



Palkkatyön merkitys kehitysvammaisen ihmisen elämässä

Riikka Kömi

Riikka Matinaho

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2020

Sosionomi (ylempi AMK) tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomi (Ylempi AMK)
Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

KÖMI, RIIKKA & MATINAHO, RIIKKA:
Palkkatyön merkitys kehitysvammaisen ihmisen elämässä

Opinnäytetyö 81 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Marraskuu 2020

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kehitysvammaisten ihmisten itsensä kertomana palkkatyön ja palkan merkitystä heidän elämässään. Tavoitteena oli myös kuvata työllistymispolkua. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa ja lisätä ymmärrystä palkkatyön merkityksestä kehitysvammaisille ihmisille itselleen, päättäjille sekä opinnäytetyön yhteistyökumppanille Kehitysvammaisten Palvelusäätiölle.

Tämä opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus. Opinnäytetyön aineisto on kerätty teemahaastatteluin haastatteleamalla yhteensä seitsemää kehitysvammaista ihmistä. Kohderyhmänä ovat olleet kehitysvammaiset ihmiset, joilla on kokemusta työsuhteisesta palkkatyöstä. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia käyttäen.

Tutkimuksen myötä on nähtävissä, että kehitysvammaiset ihmiset antavat palkkatyölle samankaltaisia merkityksiä kuin palkkatyölle yleisesti annetaan. Palkkatyö mahdollistaa taloudellisen turvan, tekemistä ja unelmien toteuttamisen. Työkaverit ja tasa-arvoisuus työyhteisössä, sekä työstä saatava palkka nähdään palkkatyössä tärkeinä tekijöinä. Palkalle annetaan useita merkityksiä, esimerkiksi säästäminen sekä yhteiskuntaan osallistumisen mahdollisuus veroja maksamalla. Opinnäytetyön perusteella osa-aikainen työ nähdään toimivana työskentelytapana ja palkkatyölle toivotaan jatkoa. Työhönvalmentajan tuki ja ohjaus, yhteistyö työnantajien kanssa sekä työn yksilöllinen räätälöinti mahdollistavat kehitysvammaisen ihmisen työllistymisen palkkatyöhön.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, palkkatyö, työhönvalmennus, osatyökyky, laadullinen tutkimus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Social Services

KÖMI, RIIKKA & MATINAHO, RIIKKA:
The Meaning of Paid Employment in the Life of a Person with an Intellectual Disability

Bachelor's thesis 81 pages, appendices 4 pages
November 2020

The purpose was to describe the meaning of paid employment and payment for people with intellectual disabilities told by themselves. The aim was also to describe the path of employment. The purpose was to produce information and increase understanding of the importance of paid employment for people with intellectual disabilities themselves, for decision-makers and the thesis partner Kehitysvammaisten Palvelusäätiö.

This thesis was a qualitative study. The material was collected through thematic interviews of seven people with intellectual disabilities who have experience of paid work. The data were analyzed through data-driven content analysis.

The results indicated that people with intellectual disabilities give similar meanings to paid employment as paid employment is generally given. Paid employment enables to fulfill dream, activity and financial security. The payment received from work, co-workers and equality in the work community are also important factors. The payment was given several meanings, such as saving and the opportunity to participate in society by paying taxes. Part-time work is seen as a functional way of working and it was hoped that paid employment could continue in the future. The findings also suggest that job coach support, co-operation with employers and individual tailoring of work enables paid employment for a person with an intellectual disability.

Key words: intellectual disability, paid employment, job coaching, part-time ability, qualitative research

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KEHITYSVAMMAISUUS	8
3	PALKKATYÖ JA SEN MERKITYS.....	10
	3.1 Palkkatyö.....	10
	3.2 Työkyky ja osatyökyky.....	13
	3.3 Palkkatyön merkitys	14
4	TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVÄT PALVELUT JA TUKIMUODOT	19
	4.1 Työllistymiseen vaikuttava lainsäädäntö	19
	4.2 Työllistymisen palvelut	21
	4.3 Taloudelliset tuet ja toimeentulo.....	22
	4.4 Työllistymistä edistävät ja estävät tekijät.....	24
	4.4.1 Tuettu työ.....	25
	4.4.2 Työhönvalmennus	26
5	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	30
	5.1 Opinnäytetyön yhteistyökumppani	30
6	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON KERÄÄMINEN	32
	6.1 Laadullinen lähestymistapa	32
	6.2 Teemahaastattelu	32
	6.3 Aineiston kerääminen.....	34
	6.4 Aineiston analyysi	36
	6.5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	39
7	PALKKATYÖ – KEHITYSVAMMAISTEN IHMISTEN KOKEMUKSIA PALKKATYÖSTÄ.....	42
	7.1 Kehitysvammaisen ihminen palkkatyössä.....	42
	7.1.1 Työssä huomioitavat asiat	43
	7.1.2 Työllistymispolku ja tulevaisuus.....	44
	7.1.3 Tuki ja sosiaaliturva	46
	7.2 ”Että saa tehdä töitä” – palkkatyölle annettuja merkityksiä.....	48
	7.3 Palkan merkitys.....	53
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	58
	8.1 Palkan merkitys.....	58
	8.2 Palkkatyön merkitys	60
	8.3 Työllistymisen polut.....	63
	8.4 Jatkotutkimusaiheet ja kehittämisehdotukset	65
9	POHDINTA	67

LÄHTEET	72
LIITTEET.....	77
Liite 1. Teemahaastattelurunko.....	77
Liite 2. Kutsukirje haastatteluun osallistumiseksi	78
Liite 3. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta	79
Liite 4. Tehtävälomake haastateltaville	80

1 JOHDANTO

Hyvä työ on eettinen oikeus, joka lisää henkistä, sosiaalista sekä taloudellista hyvinvointia. Työ edistää ja ylläpitää terveyttä, sekä toimintakykyä. (Luukkala 2011, 25.) Työn voidaan myös katsoa vaikuttavan kokonaisuudessaan ihmiselämään ja luovan mahdollisuuksia. Monille ihmisille työ on itsestäänselvyys, eikä työn tärkeyttä tai merkityksiä tule ajatelleeksi. Kuitenkin joukossa on suuri määrä ihmisiä, joiden potentiaalia ja halukkuutta työmarkkinoille ei huomioida palkkatyöhön työllistymisen näkökulmasta. Positiiviset näkökulmat sekä tasa-arvon toteutuminen ovat tärkeitä asioita nostaa esille tietoisuuden lisäämiseksi ja työllisyyden edistämiseksi. Suomi ratifioi vuonna 2016 YK:n vammaissopimuksen. Sopimuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen (27/2016) § 27 mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä yhdenvertaisesti työtä muiden ihmisten kanssa. Tähän sisältyy oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai työmarkkinoilla hyväksytyllä työllä, sekä oikeus työympäristöön, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. Vammaissopimus edellyttää lainsäädännön kehittämistä edelleen työtä tukevaan ja mahdollistavaan suuntaan. (27/2019.)

Suomessa on arviolta noin 25 000 työikäistä kehitysvammaista ihmistä. Heistä avotyötoimintaan – eli tavallisilla työpaikoilla järjestettävään työtoimintaan, josta maksetaan palvelun järjestäjästä riippuen työosuusrahaa – osallistuu noin 2500 henkilöä. Palkkatyöhön kykeneviä kehitysvammaisia ihmisiä arvioidaan olevan 3500. Samanaikaisesti työsuhteisessa palkkatyössä on vain noin 600 kehitysvammaista ihmistä. (Hakola 2019.) Vammaissopimuksen voimassa olosta huolimatta palkkatyön luvut ovatkin kehitysvammaisten ihmisten kohdalla hyvin alhaiset. Positiivista tahtotilaa kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön työllistymisestä kuvastavat kehitysvammaisten ihmisten palkkatyötä esille nostavat kampanjat (esimerkiksi Palkkaa työstä -kampanja 2019), uutisointi ja hankkeet (esimerkiksi Kehitysvammaliiton Palkkaa mut -hanke vuosina 2017–2018). Poliittisesta tahtotilasta kertoo yhteistyössä Sosiaali- ja terveys- sekä Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa laadittu Työkykyohjelma, jonka kautta kunnille myönnetään valtionavustusta laatukriteereihin perustuvan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotoimiseen vuosille 2020–2022. (Työkykyohjelma 2020–2022, 21.)

Kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä koskevat tähänastiset tutkimukset kohdistuvat selkeästi kolmeen teemaan: 1) onnistuneen työpolun edistäviin ja estäviin tekijöihin, 2) työn merkitykseen yhdenvertaisuuden ja osallisuuden näkökulmasta sekä 3) asiakkaan kokemuksiin työllistymisessä (Keino 2012; Ekholm & Teittinen 2014; Irjala 2014; Hieta-aho 2017; Jänntti 2014). Aiemmissä tutkimuksissa nousee esille ammattilaisten kokemukset ja kuvaukset esimerkiksi työhönvalmennusta koskien. On todettavissa, että Suomessa ei ole tähän mennessä tehty tutkimusta, joka antaisi kehitysvammaisille ihmisille mahdollisuuden kertoa omia näkemyksiään siitä, millaisia merkityksiä he palkkatyölle antavat.

Pratt ja Ashforth (2003, 310–312) kuvaavat työn merkityksen rakentuvan yksilöllisenä ja yhteiskunnallisena prosessina. Yksilöllisestä näkökulmasta merkitys koostuu yksilön omista näkemyksistä ja tulkinnoista. Sosiaalisesta näkökulmasta merkitys muodostuu normien ja jaettujen näkemysten yhteissummana. Työn merkityksestä puhuttaessa tulisikin erotella, viitataanko merkityksen tyyliin vai määrään. Englanninkielinen sana ”meaning” viittaa laatuun tai tyyliin, jolloin ollaan kiinnostuneita, mikä on yksilön kokemus ja tulkinta omasta työstään, sekä millainen asema työllä on suhteessa hänen muuhun elämäänsä. (Pratt & Ashforth 2003, 310–312.) Tässä opinnäytetyössä yksilön kokemuksen kuvaamisen lisäksi nostetaan esiin yhteiskunnallinen näkökulma, sillä opinnäytetyöllä pyritään avaamaan kuntien viranhaltijoille sekä päättävälle tahoille palkkatyötä vaihtoehtona, kun puhutaan kehitysvammaisten ihmisten potentiaalista työllistymisen suhteen. Erityisesti tarkastellaan työllistymistä edesauttavia tekijöitä ja sitä, millaiset asiat olisivat tärkeitä ottaa huomioon kehitysvammaisen ihmisen työllistymisessä. Palkkatyön merkitystä kehitysvammaisen ihmisen elämässä on tärkeää tutkia aiheen ajankohtaisuuden sekä aiheen vähäisen aiemman tutkimisen vuoksi.

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa tavoitteena on kuvata niitä merkityksiä, joita kehitysvammaiset ihmiset itse antavat palkkatyölle, ja sen vaikutukselle heidän elämäänsä. Tutkimuskysymysten kannalta keskeiseksi teoreettiseksi viitekehykseksi tässä opinnäytetyössä nousevat kehitysvammaisuuden, palkkatyön ja sen merkityksen sekä kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä edistävien ja estävien tekijöiden määrittely ja tarkastelu.

2 KEHITYSVAMMAISUUS

Suomessa voimassa olevan kehitysvammaisten erityishuoltolain mukaan (519/1977) kehitysvammaisella tarkoitetaan henkilöä, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi. Kehitysvammaisuus määritellään vaikeudeksi oppia ja ymmärtää uusia asioita. Lisäksi käsitteellinen ajattelu on kehitysvammaiselle ihmiselle vaikeampaa kuin vammattomalle ihmiselle. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, Tietoa kehitysvammasta 2017.) Kehitysvammaisuuteen merkittävimpana kuuluvat hermoston vauriot, sairaudet ja toiminnan puutokset tai poikkeavuudet, eli hermoston kehityshäiriöt. Näistä tärkeimpiä ovat aivojen kehityshäiriöt. (Kaski, Manninen & Pihko 2009, 16.)

WHO:n eli Maailman terveysjärjestön tautiluokituksen ICD-10:n (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) mukaan älyllisellä kehitysvammaisuudella tarkoitetaan tilaa, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Puutteellisesti kehittyneitä ovat erityisesti yleiseen henkiseen suorituskyvyyhin vaikuttavat kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset taidot. Älyllinen kehitysvammaisuus voi esiintyä yksinään tai yhdessä jonkin fyysisen tai psyykkisen tilan kanssa. (Kaski ym. 2009, 16.) AAIDD:n eli The American Association on Intellectual and development Disabilities määrittelee älyllisistä kehitysvammaisuutta edellytysten, ympäristön sekä toimintakyvyn mukaan, jolloin kehitysvammaisuus tarkoittaa tämänhetkisen toimintakyvyn huomattavaa rajoitusta. Kyse on adaptiivisten ja älyllisten taitojen, sekä ympäristön vaatimusten välisestä vuorovaikutuksesta. (Kaski ym. 2009, 16-17.)

Kehitysvamma voi olla lievä, jolloin kehitysvammaisen ihminen tarvitsee tukea vain joillakin elämänalueillaan ja tulee toimeen melko itsenäisesti. Vaikeasti kehitysvammaisen ihminen tarvitsee jatkuvaa tukea usealla elämänalueellaan. (Kehitysvammaliitto ry, Kehitysvammaisuus 2016.) Monilla kehitysvammaisilla ihmisillä on kehitysvamman lisäksi lisävammoja, jotka vaikeuttavat esimerkiksi liikkumista, puheen tuottamista tai vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, Tietoa kehitysvammasta 2017). Lisävammojen lisäksi

kehitysvammaisilla ihmisillä voi olla myös muita äkillisiä sekä pitkäaikaisia sairauksia (Kaski ym. 2009, 24).

Kehitysvammaisuutta aiheuttavien tekijöiden luokittelu tapahtuu useimmiten maailman terveysjärjestön (WHO) syy- ja tautikohtaisen diagnoosiluokituksen (ICD-10) mukaisesti. Kehitysvammaisuuden syyt voidaan myös luokitella suurempina kokonaisuuksina käyttäen kehitystapahtumia hedelmöityksestä aikuisikään. (Kaski ym. 2009, 26.) Kehitysvammaisuuden syitä on monia. Kehitysvammaisuus voi johtua syntymää edeltävistä eli prenataalisista syistä, synnytyksen yhteydessä ja ensimmäisen elinkuukauden aikana sattuneista vaurioista eli perinataalisista, tai tämän jälkeisistä tapahtumisesta eli postnataalisista syistä, joita voivat olla esimerkiksi lapsuusiän sairaudet tai tapaturmat. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry 2017; Kaski ym. 2009, 27.) Kehitysvammaisuuden syyt jäävät tuntemattomiksi noin 30 prosentissa vaikeista kehitysvammoista ja 50 prosentissa lievistä kehitysvammoista (Kehitysvammaliitto ry, Kehitysvammaisuus 2016).

Kehitysvammaiset ihmiset tarvitsevat tukea, ohjausta ja palveluita elämään tasa-arvoisina jäseninä yhteiskunnassa. Tuen, ohjauksen sekä palveluiden tarve voi liittyä kommunikaatioon, kodinhoitoon, omatoimisuuteen, ympäristössä liikkumiseen, sosiaalisiin taitoihin, terveyteen ja turvallisuuteen, vapaa-aikaan, työhön sekä kirjallisiin taitoihin. Yksilöllisesti räätälöity tuki auttaa kehitysvammaista ihmistä elämään hyvää itsenäistä elämää. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, Tietoa kehitysvammasta 2017.)

Suomessa arvioidaan olevan noin 40 000–50 000 kehitysvammaista ihmistä. Kehitysvamma tulee ilmi ennen 18 vuoden ikää. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry, Tietoa kehitysvammasta 2017.) Kehitysvammaiset ihmiset ovat samalla tavalla yksilöitä kuin muutkin ihmiset. Heillä on omat persoonallisuutensa, vahvuutensa, mahdollisuutensa ja kykynsä. Jokaisella kehitysvammaisella ihmisellä on mahdollisuus kehittyä sekä oppia uusia asioita sopivan, räätälöidyn tuen avulla. (Kehitysvammaliitto ry, Kehitysvammaisuus 2016.)

3 PALKKATYÖ JA SEN MERKITYS

3.1 Palkkatyö

Työtä voidaan tarkastella ihmisen oikeutena olla osana yhteiskuntaa, antamalla oma panoksensa yhteiskunnassa toimimiseen, mutta myös oikeutena toteuttaa itseään ja hankkia työstä saamalla palkalla materialistista hyvinvointia (Aaltonen, Ahonen, Sahimaa 2020, 59). Jokainen ihminen haluaa kokea hyväksyntää sekä tuntea tekevänsä hyvää ja arvokasta työtä, sekä kokea työnsä merkityksellisenä (Juuti & Vuorela 2015, 80–81). Työ koetaan merkityksellisenä, kun työntekijä saa toimia haluamallaan tavalla ja kokea voivansa vaikuttaa työhön. Merkityksen kokemusta puolestaan heikentävät palautteen ja kiitoksen niukkuus. (Aaltonen, Ahonen & Pajunen 2015, 83.) Työ on tärkeä osa ihmisen elämää ja sen sisältöä. Joskus työ voi olla myös elämän ainoa sisältö. Työ vaikuttaa ihmisen omanarvontuntoon sekä käsitykseen ihmisen sosiaalisesta asemasta. Työpaikan ihmis-suhteet ovat merkittävä osa ihmisen verkostoa. (Aaltonen ym. 2015, 77–79.)

Palkkatyön historian voidaan katsoa kuuluvan mittavimpiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin, kuten tuottavuuden nousuun, markkinatalouden kehittymiseen, väestön- ja elintason kasvuun. Myös kansalaistoiminnan kasvu sekä ammattiyhdistysliikkeen kehitys kuuluvat samaan muutoksen aikaan. Työväestö yhteisöllisenä sekä kulttuurisena rakenteena syntyi 1800-luvun puolivälin jälkeisessä teollistumisen murroksessa. Työ tulee esiin tutkittaessa ihmistä osana kulttuuria, sosiaalista yhteisöä sekä taloudellista toimintaa. Työ on ollut osa ihmisen elämää aina. (Hytönen & Koskinen-Koivisto 2011, 7–8.) Työtä voidaan katsoa myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta, jolloin on nähtävissä, että työ on edellytys yhteiskunnan toimimiselle, niin hyvinvoinnin takaamisen kuin palvelujen järjestämisen näkökulmasta. (Aaltonen ym. 2020, 58.)

Palkkatyöllä on monia myönteisiä merkityksiä, esimerkiksi toimeentulo, ajankäytön jäsenys, elämän sisällön laajeneminen sekä yhteisöön kuuluminen. Toimeentulon avulla saadaan taloudellinen itsenäisyys sekä aineellinen turvallisuus. Ajankäytön jäsenys rytmittää elämää sekä lisää toiminnallista otetta. Työyhteisöön kuuluminen on sosiaalisen elämän kannalta antoisaa ja mielenkiintoinen työ

antaa elämälle sisältöä. (Luukkala 2011, 22–24.) Palkkaus ja oikeudenmukaisuus ovat keskeisessä asemassa työn laadun näkökulmasta niin toimeentulon kuin työhyvinvoinnin kannalta (Michelsen, Reijula, Ala-Mursula, Räsänen & Uitti 2018, 76).

Työntekijän ja työn välinen hyvä suhde lähtee molemminpuolisen vuorovaikutuksen onnistumisesta. Työntekijä on kiinnostavassa, monipuolisessa työssä, josta hän on unelmoinut ja saa siitä palautetta. (Juuti & Vuorela 2015, 79.) Työntekijät toivovat heitä kohdeltavan yksilöinä. Työpaikan kannustava ilmapiiri ja hyvä suhde työkavereihin sekä esimieheen, pitävät motivaation korkealla. (Aaltonen ym. 2015, 84.) Työyhteisön keskustelut ovat tärkeitä erilaisuuden hyödyntämisen kannalta. Kun yhteisesti keskustellaan työyhteisön jäsenten käyttäytymisrooleista, on saadun palautteen kautta mahdollista myös vahvuuksien hyödyntäminen. Opitaan tuntemaan toisia sekä tapaa ajatella ja käyttäytyä. Erilaisuudesta tulee rikkaus ja voimavara. (Ristikangas & Ristikangas 2017, 130–131.)

Palkkatyöyhteiskunta on ollut merkittävä suomalaisen hyvinvointivaltion historiallisen kehityksen kannalta. Palkkatyöstä on muodostunut yhteiskunnallinen normi. Miehet ja naiset ovat voineet osallistua työmarkkinoille tasavertaisemmin kuin monessa muussa maassa. (Kananen 2019, 2.) Nyky-yhteiskunnassa työ organisoidaan toisin kuin ennen osaltaan teknologian kehittymisen ja automatisaation kehittymisen kautta. Tieto on siirtynyt ja digitalisoitunut verkkoon. Teknologia kehittyy nopeaa tahtia ja sillä korvataan inhimillistä työtä. (Kananen 2019, 2.) Samanaikaisesti työttömyys on vahvasti osana yhteiskuntaa. Lindh tuo esiin väitöskirjassaan (2013, 42) tuloerojen ja työttömyyden kasvun, epävarmuuden lisääntymisen, sekä arjen muuttumisen yhteiskuntarakenteiden ja sosiaalisen järjestyksen muutoksen myötä. Muutos näkyy uudenaikaisina työmarkkinoina, joissa ihmiset eivät voi luottaa palkkatyöhön osallistumiseen ja elämän järjestymiseen. Perinteinen palkkatyö pysyvine työsuhteineen on yhä useammin korvattu eripituisilla työsuhteilla, jotka luovat epävarmuutta työntekijöille. (Lindh 2013, 42–43.) Oman työn jatkuvuuteen liittyvien pelkojen kokeminen on ymmärrettävää, koska työpaikan menettäminen voi olla katastrofaalista. Kuitenkin työpaikkansa menettäneet työllistyvät pääsääntöisesti hyvin koulutusmahdollisuuksien, työvoimapalveluiden sekä suomalaisen korkean koulutustason avulla. Mitä enemmän työntekijällä

on taitoja, jotka eivät ole sitoutettu vain yhteen työpaikkaan ja työnantajaan, sitä helpompi hänen on työllistyä uudelleen. (Michelsen ym. 2018, 78–79.)

Työtä voidaan tehdä erilaisissa työsuhteissa; vakituisesti, kokoaikaisesti, määräaikaisesti ja osa-aikaisesti. Työsuhteen muoto vaikuttaa työsuhteen päättymiseen, irtisanomiseen ja työsuhteen purkuun. Työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti työsuhteen muodosta riippumatta. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Työn eri muodot 2020.) Suoritetusta työstä maksetaan palkkaa. Palkanmaksu voi perustua aikaan tai suoritettuun työhön, ja työn lopputulokseen. Palkka ja sen määräytyminen pitää olla kirjattuna työsopimuksessa. Vähimmäispalkat määritellään kunkin alan omassa työ- tai virkaehtosopimuksessa eri työtehtävien ja työn vaativuuden mukaisesti. Palkka ei saa olla sopimuksessa määriteltä pienempi, mutta suurempi se saa olla. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Palkka 2020.) Rahallinen korvaus työnteosta on välttämättömyys päivittäisten perustarpeiden, ravinnon ja asumisen maksamiseksi. Työnteolla voidaan tyydyttää paitsi ruuan, asumisen ja muun omistamisen lisäksi työntekijän itsensä toteuttamista sekä yhteenkuuluvuuden tarpeita työyhteisössä. Työstä saatava rahallinen korvaus mahdollistaa osallistumisen ja osallisuuden, sekä elinympäristöihin kuulumisen kokemuksen. (Michelin ym. 2018, 319.)

