



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Anu Ihanus

”Kaikkia meitä ihmisiä tarvitaan”

Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja
työllisyyden tukeminen ja kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

Päivämäärä 1.9.2020

Tekijä(t) Otsikko	Anu Ihanus ”Kaikkia meitä ihmisiä tarvitaan” Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen ja kehittäminen
Sivumäärä Aika	46 sivua + 1 liite 1.9.2020
Tutkinto	Sosionomi (YAMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen
Ohjaajat	lehtori Jukka Kesänen lehtori Iira Lankinen
<p>Suomessa ratifioitiin YK:n vammaissopimus, eli yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, vuonna 2016. Sopimuksen tarkoituksena on varmistaa, että vammaiset henkilöt ovat yhdenvertaisia ja osallisia kaikkeen toimintaan siinä missä muutkin ihmiset. Olennainen osa ihmisen identiteetistä rakentuu työstä, ja niin ikään työ on merkittävä tekijä ihmisen hyvinvoinnin ja yhteiskunnallisen osallisuuden kannalta.</p> <p>Tämän laadullisena tutkimuksena toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukemista ja kehittämistä. Työn tavoitteena oli saada lisää tietoa nykytilasta ja konkreettisia ideoita kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukemisen tavoista IPI Kulmakuppilan toiminnan kehittämisen tueksi. Tietoa kerättiin teemahaastatteluilla niin kahvilan yhteisön työntekijöiltä kuin sosiaalisen median kautta kutsutuilta kahvilan asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta. Haastatteluita oli 12, ja ne toteutettiin keväällä 2020 puhelimitse etätyöskentelyohjelmia hyödyntäen.</p> <p>Analyysivaiheessa tieto luokiteltiin tutkimuskysymyksittäin: kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen Suomessa, osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen Suomessa, osallisuuden ja työllisyyden tukeminen IPI Kulmakuppilassa sekä osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen IPI Kulmakuppilassa. Kahvilan tarjoama harjoittelumahdollisuus kehitysvammaisten kahvilatyöpajalle työelämälähtöisesti oikeassa kahvilaympäristössä nähtiin osallisuutta ja työllisyyttä tukevana. Yhteisön ilmapiiri koettiin sallivaksi ja tasavertaiseksi. Toisaalta yleisesti Suomessa kehitysvammaisten henkilöiden työelämäaseman toivottiin parantuvan, esimerkiksi palkkauksen suhteen. Suomessa vammaispalvelut koettiin hyväksi, mutta työn tekemisen tulee olla joustavampaa, ja palveluita tulee kehittää muun muassa yksilöllisemmiksi. Kehitysvammaisten työllisyyden ja niin ikään osallisuuden kehittämiseksi tarvitaan asenneilmapiirin muutosta, lakimuutoksia sekä riittävästi resursseja. Tiedon jakaminen ja yhteistyön merkitys korostuivat kehitettävänä asioina niin kahvilan kuin Suomenkin osalta.</p> <p>Opinnäytetyö kuvasi kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukemisen sekä kehittämisen tämänhetkistä tilaa niin Suomessa kuin kahvilassakin. Tulosten avulla IPI Kulmakuppila voisi kehittää toimintaansa eteenpäin esimerkiksi tekemällä toimintasuunnitelman ja kirkastamalla siten strategiatyötään.</p>	
Avainsanat	osallisuus, työllisyys, kehitysvammaisuus, vammaistyö, inklusio

Author(s) Title	Anu Ihanus "We are all necessary" The support and development of participation and employment of intellectually disabled people
Number of Pages Date	46 pages + 1 appendice 1 September 2020
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Master's Degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Instructors	Jukka Kesänen, Senior Lecturer Iira Lankinen, Senior Lecturer
<p>The UN Convention on the Right of Persons with Disabilities entered into force in Finland in 2016. An essential part of a person's identity is built on work, and work is also an important factor in human well-being and social participation.</p> <p>The purpose of this qualitative study was to describe the support and development of the participation and employment of people with intellectual disabilities. The aim of the study was to get more information and concrete ideas about the ways to support participation and employment of people with intellectual disabilities in IPI Kulmakuppila -café. The data was collected through thematic interviews from café employees as well as café customers and partners.</p> <p>The data was analyzed and classified under four themes: supporting participation and employment in Finland, developing participation and employment in Finland, supporting participation and employment in IPI Kulmakuppila and developing participation and employment in IPI Kulmakuppila. The internship opportunity for people with intellectual disabilities provided by the café in a real working environment with real tasks was seen as promoting participation and employment. The community atmosphere was seen as permissive and equal. On the other hand, it was generally hoped that the employment status of people with intellectual disabilities would improve in Finland, for example in terms of pay. In Finland, services for the disabled people were perceived as good, but their working life should be more flexible, and services should be more individualized. Changes in attitudes, laws and sufficient resources are required to promote employment and also participation of people with intellectual disabilities. The results emphasized that both IPI Kulmakuppila and Finland should develop information sharing and the importance of co-operation.</p> <p>The study described the current state of support for the participation and employment of people with intellectual disabilities both in Finland and IPI Kulmakuppila. With these results, IPI Kulmakuppila can develop its operations further, for example by preparing an action plan and clarifying its strategy work.</p>	
Keywords	participation, employment, intellectual disability, disability work, inclusion

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus ja työllisyys	3
2.1	Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus	3
2.2	Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyys	5
2.3	Aikaisemmat tutkimukset	7
3	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset	8
4	Tutkimuksen toteutus	8
4.1	Toimintaympäristön kuvaus	8
4.2	Tiedontuottajien valinta ja kuvaus	9
4.3	Aineiston keruu	10
4.4	Aineiston analyysi	11
5	Tulokset	12
5.1	Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen Suomessa	15
5.2	Kehitysvammaisten osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen Suomessa	17
5.3	Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen IPI Kulmakuppilassa	22
5.4	Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen IPI Kulmakuppilassa	25
6	Pohdinta	28
6.1	Tulosten tarkastelu	28
6.1.1	Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen ja kehittäminen Suomessa	29
6.1.2	Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen ja kehittäminen IPI Kulmakuppilassa	33
6.2	Luotettavuus ja eettisyys	35
6.3	Johtopäätökset	39
6.4	Kehittämisehdotukset	40
	Lähteet	43
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	

1 Johdanto

Kehitysvammahuollon historia Suomessa on noin 100 vuotta vanha (Vernerinet 2016). Historian aikana kehitysvammaisia henkilöitä on pidetty niin kokonaisvaltaista hoivaa tarvitsevinä potilaina kuin kuntoutustoimenpiteitä tarvitsevinä asiakkaina. Nykyään kehitysvammaisen henkilö nähdään kansalaisena, jota tuetaan yksilöllisen tarpeen mukaan. (Seppälä 2010: 189-190.) Voidaan puhua inkluusio- ja integraatioajattelutavoista ja niiden vaikutuksista siihen, kuinka kehitysvammaisen henkilö on nähty. Englanninkielen käännökset kuvaavat hyvin niin inkluusiota kuin sen yhteydessä käytettyä integraatiota. Inclusion, eli inkluusio, käännetään mukaan ottamiseksi (MOT Sanakirjat 2020 s.v. inclusion), kun taas integration, eli integraatio, käännetään sopeuttamiseksi (MOT Sanakirjat 2020. s.v. integrate). Käännösten pohjalta voidaan ajatella, että integraatioajattelussa ihminen sopeutuu hänet liitettäessä yhteiskuntaan, kun taas inkluusioajattelussa ihminen voi jo lähtökohtaisesti toimia ja olla yksi muista, sillä rakenteet on muokattu jokaiselle sopivaksi.

Suomessa ratifioitiin 10.6.2016 YK:n vammaissopimus eli yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Sopimuksen tarkoituksena on varmistaa, että vammaiset henkilöt ovat yhdenvertaisia ja osallisia kaikkeen toimintaan. YK:n vammaissopimus perustuu itsemääräämisoikeuteen ja osallisuuteen, jotka luovat pohjan yhdenvertaisuudelle (Kehitysvammaisten tukiliitto 2020a). Itsemääräämisoikeuden toteutumiseksi monissa vammaispalveluissa on käytössä tuettu päätöksenteko, jossa kehitysvammaisen henkilö saa apua ja tukea omaa elämää koskevassa päätöksenteossa (Harjajärvi 2019).

Osallisuus on monitasoinen kokonaisuus, jossa keskiössä ovat tunteminen, kuuluminen ja tekeminen. Pienet asiat, kuten kohtaamiset, sosiaaliset suhteet ja kuulluksi tuleminen, rakentavat osallisuuden kokemusta. (Särkelä-Kukko 2014: 36.) Olennaista osallisuuden kokemuksessa on, että ihminen kuuluu johonkin sekä on, elää ja toimii yhdessä muiden ihmisten kanssa. (Nivala – Ryyänen 2013: 25-27.) Niin laeilla, asetuksilla kuin hankkeilla voidaan vaikuttaa osallisuuteen, mutta yhtä lailla tärkeitä ovat kokemukset siitä, että kohtaamme toisemme tukien ja arvostaen (Nivala – Ryyänen 2013: 35). Yksi Suomen vammaispoliittisista tavoitteista on osallisuus ja inkluusio, joiden edistämiseksi esimerkiksi vammaisten henkilöiden laitosasumista on purettu (Eriksson 2008: 176).

YK:n vammaissopimuksessa halutaan varmistaa myös yhdenvertainen työntekeminen ja riittävä elintaso sekä sosiaaliturva vammaisille henkilöille (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016). Useissa maissa kehitysvammaisten henkilöiden osallistuminen työelämään on tärkeä tavoite yhteiskunnallisella tasolla, ja sillä on parantavia ja vahvistavia vaikutuksia kehitysvammaisen henkilön elämään (Nevala, Pehkonen, Teittinen, Vesala, Pörfors & Anttila 2016: 1-2). Tällä hetkellä Suomessa on 30 000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä, jotka osallistuvat työelämään eri tavoin. Heistä 500-600 henkilöä on työsuhteisessa palkkatyössä, kun potentiaali työelämään on arvioitu olevan noin 3000 henkilöllä. (Kehitysvammaliitto 2020.)

Kehitysvammaisen henkilön työllistymisen kannalta on tärkeää, että työympäristöjä kehitetään. Tehokas työhönvalmennus sekä itse työyhteisön tuki ovat olennaisia työllistymistä edistäviä elementtejä. (Nevala ym. 2016: 1-2.) Ihmiset ovat yksilöitä, kuten heidän palveluntarpeensakin, ja nämä tulisi huomioida vammaisten henkilöiden työllistymisessä (Kyröläinen 2020: 14). Työelämään ohjaavat prosessit eivät ole kuitenkaan aina jatkumoita: prosesseja voi olla monta samanaikaista, ja toiminnot ja vastuut on jaettu monen eri toimijan kesken. (Lehto 2011: 84.)

Työkykyä määrittävät työn ja terveyden lisäksi myös osaaminen ja asenteet (Kyröläinen 2020: 40). Asiakkaan rooli on edelleen näkyvä elementti kehitysvammaisen henkilön elämässä, jolloin muut kehitysvammaisen henkilön roolit ja ulottuvuudet voivat jäädä tämän takia näkemättä (Seppälä 2010: 194). Tänäkin päivänä kehitysvammaisia henkilöitä suojellaan epäonnistumisilta ja ongelmilta (Korhonen 2010: 22). Vammaiset henkilöt kokevat usein alistavaa ihailua: pelkkää tekemistä itsessään pidetään suurena saavutuksena, eikä silloin kiinnitetä huomiota toiminnan sisältöön. Vammaisen henkilön on helppo ylittää odotukset, kun häneltä ei odoteta mitään. Ilman odotuksia ja huomion kiinnittämistä toiminnan laatuun ei voi tapahtua kehitystä. (Korhonen 2011: 18.)

Kuten erilaiset ennako-oletukset ja asenteet, myös työnantajien tiedonpuute luo vammaisille henkilöille rekrytointikynnyksen (Kyröläinen 2020: 40). Työnantajien asenteiden vammaisia henkilöitä kohtaan on huomattu muuttuvan, kun tieto työllistämisestä ja mahdollisuuksista on lisääntynyt (Kyröläinen 2020: 38). Kehitysvammaisia työntekijöitä palkanneilla työnantajilla on omakohtaisia, positiivisia kokemuksia kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamisesta, jota on auttanut niin tiedon jakaminen, työhönvalmennus, taloudellinen tuki kuin mahdollisuus tehdä palkkatyötä

esimerkiksi työtoiminnan ohella. (Vesala – Klem – Ala-Kauhaluoma – Harkko 2016: 34-37.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukemista ja kehittämistä. Työn tavoitteena on saada lisää tietoa nykytilasta ja konkreettisia ideoita kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukemisen tavoista IPI Kulmakuppilan toiminnan kehittämisen tueksi.

2 Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus ja työllisyys

Osallisuus on sekä yksilöllinen tunne että kokemus kuulumisesta jonnekin: ihminen voi kokea osallisuutta omaan elämään tai osallisuutta ympäröivissä yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Osallisuus on moniulotteinen kokonaisuus, jossa olennaista on luottamus, kuulluksi tuleminen ja sitoutuminen. (Osallisuuden jäljillä 2014: 9.) Osallisuutta ihmisen omassa elämässä voidaan lisätä kohtuullisella toimeentulolla, tarpeisiin vastaavilla palveluilla sekä tarjoamalla mahdollisuuksia osallistua toimintaan ja yhteisöön (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari, Keto-Tokoi 2017: 25).

Olenainen osa ihmisen identiteetistä rakentuu työstä, ja niin ikään työ on merkittävä tekijä sekä ihmisen hyvinvoinnin että yhteiskunnallisen osallisuuden kannalta. Työelämäosallisuudella edistetään ja tuetaan työllistymistä, esimerkiksi työvalmiuksia edistämällä ja osallisuuteen kuntoutumalla. Yksilöllisten työllistymisvalmiuksien vahvistaminen edistää työelämäosallisuutta. (THL 2020b.) Osallisuus ja työllisyys kulkevat usein käsi kädessä toisiaan tukien: työllistyminen lisää osallisuutta, ja toisaalta osallisuuden kokemus voi olla olennainen tekijä työllistymisessä. Osallisuus käsitteenä on haastava, sillä siihen ei ole helppo löytää konkreettista tarttumapintaa (Särkelä-Kukko 2014: 45), kun taas työllisyys voidaan nähdä konkreettisena asiana ja tekona. Varsinkin yhteiskunnallisessa keskustelussa korostuu ajatus siitä, että yhteiskunnallinen osallisuus saavutetaan eritoten työn kautta (Särkelä-Kukko 2014: 44). Kyse lieneekin vuorovaikutusprosessista näiden kahden teeman välillä.

2.1 Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus

Osallisuus syntyy monesta elementistä: se on yhteisön jäsenenä olemista ja siinä toimiminen synnyttää kokemuksen yhteisöön kuulumisesta. Osallisuus on vuorovaikutuksellinen kokemus, joka syntyy yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksen

pohjalta (Vammaispalvelujen käsikirja 2020). Osallisuus edistää terveyttä, ja on niin ikään terveyden kuin tasa-arvonkin edellytys: tukemalla ja edistämällä osallisuutta voidaan vähentää eriarvoisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä (THL 2019).

