

NÄKÖKULMIA KEHITYSVAMMAISTEN OSALLISUUTEEN TYÖ- ELÄMÄSSÄ

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Maiju Toivanen
Opinnäytetyö (AMK)
Kevät 2025
Sosiaali-alan tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, sosionomi

Tekijä: Maiju Toivanen

Opinnäytetyön otsikko: Näkökulmia kehitysvammaisten osallisuuteen työelämässä

Työn ohjaajat: Marjukka Rasa ja Tuula Hohenthal

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2025

Sivumäärä: 45

Suomessa on arviolta 30 000 työkäistä kehitysvammaista ihmistä, joista vain noin 600 on työllistynyt palkkatöihin. Myös kansainvälisesti tarkasteltuna kehitysvammaiset ovat heikosti työllistettyjä verrattuna muuhun väestöön. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa näkökulmia kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena oli muodostaa aiheesta ymmärrystä lisäävä ajankohtainen kuvaus, ja sitä kautta nostaa esiin sekä tärkeää yhteiskunnallista aihetta että keinoja kehitysvammaisten työelämäosallisuuden edistämiseksi.

Opinnäytetyön tietoperusta rakentui aiheen kannalta keskeisistä käsitteistä sekä kehitysvammaisten ihmisten työllistymismahdollisuuksien kuvauksesta Suomessa. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Alkuperäistutkimuksia kirjallisuuskatsausta varten haettiin Oula-Finna, EBSCOhost, Science Direct ja Google Scholar -tietokannoista. Lisäksi suoritettiin manuaalista hakua. Aineistonvalinnassa hyödynnettiin sisäänotto- ja poissulkukriteerejä. Lopulta aineistoksi valikoitui seitsemän kansainvälistä vertaisarvioitua tutkimusartikkelia vuosiväliltä 2020–2025. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti.

Tulosten mukaan kehitysvammaisten työllistymiseen ja työssä pysymiseen vaikuttavat monet yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatason tekijät. Yksilötason tekijöitä olivat muun muassa työnantajan käsitykset, asenteet ja joustavuus, kehitysvammaisen työntekijän koulutus ja aiempi työkokemus sekä työhönvalmentajalta saatu tuki. Yhteisötason tekijöitä olivat työyhteisön joustavuus ja ilmapiiri sekä perheeltä saatu tuki ja perheenjäsenten odotukset. Yhteiskuntatason tekijöistä korostuivat puolestaan yhteiskunnassa ilmenevä stigma vammaisuuteen liittyen ja saatavilla olevat palvelut sekä tuet.

Vertailtaessa Suomen tilannetta kansainvälisten artikkeleiden perusteella saatuun laajempaan kuvaan voidaan todeta kehitysvammaisten heikon aseman työmarkkinoilla olevan maailmanlaajuinen epäkohta. Sekä suomalaisen että ulkomaalaisen tutkimustiedon valossa yhteiskunnan ja työnantajien asenteet ja puutteelliset tiedot vaikuttavat kehitysvammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen negatiivisesti. Toisaalta työelämäosallisuutta edistäviä vaikutuksia voi olla työhönvalmennuspalveluilla, palkkaustuilla sekä työssäoppimisen menetelmien hyödyntämisellä.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Program in Social Services, Bachelor of Social Services

Author: Maiju Toivanen

Title of thesis: Perspectives on the Inclusion of People with Intellectual Disabilities in Working Life

Supervisors: Marjukka Rasa and Tuula Hohenthal

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2025

Number of pages: 45

The purpose of this thesis was to explore perspectives on factors affecting the participation of people with intellectual disabilities in working life. The aim was to create a current description of the topic that would increase understanding and thereby highlight both an important social issue and ways to promote the inclusion in working life.

The theoretical framework of the thesis consisted of key concepts of the topic and a description of employment opportunities for people with intellectual disabilities in Finland. The thesis was carried out as a descriptive literature review. The databases Oula-Finna, EBSCOhost, Science Direct and Google Scholar were searched for relevant articles published between 2020 and 2025. Seven peer-reviewed articles were selected and analyzed using material-based content analysis.

The results reveal that many individual, community and societal factors affect the employment and employment sustainability of people with intellectual disabilities. Individual-level factors include, among others, the employer's perceptions, attitudes and flexibility, the employee's education and previous work experience and support from a job coach. Community-level factors included the flexibility and atmosphere of the work community, as well as support from the family and expectations of family members. Among the societal-level factors, the stigma associated with disabilities and the services and wage subsidies available were highlighted.

It can be stated that the weak position of people with intellectual disabilities in the labor market is a global issue. According to both Finnish and foreign studies, prejudices and inadequate information in society and among employers can negatively affect the employment of people with intellectual disabilities and those with partial working ability. On the other hand, job coaching services, wage subsidies and the use of on-the-job learning methods can have effects that promote working life participation and inclusion.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
SISÄLLYS	4
1 JOHDANTO	5
2 TIETOPERUSTA	7
2.1 Kehitysvammaisten polkuja työllistymiseen Suomessa	8
2.2 Keskeiset käsitteet	10
2.2.1 Kehitysvammaisuus	10
2.2.2 Toimintakyky	11
2.2.3 Osatyökykyisyys	12
2.2.4 Täsmätyökyky	13
2.2.5 Osallisuus ja työelämäosallisuus	13
2.2.6 Tuettu työllistyminen ja työhönvalmennus	14
3 TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS	16
4 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
4.1 Hakustrategia	18
4.2 Hakutulosten käsittely	20
4.3 Aineiston analyysi	24
5 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	29
6 TULOKSET	31
6.1 Yksilötaso	32
6.2 Yhteisötaso	33
6.3 Yhteiskuntataso	34
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	36
8 POHDINTA	39
LÄHTEET	41

1 JOHDANTO

Jokaisella ihmisellä tulisi olla mahdollisuus tehdä työtä ja sitä kautta olla osallisena yhteiskunnassa. Työ on monelle tärkeä osa identiteettiä ja sen myötä voi saada mielekkäitä kokemuksia omasta merkityksellisyydestä, itsensä toteuttamisesta ja sosiaalista suhteista. Kehitysvammaliiton (2016b) mukaan Suomessa on arvioilta 30 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä, joista vain noin 600 on työllistetty palkkatöihin. Samaan aikaan kuitenkin esimerkiksi hallituksen poliittiset linjaukset painottavat työkäisten potentiaalin mahdollisimman tehokasta hyödyntämistä. Vaikka eri syistä osatyökykyisten ihmisten työllistäminen on noussut viime vuosina kansainvälisestikin tärkeäksi kysymykseksi, vaikuttaa tavoitteiden ja käytännön välillä vallitsevan vielä suuri kuilu.

Kehitysvammaisten työelämäosallisuuden edistämisestä hyötyisivät toki kehitysvammaiset työntekijät itse, mutta sillä olisi lisäksi paljon hyötyjä sekä työyhteisöjen että koko yhteiskunnankin kannalta. Inklusiivisten ja joustavien toimintatapojen kehittäminen voisi edistää myös eri syistä osatyökykyisten työssäjaksamista sekä yleisesti työpaikan ilmapiiriä. Yhteiskunnan saamat hyödyt puolestaan näkyisivät sekä vähentyneinä sosiaalimenoina että lisääntyneinä verotuloina. Huomion kiinnittäminen niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen, voi antaa suuntamerkkejä vaadittaviin toimintaratkaisuihin.

SOAMK:n verkostokokouksessa 20.4.2023 hyväksytyt sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (SOAMK 2023). Vaikkakin tämä opinnäytetyö sivuaa varmasti kaikkia edellä mainittuja, on pääpaino erityisesti eettisen osaamisen sekä kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen kompetenssialueilla. Opinnäytetyön lähtökohtana on ajatus työelämäosallisuudesta yhtenä yhteiskuntaan kiinnittymisen peruspilarina sekä jokaiselle kuuluvasta oikeudesta tehdä omia kykyjä vastaavaa työtä, josta maksetaan palkkaa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkitun lähdeaineiston avulla kartoittaa, mitkä tekijät vaikuttavat

kehitysvammaisten työllistymiseen, ja millä keinoin kehitysvammaisten osallisuutta työelämässä voitaisiin edistää.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tietoperustassa selvennetään aiheen kannalta keskeistä käsitteistöä sekä kehitysvammaisten tämänhetkistä työllistymistilannetta. Kehitysvammaisten työllistymisestä on tehty viime vuosina jonkin verran opinnäytetöitä, mutta kotimaisia vertaisarvioituja tutkimuksia ei juurikaan ole saatavilla. Näin ollen varsinaisen kirjallisuuskatsausosion aineistoksi on rajattu kansainväliset tutkimusartikkelit. Tarkoituksena on kartoittaa, minkälaiset työnantajien, työntekijöiden ja työhönvalmentajien näkökulmat nousevat esiin artikkelien perusteella. Katsauksen tavoitteena on selvittää, minkälaisia kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen liittyviä – toisaalta edistäviä ja toisaalta estäviä – tekijöitä kansainvälisestä tutkimusjoukosta nousee esille. Pyrkimyksenä on paitsi tuottaa tietoa aiheesta alan opiskelijoille ja työntekijöille, myös nostaa esille tärkeää yhteiskunnallista aihetta.

2 TIETOPERUSTA

Suomen perustuslain (731/1999, § 18) mukaan jokaisella ihmisellä tulisi olla oikeus hankkia elantonsa valitsemansa työn, ammatin tai elinkeinon turvin. Suomen allekirjoittama YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista puolestaan velvoittaa allekirjoittajamaita sitoutumaan vammaisten yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämiseen työmarkkinoilla. Sopimuspuolten tulee lainsäädännöllisin keinoin muun muassa ehkäistä syrjintää, edistää vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä sekä varmistaa vammaisten henkilöiden työpaikoilla tarvittavat kohtuulliset mukautukset. (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016.)

Edellä mainitusta velvoitteista huolimatta kehitysvammaisten asema työmarkkinoilla on edelleen verrattain heikko. Esimerkiksi Kehitysvammaliiton selvityksen mukaan Suomessa oli vuonna 2014 noin 400–500 kehitysvammaista henkilöä palkkatyössä, runsas 2000 avotyötoiminnassa ja runsas 6000 työtoiminnassa työkeskuksissa (Vesala, Klem & Ahlsten 2015, 5). Myös kansainvälisesti tarkasteltuna vammaisilla ja kehitysvammaisilla henkilöillä on vaikeaa työllistyä, vaikka motivaatiota työntekoon löytyisi (ks. esim. Van Hoofstadt, Bastien, Maenhout & Cambrén 2020, 6).

Göteborgissa vuonna 2017 pidetyn oikeudenmukaisia työpaikkoja ja kasvua käsittelevän sosiaalialan huippukokouksen yhteydessä Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio antoivat yhteisen julistuksen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista. Pilarin tarkoituksena on edistää elin- ja työoloja EU:n sisällä ja se rakentuu 20 periaatteesta, joista yksi on vammaisten osallistaminen. Periaatteet voidaan jakaa kolmeen kategoriaan, jotka ovat yhtäläiset mahdollisuudet ja pääsy työmarkkinoille, oikeudenmukaiset työolot sekä sosiaalinen suojelu ja osallisuus. (European Union 2022.) Vuonna 2021 Euroopan komissio julkaisi Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevan suunnitelman. Suunnitelmassa todetaan, että vaikka EU on edistänyt vammaisten oikeuksia ja esteettömyyttä, on kehitys esimerkiksi työllisyyden ja koulutuksen saralla heikompaa. Tämän vuoksi toimitasuunnitelman yhteydessä komissio hyväksyi vammaisten henkilöiden

oikeuksia koskevan uuden strategian vuosille 2021–2030, jolla pyritään saavuttamaan YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen tavoitteet. (Euroopan komissio 4.3.2021.)

