähän tähän. Jotenkin tutkimustenkin mukaan on pitkään ajateltu, että oppimisvaikeudet häviävät. Ensiksi ajateltiin, että ne ehkä liittyvät siihen, että kun kasvaa niin niitä ei vaan ole. Ja sitten ajateltiin, että hyvä kuntoutus vie ne. Mutta nykyään aika tarkkaan tiedetään, että ne ovat siellä koko elämän kaareissa, ja ne tavallaan ilmenevät ja vaihtuvat siinä kasvun mukana. Ne oireet tai mitä lapsena on ollut, niin niitä ei ole ehkä aikuisena, vaan ne vaikeudet näkyvätkin ihan jossain muualla.

Ja vielä tämä on ihan suoraan sinun innoittamanasi, toinen näkökulma. Tavallaan olen paljon miettinyt työelämää, kun nyt ajattelen esimerkiksi ammatillisen koulutuksen näkökulmasta, kun halutaan kouluttaa sellaisia huipputyöntekijöitä. Ja ne vaikeudet eivät siihen kuulu. Eli miten nähdä myös sen, että vaikka ihmisellä on jotain tiettyjä vaikeuksia, sitä voisi kuitenkin olla jossain kohtaa huipputyöntekijä. Mutta jollain tavalla se ei vielä kuulu siihen keskusteluun, että vaikeudet ja huippuosajat samaan sanaan tai samaan lauseeseen.

Kaija Ray:

Sitten oikeastaan Kaisa voisit jatkaa tuosta vielä hiukan, eli vähän samantyyppinen kysymys. Eli jos näistä ei vielä keskustella, niin mistä sitten kaikkein eniten puhutaan tällä hetkellä oppimisvaikeuksiin liittyen? Sinäkin katsot monelta kannalta sitä, ihan työsi näkökulmasta ja kun aikaisemmin olet useampia tehtäviä tehnyt myös ministeriöissä. Niin mitä sieltä nyt tällä hetkellä voisi poimia esille?

Kaisa Rätty:

No ehkä mikä minulle tuli nyt tässä heti mieleen, mikä on hyvä aluksi nostaa, että oppimisvaikeudet on todella iso ja laaja kenttä ja plus se vaikeus voi näkyä kauhean eri tavalla. Siksi on välillä vaikea keskustella tällaisesta yleisestä otsikosta kuin oppimisvaikeus, kun jollain voi olla vaan pieni lukivaikeus, jota ei paljoa huomaa. Ja joku taas voi olla huippuvirassa, ihan vaikka siellä ministeriössäkin osalla kyllä voi olla jonkunlainen oppimisvaikeus, ihan varmasti. Ja sitten taas on laajoja vaikeuksia, ja moni asia on haastavaa. Tätä on ihan hyvä huomioida.

Mutta sitten jos ajattellaan sitä, kun sinä mainitsit nuo oppimisen tuen uudistukset, jotka nyt tällä hetkellä on. Ja kun aikuisista puhutaan, niin on hyvä huomata, että aikuisten asema tuli samalle tasolle nuorten kanssa, siinä edellisessä uudistuksessa. Eli vuonna 2018 tuli lainsäädäntö sille, että tuki koskee molempia. Eli nuoria ja kaikkia opiskelijoita. Se on ihan hyvä huomata.

Ja samalla lailla taas oppimisen tuen uudistuksessa toisella asteella ei ole mitenkään erotettu aikuisia ja oppivelvollisia, vaan aina samat tukitoimet koskevat molempia.

Ja kuten mainitsit niin nyt ehkä jatkossa, kun se tuki jakautuu, että meillä on sitä oppimisen tukea, jolla yritetään, että niitä kaikille tarjottavia tukitoimia olisi siellä tarjolla sen mukaan mitä opiskelijat tarvitsevat, ettei tarvittaisi heti semmoisia järeitä keinoja, vaan siellä arjessa olisi erilaista tukea.

Mutta sitten on kuitenkin oikeus myös erityiseen tukeen silloin, kun oppimisen tuki ei riitä, että saa sitä ihan erityisopettajan osaamiseen perustuvaa tukea, oli sitten nuori tai aikuinen.

Mutta sen lisäksi jotenkin niistä paljon nyt puhutaan, mikä musta on hirveän hyvää pöhinää, että ammattikorkeakoulussa ja yliopistoissa on ruvettu huomaamaan, että jos halutaan 50 % kansalaisista tekevän korkea-asteen tutkinnon, niin siellä tarvitaan tukea. Eli siellähän, ihan sama kuin toisella astella, mutta korkea-asteella on ollut jotenkin semmoinen ajatus, että ”sä et pärjää täällä, että mene pois”.