Ansaittavien tulojen lähteenä voivat olla palkkatyöstä syntyvät tulot ja varallisuuden tuottamat tulot. Lisäksi näitä tuloja voi täydentää sosiaaliturvaan kuuluvat tulot. Työikäisten tärkein tulonlähde on ansiotulot ja eläkeläisten sosiaaliturvaan kuuluvat eläkkeet. Suomea pidetään palkkatyökeskeisenä yhteiskuntana, koska palkkatyö on suomalaisilla tärkein toimeentulon lähde. Suurin osa työstä tehdään palkkatyönä ja noin 90 %:ia työläisistä on palkansaajia. Laaja sosiaaliturva toimii kannustimena palkkatyölle, koska ansiosidonnainen sosiaalivakuutus (esimerkiksi eläkevakuutus) tuottaa paremmat etuudet ansiotulojen määrän mukaan. Tällöin ansiotyöhön osallistuminen on olennainen edellytys hyvän sosiaalivakuutusturvan saamiselle. Tasainen tulonjako on suomalaiselle yhteiskunnalle tunnusomainen. Tulonjakoon liittyviä tasoittavia tekijöitä ovat pienet palkkaerot sekä käytettävissä olevien tulojen jakaumaa tasoittavat verot ja tulonsiirrot. Palkkaerojen pienuuteen vaikuttaa työmarkkinamalli, jossa on yleistä ammatillinen järjestäytyminen. Lisäksi palkkojen neuvottelemisen työmarkkinajärjestöjen kesken

vaikuttaa palkkaerojen pienuuteen. Neuvottelut vaikuttavat suuresti, sillä työehtosopimukset koskevat yleensä suurinta osaa työntekijöistä. Bruttopalkkojen eroja tasataan tuloverotuksella, minkä ansiosta nettopalkkojen jakauma on tasaisempi kuin bruttopalkkojen. (Michelsen 2018, 133–138.)

3.2 Työkyky ja osatyökyky

Työhyvinvoinnin ja palkkatyön tekemisen keskeinen lähtökohta on työkyky. Työkyky muodostuu voimavarojen sekä työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Työn ja ihmisen voimavarojen yhteensovittaminen on tärkeää tasapainon löytämiseksi. Ihmisen voimavarat koostuvat toimintakyvystä, terveydestä, koulutuksesta, osaamisesta, asenteista ja arvoista. Ihmisen voimavarat muuttuvat esimerkiksi sairauksien myötä ja työn vaatimukset muuttuvat muun muassa digitalisaation seurauksena. Toimintakyvyn ja terveyden muutokset heijastuvat edelleen työkykyyn. Toimintakyvyn vahvistaminen mahdollistaa työkyvyn kehittämisen. Haasteiden ja vaatimusten jatkuva muutos työssä merkitsee osaamisen jatkuvaa päivittämistä sekä kehittämistä työkyvyn ylläpitämiseksi. (Kauhanen 2016, 23–25.)

Työkyvyn käsitteeseen kuuluu ajatus normaalista työkyvystä, johon henkilön työkykyä verrataan. Tehtävän tuottavuuden edellytys riippuu suoritettavasta tyotehtävästä. Työkyvyn määritelmä on aina tehtävisidonnainen, jolloin työkyvyn käsite liittyy henkilön omaan työhön. Henkilö, jolla on toiminnan vajavuus tai terveydellinen haitta, voi olla täysin työkykyinen, jos hänen työnsä on sellaista, mihin työkyvyn vaje ei vaikuta. (Paanetoja ym. 2016, 25–26.) Hyvään työkykyyn liittyy lisäksi työn sisällön, työn vaatimusten, työolojen ja työyhteisön toimivuus. Toimissaan nämä tekijät ylläpitävät ja edistävät työntekijän työkykyä. (Michelsen ym. 2018, 329.) Työkyvyn ylläpitämisen ja kehittämisen vastuu jakautuu sekä työntekijälle että esimiehelle, ja edellyttää näiden kahden osapuolen hyvää yhteistyötä. On tärkeää huomioida, että työkyky ei ole irrallaan työntekijän muusta elämästä. Perhe ja läheiset vaikuttavat yksilön työkykyyn monin eri tavoin, muun muassa työajan kautta; kuinka paljon työtä tehdään, milloin tehdään, miten työajat ja lomamat joustavat. (Kauhanen 2016, 25.)

Asiantuntijan määritelmä työkyvystä voi erota asiakkaan omasta työkyvyn määritelmästä sekä näkemyksestä. Asiantuntija voi määritellä asiakkaan työkyvyttömäksi, ja esimerkiksi ohjata kuntouttavaan työtoimintaan, vaikka asiakas olisi halukas kokeilemaan ja löytämään paikkansa työelämässä. Tilanteissa, joissa ammattilainen arvioi asiakkaan sopimattomuuden avoimille työmarkkinoille, voi olla pitkäaikaisia seurauksia. Näiden takia asiakas saattaa esimerkiksi erkaantua työmarkkinoista, vaikka aiemmin olisi ollut halukas työllistymään. (Juvonen-Posti, Saikku & Turunen 2020, 63.)

Osatyökyky -käsite liittyy henkilöön, jolla on toiminnan tai työkyvyn vajautta (Paanetoja, Kröger & Östman 2016, 25–26). Osatyökykyisyys tarkoittaa yleensä sitä, että henkilö ei selviydy täydellisesti työn vaatimuksista. Puhuttaessa osatyökykyisistä, onkin tiedettävä kyseessä olevan työn vaatimukset. (Kajanoja 2018, 204.) Syynä osatyökykyisyydelle voi olla sairaus tai vamma, mutta myös esimerkiksi puutteellinen koulutus tai kielitaito, ikääntyminen tai ammattitaidon vanheneminen. Työkyvyn vajeen syynä ei aina siis ole pelkästään terveydentilan häiriö. Osatyökyky voi olla pysyvä tai tilapäinen. (Paanetoja ym. 2016, 25.)

Osatyökyvyttömyyden termin käytön sijasta nykyään on alettu yhä vahvemmin puhua osatyökykyisistä ihmisistä. Termillä halutaan kuvata jäljellä olevaa työkykyä työkyvynpuutteiden sijasta. (Paanetoja ym. 2016, 26.) Osatyökykyinen -käsitteen käyttö ei kuitenkaan ole vielä tällä hetkellä vakiintunutta. Käsite perustuu pääosin vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO 2010-2015) kirjauksiin. Vajaakuntainen-käsite tuli vammaispoliittisen ohjelman mukaan poistaa vuoteen 2015 mennessä ohjeistuksista, säännöksistä ja tilastoinneista, jos käsitteellä viitattiin vammaisiin ihmisiin. Käsite esitettiin korvattavaksi käsitteellä osatyökykyinen. Ongelmana osatyökykyinen-käsitteen käytössä on, että se ei tarkoita samaa kuin vajaakuntainen tai vammainen. (Paanetoja ym. 2016, 25–26.)

3.3 Palkkatyön merkitys

Palkkatyön merkitys ihmiselle ei ole vakaa, kuten usein tuodaan esiin yhteiskunnan ja työelämän muutokseen liittyvissä keskusteluissa. Ihmisen työlle antamaan merkitykseen vaikuttavat muun muassa ammattiasema ja elämäntilanne. Tämän

lisäksi on huomattu, että esimerkiksi sen hetkinen työmarkkinatilanne ja työnantajan taloudellinen tilanne vaikuttavat palkkatyölle annettuihin merkityksiin. (Hirvilampi & Laatu 2008, 44.) Elinkeinoelämän valtuuskunta EVAn tekemän tutkimuksen mukaan suomalaiset antavat työn tuomalle merkitykselle kolmeksi tärkeimmäksi tekijäksi 1) toimeentulon, 2) identiteetin ylläpidon sekä 3) työhön liittyvän sosiaalisen vuorovaikutuksen (Haavisto 2010, 34).

Työn merkityksellisyys ihmisen elämässä on herättänyt jo pidemmän aikaa kiinnostusta tutkimusmaailmassa, ja sitä onkin tutkittu erilaisista näkökulmista sekä lähtökohdista. Työn nähdään olevan esimerkiksi kehittyneissä maissa yksi vahvimista yksilön elämää ja sen sisältöä määrittävistä tekijöistä. (Rosso, Dekas, Wrzesniewski 2010, 92.) Viitasaari (2013, 19) on työn merkityksellisyyttä koskevassa tutkimuksessaan viitannut Rosson ym. (2010) tekemään tutkimukseen, jonka mukaan työn merkityksellisyyttä on pyritty havainnollistamaan yksilöön tai yhteiskuntaan liittyvin termein. Kun tutkimus on kohdistettu yksilön kokemukseen työn merkityksellisyydestä, niin tällöin ovat korostuneet yksilön arvot, motivaatio ja uskomukset, sekä niitä kuvaavat käsitteet, joita ovat työn keskeisyys, siihen sitoutuminen, osallistuminen, ulkoinen motivaatio ja työn arvot. Työn merkityksellisyys voi näyttäytyä myös sosiaalisen ympäristön muodostamana käsityksenä. Työn merkityksellisyyttä on tutkittu esimerkiksi MOW-tutkimuksessa (meaning of work), jonka mukaan työn ja merkityksellisyyden määrittelyssä keskeistä on se, kuinka merkittävä asia työ on verrattuna ihmisen koko elämään. Työn merkitys nähdään myös sosialisointin tuloksena, jolloin työn merkityksen muodostumiseen vaikuttavat keskeisesti esimerkiksi perhe, työpaikka ja koulutus. (Viitasaari 2013, 19.) Viitasaari on tutkimuksessaan tarkastellut työn merkitystä työhönkuntoutujan näkökulmasta. Hänen tuloksissaan työn tärkeimmiksi elementeiksi nousivat taloudellinen näkökulma, sosiaaliset suhteet sekä työnteon tuoma rytmi ja säännöllisyys. (Viitasaari 2013, 79.)

Länsimaissa itse työn halutaan olevan merkityksellistä, ja siltä odotetaan mielekkyyttä sekä tärkeyttä ihmiselle itselleen ja toisille (Aaltonen ym. 2020, 55). Aaltonen ym. tuovat esille kirjassaan *Merkityksen kokemus* (2015, 82), että työ koetaan merkitykselliseksi, koska se luo taloudellista turvaa. Palkkaa tärkeämmäksi

tai yhtä tärkeäksi koetaan hyvä työyhteisö, hyvät työkaverit ja esimies, mahdollisuus toteuttaa itseään ja vahvistaa osaamistaan, sekä mielenkiinnonkohteet ja haasteet, jota työ tarjoaa. (Aaltonen ym. 2015, 82.)

Kehitysvammaisten ihmisten palkkatyötä on sivuutettu myös kotimaisissa tutkimuksissa jonkin verran, vaikka suoraan palkkatyön merkitykseen keskittyvä tutkimusta ei ole tehty. Esimerkiksi Eila Jäntti (2014) tuo ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään esille ammatilliseen erityisopetukseen osallistuneiden kehitysvammaisten ihmisten haasteita avoimille työmarkkinoille työllistymisessä (Jäntti 2014, 37). Jäntti (2014, 55) toteaa, että ammatillisen erityisopetuksen kautta ei pääsääntöisesti työllistytä avoimille työmarkkinoille. Mikäli kehitysvammainen ihminen kuitenkin työllistyy, niin työpaikassa pysymiseen vaikuttaa positiivisella tavalla työyhteisö ja sen työntekijät. Myös työstä saatava palkka, työyhteisöön kuuluminen sekä sosiaaliset kontaktit työpaikalla ovat kehitysvammaisille ihmisille tärkeitä asioita. Opinnäytetyössä Jäntti tuo myös esille, että avotyössä työskentely on toisinaan kehitysvammaiselle ihmiselle yhtä arvokasta kuin palkkatyössä työskentely. (Jäntti 2014, 57.)

Tämä opinnäytetyö on rajattu tutkimaan palkkatyön merkitystä nimenomaan kehitysvammaisen ihmisen elämässä. Lampisen (2007, 123) mukaan vammaisten nuorten muodostamat merkitykset työelämästä ovat hyvin samankaltaisia kuin muullakin väestöllä: työ tuottaa palkkaa, jonka kautta voi ostaa itselleen tarpeellisia tarvikkeita, ja työ luo kokemuksen siitä, että tehtävä työ on tärkeää sekä merkityksellistä. Myös Saloviita, Lehtinen ja Pirttimaa (1997, 25) tuovat teoksessaan esille, että työn henkilökohtaiset merkitykset ovat hyvin samankaltaisia niin kehitysvammaisille ihmisille kuin ihmisille ilman kehitysvammaa. Tavallisimpia työlle annettuja merkityksiä ovat taloudellisten voimavarojen tuottaminen, sosiaalisen identiteetin luominen, sosiaalisen tuen tuominen, sosiaalisen todellisuuden jäsentäminen, tuottavuuden ja hyödyllisyyden mahdollistaminen sekä tekijänsä palkitseminen (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 25).

Kansainvälisestä näkökulmasta kehitysvammaisten ihmisten kokemusta palkkatyön merkityksestä sivuaa lähinnä Meltzerin, Kayessin sekä Batesin (2018) Australiassa tekemä tutkimus, jossa vertaillaan kehitysvammaisten ihmisten kokemuksia kolmesta eri työllistymiskeinosta käsin. Australiassa kehitysvammaisten

työllisyysprosentti on 39 %:ia (vrt. Suomessa vuonna 2014 3 %:ia Hakala, Kelm & Koskinen 2019, 9 mukaan), ja erilaisia työllistymiskeinoja tutkimuksen mukaan ovat avoimet työmarkkinat, suojatut työpaikat (Suomessa toimintakeskus/alihankintatyö) sekä välimuotoinen toimintapa (artikkelissa nimikkeellä social enterprises). (Meltzer ym. 2018, 226.) Meltzer ym. (2018, 27) tuovat esille, että aiempien tutkimusten (Kilsby & Beyer 1996, Kober & Eggleton 2005) mukaan avoimien työmarkkinoiden kautta työllistyneiden elämä on rikkaampaa kuin niiden, jotka työskentelevät toimintakeskus -tyyppisessä ympäristössä. Työ lisää esimerkiksi tyytyväisyyttä elämään, yhteyttä toisten kanssa, tuottavuutta, johonkin kuulumisen merkitystä sekä yhteisöllistä integroitumista. Avoimille työmarkkinoille työllistyvien on kuitenkin haastavaa saada pidettyä työpaikkaansa eli he työskentelevät usein vain vähän aikaa tietyssä paikassa, mikä johtaa edelleen irrallisuuteen. (Meltzer ym. 2018, 227.)

Meltzerin tutkimus on toteutettu haastattelemalla kehitysvammaisia ihmisiä, ja palkkatyön merkitystä on tutkittu seuraavien osa-alueiden jaottelun kautta: taitojen kehittyminen, osallisuus, suhteet, materiaallinen hyvinvointi, yksilöllinen hyvinvointi, itsemääräämisoikeus, oikeudet, luottamus ja tasa-arvo (Meltzer ym. 2018, 231). Tulosten mukaan kehitysvammaiset ihmiset kokevat työssä tärkeimmäksi **ihmissuhteet** sekä **työstä saatavan palkan**, ja sitä kautta **materiaalin hankkimisen mahdollisuuden**. Seuraavaksi tärkeimpänä tulevat **taitojen kehittyminen** sekä **osallisuus**, ja vasta tämän jälkeen yksilöllinen **hyvinvointi, oikeudet, luottamus, itsemääräämisoikeus ja tasa-arvo**. (Meltzer ym. 2018, 231.) Avoimilla työmarkkinoilla ja sosiaalisissa yrityksissä työskentelevät nostivat esille erityisesti työyhteisöön kuulumisen, minkä merkitys nähtiin korkeampana verrattuna toimintakeskus -tyyppiseen työskentelyyn (Meltzer ym. 2018, 235). Kokonaisuudessaan tuloksissa todetaan, että sosiaaliset yritykset näyttäisivät tutkimusten perusteella tuovan parhaiten hyötyjä ajatellen kehitysvammaisen ihmisen tarvitsemää tukea työssä, hyvää palkkaa sekä yhteisöllistä näkökulmaa (Meltzer ym. 2018, 239).

Kehitysvammaisten ihmisten työn merkitystä on sivuttu Suomessa myös Tukiliiton työelämän asiantuntijan vuonna 2008 laatimassa ”Minun toiveammattini” -kyselyssä. Kyselyssä kehitysvammaisilta ihmisiltä kysyttiin 1) miksi työ on tärkeää, 2) onko palkka tärkeää ja 3) miksi palkka on tärkeä asia. Vastausten perusteella

työ nähtiin tärkeänä, koska 1) siitä saa palkkaa, 2) on tekemistä, 3) oppii uusia asioita, 4) työkaverit, 5) on mukavaa tehdä työtä ja 6) voi tuntea itsensä tarpeelliseksi. Palkan tärkeäksi kertoi 85 %:ia vastaajista. Syiksi kerrottiin toimeen tulemisen ja itsensä elättämisen, ja että olisi rahaa harrastuksiin, matkustamiseen ja shoppailuun. (Nummelin 2008, 10–11.)

Kokonaisuudessaan näyttäisi siltä, että vaikka kehitysvammaisten ihmisten palkkatyötä on sivuttu jonkin verran kotimaisissa sekä kansainvälisissä tutkimuksissa, niin suoraan palkkatyölle annettaviin merkityksiin kohdistuvaa laadullista tutkimusta ei ole Suomessa tähän mennessä tehty. Aihetta sivuavat tutkimukset osoittavat kuitenkin, että palkkatyö nähdään tärkeänä asiana. Palkkatyön merkityksessä huomioitavaksi nousevat erityisesti se, että taloudellisen turvan ja toimeentulon lisäksi palkkatyön merkityksessä tärkeässä roolissa nähdään olevan työpaikan sosiaaliset suhteet ja sen tuoma lisä ihmisen elämään.

4 TYÖLLISTYMISEEN LIITTYVÄT PALVELUT JA TUKIMUODOT

4.1 Työllistymiseen vaikuttava lainsäädäntö

Suomen perustuslain (731/1999) § 18 mukaan jokaisella ihmisellä on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, elinkeinolla tai ammatilla. Lain mukaan ”julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön”. (Suomen perustuslaki 731/1999.) Sosiaalihuoltolain (1301/2014) § 1 mukaan lain tarkoituksena on edistää ja ylläpitää hyvinvointia, sosiaalista turvallisuutta, osallisuutta sekä vähentää eriarvoisuutta. Sosiaalihuoltolain tulee turvata riittävät, tarpeenmukaiset, laadukkaat sosiaalipalvelut ja hyvinvointia edistävät toimenpiteet. Lain tarkoituksena on asiakaskeskeisyyden edistäminen sekä asiakkaan oikeuksien edistäminen hyvään palveluun ja kohteluun. Sosiaalihuoltolain § 4 mukaan asiakkaan etua arvioitaessa on huomio kiinnitettävä siihen, miten eri toimintatavat ja ratkaisut turvaavat asiakkaan itsenäisen suoriutumisen ja omatoimisuuden vahvistumisen, mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissa sekä väylän työelämään. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Lain kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) § 1 mukaan lain tarkoituksena on edistää kehitysvammaisen henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista, hänen toimeentuloaan sekä sopeutumistaan yhteiskuntaan. Lain kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) § 2 mukaan kehitysvammaiselle henkilölle kuuluu järjestää muun muassa työtoimintaa sekä muuta vastaavaa yhteiskunnallista sopeutumista edistävää toimintaa. Lain §:ssä 35 kerrotaan, että erityishuollon piirissä olevalle henkilölle on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeellistä toimintaa (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977).

Lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987) § 1 mukaan lain tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön elämistä ja toimimista muiden henkilöiden kanssa tasavertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Lisäksi lain tarkoituksena on ehkäistä ja poistaa vammaisuudesta johtuvia haittoja sekä esteitä (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987).

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain §:ssä 7 määritellään työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta arvioimalla yhdenvertaisuuden toteutumista työpäivällä ja kehitettää työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia päätöksiä tehtäessä. Yhdenvertaisuuslain §:ssä 15 määritellään työnantajien tehtävät asianmukaiset ja kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia palveluita. Kohtuullisilla mukautuksilla mahdollistetaan vammaisen henkilön suoriutuminen työtehtävistä sekä eteneminen työurallaan. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee §:ssä 1 lain tarkoituksiksi parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamiseksi, sekä ennaltaehkäistä ja torjua muun muassa työstä ja työympäristöstä aiheutuvia työntekijän fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslain § 12 velvoittaa työnantajan huolehtimaan työympäristön suunnittelun niin, että työntekijöiden turvallisuus ei ole vaarassa. Työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset sekä muun muassa vammaiset henkilöt tulee ottaa tarvittaessa huomioon työympäristön suunnittelussa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Lainsäädäntöä kehitysvammaisten ihmisten työllistymisestä ollaan muuttamassa tulevien vuosien aikana. Sosiaali- ja terveysministeriö on esimerkiksi yhdessä Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa laaditun Työkykyohjelman kautta myöntämässä valtionavustusta kunnille ja kuntayhtymille tuetun työllistymisen menetelmiin, joissa mukana ovat esimerkiksi tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen pilotointi sekä sosiaalihuollon palvelupolun vahvistaminen vuosina 2020–2022 (Työkykyohjelma 2020–2022 2020, 21).

4.2 Työllistymisen palvelut

Kehitysvammaisen ihminen voidaan nähdä työllistymisen palveluissa osatyökykyisenä. Osatyökykyisten ihmisten työllistymistä ja työssä pysymistä pyritään edistämään ja tukemaan monin tavoin. Palvelut ammatillisesta kuntoutuksesta työttömien työnhakijoiden ohjaukseen edistävät osatyökykyisten ihmisten työllistymistä. Lisäksi taloudellista tukea on saatavilla. Osatyökykyisellä ihmisellä voi olla oikeus ammatilliseen kuntoutukseen joko työeläkelaitoksen tai KELA:n järjestämänä, tilanteesta riippuen. TE-toimistossa (työ- ja elinkeinotoimisto) ei ole tarjolla erillisiä ammatillisen kuntoutuksen palveluja, vaan TE-toimisto järjestää palveluja, joita voidaan hyödyntää ammatilliseen kuntoutukseen. Näitä palveluja ovat muun muassa työkyvyn arviointi, koulutus- ja työkokeilut. (Michelsen ym. 2018, 173.)

Osatyökykyisen työntekijän palkkaukseen liittyviin kustannuksiin voidaan myöntää palkkatukea. Tuen saaminen edellyttää TE-toimiston tekemän arvioinnin siitä, miten vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi vähentää työttömän työnhakijan tuottavuutta tarjolla olevassa työssä. Palkkatuen myöntämistä osatyökykyiselle työntekijälle on helpotettu verrattuna työkykyiseen työntekijään. Osatyökykyisen työntekijän palkkaaminen voi edellyttää muutoksia työympäristöön tai avun saamiseen. TE-toimistolta on mahdollista hakea työolosuhteiden järjestelytukea työpaikan muutostöihin, työvälineisiin sekä apua antavan työntekijän palkkauskustannuksiin. Muutoksia voivat olla esimerkiksi työaikojen ja työtehtävien joustavuuden lisääminen, ja valaistuksen sekä esteettömyyden parantaminen. (Michelson ym. 2018, 173.)

Osatyökykyisten työllistymistä mahdollistavia keinoja on koottu Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -toimintamallin tutkimusraporttiin. Toimintamalli on koottu vuosina 2012–2015 tehdyn tutkimustyön pohjalta, ja toimintamallissa on koottu palvelujärjestelmän keskeiset keinot osatyökykyisen työllistämiseksi sekä työllisyyden jatkumiseksi. (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015, 9). Alla olevaan kuvioon (kuvio 1) on kuvattu toimintamallissa saatuja esimerkkejä osatyökykyisten työllistämiseen liittyen.