Tasapainoiset ja vastavuoroiset suhteet tukevat osallisuuden toteutumista. Ne ovat olennaisia ihmisen kokemukselle siitä, että hän on merkityksellinen, toimintakykyinen ja hänellä on erilaisia toimintamahdollisuuksia. (Nivala – Ryyänen 2013: 29.) Yhteisöt, joissa ihmisen on mahdollista tulla nähdyksi omana itsenään osana yhteisöä, ovat elintärkeitä osallisuuden toteutumisen kannalta. Osallisuus syntyy ihmisen ja yhteisön välisessä vuorovaikutusprosessissa. Yhteisön tulee hyväksyä ihminen jäsenekseen, mutta ihmisen tulee myös itse haluta olla yhteisön jäsen. Yhteisön toiminta- ja vaikuttamismahdollisuudet antavat ihmiselle vastuuta, jolloin tärkeää on myös ihmisen sitoutuminen toimintaan ja vastuuseen. (Nivala – Ryyänen 2013: 27.) Osallisuuden edistämisessä tärkeää on kuitenkin myös suhtautumisemme toisiin ihmisiin arvostaen ja tukien. (Nivala – Ryyänen 2013: 35.)

Osallisuuden kokemiseen yksi tapa on osallistuminen. Se, että henkilö kokee voitavansa vaikuttaa omaa elämää koskeviin asioihin, on merkittävä osa yhteiskunnallista osallistumista ja yhteisöön kiinnittymistä. (THL 2019.) Sosiaalipedagogiikassa sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta osallistuminen on tavoitteellista toimintaa, jossa tavoitellaan oikeudenmukaisempaa ja tasa-arvoisempaa maailmaa. (Nivala – Ryyänen 2013: 34.) Osallisuuden ja osallistumisen lisäksi puhutaan osallistamisesta. Osallistamisessa ihminen nähdään passiivisena toimijana, jota kehoitetaan osallistumaan esimerkiksi yhteiskunnallisiin toimintoihin. Yleensä tällöin joku määrittää alueen, jolla henkilö voi osallistua. Tällöin syntyy tarve osallistumiselle. Parhaimmillaan osallistamisella voidaan päästä osallistumiseen ja osallisuuteen. (Vammaispalvelujen käsikirja 2020.)

Osallisuuden edistämistä tapahtuu monella eri tasolla. Osallisuuteen voidaan vaikuttaa laeilla, asetuksilla ja hankkeilla (Nivala – Ryyänen 2013: 35). Suomen hallituksen ja Euroopan unionin tekemän työn tavoitteena on muun muassa osallisuuden edistäminen (THL 2019). Yksi vammaispoliittisista tavoitteista on sosiaalinen osallisuus ja inklusio. Yhteiskuntapolitiikassa tavoitteen eteen on tehty töitä: vammaisten laitosasumista on vähennetty ja asumispalveluita on kehitetty siten, että vammaiset henkilöt kykenevät elämään ihmisinä muiden joukossa. Niin ikään osallisuuden ja inklusion tavoittelussa kehitysvammaispalveluita on kehitetty, ja myös alan henkilöstöön on kiinnitetty huomiota:

työvoimapulaa pyritään ehkäisemään ja asiantuntemusta lisätään alan koulutussisältöjen uudistuksilla. (Eriksson 2008: 176.)

Osallisuutta voidaan edistää tukemalla osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä tarjoamalla oikeanlaista ja riittävää tukea. (THL 2019.) Kehitysvammaisen henkilön, kuten kenen tahansa muunkin, arjessa osallisuus näkyy selkeimmin siinä, kuinka paljon se sisältää omaehtoista toimijuutta. Itsemääräämisoikeus oman arjen kulkuun ja omaehtoinen toiminta vaikuttavat vammaisen henkilön elämään positiivisesti ja tekevät elämästä mielekästä, kuten myös harrastukset. Tunne itsestä sosiaalisena toimijana syntyy, kun ihmiset esimerkiksi harrastavat, tekevät työtä tai kuluttavat. Nämä luovat osallisuutta tai tunnetta siitä. (Eriksson 2008: 176.) Kuntien sekä yksityisten toimijoiden tuottamia kehitysvammaisten päivätoimintapalveluita kutsutaan tänä päivänä osallisuutta edistäviksi ja tukeviksi palveluiksi. Kehitysvammaisten päivätoimintaa järjestetään kehitysvammalain tai vammaislain perusteella työ- ja päivätoimintakeskuksissa eniten tukea tarvitseville henkilöille. Päivätoimintapalveluiden sisältöön kuuluu esimerkiksi virkistystoimintaa, luovaa toimintaa, ulkoilua sekä elämän taitojen ja vuorovaikutustaitojen opettelua. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2020b.)

2.2 Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyys

Palkkatyö on suomalaisen yhteiskunnan yksi merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista. Työ määrittelee henkilön omaa identiteettiä ja paikkaa yhteiskunnassa. Työelämään pääsyn ja työssä pysymisen tukeminen on yksi osallisuutta edistävästä toimista. Siihen kuuluu monimuotoisten työmarkkinoiden luominen, johon kuuluvat myös niin asennevaikuttaminen kuin monimuotoinen rekrytointi. Työllistymisen edistämisen ja sitä kautta osallisuuden edistämisen keinoin työn kannalta lukeutuvat välityömarkkinoiden kehittäminen, osatyökykyisten työllistyminen ja sosiaalisten yritysten edellytysten vahvistaminen. (THL 2019.)

Suomessa on kaiken kaikkiaan 30 000 työkäistä kehitysvammaista, joista 500-600 henkeä tekee palkkatyötä, vaikka potentiaalia olisi enemmän (Kehitysvammaliitto 2020). Lainsäädännön puutteellisuuden vuoksi kuntien välillä on merkittäviä eroja, vaikka toimivia keinoja työllistymisen tukemiseen on jo olemassa. (Kehitysvammaliitto 2019). Kehitysvammaiset henkilöt työllistyvät usein muun muassa ravitsemus- ja kaupan alalle avustaviin tehtäviin. Työtehtävät ovat usein arkipäiväisten taitojen hyödyntämistä.

Jotta työnjälki ylittää palkkatyössä vaadittavalle tasolle, vaatii näiden taitojen harjoittelu myös aikaa. (Villberg 2017: 7.)

Kehitysvammalain perusteella järjestettävän työtoiminnan muotoja ja työllisyyden tukimuotoja ovat työtoiminta työkeskuksissa ja avotyötoiminta tavallisilla työpaikoilla (Kehitysvammaisten tukiliitto 2020c.) Työtoiminnasta ei makseta palkkaa, vaan työosuusrahaa, jonka summa vaihtelee 0-12 e/pv. Työntekijä maksaa usein toimintakeskukselle esimerkiksi ateriamaksua, joka voi ylittää työosuusrahan suuruuden. (Vernerinet 2019.) Kehitysvammaisten nuorten kohdalla ammatilliset opinnot ovat ensimmäinen askel kohti työelämää. Konkreettisenä tukena ammatinvalinnassa ovat erilaiset työelämäharjoittelut ja tutustumiset työpaikkoihin ja sitä kautta ammatteihin. Tuetun työllistymisen kannalta muodollinen koulutus ei ole aina ehdoton edellytys työllistymiseen. (Villberg 2017: 5-6.)

Palkkatyöhön päästäkseen kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat usein yksilöllistä tukea. On näyttöä siitä, että työllistyminen palkkatyöhön onnistuu paremmin työhönvalmennuksella tukien. Suomen kunnista vain pieni osa hyödyntää työhönvalmennuspalveluita. (Kehitysvammaliitto 2019.) Työllistyminen palkkatyöhön on tärkeä henkilökohtainen tavoite monille kehitysvammaisille henkilöille. Tavoite on myös vaativa ja vaatii pitkäjänteistä tukea. (Villberg 2017: 23.)

Kehitysvammaisten henkilöiden työsuorittumista voidaan tukea selkeillä ja lyhyillä, jaetuilla työohjeilla. Työparityöskentely ja mahdollisuus ohjaukseen tarvittaessa tukevat työsuoritteessa. Kehitysvammaisten henkilöiden suoritusongelmien havainnointia ja hahmottamista vaikeuttaa se, että toimintakyky on vahvasti sidoksissa ympäristöön. (Villberg 2017: 21-22.) Kehitysvammaisuuteen liittyy usein haasteita abstraktien asioiden ymmärtämisessä ja sosiaalisissa taidoissa. Tämä voi näkyä esimerkiksi työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä syntyneissä ongelmissa, joissa henkilö tarvitsee tukea. Sitoutuneisuus työhön, tehtävien suorittaminen ja sopeutuminen työyhteisöön onnistuu kehitysvammaisilla työntekijöillä siinä missä muillakin. (Vesala ym. 2016: 34.)

Kehitysvammaisten avotyösuhteiden pitämistä ennallaan muuttamatta niitä palkkatyösuhteiksi perustellaan useimmin taloudellisin perustein sekä kelpoisuusehtojen täyttämättömyydellä. Palkkausta edesauttaisi yhteinen tahtotila siitä, että kehitysvammaisille tulisi maksaa palkkaa työstä. Merkittävämpi yhteiskunnallinen

taloudellinen tuki edesauttaisi palkkausta. Työnantajat tarvitsevat lisää tietoa työllistymisestä tukimuotoineen. Monipuolisempi järjestelmä, joka mahdollistaisi palkkatyön ja esimerkiksi työtoiminnan tekemisen rinnakkain, edesauttaisi niin työnantajia palkkaamaan kehitysvammaisen työntekijän kuin kehitysvammaista henkilöäkin työllistymään osa-aikaisesti. (Vesala ym. 2016: 36-37.)

2.3 Aikaisemmat tutkimukset

Aihepiirinä kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus ja työllisyys on laaja, ja usein teemat kietoutuvat toisiinsa. Työllisyyden ja osallisuuden tukemisesta on tehty erilaisia tutkimuksia, selvityksiä ja tutkielmia usein keskittyen tarkemmin tiettyyn teemaan ja osa-alueeseen. Tehtyjen hakujen mukaan osallisuutta tutkitaan usein jonkin yksikön tai toimijan sisäisen toiminnan näkökulmasta, yleisiä suoranaisia selvityksiä ei löytynyt.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi kesäkuussa 2020 Kyröläisen selvityksen ”Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet”, jossa annetaan myös laaja-alaisesti toimenpide-ehdotuksia rakenteellisten esteiden purkamiseksi. Kehitysvammaliiton selvityksiä -sarjaan kuuluvan Hakalan, Klemin ja Koskisen vuonna 2019 tekemä loppuraportti Palkkaa mut -hankkeesta erittelee kehitysvammaisten työllistymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Vuonna 2016 KVANKin työn ja päivätoiminnan valiokunta on tehnyt osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit palveluntarjoajille, ja laatukriteerien sisältö sivuaa opinnäytetyön aihetta, vaikkakin katsoo sitä palveluntuottajien ja palvelunlaadun näkökulmasta. Lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi vuonna 2019 Paanetojan selvitysraportin ”Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen”, jossa selvitettiin näiden toimintojen uudistamista. Tietoa teemaan liittyen tuotetaan usein hankkeiden ja projektien kautta, kuten THL:n koordinoima SOSKU-hanke vuosina 2015-2018 ja Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry:n hallinnoima oSallisuushanke Salli vuosina 2011-2014. Nevala ja kumppanit (2016) tutkivat kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyttä ja siihen liittyviä palveluita järjestelmällisen kirjallisuuskatsauksen avulla, jossa oli käytetty myös kansainvälisiä lähdemateriaaleja. Vuonna 2016 valmistui Vesalan, Klemin, Ala-Kauhaluoman ja Harkon selvitys ”Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä”, jossa työnantajilta kerättiin tietoa työllistämisestä. Myöskään toimeksiantajaryitys ei ole tuottanut aiheesta aiemmin tietoa.

3 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukemista ja kehittämistä. Työn tavoitteena on saada lisää tietoa nykytilasta ja konkreettisia ideoita kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukemisen tavoista IPI Kulmakuppilan toiminnan kehittämisen tueksi.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä tuetaan Suomessa?
2. Miten kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä kehitetään Suomessa?
3. Miten kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä tuetaan IPI Kulmakuppilassa?
4. Miten kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä kehitetään IPI Kulmakuppilassa?

4 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyö mukaili laadullisen tutkimuksen prosessia, ja se tehtiin toimeksiantajayritykselle, IPI Kulmakuppilalle. Laadullinen tutkimus on empiirinen tutkimustyyppi ja siinä on kyse empiirisen analyysin tavoin tutkimuksen havaintoaineiston ja argumentoinnin tarkastelusta (Tuomi – Sarajärvi 2018: 22). Laadullisen tutkimuksen luonne on ymmärtävä ja ihmistieteellinen (Tuomi – Sarajärvi 2018: 54). Tietoa kerättiin teemahaastatteluilla. Tiedontuottajina haastatteluissa toimivat niin yhteisön jäsenet kuin kahvilan asiakkaat ja yhteistyökumppanit. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

4.1 Toimintaympäristön kuvaus

IPI Kulmakuppila on Helsingin Kallioon elokuussa 2015 perustettu kahvila, jonka ravintolatoiminnasta vastaa Kahvila IPI Oy. Kahvilan tilan ja osakkeet omistaa Kehitysvammaisten työllisyyden tukisäätiö. Kahvila toimii harjoitusalueena kehitysvammaisten kahvilatyöpajalle: Lyhty ry:n osallisuutta edistävän päivätoiminnan kehitysvammaiset pajalaiset ohjaajiansa kanssa harjoittelevat kahvilatoimintaan liittyviä tehtäviä. (IPI Kulmakuppila 2020.)

Kahvilapalveluiden tuottamisen lisäksi toiminnalla halutaan tuoda esille kehitysvammaisten henkilöiden osaamista, ja kahvilan visiona on tukea kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä sekä jakaa tietoa kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuteen ja työllisyyteen liittyen. Kahvila IPI on osakeyhtiö ja sen voitot käytetään kehitysvammaisten henkilöiden osaamisen kehittämiseen tai työllisyyden edistämiseen, esimerkiksi kouluttamalla tai palkkaamalla kehitysvammaisia henkilöitä kahvilaan. Kahvilan henkilöstössä on niin ravintola-alan ammattilaisia kuin sosiaali- ja terveysalan koulutautuneita henkilöitä. Kahvila työllistää yhden kehitysvammaisen henkilön palkkatyöhön. (IPI Kulmakuppila 2020.)

IPI Kulmakuppilan yhteisön olennaisena osana ja yhteistyökumppanina on Helsingin lyhytaikaiskoti ja työpaja Lyhty ry:n kehitysvammaisten kahvilatyöpaja. Lyhty ry ja kahvilatyöpaja käynnistivät IPI Kulmakuppilan suunnittelun pohjaten sen kehitysvammaisen pajalaisen toiveeseen toimia jonain päivänä kahvilassa työskennellen. Kahvilatyöpaja tarjoaa erilaisia kahvilatyöskentelyyn liittyviä toimintatehtäviä erilaisin tavoin tukea tarvitseville ja niin ikään eri koulutustaustoista tuleville kehitysvammaisille henkilöille. Toimintatehtävinä ovat kahvilan perustoiminnot kuten tarjoilu, pöytien siivous, tiskihuolto ja kassatyöskentely. Lisäksi kahvilatyöpajalaiset tekevät leipomoharjoittelussa tuotteita kahvilaan ja tuotekehittelyä yhdessä kahvilan kanssa. Toimintaan kuuluu myös ulkoilua, luovaa toimintaa ja vierailuja. Pajatyöskentelyn tavoitteena on yhdessä pajalaisen kanssa löytää hänelle taitojaan vastaavaa mielekästä, osallisuutta tukevaa toimintaa. Lisäksi toiminnassa keskitytään vahvistamaan sosiaalisia taitoja. (Helsingin lyhytaikaiskoti ja työpaja Lyhty ry 2019.)