2.1 Kehitysvammaisten polkuja työllistymiseen Suomessa

Ammatillisen koulutuksen aloittaminen on monelle nuorelle ensimmäinen askel kohti työelämää. Haasteena voi kuitenkin olla väärät alavalinnat, jolloin alan työtehtävät eivät vastaakaan ennakkokäsityksiä. Haasteena voi lisäksi olla perinteisten ammatinvalinnan ohjauksen menetelmien soveltumattomuus kehitysvammaisten ohjauksessa. Konkreettinen omakohtainen tutustuminen erilaisiin työpaikkoihin jo ennen koulutukseen hakeutumista voi puolestaan olla avainasemassa oikean alan löytymiseen. Myös työvaltaisesti suoritettava opiskelu voi osoittautua hyödylliseksi, kun jo opiskeluaikana saa realistisen kuvan opiskeltavasta alasta sekä omista kyvyistä. (Villberg 2017, 5.)

Suomessa monet kehitysvammaiset suuntaavat peruskoulun jälkeen erilaisiin valmentaviin koulutuksiin, kuten tutkintokoulutukseen valmentavaan koulutukseen (TUVA) tai työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaan koulutukseen (TELMA). TUVA-koulutuksessa ovat vuoden 2022 elokuusta alkaen yhdistyneet aiemmat perusopetuksen lisäopetus, lukioon valmentava koulutus ja tutkintokoulutukseen valmentava koulutus. Koulutuksen tavoitteena on edistää opiskelijan opiskeluvalmiuksia siten, että hän voi hakeutua jatko-opintoihin ja suoriutua niistä. TELMA-koulutuksessa puolestaan pyritään kehittämään opiskelijan työ- ja toimintakykyä. Koulutuksessa tuetaan opiskelijaa mielekkään työn, työtehtävän tai työtoiminnan löytämiseen sekä mahdollisimman itsenäiseen suoriutumiseen arjessa. Koulutuksen laajuus ja sisällöt suunnitellaan yksilöllisesti kunkin opiskelijan tarpeiden mukaan. Valmentavien koulutuksien lisäksi kehitysvammaiset nuoret voivat peruskoulun jälkeen hakea esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen, jonka voi suorittaa joko yleisessä ammatillisessa oppilaitoksessa tai ammatillisessa erityisoppilaitoksessa. (Kehitysvammaisten Tukiliitto s.a.)

Suuri osa opintonsa päättäneistä kehitysvammaisista ohjautuu palkkatyön sijaan työ- tai päivätoimintaan työ- ja toimintakeskuksiin. Työtoimintaa voidaan järjestää

kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Suomessa on työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa arviolta 9000 kehitysvammaista nuorta ja aikuista. Toiminta voi koostua esimerkiksi erilaisista käden- taidoista, yrityksille alihankintana tehtävistä kokoonpano- ja pakkaustöistä tai toimintakeskuksen sisäisistä toiminnoista, kuten keittiö-, siivous- ja kiinteistönhuollon töistä. Työtoimintapäivien määrä ja päivien pituus voi vaihdella yksilöllisesti. Työtoiminnasta maksettava päivittäinen työosuusraha vaihtelee 0–12 euron välillä, ja työntekijän lounaasta tai kahvista maksama ylläpitomaksu voi olla suurempi kuin itse työstä saatu rahallinen korvaus. Työtoiminnasta ei myöskään kerry lomaa työsuhteisen palkkatyön tapaan. (Vernerinet 2024b.)

Avotyötoiminnaksi kutsutaan työtoimintaa, joka toteutetaan tavallisilla työpaikoilla. Suomessa avotyötoiminnassa käy reilut 2 000 kehitysvammaista henkilöä. Vaikka avotyötoiminta täyttää monin tavoin palkkasuhteisen työn tunnusmerkit, se ei ole palkkatyötä. Sitä voidaan pikemminkin luonnehtia kuntouttavaksi tai toimintakykyä edistäväksi toiminnaksi. Avotyötä onkin kritisoitu muun muassa siitä, ettei työntekijä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai lakisääteisiä työterveyden palveluja. (Nevala, Pehkonen, Teittinen, Vesala, Pörfors & Anttila 2018, 51; Vernerinet 2024a.)

Vuodesta 2013 alkaen Työ- ja elinkeinohallinnon (TE) palveluiden muutoksen myötä kehitysvammaiset työnhakijat ovat päässeet TE-toimistojen asiakkaiksi, eli työttömiksi työnhakijoiksi. Myös voimaan tulleet nuoriso- ja koulutustakuu ovat omalta osaltaan helpottaneet nuorten kehitysvammaisten kohdalla työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- ja kuntoutuspaikkojen löytymistä. (Villberg 2017, 4.) Työnantajan on mahdollista saada kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseen palkkatukea kompensoimaan mahdollista osatyökykyisyyttä, mikä myös voi olla yksi työllistymistä edistävä tekijä. (Vesala ym. 2016, 32).

Kelan tutkimuksen mukaan viralliset tahot kuitenkin monesti ohjaavat kehitysvammaisia henkilöitä avointen työmarkkinoiden sijaan työ- ja toimintakeskuksiin, mikä ei kuitenkaan käytännössä vaikuta edistävän kehitysvammaisten työllistymismahdollisuuksia palkkatöihin. Samaisen tutkimuksen perusteella avoimille työmarkkinoille pääsyä puolestaan edisti ammatillinen koulutus, työharjoittelu ja

työssä oppiminen. Lisäksi tuetun työn ja työhönvalmentajan tuen todettiin lisänneen kehitysvammaisten työllistymistä. (Nevala ym. 2018, 21–22.)

2.2 Keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu aiheeni kannalta keskeisistä käsitteistä ja niiden välisistä suhteista. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat kehitysvammaisuus, toimintakyky, osatyökykyisyys, täsmätyö, osallisuus, työelämäosallisuus, tuettu työllistyminen (eng. supported employment) ja työhönvalmennus (eng. job coaching).

2.2.1 Kehitysvammaisuus

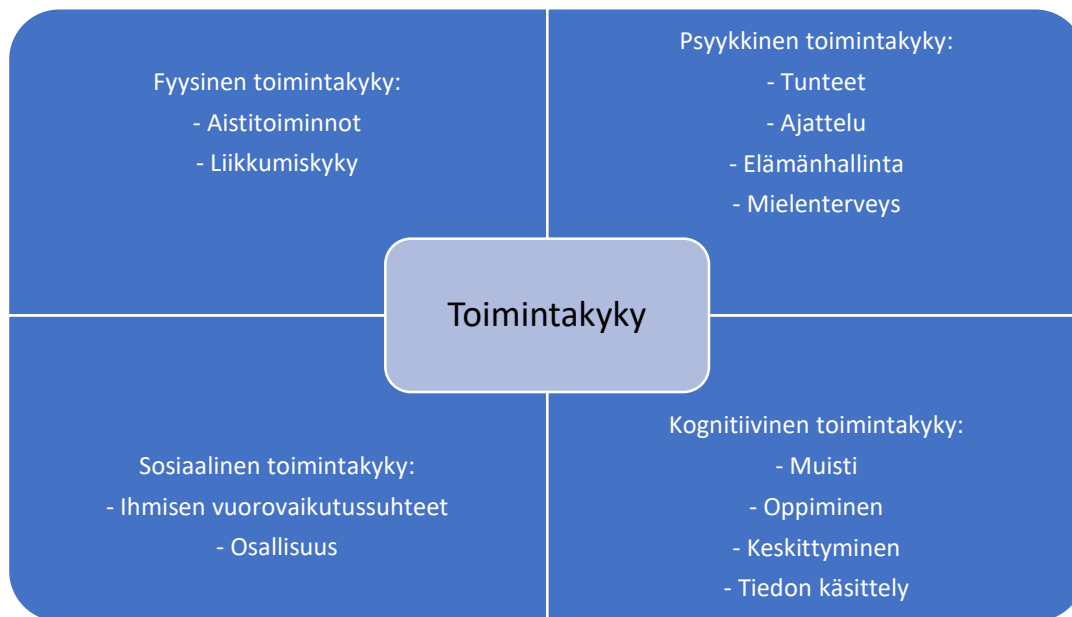
Kehitysvammaisuus voidaan määritellä vaikeudeksi oppia ja ymmärtää uusia asioita (Kehitysvammaliitto 2016a). WHO puolestaan määrittelee kehitysvammaisuuden tilaksi, jossa henkisen toiminnan kehitys on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vamman tai vian vuoksi (Duodecim Terveyskirjasto 2025). ICD-10-tautiluokituksen perusteella kehitysvammadiagnoosi määritellään kolmen kriteerin perusteella: henkilön älykkyysosamäärä on standardoiduissa tutkimuksissa alle 70, henkilön käytännön taidot eivät ole kehittyneet ikätasoisesti, ja vamma on syntynyt kehitysiässä. Kehitysvammat voidaan jakaa lieviin, keskivaikeisiin, vaikeisiin ja syviin vaikeutensa mukaan. (Koillinen & Arvio 2023, 1263.)

Määritelmien mukaan kehitysvammaisuuteen voi liittyä vaikeuksia käytännön taidoissa, kommunikoinnissa, omista asioista huolehtimisessa, ihmissuhteiden muodostamisessa ja tilanteeseen sopivassa käyttäytymisessä. Käytännössä kuitenkin kehitysvammaiset ovat keskenään hyvin heterogeeninen joukko ja se, kuinka kehitysvammaisuus vaikuttaa henkilön elämään, on hyvin yksilöllistä. Lisäksi huomionarvoista on se, että oikeanlaisella tuella jokaisen on mahdollista oppia uusia asioita ja selvitä arjesta. (Kehitysvammaliitto 2016a; Duodecim Terveyskirjasto 2025.)

Kehitysvammaisuuden lääketieteellisiä määritelmiä on kritisoitu siitä, että niissä vammaisuus nähdään monesti ainoastaan biologisena tekijänä. Tällaisten määritelmien seurauksena vammaisia henkilöitä saatetaan pitää passiivisina avun tai säälin kohteina. Vammaisuuden sosiaalinen malli puolestaan pyrkii ottamaan määrittelyssä huomioon myös yksilölliset ja kontekstisidonnaiset tekijät, kuten sosioekonomisen taustan ja kansalaisuuden. Vammaisuuden sosiaalisessa mallissa kehitysvammaisen henkilö nähdään aktiivisena toimijana, ja biologisten tekijöiden sijaan katse suunnataan esimerkiksi yhteiskunnan eriarvoistaviin rakenteisiin inklusion esteenä. On kuitenkin todettava, että sosiaalinen malli ei kiellä biologisten tekijöiden olemassaoloa, vaan pikemminkin korostaa vammaisuuteen liittyvän lisäksi esimerkiksi sosiaalisia, taloudellisia ja kokemuksellisia ulottuvuuksia. (Taub & Foster 2020, 275–276).

2.2.2 Toimintakyky

Toimintakyvyllä viitataan ihmisen edellytyksiin selviytyä omassa ympäristössään arkipäiväisistä ja itselle merkityksellisistä toiminnoista, joihin lukeutuu esimerkiksi opiskelu, työ, harrastukset ja itsestä huolehtiminen. Toimintakyky rakentuu fyysisen, psyykkisen, kognitiivisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kokonaisuudesta. Maailman terveysjärjestön WHO:n ICF- luokituksen mukaan toimintakyky ja sen rajoitteet tulee nähdä monitasoisena ja vuorovaikutuksellisenä tilana, johon vaikuttaa yksilön ominaisuuksien ohella ympäristötekijät. Ympäristötekijöihin voidaan lukea niin fyysinen, sosiaalinen kuin asenteellinenkin ympäristö. Huomionarvoista onkin, että heikentynyt toimintakyky ei automaattisesti tarkoita heikentynyttä työkykyä, vaan kiinnittämällä huomiota työn sisältöihin ja työoloihin voidaan niitä mukauttaa yksilön osaamista ja kykyjä vastaaviksi. Toisin sanoen yksilö voi olla alentuneesta toimintakyvystä huolimatta täysin työkykyinen tiettyyn työtehtävään. (Nevala ym. 2018, 6–7; Työterveyslaitos s.a.)