Ja yksi lempitarinani on sellainen, kun yksi opiskelija, jolla oli oppimisvaikeus, ei edes osannut aakkosia. Hän oli mennyt kirjastosta pyytämään, yliopiston kirjastosta, että ”voisitko auttaa minua etsimään näitä kirjoja?” Se oli vähän vanhaa aikaa. Niin kirjaston hoitaja oli todennut, että ”sä et voi käydä yliopistossa, jos sä et osaa aakkosia”. Ja se oli minusta hyvin samanlaista, että ”jos et sä osaa sitä ja tätä, sä et voi opiskella meillä”.

Mutta nyt siellä aika paljon mietitään, että mitkä ovat niitä tukitoimia, ja minkälaista tukea ne tarvitsisivat just siellä korkea-astella. Itä-Suomen yliopisto on tehnyt paljon ihan yliopistotason tutkimusta, ja se on minun mielestäni mukava muutos.

Kaija Ray

No mitäs Pia, sinä katsot tätä asiaa opinto-ohjaukseen ja myös opinto-ohjaajien kouluttajien kannalta ja sitten mainitsit tämän hankkeen. Niin jos ajatellaan, että jos keskitytään siihen nivelvaiheeseen, niin mitä sinä sanoisit, että mikä siellä on oleellista ja millä tavalla esimerkiksi opinto-ohjaajien pöydällä nämä oppimisvaikeudet näkyvät?

Pia Ranna

Joo, jos ajatellaan oppimisvaikeuksia, niin nivelvaihe on todella kriittinen aika opiskelijan elämässä tai varsinkin jos siirtyy työelämään, että siinä on riskinä se, että nämä oppimisvaikeudet muuttuvat ikään kuin näkymättömiksi. Eli juuri tämä tiedonsiirto on niin oleellista, ja siihen toki on viimeaikoinakin panostettu, mutta

edelleen sitä tiedonsiirtoa voisi parantaa, että se kulkisi paremmin. Mutta sitten ehkä se suurin nivel on siinä juuri, kun siirrytään opiskelusta työelämään. Niin siinä onkin sitten isompi kysymys, että miten saadaan sinne niitä tietoja, eli sinne työelämään mukaan.

On kehitetty kaikennäköisiä, on esimerkiksi tällainen kuin Ruori itsearviointiväline, joka on todella hyvä arvioimaan niitä vaikeuksia, mitä ehkä saattaa tulla eteen. Se on yksi esimerkki tällaisista työkaluista. Ja toki varmaan niitäkin voisi vielä miettiä enemmän. Mutta tietty haasteena siinä on se, että kun oppimisvaikeudet on aina niin yksilöllisiä, että ne on ihan laidasta laitaan, eli ehkä ei ole sellaista työkalua, joka sopisi kaikille, jos tämä tehdään niin saadaan vähän selvyyttä asioihin.

Sitten jotenkin olen miettinyt myös viime aikoina sitä kun tuntuu, että palveluita on ajettu enemmän ja enemmän alas. Olen miettinyt tätä kolmannen sektorin roolia, siellä olevia tukihenkilöitä, ja myöskin mentoreiden roolia, että miten niitä voisi entistä enemmän käyttää tällaisissa nivelvaihetilanteissa. Myös sillä tapaa, että siitä olisi hyötyä heille, että ei pelkästään semmoista yksipuolista, vaan semmoista vuorovaikutteista, josta sitten hyödytään suuntaan ja toiseen. Nämä ovat ehkä niitä, mitä opinto-ohjauksessa pyritään ainakin tuomaan esiin näihin nivelvaiheisiin liittyen.

Kaija Ray:

Oikeastaan nyt sanoit hyvin kriittisen asian, että mitä tapahtuu, ja juuri se, että miten se tieto ja tietoisuus liittyy. Ja sama mitä Riikkakin sanoit tuossa alussa, että sitä tietoa puuttuu kovasti vielä. Eli se ei ole enää edes siitä kiinni, että onko niitä välineitä ja niitä tukimuotoja, koska niitä on. Mutta ne ei tule käyttöön tietenkään, ellei niistä ole tietämystä.

Musiikkia.

Kaija Ray:

Mikä teidän jokaisen kokemus on siitä, että mitä työpaikoilla ylipäätään näistä oppimisvaikeuksiin liittyvistä tukitoimista tiedetään, jos niistä jotain tiedetään? Ja miten niitä on mahdollisuus käsitellä siellä? Varmaan ensimmäinen vaihe on juuri se, että miten ylipäätään saadaan se tieto sinne työpaikoille, ja entäs sitten sen jälkeen. Mikä teidän kokemuksenne mukaan on oleellista ja tärkeitä siinä vaiheessa?

Riikka Marttinen:

No minä ainakin ajattelen, että sen tiedon lisäksi asenne, eli miten kohdataan ja toisaalta miten meidän kokemusasiantuntijat, joilta jo vähän kyselin tähän, mitä he haluavat tuoda tähän minun mukaan, niin tuo sitä, että toisaalta se pelko, että uskallanko nyt kertoa työhaastattelussa, että minulla on tällaisia haasteita, mutta

toisaalta minulla on myös niitä vahvuuksia. Ja se, että minkälaisia ne työtehtävät ovat, että onko siellä mahdollista tehdä työjärjestelyä. Eli jos jollekin lukeminen ja kirjoittaminen ei ole se paras tapa omaa osaamistaan osoittaa ja tehdä, niin voiko se sitten olla jotain muuta?