4.2 Tiedontuottajien valinta ja kuvaus

Tutkimuksessa oli kahdenlaisia tiedontuottajia: kahvilan yhteisön jäsenet eli kahvilantyöntekijät ja kahvilatyöpajan ohjaushenkilöstö sekä kahvilan asiakkaat ja yhteistyökumppanit. Osallistujat olivat siis sosiaalialan henkilöstöä, ravintola-alan henkilöstöä sekä henkilöitä, jotka olivat tutustuneet toimintaan esimerkiksi asiakkaan roolissa.

Haastattelukutsut lähetettiin kahvilan yhteisön jäsenille sähköpostitse, ja julkinen haastattelukutsu jaettiin kahvilan julkisilla Facebook- ja Instagram-tileillä. Osallistuminen oli vapaaehtoista, ja niin kahvilan asiakkaat kuin henkilökuntakin saivat itse päättää,

haluavatko he osallistua työhön. Henkilökunnalle painotettiin eritoten vapaaehtoisuutta, sillä kaikkia haastatteluita ei voitu tehdä työajan puitteissa. Sosiaalisen median kautta haastateltavien sisäänottokriteerinä oli, että henkilö on tutustunut ja perehtynyt kahvilan toimintaan, henkilön ei ole välttämättä tarvinnut vieraila kahvilassa. Kaikille osallistujille lähetettiin kirjallinen suostumuslomake, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, aikataulu, kerättyjen tietojen käyttötarkoitus sekä haastateltavien oikeudet. Suostumuksen allekirjoittamalla osallistuja suostui osallistumaan tutkimukseen ja vakuutti ymmärtävänsä työn tarkoituksen ja sisällön. Haastateltavia oli yhteensä 12, joista kahdeksan yhteisön jäsentä ja neljä asiakasta tai yhteistyökumppania. Yksi henkilöistä oli kehitysvammainen henkilö. Kaikilla oli jokin omakohtainen kokemus kehitysvammaisuudesta tai osatyökykyisyydestä, esimerkiksi sukulaisuussuhteen tai työelämän kautta.

4.3 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään useimmiten muun muassa haastatteluilla, kyselyillä ja havainnoinnilla (Tuomi – Hirsjärvi 2018: 62). Tässä työssä käytetty teemahaastattelu menetelmänä mahdollistaa nopean ja syvällisen tiedonkeruun tutkittavasta aiheesta, ja sitä käytetäänkin usein asioiden selventämiseen tai syventämiseen. (Ojasalo ym. 2014: 206.) Haastattelu menetelmänä sopii tilanteeseen, jossa yksittäisen haastateltavan puhe halutaan liittää laajempaan kontekstiin (Hirsjärvi – Hurme 2015: 35). Opinnäytetyössä käytettiin teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelua. Teemahaastattelussa valitut teemat johdattavat haastattelua, ja teemat pohjautuvat yleensä tutkimuksen viitekehukseen. Lisäkysymysten esittäminen sekä kysymysten poisjättäminen on mahdollista (Tuomi – Sarajärvi 2018: 65.) Haastattelukysymykset (liite 2) suunniteltiin valmiiksi etukäteen, ja ne tehtiin mahdollisimman selkeiksi, jotta ne olisivat ymmärrettäviä haastateltaville. Haastattelija käytti suunniteltuja kysymyksiä strukturoidusti ja esitti ne suunnitellussa järjestyksessä. Välillä kysymyksiin oli jo tullut aiemmin vastaus, jolloin haastateltavalta kysyttiin, haluaako hän vielä lisätä jotain kysymykseen.

Haastatteluihin osallistui kahdeksan yhteisön jäsentä ja neljä kahvilan asiakasta tai yhteistyökumppania: yhteensä haastateltavia oli 12. Yhdellä haastateltavista oli tukihenkilö, joka neutraalisti selitti kysymysten käsitteitä ja tuki vastauksien kertomisessa. Tukihenkilö oli haastateltavalle tuttu, ja tukihenkilö osallistui haastatteluun haastateltavan toiveesta.

Haastattelut toteutettiin puhelimitse. Haastatteluissa hyödynnettiin Teams-, Skype- ja Zoom-etätyöskentelyohjelmia, jotta haastateltavalla on mahdollisuus nähdä tutkija ja tehdä haastattelutilanteesta näin miellyttävämpi. Haastattelukysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen, jotta he pystyivät orientoitumaan ja valmistautumaan haastatteluun. Haastattelulomaketta testattiin kahvilaan ja vammaistyöhön perehtyneellä henkilöllä sekä henkilöllä, jonka ymmärrys kahvilasta ja alasta on pintapuolisempaa. Näin testattiin työntekijänäkökulma sekä asiakasnäkökulma.

Haastattelut kestivät haastateltavasta riippuen 15-50 minuuttia, ja ne äänitettiin haastateltavien luvalla litterointia varten. Äänimateriaali litteroitiin 1-2 päivän sisällä haastattelusta, jotta ne olisivat vielä tutkijan muistissa. Tarkennuksia haastateltavilta ei tarvinnut kysyä jälkikäteen. Litterointi tehtiin sanasta sanaan, jonka jälkeen aineisto pelkistettiin ottamalla pois toistuvia täytesanoja, kuten ”niinku”, ”ää” tai ”tota”. Litteroitua materiaalia syntyi Wordin oletusasiakirjapohjaan 38 A4-sivua fonttikoon ollessa 11 ja rivinvälin 1.

4.4 Aineiston analyysi

Haastattelumateriaalin analysoitiin sisällönanalyysillä, jota käytetään usein laadullisessa tutkimuksessa. Aineisto litteroitiin eli kirjoitettiin auki ja käytiin läpi merkiten rajattuun ilmiöön liittyvät asiat eli etsittiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 78-79.) Analyysissä käytettiin induktiivista päättelyä, eli edettiin yksittäistapauksista yleisiin (Tuomi – Sarajärvi 2018: 80).

Litteroinnin jälkeen aineisto luettiin läpi useamman kerran ja perehdyttiin aineistoon (Tuomi – Sarajärvi 2018: 90). Aineisto tyypiteltiin värikoodein etsien vastauksia tutkimuskysymyksiin (Tuomi – Sarajärvi 2018: 80). Koodatun materiaalin ilmaukset taulukoitiin ja pelkistettiin eli redusoiitiin. Pelkistettyjä ilmauksia oli yhteensä 458 kappaletta. Ilmaukset sijoitettiin saman sisällöllisesti alaluokkiin eli klusteroitiin. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 92.) Lopuksi materiaali abstrahoiitiin eli alaluokat yhdistettiin yläluokiksi nimeämällä luokat sisältöä vastaaviksi käsitteiksi (Tuomi – Sarajärvi 2018: 93). Esimerkki analyysistä esitetään taulukossa 1.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analysistä

ALKUPERÄINEN ILMAISU	PELKISTETTY ILMAISU	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
ja jotenki kaikilla Ipissä on semmonen ihan selkee yhteinen pyrkimys siihen, että tuotetaan näille ihmisille sellaisia oppimiskokemuksia.	Yhteinen pyrkimys tuottaa kehitysvammaisille oppimiskokemuksia	Yhteinen päämäärä	Henkilökunnan sitoutuneisuus
miten meidän kehitysvammaisia voidaan huomioida, mut et niitä haetaan ja etsitään aktiivisemmin ja ahaa, ja sit löytyykin	Mietitään aktiivisesti, kuinka kehitysvammaisia voisi osallistaa toimintaan		
Minkä verran sitten toteutuksessa on, meillä tosi paljon vaikuttavat muut ihmiset siinä ympärillä, ja se onkin elettykin Ipissä ja nähty, et sillä on niin paljon vaikutusta	Henkilökunta vaikuttaa siihen, kuinka paljon toteutuksessa osallisuus huomioidaan		
esimiehillä ja työntekijöillä on tehtävänä tuolla Ipissä osallistaa nää pajalaiset	Henkilökunnan tehtävänä osallistaa pajalaisia		
semmonen hyvä yhteys, et meillä on kaikilla tietynlainen sama päämäärä.	Yhteinen päämäärä toiminnassa kaikilla		

5 Tulokset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukemista ja kehittämistä. Sisällönanalyysin tuloksena muodostettiin neljä aihealuetta kunkin tutkimuskysymyksen mukaan. Opinnäytetyön tulokset esitetään tutkimuskysymyksittäin. Kaksi ensimmäistä tutkimuskysymystä käsittelivät osallisuuden ja työllisyyden teemoja Suomen näkökulmasta: *kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen Suomessa sekä kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen Suomessa*, joiden ylä- ja alaluokat esitellään kuviossa 1. Kaksi viimeistä tutkimuskysymystä koski IPI Kulmakuppilaa, joista muodostettiin aihealueet *kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen IPI Kulmakuppilassa ja kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen IPI Kulmakuppilassa*. Aihealueiden ylä- ja alaluokat esitellään kuvioissa 2.

IPI Kulmakuppilaan liittyvissä tuloksissa puhutaan pajalaisista, jolla tarkoitetaan kahvilassa toimivia kehitysvammaisia kahvilatyöpajalaisia. Kahvilan ja kahvilatyöpajan henkilöstöä käsitellään yhtenäisenä joukkona, henkilökuntana, mikäli toisin ei mainita.

Kuvio 1. Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen sekä kehittäminen Suomessa



Kuvio 2. Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen ja kehittäminen IPI Kulmakuppilassa



5.1 Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen Suomessa

Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen Suomessa - aihealueen yläluokat alaluokkineen esitellään kuviossa 3.

Kuvio 3. Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen Suomessa



Esteetön ja yhdenvertainen yhteiskunta muodostuu neljästä alaluokasta: *vammaisoikeudet, integraatio, esteetön rakentaminen ja kehitysvammaisia henkilöitä työllistävät yritykset*. Haastateltavat kokivat, että vammaisten oikeuksien yleissopimuksella taataan vammaisille henkilöille niin itsemääräämisoikeus, perusoikeudet kuin ihmisoikeudet. Lisäksi kehitysvammaisten henkilöiden oikeus päiväaikaiseen toimintaan mainittiin. Kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta huomioidaan yhteiskunnassa ja erityisesti esimerkiksi asumis-, päivätoiminta- ja koulutuspalveluissa, mistä haastateltaville oli omakohtaisia kokemuksia. Kehitysvammaisilla henkilöllä koettiin olevan mahdollisuus vaikuttaa palveluiden ja toiminnan sisältöön. Haastateltavien kokemusten mukaan mielekkäiden ja sopivien palveluiden suunnittelussa apuna voi olla palvelun työntekijä ja perhe, ja suunnittelussa voidaan hyödyntää esimerkiksi puhetta tukevia ja korvaavia menetelmiä.

Haastateltavien mielestä kehitysvammaisia henkilöitä integroidaan suomalaiseen yhteiskuntaan aktiivisesti: enää he eivät ole "omissa oloissaan", eikä heidän ajatella olevan hoidon kohteena. Kehitysvammaisten koettiin olevan enemmän näkyvillä yhteiskunnassa, kuten kulttuurielämässä. Myös esteettömän rakentamisen koettiin tukevan kehitysvammaisten osallistumista yhteiskuntaan.

Et jotenki ajatus oli, et he on vähän jonkunlaisia hoidokkeja vaan.

Toisaalta on kulunut tosi lyhyt aika siitä, et kehitysvammaisia on alettu integroimaan tai ottamaan osaks yhteiskuntaa laajemmin, et ihan hetki sitten vastahan kehitysvammaiset on ollut aivan omissaan oloissaan tuolla.

Osa esteetöntä ja yhdenvertaista yhteiskuntaa ovat myös kehitysvammaisia henkilöitä työllistävät yritykset, jotka nousivat esille haastatteluissa. Haastateltavien mukaan kehitysvammaisia henkilöitä on työllistynyt erityisesti matkailu- ja ravintola-alan yrityksiin, kuten kahviloihin, hostelliin ja huoltoasemille. Myös kaupanalan ja puhtaanapitoalan nähtiin työllistävän kehitysvammaisia henkilöitä.

Vammaispalvelut -yläluokka muodostuu alaluokista *koulutuspalvelut, monipuoliset päivätoimintapalvelut, työhönvalmennuspalvelut, yksityiset ja kolmannen sektorin toiminta, projektit ja hankkeet, palveluiden laatu, palveluiden sisällöt ja tukimuodot sekä palveluiden hyödyt palvelunkäyttäjälle*. Perusopetus koettiin hyväksi, ja myös hyviä jatko-opiskelupaikkoja on tarjolla kehitysvammaisille henkilöille. Haastateltavien mukaan päivätoimintapalvelut ovat monipuolistuneet: alihankintatyön rinnalle on tullut erilaisia työkeskuksia, työpajatoimintaa ja erilaisia aktiviteetteja. Haastateltavat mainitsivat myös työhönvalmennuspalvelut, jota järjestää muun muassa Autismiliitto ja Kehitysvammaliitto. Yksityiset tai kolmannen sektorin palveluiden nähtiin jakavan myös tietoa ja tarjoavat erilaisia palveluita yhdistäen niin ihmiset kuin tarjolla olevat palvelut. Erilaisten hankkeiden ja projektien nähtiin esimerkiksi tuovan tutuksi vammaisalaa ja työllistävän kehitysvammaisia henkilöitä.

Kehitysvammaisista henkilöistä koettiin pidettävän hyvää huolta, ja vammaispalveluissa vallitsee tasavertainen ilmapiiri. Päiväaikaisissa toiminnoissa on mahdollisuus erilaisten asioiden harjoitteluun, jonka koettiin auttavan kehitysvammaista henkilöä hahmottamaan tulevaisuuden suunnitelmia. Mahdollisuus uuden oppimiselle nähtiin tukevan osallisuutta ja työllisyyttä. Palveluissa nimetty omaohjaaja ja hänen kanssaan keskustelut koettiin myös tärkeinä. Päiväaikaisessa toiminnassa nähtiin olevan kehitysvammaiselle henkilölle hyötyjä: osallistuja voi kokea olevansa tarpeellinen ja osana yhteiskuntaa osallistuessaan päiväaikaiseen toimintaan. Haastateltavat kokivat, että päiväaikainen toiminta tarjoaa mielekäästä tekemistä, ja sen sosiaalinen aspekti on myös tärkeä: toiminnassa tapaa ihmisiä ja on osa yhteisöä. Ylipäättään osallistumisen nähtiin antavan elämään struktuuria, mikä vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin.

Mut sit tietysti siel maas niistä, jotka ei oikeesti pysty olee vaikka työelämässä, niin ei pidetä yhtä hyvää huolta kuin Suomessa.

5.2 Kehitysvammaisten osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen Suomessa

Kehitysvammaisten osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen Suomessa -teeman ylä- ja alaluokat esitellään kuviossa 4.

Kuvio 4. Kehitysvammaisten osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen Suomessa



Asenneilmapiirin muutos muodostuu alaluokista *asennemuutos kehitysvammaisia henkilöitä kohtaan, ilmapiirin muutos työelämässä ja hyväksyvä kasvatus*. Haastateltavat kokivat, että yhteiskunnallisten asenteiden kehitysvammaisia kohtaan tulee muuttua hyväksyvämmäksi. Yhteiskunnassa koettiin olevan myös avoimuutta kehitysvammaisia kohtaan, minkä toivottiin pysyvän taantumisen sijaan. Työelämän ilmapiiri koettiin armottomaksi, ja työelämässä virheiden pelko on läsnä. Haastateltavien kokemusta

mukaan, Suomessa lapsia kasvatetaan häpeillen ja kieltäen: sallivan kasvatuksen nähtiin auttavan ymmärtämään muita ja erilaisuutta, mikä taas vaikuttaa asenteisiin.