KUVIO 1. Osatyökykyiset työssä -toimintamalli (Osku) (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015, 9)

Kuviosta (kuvio 1) voidaan nähdä, että osatyökykyisten työllistymistä voivat edistää monet asiat ja niiden yhdistelmät, kuten työvoimapalvelut, sosiaali- ja terveyspalvelut sekä sosiaaliturva ja koulutuspolku. Tärkeänä osana ovat myös työpaikan keinot, jotka voivat osaltaan tukea osatyökykyistä työelämässä. Kokonaisuudessaan osatyökykyisten työllistymismahdollisuuksia voitaisiin edistää lisäämällä joustavuutta sosiaalietuuksiin, sosiaalipalveluihin ja työelämään, ja tämä voisi edelleen kohentaa kaikkien ihmisten palkkatyössä kokemaa hyvinvointia. (Hirvilampi & Laatu 2008, 53).

4.3 Taloudelliset tuet ja toimeentulo

Vammaiset – mukaan lukien kehitysvammaiset – ihmiset saavat pääosan tuloistaan työkyvyttömyyseläkkeestä tai muista sosiaalietuuksista (kuten työmarkkinatuki, toimeentulotuki, asumistuki sekä mahdolliset vammaisetuudet). Vammaisfoorumi ry on työelämää koskevassa raportissaan kuvannut vammaisten ihmis-

ten työllistymiseen liittyviä pulmia, joista yksi suurimmista on nimenomaan etuuk-sien ja palkkatyön yhdistämisen luoma kannustinloukku (Vammaisfoorumi ry 2019, 20).

Työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevalla on selkeät ansaintara-jat, ja rajan ylittyessä eläkkeen voi jättää lepäämään (Vammaisfoorumi ry 2019, 20). Työntekijän eläkelain (365/2006) luvun 3 § 50 mukaan työkyvyttömyyseläkkeen maksaminen voidaan keskeyttää, jos eläkkeensaaja on ansiotyössä ja tästä työstä saadut tilapäisansiot ovat tilapäisesti yli 60 %:ia työkyvyttömyyden alka-mista edeltävästä vakiintuneesta keskiansiosta. Esimerkiksi vuonna 2020 Kelan maksaman työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi kehitysvammaisen ihminen voi tie-nata bruttona enintään 834,52 €:a kuukaudessa (Kela, Työnteko työkyvyttömyys-eläkkeellä). Mikäli tulot ylittävät edellä mainitun summan, niin eläke voidaan jät-tää lepäämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. (Kela, Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä.) Positiivista on ansaintarajan nosta-miseen liittyvä muutos, sillä vuonna 2019 samainen ansaintaraja oli 734 €:a kuu-kaudessa (Vammaisfoorumi ry 2019, 20).

On kuitenkin huomioitava, että työtulot vaikuttavat verotukseen sekä mahdolli-
sesti asumistukeen (Kela, Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä). Tilastokeskuk-sen Palkkarakenne 2018 -raportin mukaan ammattikoulun käyneiden kokoai-
kayön yleisin kuukausiansio vuonna 2018 oli 2300 €:a kuukaudessa. (Tilastokeskus 2018, 1). Ansaintaraja luokin osaltaan haasteita ja epävarmuutta kehitysvam-maisen siirtymisessä työelämään. Tilastokeskuksen laatimasta raportista ja an-saintarajasta voidaan vetää johtopäätös, että kehitysvammaiset ihmiset voivat eläkettä saadessaan työllistyä vain osa-aikaisesti. Työsuhteen keston tulisi olla ansaintarajan ylittyessä vähintään kolme kuukautta ja samanaikaisesti enintään kaksi vuotta, jolloin tuloja tulisi pystyä ennakoimaan ja työsuhteessa tulisi olla pysyvyyttä.

Ratkaisuksi kannustinloukkuun on esimerkiksi Vammaisfoorumi ry ehdottanut li-neaarista mallia, jossa työkyvyttömyyseläkkeellä olevan tienatessa yli ansiorajan pienentäisivät ylitykset tasaisesti maksussa olevaa eläkettä. Ehdotuksena on esi-merkiksi ollut, että jokainen ansiorajan ylittänyt euro vähentäisi eläkettä 50 sen-

tillä. (Vammaisfoorumi ry 2019, 22.) Ehdotuksen etuina katsottiin olevan esimerkiksi vammaisten ihmisten työllisyyden lisääntyminen, jouston mahdollisuudet sekä kansantaloudellisesta näkökulmasta yhteiskunnan tuottavuuden kasvaminen (Vammaisfoorumi ry 2019, 23).

4.4 Työllistymistä edistävät ja estävät tekijät

Kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön työllistymisen polkuja, erityisesti sen esteitä sekä edistäviä tekijöitä, on tutkittu laajasti. Edistäviä tekijöitä nähdään olevan tuettu työ, työhönvalmennus, ammatilliset opinnot, työtausta, henkiset ja kokemukselliset asetelmat, sujuva arki, työssä oppiminen, työssä viihtyminen sekä työn palkitsevuus (Keino 2012, 46). Näiden lisäksi edistävinä tekijöinä on noussut esiin muun muassa työskentely jo opintojen aikana, oma rohkeus ja aktiivisuus, sekä työllistämistä ja työntekoa tukevat palvelut (Ekholm & Teittinen 2014, 90). Myös työnantajien halukkuus palkata kehitysvammaisia ihmisiä töihin sekä kehitysvammaisen opiskelijan riittävä valmennus ja harjoittelu, ja panostus ryhmäkohtaiseen työhönvalmentajan palkkaukseen, ovat avainasioita työllistymisen onnistumiselle (Irjala 2014, 88). Erilaisia tapoja tukea kehitysvammaisen ihmisen työllistymistä ovat muun muassa työhön valmentava koulutus, henkinen ja yksilöllinen tuki oman elämän ja työllistymisen suunnittelussa, työhönvalmentajan tuki, työyhteisön tuki sekä yhteydenpito työntekijän, työhönvalmentajan ja työpaikan välillä. Lisäksi oikein kohdistettu tuki työn ulkopuolisessa elämässä saattaa olla avain onnistuneeseen työllistymiseen. (Keino 2012, 58.)

Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen esteitä ovat tutkimusten mukaan muun muassa tietämättömyys, pelot ja ennakkoluulot (Ekholm & Teittinen 2014, 91). Yksilöllisiä haasteita työllistymisen esteinä ovat esimerkiksi asioihin jumittuminen, oma-aloitteisuuden puute, epävarmuus, psyykkiset ongelmat, ongelmat arjenhallinnassa, motivaation puuttuminen, vastuunottamisen puute ja oman kehitysvammaisuuden hyväksyminen (Hieta-aho 2017, 66). Kehitysvammaisen ihmisen työllistymisen esteenä saattaa myös olla tietämättömyys mahdollisuudesta saada työhönvalmentajan apua (Varanka & Saarinen 2012, 57).

4.4.1 Tuettu työ

Yhteiskunta tarjoaa kehitysvammaisten ihmisten palkkaamisen helpottamiseksi työllistämiseen erilaisia tukia. Yhtenä tukimuotona on esimerkiksi tuettu työ työhönvalmentajan tuella. Osa tuista on suunnattu työnantajalle ja osa työntekijälle. (Varanka & Saarinen 2012, 56.) Työnantaja voi saada palkkatukea tuetun työn mallin mukaiseen työsuhteeseen. Tuen myöntämisen edellytyksistä säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa. (Varanka & Saarinen 2012, 56–58.) Tuettu työllistyminen tarkoittaa vammaisten, osatyökykyisten ja muiden vaikeasti työllistyvien ihmisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille esimerkiksi työhönvalmentajan tuella (Varanka & Saarinen 2012, 56). Tuettu työllistyminen sisältää toimintaperiaatteita ja toteutusohjeita, jotka koskevat palvelun järjestämistä ja työntekijöiden toimintaa työhönvalmennuksessa. Palvelumalleja on pääasiassa kaksi, toinen perustuu käytännön kokemuksiin ja toinen tutkimustietoon. (Varanka & Saarinen 2012, 10.)

Tuetun työllistymisen varhaiset vaiheet liittyivät 1940–50-luvulla Yhdysvalloissa vammaisten ihmisten kansalaisoikeuksien tunnustamiseen. Palvelu kehittyi 1960–70-luvulla ammatillisen kuntoutuksen ja työllistämisen tukipalvelujen rakenteiden muutoksella. Varsinainen läpimurto kuitenkin tapahtui 1980-luvulla vammaisten ihmisten työelämään ohjaavien toimenpiteiden lainsäädännöllisen uudistuksen myötä. Vuonna 1986 tuettu työllistyminen määritettiin käsitteenä Yhdysvalloissa, jonka jälkeen tuetun työllistymisen mallia ryhdyttiin jalkauttamaan maanlaajuisesti. Suomeen ja Eurooppaan tuettua työllistymistä on pyritty jalkauttamaan yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Pitkästä historiastaan huolimatta tuetun työllistymisen malli ei ole juurtunut kunnolla Suomeen, eikä tuetun työllistymisen tunnettavuus, saatavuus, pysyvä rahoitus ja yhdenmukainen toteutus ole vielä arkea. (Pikkusaari, Ora, Sundqvist, Lampinen, Saastamoinen, Nupponen & Karhapää 2016, 9, 62.) Positiivinen näkökulma kuitenkin on se, että siellä, minne tuetun työn toimintamallit ovat juurtuneet, myös tulokset ja kokemukset ovat olleet kannustavia (Pikkusaari ym. 2016, 8–9).

Tuetun työllistymisen perusajatuksena on jokaisen mahdollisuus työllistyä riittävän tuen avulla työsopimuksen mukaisesti palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Tuetun työllistymisen tarkoitus on turvata työllistyvälle henkilölle tavallinen

työpaikka, tasa-arvoinen palkka sekä tarkoituksenmukainen tuki (Pikkusaari ym. 2016, 3, 10). Tuetun työllistymisen tavoitteena on myös lisätä ammatillista ja sosiaalista elämänlaatua takaamalla yhdenvertaiset oikeudet sekä täysivaltainen osallistuminen yhteiskuntaan. Tuetun työn työhönvalmennusprosessi on määritelty toiminnaksi, joka on asiakaslähtöistä, yksilöllisesti räätälöityä ja avointa. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22.) Suomessa tuetusti työskentelee noin 400–500 kehitysvammaista ihmistä (Verner, Työelämäsanaa 2019).

Tuetun työllistymisen tärkeimmiksi tekijöiksi nousevat tavoitteen asettaminen eli työllistyminen, työllistyjän ja työnantajan toiveiden, osaamisen ja tarpeiden kartoittaminen, sekä työhönvalmentajan osaaminen. On tärkeä muistaa, että palvelun onnistumiseen eivät vaikuta työllistyvän henkilön ominaisuudet, vaan se että henkilön kyvyt ja osaaminen on kartoitettu, ja työ muokattu henkilön kykyjä vastaamaan. Työhönvalmentajan tärkeä osaamisalue onkin ratkaisujen etsiminen työllistymisen onnistumiseksi. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 24.)

Tuetun työllistymisen palvelu, mallit ja työote on koettu monella tapaa toimiviksi. Maailmalla tehdyissä vertailuissa tuettu työllistyminen on erottautunut edukseen työhön kuntoutuksen ja työllistymisen tukipalveluna. Tuettua työtä pidetään kustannustehokkaana sekä asiakasta huomioivana toimintamuotona. Suomessa tuetun työllistymisen palvelu kohdentuu lähinnä työhaluisille ja työkäisille työkyvyttömyysetuutta saaville henkilöille. Tuetun työn tyypillisimmät asiakasryhmät ovat kehitysvammaiset ihmiset sekä mielenterveyskuntoutujat. Tuettu työ on tarkoitettu niille erityistä tukea tarvitseville työnhakijoille, jotka eivät saa työllistymisen tukipalveluita muualta. (Pikkusaari ym. 2016, 9.)

4.4.2 Työhönvalmennus

Työhönvalmennuksen tavoitteena on henkilön työllistyminen avoimille työmarkkinoille palkkatöihin (Varanka & Saarinen 2012, 27). Työhönvalmennuksessa pyritään edistämään ja parantamaan henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä tai löytää jokin muu ratkaisu työelämän ulkopuolella olemiseen, esimerkiksi pysyväälle eläkkeelle siirtyminen tai kuntoutuspalveluun ohjaaminen (Lampinen & Pikkusaari 2012, 13). Palkkatyön lisäksi työhönvalmennuksen tavoitteena on muun

muassa työssä tarvittavien ammatillisten taitojen hankkiminen yksilöllisen suunnitelman avulla, työn oppiminen käytännössä, työtaitojen ja työkyvyn edistäminen, suoriutumisedellytysten parantaminen sekä elämönhallinnan parantuminen (Härkäpää, Harkko & Lehikoinen 2013, 10). Työympäristön, työolosuhteiden ja työtehtävien tulee vastata työllistyvän henkilön toiveita ja osaamista. Tavoitteen saavuttamiseksi työnantajan kanssa tehtävä työ on tärkeintä. (Varanka & Saari- nen 2012, 27.)

Työvalmennus ja työhönvalmennus ovat käsitteitä, joihin liittyy päällekkäisyyttä. Työhönvalmennus on yleisemmin käytetty käsite. Se määrittellään Valtakunnallisen työpajayhdistyksen ja VATES-säätiön toimesta yleiskäsitteeksi erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevilla projekteissa toteutuvalla toiminnalla, jolla tuetaan ja autetaan heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työllistymistä tavallisille työpaikoille. Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta voidaan puhua, kun toiminnan erityiskriteerit on täytetty. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 10.)

Myös työvalmennus määrittellään monella eri tavalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys määrittelee työ- ja yksilövalmennusta niin, että työvalmennuksen avulla kehitetään valmentautujan työkykyä ja osaamista, kun taas yksilövalmennuksella tuetaan toimintakyvyn ja arjenhallintakyvyn kehittämistä. Opetushallituksen erikoisammattitutkintolautakunta on määritellyt työvalmennuksen erikoisammattitutkinnon perusteissa seuraavanlaisesti: "Työvalmennuksen erikoisammattitutkinto sijoittuu työhön kuntoutuksen ja työelämään valmennuksen toimialalle, joka kattaa työssä ja työpaikoilla tapahtuvan työvalmennustoiminnan lisäksi lakisääteisen ammatillisen kuntoutuksen ja sosiaalisen työllistämisen toiminnot." Työvalmennus, työhönvalmennus ja työhön valmennus määrittelevät kaikki toimintaa ja palvelua, jossa työllistymiseen tukea tarvitsevia henkilöitä autetaan valmistautumisessa ja siirtymisessä työelämään ja pysymään työssä. Toimintamääritelmien ja nimikkeiden moninaisuus johtuu lainsäätäjien ja viranomaisten tarpeista nimetä laissa ja ohjeissa kuvattua toimintaa. Toisaalta myös eri palveluntuottajat kuvaavat eri tavoin tuottamiensa palveluiden ja järjestäjät rahoittamiensa toimenpiteiden nimiä. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 12.)

Yhtenäistä määritelmää työhönvalmennukselle ei ole, vaan työhönvalmennusta mukautetaan erilaisin tavoittein erilaisissa tilanteissa (Härkäpää ym. 2013, 10). Työhönvalmennusta käytetään osatyökykyisten, vammaisten tai muutoin vaikeasti työllistyvien henkilöiden työhön pääsyn, työhön paluun ja työssä pysymisen tukemiseen. Työhönvalmentajan palvelu voidaan hankkia työ- ja elinkeinotoimistosta, työvoiman palvelukeskuksesta tai vakuutuslaitokselta. Vammaisjärjestöt, kunnat, kuntayhtymät sekä oppilaitokset järjestävät myös työhönvalmentajan palveluja. (Varanka & Saarinen 2012, 57.) Lisäksi muun muassa ESR-rahoitteisissa projekteissa ja hankkeissa kehitetään ja toteutetaan työhönvalmennusta (Härkäpää ym. 2013, 10). Työhönvalmentaja on yleensä vammaisten tai muiden erityisryhmien työllistymistä edistävän organisaation palveluksessa (Varanka & Saarinen 2012, 57).

Työllistyvä henkilö saa työhönvalmentajalta työhön perehdytyksen, ohjauksen ja tuen. Työhönvalmentaja toimii työyhteisössä työpaikkaohjaajana korvaten osittain työnantajan omaa panosta tehtävässä. (Varanka & Saarinen 2012, 56–57.) Työhönvalmentajan tehtävänä on etsiä yhdessä työllistyvän henkilön kanssa sopiva työpaikka. Tämän työllistymispalvelun tulisi olla avoimilla työmarkkinoilla avointa kaikille palvelua haluaville. (Varanka & Saarinen 2012, 28.) Tuetun työn järjestäminen alkaa kehitysvammaisen työnhakijan ja työhönvalmentajan yhteisellä sopimuksella etsiä mieluisa työ ja työpaikka, joka sopii hakijan toiveisiin ja kykyihin. Työpaikan löydyttyä työhönvalmentaja räätälöi työnantajan ja kehitysvammaisen työntekijän kanssa työtehtävät. Lisäksi selvitetään työolosuhteille asetettavat vaatimukset ja sovitaan työaika. (Varanka & Saarinen 2012, 56.) Myös käytännön työelämän sääntöjä opetellaan, esimerkiksi miten toimitaan työntekijän sairastuessa (Huumonen 2014, 24). Työpaikalla työhönvalmentaja opettelee itse työtehtävät ennen kuin opettaa ne työntekijälle. Hän myös tukee työntekijän työn tekoa ja kehittymistä niin kauan kun työntekijä tukea tarvitsee. (Varanka & Saarinen 2012, 56.) Työhönvalmennus onkin päivittäistä tuen antamista taitojen ja työelämätaitojen opettelussa (Huumonen 2014, 24). Työhönvalmentajan rooli on korvaamaton, muttei välttämättä kovinkaan näkyvä rooli (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 337). Työhönvalmentajan tehtävänä on lisäksi auttaa työntekijää tunnistamaan omat vahvuutensa ja osaamisensa, minkä avulla työntekijä tiedostaa omat kykynsä ja kehittymisensä työtä tehdessään (Huumo-

nen 2014, 24). Työhönvalmentaja on työnantajan ja työyhteisön tuki, ja yhteistyökumppani. Työhönvalmentaja selvittää tarvittaessa työntekijän työllistymistä edistäviä yhteiskunnallisia tukia, niiden hakemista, ja on yhteyksissä tukea myöntäviin viranomaisiin. (Varanka & Saarinen 2012, 56.)

Tukitoimet eivät saa loppua siihen, kun työntekijä on oppinut työtehtävänsä. Työntekijän liittyminen yhdeksi työyhteisön jäseneksi voi olla pitkäkin prosessi, joka vaatii työhönvalmentajan antamaa tukea. Työhönvalmentajan on tärkeää tukea työntekijää hyvään vuorovaikutukseen muiden kanssa, sekä saavuttamaan työpaikalla tasavertaisen aseman. Myös urakehityksen tukeminen on tärkeää. Urakehitys muodostuu useista työpaikoista työntekijän vaihtaessa mahdollisesti työtä yhä vaativimpiin ja mielekkäämpiin tehtäviin. Työuraan voi tulla myös katkoksia, ja niistä selviytymistä on lisäksi tärkeä tukea. (Saloviita ym. 1997, 325–327.)

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää palkkatyön merkitystä kehitysvammaisen ihmisen elämässä. Tähänastiset tutkimukset koskien kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä ovat keskittyneet lähinnä työllistymistä edistäviin ja estäviin tekijöihin, niiden kuvaamiseen sekä palvelujärjestelmästä ja lainsäädännöstä esille nouseviin kehittämistarpeisiin (Keino 2012; Ekholm & Teittinen 2014; Irjala 2014; Hieta-aho 2017; Jäntti 2014).

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja tietoisuutta palkkatyön merkityksestä kehitysvammaisen ihmisen elämässä, sekä tuottaa tietoa toimivista käytännöistä, jotta valtakunnallisesti voitaisiin edelleen edistää ja lisätä kehitysvammaisten ihmisten palkkatöihin työllistymistä. Keskiössä opinnäytetyössä on kehitysvammaisten ihmisten oman äänen esille saaminen työsuhteista palkkatyötä koskevassa päätöksenteossa ja samalla osaltaan hyvien käytäntöjen esiintuominen niin päättäjille, kuntien viranhaltijoille kuin työnantajille. Tavoitteena on tuottaa tietoa opinnäytetyön yhteistyökumppanille, Kehitysvammaisten Palvelusäätiölle, käytettäväksi heidän työllistymistään edistävissä palveluissaan ja hankkeissaan.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä palkkatyö merkitsee kehitysvammaiselle ihmiselle?
2. Mitä palkka merkitsee kehitysvammaiselle ihmiselle?
3. Millaisilla keinoilla kehitysvammaisen ihminen voi työllistyä palkkatyöhön?

5.1 Opinnäytetyön yhteistyökumppani

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. Kehitysvammaisten Palvelusäätiö on omaisjärjestötaustainen, Kehitysvammaisten Tukiliiton vuonna 1992 perustama valtakunnallinen palveluiden kehittäjä ja

tuottaja. Kehitysvammaisten Palvelusäätiön tavoitteena on löytää yksilöllisiä ratkaisuja ja luoda laadukkaita palvelumalleja erityisiä tarpeita omaavien ihmisten ja heidän läheistensä tueksi. Kehitysvammaisten Palvelusäätiön keskeisimmät toiminnot ovat vaikuttamistoiminta, lyhytaikaishoito, asuntojen hankinta ja rakennuttaminen sekä kehittämistoiminta. (Kehitysvammaisten Palvelusäätiö, Mikä KVPS n.d.)

Kehitysvammaisten Palvelusäätiön visio on kehitysvammaisen tai erityistä tukea tarvitsevan ihmisen osallisuus, hyvä elämä ja läheisten luottamus (Kehitysvammaisten Palvelusäätiö, Visio n.d.). Kehitysvammaisten Palvelusäätiön työtä ohjaavat arvot, joiden perustana on kehitysvammaisten ihmisten ja heidän läheistensä kunnioitus. Kunnioituksen lisäksi työtä ohjaavia arvoja ovat luotettavuus, tuloksellisuus ja uudistuminen. (Kehitysvammaisten Palvelusäätiö, Arvot n.d.) Kehitysvammaisten Palvelusäätiön toiminnan tavoitteena on yhdenvertaisen kansalaisuuden edistäminen myös työelämän osalta. Kehitysvammaisten Palvelusäätiö tarjoaa mahdollisuuksien mukaan palkkatyötä erityistä tukea tarvitseville ihmisille sekä etsii keinoja työelämän osallisuuden toteutumiseksi. Useat Kehitysvammaisten Palvelusäätiön kehittämishankkeet edistävät yhdenvertaista työelämää. (Kehitysvammaisten Palvelusäätiö, Työelämä n.d.)