Kuva 1 Toimintakyky Työterveyslaitoksen mukaan

Kuvassa 1 on kuvattu Työterveyslaitoksen määrittämät toimintakyvyn osa-alueet nelikenttänä, joiden yhteisvaikutuksesta ihmisen toimintakyky muodostuu. Fyysinen toimintakyky pitää sisällään sekä aistitoimintoihin liittyvät kyvyt että liikuntakyvyn. Psyykkinen toimintakyky kattaa yksilön tunteet, ajattelun, elämänhallinnan kyvyt sekä mielenterveyden. Kognitiiviseen toimintakykyyn puolestaan liittyvät ihmisen kyvyt muistamiseen, oppimiseen, keskittymiseen ja tiedonkäsittelyyn. Vuorovaikutussuhteet ja osallisuus liittyvät sosiaalisen toimintakyvyn osa-alueeseen. (Työterveyslaitos s.a.)

2.2.3 Osatyökykyisyys

Osatyökykyisyys pitää käsitteenä sisällään hyvin moninaisia syitä, eikä siitä ole olemassa yhtä tarkkaa määritelmää. Ilmiön ymmärtämistä vaikeuttaa myös se, että määritelmät vaihtelevat sekä kansainvälisesti että maiden sisäisesti. Tarkasteltaessa läntistä Eurooppaa voidaan kuitenkin todeta osatyökykyisten aseman parantamisen työmarkkinoilla nousseen viime vuosina merkittäväksi puheenaiheeksi. Syitä osatyökykyisyyteen voi olla esimerkiksi vamma, fyysinen tai psyykinen sairaus tai elämäkriisit. Käsitteen alle voidaan lukea myös pitkäaikaistyöttömät, joiden toimintakyky on syystä tai toisesta alentunut. (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen & Ylikojola 2017, 12; THL 2019.)

Olennaista on huomata, että osatyökykyisillä on halua ja potentiaalia hyödyntää käytössään olevaa toimintakykyä. Työtehtäviä ja -oloja mukauttamalla työkyvyn alentuma ei välttämättä vaikuta työntekoon. Osatyökykyisyyttä voidaan pitää yksilöllisenä ja tilannesidonnaisena tekijänä, johon vaikuttaa osaltaan osatyökykyisyyden syy sekä kulloinkin tehtävä työ ja sen vaatimukset. (THL 2019.)

2.2.4 Täsmätyökyky

Viime aikoina on osatyökykyisyyden ohella alettu käyttämään termiä täsmätyökyky, jossa korostuu osittaisen työkyvyn sijaan työntekijän potentiaali suoriutua täysin annetusta työtehtävästä. Ammatillisten erityisoppilaitoksien verkosto AMEO:n mukaan täsmätyössä työntekijän toimintakyky sekä työn asettamat vaatimukset ja mahdollisuudet kohtaavat, jolloin täsmätyökykyinen kykenee suoriutumaan täysimääräisesti tietyistä työtehtävistä. Toisin sanoen täsmätyökykyisellä ihmisellä voidaan sanoa olevan käytössään työkyky määrätyn työtehtävän toteuttamiseen. Käytännössä täsmätyö merkitsee tietyille työntekijälle kohdennettuja ja räätälöityjä työtehtäviä ja -aikoja. Omien vahvuuksien ja toimintakyvyn mukaan räätälöidyistä työtehtävistä voivat hyötyä kehitysvammaisten henkilöiden ohella muutkin erityistä tukea tarvitsevat työntekijät. (AMEO 2021, Työelämän rajapinta 2023.)

2.2.5 Osallisuus ja työelämäosallisuus

Tämän opinnäytetyön lähtökohtana on kehitysvammaisten tasavertainen oikeus olla osallisena yhteiskunnassa. Osallisuuden edistäminen puolestaan määritellään monesti yhdeksi syrjäytymisen ehkäisemisen keskeisimmäksi keinoksi. Osallisuus käsitteenä on kuitenkin itsessään niin laaja, että sen tarkasta sisällöstä ei olla päästy yksimielisyyteen. Osallisuutta voidaankin pitää eräänlaisena sateenvarjokäsitteenä, joka pitää sisällään hyvin monenlaisia näkemyksiä ja lähestymistapoja. Se on samaan aikaan sekä tavoite että keino tasa-arvon edistämiseen. (Era 2013, 12.). Osallisuus voidaan määritellä myös kuulumisena ja kuuluksi tulemisena. Osallinen ihminen voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja yhteisiin asioihin. (THL 2022.)

Yksi tapa tarkastella osallisuutta on jakaa se osa-alueisiin. Esimerkiksi THL:n vuoden 2017 julkaisussa osallisuus määritellään muodostuvan kolmesta osasta: osallisuudesta omaan elämään, osallisuudesta vaikuttamisprosesseihin palveluissa, lähipiirissä, elinympäristössä ja yhteiskunnassa sekä paikallisesta osallisuudesta, jossa yksilöllä on yhteys erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin, merkityksellisiin vuorovaikutussuhteisiin ja resurssien jakamiseen. (THL 2017, 23.)

Monesti osallisuudesta puhuttaessa viitataan myös esimerkiksi asiakasosallisuuden tai työelämäosallisuuteen. Työn tekemistä voidaankin pitää paitsi tärkeänä osana yksilön identiteettiä ja hyvinvointia, mutta myös keinona yhteiskunnalliseen osallisuuteen. Osatyökykyiselle työ on sekä toimeentulon lähde, että myös tapa kiinnittyä yhteisön jäseneksi. Kokemusta työllisten joukkoon kuulumisesta voidaan luonnehtia myös työntekijäkansalaisuuden käsitteellä. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan osatyökykyisten työelämäosallisuuteen vaikuttaa muun muassa työnantajien ja yhteiskunnan asenteet, koulutusjärjestelmä sekä yleinen tietoisuus vammoista ja sairauksista. Edistäessä työelämäosallisuutta tulisi siis kiinnittää huomio paitsi yksilön työllistymisvalmiuksiin ja kuntoutumiseen myös yleisesti yhteiskunnan työmarkkinoiden toimintaan. Esimerkiksi osallistavalla työllisyyspolitiikalla voidaan luoda työmahdollisuuksia myös nykyisten työmarkkinoiden ulkopuolella oleville ihmisille. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 9,17; THL 2024.)

2.2.6 Tuettu työllistyminen ja työhönvalmennus

Yhtenä keinona edistää kehitysvammaisten työelämäosallisuutta voidaan pitää tuettua työllistämistä ja työhönvalmennusta. Tuettu työllistyminen on työskentelymenetelmä, jonka avulla pyritään edistämään erityistä tukea tarvitsevien ihmisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tuettu työllistyminen on ennakoiva menetelmä, jossa asiakasta tuetaan yksilöllisesti omaa osaamista vastaavan työn kartoituksessa ja etsinnässä, varsinaisessa työskentelyssä sekä työssä pysymisessä. Tavoitteena on löytää pysyvä palkkatyö tavallisella työpaikalla. Asiakkaan tukena tuetussa työssä toimii yleensä työhönvalmentaja, joka pyrkii yhteensovittamaan työnantajan työvoiman tarpeen työntekijän osaamiseen ja taitoihin. (EUSE 2014, 8–10 & 39.)

Käsitteellä työvalmennus tai työhönvalmennus kuvataan toimintaa, jolla pyritään tukemaan ja edistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä ja työssä pysymistä. Selvyden vuoksi käytän tässä opinnäytetyössä käsiteittä työhönvalmentaja ja työhönvalmennus. Käytännössä työhönvalmentaja antaa valmentautujalle tukea työn ja taitojen opetteluun sekä yleisten työelämätaitojen kehittämiseen ja edesauttaa työllistymistä. Työhönvalmennus on tavoitteellista ja suunnitelmallista työkyvyn edistämistyötä, jossa otetaan huomioon kunkin valmentautujan yksilölliset tarpeet. (Nevala ym. 2018, 52.)

3 TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin kartoittaa tietoa kehitysvammaisten osallisuudesta työelämässä meillä ja muualla maailmassa sekä muodostaa kartoituksen perusteella ajankohtainen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen ja sitä kautta mahdollisesti erottaa keinoja, jolla sitä voitaisiin edistää. Tavoitteena oli myös nostaa esille mielestäni tärkeää yhteiskunnallista aihetta.

Henkilökohtaisena tavoitteeni oli lisätä omaa ymmärrystäni tutkittavasta aiheesta sekä kehittää ammatillista osaamistani suhteessa sosiaalialan kompetensseihin. Sosiaalialan eettiseen osaamiseen liittyy muun muassa yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, moninaisuuden ja haavoittuvassa asemassa olevien yksilöiden ja ryhmien aseman edistäminen. Kriittiselle ja osallisuutta edistävälle yhteiskuntaosaamiselle puolestaan on ominaista kyky arvioida yhteiskunnallisia ilmiöitä ja analysoida eriarvoisuutta. Lisäksi olennaista on asiakkaiden ja asiakasryhmien osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuuksien edistäminen. (SOAMK 2023.) Edellä mainittuihin kompetensseihin viitaten on tutkimusaihe kehitysvammaisten työelämäosallisuuteen liittyen sosiaalialan ytimessä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi muodostui:

1. Minkälaisia työnantajien, työntekijöiden ja työhönvalmentajien näkökulmia kehitysvammaisten työllistymiseen liittyy tutkimusartikkeleiden perusteella?

Tutkimustuloksia voivat hyödyntää nykyisten ja tulevien sosiaalialan ammattilaisten ohella esimerkiksi työnantajat, jotka harkitsevat kehitysvammaisen ihmisen palkkaamista tai työyhteisöt, johon kuuluu eri tavoin osatyökykyisiä työntekijöitä. Lisäksi opinnäytetyön tulosten perusteella on mahdollista erottaa hyödyllisiä jatkotutkimuksen tarpeita.

4 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTTAMINEN

Kirjallisuuskatsausta voidaan luonnehtia tutkimustavaksi, jonka tutkimuskohteenä on toiset tutkimukset. Metodien avulla tulkitaan, tunnistetaan, arvioidaan ja yhdistellään olemassa olevaa tietoa. Päämääränä on muodostaa tutkitusta aiheesta kriittisesti arvioitu kokonaiskuva eli synteesi. Kirjallisuuskatsaus tutkimuksen metodina voidaan jakaa pääpiirteissään neljään alalajiin, jotka ovat systemaattinen kirjallisuuskatsaus, meta-analyysi, integratiivinen kirjallisuuskatsaus ja narratiivinen eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Sopivan katsaustyyppin valintaan vaikuttaa esimerkiksi asetettu tutkimuskysymys, aiheen luonne ja tutkimuksen tavoite. (Vilka 2023, 11–12, 19–20.)