Et jos me saadaan kaikki kasvaa semmosina, kun me ollaan, meillä on tosi paljon helpompi hyväksyä sitä erilaisuutta.

Inklusioajattelun juurruttaminen koostuu alaluokista *aktiivinen integrointi, ajattelutavan muutos kehitysvammaisuudesta, itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja kehitysvammaiset henkilöt vaikuttamistyössä*. Haastateltavat kokivat, että kehitysvammaisia henkilöitä voidaan hyödyntää yhteiskunnassa paremmin: kehitysvammaisia henkilöitä nähdään verrattain vähän päivittäisissä toiminnoissa. Haastateltavien kokemusten mukaan muualla maailmassa kehitysvammaisia henkilöitä integroidaan paremmin yhteiskuntaan esimerkiksi erilaisten yhteisöjen kautta, kun taas Suomessa kehitysvammaiset henkilöt ovat edelleen heille suunnatuissa paikoissaan. Kehitysvammaisia henkilöitä tulee haastateltavien mielestä aktiivisemmin ja konkreettisemmin osallistaa yhteiskuntaan ja lisätä heidän näkyvyyttään esimerkiksi lisäämällä heille suunnattua kulttuuritoimintaa. Työn koettiin tiiviisti osallistavan ja integroivan yhteiskuntaan: työntekijänä kehitysvammaisesta henkilöstä tulee veronmaksaja, jolle mahdollistuu eri tavalla palkkatulojen myötä myös kuluttaminen ja sitä kautta yhteiskunnalliseen elämään osallistuminen. Suomessa kehitysvammaisia henkilöitä koettiin hoivattavan edelleen aikuisuuteen asti, vaikkakin tässä on huomattu myös muutosta. Haastateltavien kokemusten mukaan kehitysvammaisia aikuisia kohdellaan kuin lapsia, ja vanhempien ja työntekijöiden koetaan päättävän usein kehitysvammaisen henkilön puolesta. Kehitysvammaisten henkilöiden vaikuttamismahdollisuuksien toivottiin lisääntyvän tulevaisuudessa. Koettiin, että kehitysvammaisille henkilöille tulee sallia oman polun etsiminen, kuten muillekin.

Tavallaan semmosta uutta ajattelua tarvitaan, ja tarvitaan jotenkin sitä, et rohkeesti annetaan hakata päätä seinään. Ne (kehitysvammaiset henkilöt) kestää samalla tavalla, ku mekin kestetään se, että me löydetään se oma polku, et se on jotenkin semmosta rohkeutta.

Kehitysvammaisten henkilöiden nähtiin voivan olla osallisena ja vaikuttaa omiin asioihinsa, mikäli se heille mahdollistetaan. Haastateltavien mukaan, kehitysvammaisille henkilöille tulee kertoa enemmän heidän omista asioistaan taitotaso huomioiden. Kokemusten mukaan päätöksenteossa kehitysvammaisille henkilöille voidaan antaa rajatut vaihtoehdot tai päättää täysin henkilön puolesta, jolloin täysimääräinen valintojen tekeminen ei ole mahdollista. Aidosti kuulluksi tuleminen nähtiin tärkeänä, ja haastateltavat muistuttivatkin, että jokaiselta ihmiseltä saa jonkinasteisen mielipiteen.

Tulevaisuudessa kehitysvammaiset vaikuttajat koettiin tärkeiksi. Haastateltavien mukaan tarvitaan julkisuudessa näkyviä kehitysvammaisia vaikuttajia kertomassa omaa asiaansa ja osallistumassa niin poliittiseen päätöksentekoon kuin kulttuurielämään.

Lainsäädännön uudistaminen muodostuu alaluokista *EU:n kilpailulainsäädännön vaikutus vammaispalveluihin, eläkeuudistus, työllistämiseen velvoittava ja työllistämisen juridiikka*. Lainsäädännön uudistuksilla nähtiin voivan vaikuttaa kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuteen ja työllisyyteen. Haastatteluissa EU:n kilpailulainsäädäntö koettiin huonoksi vammaispalveluiden kannalta. Eläkeuudistus koettiin tärkeänä kehittämisen kohteena Suomessa: palkkatyö vaikuttaa eläketuloihin ja etuuksiin, jolloin esimerkiksi keikkatyöskentely on vaikeampaa. Eläkejärjestelmän nähtiin voivan olla joustavampi, ja palkkatyöskentely ilman eläkkeen menettämistä koettiin tärkeäksi muutokseksi. Haastatteluissa nostettiin esille myös työllistämiseen velvoittava lakipykälä, kuten Saksassa. Työllistämisen juridiikkaan koettiin tarvittavan myös selkeyttä. Haastateltavat odottivat ammattiliitoilta selkeytystä työllistämisen talousasioihin sekä työnantaja- ja työntekijäpuolen asioihin. Palkkausmäärittelyn toivottiin selkeytyvän.

Niin milläs se työpanos, kaikkien ihmisten työpanos saadaan hyödynnetty sillä tavalla, että se hallinto ei luo sinne, ettei ne on niin jäykkiä ne systeemit. Ettei ihminen ei viitsi lähteä tekemään mitään, sillä se tarkoittaa, siltä lähtee eläke ja se joutuu tekee hirveesti töitä, jotta se saa sen elantonsa kaikinensa. Sit sitä pitäis mieltä ja uudistaa.

Vammais- ja työllisyyspalveluiden kehittäminen muodostuu alaluokista *asiakaslähtöinen palveluiden kehittäminen, palveluiden yhdisteltävyys, päivätoiminnan toteutuminen ja kehittäminen, työllisyyspalveluiden kehittäminen, palveluntuottajien välinen yhteistyö ja tiedon jakaminen perheille*. Haastateltavat kokivat, että palveluita tulee kehittää. Yksilöllisemmät palvelut koettiin tärkeiksi: yksilöllisyyden koettiin tänä päivänä usein unohtuvan, ja sitä tulisi lisätä niin palveluiden suunnittelussa kuin palveluissa tehtävässä ohjauksessa. Kehitysvammaista henkilöä koskevien asioiden keskittäminen yhdelle työntekijälle tukisi haastateltavien mukaan kehitysvammaista henkilöä. Kaikille kehitysvammaisille henkilöille toivottiin löytyvän mielenkiinnonkohteita vastaavaa toimintaa, ja että jokainen voitaisiin ohjata tieto-taitotasoa vastaaviin palveluihin ja tehtäviin. Kaikki eivät kykene palkkatyöhön, jolloin eritoten palveluiden kehittäminen koettiin tärkeäksi. Haastateltavien mukaan palveluita tulisi voida yhdistellä nykyistä enemmän, eikä niiden tulisi sulkea toisiaan pois. Haastatteluissa todettiin, että päivätoimintapaikkoja tarvitaan lisää, ja kokemusten mukaan oikeuden päivätoimintaan

tulee toteutua nykyistä paremmin. Toisaalta päivätoiminnan koettiin olevan ”valloillaan” Suomessa, eikä nykyisenlaisia päivätoimintapaikkoja koettu tarvittavan. Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että sisältöjä tulisi kehittää ja monipuolistaa kehitysvammaisten henkilöiden tarpeita vastaaviksi. Päivätoimintamallien nähtiin voivan olla myös työelämälinkittyneitä, mikäli niihin osallistuva henkilö ei voi työskennellä itsenäisesti. Haastateltavat toivoivat lisää työtoimintaa, ja kaupunkien työllisyyspalveluita toivottiin uudistettavan. Kehitysvammaisten henkilöiden työhönvalmennuksen ja oppisopimuskoulutuksen toivottiin toteutettavan suuremmassa mittakaavassa kuin tänä päivänä. Haastateltavien mukaan kehitysvammaisen henkilö tarvitsee useimmiten tukea työllistymiseen. Haastateltavien mielestä töitä olisi tarjolla, jos vain kehitysvammaisen henkilö saa riittävää ohjausta ja tukea työllistymiseen.

Yhteistyön merkitys nähtiin haastatteluissa tärkeänä. Yksittäiset toimijat eivät voi yksin vastata ongelmiin, vaan haastateltavat kaipasivat palveluntuottajien välistä yhteistyötä. Kuntien ja järjestöjen välistä yhteistyötä tulee tiivistää sitouttamalla kuntia yhteistyöhön. Kuntien toivottiin muun muassa jakavan tietoa kehitysvammaisille lapsille ja heidän perheilleen, jotta perheet saavat tietoa palveluista ja esimerkiksi kokemustietoa tulevaisuutta varten.

Tarvitaan enemmän yhteen hiileen puhaltavia organisaatioita, jotka haluavat kehittyä ja uudistua, ja nähdä ne tulevaisuuden mahdollisuudet. Ilman sitä yhteistä tekemistä on aika vaikea mennä eteenpäin. Yhdessä voidaan olla aika paljon enemmän.

Kehitysvammaisten henkilöiden työelämäaseman parantaminen muodostuu alaluokista *korkeampi työllisyysaste, yhdenvertaisuus työelämässä, palkkataso, monimuotoisemmat työpaikat ja -tehtävät sekä kehitysvammaisten henkilöiden tekemän työn arvostus*. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen ja työelämään osallistamisen koettiin olevan heikkoa Suomessa. Työllisyysasteen tulee haastateltavien mukaan nousta, sillä tällä hetkellä ”työvoimaa heitetään hukkaan”. Työelämään tarvitaan yhdenvertaisuutta, ja haastateltavat kokivat, että jokaiselle on paikka työelämässä. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että kehitysvammaiset työnhakijat olisivat samalla lähtöviivalla työhaussa muiden kanssa, ja että työstä tulisi maksaa kunnollista palkkaa, jota ei esimerkiksi työkeskuksista saa. Työpaikkojen, joihin kehitysvammaiset henkilöt työllistyvät, ja niissä tehtävien työtehtävien toivottiin monipuolistuvan tulevaisuudessa: työtehtävät voisivat olla itsenäisempiä ja sisältää enemmän vastuuta. Haastateltavien mielestä kehitysvammaisten henkilöiden tulee tehdä tulevaisuudessa samoja asioita kuin kaikki muutkin, ja heidän tekemää työtä tulee arvostaa nykyistä enemmän.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen ja työllistämisen helpottaminen koostuu alaluokista *työllistymisen reitin kehittäminen, henkilökohtaisten kykyjen ja tavoitteiden huomioiminen työllistymisessä, työllistymis- ja työllistämismuotojen kehittäminen, työelämään valmistavien toimien lisääminen sekä työnantajille tiedon jakaminen kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisestä*. Haastateltavat kokivat, että työllistymiseen tarvitaan selkeä reitti. Haastateltavien kokemusta mukaan ammatillisen koulutuksen käyneet eivät tänä päivänä aina sijoitu työelämään, vaan ohjautuvat usein toimintakeskuksiin, joissa kerrytetty osaaminen rapistuu.

Ne (ammattiohjaajat) käyttävät kaks, kolme vuotta valtion rahaa siihen, et ne kouluttaa niitä kehitysvammaisia. Sitten ne pääsee siinä aika pitkälle omasta näkökulmastaan omissa tavoitteissaan. Sit se kehitysvammaainen menee useimmiten sitten johonkin työ- ja päivätoimintakeskukseen ja siellä vuodessa kahdessa ne taidot rapistuvat tavallaan takaisin sille tasolle, missä ne on ollutkin.

Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työllistymisen tulee tapahtua huomioiden jokaisen henkilökohtaiset tavoitteet ja kyvyt: työtä tulee olla mahdollisuus tehdä joustavasti oman toimintakyvyn mukaan. Haastateltavat toivoivat, että tulevaisuudessa työelämä ja tuentarpeet yhdistyvät jouhevasti. Työelämään osallistumiseen koettiin tarvittavan erilaisia osallistumisvaihtoehtoja, esimerkiksi osa-aikatyön muodossa, mutta myös työllistämistapoja tulee kehittää: työllistämisestä tulisi tehdä helpompaa ja läpinäkyvämpää toimintaa. Haastateltavat pohtivat, voisiko työllistämiseen kehittää uusi malli, jossa esimerkiksi rahoitus tulee eri lähteistä tai jossa työllistäminen tapahtuisi useamman yrityksen yhteisellä työllistämissopimuksella. Työelämään siirtymisen valmistelu rauhassa yhdessä perheen kanssa nähtiin tärkeänä, kuten myös työn eduista ja vastuista ymmärrettävämmiin ja laajemmin kertominen. Haastateltavien mukaan työnantajat tarvitsivat myös lisää tietoa ja koulutusta niin kehitysvammaisten työntekijöiden palkkaamisesta kuin työllistämismahdollisuuksista. Haastatteluissa koettiin, ettei työnantaja välttämättä palkkaa kehitysvammaista työntekijää, mikäli hänellä ei ole siitä ennestään kokemusta. Työnantajia tulisikin haastateltavien mielestä kannustaa kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamiseen.

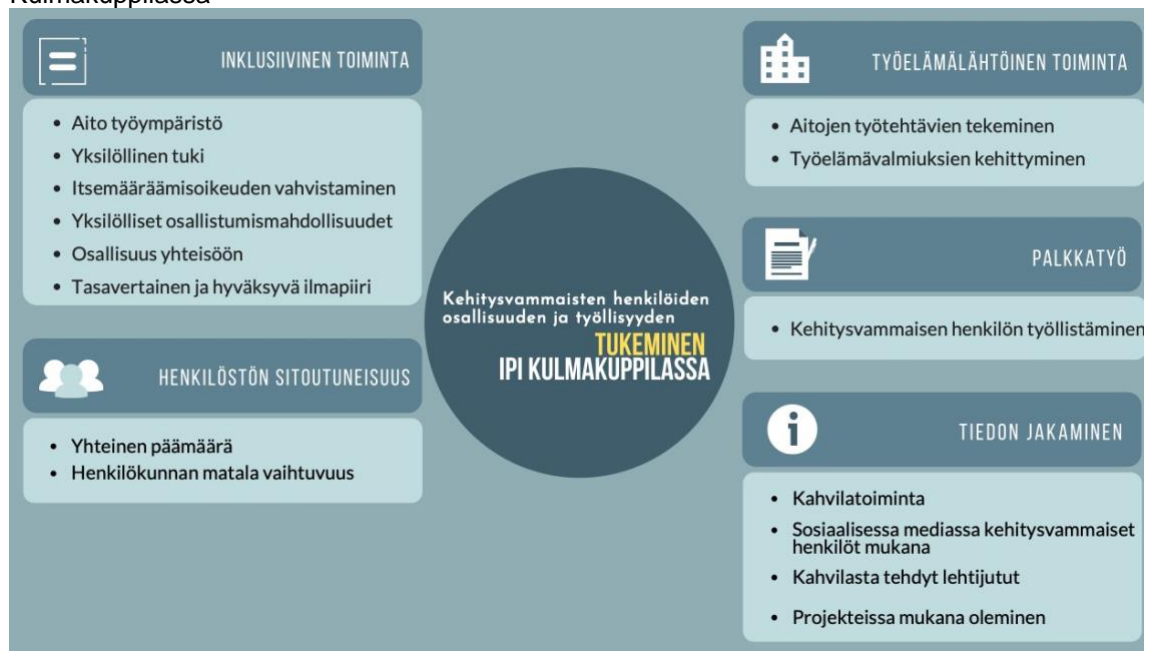
Resurssien lisääminen koostuu alaluokista *palveluiden taloudellinen tuki, henkilöstö- ja ohjausresurssit, sosiaalityön resurssit, työhönvalmennuksen resurssit ja työllistämisen resurssit*. Vammaispalveluissa koettiin tarvittavan enemmän taloudellisia resursseja, jotta toimijat voivat esimerkiksi kasvattaa toimintaansa, tarjota riittäviä palveluita, ja esimerkiksi pidemmällä avustuksella taata palvelun jatkuvuuden. Haastateltavat toivoivat,

ettei koronapandemiasta aiheutuneet kunnantalouden haitat leikkaa kehitysvammaisten palveluita. Henkilöstö- ja ohjausresursseja tarvitaan haastateltavien mukaan kehitysvammaisten henkilöiden riittävän tuen takaamiseksi. Haastateltavat kokivat ohjaustyön vaativan aikaa: mitä enemmän aikaa ohjaushenkilöstöllä olisi, sitä enemmän he voisivat antaa tietoa kehitysvammaisille henkilöille ja tukea heitä. Sosiaalityöhön toivottiin enemmän resursseja sekä erityisesti sosiaalityöntekijöiden määrän kasvattamista, jotta työntekijät pääsisivät itse tapaamaan asiakkaansa. Työhönvalmennuksessa, eritoten työnalitusvaiheessa, tarvitaan myös lisää resursseja, sillä harvat työhönvalmennuskäynnit eivät haastateltavien mukaan ole riittäviä kehitysvammaisen henkilön työllistymisen kannalta. Työnantajien koettiin tarvitsevan myös tukea kehitysvammaisten työllistämiseen. Erilaiset taloudelliset tukimenetelmät koettiin tärkeiksi, kuten oppisopimusmalli. Myös palkkatukijärjestelmää tulisi haastateltavien mukaan parantaa.

