

Kun töissä takkuu, eikä mikään suju – taustalla voi olla oppimisvaikeus

Taas töissä, uusi aamu ja uudet kujeet. Jännittää ja stressitaso korkealla.

”Huomaako joku, etten osaa uutta asiaa vieläkään, etten ole oppinut? Muut jo menevät menojaan, jään jälkehen ja hävettää. Tiedän, että se johtuu mun oppimisvaikeudesta, mutta en uskalla kertoa siitä täällä työpaikalla, en etenkin Mirjalle”, miettii Pekka tuskaisena vaihtajaan pukukopissa ylleen työhaalariaan.

”Miksi Pekka ei ole vielä oppinut tätä uutta asiaa? Kuinka monta kertaa olenkaan yrittänyt? Lupaani olla rauhallinen, ja opetan vielä kerran. Mutta tämä on viimeinen kerta. Jos hän ei nyt opi, niin...”, miettii Pekan esihenkilö Mirja, joka on saanut muilta työntekijöiltä viestiä, ettei Pekka vielä osaa käynnistää uusittuja työkoneita oikein, eikä tehdä raporttia uuteen digitaaliseen lomakepohjaan.

Onko tämä fiktiivinen tilanne tuttu? Molempia ahdistaa. Jos, niin puhaltakaa peli poikki. Kumpi tahansa. Ottakaa asia puheeksi.

Nyt tarjolla on myös apua.

Oppi-Va -hankkeessa on vuodesta 2017 työstetty menetelmiä, jossa työnantajille tarjotaan tukea, ohjeita ja välineitä, jotta kukaan työntekijöistä ei mahdollisen

oppimisvaikeuden vuoksi syrjäydy työelämästä.

”Oppimisvaikeus ei saa estää työntekijää suorittamasta tehtävistään, vaan tukea ja välineitä on oltava olemassa”, sanoo Oppi-Va -hankkeen hankepäällikkö Mervi Ylitalo.

Oppimisvaikeus on edelleen tabu työpaikoilla

Työelämän jatkuva muutos ja tarve uudistua ja oppia uutta sekä digitalisaation lisääntyminen luo sekä työntekijöille että työnantajille haasteita. Oppi-Va -hankkeen tavoitteena on ollut, että työpaikoilla huomataan, millaisesta tuesta työntekijät hyötyvät ja räätälöidään työohjeet sen mukaan.

”Haluamme lisätä tietoisuutta, että näistä asioista puhutaan. Aluksi mietimme paljon, miten saamme rikottua sen tabun, että uskalletaanko oppimisvaikeuksista puhua suoraan ja oikeilla nimillä ilman, että se on syyllistävä tai leimaavaa. Emme kuitenkaan ole lähteneet testaamaan henkilöstöä, tai keränneet tietoa keillä mahdollisesti on oppimisvaikeus, vaan haluamme löytää ja tuottaa tapoja, joista kaikki voivat hyötyä”, kertoo Ylitalo.



Konkreettisesti Oppi-Va -hankkeessa on autettu työpaikoilla asioiden puheeksi ottamista eli dialogisuutta. Usein työohjeita on selkeytetty esimerkiksi kuvien, videoiden, animaatioiden tai vaikka sanelun avulla. Saatavilla on ollut monia erilaisia digitaalisia sovelluksia, joita on voitu ottaa käyttöön älypuhelimien.

”Työntekijöillä täytyy olla mahdollisuus oppia ja ylläpitää perustaidot ajan tasalla selviytyäkseen työn muutoksessa. Samalla kehitetään työpaikkojen sisäistä viestintää ja yhdenvertaisuuden toteutumista”, jatkaa Ylitalo.

Mutta ennen kuin päästiin näin pitkälle, haluttiin selvittää missä vika. Ja sehän löytyi, todellinen valuvika.

Aiemmassa pohjoismaisessa selvityshankkeessa todennettiin, että aikuisten oppimisvaikeudet etenkin Suomessa ovat tabu. Oppimisvaikeuksia ei tunnusteta työelämässä, ja jos, niin ei ole mitään välineitä niitä varten.