Kehitysvammaisten Palvelusäätiöltä erityisenä yhteistyökumppanimme toimi Kehitysvammaiset Osatyökykyiset Palkkatyöhön -hanke (jatkossa KOP-hanke). KOP-hanke on maaliskuussa 2019 aloittanut ESR-rahoitteinen (Euroopan sosiaalirahasto) kolmivuotinen hanke. Hankkeen tavoitteena on lisätä kehitysvammaisten ihmisten mahdollisuuksia palkkatyöhön sekä työllistymistä tukeviin palveluihin. Hanke lisää yhteistyötä muun muassa TE-toimiston, työllisyyspalvelujen, kuntien, työnantajien ja oppilaitosten kanssa, sekä kouluttaa TE-toimiston ja työllisyyspalvelujen asiantuntijoita kehitysvammaisten henkilöiden kohtaamiseen. Hankkeen tavoitteena on luoda yhtenäinen malli kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tukemiseksi Pirkanmaan alueelle. Hanketta toteuttaa Kehitysvammaisten Palvelusäätiö, Tampereen kaupunki ja Pirkkalan kunta. Martinus - säätiö koordinoi hanketta ensimmäisten kuukausien ajan. (Kehitysvammaisten Palvelusäätiö, Kehitysvammaiset Osatyökykyiset Palkkatyöhön n.d.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON KERÄÄMINEN

6.1 Laadullinen lähestymistapa

Tutkimusmenetelmän valinnassa olennaiseen rooliin nousee käytettävän menetelmän kulkeminen käsi kädessä teorian kanssa (Alasuutari 2011, 83). Opinnäytetyössä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullisella tutkimuksella halutaan ensisijaisesti kuvata todellista elämää ja tarkastella tutkittavaa kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti pyrkien löytämään tai paljastamaan tosiasioita (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157). Laadulliselle tutkimukselle tunnusomaista on tutkittavien osallistuvuus ja tutkittavien näkökulman esiin tuominen jonkin ilmiön avaamiseksi ja selittämiseksi (Eskola 1998, 16). Laadullisen tutkimuksen nähdään olevan prosessi, jossa tutkimus muokkaantuu ja muuttuu teorian, tutkittavan kohteen ja aineiston vuoropuheluna prosessin eri vaiheissa (Kiviniemi 2015, 74).

Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti merkitykset, joita tutkittavat näkevät ja kokevat omassa elämässään (Kananen 2014, 18–19). Laadullinen tutkimusote sopi opinnäytetyöhön, sillä opinnäytetyössä haluttiin selvittää kehitysvammaisten ihmisten itsensä sanoittamaa kokemusta työllistymisprosessista sekä siitä, millaisia merkityksiä he kokevat työllä ja palkalla olevan elämässään. Jokaisen haastateltavan tarina on tärkeä ja yksilöllinen.

6.2 Teemahaastattelu

Opinnäytetyön aineisto hankittiin teemahaastatteluiden avulla. Teemahaastattelu valikoitui keruumenetelmäksi, sillä haastattelun kautta haluttiin saada nimenomaan kehitysvammaisen ihmisen omaa ääntä esille. Haastattelut etenevät keskeisten teemojen mukaisesti, jolloin tutkittavien oma ääni saadaan kuuluviin (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48). Teemahaastattelu on luonteeltaan hyvin keskustelunomainen tutkimustapa, jossa haastattelussa läpi käytävät teemat on määrätty ennalta, mutta teemoista käytävän keskustelun laajuus ja järjestys voivat vaihdella haastattelujen välillä (Eskola & Vastamäki 2007, 27). Teemahaastattelussa

haastattelun aiheet eli teemat ovat kaikille haastateltaville samat. Puolistrukturoiduille haastattelumenetelmille, joita kutsutaan myös teemahaastatteluiksi, on ominaista, että jokin haastattelun näkökulma on määritelty, mutta ei kaikkia. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 47–48.) Teemahaastattelussa haastateltava on avainasemassa, ja hän voi päättää, mihin teemoihin ja kysymyksiin hän pystyy vastaamaan. Haastattelijan on tärkeää ymmärtää ja reagoida siihen, mitä haastateltava pitää tärkeänä, sekä kunnioittaa sitä, ettei haastateltava välttämättä tiedä jostakin asiasta riittävästi vastataksaan. (Valli 2018, 45.) Ihmisten tulkinnat asioista ja heidän antamansa merkitykset ovat keskeisessä osassa teemahaastattelussa (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48). Haastattelutilanteessa teema-alueita täsmennetään kysymyksillä ja tutkijan lisäksi myös tutkittava toimii tarkentajana (Hirsjärvi & Hurme 2014, 66).

Teemahaastattelussa ei vaadita tarkoin määrättyä ja kokeellisesti aikaansaatuja yhteistä kokemusta, vaan teemahaastattelumenetelmä lähtee ajatuksesta, jossa kaikkia yksilön kokemuksia, tunteita ja ajatuksia voidaan tutkia (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48). Haastattelun hyötynä on sen joustavuus erilaisissa ja vaihtelevissa tilanteissa. Ei-kielelliset havainnot mahdollistavat tutkijan ymmärtämään ja saamaan esille paremmin tutkittavan vastausten taustalla olevia motiiveja. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 43.) Ei-kielelliseen viestintään kuuluvat eleet, ilmeet sekä asennot, ja nämäkin ovat tärkeää tutkimustietoa. Ei-kielelliset ilmiöt kuvastavat sanojen tavoin haastateltavan ajattelua. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 119.)

Teemahaastattelua varten laadittiin haastattelurunko (Liite 1), johon kirjattiin ne teemat sekä selventävät kysymykset, jotka haluttiin käydä läpi haastateltavien kanssa, ja jotka teoriaa kirjatessa nousivat esille. Rungon kautta pyrittiin saamaan vastauksia opinnäytetyötä ohjaaviin tutkimuskysymyksiin palkkatyön ja palkan merkityksestä sekä palkkatyön mahdollistavista työllistymispoluista. Haastattelurungon laatimisessa huomioitiin, että ensisijaisesti haluttiin kuulla kehitysvammaista ihmistä itseään ja hänen antamiaan merkityksiä. Haastattelurunkoa tehtäessä ei laadita yksityiskohtaista kysymyslistaa, vaan listaa käsiteltävistä teema-alueista (Hirsjärvi & Hurme 2014, 66). Näihin kyseisiin teema-alueisiin kohdistuvat haastattelukysymykset. Haastattelutilanteessa ne ohjaavat keskustelua ja toimivat haastattelijan muistilistana. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 66.) Taustana haas-

tattelurungolle toimivat lisäksi kirjallisuus sekä aiemmat tutkimukset, jotka koskevat työn merkityksellisyyttä. Haastattelurungon laadinnassa hyödynnettiin esimerkiksi Viitasaaren (2013, 2) Pro Gradu -tutkielmaa, jossa työn tuomaa merkitystä on tarkasteltu työhönkuntoutujan elämässä. Viitasaaren tutkimus on toteutettu haastatteleamalla yhteensä kymmentä työhönkuntoutujaa teemahaastattelun avulla. Haastattelurungossa on lähestytty työn merkitystä työn sisällöllisten tekijöiden, työn tärkeyden ja merkityksen kokemuksen kautta eri elämän vaiheissa sekä suhteessa muuhun elämään. (Viitasaari 2013, 42, 88). Lisäksi haastattelurungon laadinnassa hyödynnettiin Tukiliiton työelämän asiantuntijan ”Minun toiveammattini” -kyselyn raporttia vuodelta 2008, jossa kysyttiin palkan tärkeyttä ja merkitystä kyllä/ei -kysymyksellä sekä erilaisten vaihtoehtojen avulla.

Haastattelurunko käytiin läpi yhdessä Kehitysvammaisten Palvelusäätiön edustajien kanssa, ja tämän keskustelun pohjalta laadittiin vielä yksittäisiä muutoksia haastattelurunkoon. Ennen haastatteluja toteutettiin koehaastattelu, joka tehtiin koehaastateltavan pyynnöstä sähköisesti. Koehaastattelusta ei noussut muutostarpeita haastattelurunkoon. Kehitysvammaisten Palvelusäätiön kautta toimitettiin tekijöiden laatima kutsukirje haastatteluun (Liite 2) sellaisille kehitysvammaisille ihmisille, joilla oli kokemusta palkkasuhteisesta työstä. Kutsukirjeessä kerrottiin haastattelujen toteuttamisesta sekä haastattelusta käsiteltävistä aiheista/teemoista. Kirje laadittiin selkokieliiseksi.

6.3 Aineiston kerääminen

Tavoitteena oli tehdä haastattelut kasvokkain yksilöhaastatteluina. Johtuen kevään 2020 Covid-19 epidemiatilanteesta kasvokkain suunnitellut haastattelut jouduttiin kuitenkin pitämään puhelinhaastatteluina. Puhelinhaastatteluihin siirtyminen tuli tietoon haastattelukutsuja lähetettäessä, joten puhelimitse tehtävistä haastatteluista pystyttiin informoimaan haastateltavia etukäteen. Puhelinhaastattelu on perinteisemmin yhdistetty kvantitatiivisiin, strukturoituihin haastatteluihin (Hirsjärvi & Hurme 2011, 64). Laadullisessa tutkimuksessa puhelinhaastattelu on vähäisemmin käytetty aineistonhankintamenetelmä, sillä puhelinhaastattelusta puuttuvat keskustelun näkyvät vihjeet (esimerkiksi kysymyksen ymmärtäminen,

keskustelussa mukana oleminen). Puhelinhaastattelussa haastattelijan on tärkeää huomioida kysymysten pituuden lyhentäminen, hitaampi puhetahti sekä haastateltavan vahvistaminen vuorovaikutteisesti vasta puheessa tulevien taukojen aikana, ei haastateltavan puhuessa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 64–65.) Haastattelujen tekemiseen puhelinhaastatteluina tulikin valmistautua eri tavalla kuin kasvokkain pidettävään haastatteluun. Suunniteltuun haastattelurunkoon tuli myös muutoksia siten, että alun perin oli suunniteltu kuvallisen tehtävän teettämistä haastattelutilanteesta, niin tämä muokattiin jälkikäteen tehtäväksi lomakemuodoksi.

Etukäteen huomioitaviksi ja pohdittaviksi asioiksi nousivat esimerkiksi tutkimuskysymysten selkeyden tarkastelu sekä osaltaan selkeän kielenkäytön harjoittelu, jotta pystyttäisiin varmistumaan haastateltavan ymmärtäneen hänelle esitetyn kysymyksen. Etukäteen tiedostettiin myös se, että kehitysvammaisten ihmisten kanssa kommunikoidessa eleet ja ilmeet nousevat puheen rinnalla tärkeään rooliin, ja näiden tekijöiden tuoma lisäarvo saattaa jäädä vähemmälle, kun ei olla kasvokkaisessa tapaamisessa ja samassa paikassa. Toisaalta puhelinhaastattelu nähtiin myös mahdollisuutena vastata kysymyksiin itselle turvallisessa ympäristössä. Joillekin kommunikointi ilman kasvokkaista kohtaamista voi olla myös toimivampi tapa.

Haastatteluihin ilmoittautui yhteensä seitsemän haastateltavaa. Kaikilla haastateltavista oli kokemusta työsuhteisesta palkkatyöstä Pirkanmaalla. Haastattelut toteutettiin kahtena eri päivänä, ja haastattelujen kesto vaihteli 20:stä minuutista 45:een minuuttiin. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Yhdellä haastateltavista oli työhönvalmentaja mukana haastattelussa, mutta muutoin haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina. Ennen haastattelujen aloitusta haastateltavilta kysyttiin, haluatko he osallistua haastatteluun äänipuhelun vai WhatsApp-videopuhelun avulla. Videohaastattelun halusi kolme haastateltavaa ja neljä haastatteluista tehtiin perinteisenä äänipuheluna. Puhelun aluksi käytiin läpi suullisesti suostumuslomake (Liite 3), joka toimitettiin haastateltaville postitse allekirjoitettavaksi. Lisäksi haastateltaville lähetettiin tehtävä (Liite 4) palkkatyön merkitystä koskien. Tarkoituksena oli laatia tehtävä kasvokkain tehdyssä haastattelussa kuvien avulla osittain keskustelun laajentamiseksi. Tehtävässä haastateltavat laittoivat kahdeksan palkkatyön merkitystä koskevaa kuvaa tärkeysjärjestykseen niin, että

numero yksi oli eniten tärkeä ja numero kahdeksan vähiten tärkeä. Kysymystä muokattiin lomakkeeksi, jotta sanallisen näkemyksen lisäksi saataisiin näkemystä siitä, mitä asioita ja missä järjestyksessä juuri nämä haastateltavat kokivat tärkeiksi palkkatyössä.

Haastatteluihin osallistui sekä miehiä että naisia, ikäjakauman ollessa 20–36 vuotta. Haastateltavat asuivat joko itsenäisesti, vanhempien luona tai palveluasumisyksikössä. Taustatietona kysyttiin haastateltavien toimeentulosta. Kaikki haastateltavista saivat Kelan maksamaa eläkettä. Haastateltavat olivat opiskelleet mukautetusti tai erityisammattioppilaitoksessa ammatillisen tutkinnon, tai työhön ja itsenäiseen elämään valmentavia opintoja. Palkkatyötä teki haastatteluhetkellä kuusi haastateltavista ja yksi haastateltavista oli työttömänä.

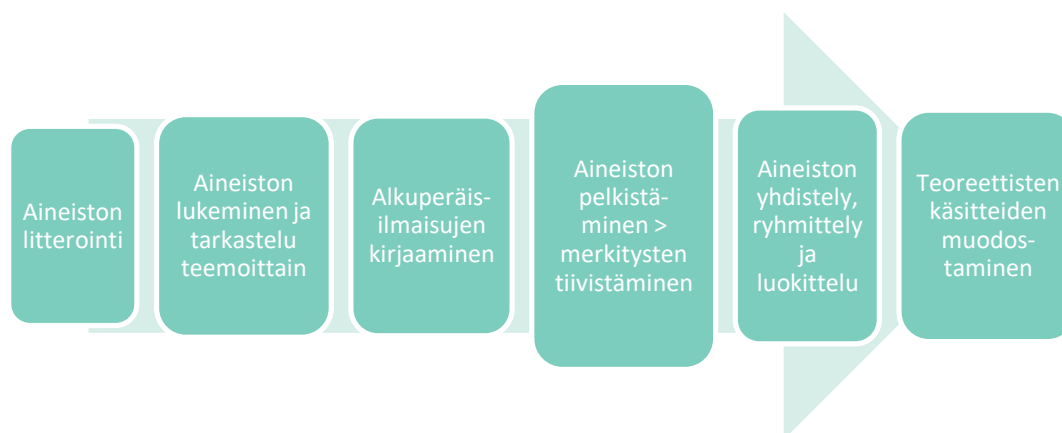
6.4 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen analyysin nähdään alkavan jo haastattelutilanteessa, jolloin haastattelija voi haastatellessaan tehdä havaintoja ilmiöistä niiden toistuvuuden, useuden, jakautumisten ja erityistapausten perusteella, ja tämän pohjalta voi alkaa hahmottaa malleja tehtyjen havaintojen perusteella (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136). Laadullisessa tutkimuksessa tutkija säilyttää aineistonsa pääasiassa sanallisessa muodossa. Laadullista tutkimusaineistoa voi lähestyä induktiivisesti eli aineistolähtöisesti tai abduktiivisesti eli todentavien johtoideoiden pohjalta (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136). Tämän opinnäytetyön aineistoa lähestyttiin aineistolähtöisesti, sillä taustalla ei ole esimerkiksi tiettyä teoriaa, joka kohdentuisi nimenomaan kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöstä kokemaan merkityksellisyteen.

Analysointimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia, joka on yksi laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmistä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan sekä päättelyyn, jossa tutkimusaineistosta edetään kohti tutkittavasta ilmiöstä muodostettavaa käsitteellistä näkemystä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112). Sisällönanalyysissa lähdetään siitä, että aineistosta etsitään tietoa tarkasti tutkimuskysymysten avulla rajatusta tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysin alussa tutkijan tulee kyetä rajaamaan ulkopuolelle tutkimuksen kannalta

epäolennainen materiaali, vaikka se olisikin tutkijasta mielenkiintoista materiaalia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.) Analyysin jokaisessa vaiheessa tutkija tarkastelee tutkittavaa asiaa pyrkimällä ymmärtämään tutkittavan näkökulmaa kyseisestä aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113).

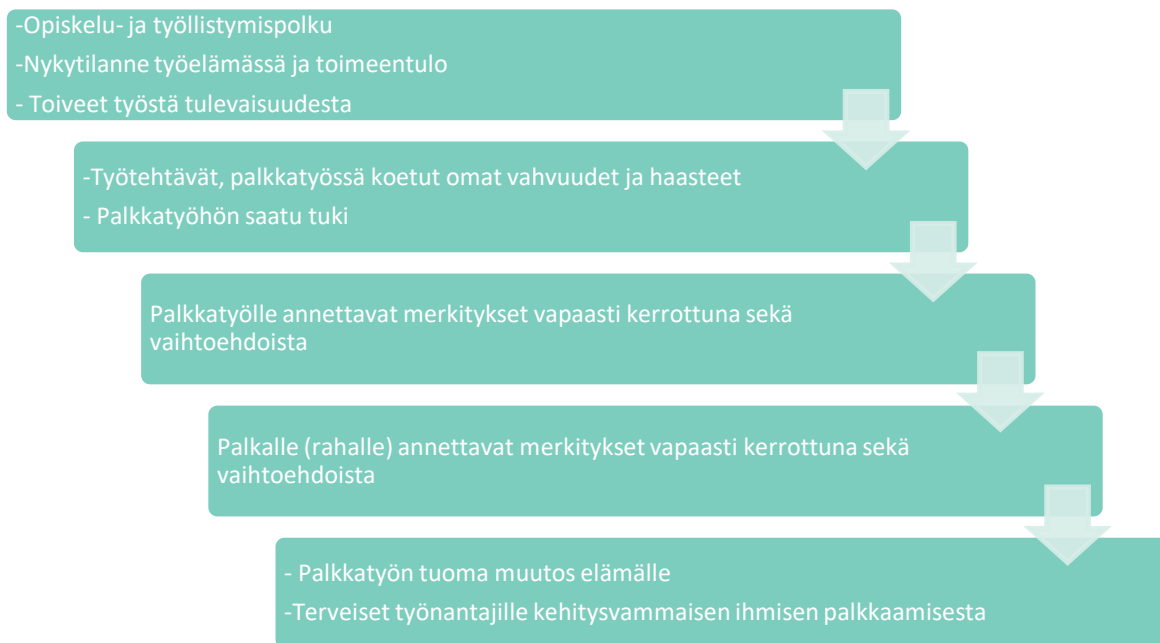
Kun aineisto on hankittu, sisällönanalyysissä siirrytään aineiston litterointiin. Litteroinnilla tarkoitetaan tallennetun laadullisen aineiston kirjoittamista puhtaaksi sana sanalta joko valikoiden tai kokonaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 217). Haastattelujen jälkeen aineisto kirjoitettiin kokonaan puhtaaksi litteroiden sana sanalta. Varsinainen analysointi tehtiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 108) ovat teoksessaan kuvanneet aineistolähtöisen sisällönanalyysin Miles & Hubermanin (1994) tekemän kolmivaiheisen prosessin kautta, jossa vaiheet ovat karkeasti kuvattuina 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen.



KUVIO 2. Aineiston analyysin vaiheet

Litteroitu haastatteluaineisto työstettiin sisällönanalyysin prosessin mukaisesti. Ensin haastatteluaineistoa tarkasteltiin teemoittain lukemalla aineistoa läpi useaan kertaan. Aineistosta tarkasteltiin haastateltavien opiskelu- ja työllistymispolkua, nykyistä työtilannetta sekä toimeentuloa. Tämän jälkeen tarkasteltiin palkkatyöhön saatua tukea, työtehtäviä, vahvuuksia sekä työssä koettuja haasteita. Kolmantena teemana tarkasteltiin palkkatyölle annettavia merkityksiä vapaasti tuotetun tiedon sekä haastattelussa annettujen vaihtoehtojen valossa. Palkkatyölle annettavista merkityksistä siirryttiin nimenomaan työstä saatavan rahallisen korvauksen eli palkan merkityksen tarkasteluun. Lopuksi tarkasteltiin, millaisia

muutoksia palkkatyö oli tuonut kehitysvammaisen ihmisen elämään, millaisia terveisiä haastateltavilla oli työnantajille, jotka pohtivat kehitysvammaisen ihmisen palkkaamista sekä haastateltavien toiveita tulevaisuuden työtilanteestaan.



KUVIO 3. Aineiston analyysiprosessi teemoittain.

Aineistoa luettaessa alettiin samalla kirjata Excel-taulukkoon alkuperäisilmaisuja kunkin teeman alle. Alkuperäisilmausujen kirjaamisen jälkeen tehtiin pelkistykset. Aineiston pelkistämässä analysoitava informaatio, kuten haastatteluaineisto, pelkistetään niin, että aineistosta karsitaan pois tutkimustehtävän kannalta epäolennaiset asiat (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Tällöin aineistosta koodataan vain alkuperäisilmaususta nostetut ilmaukset, jotka pelkistetään esimerkiksi yhdeksi sanaksi tai lauseeksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Alkuperäisilmausujen pelkistämisen jälkeen suoritettiin ryhmittely eli aineiston klusterointi. Aineiston klusteroinnissa alkuperäisilmauksiin syvennytään tarkasti ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä, jotka edelleen ryhmitellään, yhdistetään luokaksi ja nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Ryhmittelyistä muodostetaan alaluokkia ja alaluokista yläluokkia, ja yläluokkien yhdistäminen kuvataan edelleen pääluokkina. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111.)

Klusteroinnista edetään aineiston abstrahointiin, jossa muodostetaan teoreettisia käsitteitä tutkimuksen kannalta olennaisen ja valikoidun tiedon pohjalta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111). Tämän pohjalta tutkittu aineisto ja teoreettiset käsitteet liitetään toisiinsa, ja tuloksissa esitetään aineiston pohjalta muodostettu malli, käsitejärjestelmä tai esimerkiksi aineistoa kuvaavat teemat (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113). Tutkijan on mahdollista luokitellun aineiston jälkeen tarkastella ja tulkita aineistoa omasta ajatusmaailmastaan käsin, jolloin pyrkimyksenä on ymmärtää ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti ja joko löytää tai kehittää teoreettinen näkökulma tutkitulle asialle (Hirsjärvi & Hurme 2008, 150).

6.5 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä on noudatettu ja huomioitu eettiset näkökulmat sekä arvot. Opinnäytetyö on tehty hyvän tieteellisen käytännön ohjeiden mukaisesti, missä korostuvat tutkijan avoimuus, rehellisyys, kunnioitus sekä huolellisuus (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2018, 8). Opinnäytetyön eettisyyden lähtökohtana tulee olla ihmisarvon sekä itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 25). Haastateltavien itsemääräämisoikeutta on kunnioitettu antamalla heille mahdollisuus päättää, haluavatko he osallistua opinnäytetyöhön. Tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä edellytetään yleensä suostumus, minkä avulla halutaan estää ihmisten manipulointi tutkimuksissa (Hirsjärvi ym. 2014, 25). Haastateltavien kanssa käytiin suullisesti haastattelun alussa läpi opinnäytetyön osallistumiseen liittyvät suostumuslomakkeet (Liite 2), jotka lähetettiin haastateltaville postitse allekirjoitettaviksi haastattelujen jälkeen. Suostumuslomakkeessa kerrottiin opinnäytetyöstä, haastattelun teemoista, opinnäytetyöhön osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä haastattelujen käytännön järjestelyistä. Lomakkeessa kerrottiin myös, että haastateltavien halutessa, heillä on oikeus vetäytyä opinnäytetyön haastatteluista.

Tutkimuseettisesti tärkeitä asioita ovat tutkittavien anonymiteetti (henkilöllisyyden suojaaminen) sekä luottamuksellisuus (saatujen tietojen sekä yksilöllisyyden suojaaminen tutkimusprosessin eri vaiheissa) (Mäkinen 2006, 114–115). Anonymiteetti sekä luottamuksellisuus on huomioitu esimerkiksi niin, että haastateltaville on kerrottu ennen haastatteluja sekä haastattelun yhteydessä, että heidän

antamansa tiedot käsitellään ja tulevat pysymään niin, ettei heitä tunnisteta. Anonymiteettia koskeva tieto on kirjattu myös suostumuslomakkeeseen.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti ja opinnäytetyön luotettavuuden parantamiseksi tutkijan on tärkeää kuvata tarkasti, huolellisesti ja rehellisesti tutkimustyötä sekä tutkimuksen eri vaiheita. Tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä tutkimuksen ja tutkimustulosten arvioinnissa noudatetaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita. (Hirsjärvi ym. 2014, 232; Kuula 2011, 34.) Tutkimuksen olosuhteet, aineistonkeruupaikat, haastatteluihin käytetty aika sekä häiriötekijät ovat myös tärkeä tuoda esille. Lisäksi aineiston analyysin prosessi sekä tehtyjen valintojen perustelu ovat tärkeitä avata opinnäytetyössä luotettavuuden sekä pätevyyden saamiseksi. (Hirsjärvi ym. 2014, 232.) Etiikan tulee kattaa koko tutkimusprosessi aina aiheen valinnasta tulosten vaikutuksiin saakka (Kuula 2011, 11).