5.3 Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen IPI Kulmakuppilassa

Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen IPI Kulmakuppilassa -aihealueen ylä- ja alaluokat esitellään kuviossa 5.

Kuvio 5. Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen IPI Kulmakuppilassa



Inklusiivinen toiminta muodostuu alaluokista *aito työympäristö, yksilöllinen tuki, itsemääräämisoikeuden vahvistaminen, yksilölliset osallistumismahdollisuudet, osallisuus yhteisöön* sekä *tasavertainen ja hyväsyvä ilmapiiri*. Haastatteluissa kuvattiin IPI Kulmakuppila tarjoaa kehitysvammaisille henkilöille pohjan harjoitella kahvilatoiminnan tehtäviä oikeassa kahvilaympäristössä. Haastateltavien mukaan kehitysvammaiset henkilöt toimivat näkyvästi aidossa työympäristössä ja -yhteisössä, ja he sekä heidän osaamisensa tulevat nähdäksi. Haastateltavat kertoivat, että IPI Kulmakuppilassa tehtäviä harjoitellaan tuetusti niin kahvilatyöpajan ohjaajien kuin kahvilan henkilökunnan kanssa: toiminnassa opetetaan ja opetellaan uusia taitoja tuetusti. Tuki on näyttäytynyt haastateltaville näkyvänä kannustuksena ja kokonaisvaltaisena tukena.

Ja muistan, et joku kerta siellä joku sai jotkut raivarit, suuttu jostain, niin sit sen annettiin vähän aikaa siinä olla ja sen kaa juteltiin ja sit taas se homma jatku.

Haastateltavat mukaan itsemääräämisoikeutta vahvistetaan päivittäisellä mielipiteen ilmaisun tukemisena ja toiveiden esittämisen mahdollisuuksina, esimerkiksi päiväohjelmaan liittyen, ja kokemusten mukaan vaikuttamiseen kannustetaan. Lisäksi haastateltavien mielestä yhteisössä pyritään avoimeen keskusteluun. Kahvilan kerrottiin syntyneen kehitysvammaisen toiveesta työskennellä kahvilaympäristössä.

Ipi on sellainen yhden kehitysvammaisen ihmisen omasta ajatuksesta siitä, että voi jonain päivänä toimia, työskennellä aidossa oikeassa ympäristössä, siis kahvilaympäristössä, ja olla mukana siinä ja se on se semmonen kaiken alku ja juuri.

Haastateltavien kokemusten mukaan kahvilassa mahdollistetaan monipuolisesti kehitysvammaisten henkilöiden osallistuminen toimintaan yksilöllisesti: osa voi toimia myös taustalla. Haastateltavat kertoivat, että osallistumisen on mahdollistamiseksi työnjaot ja harjoittelut suunniteltiin hyvin heti toiminnan alkuvaiheessa. Kehitysvammaisten henkilöiden koettiin olevan mukana mahdollisimman monessa kahvilan asiassa. Kehitysvammaisten henkilöiden koettiin olevan osa kahvilan yhteisöä. Toiminnan nähtiin olevan tasavertaista ja hyväksyttävää. Haastateltavien mukaan kaikille toimijoille on samanlaiset odotukset ja vaatimukset: toiminnassa ei mennä ”vamman taakse”, ja kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuus kehittyä nähdään samanlaisena kuin kenen muun tahansa. Haastateltavien kahvilan asiakkaiden mielestä toiminta näyttää tasavertaisena, sillä kahvilassa ei voi erottaa, mikä on kenenkin kahvilassa toimivan henkilön status. Yhteisössä jokaisen koettiin saavan olla sellainen

kuin on. Ilmapiiriä kuvailtiin avoimeksi, jossa otetaan vastaan niin ideat kuin erehdyksetkin, ja ilmapiirin koettiin sallivan uudenlaiset kokemukset.

Tavallaan, et se heidän mahdollisuus kehittyä nähdään ihan yhtä samanlaisena kuin kenen tahansa muunkin.

Työelämälähtöinen toiminta koostuu alaluokista *aitojen työtehtävien tekeminen ja työelämävalmiuksien kehittyminen*. Haastateltavien mukaan kahvilassa on mahdollista harjoitella aitoja kahvila- ja ravintola-alan tehtäviä. Kahvilassa harjoittelun nähtiin antavan valmiuksia siirtyä tuettuun työhön.

Me mun mielestä tarjotaan hienosti heille pohja, missä alusta tavallaan, missä opetella niitä aitoja kahvila- ja asiakaspalvelualan tehtäviä aidossa asiakasympäristössä, missä sitten he voivat opetella yhdessä ohjaajan ja kahvilapuolentyöntekijän kanssa taitoja, mitkä voi kantaa sinne aitoon työelämään.

Henkilöstön sitoutuneisuus koostuu alaluokista *yhteinen päämäärä ja henkilökunnan matala vaihtuvuus*. Haastatteluissa koettiin, että kaikilla yhteisön jäsenillä on toiminnassa yhteinen pyrkimys: pyrkimyksen nähtiin olevan oppimiskokemusten tuottaminen kehitysvammaisille henkilöille. Yhteisön koettiin aktiivisesti miettivän, kuinka kehitysvammaisia henkilöitä voitaisiin osallistaa kahvilan toimintaa. Haastateltavat kuvasivat, että henkilökunnan tehtävänä on osallistaa kehitysvammaisia pajalaisia. Henkilökunnan koettiin vaikuttavan olennaisesti siihen, kuinka paljon toteutuksessa osallisuus huomioidaan. Haastateltavien mukaan henkilökunta on pysynyt hyvin samana alkuvaiheesta lähtien, ja vaihtuvuus on ollut matalaa. Koettiin tärkeäksi, että henkilökunta tuntee toiminnan juuret ja ymmärtää, miksi toiminta on aikanaan alkanut.

Haetaan enemmän niitä kohtia. Jokaisia pieniä, koska ne on todella tosi pieniä juttuja, kun tiedetään välillä ne, et miten meidän kehitysvammaisia voidaan huomioida, mut et niitä haetaan ja etsitään aktiivisemmin. Ja ahaa, ja sit löytyykin, et hänhän ihan hyvin kykenee suorittamaan ton, ja hei, tohonhan vois pyytää tuolta apua ja kaikki ei oo niin pilkulleen.

Palkkatyö koostuu alaluokasta *kehitysvammaisen henkilön työllistäminen*. Haastateltavien mukaan kahvila työllistää tällä hetkellä yhden kehitysvammaisen työntekijän. Haastateltavat kuvasivat, että työntekijä toimii kahvilassa asiantuntijana ja kouluttaa myös muita yhteisön jäseniä.

Tiedon jakaminen koostuu alaluokista *kahvilatoiminta, sosiaalisessa mediassa kehitysvammaiset henkilöt mukana, kahvilasta tehdyt lehtijutut ja projekteissa mukana oleminen*. Haastateltavat kokivat kahvilatoiminnan itsessään jakavan tietoa toiminnasta

ja osallisuuden teemasta: paikan päällä asiakkaat näkevät itse toimintaa, mikä välittää tietoa asiakaspalvelutilanteissa käytävien keskusteluiden lisäksi. Kehitysvammaiset henkilöiden kerrottiin olevan mukana kahvilan sosiaalisessa mediassa. Haastateltavien mukaan sosiaalisessa mediassa, kuten Instagramissa ja Facebookissa, jaetaan yleisiä kehitysvammaisuuteen liittyviä aiheita, mutta tehdään myös henkilökuvahaastatteluja yhteisön jäsenistä. Kahvilan koettiin saaneen näkyvyyttä ja kertoneen tarinaansa ajoittain lehtijutuissa ja erilaisissa projekteissa, kuten MyHelsingin Think Sustainably -palvelussa.

5.4 Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen IPI Kulmakuppilassa

Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen IPI Kulmakuppilassa -aihealueen ylä- ja alaluokat esitellään kuviossa 6.

Kuvio 6. Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden kehittäminen IPI Kulmakuppilassa



Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden vahvistaminen koostuu alaluokista *vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen, motivoiva ohjaus sekä kehitysvammaisten henkilöiden työ- ja vastuutehtävät*. Haastatteluissa koettiin, että pajalaisten mielipidettä tulisi kysyä entistä aktiivisemmin esimerkiksi toiminnan sisältöön liittyen. Tulevaisuudessa pajalaisia koettiin voivan osallistaa aktiivisemmin myös kahvilan suunnittelutyöhön, kuten tuotteistuksien ja tapahtumien suunnitteluun. Motivoivalla ohjauksella nähtiin voivan osallistaa pajalaisia vahvemmin toimintaan: otolliset oppimistilanteet tulisi sanoittaa pajalaisille, ja rohkaista heitä osallistumaan uusiin asioihin. Työ- ja vastuutehtävien toivottiin kehittyvän siten, että kehitysvammaisten henkilöiden vastuu kasvaisi ja ohjaus siirtyisi taka-alalle. Uusia työtehtäviä nähtiin voivan olla ravintolamaisempi pöytiintarjoilu tai vuorovastaavan työt. Haastateltavien mukaan palkatun kehitysvammaisen osaamista tulisi niin ikään kehittää ja hyödyntää laajemmin.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyden lisääminen koostuu alaluokista *palkkatyön lisääminen ja alihankintojen työllistävien vaikutusten huomiointi*. Haastateltavat kokivat, että kahvilassa palkkatyötä voitaisiin kehittää lisäämällä kehitysvammaisten palkkatyöntekijöiden määrää ja kehittämällä työtehtäviä. Palkkatyön toivottiin toteutuvan työntekijälle ja työnantajalle kannattavasti. Myös tuetun työn muoto nähtiin mahdollisena. Haastateltavat pohtivat, voisiko kahvila toteuttaa pieniä, lyhytaikaisia projekteja, joissa mahdollistuisi kehitysvammaisten palkkatyö osa-aikaisesti, ja samalla henkilöt saisivat arvokasta työelämäkokemusta. Haastateltavien mukaan kahvila voisi huomioida kehitysvammaisten työllisyyden alihankintavalinnoissaan.

Semmonen verkosto, jossa ois aika ihana, että kaikki, kun puhutaan lähiruokaravintolasta, mut vois olla tieksä, tämmöinen ajatus, et kaikki, mitä ostetaan taloon, siin ois kytkös. Siellä on kehitysvammaisen työllistetty siellä alihankkijalla, eiks se ois aika makee ajatus.

Toiminnan laajentaminen koostui alaluokista *laajentuminen ravintola- ja kahvila-alalla, toimintamallin siirtäminen toiseen kahvilaan, laajentuminen valtakunnallisesti sekä toimintaidean laajentaminen*. Haastatteluissa nousi ideoita kahvilan laajentamiseen: kahvila voisi laajentaa toimintaansa ravintola- ja kahvila-alalla esimerkiksi omalla ravintolalla, leipomolla ja uusien toimipisteiden avaamisella, ja tukea siten laajemmin kehitysvammaisten osallisuutta ja työllisyyttä. Toiminta nähtiin voitavan siirtää myös toiseen kahvilaan, ja toimintamallia voitaisiin tarjota esimerkiksi ketjuravintoloille ja -kahviloille. Toiminnan koettiin olevan monistettavissa myös ympäri Suomen: toimintaideasta voitaisiin kertoa valtakunnallisesti ja lisätä samalla myös tunnettuutta. Haastatteluissa nousi myös useita ideoita toimintaidean laajentamisesta muun muassa

näkemällä se laajempaan kuin kahvilatoimintana. Haastateltavien mukaan kahvilalle voitaisiin luoda oma konsepti, joka eroaa selkeästi yhteistyökumppani Lyhty ry:n toiminnasta. Esimerkiksi työhönvalmennuspalvelut, työnetsintä yrityksistä tai työntekijöiden välitys nähtiin mahdollisina tulevaisuuden tehtävinä. Kahvila nähtiin voivan tarjoavan tiloissaan monipuolisempia palveluita kehitysvammaisille henkilöille.

IPI ois semmonen, edelleen toimis semmosena kohtaamispaikkana, mutta myös ovien avaajana, tavallaan myös niihin muihin työpaikkoihin.

Yhteistyöverkoston kehittäminen koostuu alaluokista *yhteistyö vammaisalan organisaatioiden kanssa, yhteistyö oppilaitosten kanssa, yhteistyö kuntien kanssa, yhteistyö ravintola- ja ruoka-alan yrittäjien kanssa sekä oheistoiminta*. Yhteistyöhön liittyvät asiat korostuivat haastatteluissa. Haastateltavien mukaan yhteistyötä tulisi lisätä vammaisalan organisaatioiden kanssa, sillä asioita voitaisiin viedä yhdessä eteenpäin tehokkaammin. Kahvila nähtiin voivan tarjota toimitilaa eri toimijoille kahvilasta yleishyödylliseen toimintaan. Yhteistyö oppilaitosten kanssa nähtiin myös tärkeänä. Haastateltavat kokivat, että ammatillisten oppilaitosten kehitysvammaiset opiskelijat voisivat tehdä harjoitteluita kahvilassa, työstää opinnäytetyötään toimeksiantona kahvilalle tai mahdollisesti yhteistyön myötä työllistyä kahvilaan. Kahvilan nähtiin voivan tehdä yhteistyötä myös peruskoulujen kanssa, ja esitellä nuorille kehitysvammaisille henkilöille tulevaisuuden mahdollisuuksia. Kuntien kanssa tehtävä yhteistyö nähtiin erityisesti toiminnasta tiedon jakamisena esimerkiksi sosiaalitoimelle. Ravintola- ja ruoka-alan yrittäjien kanssa yhteistyötä nähtiin kehittämisenarvoisena asiana esimerkiksi tarjoamalla yrittäjille työntekijöitä tai luomalla verkosto, joka työllistäisi kehitysvammaisia henkilöitä alalle. Myös erilaiset, kehitettävät oheistoiminnat nähtiin osallisuutta ja työllisyyttä tukevinä: yhteistyötä voitaisiin tehdä vammaisalan toimijoiden kanssa ja esimerkiksi tuottaa vammaistaitelijoiden taidenäyttelyitä tai pop-up -myymälää.