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on tuottaa järjestelmällisiä ja toistettavia menetelmiä hyödyntämällä mahdollisimman yleistettäviä ja luotettavia tuloksia. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen lähtökohtana on ennalta määriteltä täsmällinen ja läpi koko prosessin muuttumattomana säilyvä tutkimuskysymys. Meta-analyysia voidaan luonnehtia itsenäisen katsaustyyppin sijaan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tekniikaksi ja tulosten esittämisen tavaksi. Sitä voidaan hyödyntää esimerkiksi systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tai jonkin alkuperäistutkimuksen johtopäätösten tilastolliseen tai narratiiviseen yhdistämiseen. Integratiivisen kirjallisuuskatsauksen tavoitteena puolestaan on muodostaa kokonaiskuva, jonka avulla voidaan kehittää uusia näkökulmia tai käytäntöjä. (Vilka 2023, 19–30.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun tavoitteena on tiedon asteittainen laajentuminen ja ilmiön ymmärtäminen sekä sen johdonmukainen kuvaileminen. Se on aineistolähtöinen menetelmä, jossa sekä tutkimuskysymys että vastaus kysymykseen nousevat aineiston perusteella. Pyrkimyksenä on muodostaa ymmärrystä lisäävä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa kartoitetaan, mitä aiheesta tiedetään ennestään ja mitkä ovat ilmiön keskeiset käsitteet sekä niiden välinen yhteys. Tutkimuskysymys muodostuu alustavasti perehtymällä aiheeseen ja siihen liittyviin käsitteisiin. Huomionarvoista on, että hakuja tehdessä tutkimuskysymys täsmentyy ja

muokkautuu. (Kangasniemi ym. 2013, 291–292; Vilkka 2023, 20–23.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus soveltuu tämän opinnäytetyön menetelmäksi, sillä se mahdollistaa laajan ja ajankohtaisen kuvauksen muodostamisen tutkittavasta ilmiöstä. Lisäksi se antaa muita katsauksen tyyppisiä vapaammat kädet tiedonhakuun ja aineiston valintaan.

4.1 Hakustrategia

Kirjallisuuskatsauksen lähtökohtana oli itseäni kiinnostanut aihe eli kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuus. Hakuprosessin aloitin miettimällä aiheeni kannalta keskeisiä käsitteitä ja niiden perusteella sopivia hakulausekkeita. Keskeisiksi käsitteiksi nousivat kehitysvammaisuus, työllistyminen, tuettu työllistyminen ja työhönvalmennus. Kartoitin myös sanojen synonyymejä, sillä esimerkiksi kehitysvammaisuudesta voidaan käyttää englannin kielellä termejä intellectual disability, learning disability, developmental disability ja mental disability. Hyödynsin sopivien hakutermien ja -rajauksien etsinnässä myös kirjaston informaatikon asiantuntemusta.

Aineiston haussa hyödynsin ScienceDirect, Google Scholar ja Oula-Finna -tietokantoja. Englanninkielisiä hakuja tein myös EBSCOhost:n kautta ERIC:iin, CINAHL:iin ja Academic Search Premier:iin. Tietokantahauissa hyödynnettiin Boolean operaattoreita, joiden avulla hakusanat yhdistettiin lausekkeiksi. Hakulausekkeina käytettiin esimerkiksi "kehitysvamma AND työ OR tuettu työllistyminen OR työhönvalmennus" ja englanniksi vastaavat "intellectual disability AND employment OR job coaching OR supported employment". Koska halusin rajata hakutuloksista pois jo valmiiksi kirjallisuuskatsaustyylliset tutkimukset, täsmensin englanninkielistä hakulauseketta vielä muotoon: "intellectual disability" OR "learning disability" OR "intellectually disabled" AND "supported employment" OR "job coaching" NOT review.

Aineiston valintakriteerit taulukkona

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Ilmainen	Maksullinen
Vertaisarvioitu	Ei vertaisarvioitu
Kansainvälinen	Kotimainen
Englanninkielinen	Muu vieraskielinen aineisto
Vuonna 2020 tai sen jälkeen julkaistut aineistot	Vuotta 2020 ennen julkaistut aineistot
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen
Alkuperäistutkimus	Katsaus

Taulukko 1 Sisäänto- ja poissulkukriteerit

Taulukossa 1 on esitetty aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Koska jo alustavan aiheeseen perehtymisen myötä syntyi vaikutelma, että kotimaista tutkimusta aiheesta on tarjolla varsin niukasti, aineistoa valikoidessa tavoitteena oli rajata lähteet ajankohtaisiin ja vertaisarvioituihin kansainvälisiin tieteellisiin artikkeleihin. Pois rajattiin käytännön syistä muut kuin englanninkieliset vieraskieliset aineistot. Kokeilin tietokantoihin erilaisia hakutermejä ja erilaisia rajauksia. Tavoitteena oli saada aikaan hakutulos, joka käsittäisi kussakin tietokannassa enintään 100 julkaisua, jotta aineistomäärä olisi hallittavissa.

Koska alun perin asettamani aikarajaus 10 vuotta antoi liian suuren aineiston käsiteltäväksi, rajasin tietokantahakua koskemaan ainoastaan 2020-lukua. Vaikka aineiston hallittavuus ei yksistään olisi riittävä peruste ajanjakson määrittämiselle, varmisti rajaus samalla tutkimuksen ajankohtaisuuden (Vilka 2023, 40). Hakuja tehdessäni huomasin, että jossain tietokannoissa hakusanojen järjestys vaikutti merkittävästi saatuun tulokseen, joten kokeilin myös erilaisia järjestyksiä. Tietokantahakujen ohella tein myös manuaalista hakua esimerkiksi tietokantojen ehdottamien artikkeleiden perusteella, mitä kautta aineisto täydentyi yhdellä

artikkelilla. Alustavaa hakua on tehty jo syys-lokakuussa 2024, ja lopullinen aineisto valikoitui kevään 2025 aikana.

4.2 Hakutulosten käsittely

Suuri osa hakutuloksista rajautui pois jo otsikon perusteella. Hylkäsin esimerkiksi aineiston, joka käsitteli otsikon mukaan ainoastaan mielenterveyden häiriöitä tai työllistymistä kehitysvamma-alalle. Osa tutkimuskysymyksen kannalta relevanteista artikkeleista puolestaan rajautui pois sen perusteella, että ne eivät olleet ilmaiseksi saatavilla. Osassa tietokantahauista sain tulokseksi samoja artikkeleita, joten myös päällekkäistulokset suljettiin pois. Alustavan karsinnan jälkeen tutustuin jäljelle jääneiden artikkeleiden tiivistelmiin. Mikäli tiivistelmän perusteella artikkeli ei vaikuttanut vastaavan opinnäytetyön aiheeseen, voitiin suorittaa lisäkarsintaa. Jäljelle jääneet artikkelit tarkasteltiin kokotekstinä, kuitenkin painotuen tiivistelmä- ja tulososioihin.

Alun perin tavoitteena oli rajata aineisto noin kuuteen tieteelliseen artikkeliin, joista nousee esiin selkeitä teemoja aiheeseen liittyen. Koska asettamani tutkimuskysymys ja tutkimustapa antoi varsin vapaat kädet aineiston valintaan, oli mahdollisia mukaan otettavia artikkeleita tarjolla runsaasti. Pyrin hakutuloksia käsitellessäni ottamaan huomioon, että analysointivaiheeseen valitut artikkelit eivät kaikki edustaisi esimerkiksi vain työllistymisen haasteiden näkökulmaa, vaan artikkeleista nousisi esiin mahdollisimman monipuolisesti erilaisia näkökulmia. Lisäksi aineistoa valikoidessani pyrin ottamaan huomioon, että artikkeleissa näkyisi paitsi työnantajien mutta myös kehitysvammaisten henkilöiden itsensä näkökulmia aiheeseen. Kirjallisuuskatsauksen laadun kannalta aineiston valinta on hyvin keskeisessä roolissa.

Tietokanta	Hakutermit ja rajaukset	Haun tulokset	Tiivistelmän tasolla tarkastellut	Kokotekstinä tarkastellut	Aineistoon valitut
EBSCOhost: Academic Search Premier, CINAHL with full text ERIC	("Intellectual disability" OR "learning disability" OR "Intellectually disabled" OR "mentally disabled") AND ("Supported employment" OR "Job coaching") NOT review Akateemiset aikakausjulkaisut, English, Viimeiset 5 vuotta, koko teksti, Tieteelliset (vertaisarvioidut) aikakausjulkaisut	58	7	5	2
Science Direct	Title: Intellectual disability OR intellectually disabled AND employment OR supported employment OR job coaching Vuodet: 2020–2025, kieli englanti, aihealue sosiaaliala	88	4	2	0
Google Scholar	allintitle: employment OR "job coaching" OR "supported employment" "intellectual disability" -review Ajanjakso: 2020-2025	86	9	2	1
Oula-Finna	Nimeke: Intellectual disability OR learning	76	15	7	3

	disability OR Intellectually disabled OR developmen- tally disabled AND Nimeke:em- ploy* OR sup- ported em- ployment OR job coach* Vertaisarvioitu Aineistotyyppi: Artikkelit Kieli: Eng Vuosiväli: 2020–2025	Poissuljettu päälekkäis- julkaisut			
--	---	--	--	--	--

Taulukko 2 Hakumatriisi

Lopulta aineistoksi valikoitui seitsemän tieteellistä artikkelia, jotka on esitelty seuraavassa taulukossa.

Tieto- kanta	Artikkelin tekijät, julkaisuvuosi, otsikko ja julkaisu- paikka	Artikkelin tarkoi- tus
EBSCO	Dean, E.E., Garrels, V., Sigstad, H.M.H. & Wendelborg, C. 2022. Employer willingness to hire people with intellectual disability: The influence of employer experience, perception of work, and social responsibility. <i>Journal of Vocational Rehabilitation</i> .	Ymmärtää tekijöitä, jotka vaikuttavat työnantajien halukuuteen palkata kehitysvammaisen työntekijä
EBSCO	Giri, A., Aylott, J., Giri P., Ferguson-Wormley, S. & Evans, J. 2022. Lived experience and the social model of disability: conflicted and inter-dependent ambitions for employment of people with a learning disability and their family carers. <i>British Journal of Learning Disabilities</i> .	Selvittää kehitysvammaisten ja heidän huoltajiensa nykytilannetta ja työllistymisen esteitä
Oula Finna	Di Francesco, C.; Murahara, F.; Martin, V.; Flanagan, T. & Nadig, A. 2021. The value of employment support services for adults on the autism spectrum and/or with intellectual disabilities: Employee, employer, and job coach perspectives. <i>Journal of Vocational Rehabilitation</i> .	Tutkia työntekijöiden, työnantajien ja työhönvalmentajien näkemyksiä työllistymistukipalveluiden tärkeydestä sekä työntekijän ja työnantajan tyytyväisyyttä työhönvalmentajalta saatuun tukeen
Oula-Finna	Taubner, H., Tideman M. & Staland-Nyman C. 2023. People with intellectual disability and employment sustainability:	Tutkia kehitysvammaisten työssä

	A qualitative interview study. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities.	pysymistä ja etsiä sitä helpottavia tekijöitä
Oula Finna	Hennessey, R.E. & Goreczny, A.J. 2022. Employment Preferences of Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities: An Evaluation of Gender and Age Differences. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities.	Tutkia kehitysvammaisten halukkuutta työllistyä ja siihen liittyviä syitä
Google Scholar	Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. 2024. 'They don't think I can do it': Experiences of self-advocates, employment specialists, and employers on employment of adults with intellectual disability. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities	Ymmärtää ja edistää kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviä kokemuksia
Manuaalinen haku	Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D. B., & Zwicker, J. D. 2020. Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. Disability and Rehabilitation.	Selvittää ja tutkia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen esteitä ja mahdollisia toimenpiteitä

Taulukko 3 Valitut artikkelit

EBSCOhost-tietokannasta valitsin kaksi artikkelia, joista toisessa tutkittiin norjalaisten työnantajien valmiutta palkata kehitysvammaisia työntekijöitä ja siihen vaikuttavia tekijöitä, ja toisessa artikkelissa keskityttiin päivätoimintakeskuksessa käyvien kehitysvammaisten ja/tai autististen henkilöiden sekä heidän omaistensa näkökulmiin elämäntilanteestaan, työllistymistoiveista ja työllistymisen esteistä.