Tai se, että voiko käyttää erilaisia apuvälineitä, mitä on ehkä tottunut käyttämään. Ja se, että työpaikoilta edelleen puuttuu sellainen keskustelukulttuuri, jotta voitaisiin näistä turvallisesti ja arvostavasti keskustella. Eli siinä mielessä varmaan niitä keinoja ja välineitä tarvittaisiin myös siihen, että selviäisi mikä olisi se tapa, että näistä voidaan keskustella.

Ja sitten toisaalta myös kyllä tuli sellaista, että jotkut rohkeat ovat ottaneet puheeksi, mutta sitten on ehkä saattanut tulla sellaisia ikäviä ilmiöitä. Eli sitten on ehkä työtehtäviä rajattu eikä olekaan ymmärretty tukea, ja sitten on ruvettu rajaamaan sitä, mitä voi tehdä, eli nähdään se niin suppeana.

Eli miten me voitaisiin tunnistaa tuen tarpeellisuuden lisäksi ne vahvuudet ja se osaaminen ja se potentiaali, joka voi olla ehkä vähän toisella tavalla tehtynä se iso vahvuus mikä siellä työntekijällä on.

Mutta ajattelen myös niin, että työelämä on aika isossa murroksessa tällä hetkellä. Ja vaikka me puhutaan nyt oppimisvaikeuksista, niin siellä on myös monia muita, jotka tarvitsevat oppimisen tukea. Ne ikääntyvät työntekijät, ne työntekijät, joiden työtehtävät muuttuvat, monikieliset työntekijät ja myös mielenterveysongelmat. Me tiedetään, että ne lisääntyvät, on puhuttu nuorista ja aikuisista.

Ilmarisella tuli esimerkiksi tutkimus viime syksynä, jossa kerrottiin, että tämä koskee kaikkia aloja ja mielenterveysongelmia. Me tiedetään, että ne myös liittyy siihen työssä työn sujuvoittamiseen tai siihen miten sujuvaa se on. Mutta myös siellä on niitä asioita, jotka vaikuttavat muistamiseen tai työhyvinvointiin tai keskittymiseen.

Ja toisaalta voi olla, että mielenterveysongelmien taustalla on tunnistamaton oppimisvaikeus, vaikka me puhuttiin tässä, että oppimisvaikeudet jo tunnistetaan, ja niin edelleen.

Meillä tulee nuoria, jotka pääsevät lukioon ehkä korkeakouluunkin tsemppaamalla, mutta sitten työelämässä alkaakin tulla sitä uupumusta. Heillä voi olla se kapea-alainen ja he tsemppaavat ja kuormittuvat, koska he sitten tekevät paljon ja sitten alkaakin tulla sitä väsymystä, masennusta ja muuta.

Kaisa Rätty:

Minulla on ihan kyllä samantyyppisiä. Olen itse kirjoittanut muistiin, että uskalletaan kysyä ja tarkoitan sitä, että kun tullaan ammatilliseen koulutukseen niin siellä me kysytään kaikilta: ”Onko sinulla jotain mikä haastaa sinun

oppimistasi?”. Ehkä jonain päivänä myös työelämässä voidaan kysyä, ja niin kuin sanoit aika hyvin, ne voi olla tosi monenlaisia asioita, jotka haastaa. Eli sellainen kysymys ei ole mitenkään huono.

Ja sitten jos uskalletaan kertoa niistä ja tuoda tosiaan myös niitä keinoja esille, ja usein hirveän pienetkin asiat auttavat. Että ei vaikka tule joka tuutista siitä neuvoa ja ohjetta, vaan jotenkin mietitään, että miten se perehdytys... tai tällaisia asioita, eli useinhan ne eivät ole kauhean isoja asioita.

No sinä nostit tuon uupumuksen. Ja sehän on tutkitusti oppimisvaikeuksiin liittyvä. Ja silloin esimerkiksi työterveyshuollolla, on minun mielestäni tosi tärkeä rooli. Eli millä tavalla he voivat kysyä niitä mahdollisia haasteita ja tuoda niitä esille, ja käyttää siinä keskustelussa. Siinä ennaltaehkäistäisi myös se mahdollinen uupuminen. Tällaisia asioita minulle tulee spontaanisti mieleen.

Pia Ranna:

Joo, jos siis puhutaan työpaikkojen valmiudesta ylipäätään kohdata tällaista erilaisuutta, niin nimenomaan just ihan samoja ajatuksia, kuin tässä oli. Se on vaikea kouluttaa, jos asenne ei ole valmiiksi myönteinen. Hirveästi ollaan mietitty sitä, kuinka asenteisiin ei oikein pystytä vaikuttaa.