Tiedon jakamisen kehittäminen koostuu alaluokista *tiedon jakaminen kehitysvammaisuudesta ja kehitysvammaisten kanssa työskentelystä, toimintaideasta viestiminen, tiedon jakaminen samankaltaisista toimijoista, tiedon jakaminen perheille, näkyvyyden lisääminen, vaikuttamistyön tekeminen, sosiaalisen median hyödyntäminen sekä tapahtumat ja tilaisuudet tiedon jakamisen välineenä*. Haastateltavien mukaan kahvila voisi tulevaisuudessakin jakaa tietoa kehitysvammaisuuteen liittyvistä asioista ja kampanjoista. Haastateltavat pohtivat, voisiko kahvila voi resursoida yhden työntekijän panoksen siihen, että tietoa osallisuudesta ja työllisyydestä jaettaisiin yrityksissä. Esimerkkiä näyttämällä ja tietoa jakamalla kahvilan nähtiin voivan kannustaa muitakin

toimijoita. Haastateltavien mielestä kahvila voisi myös viestiä enemmän toimintaideastaan ja kirkastaa sitä. Tiedon jakaminen muista samankaltaisista toimijoista nähtiin tärkeänä ja lisäävän tietoisuutta teemoista. Tiedon jakaminen kehitysvammaisille lapsille ja heidän perheilleen koettiin tärkeäksi, jotta perheet saisivat lisää tietoa tulevaisuuden mahdollisuuksista jo varhaisessa vaiheessa. Kahvilan näkyvyyttä nähtiin voitavan lisätä jakamalla onnistuneita kokemuksia julkisuudessa esimerkiksi lehtiartikkelein. Haastateltavien mukaan kahvila voi tehdä vaikuttamistyötä jakamalla tietoa esimerkiksi kansanedustajille tai tarjoamalla artikkeleita lehtiin tästä kyseisestä opinnäytetyöstä. Sosiaalista mediaa nähtiin voitavan hyödyntää entistä enemmän: sosiaalisessa mediassa voitaisiin luoda yhdessä ymmärrys osallisuudesta ja jakaa esimerkiksi videoita pajalaisten päivien kulusta sekä kuvia toiminnasta. Haastateltavien mukaan tietoa voitaisiin jakaa myös erilaisissa tapahtumissa niin kahvilassa kuin messuilla ja foorumeilla.

Riittävät resurssit sisältää alaluokan *henkilöstömitoitus*. Haastateltavien mukaan tulevaisuudessa tulee pohtia kahvilan yhteisön ryhmäkokoja ja henkilöstön määrää. Riittävät henkilöstöresurssit koettiin tärkeiksi, jotta kehitysvammaisten henkilöiden oppiminen mahdollistuu. Haastatteluissa pohdittiin myös kahvilassa toimivien työntekijöiden ja pajalaisten määrää: toteutuuko osallisuus ja oppiminen tehokkaammin, jos ihmisiä on vähemmän. Haastatteluissa nostettiin myös esiin ajatus siitä, ettei kahvila itsessään tällä hetkellä ei voi työllistää montaa kehitysvammaista työntekijää toiminnan pienuuden vuoksi.

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyttä tukemista ja kehittämistä. Asiaa tarkasteltiin tutkimuskysymysten pohjalta niin yleisesti Suomen kuin IPI Kulmakuppilan kannalta. Tulokset luokiteltiin analyysissä neljän teeman alle tutkimuskysymyksittäin. Pohdinnassa tarkastellaan ensin, kuinka kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä tuetaan Suomessa ja kuinka sitä kehitetään, jonka jälkeen tarkastellaan kuinka kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä tuetaan IPI Kulmakuppilassa ja kuinka sitä kehitetään. Tutkimuksessa saatiin vastaukset jokaiseen tutkimuskysymykseen.

6.1.1 Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen ja kehittäminen Suomessa

Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat kokivat, että Suomessa kehitysvammaisten asemaan ja oikeuksiin kiinnitetään huomiota ja palveluita kehitetään niiden mukaan. Suomessa ratifioitu yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, kuten muutkin vammaisoikeudet, nähtiin tukevan kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä. Yhdessä osallisuuden kanssa itsemääräämisoikeus muodostaakin pohjan yhdenvertaisuudelle (Kehitysvammaisten tukiliitto 2020a). Haastateltavien mukaan Suomessa tuetaan ja vahvistetaan kehitysvammaisten itsemääräämisoikeutta esimerkiksi laadukkailla vammaispalveluilla ja niissä tarjottavien vaikuttamismahdollisuuksien muodoissa. Monissa palveluissa käytetään tänä päivänä tuettua päätöksentekoa, jonka lähtökohtana on se, että kehitysvammaisen henkilö käyttää itsemääräämisoikeuttaan ja oikeuttaan saada tukea päätösten tekoon. Tavoitteena on rohkaista omaa elämää koskevien päätösten tekemiseen, ja tehdä asioista ymmärrettävämpiä. (Harjajärvi 2019.) Haastatteluissa todettiin, että kehitysvammaisen henkilö saa tukea päätöksentekoon, mutta päätöksentekoon voidaan antaa myös rajatut vaihtoehdot. Myös muut ihmisen perusoikeudet liittyvät läheisesti itsemääräämisoikeuteen: joissakin tilanteissa yhden perusoikeuden turvaamiseksi voidaan joutua rajoittamaan toista perusoikeutta (Kehitysvammaisten tukiliitto 2020a).

Haastateltavien mielestä kehitysvammaisia henkilöitä integroidaan aktiivisesti yhteiskuntaan ja kehitysvammaisten henkilöiden kohtaama hoivauskulttuuri on hälventymässä. Hoivauskulttuurin koettiin vallitsevan edelleen ja vaikuttavan kehitysvammaisten henkilöiden elämään: viime kädessä päätökset tehdään kehitysvammaisen henkilön puolesta vielä aikuisenakin. Kehitysvammahuollon historia Suomessa on runsaat 100 vuotta: 1900-luvun alussa rakennettiin hoitolaitoksia, joiden toimintakulttuuri oli erittäin sairaalamainen (Vernerinet 2016). Kehitysvammaisten henkilöiden rooli palveluissa on muuttunut kokonaishoidon mallin potilaasta ja kuntoutusmallin asiakkaasta kohti kansalaisuutta (Seppälä 2010: 189-190). Haastatteluissa kuvattiin myös varovaista asennetta, joka ihmisillä on kehitysvammaisia kohtaan: ajatellaan, etteivät kehitysvammaiset henkilöt voi kokea epäonnistumista ja kohdata ongelmia. Varovainen asenne synnyttää niin kutsutun pumpulimuurin kehitysvammaisen henkilön ja ympäröivän maailman välille, ja voi vaikuttaa henkilön käsitykseen itsestään vahvasti läpi elämän (Korhonen 2010: 22). Nykyisessä

tukipalvelumallissa kehitysvammaista henkilöä pidetään kansalaisena (Seppälä 2010: 190). Historia voi vaikuttaa haastateltavienkin mainitsemaan hoivauskulttuuriin.

Haastateltavat kokivat, että Suomessa tarvitaan asenneilmapiirin muutos kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden kehittämiseksi: kehitysvammaisten työllistämisen nähtiin olevan asennekysymys ja niin myös ylipäättään avoimuuden kehitysvammaisia kohtaan. Vammaisten henkilöiden työllistämässä negatiivisia asenteita luovat riittämättömät tiedot esteettömyys- ja mukauttamisratkaisuista (Kyröläinen 2020: 42). Asenteet ja ennako-oletukset muodostavat rekrytointikynnyksiä, ja työn sekä terveyden rinnalla niin ikään asenteet määrittävät henkilön työkykyä (Kyröläinen 2020: 40). Vammaisille henkilöille ei aseteta usein odotuksia, ja esimerkiksi työn laatuun ei uskalleta puuttua (Korhonen 2010: 18).

Haastatteluissa koettiin, että työllistämismahdollisuuksista ja kehitysvammaisen henkilön palkkaamisesta tarvitaan lisää tietoa. Kehitysvammaisia palkanneiden työnantajien kokemuksia tutkineiden Vesala ym. (2016:36-37) mukaan työnantajat kokivat, että tiedon jakamisen lisäksi suurempi taloudellinen tuki sekä palkkatyön ja työtoiminnan yhdistäminen joustavasti tukisivat asenneilmapiirin muutosta myönteisempään suuntaan ja voisivat rohkaista myös työnantajia palkkaamaan kehitysvammaisia työntekijöitä. (Vesala ym. 2016:36-37.) Tiedon jakamisella voitaisiin vaikuttaa työnantajien valmiuksiin palkata kehitysvammaisen henkilö, kuten haastatteluissakin ilmeni.

Haastateltavien mielestä Suomessa tarvitaan lainsäädännöllisiä muutoksia työllistämisen ja osallisuuden kehittämiseksi. Useissa maissa kehitysvammaisten osallistuminen työelämään on tärkeä yhteiskunnallinen tavoite (Nevala ym. 2016: 1), ja Suomessakin voimassaolevalla YK:n vammaissopimuksella pyritään varmistamaan yhdenvertainen työntekeminen vammaisille henkilöille (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016). Vaikka Suomen hallituksenkin tekemän työn tavoitteena on muun muassa osallisuuden edistäminen (THL 2019), kehitysvammaisten tukeminen palkkatyöhön on ollut toissijainen tavoite verrattuna esimerkiksi asumisen tukemiseen (Vesala ym. 2016: 37). Haastateltavat pohtivat, voisiko Suomessa laatia työllistävä lakipykälä, kuten Saksassa. Saksassa 20 henkeä tai enemmän työllistävän yrityksen tulee täyttää 5% työpaikoista palkaten kehitysvammaisia henkilöitä. Palkkaamattomuudesta yritys saa kuukausittaisen sanktion. Sanktiosta huolimatta monet yritykset ovat palkkaamatta kehitysvammaisen henkilön. (Kock 2004.)

Vammaisten henkilöiden työllisyysaste on noussut Saksassa kuitenkin lähes 10% vuosien 2005-2017 välillä (German Federal Statistical Office 2017). Pakottava lainsäädäntö ei välttämättä aina ole negatiivinen asia, vaan se voi pakottaa ajattelemaan asioita myös vammaisten henkilöiden kannalta: jos lain tarkoituksena on kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus, eivät säännöt ja pakotteet välttämättä tunnu mielivallan käytöltä (Korhonen 2011: 34).

Haastateltavien mukaan kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyötä tulee lisätä Suomessa, mikä on näkynyt jo erilaisissa kampanjoissa ja lausunnoissa. Tällä hetkellä Suomessa on 30 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä, jotka osallistuvat työelämään eri tavoin, ja heistä 500-600 henkilöä on työsuhteisessa palkkatyössä. (Kehitysvammaliitto 2020). Haastateltavilla oli kokemuksia, ettei Suomessa arvosteta tarpeeksi kehitysvammaisten tekemää työtä, ja kehitysvammaisten henkilöiden työelämäasemaa tulee parantaa, esimerkiksi maksamalla kunnollista palkkaa työntekijästä toiminnasta, kuten avotyöstä. Arvioiden mukaan 3000 henkeä on työllistettävissä oikeanlaisen tuen avulla (Kehitysvammaliitto 2020). Työnantajien näkökulmasta palkkaamista edesauttaa yleinen ja yhteinen näkemys siitä, että tehdystä työstä tulee maksaa palkka myös kehitysvammaisille (Vesala ym. 2016:36-37.)

Haastateltavat kokivat, että kehitysvammaisen henkilön työllistymisen ja työllistämisen tulee olla helpompaa. Suomessa palveluiden ja lainsäädännön, esimerkiksi eläkettä koskien, tulisi haastateltavien mukaan olla joustavampia. Esimerkiksi eläkkeen lepäämäänjättämistä voitaisiin kehittää, sillä vammaisten henkilöiden työelämä on useimmiten kausiluonteista ja työllistymisessä on haasteita (Kyröläinen 2020: 33). Niin ikään työntöön toivottiin olevan joustavampaa: erilaisia, taloudellisestikin kannattavia työskentelyn muotoja 40-tuntisen työviikon rinnalle koettiin tarvittavan. Haastatteluissa pohdittiin myös esimerkiksi päivätoiminnan ja työntöön yhdistämistä. Vesalan ym. (2016: 36) selvityksessä, joka käsitteli kehitysvammaisia palkanneiden työnantajien kokemuksia, työnantajat toivat myös ilmi, ettei työtä välttämättä ole tarjolla kokoaikaisesti, jolloin järjestelmän tulee tukea kehitysvammaista ja työnantajaa. Suomessa tulisi kehittää riittävän konkreettisia kannusteita, jotta kannustaminen esimerkiksi kehitysvammaisten työllistämiseen olisi toimivaa (Korhonen 2011: 34). Sosiaali- ja työllisyyspalveluiden ei tule olla toisiaan poissulkevia (Kyröläinen 2020: 36), mitä myös haastatteluissa toivottiin.

Työelämäaseman kehittämisen lisäksi haastateltavat toivoivat, että työllistämisen menetelmiä kehitettäisiin. Työhönvalmennuksen nähtiin olevan Suomessa vielä lapsenkengissä, vaikkakin se koettiin hyväksi väyläksi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen. Tehokas työhönvalmennus on olennainen työllistymistä edistävä elementti (Nevala ym. 2016: 2). Ihmisen erilaisia toimintarajoitteita voidaan kompensoida niin yksilöllisten tarpeiden huomioimisella kuin työolosuhteiden mukauttamisratkaisuilla (Nevala, Kalliomäki-Levanto, Jääskeläinen, Hirvonen, Pekkarinen, Elo 2011: 65), joihin työhönvalmennuksenkin ydin perustuu. Työllistymisen kannalta työympäristöjen kehittäminen on tärkeää (Nevala ym. 2016: 2). Mukauttamisratkaisut vaikuttavat työntekijän työssä jaksamiseen ja vähentää muun muassa stressiä ja räsitystä työssä (Nevala ym. 2011: 65). Kyröläisen (2020) selvityksen mukaan vammaispalveluissa yleisestikin tulisi voimistaa ajatusta vammaisten henkilöiden työllistymisestä (Kyröläinen 2020: 19). Työllistymisen ja osallisuuden edistämisen laatuksiteereillä on pyritty vaikuttamaan muun muassa palveluiden työllisyyttä edistävään toimintaan (KVANKin työn ja päivätoiminnan valiokunta 2017).