Oula-Finnan kautta löysin katsaukseen kolme artikkelia. Di Francescon ym. (2021) tutkimuksessa keskityttiin työllistymispalveluiden merkitykseen työnantajan, työntekijän sekä työhönvalmentajan näkökulmista. Taubnerin, Tidemanin ja Staland-Nylundin (2023) tutkimuksessa puolestaan kartoitettiin tekijöitä, jotka edistävät kehitysvammaisen työllistymistä ja työssä pysymistä. Tutkimus oli toteutettu kvalitatiivisena haastattelututkimuksena ruotsalaisille työllistyneille kehitysvammaisille henkilöille ja heidän työnantajilleen. Mielestäni oli olennaista sisällyttää kirjallisuuskatsaukseen myös tutkimus, jossa selvitetään kehitysvammaisten halukkuutta työllistyä sekä siihen liittyviä vaikuttimia. Tällaisesta

näkökulmasta tehty Hennesseyn & Gorecznyn (2022) tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena, johon osallistui 629 kehitysvammaista henkilöä.

Google Scholar-tietokannasta valitsin tarkasteluun yhden artikkelin, joka käsitteli kehitysvammaisten henkilöiden, työllistymisasiantuntijoiden sekä työntajien kokemuksia kehitysvammaisten palkkatyöstä. Tutkimuksen metodina käytettiin kvalitatiivisen haastattelun ja verkkokyselyn yhdistelmää. Lisäksi yksi artikkeli löytyi manuaalisen haun kautta Disability and Rehabilitation -lehden verkkojulkaisusta. Khayatzadeh-Mahani, Wittevrongel, Nicholas & Zwicker (2020) pyrkivät artikkeleissaan tunnistamaan, tutkimaan ja laittamaan tärkeysjärjestykseen kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen esteitä ja etsimään mahdollisia ratkaisuehdotuksia. Tutkimuksen otanta koostui kehitysvammaisista henkilöistä ja heidän perheistään/ huoltajistaan, työnantajista, ammatillisen koulutuksen asiantuntijoista, järjestötyöntekijöistä, päättäjistä ja tutkijoista.

4.3 Aineiston analyysi

Kirjallisuuskatsauksen analyysivaiheessa päättely etenee yleensä induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Sisältöanalyysin voidaan katsoa muodostuvan kolmesta vaiheesta, jotka ovat valmistelu, organisointi ja raportointi. Ensimmäisessä eli analyysin valmisteluvaiheessa tieto järjestellään tutkittavaan muotoon esimerkiksi yhdistelemällä tietoa erilaisin havainnollistavien apuvälinein. Toisessa vaiheessa aineistosta löytyneistä havainnoista edetään tuloksiin ja päätelmiin. Kolmannessa eli raportointivaiheessa analyysi kuvataan toistettavissa olevaan muotoon. (Vilkkä 2023, 86–87.)

Tämän opinnäytetyön analyysivaihe alkoi siten, että aineiston valinnan jälkeen tulostin valitut artikkelit paperimuotoon ja perehdyin niihin tarkemmin. Tarkastelun kohteina olivat erityisesti artikkelien tiivistelmä- ja tulososiot. Seuraavaksi aloin alleviivata artikkeleista esiin nousevia näkökulmia ja kokoamaan niitä taulukkomuotoon erilliselle Word-tiedostolle. Tavoitteena oli muodostaa näkökulmista ala- ja yläluokkia, jotka voitiin edelleen tiivistää pääluokiksi. Apuna eri luokkien hahmottamiseen käytin värikoodausta.

Aineisto-ote	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p><i>“Some of the employers have a sense of societal responsibility and believe it is important to offer employment to people with intellectual disability.”</i> Taubner ym.2023, 83.</p> <p><i>“Participants identified a range of myths and misconceptions of employers related to the skills and abilities of persons with intellectual disabilities...”</i> Khayatzadeh-Mahani ym. 2020, 2699.</p>	<p>Työnantajan kokema sosiaalinen vastuu</p> <p>Työnantajan asenteet, tiedot ja toimitatavat työllistämisen esteenä</p>	Työnantaja	<p>Työllistymistä ja työssä pysymistä edistävät tekijät</p> <p>Työllistymisen esteet</p>
<p><i>“Money was the top motivating factor for individuals in the youngest and middle age ranges. However, the oldest age group reported being most motivated by a belief that they would enjoy work...”</i> Hennessey & Goreczny 2022, 883.</p> <p><i>“...they start too late to enter job market and they receive limited information about workplace culture...”</i> Khayatzadeh-Mahani ym. 2020, 2700.</p>	<p>Oma motivaatio perustuen esim. rahalliseen korvaukseen, halu kokeilla tiettyä ammattia tai halu olla aktiivinen</p> <p>Vähäinen työkokemus ja puutteelliset tiedot työskentelykulttuurista</p>	Kehitysvammainen työntekijä	<p>Työllistymistä ja työssä pysymistä edistävät tekijät</p> <p>Työllistymisen esteet</p>
<p><i>“Our results point to job coach supports as a promising approach to facilitating the employment process for individuals... and for their employers”</i> Di Francesco ym. 2021, 21-22.</p> <p><i>“Employment specialists spoke to the value of their role in advocating against</i></p>	Työllisyysprosessin tukeminen	Työhönvalmentaja/työllisyysasiantuntija	Työllistymistä ja työssä pysymistä edistävät tekijät

<p><i>and actively disrupting stigmatizing assumptions and attitudes that impact employment process...</i>" Morris ym. 2024, 5.</p> <p><i>"The service rated the highest by employees was matching the job seeker with an employer who has already hired an individual with a disability, whereas the highest rated service by job coaches was determining the job seekers skills."</i> Di Francesco ym. 2021, 11.</p>	<p>Leimaavien oletusten ja asenteiden kitkeminen</p> <p>Työnhakijan osaamisen kartoittaminen ja työelämätaitojen edistäminen</p>		
<p><i>"Circumstances need to be adapted to match the individual's unique characteristics."</i> Taubner ym. 2023, 84.</p> <p><i>"His co-workers treat him like anybody else, and have opened their arms, like for anybody else."</i> Taubner ym. 2023, 81.</p> <p><i>"...the required balance includes finding the right level of expectations...Still, there is a level of adaptations in terms of selecting which tasks the participants are involved in."</i> Taubner ym. 2023, 82.</p> <p><i>"...segregation from other employees or being treated differently than other employees can create barriers to inclusion..."</i> Morris ym. 2024, 7.</p>	<p>Joustavuus</p> <p>Hyvä ilmapiiri</p> <p>Sopivasti mukautuksia ja odotuksia</p> <p>Eriarvoistava kohtelu</p>	<p>Työyhteisö</p>	<p>Työllistymistä ja työssä pysymistä edistävät tekijät</p> <p>Työllistymisen esteet</p>

<p><i>"It is also my view that my daughter should continue on her journey to be less dependent on me, eventually leaving home..."</i> Giri ym. 2022, 102.</p> <p><i>"...he has to be supported all of the time, so he relies on myself or a family member to take him where he needs or want to go..."</i> Giri ym. 2022, 102.</p>	<p>Toive läheisen it-senäistymisestä</p> <p>Tuki</p> <p>Riippuvuus</p> <p>Kulkemisen vaikeudet</p>	<p>Perhe</p>	<p>Työllistymistä ja työssä pysymistä edistävät tekijät</p> <p>Työllistymisen esteet</p>
<p><i>"Job coach support was highly valued by all groups, underscoring the need for these services to be widely available..."</i> Di Francesco ym. 2021, 2.</p> <p><i>"To be honest, Tommy wouldn't work here without the wage subsidy..."</i> Taubner ym. 2023, 83.</p> <p><i>Disincentives to working present in income support programs, limitations in accessibility for completing activities of daily living, transportation challenges, and adverse public perception are all components inherent in limitations in society."</i> Khayatzadeh-Mahani ym. 2020, 2700.</p>	<p>Työhönvalmentaja-palveluiden saata-vuus</p> <p>Tuet palkkaamiseen</p> <p>Rakenteelliset esteet: esim. huonot kulkumahdollisuudet, syrjintä</p> <p>Stigma</p>	<p>Yhteiskunta/ poliittiset ratkaisut</p>	<p>Työllistymistä ja työssä pysymistä edistävät tekijät</p> <p>Työllistymisen esteet</p>

Taulukko 4 Esimerkki aineiston analyysistä

Taulukossa 4 on esitetty esimerkki aineistosta nousseiden teemojen luokittelusta. Alaluokiksi muodostuivat esimerkiksi työnantajan asenteet, tiedot, toimintatavat, sosiaalinen vastuu ja käsitykset työntekijän työkyvystä, kehitysvammaisen henkilön oma motivaatio ja työkokemus, työhönvalmentajan tuki sekä rooli leimaavien asenteiden kitkemisessä, osaamisen kartoittamisessa ja työelämätaitojen

edistämisessä, työyhteisön ilmapiiri ja joustavuus, perheen tuki ja odotukset, yhteiskunnan asenteet sekä palveluiden ja tukien saatavuus. Yläluokiksi hahmotuivat työllistymisnäkökulmat liittyen työnantajiin, työhönvalmentajiin tai muihin työllistymisasiantuntijoihin, kehitysvammaisiin henkilöihin, työyhteisöön, perheeseen ja yhteiskuntaan. Yläluokista muodostui lopuksi kaksi pääluokkaa: kehitysvammaisten työllistymistä ja työssä pysymistä edistävät ja estävät tekijät. Luokkien muodostuksen jälkeen taulukon perusteella oli mahdollista siirtyä havaintoihin ja päätelmiin. Koska tutkimuskysymys oli asetettu muotoon ”Minkälaisia näkökulmia aineistosta nousee esille?”, oli luokittelu jo itsessään pitkälti hyödynnettävissä raportointivaiheessa, kun aloin kirjoittaa opinnäytetyön tulososiota.

5 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen etuna voidaan pitää sitä, että hakuprosessi mukautuu saatujen havaintojen perusteella. Toisaalta kuitenkin aineiston valintaan saattaa vaikuttaa tutkijan omat ennakkoluulot ja -käsitykset. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tiedonhakua on kritisoitu muun muassa subjektiivisuudesta ja epäsystemaattisuudesta. Hanna Vilka kuitenkin muistuttaa teoksessaan ”Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina”, että myös kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan toteuttaa hyvien tieteentekemisen kriteerien mukaisesti, mikäli tutkija kiinnittää huomiota erilaisten muistiinpanotyökalujen kehittämiseen tutkimusprosessin aikana, ja toteuttaa kirjallisuuskatsauksen näistä muistiinpanoista nousevien havaintojen perusteella. (Vilka 2023, 20–23.)

Vilkan mukaan kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta voidaan parantaa tekemällä muistiinpanoja koko prosessin ajalta ja kirjaamalla havainnot ja tutkimustulokset rehellisesti esimerkiksi yksityiskohtia vääristelemättä. Tutkijan on myös osattava suunnata kriittinen tarkastelu omiin ajatuksiin ja pohdittava, kuinka omat ennakkokäsitykset ohjaavat tutkimusprosessia. Laadunarviointi on keskeinen osa tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä arvioitaessa (Vilka 2023, 92).