Usein tulee sellainen esiin, että jos omassa tuttavapiirissä on joku yksikin ihminen, se voi olla jopa, että ei siinä ihan lähimmäisessä tuttavapiirissä, mutta kuitenkin niin, että tuntee sellaisen, jolla on jotain oppimisvaikeuksia. Niin silloin yleensä ymmärrys ja suhtautuminen on ehkä avoimempi oppimisvaikeuksia kohtaan.

No tämä nyt ei tietenkään auta hirveästi siinä, että miten niitä asenteita saisi muutettua, mutta ehkä vaan tällainen näkökulma, minkä voi ottaa huomioon. Usein itse ajattelen tätä semmoisena janana, että missä toisessa päässä on sellainen suvaitsevainen ja ymmärtäväinen näkemys tällaisia erilaisiin oppijoita kohtaan, ja sitten taas toisessa päässä on sen vastakohta, että se ei ole ihan silleen joko–tai mutta kuitenkin.

Niin nämä asenteet ovat se juttu, niin kuin Kaisakin sanoi tämän esimerkin tästä kirjastotyöntekijästä, niin se voi tulla sitten näkyviin tällaisissa todella pienissäkin asioissa.

Kaija Ray:

Ja tässä on sellainen ilmiö / asia myös, että kun viittasitte tuossa alussa, eli on se ymmärrys siitä, että joo ehkä lapsena oli jotain, mutta nyt se on ohi tai parantunut. Niin me ihmiset ollaan aika hyviä toisaalta peittämään, mutta myöskin kompensoimaan ja sinnittelemään, ja sitten siitä saattaa tulla se uupumus seurauksena. Ja kuitenkin te totesitte, että se voi olla loppujen lopuksi hyvin pienestä kiinni.

Tai Pia sanoit, että jos on se yks tuttu siinä lähipiirissä niin heti se asia tulee lähemmäksi jollain tavalla. Niin olisiko tähän jatkoksi teillä vielä ajatuksia?

Kaisa Rätty

No minä mietin sitä, että tämä avoimuus lisääntyy koko ajan. Nuoret ovat paljon avoimempia kuin ainakin minun nuoruudessani. Ei kenelläkään ollut mitään tällaisia vaikeuksia tai jos olikin, niin ehkä piiloteltiin. Totta kai joillakin oli, mutta a) niitä ei ollut tunnistettu ja sitten b) niin jos oli, niin ei niistä kerrottu. Mutta nykyäänhän nuoret aika avoimesti kertovat. Ne kertovat oppimisvaikeudet, ne kertovat mielenterveyden haasteen, omalla tavallaan. Minä ajattelen, että ehkä se on hyvä asia, että se sitten ehkä levittäytyy vaikkapa sinne työpaikoille myös.

Ja ajattelen, että esimerkiksi juuri Erilaisten oppijoiden liitto on tietysti tehnyt todella hyvää työtä. Se, miten niitä nostetaan koko ajan esille, että ihmiset tuntevat ja tietävät. Ja kiitos myös Ruotsin kuninkaallisille, jotka ovat myös kertoneet ihan avoimesti, että kuninkaanakin voi pärjätä, vaikka on oppimisen haasteita.

Ja sitten tämä on mielestäni hauska, juuri tämä mitä Pia sanoi. Jos tuntee jonkun, niin kuin ainakin omassa lähipiirissäni niitä on yhtäkkiä tupsahdellut, koska tämä diagnosointi yleistyy. Ja YTHS on tehnyt tosi hyvää työtä, että nuoret voivat sinne mennä huolinensa. En usko, että aikaisemmin ADHD:ta on paljoa diagnosoitu, mutta nythän sieltä niitä tulee ihan jonoksi asti. Niin mä ajattelen, että ihan varmasti myös muidenkin lähipiireissä se tulee yleisemmäksi, että niitä diagnooseja on, ja ehkä se sitten tulee normaalimmaksi koko ajan.

Riikka Marttinen:

Joo, en ajattele, että tarvitseeko meidän nyt keskustella vain niistä henkilöistä, joilla on oppimisvaikeuksia, koska kaikilla meillä on. Meillä voi olla sellainen kuormittava elämäntilanne, meillä voi olla erilaisia syitä, miksi se on. Eli ylipäättänsä työpaikoilla, mitä silloin tapahtuu, kun ei se työ sujukaan. Ja me voidaan kaikki varmasti tunnistaa ne hetket, että milloin se on hankalaa ja miten me niistä puhutaan ja kuinka avoimia ollaan.