Myös aineiston säilyttäminen on tutkimuseettisesti tärkeä näkökulma (Mäkinen 2006, 120). Kerättyä aineistoa on säilytetty asianmukaisesti. Aineiston käytön osalta on arvioitu kriittisesti omaa toimintaa luotettavan tiedon tuottamisessa, millä tarkoitetaan sitä, että aineistoa ei ole käytetty siten kuin opinnäytetyön kannalta voisi olla edukkainta, vaan huomiota on kiinnitetty nimenomaan todellisen ja luotettavan informaation tuottamiseen. Käytetyt menetelmät on perusteltu huolellisesti (Hirsjärvi ym. 2014, 26). Opinnäytetyössä on huolehdittu, ettei aineistoa tulkittu liikaa etukäteen. Opinnäytetyössä on kohdeltu haastateltavien kokemuksia kunnioittavasti eikä haastateltavien kokemuksia ole tulkittu liikaa. Saadut tutkimustulokset pätevät vain tähän tutkimukseen. Tuloksia ei ole muokattu, vääristelty eikä kaunisteltu, eikä tuloksia ole yleistetty ilman perusteluja (Hirsjärvi ym. 2014, 26).

Tutkijalle tunneperäiset aiheet voivat olla monella tapaa ongelmallisia. Tutkija voi olla kykenemätön tarkastelemaan asioita objektiivisesti tai kriittisesti, jolloin hyvän tutkimuksen tuottaminen voi olla vaikeaa. (Hirsjärvi ym. 2014, 80.) Aineistonkeruussa korostetaan tutkittavan ja tutkijan välistä avoimuutta sekä rehellisyyttä. Tutkijan rooli tulee olla selkeä, mutta ihmistieteissä aineistonkeruu tapahtuu usein samalla tavalla kuin normaalissa ihmisten vuorovaikutuksessa. Ystävällisyys ja empaattisuus ovat aineistonkeruussa hyväksi, mutta liika empaattisuus

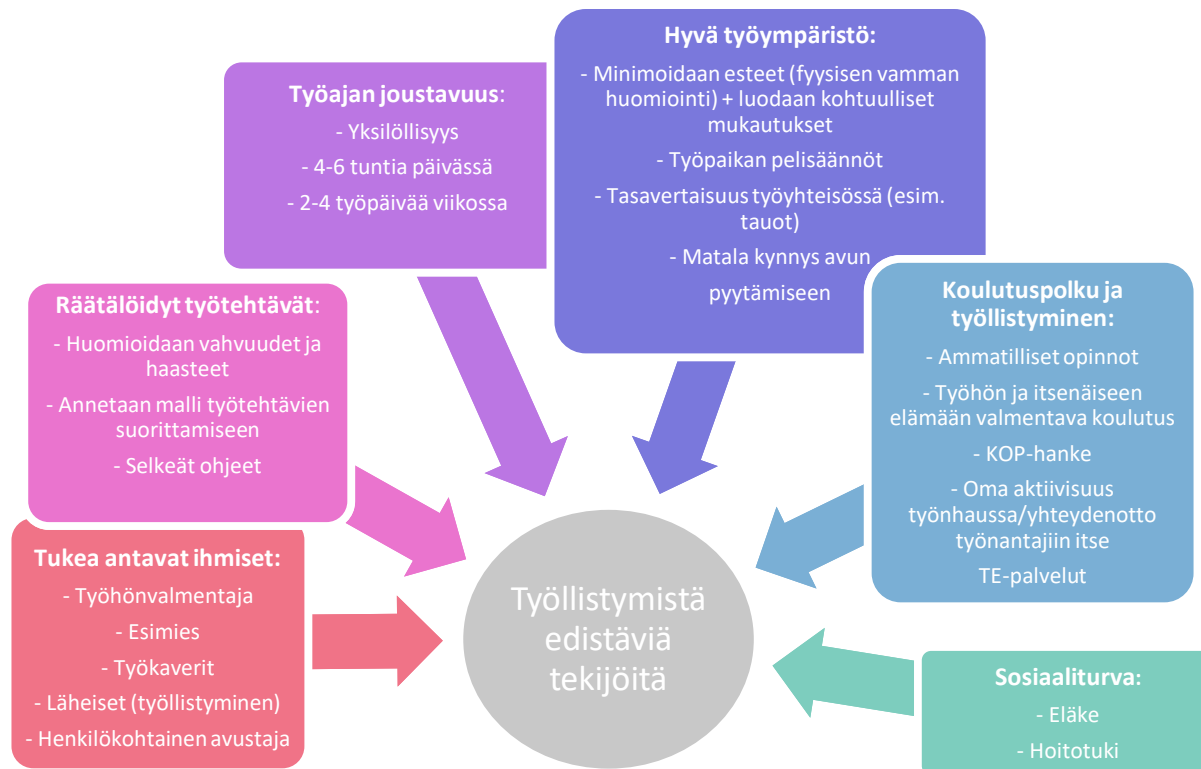
voi olla huono asia. (Kuula 2011, 139–140.) Koska molemmilla opinnäytetyön tekijöistä on vahvaa kokemusta ja kiinnostusta kehitysvamma-alalla tehtävää työtä kohtaan, niin huomiota on tullut erityisesti kiinnittää tutkijan roolissa pysymiseen sekä mielen avoinna pitämiseen mahdollisten omien ajatusten vastaisten mielipiteiden käsittelyn osalta opinnäytetyöprosessin aikana. Ammatillinen tausta ei saa vaikuttaa esimerkiksi tulosten käsittelyyn tai johtopäätösten esittämiseen ammatillisesti edullisemmalla tavalla. Ammatillisen taustan tiedostamisen kautta opinnäytetyön tekijät arvioivat onnistuneensa tutkijan objektiivisessa roolissa pysymisessä niin tiedon hankinnan, käsittelyn kuin johtopäätösten esittämisen osalta.

Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta merkittävää on lisäksi varmistaa plagioimattomuus sekä asianmukaiset lähdemerkinnät toisten teksteihin viitattaessa. (Hirsjärvi ym. 2014, 26, 122). Ennen julkaisua opinnäytetyö tarkastetaan plagiaatintunnistusjärjestelmä Urkundissa, jotta voidaan osoittaa, ettei opinnäytetyössä ole plagioitu tekstejä tai käytetty luvaton tekstien lainaamista.

7 PALKKATYÖ – KEHITYSVAMMAISTEN IHMISTEN KOKEMUKSIA PALKKATYÖSTÄ

7.1 Kehitysvammainen ihminen palkkatyössä

Yksi opinnäytetyön tutkimuskysymyksistä kohdistui kehitysvammaisen ihmisen palkkatyöhön työllistymistä edistävien tekijöiden tarkasteluun. Kysymystä lähestyttiin haastattelutilanteessa kysymällä esimerkiksi taloudelliseen turvaan, koulutuspolkuun sekä työhön saatavaan tukeen liittyviä kysymyksiä. Edistäviä tekijöitä tarkasteltiin lisäksi kehitysvammaisen määrittelemien vahvuuksien ja työssä mahdollisesti esiintyvien haasteiden kautta, jotta saataisiin tietoa, millaiset asiat edistävät työskentelyä ja toisaalta, miten mahdollisia haasteita voitaisiin lähestyä ja ottaa huomioon työpaikalla. Alla olevaan kuvioon (kuvio 4) on kuvattu aineistosta esille nousevat, keskeiset työllistymistä edistävät tekijät, joita kuvataan tarkemmin erikseen omien alaotsikoiden alla.



KUVIO 4. Palkkatyötä edistäviä tekijöitä

7.1.1 Työssä huomioitavat asiat

Kehitysvammaisen ihmisen työpaikalla huomioon otettavia asioita tarkasteltiin haastatteluissa käymällä läpi työaikaan, työtehtäviin sekä kehitysvammaisen ihmisen vahvuuksiin ja haasteisiin liittyviä teemoja. Näiden tekijöiden tarkastelun kautta pyrittiin hahmottamaan kehitysvammaisen ihmisen palkkatyötä edistäviä tekijöitä. Tavoitteena oli osaltaan saada koottua vinkkejä työnantajille ja työllistymistä tukeville tahoille kehitysvammaisten ihmisten esille nostamien asioiden pohjalta.

Haastateltavien työajat vaihtelivat neljästä tunnista kuuteen tuntiin ja kahdesta päivästä neljään työpäivään viikossa. Haastateltavat olivat tyytyväisiä työaikoihinsa.

Juu tuntuu, toi kaheksan tunnin päivät ei ollu tossa, kun mä olin tossa koulussa työharjoittelussa, niin ei ollu iha kaheksan tunnin jutut, päiviä, olin ärtynyt aina sillee eikä jaksanut tehdä mitään kotona. Kyl noi neljän tunnin päivät on ollu ihan hyviä.

Kaikilla haastateltavilla oli työssään useampia työtehtäviä. Neljä haastateltavista kuvasivat työtehtäviensä olevan koulutusta vastaavia työtehtäviä. Työtehtävät vaihtelivat työstä riippuen astiahuollosta, kiinteistöhuoltoon sekä palautekoontien tekemiseen. Työtehtävinä mainittiin muun muassa myyjänä toimiminen, hyllytyshommat, asiakkaiden palvelu, pullokoneesta huolehtiminen, ikkunoiden peseminen, siivoaminen, lounaspöydän täyttäminen sekä hiekanpoisto ja lumityöt.

Haastateltavat kuvasivat omien vahvuuksiensa liittyvän työtehtävien suorittamiseen, heidän luonteenpiirteisiinsä sekä työyhteisöön. Työtehtäviin liittyvinä vahvuuksina nähtiin olevan esimerkiksi töihin tuleminen ajoissa, asiakaspalvelu, roskakalorit, tuotteiden löytäminen, asiakkaiden auttaminen, siivoaminen, ruuan leikkaaminen, astiahuolto sekä pullokoneen tyhjentäminen ja puhdistaminen. Esille nousi myös luonteenpiirteisiin sekä työyhteisöön liittyviä vahvuuksia, kuten uskallus sanoa asioita, oman näkökulman tuominen työpaikan vaikuttamistoimintaan, avun kysyminen, empaattisuus, työkaverit sekä hyvä työilmapiiri.

Mää koen, että mä oon oikeestaan siihen väliin, kun kertomaan omasta näkökulmasta niin ku henkilökohtaisen avun asioista ja vaikuttamistoiminnassa ja sitten mä pyrin niinkun esimerkiksi nyttenki

mä, nytten mä laitoin tota tolle -- viestiä, kun oli noi kaupungin kanssa semmoset neuvottelut, että jos noi -- ohjaajat sais jäädä meille ku porukka rupee muuten hyppiin seinille, jos ei oo mitään tekemistä ja mä koen, että tollanen niinku vaikuttamistoiminta edistää muittenkin ihmisten elämää, niin se on mun niinkun lähellä sydäntä, et kaikilla ois hyvä olla. Jos mä vaan jotenkin pystyn vaikuttaan siihen, että kaikilla ois niinkun hyvät mahdollisuuden toimia elämässä, niin kyllä mä siihen pyrin sitten.

Osa haastateltavista ei nimennyt tai ei kokenut työssään esiintyvän haasteita. Yhden haastateltavan kokemat haasteet liittyivät Covid-19 epidemiatilanteeseen ja yhdellä haastateltavista haasteet kohdistuivat fyysisiin toiminnan esteisiin. Yksi haastateltavista koki haasteeksi uudet työkohteet.

Niinkun että haasteista, jos tulee haasteita, niin mä haluan onnistua niissä haasteissa, että niinku mä haluan haasteistakin saada semmosia onnistumisenkokemuksia. Että sitten, jos tulee joku haaste, niin sitten mää koitan keksiä jonkun keinon, millä mä voitän sen haasteen.

Öööö, osa on vaikeita kyllä ja välillä on helppojakin, mutta ööööö, kaikista hommista mä tykkään, ei ole sellaista työtä mistä mä en tykkäis.

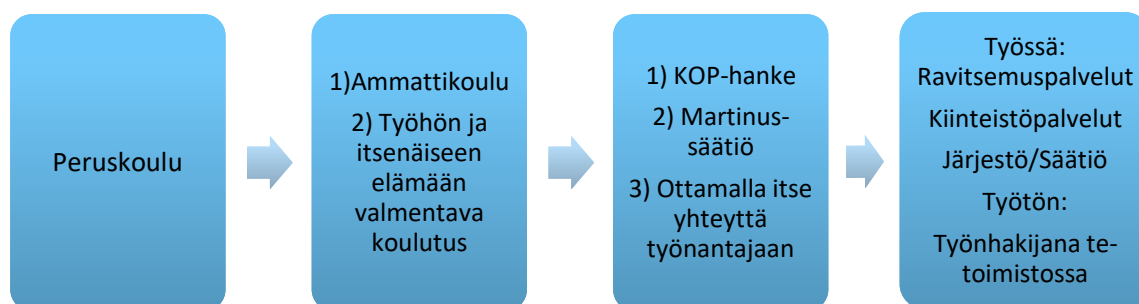
7.1.2 Työllistymispolku ja tulevaisuus

Itse palkkatyöhön pääsemistä tarkasteltiin hahmottelemalla kunkin haastateltavan kanssa heidän työllistymispolkuaan. Työllistymispolkuun perehtymisen kautta saatiin lisätietoa, millaisin keinoin työllistymistä voitaisiin edistää. Toisaalta haluttiin myös saada tietoa, oltiinko nykytilanteeseen tyytyväisiä vai toivoivatko haastateltavat jotakin muutoksia omalle työllisyyspolulle tulevaisuudessa. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta, kaikki haastateltavat olivat käyneet peruskoulun jälkeen ammattikoulun. Haastateltavista kolme oli opiskellut Luovin ammatillisessa erityisoppilaitoksessa itselleen ammattitutkinnon (kokki, toimitilahuoltaja, siivousala). Yksi haastateltava oli opiskellut puoli vuotta Tampereen seudun ammattiopisto Tredussa kiinteistöhuollon tutkintoa, ja sen jälkeen vaihtanut opiskelemaan Luovin ammatilliseen erityisoppilaitokseen. Kaksi haastateltavaa kertoi

opiskelleensa kokiksi ja yksi kiinteistöhuollon ammattitutkinnon Tampereen seudun ammattiopisto Tredussa. Yksi haastateltava oli käynyt peruskoulun jälkeen työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen.

Osalla haastatelluista oli kokemusta kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnasta joko tällä hetkellä tai ennen palkkatöihin työllistymistä. Työkokemusta oli lisäksi saatu kehitysvammaisten asumisyksikön sisäisessä postissa työskentelystä sekä siivoustöistä. Yksi haastatelluista oli kartuttanut työkokemusta kokemusasiantuntijana kansainvälisessä työssä sekä ollut osallisena projektityössä. Viisi haastateltavaa oli työllistynyt palkkatyöhön KOP-hankkeen avulla. Yksi haastateltavista kertoi työskennelleensä kiinteistöpalveluissa, huvipuistossa sekä KOP-hankkeen avulla Prismassa. Haastatteluhetkellä hän oli työtön ja työnhakijana TE-toimistossa (työ- ja elinkeinopalvelut). Yksi haastateltavista oli työllistynyt KOP-hankkeen avulla heti valmistumisen jälkeen vanhusten palvelukodin keittiölle. Yksi haastateltava oli aloittanut opintojen jälkeen työtoiminnan Settlementti Tampereen Omapolussa, jossa hän kävi edelleen ABC-aseamalla tehtävän työn lisäksi. Yksi haastateltavista oli työllistynyt Martinus-säätiön avulla kahden eri koulun keittiöön, joista edelleen työllistynyt kokin työhön ravintolaan. Yksi haastateltavista oli valmistumisen jälkeen puoli vuotta työttömänä työnhakijana, jonka jälkeen työllistyi KOP-hankkeen avulla kiinteistöpalveluihin. Yksi haastateltavista haki itse töitä sähköpostitse Kehitysvammaisten Palvelusäätiöltä. Kehittämispäällikön tapaamisen ja tutustumisen jälkeen, haastateltava pääsi töihin Kehitysvammaisten Palvelusäätiön kehittämistoimintaan. Yksi haastateltavista työskenteli Kehitysvammaisten Tukiliitossa.

Tämänhetkisen työtilanteen lisäksi opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita haastateltavien ajatuksista omasta paikastaan työmarkkinoilla tulevaisuudessa. Usealla haastateltavista ei ollut toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, vaan työsuhteet olivat määräaikaista. Tulevaisuuden osalta haastateltavat kertoivat toivovansa tekevänsä edelleen palkkatyötä. Osa toivoi tekevänsä samaa työtä kuin tällä hetkellä, mutta haastateltavat kertoivat toivovansa myös muutoksia työelämään. Tulevaisuuden toiveet liittyivät siihen, että työstä saisi hyvin rahaa, työ vastaisi koulutusta ja työtä voisi tehdä esimerkiksi kansainvälisillä areenoilla. Myös uudelleen kouluttautuminen sekä haaveammattiin pääseminen palkkatyön kautta nähtiin tulevaisuudessa tärkeänä.



KUVIO 5. Haastateltavien työllistymispolut

Haastatteluissa nousi lisäksi esille kehitysvammaisen ihmisen palkkaamiseen liittyviä näkökantoja. Haastatteluissa kysyttiin, mitä haastateltavat haluaisivat sanoa työnantajille kehitysvammaisen ihmisen palkkaamiseen liittyen.

Mua sitten vähän ärsyttää, että niin mieluummin kehitysvammanen ei saa helpolla työtä kun muut, et se ärsyttää, ku suurempi asia että, kun kehitysvammasilta varsinkin kehitysvamman takia. Työntekijälle pitäis antaa yhtä lailla mahdollisuus saada työ ku normaali työ ku muilla ihmisillä.

Jos on halua ja jos löytyy tällanen sopiva palkkatyö, niin se kannattaa aina kokeilla. Semmonen ihminen, kun antaa selkeät ohjeet ja joku, joka neuvoo selkeesti, niin kyllä se kannattaa.

Että mekin pääsemme siihen työtuntumaan.

No esim että sais niinku sais niinku työnantajat käsityksen, et erityisnuoristakin on työhön ja työhön ja tälle.

7.1.3 Tuki ja sosiaaliturva

Työllistymisen eri vaiheisiin – niin työtä hakiessa kuin työssä – koettiin saatavan tukea eri tahoilta. Haastateltavat nimesivät saavansa tukea työhönvalmentajalta, vanhemmilta, työpaikkaohjaajalta, työkavereilta, henkilökunnalta, avustajalta sekä esimieheltä.

Avustaja on tosi tärkeä tuki. Ja sitten on toi työvalmentaja se paikka auki tiimin valmentaja --. Se on mulle semmonen työkaveri, semmonen niinku tukiverkosto, että niiltä voi aina kysyä neuvoo, jos tulee jotain. Ja sitten, no lähinnä esimies on ehkä semmonen.

Haastattelujen perusteella tukea saatiin muun muassa ohjauksen, neuvonnan, perehdytyksen ja mallinnuksen avulla työtehtävien suorittamiseen. Tukea saatiin lisäksi työsuhteen pelisääntöihin. Myös fyysisten rajoitteiden tuomiin haasteisiin kuvattiin saatavan tukea. Työhön saatava tuki liittyi myös perehdytykseen sekä fyysisten rajoitteiden tuomien haasteiden minimoimiseen.

No siis ainakin se ohjeiden läpikäynti se selkeesti, niin tietää, et mitä mä voin tehdä silloin, jos mulle käydään selkeesti läpi ja näyttää sille selkeesti, niin sitten mä niinkun pystyn soveltamaan sen tai mitä mulla on edessä ohje, niin mä pystyn sisällyttään sen sitten itelleni ja sitten mä voin tehdä sen niinku sillä rauhassa kun mä tiedän, mitä mä voin tehdä, kun se on käyty läpi selkeesti.

Äää, sellaisissa kun kysyn että, kysyn välillä että miten tää onnistuu ja näin ja näin ja ööö, ainakin mä oon saanu sellasta apuu, et ne näyttää ensin ja mä teen sitten perässä.

Sillai selkeesti sain apua siihen niinku työajan noudattamiseen ja siihen, että mä sain tehtyä kunnolla ne. Ne käytiin läpi selkeesti.

Kokonaisuudessaan kaikki haastateltavista kokivat saaneensa tukea työhön. Yksi haastatelluista kuvasi tuen saantiaan selkeästi ja lyhyesti:

Ihan kaikkeen.

Toisilta ihmisiltä saadun tuen lisäksi oltiin kiinnostuneita haastateltavien palkkatyön vaikutuksesta heidän toimeentuloonsa ja sosiaaliturvaan. Kaikki haastateltavat kertoivat päätulonsa olevan eläke ja palkkatulojen toimineen eläkkeen lisänä. Tämän lisäksi muina sosiaalietuuksina nousi esille hoitotuki sekä asumistuki, mutta tietoa ei kysytty kaikilta haastateltavilta. Haastatteluissa ei noussut esille esimerkiksi eläkkeen lepäämään jättäminen vaihtoehtona toimeentulolle eikä haastatteluissa noussut esille palkan suuruus.

7.2 ”Että saa tehdä töitä” – palkkatyölle annettuja merkityksiä

Otsikon lainaus on yhden haastateltavan kuvaus siitä, mitä palkkatyö hänelle merkitsee. Haastattelujen perusteella kaikki kokivat palkkatyön tärkeäksi asiaksi. Palkkatyön merkitystä käsiteltiin ensin avoimella kysymyksellä (palkka on tärkeää: kyllä/ei, jos on: miksi ja jos ei: miksi ei). Kun haastateltavia pyydettiin avoimen kysymyksen avulla nimeämään, mitkä asiat tekevät palkkatyöstä tärkeää, niin haastattelujen perusteella neljäksi tärkeimmäksi teemaksi muodostuivat palkkatyön tuoma **taloudellinen turva**, **tekemisen mahdollistuminen**, **työyhteisön tärkeys** sekä **se, että palkkatyön kautta pystyi toteuttamaan unelmiinsa**. Näiden kunkin asian alle haastateltavat kuvasivat eri sanoin omia esimerkkejään, joita tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin.



KUVIO 6. Palkkatyölle annettuja merkityksiä avoimen kysymyksen perusteella

Taloudellisen turvan alle keskeisimmäksi vastaukseksi nousi työstä saatava raha. Rahan kuvattiin mahdollistavan niin itsensä kuin esimerkiksi tyttöystävän elättämisen, laskujen maksamisen sekä harrastuksiin osallistumisen.

No se rahanlähde ku saa rahaa kuukausittain ku käy töissä ja. Ja sitten niinko et voi niinko elättää ittensä ja pystyy maksamaan laskuja.

Yksi haastateltavista nosti esille rahan tärkeyden verrattuna aiempaan tilanteeseensa. Työskennellessään avotyössä hänelle maksettiin vähemmän rahaa kuin palkkatyössä.

Kato ku mä olin ennen avotöissä ja sieltä sai vähemmän palkkaa.