”Mielikuva on, että koulussa oppimisvaikeudet tunnustetaan, mutta kun ihminen siirtyy työelämään, oppimisvaikeudet jäävät sinne koulun penkille. Näinhän ei käy, vaan oppimisvaikeudet ovat siellä ihmisen selkärepussa aina. Hyvät oppimiskokemukset, mutta myöskin

ne vaikeudet. Ja vaikka niitä haasteita kompensoidaan eri tavoin, aikuinen oppii välttelemään niitä tehtäviä, joissa kokee vaikeuksia. Samalla ihminen usein myös sulkeutuu ja etäännyttää ottamasta uusia haasteita vastaan. Tämä voi aiheuttaa suuria haasteita työelämässä”, painottaa Ylitalo.

Tunnistamaton oppimisvaikeus aiheuttaa työn välttelyä, lisää sairaspöissaoloja, tulee turhautumista ja ylikuormittumista.

”Joku voi saada läheiseltä työkaverilta pitkään apua työtehtävien tekemisessä ja uuden opettelussa, mutta se johtaa ristiriitaan, jossa työkaveri joutuu salaamaan toisen haastavan tilanteen ja kuormittuu lopulta itse”, lisää Ylitalo.

Virheet vähenevät, itseluottamus kasvaa

Kun työntekijän haasteet, vaikeudet ja mahdollisesti taustalla ollut oppimisvaikeus on tunnustettu ja eri välineet otettu räätälöidysti työtehtävistä riippuen käyttöön, työn sujuminen vahvistuu, virheet vähenevät ja pulmia ratkaistaan. Työntekijän itseluottamus ja motivaatio lisääntyvät.

”Kaikkien tulee päästä toteuttamaan oma potentiaa-



linsa työelämässä, tuomaan oma osaaminen ja ideat työn kehittämiseen.”

Myös työhyvinvoinnin näkökulmasta ollaan ydinasioiden äärellä.

”Vältytään siltä, että oletetaan jonkun olevan hankala tyyppi tai laiska, tai väärässä työpaikassa. Näillä tekijöillä on merkitystä myös työpaikkakiusaamisen ehkäisyssä”, huomauttaa Ylitalo.

Työnantajat innoissaan Oppi-Va-hankkeen sisällöstä

Oppi-Va -hankkeelle oli selkeä tilaus ja tarve sen alkaessa 2017, ja nyt syksyn aikana kysyntä on vain lisääntynyt.

Oppi-Vassa on alusta saakka oltu suorassa kontaktissa työelämään ja yrityksiin.

”Meidän pääkontaktit ovat olleet pääluottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja ja luottamusmiehiä, sekä henkilöstöpäälliköitä, koulutuspäälliköitä ja yksiköiden johtajia. Viesti on mennyt perille, vaikka hankkeen käynnistäminen vie aina sen oman aikansa. Tämän vuoden alusta olemme todella aktiivisesti ja hienosti päässeet yrityksiin. Lisäksi ammattiliitot ovat olleet tärkeä yhteistyökumppani, mukana ovat olleet SAK, PAM, AKT ja SEL.”

Käytännössä hankkeessa on päästy työpaikoille usein juuri luottamusmiesten ja henkilöstöpäälliköiden kautta. Seuraavaksi on tehty alku- ja loppukartoitus ja



Mervi Ylitalolle Oppi-Va -hankkeen vetäminen on ollut palkitsevaa ja motivoivaa.

niiden pohjalta räätälöity 1-3 päivää kestävä valmennus, joka perustuu kartoituksen tuloksiin. Alkukartoituksesta selviää mm. millaista tukea työntekijät kaipaavat työtöhtävissään.

”Olemme räätälöineet yhdessä yritysten kanssa heille sopivan työkalupakin, joka koostuu erilaisista sovelluksista ja ohjeista työntekoa tukemaan ja helpottamaan.”

Oppi-Va -hankkeessa on oltu myös joustavia suhteissa yrityksiin

”Lähtökohtainen suunnitelmahan ei aina sellaiseen toimi, vaan sitä on muokattu yritysten omiin tarpeisiin. Se on tämän toiminnan vahvuus”, toteaa Ylitalo.

Harva työnantaja esimerkiksi tietää, että TE-toimistosta voi hakea apuvälinehankintoihin tai työpaikan muutostöihin nk. työolosuhteiden järjestelytukea aina 4000 euroon saakka henkilöä kohden.

Lopputuloksena Työ sujuvaksi! -materiaali

”Päätimme, että jotain on tehtävä ja halusimme hankkeessa kehittää jotain pysyvää ja käyttökelpoista. Tuotimme hankkeessa työkalupakin, materiaalin, joka julkaistaan joulukuun aikana Lectora-alustalla netissä.”