Itse pidin reflektoinnin ja oman ammatillisen osaamisen arvioimisen tueksi tutkimuspäiväkirjaa, johon aloin kirjata jo tutkimuksen alkuvaiheesta lähtien muistiinpanoja ja kerätä hyödyllisiä lähteitä. Pyrin opinnäytetyöprosessin aikana peilamaan ammatillisen osaamiseni kehittymistä sosiaalialan kompetensseihin, joista tässä työssä keskitytään erityisesti eettiseen osaamiseen sekä kriittiseen ja osallistavaan yhteiskuntaosaamiseen (SOAMK 2023).

Pyrin välttämään laadullisesti heikon aineiston käyttämistä sillä, että hyödynsin kirjallisuuskatsauksessa ainoastaan vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita. Lisäksi aikarajaus 2020-lukuun varmisti, että katsauksessa käsittelemäni aineisto on ajankohtaista. Sain tutkimusprosessin eri vaiheissa ohjausta ja palautetta, mikä myös mielestäni parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Saatu palaute mahdollisti opinnäytetyön kriittisen tarkastelun ja läpinäkyvyyden läpi koko prosessin. Kirjallisuuskatsaus tutkimusmetodinä oli myös sikäli armollinen, että oletuksena

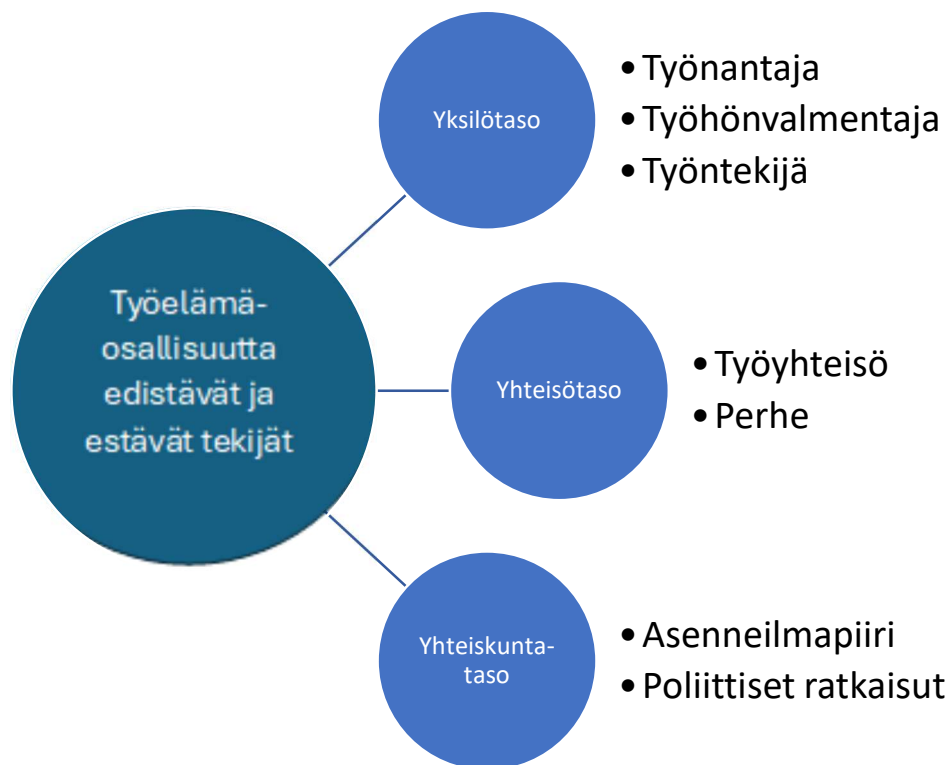
ei ollut tutkijan olevan lähtökohdiltaan tutkittavan aiheen asiantuntija, vaan ymmärrys lisääntyi prosessin aikana. Asettamani tutkimuskysymys ei myöskään edellyttänyt kaikenkattavan tai absoluuttisen vastauksen selvittämistä, vaan tarkoituksena oli nostaa esiin aiheen kannalta keskeisiä näkökulmia. Erilaisilla hakulausekkeilla ja erilaisella aineistonvalinnalla olisin saattanut löytää erilaisia näkökulmia, mutta koska osa näkökulmista nousi aineistosta usein esille, todennäköisesti saamani tulokset ovat aiheen kannalta relevantteja.

Kirjallisuuskatsauksen eettisyys rakentuu hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden noudattamiseen. On tärkeää, että valittua tutkimusmenetelmää ja aineistoa hyödynnetään johdonmukaisesti, huolellisesti ja rehellisesti. Tutkittaessa toisten tekemiä tutkimuksia rehellisyyden ja vilpittömyyden vaatimus korostuu, sillä on vältettävä virhetulkintojen tekemistä ja arvostelua. Toisen tuottamaa tietoa raportoidessa on myös käytettävä asianmukaisesti lähdeviitteitä ja esitettävä saatu tieto oikeassa valossa tuloksia vääristelemättä. (Vilka 2023, 99.)

Tutkimuksen eettisyyttä arvioitaessa on otettava huomioon, että jo aiheen valinta on eettinen kysymys. Se, ajatellaanko kehitysvammaisia aktiivisina ja tasavertaisina potentiaalisina työntekijöinä vai vain työllistämistukitoimien kohteena, voi vaikuttaa myös tutkimuksen kulkuun. Eettisenä lähtökohtana opinnäytetyössäni oli mahdollisuus työntekoon kaikille kuuluvana perusoikeutena, joka ei tällä hetkellä kehitysvammaisten kohdalla toteudu parhaalla mahdollisella tavalla. Pyrin myös ottamaan aineiston valinnassa huomioon, että kirjallisuuskatsaukseen ei valikoituisi ainoastaan esimerkiksi työnantajien näkökulma, vaan että myös kehitysvammaisten henkilöiden itsensä näkökulma tulisi esiin. Koska opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, ei siihen liittynyt esimerkiksi haavoittuvassa asemassa olevien henkilötietojen käsittelyyn liittyviä eettisiä haasteita.

6 TULOKSET

Aineiston analyysin perusteella on erotettavissa niin yksilö-, yhteisö- kuin yhteiskunnallisiakin tekijöitä, jotka vaikuttavat kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuuteen. Yksilötasoon liittyviä tekijöitä ovat kehitysvammaiseen työntekijään, työnantajaan ja työhönvalmentajaan tai muuhun työllisyysasiantuntijaan liittyvät näkökulmat. Yhteisötasolla aineistosta nousi esille kaksi merkittävää kategoriaa: työyhteisöön ja kehitysvammaisen perheeseen liittyvät näkökulmat. Yhteiskuntatason näkökulmia puolestaan olivat yleisesti yhteiskunnassa vallitsevat asenteet ja poliittiset ratkaisut. Aineistosta esiinnousseet näkökulmat on esitetty kuvassa 2.



Kuva 2 Näkökulmia kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuuteen

On kuitenkin tärkeää huomata, että kaikki näkökulmat eivät ole selvästi kategorisoitavissa tietyn tason alle. Esimerkiksi asenteet voidaan nähdä kuuluvaksi kaikkiin kolmeen tasoon. Lisäksi on huomionarvoista, että kaikilla tasoilla ilmenee sekä työllistymistä edistäviä että estäviä tekijöitä. Tasot ovat myös jatkuvassa

vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, jolloin esimerkiksi yksilötason tekijät heijastuvat yhteisötasolle ja päinvastoin.

6.1 Yksilötaso

Työnantajaa koskevissa näkökulmissa korostui erityisesti työnantajan virheelliset käsitykset ja puutteelliset tiedot kehitysvammaisten ihmisten palkkaamisen esteenä. Tutkimusten mukaan työnantajilla saattoi ilmetä ennakkoluuloja esimerkiksi liittyen kehitysvammaisen oletettuun työkykyyn ja yrityksen tuottavuuden laskuun. (Khayatzadeh-Mahani ym. 2020, 2699; Morris ym. 2024, 4–5.) Toisaalta osa työnantajista kokee tutkimusten mukaan sosiaalista vastuuta ja kokee kehitysvammaisten ihmisten palkkaamisen tärkeänä (Taubner, Tideman & Staland-Nyman 2023, 83). Sitä pidettiin myös suorastaan moraalisenä velvollisuutena, jonka toteuttaminen vaikuttaa yrityksen maineeseen (Dean ym. 2022, 92).

Työnantajien käsitys kehitysvammaisen työntekijän taidoista voi olla sekä palkkaamista edistävä että estävä tekijä riippuen siitä, minkälaisena työnantaja näkee työnhakijan kyvyn suoriutua annetusta työtehtävästä. Deanin ym. tutkimuksen mukaan käsitys työstä suoriutumisesta oli merkittävin palkkaamishalukkuutta määrittelevä tekijä. Tutkijat esittivät tämän viittaavan siihen, että koetun moraalisen velvollisuuden sijaan palkkaamisen syynä on se, että osa työnantajista näkee kehitysvammaiset arvokkaina työntekijöinä, joiden palkkaaminen on yritykselle kannattavaa. Palkkaamishalukkuutta lisäsi myös työnantajien aiempi kokemus kehitysvammaisten kanssa työskentelystä. (Dean ym. 2022, 92–93.) Työnantajan kyky olla joustava ja valmius tehdä työnhakijan työkyvyn mukaiset mukautukset näyttäytyi puolestaan tärkeänä kehitysvammaisen työssä pysymisen edellytyksenä (Taubner ym. 2023, 82).

Työhönvalmentajalla ja muilla työllisyysasiantuntijoilla vaikuttaisi aineiston mukaan olevan merkittävä rooli leimaavien asenteiden ja oletusten kitkemisessä. Työhönvalmentajan nähtiin tukevan paitsi kehitysvammaista työnhakijaa, mutta myös työnantajaa rekrytointiprosessissa. Työnantajat pitivät työhönvalmentajan tukea tärkeänä työntekijän integroimisessa työpaikalle, kun taas työhakijat korostivat oikeanlaisen työpaikan löytämisen merkitystä. Työhönvalmentajat itse

kokivat erityisen tärkeäksi työnhakijan taitojen kartoittamisen työllistymisen tukemisessa. Myös realististen työmahdollisuuksien kartoittaminen kehitysvammaisille työnhakijoille korostui työhönvalmentajien näkemyksissä. Lisäksi työnhakijan mielenkiinnon kohteiden kartoittaminen ja työntekijätaitojen, kuten vuorovai-
kutustaitojen, harjoittelu kehitysvammaisen asiakkaan kanssa oli työhön-
valmentajien mukaan tärkeää. (Di Francesco ym. 2021, 11, 32.)

Kehitysvammaisen työntekijän kohdalla työllistymistä vaikuttaa edistävän erityisesti aikaisempi työkokemus erilaisista töistä. Kokemusten kautta on mahdollista hahmottaa itselle mieluisia työtehtäviä ja oppia työelämään liittyviä taitoja. Tutkimuksissa korostui lisäksi työntekijän oma motivaatio ja halu oppia työllistymisen edellytyksenä. Hennessey & Goreczny (2022) tutkimukseen osallistuneista kehitysvammaisista noin neljäsosa ilmaisi haluavansa työllistyä. Yleisimmät motivaatiot työllistymiseen olivat raha, halu kokeilla tiettyä ammattia ja halu olla aktiivinen. Toisaalta kehitysvammaisten työllistymistä todettiin vaikeuttavan esimerkiksi puutteellinen tieto työmarkkinoista ja vaikeudet sopeutua työpaikan muutoksiin sekä uusien taitojen opetteluun. Lisäksi on todettava, että osa palkkatyön ulkopuolella olevista kehitysvammaisista henkilöistä on tyytyväisiä vallitsevaan tilanteeseensa. Kaikki eivät siis halua työllistyä avoimille työmarkkinoille, vaan käyvät mieluummin esimerkiksi päivätoiminnassa tai ovat eläkkeellä. (Khayatza-deh-Mahani ym. 2020, 2700; Hennessey & Goreczny 2022, 881 & 885; Taubner ym. 2023, 81–82.)