Vaikka palkasta saatava raha nimettiin keskeisesti tärkeimmäksi asiaksi palkkatyössä, niin työstä saatavan palkan lisäksi työyhteisö ja työkaverit nousivat esille haastateltavien vastauksissa avoimen kysymyksen kohdalla. Työkaverit nostettiin myös tärkeämpään rooliin rahaan verrattuna.

-- raha on tärkeää, mutta ei yhtä tärkeää kuin työkaverit.

Palkkatyön kuvattiin myös mahdollistavan tärkeää ja mielekästä tekemistä arkeen. Työn kuvattiin mahdollistavan lisäksi muuta tekemistä arkeen kotona olon lisäksi. Haastateltavat nimesivät palkkatyön mahdollistavan myös unelmien toteuttamisen.

Mä koen, että jos mulla ei olis palkkatyötä, niin mä en sais, pystyis toteuttamaan mun unelmia. Et niinku, mä oon paljon pystynyt toteuttamaan mun unelmia, et mä oon, oon tota paljon tehnyt semmosia asioita, mä oon esimerkiksi käynyt Helsingissä ja semmosta junalla ja touhunnu tosi paljon kaikkee niinku, käynyt leffassa ja sellasta. Toteuttamaan mun unelmia, kun mulla on niinku ylimäärästä rahaa, mitä mä voin käyttää mun unelmien toteuttamiseen. Niin, se, että pystyy toteuttamaan omia unelmia. Ja mulla on yks kansio, jossa mulla oli tavoitteena, että saan työstäni palkkaa, niin se on kyllä nyt toteutunut –

(Miksi palkkatyö on tärkeää?) No on, kun kaikki työntekijät tarvitsee palkkaa, kuten esimerkiksi tarvitsisin kustantamaan yhden mangakirjan.

Avoimen kysymyksen lisäksi palkkatyön merkitystä lähestyttiin antamalla haastateltaville erilaisia vaihtoehtoja, jotka ovat aiemmissa työn merkitystä koskevissa tutkimuksissa nousseet esille, ja joiden kautta pyrittiin osaltaan syventämään keskustelua palkkatyön merkityksestä. Vaihtoehtojen kautta haastateltavien oli mahdollista kertoa, kokivatko he kyseisen asian palkkatyössä merkityksellisiksi

ja millaisia ajatuksia vaihtoehdot heissä herättivät. Vaihtoehdot on kuvattu alla olevaan kuvioon (kuvio 7).



KUVIO 7. Palkkatyön merkitystä koskevan keskustelun vaihtoehdot

Jokainen haastateltava nosti uusien asioiden oppimisen palkkatyössä merkitykselliseen rooliin. Palkkatyössä **opitut taidot liittyvät työtehtäviin, tapaan tehdä työtä sekä työelämän pelisääntöihin**. Työtapoihin liittyen oli opittu esimerkiksi kärsivällisyyttä sekä rauhallisuutta, ja hätäilemättömyyttä työtehtävien suorittamiseen. Haastateltavat kertoivat oppineensa työn kautta uusia taitoja, jotka liittyivät heidän työtehtäviinsä, kuten tiskaaminen, siivoaminen, hyllyttäminen, uusien atk-ohjelmien käyttö sekä työkoneiden käyttö. Työelämän pelisääntöihin nimettiin opituiksi taidoiksi esimerkiksi ajoissa oleminen sekä työtehtävien kysyminen, ja avun pyytäminen.

Kyllä mä oon täällä oppinut näitä uusia asioita. – siivoamista ja lattianpesua ja niitä. Mul on aina välillä työpari ja välillä mä oon yksin tääl.

Kärsivällisyys ja rauhallinen työn tekeminen on valttia työelämässä, ku ei hätäile liikaa työtehtävän kanssa.

Työkaverit nousivat uudelleen keskusteltavaksi avoimen kysymyksen jälkeen. Kaikkien haastateltavien mukaan työkaverit tekivät palkkatyöstä merkityksellistä. Myös työyhteisöön kuulumisen sekä se, että voi olla tasavertaisessa asemassa muiden kanssa, koettiin tärkeäksi. Kaikki haastateltavat toivat esille kokemuksensa työyhteisöön kuulumisesta. Mukavat työkaverit takaavat esimerkiksi työssä viihtymisen, hyvän ilmapiirin sekä positiivisen työskentely-ympäristön. Työkavereilta on tärkeää voida kysyä apua ja mitä seuraavaksi tulee tehdä. Työkavereitaan haastateltavat kuvaavat huumorintajuisiksi, huipuiksi, kivoiksi ja myös osan tulleen läheisemmiksi ihmisiksi heidän elämässään.

Joo. Ne on kiinnostuneita.

On tärkeitä, jos on mukavia ja hyviä kavereita työpaikalla, niin totta kai sitten viihtyy ihminenkin.

Tosi kiva. Mulla on niinku tosi huiput työkaverit, et mä kyl niinku tykkään mun työkavereista.

Kaikkien haastateltavien mielestä palkkatyön kautta voi tuntea itsensä tarpeelliseksi. Tarpeellisuuden kokemusta kuvattiin esimerkiksi joukkoon kuulumisen kautta sekä sillä, että omalla työllä nähtiin olevan merkitystä. Tarpeellisuuden kokemus nousee myös työyhteisöstä saadusta palautteesta.

-- Et ku ne on sanonut töissä, että kyllä ne olis pulassa ellen mä ois siellä, että mä teen tosi tärkeitä työtä.

No on se tärkeitä, et tuntee itteään tärkeeksi, jos niinku tota haluaa jotakin elämässä menestyä tai se on just niinku kiva tunne, kun tuntee kuuluvansa joukkoon tai henkilökunnan joukkoon yhtälailla niinku muutkin.

Palkkatyö tuottaa kaikkien haastateltavien mukaan myös tasa-arvoa. Tasa-arvon käsitettä avattiin haastatteluissa tarvittaessa sanallisesti, mikäli haastateltava kysyi tarkennusta tasa-arvon käsitteelle. Käsite kuvastui haastatteluissa selkeästi haastavimmaksi ja laajimmaksi käsitteeksi, sillä vaikka kaikki vastasivat tasa-arvon olevan osana palkkatyön merkitystä, niin kokemusta ei lähdetty juurikaan tarkemmin avaamaan. Tasa-arvoa lähestyttiin kuitenkin osaltaan syrjinnän vähentymisen sekä työyhteisöön kuulumisen näkökulmista.

Et voi syrjiä ketään niinku ihon tai vammaisuuden perusteella --

Kyllä mä uskon, että mä oon ihan tasa-arvoinen jäsen meidän tiimissä ja meidän työyhteisössä, että kyllä mä niinkun koen, että on ihan kiva.

Palkkatyölle annettavat merkitykset laajentuivatkin annettujen vaihtoehtojen kautta ja keskustelua pystyttiin syventämään. Haastateltavat toivat myös esille, mikäli eivät pitäneet annettua vaihtoehtoa tärkeänä palkkatyössä, mikä osaltaan osoitti haastattelijoiden näkökulmasta sen, että haastateltavat uskalsivat olla myös erimielisiä eivätkä suhtautuneet kaikkiin vaihtoehtoihin pelkästään myönteisesti. Alla olevaan kuvioon (kuvio 8) on koottu vaihtoehtojen kautta esille tulleita lisämerkityksiä, joita haastateltavat toivat esille palkkatyön merkitystä koskien.

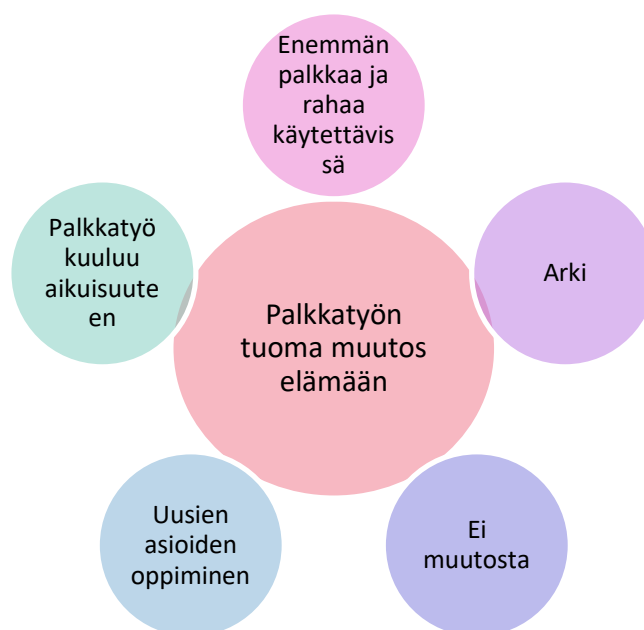


KUVIO 8. Palkkatyön merkitykseen liittyviä tekijöitä annettujen vaihtoehtojen perusteella

Annettujen vaihtoehtojen tärkeysjärjestystä tarkasteltiin myös toimittamalla haastateltaville lomake (Liite 4), jossa pyydettiin haastateltavia laittamaan haastattelussa läpikäytyt vaihtoehdot tärkeysjärjestykseen 1 (tärkein) – 8 (vähiten tärkeä). Lomakkeita palautui yhteensä kuusi kappaletta eli yksi kappale ei palautunut. Koska otanta on pieni, niin merkittäviä johtopäätöksiä ei voida lomakkeen pohjalta tehdä. Näiden haastateltavien vastausten perusteella kuitenkin tärkeimmiksi

asioiksi nousivat, että 1) voi tehdä töitä, 2) töiden tekeminen on mukavaa sekä 3) työkaverit. Palkka nähtiin tämän otannan perusteella neljänneksi tärkeimpänä asiana.

Palkkatyön merkitystä tarkasteltiin myös kysymällä haastateltavilta, oliko palkkatyö tuonut heidän elämäänsä jotakin muutoksia ja jos oli, niin millaisia. Yksi haastateltavista toi esille, ettei palkkatyö ole tuonut hänen elämäänsä muutoksia. Muiden haastateltavien osalta palkkatyön kerrottiin muuttaneen arkea, kun arkea rytmitti kotitöiden lisäksi työ, eikä tarvitse olla vain kotona. Palkkatyö oli muuttanut elämää opettamalla uusia asioita ja lisäämällä rahantuloa. Palkkatyön nähtiin myös kuuluvan osaksi aikuisuutta.



KUVIO 9. Palkkatyön elämään tuomat muutokset kehitysvammaisen ihmisen näkökulmasta

7.3 Palkan merkitys

*Mitä palkka on tuonut sun elämään?
Onnea.*

Työhön annettujen merkitysten lisäksi opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita kehitysvammaisten ihmisten antamista merkityksistä palkalle eli rahalliselle korvaukselle tehdystä työstä. Palkan merkitystä käsiteltiin samalla tavoin kuin palkkatyön

merkitystä eli ensin avoimella kysymyksellä (palkka on tärkeää kyllä/ei, jos on, miksi ja jos ei, niin miksi ei), ja tämän jälkeen aiempien tutkimusten sekä teorian kautta muodostettuja vaihtoehtoja tarkastelemalla. Kysymyksenasettelulla, onko palkka tärkeä vai ei, pyrittiin antamaan haastateltaville mahdollisuus tuoda esille myös se, mikäli eivät kokisi palkkaa tärkeäksi asiaksi.

Jokainen haastateltava koki palkan tärkeäksi asiaksi. Haastattelujen perusteella palkkaa käytettiin tavanomaisiin elämän kuluihin, säästämiseen ja itselle mieluisiin asioihin. Säästämisen kohteiksi haastateltavat kuvasivat asuntoon sekä haaveen toteuttamiseen liittyviä asioita.

-- siitä saa rahaa ja pystyy elään ja ja pystyy tulevaisuudessa elättämään oman tyttöystävän.

Veroja maksamalla koettiin myös vahvemmin kuuluvuutta osaksi yhteiskuntaa.

Ja sitten sekin, että siihen menee veroo, että mä oon niinku yhteiskunnallisestikin niinkun osallistun.

Kyl se palkka on siinä mielessä, että kun saa ihan niinkun työsopimuksen ja sä maksat siitä verojakin, kun se on selkee niinku se ei oo pelkkä kannustinraha, vaan se on oikeesti kiitos työnantajalta siitä, että sä teet sitä työtä.

Avoimen kysymyksen jälkeen palkan merkitystä lähestyttiin antamalla haastateltaville erilaisia vaihtoehtoja, joita nousi esille palkkaan liittyvän merkityksen teoriaa kirjoitettaessa. Vaihtoehtojen kautta haastateltavien oli mahdollista kertoa, kokivatko he kyseisen asian palkassa merkitykselliseksi asiaksi ja millaisia ajatuksia vaihtoehdot heissä herättivät. Vaihtoehdot on kuvattu alla olevaan kuvioon (kuvio 10).



KUVIO 10. Palkan merkitystä koskevan keskustelun vaihtoehdot

Kysyttäessä palkan vaikutusta toimeentuloon ja taloudelliseen turvaan, nimesivät haastateltavat palkan vaikuttavan toimeentuloonsa. Vastauksissa nousi myös esille, että eläkkeellä olevalle palkka muodosti ylimääräisen käyttörahan tai lisän toimeentuloon.

No mulla se ei sillee vaikuta siihen toimeentuloon, kun mä oon eläkkeelle, et se on vaan semmonen vähän ylimääräinen lisä sitten.

Pääosa haastateltavista nosti esille palkan lisäävän itseluottamusta. Yksi haastateltavista ei kokenut palkan lisäävän itseluottamusta.

Sitä (itseluottamus) on ollut just puutteesta, mutta oon saanu sitä pikku hiljaa, ja mä en ite huomaa sitä ollenkaan, mut kun mä teen jotakin niin siinä se sitten näyttää.

Eri mieltä. Emmm em mä ainaskaan, em mä nyt tiä, omalla kohalla ainaski, ei se mitään itseluottamusta tois lisää, ei tu mieleen mitää perusteluja.

Kysyttäessä, lisääkö palkkatyö muiden ihmisten arvostusta, toi kaksi vastaajista esille, ettei osaa sanoa, yksi oli eri mieltä ja kahden mukaan palkka tuo lisää muiden ihmisten arvostusta. Yksi haastateltavista koki, että arvostus ei tule niinkään rahasta ja statuksesta, vaan suhtautumisesta muihin ihmisiin.

Mä sanon vaan, et ihmiset ei arvosta rahaa. Se arvostaa myös sitä, että pystyy tekemään töitä ja sitten että pystyy tekeen eteen rahan eteen töitä. Ei raha aina oo sitä, että ihmiset kunnioittaa vaan sen rahan takia, vaan sen takia, että ihminen pystyy tekeen rahan eteen töitä, elättämään ittensä kovalla työllä, uurastamisella.

No, en mä tiedä. Mä en koe, että arvostusta pitäisi saada palkalla, vaan mä koen, että se, miten sä koet tai suhtaudut muihin ihmisiin, niin se, niin sillä tavalla niinkun se arvostus tulee eikä sen pidä tulla sillä tavalla niinkun rahasta niinkun statuksesta.

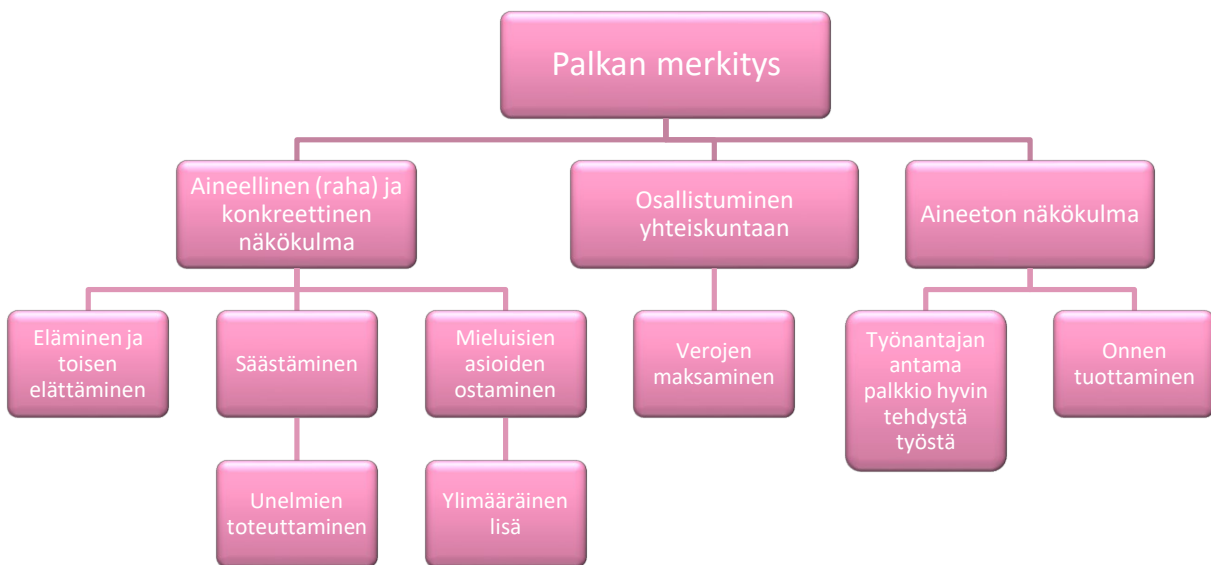
Kaikkien haastateltavien mielestä palkan avulla on mahdollista toteuttaa unelmia. Rahan koettiin olevan avain monille unelmille ja niiden toteuttamiselle. Haastateltavien unelmia olivat esimerkiksi ajokortin saaminen, kirjan kustantaminen, oman asunnon hankkiminen sekä uuden pelikoneen ostaminen.

Ohan raha aika monelle niinku unelmalle avain, et millä voi sitten toteuttaa.

Toisaalta palkassa tulee huomioida myös kehitysvammaisen ihmisen muu toimeentulo.

Eiku hei, se kannattaa ottaa huomioon, että kun on vaikka niinkun eläkkeellä, niin että se niinkun vaikuttaa asumistukeen ja eläkkeeseen se palkka.

Palkka on siis kehitysvammaisten ihmisten kuvaamana muutakin kuin rahallinen korvaus tehdystä työstä. Kun yhdistetään avoimeen kysymykseen sekä vaihtoehtoihin tulleet vastaukset keskustelun perusteella, niin palkan merkityksestä voidaan nostaa esille kolme näkökulmaa: aineellinen ja konkreettinen näkökulma, aineeton näkökulma sekä yhteiskuntaan osallistumisen näkökulma. Nämä näkökulmat ja niistä nousseet aiheet on koottu vielä lopuksi alla olevaan kuvioon (kuvio 11).



KUVIO 11. Palkan merkitys kehitysvammaisen ihmisen elämässä

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän luvun tarkoituksena on kuvata opinnäytetyön keskeisimmät johtopäätökset. Johtopäätöksissä kuvataan kehitysvammaisten ihmisten työsuhteiseen palkkatyöhön työllistymisen polkua, sitä tukevia käytänteitä sekä kehitysvammaisten ihmisten antamaa määrittelyä palkkatyön ja palkan merkityksestä perustuen aineistosta saatuun tietoon. Aineistosta saatua tietoa tarkastellaan suhteessa opinnäytetyössä esille tulleeseen teoriaan sekä aiempiin tutkimuksiin. Johtopäätöksissä tuodaan lisäksi esille kehittämisideoita kehitysvammaisten ihmisten palkkatyön lisäämisen edistämiseksi sekä tämän opinnäytetyön perusteella esille nousevia jatkotutkimusehdotuksia.

8.1 Palkan merkitys

Palkka on ihmisen toimeentulon lähde sekä rahan muodossa maksettava korvaus tehdystä työstä. Palkan avulla ihminen pystyy elättämään itsensä ja sen voidaankin katsoa olevan työntekijälle toimeentulon perusta. (Michelsen ym. 2018, 241.) Palkkatyön merkitykseen liittyy myös palkan avulla rahoitettava vapaa-aika sekä palkan antamat mahdollisuudet työn ulkopuolisessa elämässä (Aaltonen 2015, 83). Huomionarvoista haastatteluaineiston perusteella on se, että **kaikki haastatelluista kertoivat pitävänsä palkkaa tärkeänä asiana**. Palkasta saatava **taloudellinen turva** nousi myös selkeästi esiin tämän opinnäytetyön aineistosta. Palkan katsottiin mahdollistavan elämisen kulujen hoitamisen, mieluisten asioiden ostamisen sekä toisaalta säästämisen. Tämän aineiston perusteella näyttäisikin siltä, että palkan tuoma taloudellisen turvan merkitys on myös kehitysvammaiselle ihmiselle tärkeä asia palkkatyössä. Yhtenä tärkeänä näkökulmana voidaan myös nähdä haastatteluissa esille tullut yhteiskuntaan osallistumisen mahdollisuus verojen maksun kautta. Tällöin omalla työllä nähdään olevan myös yhteiskunnallisesti merkitystä, mikä voi edelleen vaikuttaa esimerkiksi positiivisesti kehitysvammaisen ihmisen - niin kuin kenen tahansa – itsetuntoon.

Palkalle ei tässä aineistossa annettu pelkästään rahallisia näkökulmia, vaan kehitysvammaiset ihmiset nostivat esille myös aineettoman näkökulman. Yksi haastateltavista kuvasi palkan tuoneen hänen elämäänsä onnea, mikä voidaan nähdä vahvana ilmaisuna ja toisaalta tärkeänä kannanottona palkan tuomasta merkityksestä kehitysvammaisen ihmisen elämään. Teorian perusteella palkka voi olla myös sosiaalisen arvostuksen lähde ja mitta (Michelsen ym. 2018, 241). Tämän aineiston perusteella osa piti palkkaa arvostuksen lähteenä, mutta haastatteluissa nousi myös esille, ettei palkkaa koettu välttämättä niinkään arvostuksen mittana, vaan arvostus nähtiin esimerkiksi suhtautumisena muihin ihmisiin. Aineiston perusteella mielenkiintoisena näyttäytyi myös se, että palkkaa ei pidetty kaikkien haastateltavien osalta tärkeimpänä asiana, vaan yhtä tärkeäksi tai tärkeämmäksi nostettiin **työn tekemisen mahdollisuus, työyhteisö ja työkaverit**. Tämä tulos osaltaan tukee Elinkeinoelämän valtuuskunnan tietoa siitä, että esimerkiksi vuonna 2013 naisista 68 %:ia ja miehistä 55 %:ia pitivät työn sisältöä tärkeämpänä kuin palkkaa (Elinkeinoelämän valtuuskunta, kumpi tärkeämpi: palkka vai työn sisältö n.d.).

Palkasta koetun merkityksen lisäksi on huomioitava se, että kehitysvammaisen työntekijän saama palkka saattaa olla pienempi kuin työntekijän, jolla ei ole kehitysvammaa, sillä esimerkiksi työajat voivat olla lyhyemmät ja työkokemusta voi olla kertynyt vähemmän. Osa-aikatyö antaa ihmiselle mahdollisuuden työskennellä eläkkeellä tietyn ansaintarajan puitteissa. Oletimme kehitysvammaisten ihmisten tuovan esille haastatteluissa osa-aikatyöhön liittyviä haasteita, esimerkiksi palkan pienuuden tai työaikojen lyhyiden suhteen. Lisäksi ajattelimme esimerkiksi Vammaisfoorumin (2019, 22) kuvaaman lineaarisen mallin olevan merkittävä ratkaisu palkan sekä työkyvyttömyyseläkkeen yhdistämiseen liittyen ja tulevan esille myös haastatteluissa. Lineaarisen mallin mukaisesti työkyvyttömyyseläke pienenisi tasaisesti työntekijän tienatessa yli ansaintarajan (Vammaisfoorumi 2019, 20). Tämän tutkimusotteen perusteella haastateltavat työskentelivät osa-aikaisesti tehden joko lyhyempiä työpäiviä tai työskennellen vain osan viikosta. Kaikilla haastateltavista päätulona oli eläke, jolloin työskentely kokoaikaisesti ei ole tulo rajojen puolesta mahdollista. Haastatteluissa ei kuitenkaan noussut esille, että haastateltavat olisivat halunneet tehdä enemmän tai vähemmän työtä viikossa, vaan haastateltavat kuvasivat nykytilannettaan tai aiempaa kokemustaan osa-aikaisuudesta hyväksi ja heille toimivaksi tavaksi työskennellä.