Ja siinä ajattelen että, no esimerkiksi viime syksynä julkaistiin tämä Työssäoppiminen sujuvaksi -materiaalipankki JOTPA:n kanssa, eli jatkuvan oppimisen ja työllisyyden keskus, joka on tehty RRT:n rahoituksella. Olen ollut itse siinä sisällönasiantuntijana Kuntoutussäätiön Johanna Nukarin ja Johanna Korkeamäen kanssa.

Ja me paljon mietimme sitä, että millaista kokemusta meillä on sinne työelämään. Ja ne asiat pitäisi tulla sinne rakenteisiin siellä työpaikoilla. Että siellä on selkeitä kohtia, että ne oikeasti – ja meidän ei tarvinnut keskustella nyt niistä, joilla on oppimisvaikeuksia – vaan että koko työyhteisössä, että miten me silloin toimitaan.

Ja sinne on pyritty niitä työkaluja tekemään, esimerkiksi puheeksi ottamisen tueksi. Ja yksi sellainen hieno, johon törmättiin, on tällainen ”manual of me”. Ajattelen, että jokaisessa työyhteisössä pitäisi olla sellainen, että jokainen miettisi mikä on se minun käyttöohjeeni. Milloin minä toimin tehokkaimmillaan ja milloin jotkut asiat ovat minulle hankalia ja miksi ne ehkä ovat, esimerkiksi.

Eihän me sellaista täydellisyyttä löydetä, että kaikilla olisi aina se upein mahdollinen työvire ja ympäristö, mutta aika monta asiaa me voitaisiin huomioida. Ja se tieto myös helpottaa, että jos joku on aina myöhässä tai ei löydä paikalle. Koska hänellä on se hahmottamisen pulma, ja voisinko itse vaikka jeesata, jolloin se vuorovaikutus tulisi sellaiseksi lempeämmäksi ja ymmärtävämmäksi. Ja kaikki itseasiassa hyötyisi siitä, koska meillä kaikilla on niitä hetkiä, kun ei vaan hommat suju.

Kaija Ray:

Ja tässä on varmaan se yhteinen tekijä, että tässä haetaan sitä, että on se sitten työntekijä tai työnantaja, niin me ollaan loppujen lopuksi samalla puolella. Että ei, se ei ole pelkästään sitä, että työnantajan asenteet tai työkavereiden asenteet ovat pielessä tai ei meille nyt mahdu tällaisia työntekijöitä.

Loppujen lopuksi tässä on, me mainittiin ne pienet asiat. Eli kun ne saadaan kuntoon, niin loppujen lopuksi sitten se työkin saadaan paljon sujuvammaksi. Ja voisinkin kysyä teiltä, että jos nämä haasteet ovat vielä osin tunnistamatta, mutta paljon on menty eteenpäin. Niin mitä te tarjoatte ratkaisuksi? Mikä edellä kannattaa mennä ja mitä antaisitte neuvoksi sinne työpaikoille että muillekin kollegoille ja ammattilaisille, jotka näiden asioiden kanssa on tekemisissä?

Kaisa Rätty:

Minä vähän palaan taaksepäin. Kollegat voivat miettiä sen aikaa. Mietin sellaista asiaa, kun puhuttiin siitä oppimisen tuen uudistuksista. Niin nythän lakiin nostettiin laki ammatillisessa koulutuksessa ja myös tuki siellä työssä oppimisen, tai työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana. Ja toki se on aikaisemminkin ollut olemassa oletuksena, kun on puhuttu vaan yleensä oppimisympäristöissä. Mutta se pidettiin niin tärkeänä, että se nostettiin sinne lainsäädännön tasolle.

Ja ajattelin, että se on hyvä merkki, ja se myös ehkä voi avata sitä, että tehdään enemmän työpaikkojen kanssa yhteistyötä ja sillä tavalla myös se osaaminen mitä on kertynyt sinne oppilaitoksiin, niin sitä voidaan miettiä, minä en sano että sitä viedään, mutta voidaan yhdessä miettiä, että mitä se työelämässä. Ja ajattelin, että siinä on taas ehkä yksi polku missä voidaan mennä, yksi askel eteenpäin. Aika paljon siellä ammatillisen koulutuksen puolella mietitään niitä asioita, mutta ei voida työelämäänsä suoraan muuttaa tai vaikuttaa.

Kaija Ray:

Ja kyllähän se, nyt kun nämä työllisyyspalvelut siirtyivät kunnille, niin siellä on myöskin sanottu, että toki se on aina ollut, että oppilaitoksessa opiskellaan ja siellä saadaan valmiudet, ja niiden valmiuksien kanssa sitten mennään töihin. Eli eihän siinä mitään uutta ole. Mutta nyt juuri nämä uudet rakenteet ehkä tuovat myöskin ihan uudenlaista yhteistyötä. Ja me ei olla puhuttu näistä siiloista, eli katsotaan asiaa vain yhdestä näkökulmasta, ja meillä on sitä puhetta ollut ihan tarpeeksi. Niin tämäkin on yksi sellainen vaihe missä sitä voi yrittää kääntää sen puolelle, että miten me saadaan tämä ratkaistua.