Työhönvalmennuspalveluihin liittyen haastatteluissa nousi esiin työhönvalmennuksen henkilöstöresurssit ja käytettävissä oleva aika. Haastateltavien mukaan työnaloituksessa tarvittaisiin kokoaikaisempaa tukea, jotta se tukisi kehitysvammaisen henkilön työllistymistä pitkällä aikajänteellä. Satunnaisia käyntejä yrityksessä ei nähty riittävänä, ellei yrityksessä ei ole tarjolla henkilöä, joka tukee ja ohjaa työn aloittanutta kehitysvammaista. Haastatteluista saadut tulokset ovat samansuuntaiset aiempien tehtyjen tutkimusten tulosten kanssa. Esimerkiksi Vesalan ja kumppaneiden (2016) tutkimuksen mukaan työhönvalmentajien tuki oli tärkeää työnantajalle, mutta työkohtaiseen yksilölliseen räätälöintiin sekä riittävän ja jatkuvan tuen saamiseen koettiin tarvittavan muutosta. Työpaikan tarpeiden tuntemisen sekä työntekijän vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamisen lisäksi (Vesala ym. 2016: 36) riittävään ja jatkuvaan liittyy tämän tutkimuksen haastateltavien mukaan työhönvalmennuksessa käytettävissä olevat resurssit

Haastatteluissa koettiin, että tiedon jakamisella on tärkeä tehtävä osallisuuden ja työllisyyden tukemisessa. Tietoa koettiin tarvittavan niin yleisen asenneilmapiirin muutokseen, mutta myös esimerkiksi työllistämiseen. Työnantajien kokemusten mukaan palkkausta edesauttaa työllistämisen mahdollisuuksista ja tukimuodoista tiedon jakaminen (Vesala ym. 2016: 36). Kyröläinen (2020) esittääkin, että työnantajien tietoisuutta tulisi lisätä tukimuotojen palvelupaketilla, jossa kaikki tarvittava tieto olisi

yhdistettynä, ja samansuuntainen ajattelu korostui myös tutkimustuloksissa. Palveluiden polkumaisella käyttämisellä voidaan joustavoittaa tukimuotojen hyödyntämistä sekä vammaisen henkilön rekrytointia yritykseen. (Kyröläinen 2020: 38.) Polkumainen palveluiden käyttäminen selkeyttäisi myös kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen reittiä, johon haastatteluissa toivottiin selkeyttä työllistymisen toteutumiseksi.

Haastateltavien mukaan kunta- ja organisaatorajat ylittävän yhteistyön lisääminen tukisi kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä. Kehitysvammaisten henkilöiden palvelut voivat olla erinomaisia, mutta niiden pirstaleisuus ja ketjujen kytkennät tekevät niistä ongelmallisia. Asiakkaana kehitysvammaisella henkilöllä voi olla monta erilaista roolia eri toimijoiden kanssa, vaikka hän hyötyisikin eniten moniammatillisesta palvelusta, joka tapahtuisi samanaikaisesti. (Lehto 2011: 40.) Haastatteluissa todettiin, ettei yksi toimija voi tehdä määräänsä enempää, vaan tarvitaan myös yhteistyötä: ” yhdessä voidaan olla enemmän”. Uudet toimintamallit palveluissa tuovat mukanaan usein parannuksia, mutta kokonaisprosessien hallintaa ne eivät paranna: onnistuakseen tulisi olla mahdollista toimia yli nykyisten raja-aitojen (Lehto 2011: 41).

6.1.2 Kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja työllisyyden tukeminen ja kehittäminen IPI Kulmakuppilassa

Haastateltavien mukaan IPI Kulmakuppilassa koettiin olevan tasavertainen ja salliva ilmapiiri, minkä nähtiin tukevan kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä. Haastateltavat kertoivat, että jokainen hyväksytään omanlaisenaan kahvilan yhteisössä, ja usko jokaisen oppimiseen on yhtäläinen. Kahvilassa koettiin sallivan virheet ja epäonnistumiset. Apua ja tukea tarvitsevat ihmiset kohtaavat usein puolesta tekemistä, jolloin heidän ei anneta edes yrittää ja opettelulle ei anneta tilaa (Korhonen 2011: 22). Osallisuuden kokemuksen kannalta jokaisen ihmisen arvostaminen omana itsenään on tärkeää (Nivala – Ryyänen 2013: 25-27).

Kahvilan yhteisön merkitys ja avoimuus toistuvat haastatteluissa. Kokemus osallisuudesta syntyy olennaisesti siitä, että ihminen kuuluu johonkin yhteisöön. Yhteisöt, jotka ja mahdollistavat yhteisön osana toimimisen, tukevat osallisuuden toteutumista. (Nivala – Ryyänen 2013: 25-27.) Osallisuuden kokemukseen vaikuttaa olennaisesti se, missä määrin yksilö saa ja voi ilmaista tunteitaan yhteisössä ja kuinka näihin tunteisiin suhtaudutaan (Särkelä-Kukko 2014: 41). Työyhteisön toimintatapojen

kehittäminen sekä avoimuus erityisyydestä puhumiseen ja viestimiseen muokkaavat asenteita ja uudistavat toimintakulttuuria (Kyröläinen 2020: 43). Haastatteluiden mukaan IPI Kulmakuppilassa toiminta on alusta alkaen suunniteltu kehitysvammaiset henkilöt huomioiden.

Haastateltavien mukaan IPI Kulmakuppilan henkilöstön tehtävänä on huomioida kehitysvammaisten henkilöiden osallisuus kahvilan arjessa, ja yhteisön toiminnassa nähtiin yhteinen päämäärä. Toiminta koettiin tavoitteelliseksi, ja kaikilta toimijoilta nähtiin vaadittavan samanlaisia asioita. Haastateltavat kuvasivat, että asioita voi harjoitella yksilöllisesti ja tarpeellisen tuen avulla. Haastatteluissa koettiin, ettei kahvilan toiminnassa ja työn laadussa mennä ”vamman taakse”, vaan vaaditaan tiettyjä asioita ja laatua kaikilta. Ajoittain kehitysvammaisten ja vammaisten henkilöiden kohdalla toiminnan sisältöihin ei puututa, kun jo itse toimintaa pidetään saavutuksena. Voidaan puhua alistavasta ihailusta, joka ei kehitä ihmistä itseään. (Korhonen 2011: 18.) Aidosti yhdenvertaisen kohtelun perustana on se, että ihmiset kohdataan ihmisinä riippumatta heidän ominaisuuksistaan (Korhonen 2011: 19).

IPI Kulmakuppilan toiminnassa oli haastateltavien mukaan nähtävissä itsemääräämisoikeutta vahvistavia elementtejä, mutta osallisuutta koettiin voivan vahvistaa entisestään kiinnittämällä huomiota näihin asioihin. Erityishuollon palveluita toteuttaessa otetaan huomioon muun muassa henkilön omat toivomukset, mielipiteet, etu ja yksilölliset tarpeet. Kehitysvammalain mukaan itsemääräämisoikeutta tuetaan erityishuollon palveluissa palvelusuunnitelmaan kirjattavilla toimenpiteillä, jotka liittyvät ihmisen kommunikointimenetelmiin, tarvittavaan tukeen - elementteihin, joiden avulla ihminen voi elää mahdollisimman täysimääräistä elämää. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.) IPI Kulmakuppila voi omalla toiminnallaan toimia itsemääräämisoikeutta vahvistavasti ja muokata rakenteitaan siten, että kehitysvammaiset henkilöt ovat aktiivisemmin mukana myös kahvilaan liittyvässä toiminnassa, kuten haastatteluissakin todettiin.

Haastateltavat kokivat, että kehitysvammaisten henkilöiden toiminta IPI Kulmakuppilan aidossa kahvilaympäristössä tukee kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä. Toiminnan nähtiin integroivan kehitysvammaisia henkilöitä yhteiskuntaan sekä antavan vaikuttamismahdollisuuksia ja mahdollisuuden olla osa yhteisöä. Vammaisilla henkilöillä on kokemus siitä, että heitä koulutetaan valtaosin ammatteihin, joissa he eivät näy tai ole tekemisissä ihmisten kanssa. Erityisoppilaitosten tarjonnassa

painottuvat erityisesti toimistotyöhön suuntaavat linjat. (Korhonen 2011: 14.) IPI Kulmakuppilassa on mahdollisuus harjoitella kahvilatyötehtävien lisäksi sosiaalisia taitoja aidossa ympäristössä, mikä on myös yksi kahvilatyöpajan tavoitteista (Helsingin lyhtyaikaiskoti ja työpaja Lyhty ry 2019). Psykososiaalisen oppimisen keskeisenä edellytyksenä on, että ihminen voi harjoitella erilaisia sosiaalisia rooleja ja niihin liitettyjä käyttäytymismalleja erilaisten ihmisten kanssa luonnollisissa tilanteissa (Seppälä 2010: 197). Haastatteluissa tärkeäksi asiaksi koettiin, että kahvilassa asiakkaat näkevät asioinnin yhteydessä kehitysvammaisten henkilöiden osaamisen ja ovat luonnollisessa vuorovaikutuksessa heidän kanssaan asiakaspalvelutilanteissa.

Haastatteluissa kävi ilmi, ettei kahvilassa asioidessa voi sanoa, mikä on kenenkin kahvilassa toimivan henkilön ”status”. Havainto kielii tasavertaisuudesta ja hierakkisuuden hälventymisestä. Toisaalta haastateltavat toivoivat, että työnomaisesta toiminnasta maksettaisiin palkkaa Suomessa, ja sellainen toiminta heikentää kehitysvammaisten henkilöiden työelämäasemaa. Kahvilatyöpajan toiminta on osallistavaa päivätoimintaa. Pajalainen ei ole palkkatyösuhteessa IPI Kulmakuppilaan, eikä Lyhty ry:een. Kahvilatyöpajan toimintapäiviin sisältyy myös kahvilassa toimimisen lisäksi itsearviointia, ulkoilua ja luovaa toimintaa toisin kuin palkkatyösuhteissa. Pajalaisilla on toimintaan tarjolla tarpeita vastaavaa tukea Lyhdyn ohjaushenkilöstön lisäksi myös IPI Kulmakuppilan ravintolahenkilökunnan puolesta. (Visti-Koskinen 2020.) Onkin siis ristiriitaista, kuinka asia koetaan: nähdäänkö IPI Kulmakuppilan tarjoama harjoittelumahdollisuus osallisuutta ja työllisyyttä tukemisena vai näitä estävänä elementtinä. Tutkimuksessa ei käy ilmi kehitysvammaisten pajalaisten henkilökohtaiset tavoitteet tai tuentarve ajatellen työelämää. Tutkimuksessa kävi ilmi, että osallisuutta ja työllisyyttä kehittääkseen IPI Kulmakuppila voi kirkastaa julkisesti visiotaan ja arvojaan sekä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa jakaa enemmän myös pajalaisen päivänselviin liittyviä tilanteita, jotka tuovat esiin toimintapäivien kirjjon.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusta ja sen tuloksia voidaan pitää eettisesti luotettavana ja uskottavana, jos tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön edellytyksiä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tutkimuseetiikalla tarkoitetaan niitä yleisesti sovittuja pelisääntöjä, joita tutkijalla ja tehtävällä työllä on suhteessa muun muassa toimeksiantajaan, kollegoihin ja tutkimuskohteeseen (Vilka 2015: 41). Tutkija vastaa

ensisijaisesti hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Tieteellisen tiedon yksi keskeisimmistä merkeistä on luotettavuus. Silloin tarkastellaan tutkimusmenetelmiä, -prosessia ja -tuloksia. (Toikko – Rantanen 2009: 121.) Opinnäytetyöprosessia ohjasi vahvasti laadullisen tutkimuksen menetelmät ja tutkimuksen viitekehys, joihin perehdyttiin tutkimussuunnitelmaa laatiessa, ja niiden soveltumista tähän laadulliseen tutkimukseen arvioitiin niin tutkijan puolesta kuin ohjaavien lehtoreiden ja opponijien kanssa opinnäytetyöseminaareissa. Eettinen kestävyys on yksi hyvän tutkimuksen kriteereistä, mutta myös osa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi – Sarajärvi 2018: 110-111).

Tutkimusaiheen valinta itsessään on jo eettinen kysymys: liian yksipuolinen aiheen tarkastelu ei välttämättä ole hedelmällinen ja voi jättää jotain olennaista tutkimuksen ulkopuolelle. Aihetta valitessa ja rajatessa onkin syytä selkeyttää, kenen intressit ohjaavat tutkimusaiheen valintaa ja minkä takia tutkimukseen ylipäätään ryhdytään. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 114.) Tutkimukseen otettiin toimeksiantajan näkökulma, mutta tutkimuksen teemoja tarkasteltiin myös yleisesti Suomen kannalta.

Tarvittavat tutkimusluvut ja niiden hankkiminen ennen tutkimusta on yksi hyvän tieteellisen käytännön lähtökohdista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Kirjallinen toimeksiantosopimus tehtiin Kahvila IPI Oy:n kanssa ja luvan liitteenä oli opinnäytetyösuunnitelma. Lyhty ry:n työpajojen esimiehen kanssa sovittiin, ettei erillistä lupaa tarvita, sillä vain pajan ohjaajat osallistuvat työhön. Lupa-asiat Lyhty ry:n kanssa olisivat olleet tiukemmat ja seikkaperäisemmät, mikäli työhön olisi osallistunut myös kehitysvammaiset pajalaiset. Avoimuuden ja rehellisyyden käytänteiden mukaan tutkimustekstissä käsitellään tutkimuksen tietojen salassapito- ja vaitiolovelvollisuutta, sekä mahdolliset rahoituslähteet (Vilka 2015: 46).

Ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on tärkein lähtökohta tutkimukselle: ihmisten tulee saada itse päättää, osallistuvatko he tutkimukseen. (Hirsjärvi – Sajavaara 2009: 25). Haastateltavat henkilöt saivat itse päättää työhön osallistumisestaan. Yhteisön jäsenten työnantajat eivät velvoittaneet työntekijöitä osallistumaan. Kaikilla ei ollut myöskään mahdollisuutta osallistua haastatteluun työajalla, joten vapaaehtoisuuden periaate oli erityisen tärkeä ja tämän vaikutus osallistumisaktiivisuuteen huomioitiin. Julkisen kutsun saaneiden haastateltavien

osallistuminen pohjautui myös vapaaehtoisuuteen. Yksi haastateltavista oli kehitysvammaisen henkilö, joka niin ikään päätti itse haastatteluun osallistumisesta. Hänellä oli toiveensa mukaan haastattelussa mukana tukihenkilö, joka neutraalisti avusti haastattelukysymyksien ymmärrettävyydessä ja vastaamisessa. Näin minimoitiin tutkijan vaikutus henkilön antamiin vastauksiin ja vastauksien ohjaaminen tiettyyn suuntaan.

Tutkimukseen osallistuvilla on kerrottava ymmärrettävästi ja totuuteen pohjautuen myös henkilötietojen käsittelystä ja tutkittavien oikeuksista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Henkilötiedoilla tarkoitetaan kaikkea sitä tietoa, jotka liittyvät henkilön tunnistettavuuteen. Jokaisella ihmisellä on oikeus henkilötietojen suojaan. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020.) Jokainen osallistuja sai tietolomakkeen, jonka allekirjoittamalla antoi suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta, tiedon käyttämisestä, tiedon säilymisestä sekä siitä, että on ymmärtänyt työn tarkoituksen. Kerättävän tiedon tulee pysyä luottamuksellisena ja tutkittavien on tiedettävä ja ymmärrettävä, miksi tietoa kerätään ja miten sitä tullaan käyttämään ja säilyttämään. (Ojasalo ym. 2014: 49). Kaikkea kerättyä materiaalia käsiteltiin anonymisti, eikä niiden tallentamisessa tai tunnistamisessa käytetty haastateltavien nimiä tai muita tunnistetietoja. Haastattelut numeroitiin, muttei niissä ollut tunnistetietoja. Materiaalista poistettiin mahdolliset tunnistetiedot. Materiaalia säilytettiin huolellisesti: vain tutkija käsitteli materiaalia, eivätkä ulkopuoliset päässeet aineistoon käsiksi. Äänitteet tuhottiin tutkimuksen loputtua asianmukaisesti ja tunnistettomat materiaalit säilytettiin jatkotyöskentelyä varten.