Osa-aikaisesta työstä riippumatta palkka koettiin kuitenkin tärkeäksi. Kukaan haastateltavista ei myöskään kokenut eläkkeen saamista palkan ohella huonona asiana – tai ainakaan tämä ei tullut ilmi tässä aineistossa. Aineiston perusteella ei noussut esille työntekijän toimeentulon muutoksen halukkuutta. Toisaalta jäimme pohtimaan, että tilanteeseen saatettiin olla tyytyväisiä myös siksi, että muusta vaihtoehdosta ei tiedetty eikä sitä ollut päästy kokemaan. Tulevaisuudessa voisikin olla edelleen hedelmällistä pohtia joustavamman palkkatulojärjestelmän kokeilua esimerkiksi hyvin hallitusti. Tällöin kehitysvammainen ihminen voisi työllistyä työn tarjonnan mukaan, eikä hänen tarvitsisi miettiä, kuinka paljon työtä voi tehdä, jotta eläkkeen tulo ei keskeydy. Toisaalta osa-aikatyö voi olla joillekin myös erittäin toimiva järjestelmä työssä jaksamisen kannalta. Haastateluissa nousi esille työn määräaikaisuus, jolloin voidaankin katsoa eläkkeen pois jättämisen olevan tässä vaiheessa myös riski kehitysvammaiselle ihmiselle. Haastateltavat toivat esille kokevansa palkan eläkkeen päälle tulevana lisänä, jolloin sitä ei nähty pelkästään elämää mahdollistavana, vaan myös elämään lisää tuovana asiana. Kokonaisuudessaan pienenkin haastatteluaineiston perusteella voidaan nähdä palkalla olevan yksilöllisiä merkityksiä ja painotuksia jokaisella ihmisellä. Tällöin myös kehitysvammaisten ihmisten kohdalla olisi tärkeää miettiä yksilöllisiä vaihtoehtoja ja ratkaisuja palkkatyöhön.

8.2 Palkkatyön merkitys

Itse palkkatyön merkityksellisyyden kokemus muodostuu työntekijän omien henkilökohtaisten arvojen, työhön kuuluvien uskomusten, sekä yksilöllisten motivaattorakenteiden yhteisvaikutuksesta. Arvot ja uskomukset ohjaavat sopivaa työtä kohti, jossa henkilökohtaiset arvot, persoonallisuus sekä työ sopivat yhteen, työnteko motivoi ja työ koetaan merkityksellisenä. (Aaltonen 2015, 273.) Opinnäytetyön aineiston perusteella kehitysvammaisten ihmisten antamat merkitykset palkkatyöstä eivät eroa yleisesti palkkatyölle annetuista merkityksistä. Lampisen (2007, 123) mukaan vammaisten nuorten muodostamat merkitykset työelämästä ovat hyvin samankaltaisia kuin muullakin väestöllä, ja tätä näkemystä myös tämän aineiston voidaan katsoa tukevan.

Merkittävänä tuloksena opinnäytetyössä nousi esiin se, että palkan lisäksi **työkaverit ja työyhteisö** ovat **tärkeässä**, tai jopa tärkeämmässä roolissa. Myös työn tekemisen mahdollistuminen sekä työn mukavuus nousivat keskeisinä esiin aineistosta. Työyhteisön ja työkavereiden tärkeä asema on noussut esiin myös Aaltosen ym. (2015, 82) *Merkityksen kokemus* -teoksessa. Työyhteisön merkitys koetaan yhtä tärkeäksi kuin työn sisältö. Työn merkityksellisyyttä luovat työyhteisön toiset työntekijät. Työpaikan ja työyhteisön hengellä on merkittävä voima ja parhaimmillaan työpaikka voimaannuttaa työntekijöitä. (Aaltonen 2015, 85, 87.) Tasavertainen asema muiden työntekijöiden kanssa, syrjimättömyys sekä hyväksyvä ilmapiiri työyhteisössä ovat merkityksellisiä asioita jokaisen ihmisen elämässä.

Sosiaaliset suhteet, työn arvostus, itsenäisyys sekä rahallinen korvaus työstä ovat tärkeitä tekijöitä palkkatyössä. Sosiaalisten suhteiden merkitys korostui myös tässä aineistossa. Työkaverit voivat osaltaan vaikuttaa myös työn miellekkyyteen (Leiviskä 2011, 90). Palkkatyön merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat sosiaaliset suhteet työpaikalla sekä työn ulkopuolella. Läheiset suhteet työkavereihin sekä johtajaan lisäävät todennäköisyyttä oman työn merkityksellisyyden kokemukseen. Sosiaalisen osallistumisen sekä positiivisten suhteiden luominen mahdollistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Yhteisiä tavoitteita kohti mentäessä ja ne saavutettaessa työyhteisössä muodostuu me-henki, joka luo yhteistä merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Aaltonen 2015, 95, 274.) Tarve kuulua työyhteisöön koetaan tärkeänä kenen tahansa palkkatyötä tekevän työntekijän toimesta. Suomalaiset palkansaajat arvostavat työssään hyviä sosiaalisia suhteita sekä turvallisuutta. (Michelsen ym. 2018, 92.)

Aineistoa tarkastellessa nousi esiin myös palkkatyön tuoma **mahdollisuus toteuttaa unelmiaan**. Unelmien toteuttaminen ei noussut niinkään esille teoriaa kirjatessa. Unelmien toteuttamisen mahdollistuminen saattoi näkyä kehitysvammaisten ihmisten vastauksissa esimerkiksi siksi, että tulotaso on eläkeläisellä heikompi verrattuna esimerkiksi täysin palkkatyössä olevaan henkilöön, jolloin palkkatulo saatetaan nähdä ylimääräisenä lisänä elämisen muihin menoihin nähden, koska eläke ja muut etuudet turvaavat elämisen. Aineistosta tämä näkökulma nousi esille niin, että haastateltavat toivat esille näkevänsä palkan enemmänkin eläketulon lisänä ja säästämisen mahdollistumisena, jolloin eläke ja palkkatulo

näyttäytyisivät erottuvan toisistaan. Joka tapauksessa unelmien toteuttamisen mahdollistuminen palkkatyön avulla on tärkeä näkökulma ajatellen palkkatyön merkitystä ihmisen elämässä, sillä ihmisillä on tärkeää olla unelmia, joiden toteutusta kohti mennä.

Palkkatyössä opittiin myös **uusia taitoja**, niin työelämään kuin esimerkiksi sääntöjen noudattamiseen liittyen. Lisäksi oman toiminnan ohjaamisen opetteleminen, osaaminen sekä kehittäminen nousivat tärkeinä oppeina työelämään liittyen. Näiden uusien taitojen oppiminen koettiin merkityksellisinä. Lisäksi uusien taitojen ja työn oppiminen vaikuttivat positiivisesti itsetuntoon. Oppimisesta on tullut ihmisen ja työyhteisön merkittävä prosessi, ja keino selviytyä muuttuvassa toimintaympäristössä (Leiviskä 2011, 105). Osaaminen heijastuu työn hallintaan, työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen, sekä vahvistaa työkykyä, kasvattaa työn mielekkyyttä ja lisää työhyvinvointia. Osaamisella on siis oleellisesti merkitystä työn merkityksellisyyden tunteeseen. (Leiviskä 2011, 105.)

Palkkatyössä työskentelevän kehitysvammaisen ihmisen elämänsisällön voidaan nähdä laajenevan arjen ja työn mielekkyyden, sekä rutiinien avulla. Ihminen kokee merkityksellisyyttä, kun työllä on esimerkiksi päämäärä, mitä tavoitella. Työn mielekkyys muodostuu sisäisen maailman ja ulkoisen ympäristön vuorovaikutuksesta. Työn mielekkyys voi myös syntyä työn luonteesta tai itsensä toteuttamisen mahdollisuudesta. Voidaankin todeta, että työn merkityksellisyys syntyy kokonaisvaltaisen käsityksen luomisessa jokaisen henkilökohtaisen elämän merkityksellisyydestä. (Leiviskä 2011, 19.) Kokemus yksilön tarpeellisuudesta, arvostetusta työyhteisön jäsenyydestä, ylpeyden tunne omasta työstään, osaamisestaan sekä oman työpanoksensa tärkeydestä tekevät työstä merkityksellistä.

Merkityksellinen työ taas vaikuttaa työtyytyväisyyteen sekä työmotivaatioon. Kokemus työn merkityksellisyydestä nousee esiin työntekijän mahdollisuudesta työskennellä toivomallaan tavalla sekä kokemuksesta voivansa vaikuttaa asioihin työpaikalla (Aaltonen ym. 2015, 83). Kokemus oman työpanoksen vaikuttavuudesta organisaatioon, sekä kokemus työtehtävien vaikutuksesta kokonaisuuteen, esimerkiksi oman työpanoksen merkitys lopputulokseen, vaikuttavat palkkatyön merkityksellisyyden kokemukseen (Aaltonen ym. 2015, 274). Palkkatyön tuoma

tekemisen mahdollistuminen näkyi myös aineistossa positiivisena asiana. Haastateltavien mukaan työ mahdollisti tekemistä arkeen kotona olemisen sijaan ja toi rytmiä elämään. Omalla työpanoksella nähtiin olevan myös merkitystä, sillä aineistosta nousee esille työyhteisöstä saatu palaute tärkeästä työstä sekä toisaalta uskomus siihen, että omalla työnteolla voi vaikuttaa ja osallistua myös yhteiskuntaan. Elämänrytmin vahvistuminen näyttäytyi myös Viitasaaren tutkimuksessa työssä tärkeäksi koettuna tekijänä työssä (Viitasaari 2013, 79).

Tässä opinnäytetyössä kaikilla haastateltavilla oli kokemus palkkatyön tekemisestä ja kaikkien mielestä palkkatyö oli tärkeää. Kaikki toivoivat tekevänsä palkkatyötä edelleen tulevaisuudessa. Tämän tutkimusnäytön perusteella ei voida tehdä yleistä päätelmää siitä, että kaikki palkkatyössä olevat kehitysvammaiset ihmiset haluaisivat tehdä palkkatyötä, mutta tutkimustuloksena voidaan kuitenkin huomioida, että palkkatyö nähdään tärkeänä ja tämän tutkimuksen perusteella hyvänä vaihtoehtona työelämään sijoittumisessa. Kukaan haastateltavista ei halunnut palkkatyöstä kokonaan pois esimerkiksi työ-, avotyö- tai päiväaikaiseen toimintaan.

8.3 Työllistymisen polut

Palkan ja palkkatyön merkityksen lisäksi opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita saamaan tietoa kehitysvammaisen ihmisen työllistymisen poluista ja hyvistä käytänteistä palkkatyöskentelyyn liittyen. Aineistosta nousi esille kuusi näkökulmaa, joiden voidaan katsoa tukevan kehitysvammaisen ihmisen työllistymistä. Näitä olivat työajan joustavuus, hyvä työympäristö, räätälöidyt työtehtävät, sosiaaliturva, koulutuspolku ja työllistyminen sekä tukea antavat ihmiset (kuvio 4). Samankaltaisia näkökulmia nousi esille myös Osatyökykyiset työssä -toimintamallissa, jossa keskeisinä keinoina nähtiin olevan työpaikan keinot (työyhteisö, esteettömyys, työpaikan järjestelyt), terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut, kuntoutus, koulutus (ammattillinen koulutus, työhönvalmentaja), työvoimapalvelut (työnhaku) ja sosiaaliturva.

Teorian mukaan henkilökohtaiset suunnitelmat, joustavat opintopolut ja tiivis työelämälähtöisyys ammatillisessa koulutuksessa edistävät kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksia koulutuksen päätyttyä. Kehitysvammaisilla ihmisillä pitäisi olla samanlaiset mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille kuin muillakin ihmisillä. Työllistymispalvelujen tulisi olla avointa ja tasavertaista kaikille avoimille työmarkkinoille haluaville työllistyjille (Varanka & Saarinen 2012, 28). Asianmukaiset ja kohtuulliset mukautukset työpaikalla mahdollistavat osaltaan kehitysvammaisen ihmisen suoriutumisen työelämässä (Aaltonen ym. 2015, 27). On mahdollista toteuttaa ja kehittää esimerkiksi tuetun työllistymisen mukaista toimintaa ja saada sillä hyviä tuloksia aikaiseksi. Tietoisuus tuetun työllistymisen tuloksellisuudesta tekee tuetun työn mallille vähitellen tilaa erilaisten menetelmien joukossa. (Pikkusaari ym. 2016, 62.)

Opinnäytetyön aineiston perusteella kehitysvammaisten ihmisten on tärkeää saada tukea työhönsä. Tuen saaminen muun muassa ohjauksen, neuvonnan ja mallinnuksen kautta edesauttavat kehitysvammaista työntekijää työtehtävien suorittamisessa sekä työelämän haasteiden minimoimisessa. Työhönvalmentajan rooli kehitysvammaisen ihmisen työllistymisprosessissa on merkittävä. Työhönvalmentaja työskentelee työyhteisössä työpaikkaohjaajana antaen kehitysvammaiselle työntekijälle perehdytystä, ohjausta ja tukea. Täten saadaan korvattua osittain työnantajan omaa panosta työtehtävässä. (Varanka & Saarinen 2012, 56–57.) Haastatteluissa kävi ilmi, että työkuvan räätälöiminen kehitysvammaiselle ihmiselle sopivaksi on tärkeää. Yksi haastateltavista esimerkiksi kuvasi työntöön sujuvuuteen vaikuttaneen nimenomaan annettujen ohjeiden ja neuvonnan tarkkuus sekä selkeys. Ihminen, jolla on esimerkiksi toiminnan vajavuus, voi olla täysin työkykyinen, jos hänen työnsä on sellaista, mihin työkyvyn vaje ei vaikuta (Paanetoja ym. 2016, 25–26). Työllistymisen onnistumiseen eivät vaikuta työllistyvän henkilön ominaisuudet, vaan se että työllistyvän ihmisen kyvyt ja osaaminen on kartoitettu, ja työ muokattu työllistyvän kykyjä vastaamaan (Lampinen & Pikkusaari 2012, 24). Työhönvalmentajan tehtävänä onkin etsiä yhdessä työllistyvän kehitysvammaisen ihmisen kanssa sopiva työpaikka, sekä räätälöidä työnantajan ja kehitysvammaisen työntekijän kanssa yhdessä työtehtävät (Varanka & Saarinen 2012, 28, 56).

Perhesuhteet voivat myös vaikuttaa palkkatyössä toimimiseen. Työ- ja perhe-elämä voivat kuormittaa ihmistä, jolloin työn merkityksellisyyden kokemus vähenee. Toisaalta perhe voi tarjota tukea esimerkiksi työstä palautumiseen, ja näin vaikuttaa osaltaan työssä viihtymiseen sekä työn merkityksellisyyden kokemukseen. (Aaltonen ym. 2015, 27.) Työhönvalmentajan lisäksi tuen antajana voi toimia läheiset ja perheenjäsenet. Haastateltavat kuvasivat saaneensa tukea työllistymiseen perheenjäseniltään.

Meltzerin tutkimuksen mukaan avoimille työmarkkinoille työllistyvien voi olla haastavaa saada pidettyä työpaikkansa (Meltzer ym. 2018, 227). Myös tässä tutkimuksessa tuli esille, että työsuhteissa oli määräaikaista, mikä luo edelleen epävarmuutta työn jatkumisen ja taloudellisen näkökulman osalta. Toisaalta tämän tutkimuksen perusteella kehitysvammaisilla ihmisillä on myös haaveita työn tulevaisuuden osalta eli nykyistä työtä ei nähdä viimeisenä työpaikkana, vaan halutaan myös tarkastella muita työpaikkavaihtoehtoja, uudelleenkouluttautumista sekä palkan suuruutta. Määräaikaiset työsuhteet sekä tulevaisuutta koskevat työhaaveet vahvistavat osaltaan työhönvalmentajien tuen jatkumon tärkeyttä. Työhönvalmentajan tuki ei kohdistu vain työn hakemiseen, työhön perehdyttämiseen ja työnantajalle sekä työntekijälle annettavaan tukeen työssä, vaan työhönvalmentajan seuranta olisi tärkeää myös työn rutinoitumisen ja toimivien käytäntöjen jälkeen. Jäimmekin miettimään, miten työhönvalmentajan tuen jatkumo voitaisiin mahdollistaa jokaiselle palkkatyötä tekeväälle kehitysvammaiselle ihmiselle.

8.4 Jatkotutkimusaiheet ja kehittämisehdotukset

Tämän opinnäytetyön aineisto kuvastaa pienen kehitysvammaisista ihmisistä koostuvan joukon kokemuksia palkkatyöhön liittyen. Näemme kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön liittyvän tutkimustyön jatkamisen tämän opinnäytetyön otannan perusteella tärkeänä jatkossakin, ja osaltaan toivomme opinnäytetyön avaavan edelleen tutkimuskentälle jatkoa nimenomaan kehitysvammaisten ihmisten kokemuksen esille tuomista heidän itsensä sanoittamana. Tämän opinnäytetyön otanta antaa suuntaviivoja palkkatyön merkityksestä, mutta jatkossakin tarvitaan lisää kehitysvammaisten ihmisten omia näkemyksiä palkkatyön mer-

kityksestä, esimerkiksi Pirkanmaan ulkopuolelta. Jatkossa voisi olla mielenkiintoista tietää tarkemmin siitä, millaisia vaihtoehtoja ja malleja voitaisiin edelleen luoda palkkatyön mahdollistamiseksi yksilöllisten tarpeiden mukaan. Osa voisi haluta esimerkiksi työskennellä kokoaikaisesti. Haastatteluissa nousi esille myös työsuhteiden määräaikaisuus, joka luo mahdollisesti epävarmuutta työn ja toimeentulon jatkuvuudesta. Tällöin esimerkiksi eläkkeen lepäämään jättämiseen tarvittaisiin joustavia, yksilöllisiä mahdollisuuksia ja ratkaisuja.

Tässä opinnäytetyössä painotettiin kehitysvammaisen ihmisen antamia kokemuksia palkkatyölle. Olisi mielenkiintoista syventyä tutkimaan myös työnantajien kokemuksia ja näkemyksiä kehitysvammaisen palkkaamisesta ja sen vaikutuksista työpaikoilla. Opinnäytetyön kautta voitaisiin saada edelleen kannustavia näkökulmia, ja konkreettisia ohjeita ja vinkkejä kehitysvammaisen ihmisen palkkaamiseen. Jatkossa olisi mielenkiintoista lukea opinnäytetyössä esille tulleiden, kehitysvammaisen ihmisen palkkatyötä tukevien ihmisten näkemyksiä työllistymisestä. Tutkimuksenkohteena voisivat olla kehitysvammaisten ihmisten läheiset, jotka voisivat edelleen tuoda esille läheisen näkökulmaa työllistymisen polusta. Ennakkoluuloja voisi edelleen poistaa kysymällä työyhteisöjen näkökulmaa kehitysvammaisesta työkaverista. Tässä opinnäytetyössä keskeiseen rooliin tuenantajina nousivat työhönvalmentajat, joiden ajatuksia kehitysvammaisen ihmisen työllistymisestä olisi tärkeää saada työhönvalmennuspalvelun laajentuessa valtakunnallisesti. Opinnäytetyössä esille tuli hanketyöskentelyn tuki työllistymisessä. Tärkeää olisi saada tietoa myös työhönvalmennuksen juurruttamisesta ja sen vaikutuksista kunnallisiin palveluihin.

Yhtenä näkökulmana jatkotutkimusta ajatellen olisi lisäksi palkkatyön, avotyön ja työtoiminnan välisten erojen tarkastelu. Tässä opinnäytetyössä avotyö tuli esille yhden haastateltavan kokemuksena siitä, että hän sai rahaa enemmän ollessaan nyt palkkatyössä. Rahallinen näkökulma nousi esille myös kahden muun haastateltavan kohdalla, mutta aiheeseen ei varsinaisesti syvennyt tässä opinnäytetyössä. Olisikin mielenkiintoista tutkia ja vertailla avotyössä työskentelevien kehitysvammaisten ihmisten sekä palkkatyössä työskentelevien kehitysvammaisten ihmisten työlleen tuomia merkityksiä sekä sitä onko näiden välillä eroja vai onko esimerkiksi avotyön tuomat merkitykset yhtä merkityksellisiä kehitysvammaiselle ihmiselle kuin palkkatyön tuomat merkitykset.

9 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta palkkatyön merkityksestä kehitysvammaisten ihmisten elämässä, ja saada kehitysvammaisen ihmisen ääni sekä omat kokemukset kuuluviin palkkatyöhön liittyen. Lähtökohtaisesti jokainen ihminen haluaa nähdä ja kokea työnsä merkittävänä. Opinnäytetyössä olemme tarkastelleet palkkatyön merkitystä yksilöllisten ja henkilökohtaisten merkitysten kautta. Palkkatyön merkityksellisyys muodostuu jokaiselle ihmiselle omasta sisäisestä maailmasta käsin (Leiviskä 2011, 18). Kukaan ulkopuolinen ei pysty määrittelemään mikä työ on täynnä merkitystä ja mikä taas ei. Se, mikä toiselle ihmiselle on täynnä merkitystä, voi olla toiselle täysin yhdentekevä. (Leiviskä 2011, 18.)

Opinnäytetyössä halusimme syventää ammatillista osaamista kehitysvamma-alalla. Olemme kumpikin toimineet kehitysvamma-alalla ammattilaisina useamman vuoden ajan. Työllistymiseen liittyvät palvelut sekä kehitysvammaisten palkkatyö olivat kummallekin meistä uusi ja vieraampi aihe, josta halusimme saada lisää tietoa ja ymmärrystä. Yhteisenä arvopohjanamme työelämässä toimii erityisesti kehitysvammaisen ihmisen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä oman mielipiteen ilmaisun vahvistaminen. Halusimme kumpikin opinnäytetyössä keskittyä kuulemaan ja nostamaan esille kehitysvammaisten ihmisten kokemuksia heidän itsensä sanoittamana. Kehitysvammaisten Palvelusäätiö valikoitui yhteistyökumppaniksemme paitsi sen perusteella, että toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee KVPS konsernissa, niin myös siksi, että jaamme samankaltaista arvomaailmaa organisaation kanssa.

Prosessina opinnäytetyö oli antoisa ja opettavainen, ja koimme koko prosessin ajan tekevämme merkityksellistä tutkimustyötä aiheemme parissa. Prosessin myötä pohdimme aidosti palkkatyöllistymisen tärkeyttä, sekä täyden kansalaisuuden ja ihmisoikeuksien toteutumista yhteiskunnassa. Erityisen kiitollisia olemme siitä, että saimme kuulla kunkin haastateltavan yksilöllisen työllisyystarinan. Tavoitteenamme on ollut kirjata tärkeää kokemustietoa jaettavaksi eteenpäin ja hyödynnettäväksi jatkossa. Aineisto antoi uutta näkökulmaa työllistymisen merkityk-

seen sekä työyhteisön tärkeyteen. Opinnäytetyöprosessin aikana ymmärrys palkkatyön merkityksestä ja edistämisen tärkeydestä nousi esiin uudella tavalla. Lisäksi jo olemassa olevan sekä uuden tiedon jakamisen merkitys kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöllistymiseen sekä tasavertaisuuteen liittyen ymmärrettiin vielä syvällisemmin opinnäytetyöprosessin aikana. Kehitysvammaisten ihmisten työllistämisen edistäminen jatkuu, vaikka opinnäytetyöprosessimme päättyikin.