Mutta Pia ja Riikka, mitä te neuvoisitte?

Pia Ranna:

No ylipäätään juuri tämä, että keskustellaan työntekijän kanssa todella avoimesti ja kysytään työntekijältä. Minä tykkäsin hirveästi tuosta Riikan ideasta ”manual of me”, se olisi sellainen aika mielenkiintoinen ajatus.

Tietenkin kaikki nyt riippuu niin paljon tilanteesta ja työpaikasta ja alasta, että ainahan ratkaisuja ei ehkä ole niin löydettävissä. Mutta tärkeää on ainakin, että yrittää ja muistaa sen, että ei niitä vaikeuksia välttämättä tarvitse korjata, vaan löytää toimivia tapoja toimia. Eli ei ole niin, että tämä nyt joko korjataan tai ei, vaan voi miettiä sitä, että miten nyt tehdään, että tämä toimii tämä asia.

On tietenkin joitain yleisiä ohjeistuksia, mistä on hyötyä ihan muillekin kuin niille, joilla on jotain oppimisvaikeuksia. Ihan tällaiset visuaaliset ohjeet ja strukturoidut tehtävät ja selkokieliisyys, tällaisia mitä mistä kaikki hyötyy, niin toki sellaisia voi joissain työpaikoilla miettiä ratkaisuksi. Eli ei ole ainoastaan ne oppimisvaikeuksia kokevat, vaan ihan kaikki hyötyy sellaisista. Mutta ehkä tämä keskustelu on se juttu, ja kysyminen, ja lisää keskustelua, ja näin poispäin, niin siinä on yksi ratkaisu.

Riikka Marttinen:

Ja minä edelleen palaisin niihin rakenteisiin eli miten, esimerkiksi kun työhyvinvointikysely tehdään, niin miten kartoitetaanko siellä näitä asioita.

Aikaisemmassa ESR hankkeessa Oppiva -hankkeessa, joka tehtiin Fazerin Paunun ja muutaman muunkin yrityksen kanssa. Siellä esimerkiksi Paunulla sattui juuri olemaan työhyvinvointikysely meneillään, niin sinne näitä laitettiin, ei suoraan oppimisvaikeuksiin liittyviä kysymyksiä, mutta ylipäätänsä siihen työn sujuvuuteen ja oppimiseen. Ja se oli sellainen hyvä, herkullinen paikka.

Sitten taas kehityskeskustelut, ja miten näihin saisi... Työ sujuvaksi oppimateriaalipankista löytyy vinkkejä, mitä voisi vaikka tulostaa. Eli miten niitä

keskusteluja käydään ilman, että lähdetään ketään diagnosoimaan tai ennakoimaan: ”koska tämä asia on sinulle vaikeata niin sitten sinulla varmaan on jotain”, vai miten niitä keskusteluja käydään. Ja edelleen ajattelen sitä, että nämä koskettavat ihan kaikkia siellä työyhteisössä.

Ja kun näihin panostetaan, niin sen olen huomannut, kun ollaan tehty näitä työelämähankkeita, että kun aletaan puhua työturvallisuudesta, jolla on iso merkitys tähän, kuinka esimerkiksi tehdään juuri ne ohjaus ja perehdys materiaalit, onko ne monikanavaisia, ja onko ne kaikille saavutettavia. Tai kuinka ylipäättensä viestintä siellä työpaikalla toimii. En ole yhdessäkään työpaikassa ollut, jossa viestintä toimisi täydellisesti. Siinä varmaan on aina kehitettävää.

Ja sitten toisaalta se työhyvinvointi ja työssä jaksaminen, ja se työilmapiiri. Eli nämähän ovat asioita, jotka kehittävät myös sitä yritystä toimimaan paremmin. Ja myös tietenkin tuotto on aina, kun puhutaan yrityksistä, että mitä jää viivan alle, niin näillä on iso merkitys myös niihin.

Me teimme monikanavaisia ohjausmateriaaleja Paunulle, niin bussien tuolit eivät menneet niin paljon enää rikki, kun tiesi mistä napista painetaan, kun oli vaikea nähdä. Eli ihan tällaisissa käytännön asioissa, josta hyötyy kaikki. Näillä voi olla myös iso merkitys sille yritykselle, että miksi näihin kannattaisi satsata.

Kaija Ray:

Tämä on kyllä tärkeä asia, mitä nostitte nyt esille, että näistä hyötyy kaikki. Tämä pätee muihinkin esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyviin asioihin. Eli harvemmin on sellaisia ne käytännöt ja käytännön ratkaisut, jotka olisi jollain tavalla haitallisia, vaan että tosiaan niistä hyötyy kaikki.

Ja se ehkä olisikin yksi askel kohti sitä oppimisvaikeuksista puhumisenkin normalisointia työpaikoilla, että tämä ei ole vaan välttämättä jotain tiettyä joukkoa koskettava asia, vaan että siitä jollain tavalla voi sitten hyötyä koko työyhteisö.