6.2 Yhteisötaso

Työnantajan ohella myös *työyhteisöltä* edellytetään joustavuutta, jotta inklusiivinen työympäristö toteutuisi. Esimerkiksi Taubnerin ym. (2023) tutkimuksen mukaan kehitysvammaisten työntekijöiden työpaikoilla on tärkeää löytää tasapaino sopivien odotusten ja sopivien mukautusten välillä. Liian alhaiset odotukset saattavat johtaa tylsistymiseen ja liian korkeat odotukset puolestaan väsymykseen. Sopiva määrä haasteita mahdollistaa uuden oppimisen ja ihmisenä kasvamisen. Keskeistä on, että kehitysvammaista työntekijää kohdellaan tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, mutta tarvittavia mukautuksia voidaan tehdä esimerkiksi työtehtävien suhteen. Hyvää työyhteisöä kuvailtiin ”kuin perheeksi”, jossa

kehitysvammaista työntekijää kohdeltiin yhtenä tiimin jäsenenä ja samoin kuin kaikkia muita. (Taubner ym. 2023, 81–82.) Vastaavasti epätasa-arvoinen kohtelu ja muista työntekijöistä eristäminen esitettiin keskeisenä integraation esteenä (Morris ym. 2024, 7).

Perheen näkökulmasta esiin nousi erityisesti kehitysvammaisten ja heidän huoltajiensa keskinäinen riippuvuus sekä perheeltä saadun tuen merkitys (Giri ym. 2022, 102; Morris ym. 2024, 7). Läheisen tuki näkyi paitsi tutkimustuloksissa, mutta myös epäsuorasti esimerkiksi läsnäolona haastatteluissa tai erään vanhemman toimiessa kehitysvammaisen omaisen ”äänenä” tutkimusta tehdessä. Vammaiselle perheenjäsenelle toivottiin mahdollisuutta itsenäistyä ja tulla vähemmän riippuvaiseksi huoltajastaan. Girin ym. (2022) tutkimuksen mukaan monet huoltajat kokivat olevansa vastuussa kehitysvammaisen omaisensa kuljettamisesta paikasta toiseen. Kulkemisen vaikeutta pidettiin eräänä työllistymiseen vaikuttavana tekijänä. Kyseisen tutkimuksen mukaan paitsi kehitysvammaiset itse mutta myös heidän huoltajansa suhtautuivat pessimistisesti kehitysvammaisten mahdollisuuksiin työllistyä. Syiksi alhaisiin odotuksiin mainittiin muun muassa huono itsetunto, haavoittuvuuden ja turvattomuuden tunne sekä yhteiskunnan negatiiviset asenteet. (Giri ym. 2022, 102–103.)

6.3 Yhteiskuntataso

Kansainvälisissä tutkimusartikkeleissa myös kehitysvammaisuuteen liittyvä stigma nousi esiin työllistymistä vaikeuttavana tekijänä. Kielteisiä ja leimaavia asenteita voi esiintyä paitsi yksittäisillä ihmisillä tai tietyissä työyhteisöissä, mutta kyseessä voi olla myös laajemmasta *yhteiskunnan asenneilmapiiristä*. Voidaan puhua myös rakenteellisista esteistä, joita ilmenee esimerkiksi tietyissä palveluissa ja niiden saatavuudessa. Puutteita oli tutkimusten mukaan esimerkiksi kuljetuspalveluiden saatavuudessa sekä kehitysvammaisten työmahdollisuuksiin liittyvässä koulutuksessa. Eräänä esimerkkinä rakenteellisesta työllistymisen esteestä Kanadassa on vaikeasti vammaisille tarkoitettu toimeentulotukiohjelma (Assured Income for the Severely Handicapped), jonka myötä palkkatyön vastaanottaminen ei välttämättä ole enää kannattavaa. (Khayatzadeh-Mahani ym. 2020, 2700, Hennessey & Goreczny 2022, 885.)

Myös erinäisillä *poliittisilla ratkaisuilla* voidaan katsoa olevan merkitystä kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuuden edistämisessä. Tutkimusten mukaan yhtenä ratkaisuna kehitysvammaisten työllistymisen edistämiseen voidaan pitää työhönvalmennuspalveluiden laajaa saatavuutta. Työhönvalmennuspalveluita pidettiin sekä kehitysvammaisten työntekijöiden, työnantajien että työhönvalmentajien itsensä arvioiden mukaan hyödyllisenä. Kyseisen palvelun nähtiin tarjoavan yksilöllistä tukea työntekijälle, mahdollistavan pääsyä työmarkkinoille ja edistävän inklusiivista työympäristöä. (Di Francesco ym. 2021, 2 & 22.)

Taubnerin ym. tutkimuksen mukaan yhteiskunnalta saatu rahallinen tuki oli merkittävä kehitysvammaisen työntekijän palkkausta edistävä tekijä. Osa tutkimukseen osallistuneista työnantajista jopa ilmaisi, että kehitysvammaista työntekijää ei olisi voitu pitää ilman palkkaustukea. Ruotsissa tällaista verovaroin kustannettua tukea voidaan maksaa vammaisen henkilön palkkaavalle työnantajalle määrättyksi ajaksi. Rahallisen tuen määrä voi vaihdella työntekijän arvioidun työkyvyn mukaan, mutta työntekijä puolestaan palkataan työhön normaaleilla työhödoilla ja kunnollisella palkalla. On kuitenkin tärkeää huomioida, että palkkatukien merkitys saattaa vähentyä ajan mittaan, kun työntekijälle kertyy työkokemusta ja työssä vaadittavia taitoja. (Taubner ym. 2023, 83–84.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kansainvälisten tutkimusten valossa kehitysvammaisten työllistymiseen palkkoihin ja sitä kautta osallisuuteen yhteiskunnassa vaikuttavat hyvin monenlaiset tekijät. Ratkaisuja etsiessä on kiinnitettävä huomio niin yksilö-, yhteisö-, kuin yhteiskunnallisiin tekijöihin sekä näiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Kaikissa katsaukseen valituissa artikkeleissa näkökulmasta riippumatta mainittiin, että kehitysvammaiset ovat muuhun väestöön tai muihin vammaisryhmiin verrattuna heikosti työllistettyjä. Kun peilataan tätä havaintoa tietoperustassa käsiteltyyn Suomen tilanteeseen, on selvää, että kyseessä on maailmanlaajuinen ilmiö, joka ei selity pelkästään yksittäisen maan asenneilmapiirillä, palvelujärjestelmällä tai politiikalla.

Tutkimustulosten mukaan kehitysvammaisten työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä ovat työntajan kielteiset tai virheelliset asenteet, puutteelliset tiedot ja joustamattomat toimintatavat. Kehitysvammaisen henkilöön liittyviä tekijöitä ovat vähäinen tieto työmahdollisuuksista ja myöhäinen tulo työmarkkinoille, vaikeudet oppia uusia asioita sekä tyytyväisyys vallitsevaan tilanteeseen. Yhteisöön liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisön liian korkeat tai matalat odotukset kehitysvammaista työntekijää kohtaan sekä perheyhteisön pessimistiset asenteet työllistymiseen. Yhteiskuntatason työllistymiseen negatiivisesti heijastuvina tekijöinä näyttäytyivät tutkimusten valossa stigma, syrjintä ja rakenteelliset esteet. (Khayatzadeh-Mahani ym. 2020, 2699–2700; Hennessey & Goreczny 2022, 885; Morris ym. 2024, 4–5.)

Työllistymiseen edistävinä tekijöinä puolestaan näyttäytyy työnantajan kokema sosiaalinen vastuu tai positiivinen käsitys kehitysvammaisen työkyvystä. Kehitysvammaisen työllistymistä edistää myös työnhakijan työ- ja harjoittelukokemukset erilaisista töistä, halu oppia ja oma motivaatio. Työhönvalmentajalla voi tutkimusten mukaan olla suotuisa vaikutus paitsi työn saamiseen myös työpaikan ja hakijan intressien yhteensovittamiseen. Työyhteisö voi puolestaan edistää kehitysvammaisen työntekijän työelämäosallisuutta olemalla joustava, kohtelemalla kaikkia tasa-arvoisesti ja löytämällä sopivan tasapainon odotusten ja tarvittavien

mukautusten välillä. Yhteiskunnassa osallisuuden edistämiseksi on varmistettava tarvittavien palveluiden, kuten työhönvalmennuksen, laaja saatavuus, kiinnitettävä huomio leimaaviin ja syrjiviin asenteisiin sekä varmistettava tarvittavat tuet kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamiseen. (Di Francesco ym. 2021, 13, 22; Dean ym. 2022, 92; Hennessey & Goreczny 2022, 883; Taubner ym. 2023, 81–84.)

Osa kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleista näkökulmista on sellaisenaan sovellettavissa Suomeen. Esimerkiksi Ruotsissa ja Suomessa on käytössä samanlaisia tukia, jotka voivat vaikuttaa myönteisesti työnantajan halukkuuteen palkata kehitysvammaisen työntekijä (Vesala ym. 2016, 32; Taubner ym. 2023, 83). Palkkatuki voikin toimia hyvänä kannustimena palkkaukseen tapauksissa, jossa työnhakijan vamma tai sairaus vaikuttaa toimintakykyyn heikentävästi. Toisaalta joissain tapauksissa yhteiskunnan rahalliset tuet saattavat myös toimia eräänlaisena kannustinloukkuna, mikä vaikuttaa kielteisesti kehitysvammaisten työllistymiseen. Tutkimusten mukaan raha oli merkittävä motivaationlähde palkkatyöhön hakeutuessa (ks. Hennessey & Goreczny 2022, 884). Voidaankin kyseenalaistaa, onko Suomessa kehitysvammaisille työtoiminnasta maksettava työosuusraha validi palkka tehdystä työstä ja motivoiko se todella työntekoon.

Sekä kotimaisen että ulkomaisen tutkimustiedon valossa tuetun työllistämisen menetelmillä ja työhönvalmennuksella voi olla keskeinen rooli kehitysvammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työllistymisessä. Haasteena voi kuitenkin olla se, että työhönvalmennukseen ei ole saatavilla tarpeeksi resursseja tai ne ovat jakautuneet epätasaisesti. (Ala-Kauhaluoma ym. 2017, 65–66; Di Francesco ym. 2021, 2.) Lisäksi merkittävä vaikutus näyttäisi olevan työssäoppimisen menetelmien hyödyntämisellä sekä erilaisten töiden kokeilumahdollisuuksilla. Vaikka esimerkiksi työharjoittelut eivät aina tarjoa suoraa väylää työllistymiseen, voi niiden kautta oppia itsestään, omista mielenkiinnonkohteistaan ja vahvuuksistaan. (Villberg 2017, 5–6; Taubner ym. 2023, 81.)

Kulkemisen haasteet työssä käynnin esteenä tulivat esiin sekä brittiläisessä että kanadalaisessa tutkimuksessa (Khayatzadeh-Mahani ym. 2020, 2700; Giri ym. 2022, 102). Suomessa vammaispalvelulain (675/2023) mukaan vammaisella on oikeus saada liikkumisen tukea esimerkiksi kuljetuspalveluna muun muassa työ-

ja opiskelumatkoihin sekä työ- ja työllistymistä tukevan toiminnan matkoihin. Arvioitaessa matkoihin myönnettävän tuen laajuutta lähtökohtana on toisaalta vammaisen henkilön yksilöllinen avuntarve ja toisaalta henkilön tasavertainen oikeus työntekoon ja opiskeluun. (Vammaispalvelulaki 675/2023 28–31 §.) Todennäköisesti tämä osaltaan ennaltaehkäisee kulkemisen haasteita työssäkäynnin esteenä Suomessa. Toisaalta se, että jokin palvelu on kirjattu lakiin, ei aina takaa sen toimivuutta käytännön tasolla. Kuljetuspalveluiden toimivuudesta hyvinvointialueilla ei myöskään ole saatavilla tutkimustietoa, joten kysymys kulkemisen haasteista työllistymisen esteenä Suomen kontekstissa jää vielä avoimeksi.