Materiaalin nimeksi tulee Työ sujuvaksi! ja siihen on koottu tietoa, vinkkejä, apuvälineitä ja hyötysovelluksia, joita on jo olemassa.

”Me emme siis ole kehittäneet mitään uusia välineitä, vaan olemme koonneet yhteen sen, mitä on jo olemassa ja tarjotaan se maksuttomasti työntekijöiden käyttöön.”

Vuoden 2019 alusta materiaali Työ sujuvaksi! siirtyy Erilaisten oppijoiden liiton toiminnoksi ja materiaali löytyy heidän nettisivuilta.

Oppi-Va -hankkeen hankepäällikkö Mervi Ylitalolle hankkeen vetäminen on ollut palkitsevaa ja motivoivaa.

”On onnistuttu hyvin, määrälliset tavoitteet saavutettu ja saatu vaikutusta ja vaikuttavuutta siellä, missä on oltu. Olemme aikataulussa ja saadaan valmis lopputuote. Uskomme, että kysyntä työnantajien keskuudessa jatkuu edelleen. Tärkeintähän on, että tämä tavoittaa esimiehet ja työntekijät, ja että työntekijät saavat tästä henkilökoh- taista apua ja tukea, ja pysyvät työelämässä yhdenvertaisina mahdollisista oppimisvaikeuksista huolimatta.”

SOL Palvelut Oy sai paljon hyötyä Oppi-Va -hankkeelta

”On ollut mielenkiintoista osallistua Oppi-Va -hankkeeseen ja sen myötä erilaisiin oppimista tukeviin työkaluihin”, kertoo henkilöstön kehityksen päällikkö Merja Ollikka, SOL Palvelut Oy:stä.

”Olemme myös erittäin tyytyväisiä hankkeen ammattilaisilta saatuihin oppeihin ja vinkkeihin, joihin liittyen meillä on myös ollut koulutusta. Muille työnantajille haluan lähettää viestin, että kannattaa rohkeasti ja uteliaasti hyödyntää Oppi-Van työkalupakkia ja oppeja sekä verkostoja.”

Miten SOL Palvelut Oy on hyödyntänyt Oppi-Vaa käytännössä?

”Aloitimme henkilöstökyselyllä, joka kohdistettiin meillä tutoreille ja työhyvinvointimentoreille sekä yhden piirin palveluvastaaville. Tarkoituksena oli selvittää mm. työssäoppimista ja millaisia haasteita on lukemisessa, kirjoittamisessa, kielellisesti sekä kyvyssä hahmottaa ja millaista tukea tarvitaan.

Myös työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä työn kuormitustekijöitä kartoitettiin ja kyselyä purettiin esimiesten kanssa.”

Miten esimerkiksi työohjeet tai työntekijän perehdytys on muuttunut?

”Olemme tehneet erityisesti myymälän puhtaana- pitoon liittyen konseptimme mukaisesti työohjeita ja videoita sekä 360 kuvaa, joka on nyt koekäytössä. Odotamme innolla, miten se toimii erilaisilla laitteilla katsottuna.

Halusimme ottaa huomioon myös ergonomian muiden tekijöiden ohella ja näin meillä oli moniam-

matillinen ryhmä työstämässä hanketta osaltamme, esimerkiksi fysioterapeutti oli mukana ohjaamassa ergonomista työskentelyä.”

Mikä on ollut suurin hyöty?

”Olemme oppineet uutta ja löytäneet uusia näkökulmia tehdä asioita, mm. selkokielisyyttä, uusia kuvauskulmia ja tekniikoita. Olemme toki tehneet jo aiemminkin paljon kuvallisia ohjeita ja myös videoita, mutta tämä vielä avasi videoiden ja 360 kuvan merkityksen sekä perehdyttämisessä, työn ohjaamisessa, työturvallisuudessa ja ergonomisessa työskentelyssä sekä kehittämisessä, jota aiomme hyödyntää myös jatkossa.

Ja ennen kaikkea erilaisten oppijoiden ymmärtäminen on lisääntynyt. Olemme saaneet tehdä erinomaista yhteistyötä Oppi-Va -hankkeen Kati Tikkamäen ja Riikka Marttisen kanssa. Siitä iso kiitos myös heille.”



Onnistumisen iloa asiantuntija Riikka Marttisen ohjauksessa.