Mutta olisiko sinulla Kaisa vielä jotain muita ratkaisuja tähän tehtävään?

Kaisa Rätty:

No oikeastaan näiden lisäksi tuli mieleen, oppimisvaikeudesta. Kun nykyaikana työelämä muuttuu todella nopeasti, ja koko ajan uuden oppiminen voi olla jollekin haastavaa. Eli se on hyvä huomioida, että jotkut reagoivat silleen, että ”aha tällainen uusi järjestelmä”, mutta on myös hyvä muistaa, että joillekin se vie aikansa, ja tulisi antaa ehkä erilaisia tapoja mennä eteenpäin. Näitä on esimerkiksi tämä uusi järjestelmä, mutta muutakin muutoksia tapahtuu.

No toinen, Riikka toi esille, Erilaisten oppijoiden liitto, että se tekniikka on kehittynyt tosi nopeasti, ja siellä on tosi paljon erilaisia asioita, jotka auttavat ja

helpottavat oppijoita. Ehkä niidenkin käyttöönotto ja miettiminen työpaikalla, että minkälaisia kaikkia asioita voidaan käyttää helpottaakseen oppimista. Sellaiset tuli näiden lisäksi mieleen.

Musiikkia.

Kaija Ray:

Me ollaan nyt jotenkin tultu tässä meidän tämänpäiväisessä teemassa siihen lopputulokseen, ainakin minun näkökulmastani, että jos meidän pääotsikko on aikuisten oppimisvaikeudet työelämässä, niin tämä on laaja ja kirjava. Mutta ei oikeastaan loppujen lopuksi läheskään niin haastava aihe ratkaistavaksi, kuin voisi olettaa.

Te olette kaikki kertoneet hyvin käytännönläheisiä, ihan tavallisen työelämän arkeen liittyviä asioita, että miten voidaan sitä tunnistamista parantaa. Ja miten niistä asioista voidaan keskustella siellä työpaikoilla, ja miten löydetään ne ratkaisut.

Haluaisin vielä kuulla teiltä jonkunlaisen pääviestin, että mitä ja millä tavalla näistä oppimisen haasteista tulisi puhua silloin, kun katsotaan sitä asiaa nimenomaan työelämän näkökulmasta?

Tuossa olette – Kaisa on todennut useampaan otteeseen, ja Riikka myös sanonut – että työelämä muuttuu tosi nopeasti. Eli millä me estetään se, että tämä ilmiö tai tämä asia ei niiden muutosten keskellä paisuisi? Ja että se menisi koko ajan eteenpäin, ja siitä tulisi luontevampi osa niistä käytännön ratkaisuista, joita työpaikalla löydetään.

Eli miten teidän mielestä tulisi nostaa esiin ja miten näistä oppimisen haasteista tulisi puhua, että ne olisi jatkuvasti yhä luontevampi osa, eikä niistä tarvitsisi niin sanotusti tehdä niin valtavaa numeroa? Eikä ne erottuisi liiaksi sitten niistä muutoksista mitä työelämässä tulee. Eli mikä on teidän pääviesti meidän kuulijoillemme?

Riikka Marttinen:

No minä jotenkin haluaisin kääntää sitä puhetta niistä vaikeuksista niihin vahvuuksiin. Kun on niin, kuin mainitsit, nyt löytyy erilaisia työtä sujuvoittavia keinoja ja materiaaleja, ja tekoäly on yksi. Siinä on toki paljon haasteita, ei lähdetä nyt siihen keskusteluun, mutta siellä on myös paljon mahdollisuuksia.

Se mitä me ollaan meidän asiakkaiden ja kokemusasiantuntijoidenkin kanssa mietitty, että esimerkiksi jos sähköpostin kirjoittaminen on ollut haaste, niin tekoälyn avulla – työnantajan tarjoaman tekoälyn avulla, korjaan vielä sen verran,

että se on tietoturvallista – mutta että meillä on paljon mahdollisuuksia, ja että me oikeasti saadaan se potentiaali, ja se osaaminen sieltä käyttöön.

Ja että ihmistä ei määritetä vain sen ongelman tai haasteen kautta, vaan että siellä on paljon sitä osaamista, mistä työpaikka ja koko työyhteisö voi hyötyä. Ja toki ongelmista – en halua vähätellä että niistä pitää puhua ja minkälaiset asiat on vaikeita – mutta siinä rinnalla pitäisi koko ajan kulkea ne vahvuudet, ja se osaaminen. Sekä osaamisen tunnistaminen, ennen kaikkea.

Puhutaan usein, että nuoret pelaavat paljon, ja ne vaan on. Ja sitten ei tunnisteta, esimerkiksi minkälaista osaamista pelaamiseen liittyy, ja miten sitä voisi tänä päivänä ollakin hyödyllistä käyttää. Eikä nähtäisi vaan sitä ongelmaa, eli ne vahvuudet ja osaaminen, niin olisi tärkeitä, että ne olisi siellä rinnalla mukana.