Erityisesti haluamme nostaa esille, että kehitysvammaisuus ei automaattisesti merkitse työkyvyttömyyttä. Jokainen kehitysvammainen ihminen on yksilö, ja vammaan vaikutus työkykyyn ja tuen tarpeeseen on aina yksilöllistä. Työn räätälöinti toiveiden, kykyjen, osaamisen sekä tarpeiden mukaisesti, ja työhön saatava tuki mahdollistavat kehitysvammaisen ihmisen työllistymisen palkkatyöhön. Lisäksi työtehtävien moninaisuus sekä työntekijän mahdollisuus hyödyntää omia taitojaan työssään vaikuttaa osaltaan työn merkityksellisyyden kokemukseen (Aaltonen ym. 2015, 274). Palkkatyö kuuluu kehitysvammaisten ihmisten oikeuksiin ja on tärkeä osa aikuisten ihmisten elämää. Työ ja siitä saatu palkka lisäävät itsetuntoa, tyytyväisyyttä omaan elämään sekä mahdollisuuden toteuttaa unelmiin. Kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen palkkatyöhön on siis mahdollista, mutta toiminta vaatii resursseja ja riittäviä tukitoimia muutoksen aikaan saamiseksi, sekä työllistämisen edistämiseksi ja ylläpitämiseksi.

Tähän opinnäytetyöhön osallistuneiden haastateltavien mukaan heidän työnantajansa ovat ennakkoluulottomia, mikä osaltaan toimii edistävänä tekijänä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen liittyen. Työnantajien tietoisuus ja tietoisuuden lisääminen kehitysvammaisista ihmisistä, sekä kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen liittyvistä tekijöistä lisäisi entisestään työnantajien ennakkoluulottomuutta. Avoimen vuorovaikutuksen kautta meillä olisi mahdollisuus yhteisymmärryksen luomiseen sekä tietoisuuden kasvattamiseen (Leiviskä 2011, 101). Kehitysvammaisten ihmisten työllisyyden lisääminen edistäisi työnantajien mahdollisuuksia nähdä myös kehitysvammaiset työntekijät hyvinä työntekijöinä. Samalla työnantajat voisivat markkinoida yritystään yhteiskunnallista vastuuta kantavina työnantajina sekä toimia positiivisena esimerkkinä muille yrityksille. Kehitysvammaisen ihmisen työllistäminen palkkatyöhön voi rikastuttaa työyhteisön

ilmapiiriä sekä vaikuttaa positiivisesti ihmisten ennakkoluuloihin. Työyhteisön innostuminen kehitysvammaisen ihmisen palkkaamiseen voi viedä aikaa, mutta työn edetessä asenteet ja ennakkoluulot varmasti muuttuvat.

Opinnäytetyön haastatteluihin osallistuneet kehitysvammaiset ihmiset työskentelivät Pirkanmaalla. Kokemukset kehitysvammaisten ihmisten palkkatyöhön työllistymisestä on tärkeä tuoda esille alueellista näkökulmaa pohtiessa. Pirkanmaa alueena on laaja verrattuna esimerkiksi moniin muihin paikkakuntiin ympäri Suomea. On tärkeää levittää hyviä ja merkityksellisiä kokemuksia myös pienemmille paikkakunnille, jotta saadaan tietoisuutta lisättyä ja kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä edistettyä. On huomioitava, että suuremmilla paikkakunnilla on mahdollisesti enemmän työtä tarjolla, jolloin kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen voi mahdollistua näillä alueilla paremmin. Yhteiskunnan ja eri kuntien työttömyystilanne voi vaikuttaa kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseen. Kunnilla on tarve työllistää ensisijaisesti pitkään työttömänä olevia ihmisiä, mikä osaltaan voi heikentää kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksia palkkatyöhön. Kuitenkin tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden mukaisesti tämä ei saisi vaikuttaa kehitysvammaisten ihmisten työllistymispalveluihin, vaan kaikkia ihmisiä tulisi kohdella syrjimättömästi työllisyyden edistämässä. Lisäksi väestön vanheneminen yhteiskunnassamme ja osaltaan siitä johtuvan vähenevän työvoiman perusteella kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen voisi edistyä, jos siihen vain annettaisiin mahdollisuus ja resurssit. Asenteiden ja ennakkoluulojen muutoksella sekä tietoisuuden lisäämisellä saataisiin työllistettyä kehitysvammaisia työntekijöitä myös niille aloille, jotka tulevat kokemaan työvoimapulaa lähivuosina.

Suomessa teknologia (digitalisaatio) on kehittynyt valtavasti viimeisen vuosikymmenen aikana, ja työtehtäviä, jotka tulkitaan esimerkiksi avustaviksi tehtäviksi, ovat siirtyneet koneiden tehtäviksi. Avustavat työtehtävät olisivat kuitenkin juuri sellaisia työtehtäviä, joita myös moni kehitysvammaisen ihmisen tai osatyökykyinen pystyisi tekemään. Teknologian kehittymisessä tulisikin huomioida samanaikainen – ja osittain sen tuoma – työttömyys, mikä edelleen vähentää kehitysvammaisten ihmisten sekä osatyökykyisten palkkaamista.

Haastatteluihin osallistuneet kuvasivat saaneensa positiivista palautetta, kun työn tekeminen sujuu suunnitellusti. Hyvä palautteen antaminen ja vastaanottaminen kehittävät ja inspiroivat oppimista, sekä tukevat ja ohjaavat toimintaa. Työntekijän kehityksen kannalta olennaista on palautteen hyvä muotoilu, jotta se hyödyttää vastaanottajaa. Palautteen tulee auttaa selkiyttämään työn tavoitteita ja odotuksia, sekä lisätä työntekijän itsetuntemusta. (Leiviskä 2011, 101.) Työn huolellinen räätälöinti, riittävä tuki, ohjaus ja neuvonta lisäävät kehitysvammaisen ihmisen työnteon sujuvuutta sekä siitä saatavia onnistumisenkokemuksia. Tämä vaikuttaa myös oleellisesti kehitysvammaisten ihmisten työllisyyden edistämiseen sekä työnantajien tyytyväisyyteen.

Näemme aiheen ajankohtaisena ja toivomme jatkossakin kehitysvammaisten palkkatyöhön työllistymisen pysyvän esillä kampanjoissa, hankkeissa ja tutkimuskentällä, mutta myös juurtuvan osaksi palveluja kunnissa. Kaikenlainen tiedottaminen ja aiheen esiin tuominen eri kanavien kautta edistää palkkatyöhön työllistymistä, sekä lisää ihmisten tietoisuutta aiheeseen liittyen. Tämä vaikuttaa osaltaan ennakkoluulojen sekä kielteisten asenteiden poiskitkemiseen. Asiantuntijoiden, kuten ruohonjuuritasolla työtä tekevien työhönvalmentajien kokemukset ja ideat tulee ottaa huomioon työllistämispalveluiden suunnittelussa sekä kehittämisessä.

Merkityksellisenä asiana näemme myös erilaisuuden kohtaamisen tärkeyden. Erilaisuuden kohtaamista opitaan parhaiten kohtaamalla erilaisia ihmisiä. On tärkeää, ettei ketään ihmistä lokeroida, sillä erilaisuus kuuluu elämään. Ennakkoluulottomuus ja asenneilmapiiri erilaisuuden kohtaamiseen sekä hyväksymiseen vaatii vielä ponnisteluja ja koemme, että ennakkoluulot liittyvät muun muassa työnantajien tiedonpuutteeseen. Olemme pienen matkan päässä siihen tilanteeseen, jossa erilaisuus hyväksytään ennakkoluulottomasti yhteisöä rikastuttavana voimavarana. Ihmisten aito kohtaaminen, läsnäolo sekä avoin vuoropuhelu mahdollistaa onnistuneen kokemuksen niin työyhteisön, johtajan kuin kehitysvammaisen työntekijän näkökulmasta. Kehitysvammaisten ihmisten työllistämiseen ja työllistymiseen liittyvien lakien, tukien sekä muiden tietojen lisääminen yhteiskunnassa edistäisi heidän työllistymistään. Lisäksi tämä auttaisi kohtaamaan aidosti erilaisuutta ja erilaisia ihmisiä, antaen kehitysvammaisille ihmisille mahdollisuuden tasa-arvoiseen toimimiseen yhteiskunnassamme.

Tulevaisuuden visiona näemme kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen palkkatyöhön joustavana prosessina, jossa otetaan huomioon kehitysvammaisen ihmisen työllistymiseen liittyvät yksilölliset tarpeet, toiveet ja unelmat, sekä järjestetään tarvittava tuki. Näin toimiessa edistämme kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä, yhdenvertaisuutta sekä osallisuutta. Työnantajien näemme tulevaisuudessa arvostavan erilaisuutta sekä monimuotoista työyhteisöä, jossa erilaisuus on rikkaus. Kehitysvammaisten työntekijöiden huomioiminen, yksilöllisten vahvuuksien näkeminen, positiivinen suhtautuminen sekä uudistumiskykyisyys työnantajien näkökulmasta on tärkeää. Näemme, että jokaisella palkkatyöhön haluavalla voi olla mahdollisuus työhön vammoista tai toimintarajoitteista huolimatta. Tulevaisuuden tavoitteena olisi jokaisen työhön haluavan kehitysvammaisen ihmisen mahdollisuus tehdä sellaista palkkatyötä ja sellaisia työaikoja mitkä sopivat hänelle, omien voimavarojensa ja vahvuuksiensa mukaan. Toivomme, että tämä opinnäytetyö rohkaisisi kokeilemaan ja pohtimaan vaihtoehtoja kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen, sillä kuten aineistosta näkyy, niin yhdelle ihmiselle palkkatyö on tuonut onnea. Mielestämme tämä on tärkeä viesti työn jatkamisen tärkeydestä kehitysvammaisten ihmisten palkkatyön lisäämiseksi.

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Pajunen, H. 2015. Merkityksen kokemus. Helsinki: Auditorium kustannusosakeyhtiö.
- Aaltonen, P., Ahonen, P. & Sahimaa, J. 2020. Johda merkitystä. Helsinki: Alma Talent.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. 4. uud. p.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset.
- Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus: osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia.
- Elinkeinoelämän valtuuskunta. Kumpi tärkeämpi: palkka vai työn sisältö? Luettu 15.10.2020. <https://www.eva.fi/tyotjatekijat/kumpi-tarkeampi-palkka-vain-tyon-sisalto-1984-2008/>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere 2000: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 24–43.
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous: EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Taloustieto Oy. Luettu 31.5.2020. https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf
- Hakala, K., Klem, S. & Koskinen, P. 2019. Palkkaa mut!: Palkkaa mut – hankkeen loppuraportti. Kehitysvammaliitto. Espoo 2019: Kehitysvammaliiton selvityksiä 14.
- Hakola, M. Työelämän asiantuntija. 2019. Haastattelu 15.11.2019. Haastattelijat Kömi, R. & Matinaho, R. Tampere.
- Hietä-Aho, H. 2017. Kehitysvammaisten integroituminen avoimille työmarkkinoille: tarkastelussa viisi Työklänikka -projektin asiakasta. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki University Press: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki University Press: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. Painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirvilampi, T. & Laatu, M. (toim.) 2008. Toinen Vääryyskirja: lähikuvia sosiaalisista epäkohdista. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Huumonen, S. (toim.) 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Helsinki: Valta-kunnallinen työpajayhdistys.
- Hytönen, K.-M. & Koskinen-Koivisto, E. 2011. Työtä tekee mies, nainen. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.
- Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Ihmisoikeusliitto. 2019. "Ihmisellä on oikeus saada palkkaa": Palkkaa työstä -kampanja. Youtube-video. Julkaistu 16.9.2019.
- Irjala, M. 2014. Tuettu oppisopimuskoulutus – erityisryhmien mahdollisuus työelämän yhdenvertaisuuteen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu - tutkielma.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juvonen-Posti, P., Saikku, P. & Turunen, J. (toim) 2020. Elinikäistä osallistumista vai elämää työ edellä? Työikäisten monialaisten palveluiden yhteensovittaminen ja vaikuttavuuden arviointi-loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. 2020:40.
- Kajanoja, J. (toim.) 2018. Työllisyyskysymys. Helsinki: Into.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (toim.) 2019. Sosiaaliturva työn murroksessa - palkkatyö, yrittäjyys ja toimeentulon riskit. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:22. Valtioneuvoston kanslia.
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2009. Kehitysvammaisuus. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishjelman laatiminen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Keino, E. 2012. Onnistunut työllistyminen erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden kuvaamana. Metropolia ammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö.

- Kehitysvammaliitto ry. 2016. Kehitysvammaisuus. Luettu 16.1.2020. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>
- Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. 2004. Arvot. Luettu 16.1.2020. <https://www.kvps.fi/kvps/visio/arvot/>
- Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. n.d. Kehitysvammaiset Osatyökykyiset Palkkatyöhön KOP (2019-2022). <https://www.kvps.fi/kehittaminen/kotimaiset-projektit/kehitysvammaiset-osatyökykyiset-palkkatyohon-kop-2019-2022/>
- Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. n.d. Työelämä. Luettu 21.5.2020. <https://kvps.fi/kehittaminen/osallisuuden-tuki/>
- Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. n.d. Mikä KVPS? Luettu 7.1.2020. <https://www.kvps.fi/kvps/mika-kvps>
- Kehitysvammaisten Palvelusäätiö. n.d. Yhteistyökumppanit. Luettu 16.1.2020. <https://www.kvps.fi/kvps/yhteistyokumppanit/>
- Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. 2017. Tietoa kehitysvammasta. Luettu 16.1.2020. <https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta/>
- Kela. 2020. Työnteko Työkyvyttömyyseläkkeellä. Luettu 27.5.2020. <https://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake-ja-kuntoutustuki-tyonteko-elakkeella>
- Kiviniemi, K. 2015. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uud. p. Tampere: Vastapaino.
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.
- Laki työntekijän eläkkeestä 19.5.2006/395.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.
- Lampinen, R. 2007. Omat polut!: vammaisesta lapsesta täysvaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita.
- Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Helsinki: VATES-säätiö.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää: työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä. Helsinki: Tietosanoma.
- Lindh, J. 2013. Kuntoutus työn muutoksessa. Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Väitöskirja.

- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Meltzer, A., Kayess, R. & Bates, S. 2018. Perspectives of people with intellectual disability about open, sheltered and social enterprise employment: implications for expanding employment choice through social enterprises. Julkaisu: Social Enterprise Journal 2/2018, 225-244.
- Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. 2018. Työelämän perustietoa. 1. painos. Helsinki: Duodecim.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nevala, N., Turunen, J., Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. 2015. Osatyökykyiset työssä: toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus: raportteja ja muistioita 2015: 48.
- Nummelin, T. 2008. Minun toiveammattini kyselyn tulokset. Julkaisematon.
- Paanetoja, J., Kröger, T. & Östman, P. 2016. Osatyökykyinen työntekijä. Vastauksia käytännön kysymyksiin. Helsinki: Kauppakamari.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. 2003. Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa: Cameron, K.S., Dutton, J.E. & Quinn R.E. (toim.) Positive organizational scholarship. 309–327. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Pikkusaari, S., Ora, P., Sundqvist, A., Lampinen, P., Saastamoinen, S., Nupponen, M. & Karhapää, R. 2016. Tuettu työllistyminen käytännössä. Julkaisija: Kii-pulan ammattiopisto.
- Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. 2017. Valmentava johtajuus. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään: tuetun työllistymisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Tie auki! - projekti.
- Savolainen, A. 2016. Nuorten työttömien miesten antamat merkitykset ansiotyölle ja miehisyydelle. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu- tutkielma.
- Sosiaalihuoltolaki 31.12.2014/1301.
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.
- Tilastokeskus. 2019. Palkkarakenne 2018. Luettu 31.5.2020. https://www.stat.fi/til/pr/2018/pr_2018_2019-09-06_fi.pdf
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. 2020. Työelämään. Palkka. Luettu 20.1.2020. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/palkka/>

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. 2020. Työn eri muodot. Luettu 20.1.2020. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhte/tyon-eri-muodot/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työkykyohjelma 2020-2022. 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:11.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valtioneuvoston asetus vammaisten henkilöiden oikeuksista tehdyn yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan voimaansaattamisesta sekä yleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lain voimaantulosta. 2016/27.

Vammaisfoorumi ry. 2019. Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa?: työelämä ja köyhyys -teematyöryhmän raportti.

Varanka, M. & Saarinen, J. 2012. Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Helsinki: VATES-säätiö.

Vernerin. 2019. Työelämäsanastoa. Luettu 16.1.2020. <https://verneri.net/yleis/tyoelamasanastoa>

Viitasaari, A-M. 2013. Työn merkitys työkuntoutujan elämässä. Itä-Suomen yliopisto. Pro Gradu -tutkielma.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

1 TAUSTATIEDOT

Sukupuoli

Ikä

Asuminen (asutko vanhempien luona, itsenäisesti, tuetusti, asumispalveluissa?)

Koulutus (missä olet käynyt koulusi ja mitä alaa olet opiskellut?)

Toimeentulo (eläke, osatyökyvyttömyyseläke, millainen työaika/työpäivien määrä)

Kuvaile polkuasi työelämään (mitä tapahtui koulun jälkeen? työllistymisen vaiheet)

2 MINÄ TYÖNTEKIJÄNÄ

OMAT TYÖTEHTÄVÄT

(kerro työpäiväsi sisältö)

OMAT VAHVUUDET

(Mistä asioista tykkäät työpaikalla, missä olet hyvä)

OMAT HAASTEET

(Onko jotakin asioita, joista et tykkää työpaikalla, mikä työssä on vaikeaa)

3 TYÖHÖN SAAMANI TUKI

TUKIVERKOSTO

(Keneltä voit pyytää apua; työhönvalmentaja, työkaverit, esimies, vanhemmat)

TUKI

(Mitä apua saat työpäivän aikana)

4 PALKKATYÖN MERKITYS

Onko palkkatyö sinulle tärkeää? Kyllä/ei

Mikä tekee palkkatyöstä sinulle tärkeää?

Eri vaihtoehtoja: Saa palkkaa, on tekemistä, oppii uusia asioita, työkaverit, on osa työyhteisöä, on mukavaa tehdä työtä, voi tuntea itsensä tarpeelliseksi, tasa-arvo, jokin muu: mikä?

5 PALKKAN MERKITYS

Mihin käytät palkkaasi?

Onko palkka sinulle tärkeää?

Mikä tekee palkasta sinulle tärkeää?

Eri vaihtoehtoja: Hyvinvointi, toimeentulo/taloudellinen turva, itseluottamus, muiden ihmisten arvostus, mahdollisuus toteuttaa unelmia

6 TYÖN TUOMA MUUTOS ELÄMÄÄN JA TULEVAISUUS

Kun aloitit työssäsi, niin muuttuiko jokin asia elämässäsi? Mikä/Mitkä?

Millaista työtä haluat tehdä tulevaisuudessa?

Liite 2. Kutsukirje haastatteluun osallistumiseksi

Hei!

Olemme Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä palkkatyön merkityksestä kehitysvammaisen ihmisen elämässä.

Haluamme selvittää, mitä palkkatyö merkitsee kehitysvammaiselle ihmiselle.

Haluaisimme haastatella tutkimukseemme sinua.

Haastattelussa käsittelemme esimerkiksi seuraavia asioita:

- Missä olet töissä ja mitä teet työksesi?
- Miten pääsit nykyiseen työpaikkaasi?
- Missä asioissa olet työssäsi hyvä ja missä asioissa tarvitset tukea?
- Keneltä saat tukea työhösi?
- Miksi työ on sinulle tärkeää?
- Mitä palkka merkitsee sinulle?

Järjestämme puhelinhaastattelut **perjantaina 17.4.2020 tai keskiviikkona 29.4.2020.**

Haastattelu kestää enintään tunnin.

Voit valita, haastattelemmeko sinua työpaikallasi vai Kehitysvammaisten Palvelusäätiön tiloissa Tulppaanitalolla (osoite Pinninkatu 51, Tampere).

Mikäli haluat, niin voit ottaa tukihenkilön mukaasi haastatteluun.

Jos haluat tulla haastateltavaksi, niin ilmoita kiinnostuksesi ja yhteystietosi sähköpostitse TAI puhelimella soittaen tai viestittäen **torstaihin 9.4.2020** mennessä.

Haastattelemme kymmentä henkilöä, joten ilmoittaudu nopeasti mukaan!

Sinun tarinasi on arvokas ja kuulemme sen mielellämme!

Sähköpostiosoite:

Puhelinnumero:

Terveisin,

Riikka Kömi ja Riikka Matinaho

Liite 3. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

KIRJALLINEN SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Osallistun Riikka Matinahan ja Riikka Kömin järjestämään haastatteluun, jolla kerätään aineistoa palkkatyön merkityksestä kehitysvammaisen ihmisen elämässä. Haastattelussa käsitellään polkuani palkkatyöhön, palkkatyön merkitystä elämäni, vahvuuksiani, tuen tarpeitani sekä sitä, mitä palkkatyö on tuonut elämäni. Matinaho ja Kömi tekevät haastattelut osana opinnäytetyötään Tampereen ammattikorkeakoulun sosiaali-alan ylemmän ammattikorkeakoulun opinnoissa.

Minulle on selvitetty opinnäytetyöhön osallistumisen vapaaehtoisuus sekä mahdollisuus vetäytyä tutkimuksesta niin halutessani. Jos vetäydyn pois tutkimuksesta, minua koskeva aineisto poistetaan tutkimusaineistosta. Tiedän, että haastattelut nauhoitetaan ja opinnäytetyössä saattaa olla lainauksia omasta haastattelustani. Mahdolliset lainaukset on kirjoitettu niin, että minua ei voi tunnistaa tekstistä. Minulle on myös selvitetty, että haastattelunauhut ja niiden pohjalta kirjoitetut haastattelukertomukset eivät joudu kenenkään ulkopuolisen käsiin.

Tätä suostumuslomaketta on tehty kaksi kappaletta, joista toinen jää minulle ja toinen opinnäytetyön tekijöille.

Paikka

_____/_____/2020

Tutkimukseen osallistujan allekirjoitus ja nimenselvennys

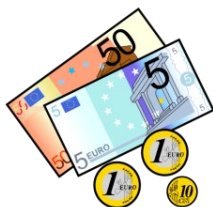
Riikka Kömi

Riikka Matinaho

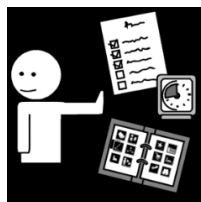
Liite 4. Tehtävälomake haastateltaville

ALLA ON KUVIA PALKKATYÖN MERKITYKSEEN LIITTYEN. LAITA KUVAT TÄRKEYSJÄRJESTYKSEEN NIIN, ETTÄ NUMERO YKSI (1) ON SINULLE TÄRKEIN ASIA PALKKATYÖSSÄ JA NUMERO KAHDEKSAN (8) VÄHITEN TÄRKEÄ ASIA PALKKATYÖSSÄ. VOIT MYÖS LISÄTÄ OMAN KUVAN, JOS MIELESTÄSI ALTA PUUTTUU TÄRKEÄ ASIA PALKKATYÖHÖN LIITTYEN.

PALKKA



VOI TEHDÄ TÖITÄ



TYÖKAVERIT



ON OSA TYÖYHTEISÖÄ

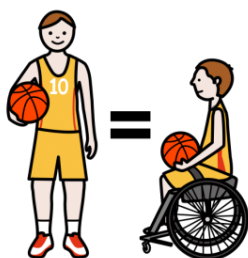


ON MUKAVA TEHDÄ TÖITÄ



TUNTEE ITSENSÄ
TARPEELLISEKSI

TASA-ARVO



OPPII UUSIA ASIOITA