8 POHDINTA

Työn päätarkoitus oli muodostaa ajankohtainen kuvaus kehitysvammaisten työllistymiseen liittyvistä näkökulmista. Tavoitteena oli selvittää, minkälaiset tekijät aineiston perusteella vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen joko edistävästi tai estävästi. Asettamani tutkimuskysymys oli melko laaja ja antoi varsin vapaat kädet tutkimusartikkeleiden valintaan. Avointa tutkimuskysymystä voidaan luonnehtia samanaikaisesti sekä haasteeksi että mahdollisuudeksi: toisaalta tutkimukseen soveltuvia artikkeleita löytyi paljon, mutta samalla niiden seulominen oli aikaa vievää. Koen kuitenkin onnistuneeni valitsemaan joukon tutkimuksia, joista nousi esiin monipuolisesti erilaisia näkökulmia. Vaikkakin kyseessä ei ole täysin kattava kuvaus käsitellystä aiheesta, on opinnäytetyön tulosten perusteella pääteltävissä seikkoja, joihin tulisi kiinnittää huomiota.

Opinnäytetyöprosessin myötä tietoni kehitysvammaisten työllistymiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista syventyivät. Valitsemaani aihetta pidin jo prosessin alkuvaiheessa merkityksellisenä, mutta tutkimusta tehdessäni sain vielä lisävahvistusta aiheen tärkeydestä. Prosessi kartutti myös valmiuksiani lukea tieteellistä englanninkielistä tekstiä, yhdistellä saatua tietoa sekä tehdä tutkimusta. Yhdistäessä työelämää opinnäytetyön tekemiseen opin myös käytännön pakosta aikataulutusta sekä asioiden priorisointia.

Tätä opinnäytetyötä tehdessäni pyrkimyksenä oli keskittyä kehittämään erityisesti sosiaalialan eettistä osaamistani sekä kriittistä ja osallisuutta edistävää yhteiskuntaosaamistani. Työn lähtökohta pohjautui havaittuun epäkohtaan työllistämistavoitteiden ja käytännön välillä. Eettisen osaamisen osa-alueella koen ainakin nostaneeni esille työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa haavoittuvassa asemassa olevan ryhmän tilannetta. Lisäksi prosessin aikana olen pohtinut omia arvojani ja sitä, kuinka ne ohjaavat toimintaani. Aineistoa valikoidessani pyrin ottamaan huomioon, ettei tuotettu tieto olisi täysin irrallista kehitysvammaisten omasta kokemusmaailmasta, vaan että myös heidän äänensä tulisi näkyviin. Kriittisen ja osallisuutta edistävän yhteiskuntaosaamisen saralla perehdyin muun muassa kotimaisiin ja ulkomaisiin työllistämiseen ja työssä käymiseen liittyviin palveluihin

sekä lainsäädäntöön. Tutkimusprosessin myötä opin myös havaitsemaan yhteiskunnan eriarvoisuutta lisääviä ja ylläpitäviä rakenteita.

Kirjallisuuskatsausprosessin myötä tuli esiin myös jatkotutkimuksen tarpeita. Ensinnäkin kotimaista tieteellistä tutkimusta ei aiheesta juurikaan ole, ja viimeisin löytämäni kattava tilasto kehitysvammaisten työllisyystilanteesta oli vuodelta 2014. Aiheesta tarvittaisiin siis lisää ajankohtaista kotimaista tutkimustietoa ja tilastollista kartoitusta tämänhetkisestä tilanteesta. Toisekseen kehitysvammaisten ja heidän omaistensa tilannetta ja työllistymistä käsitelleen artikkelin perusteella näyttäisi, että omaisten rooliin ja heidän haasteisiinsa olisi syytä kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Monet kehitysvammaisten omaiset saattavat itsekin olla työmarkkinoiden ulkopuolella, kun esimerkiksi omaishoitajana toimiminen vie suuren osan ajasta.

Kaiken kaikkiaan vaikuttaa siltä, että kehitysvammaisten ihmisten heikko asema työmarkkinoilla on monisyinen ilmiö, jonka ratkaiseminen edellyttää holistista tarkastelutapaa. Huomiota on kiinnitettävä niin yksilö-, yhteisö- kuin yhteiskuntatasonkin tekijöihin. Ennen kaikkea osallisuuden viitekehyksestä katsottuna ratkaisuvaihtoehtoja kartoittaessa ei voida sivuuttaa kehitysvammaisten omaa näkökulmaa, vaan heidän tulisi olla osallisena ratkaisujen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa.

LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. 2017. Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkojulkaisu.pdf;jsessionid=E1D5FE709897EE37A54C8ACD0BF485C8?sequence=1. Luettu: 17.3.2025.

AMEO 2021. Ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto. Olemme täsmätyön puolestapuhujia! Luettavissa: <https://ameo.fi/vaikuttaminen/kannanotot/>. Luettu: 17.3.2025.

Dean, E.E., Garrels, V., Sigstad, H.M.H. & Wendelborg, C. 2022. Employer willingness to hire people with intellectual disability: The influence of employer experience, perception of work, and social responsibility. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2022;57(1):85–95. Luettavissa: <https://research-ebSCO-com.ezp.oamk.fi:2047/linkprocessor/plink?id=f66491a3-530e-3285-bac4-466de70b227d>. Luettu: 1.4.2025.

Di Francesco, C.; Murahara, F.; Martin, V.; Flanagan, T. & Nadig A. 2021. The value of employment support services for adults on the autism spectrum and/or with intellectual disabilities: Employee, employer, and job coach perspectives. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2021;55(3):283–296. Luettavissa: DOI:10.3233/JVR-211163. Luettu: 27.3.2025.

Duodecim terveyskirjasto 2025. Kehitysvammaisuus. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556>. Luettu: 4.10.2024.

Era, T. (toim.) 2013. Osallisuus. Oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Luettavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 17.3.2025.

Euroopan komissio 4.3.2021. KOMISSION TIEDONANTO EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma. Luettavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:52021DC0102>. Luettu: 4.4.2025.

European Union 2022. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari. Luettavissa: <https://eur-lex.europa.eu/FI/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html>. Luettu: 4.4.2025.

EUSE 2014. EUSE Toolkit. Tuetun työllistymisen työkalupakki. Luettavissa: https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf. Luettu: 15.11.2024.

Giri, A., Aylott, J., Giri P., Ferguson-Wormley, S. & Evans, J. 2022. Lived experience and the social model of disability: conflicted and inter-dependent ambitions for employment of people with a learning disability and their family carers. *British Journal of Learning Disabilities*. 2022; 50: 98–106. Luettavissa: <https://doi.org/10.1111/bld.12378>. Luettu: 1.4.2025.

Hennessey, R.E. & Goreczny, A.J. 2022. Employment preferences of individuals with intellectual and developmental disabilities: An evaluation of gender and age differences. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(3), 878–888. Luettavissa: <https://research-ebSCO-com.ezp.oamk.fi:2047/linkprocessor/plink?id=07706db9-6001-3365-b773-476d4f681721>. Luettu: 1.3.2025.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Luettavissa: <https://elektra.helsinki.fi/se/h/0786-5686/25/4/kuvailev.pdf>. Luettu: 27.3.2025.

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry s.a. Valmentava koulutus. Luettavissa: <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/opiskelu/valmentava-koulutus/>. Luettu: 11.4.2025.

Kehitysvammaliitto 2016a. Kehitysvammaisuus. Luettavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>. Luettu: 18.3.2025.

Kehitysvammaliitto 2016b. Työ. Luettavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>. Luettu: 26.9.2024.

Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D. B., & Zwicker, J. D. 2020. Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 42(19), 2696–2706. Luettavissa: <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356>. Luettu: 10.3.2025.

Koillinen, H. & Arvio, M. 2023. Älyllisen kehitysvammaisuuden genetiikka – etiologia ja etiologian selvittely. *Duodecim* 2023; 139:1263–8. Luettavissa: <https://oulu.repo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/44531/nbnfi-fe20231004138804.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 18.3.2025.

Morris, R., Christianson-Barker, J., Stainton, T., Mills, R., Rowley, C., Cox, J., Schroeder, M., & Hole, R. 2024. 'They don't think I can do it': Experiences of self-advocates, employment specialists, and employers on employment of adults with intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 37(3), e13231. Luettavissa: <https://doi.org/10.1111/jar.13231>. Luettu: 10.3.2025.

Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H.T., Pörfors, P. & Anttila, H. 2018. Kuntoutuksen vaikuttavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät edistävät tekijät. Järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus. Kela. Työpapereita 133/2018. Luettavissa: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/daae91db-59b0-4ef8-a6e8-457f58d4f41d/content>. Luettu: 14.2.2025.

SOAMK 2023. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Luettavissa: <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>. Luettu: 20.3.2025.

Suomen perustuslaki 731/1999. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Luettu: 26.9.2024.

Taub, D. & Foster, M. 2020. Inclusion and Intellectual Disabilities: A Cross-Cultural Review of Descriptions. *International Electronic Journal of Elementary*

Education 12(3) 275-281. Luettavissa: DOI: 10.26822/iejee.2020358221. Luettu: 20.5.2025.

Taubner, H., Tideman, M. & Staland-Nyman, C. 2023. People with intellectual disability and employment sustainability: A qualitative interview study. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities 36(1). 78-86. Luettavissa: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10087293/pdf/JAR-36-78.pdf>. Luettu: 10.3.2025.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. TYÖPAPERI 33/2017. Luettavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 18.3.2025.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Osatyökykyisyys. Luettavissa: <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>. Luettu: 4.10.2024.

Työelämän rajapinta 2023. Täsmätyöstä ratkaisu osaajapulaan. Luettavissa: <https://www.tyoelamanrajapinta.fi/palvelut/tasmatyo/>. Luettu: 19.3.2025.

Työterveyslaitos s.a. Palvelutarpeen tunnistaminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tuen-palvelupolku/palvelutarpeen-tunnistaminen>. Luettu: 19.3.2025.

Vammaispalvelulaki 675/2023. Luettavissa: https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2023/675#chp_2__sec_31__heading. Luettu: 2.5.2025.

Van Hoofstadt, A., Bastien, T., Maenhout, L. & Cambré, B. 2020. My talents for diversity. The European research and the lessons learnt. Luettavissa: <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2015/03/D-3.1-The-European-research-and-the-lessons-learnt-as-uploaded-in-the-participant-portal-1.pdf>. Luettu: 20.3.2025.

Vernerinet 2024a. Avotyötoiminta. Luettavissa: <https://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>. Luettu: 14.2.2025.

Vernerinet 2024b. Työtoiminta. Luettavissa: <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>.
Luettu: 14.2.2025.

Vesala, H.T., Klem, S. & Ahlsten, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Luettavissa: https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf. Luettu: 21.3.2025.

Vesala, H.T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Luettavissa: https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf. Luettu 2.5.2025.

Vilka, Hanna 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Arthouse Oy. Tallinna.

Villberg 2017. Tuetun työllistämisen erityistarpeet kehitysvammaisilla työnhakijoilla. Rinnekodin julkaisusarja, julkaisu 7. Luettavissa: <https://evermade-hdl.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/sites/4/2020/12/08150445/Tuetun-tyollistamisen-erityistarpeet-kehitysvammaisilla-tyonhakijoilla.pdf>. Luettu 12.4.2025.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. Luettavissa: https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2. Luettu: 26.9.2024.