Kaija Ray:

Miten sä Pia näet tämän asian? Mainitsit aikaisemmin tuon hankkeen, ja siinäkin on kysymys hyvin paljon juuri näiden osaamisen sanoittamisesta ja vahvuuksien esiin tuomisesta, niin miten sinä näet tämän asian?

Pia Ranna:

Minä näen niin, että Kaija sinä toisaalta nostit sen esille, että ei tehtäisi valtavaa numeroa näistä asioista. Mutta sitten taas, kun Kaisa toi tässä esille sitä, että kun sen ansiosta, kun diagnosoidaan näitä juttuja, niin sitten taas siitä seuraa se, että jokaisen meidän tuttavapiirissämme on ehkä joku, tai me tiedetään joku, jolla on jotain oppimisvaikeuksia, niin siinä mielessä minä näen, että se on ihan hyväkin näistä puhua, ja se että se on ihan hyvä, että tehdään numero. Eli siinä on taas sellainen puoli, mitä minä jäin tässä pohtimaan. Eli minun mielestäni se keskustelu on tärkeitä, ja niitä asioita tai sitä oppimisvaikeutta tuoda esiin, ja sitä kautta sitten kasvaa se ymmärrys.

Minä olen Riikan kanssa ihan samaa mieltä tästä, että olisi hyvä huomioida myös se kolikon toinen puoli. Ja myöskin sillä tapaa, että jos ajatellaan oppimisvaikeuksia, sanotaan, että jos jollain on vaikkapa puheen tuottamisen vaikeutta, niin sitten ajateltaisiin sitä, että ”ahaa, hänellä on todella hyvät kuuntelutaidot, hänellä on todella hyvä kärsivällisyys”, eli sillä tapaa ihan yksilöllisesti. Eli sillä kolikolla on aina se kääntöpuoli. Eli mikä on se vahvuus, joka on siellä toisella puolella, eli ajatella, että käännettäisiin niitä vaikeuksia osin myöskin vahvuuksiksi.

Ja mietin, että on mahtavaa, että meillä on joitain tällaisia arjen esimerkkejä: on Kirjolla -sarja tullut telkkariin. Mutta tällaisia kokemusasiantuntijoita saisi olla vieläkin enemmän, tällaisia Topi Borgeja meillä täällä puhumassa, niin kuin mediassa ja muualla. Että saataisiin enemmän näkyvyyttä asialle, ja tulisi

tietoisuutta, jotta saadaan lisää ymmärrystä. Ja sitten päästäisiin vihdoin kouluttamaan, kun ollaan näitä asenteita näitä kautta saatu vähän muutettua.

Kaisa Rätty:

No en oikeastaan jatka mitään. Ajattelen, että tarvitaan ihan oikeata tietoa, myös tarvitaan tätä naistenlehtitietoa, jossa kerrotaan niitä kokemustarinoita. Mutta on hyvä, jos olisi ihan sitä faktatietoa. Ja toivon, että Erilaisten oppijoiden liitto taas joskus tekee ison hankkeen. Muistan itse aikanaan, oli sellaisia missä oli oikein julisteitakin ihmisistä, joilla oli oppimisen haasteita, ja alettiin puhua, että mitä ne oikein tarkoittaa.

Ja että työelämään tulisi ihan faktatietoa, että mitä ne oppimisvaikeudet tarkoittaa, eli se on varmaan oikeasti tärkeää. Ja ehkä tällaiset podcastit on myös alku siihen.

Ja sitten ehkä rohkeutta siihen avoimuuteen heille, joilla vaikeuksia on. Eli millä tavalla niitä voi tuoda esille sellaisena, että ei ole vain kimppua tällaisia vaikeuksia, vaan tulla esille juuri niiden vahvuuksien kanssa. Koska monella saattaa olla voimakkaita ja isoja vahvuuksia, joita tuoda sinne työelämään ja tiimityöskentelyyn. Eli varmaan, jos mekin aletaan tehdä töitä, niin kaikilla meillä vähän erilaisia vahvuuksia. Eli miten voidaan käyttää niitä ihmisten vahvuuksia hyväksi, niin sellaisten asioiden miettiminen on tärkeää.

Kaija Ray:

Tiedon lisääminen, ymmärryksen lisääminen, asenteisiin vaikuttaminen. Vahvuuksien esiin nostaminen, asiasta keskustelu, ja edelleen vielä keskustelu. Ja hyvällä mielellä, hyvällä tavalla sen numeron tekeminen aikuisten oppimisvaikeuksista työelämässä.

Tämä oli Vates välittää podcastin uusin jakso. Kiitos kun kuuntelit, hei hei!

Musiikkia.

Miesääni:

Vates välittää.