Tutkimustekstissä on syytä käydä ilmi tutkijan suhde kohteeseen ja toimeksiantajaan, sillä se tieto on tärkeä niin lukijoille kuin lopullisen tutkimustiedon käyttäjille. (Vilkka 2015: 46.) Työn toimeksiantaja oli myös tutkijan työnantaja. Tutkija pyrki tarkastelemaan ilmiötä ulkopuolisena ja puolueettomasti. Tämä kerrottiin kaikille osallistujille haastattelukutsussa ja haastatteluiden alussa. Tutkijan rooli työyhteisön jäsenenä on voinut vaikuttaa haastatteluihin edistävänä tai estävänä tekijänä: tutkijan tuttuus on voinut vapauttaa vastaajat vastaamaan todenmukaisesti ja laajemmin, mutta toisaalta rooli on voinut myös tuoda jännitystä ja vastauksia on voitu myös silotella, jos vastaaja ei ole uskaltanut nostaa esimerkiksi epäkohtia esille. Tutkija sai aineistosta monipuolisia tuloksia, joissa eritoten painottuivat kehitettävät asiat, joten voinee todeta, ettei tutkijan rooli ole merkittävästi estänyt vastaamaan rehellisesti. Kevään 2020 COVID 19 -pandemian vuoksi tapahtunut luonnollinen eristäytyneisyys ja etäisyys työyhteisöön lisäsi tutkijan henkilökohtaista tunnetta tutkijuudesta, sillä päivittäisiä kohtaamisia

yhteisön kanssa ei tullut. Haastattelut toteutettiin etänä erilaisilla puheluilla. Etähaastattelut saattoivat tuntua oudoilta, mikäli etäyhteydenpitotyökaluja ei ollut käyttänyt. Toisaalta video- tai tavallinen puhelinhaastattelu voi vapauttaa haastateltavan, sillä välitöntä fyysistä kontaktia ei ole.

Laadullista tutkimuksen arvioinnissa painottuu kokonaisuuden arviointi sekä tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi (Tuomi – Sarajärvi 2018: 122). Tutkijan tekemien havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus tulee erottaa laadullisen tutkimuksen arvioinnissa. Tutkijan ollessa sekä asetelman luoja ja tulkitsija, voi tieto suodattua hänen oman kehyksensä kautta. (Tuomi – Sarajärvi 2018: 119.) Tuloksia ja pohdintaa tehdessä tutkija kiinnitti erityistä huomiota tuloksien ja oman kokemustiedon suhteeseen: teksti kirjoitettiin ainoastaan tuloksien pohjalta, vaikkakin tutkijalla itsellään oli myös niin tuloksista eroavaa kuin täydentävää kokemustietoa. Tuloksia ja pohdintaa pyrittiin katsomaan kokonaisuutena ja nostamaan sieltä toistuvia asioita neutraalisti ja eri näkökulmia tarkastellen. Tuloksissa löytyi samansuuntaisia tuloksia aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa.

Tutkimukseen osallistui yhden sosiaalipalvelua tuottavan yrityksen ohjaushenkilöstöä ja palveluntuottajan kanssa läheisesti yhteistyötä tehneen yrityksen henkilökuntaa. Vaikka tutkimuksessa haastateltiin kahvilan asiakkaita ja yhteistyökumppaneita, ovat vastaukset yhden palveluntuottajan näkökulmasta, eikä asiaa tarkastella esimerkiksi monen sosiaalipalveluita tuottavan toimijan tai palvelun näkökulmasta. Toisaalta itse työyhteisön jäsenet ovat usein parhaita asiantuntijoita omaan työhön tai toimintaympäristöön liittyvissä aiheissa. Jos pääasiallisena tutkimusongelmana olisi ollut tutkia yleisesti Suomen tilaa, olisi tällöin pitänyt kutsua mukaan eri tasoisia toimijoita niin yksityiseltä kuin julkiselta puolelta.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkija esittää omat ja toisten tutkijoiden tulokset selkeästä erillään ja oikeassa valossa. Hyvän tieteellisen käytännön edellytyksenä on myös tutkijan rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus itse tutkimustyössä ja tutkimustulosten esittämisessä. (Vilkkä 2015: 42-43.) Vallitseva poikkeustilanne muutti tutkimuksen tiedonkeruuseen suunniteltuja osallistujia ja työskentelytapaa: kehitysvammaiset pajalaiset jäivät tutkimuksen ulkopuolelle, sillä maailmanlaajuisen COVID19 -pandemian vuoksi päiväaikaiset vammaispalvelut lakkasivat. Vallitseva tilanne aiheutti muun muassa lomautuksia ja lomakausien yhtäkkistä alkamista. Prosessi suunniteltiin hyvin uuteen tilanteeseen sopivaksi ja tiedotettiin osallistujia prosessista

hyvissä ajoin. Eritoten tiedottamiseen kiinnitettiin huomiota, sillä päivittäiset työyhteisössä kohtaamiset olivat poissa, eivätkä osallistujat välttämättä seuranneet päivittäin työ sähköpostiaan. Jokaisen osallistujan kanssa sovittiin henkilökohtaisesti yhteydenpitotapa. Koska osallistujia oli maltillinen määrä, yksilöllinen sopiminen ja personoitu viestiminen oli helppoa ja hallittavissa.

6.3 Johtopäätökset

Tutkimuksessa kuvattiin kehitysvammaisten osallisuuden ja työllisyyden tukemista ja kehittämistä. Aihetta lähestyttiin tutkimuskysymyksin, joissa teemoja selvitettiin niin Suomen kuin IPI Kulmakuppilan näkökulmasta. Niin Suomen kuin IPI Kulmakuppilan näkökulmasta haastatteluissa nousi sekä tukemiseen liittyviä asioita kuin kehittämistä vaativia asioita.

Haastateltavien mukaan IPI Kulmakuppila tukee kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä tarjoamalla harjoittelualustan kahvilassaan Lyhty ry:n kehitysvammaisten kahvilatyöpajalle. Aidon työympäristön nähtiin lisäävän niin yhteiskuntaan kuin yhteisöön kuulumisen tunnetta, osallisuuden kokemusta. Haastateltavien mukaan Suomessa tehtävä kehitysvammaisten henkilöiden integraatio tukee osallisuutta ja työllisyyttä. Aitojen työtehtävien harjoittelu kahvilassa tuetusti nähtiin antavan pajalaisille valmiuksia työelämään. Toisaalta haastateltavat näkivät Suomessa työhön rinnastettavat toiminnat työllisyyttä heikentävinä tekijöinä. Haastateltavien mukaan kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla työelämän tulee olla tasa-arvoisempi ja työnkaltaisesta toiminnasta tulee maksaa palkkaa.

Haastatteluissa kuvattiin IPI Kulmakuppilassa olevan yhteinen, selkeä päämäärä, jossa halutaan osallistaa kehitysvammaisia mahdollisimman moneen kahvilatoimintaan liittyvään tehtävään, ja kahvilassa kerrottiin etsittävän aktiivisesti tapoja osallistaa kehitysvammaisia mukaan. IPI Kulmakuppilan ilmapiiriä luonnehdittiin haastatteluissa tasavertaiseksi ja sallivaksi, jossa jokaisen oppimismahdollisuudet nähdään yhdenvertaisina. Haastateltavat kokivat, että Suomessa taas tarvitaan asenneilmapiirin muutosta niin kehitysvammaisten henkilöiden palkkaukseen kuin yhteiskuntaan osallistamiseen liittyvissä kysymyksissä. IPI Kulmakuppilassa kehitysvammaisilla henkilöillä on mahdollisuus kokea kahvilaympäristön ja -yhteisön toimintaa, minkä haastateltavat näkivät merkittävänä osallisuuden kokemuksen kannalta. Tässä IPI Kulmakuppilan nähtiin voivan toimia esimerkillisenä toimijana.

Haastatteluiden mukaan IPI Kulmakuppila työllistää yhden kehitysvammaisen henkilön, mutta haastateltavien mielestä työllistäviä tekoja tulee lisätä esimerkiksi lisäämällä kehitysvammaisten palkkatyöntekijöiden määrää sekä valitsemalla alihankkijayritykset siten, että ne tukevat kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyttä ja osallisuutta. Haastateltavat kokivat, että Suomessa työllistymisen muotojen tulisi olla monimuotoisempia, jotta kehitysvammaisten työelämään siirtyminen ja palkkaaminen helpottuisi. Haastateltavat kokivat tärkeäksi sen, että Suomessa lainsäädäntöä ja eläkejärjestelmää muutettaisiin ja uudistetaan, jotta työntekeminen eri muodoissa olisi kehitysvammaiselle henkilölle mahdollista ja kannattavaa.

Haastateltavien mukaan IPI Kulmakuppilan toiminnalla voidaan tukea osallisuutta ja työllisyyttä entistä paremmin laajentamalla toimintaa ja toimintaideaa, esimerkiksi tarjoamalla mallia muihin kahviloihin ja laajentamalla toimintaideaa esimerkiksi työhönvalmennuspalveluihin. Haastateltavat kokivat Suomen työhönvalmennuspalvelun hyväksi tavaksi kehitysvammaisten työllistämiseksi, mutta resursseja koettiin tarvittavan lisää, jotta valmennuksesta hyötyisi niin kehitysvammaisen työntekijä kuin työnantajayrityskin. Haastattelussa pohdittiin, voisiko IPI Kulmakuppila tarjota työhönvalmennuspalveluiden ja yrityksistä työnetsimistä. Jokseenkin näiden kahden mallin hybridi voisikin toimia yleisiä työhönvalmennuspalveluita kehittävänä elementtinä, mikäli myös resurssit toiminnan toteutukseen olisivat riittävät.

Haastateltavat kokivat, että kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta vahvistetaan niin IPI Kulmakuppilassa kuin yleisesti Suomessa esimerkiksi YK:n vammaissopimuksen mukaisin toiminnoin, mutta itsemääräämisoikeutta tulisi vahvistaa tulevaisuudessa konkreettisemmin. Haastateltavat toivoivat, että yksilöllisyyden huomiointi näkyisi Suomen vammaispalveluissa paremmin. Yhteistyötä lisäämällä nähtiin voitavan kehittää valtakunnallisesti ja paikallisesti kehitysvammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllisyyttä. IPI Kulmakuppilan nähtiin voivan tehdä tulevaisuudessa yhteistyötä laajemmin niin oppilaitosten ja vammaistoimijoiden kuin työnantajien kanssa. Yhteistyöllä voidaan lisätä toiminnan vaikuttavuutta, vahvistaa osallisuuden ja työllisyyden tukemista sekä jakaa tietoa.

6.4 Kehittämisehdotukset

Tutkimuksen tulokset esitellään IPI Kulmakuppilan yhteisessä suunnitteluillalla, joka järjestetään syksyllä 2020 koronatilanteen tasaannuttua. Lisäksi tutkimustulokset ja

opinnäytetyö jaetaan ja esitellään Kahvila IPI Oy:n ja Kehitysvammaisten työllisyyden säätiön hallitukselle sekä Lyhty ry:n työpajojen johdolle. Työ julkaistaan Theseuksessa.

Haastatteluista saadut tulokset antoivat paljon konkreettisia ideoita IPI Kulmakuppilalle. Tuloksia suositellaan käytettäväksi toimintasuunnitelman laatimisen tukena. Työskentelyn voisi käynnistää jo syksyn suunnitteluillalla, jossa tutkimustulokset ja opinnäytetyö esitellään. Suunnitelma auttaisi rajaamaan sen, mihin kahvila haluaa toiminnassaan keskittyä, sillä kaikkea ei yksi toimija voi tehdä, kuten haastatteluissa todettiin. Suunnitelman jalkauttaminen tulisi suunnitella huolellisesti, ja konkreettiset tavoitteet tulisi asettaa vuositasona. Toimintasuunnitelman avulla voitaisiin myös kirkastaa toimintaideaa ja tehdä siitä läpinäkyvämpää, mitä haastatteluissakin nostettiin esille. Toimintasuunnitelman työstämisen ja jalkauttamisen vuoksi yhteisön yhteisiä palaverieja tulisi olla säännöllisesti ja niissä voitaisiin hyödyntää myös etäviestintävälineitä, kuten Teamsia, jotta kokoontuminen isolla yhteisöllä on helpompaa. Suunnittelutyöhön voisi osallistaa niin ikään kahvilatyöpajalaiset.

Valtakunnallinen poikkeustilanne muutti opinnäytetyön luonnetta siten, että kehitysvammaiset kahvilatyöpajalaiset eivät voineet osallistua opinnäytetyöhön, vaikka teema koski myös heidän osallisuutensa ja työllisyytensä tukemista sekä näiden kehittämistä. Jatkossa omana projektinaan voisi selvittää IPI Kulmakuppilassa toimivien kahvilatyöpajalaisten, ja mahdollisesti kehitysvammaisen työntekijän ja harjoittelijoiden, osallisuuden kokemusta ja kerätä tietoa siitä. Lyhty ry toteuttaa omaa laadunvalvontaa keräämällä pajatoiminnoistaan asiakastyytyväisyyspalautetta sekä toiminnan päiväkohtaista arviointia, mutta olisi myös hyödyllistä selvittää, kuinka osallisuus toteutuu kahvilan yhteisössä ja millaisia osallisuuskokemuksia kahvilatyöpajalaisilla on. Kokemusten keräämisen voitaisiin liittää esimerkiksi Lyhty ry:n vuosittaisiin palautekyselyihin, josta vastaajien ja edunvalvojien luvalla tulokset voi jakaa IPI Kulmakuppilalle. Koska kahvila ei ole osa Lyhty ry:tä, ovat kaikki asiakastyytyväisyyspalautteet vaitiolo- ja salassapitovelvollisuuden piirissä. Tämä tulisi huomioida kokemusten keräämisessä, jotta tietoa voitaisiin hyödyntää myös IPI Kulmakuppilan toiminnassa.

Tuloksissa painottui, ettei esimerkiksi työllisyyden tukeminen IPI Kulmakuppilassa näyttäytyä asiakkaille, ja haastatteluissa kävi myös ilmi, ettei asiakkaan silmin ole selvää, millä ”statuksella” kukakin kahvilassa työskentelee. Joillekin kahvila näyttää Lyhty ry:n omistamana kahvilana ja jotkut ajattelevat, että kaikki reilut 20 pajalaista ovat

palkkatyösuhteessa. IPI Kulmakuppila on toiminut nyt viiden vuoden ajan ja sen linjaan on kuulunut, ettei se korosta sisällöntuotannossaan kehitysvammaisuutta, vaan ihmiset ovat saaneet huomata sen itse toiminnassa. Viiden vuoden aikana kahvila on tullut tutuksi varsinkin paikallisille ja toiminta on tuttua monelle. Nyt olisikin luonnollista viestiä vahvemmin kehitysvammaisuuteen liittyvistä asioista sekä toiminnan visiosta esimerkiksi ajoittaisin tietoisuuden, kotisivujen sisällöllä ja esimerkiksi mainosvideolla. Mikäli kahvila haluaa toimia sateenvarjona kaikenlaiselle toiminnalle, joka edistää ja tukee kehitysvammaisten osallisuutta ja työllisyyttä, se tarkoittaa myös laajaa yhteistyötä niin vammaisalan toimijoiden kuin ravintola-alan yrittäjien kanssa sekä toiminnan kehittämistä. Lisäksi opinnäytetyöstä voitaisiin työstää artikkeli ja suunnitella sen julkaisua esimerkiksi niin vammaisalan kuin ravintola-alan lehdissä.

Lähteet

Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

German Federal Statistical Office 2017. Employment rate. <<https://www.gut-leben-in-deutschland.de/indicators/work/employment-rate/>>. Luettu 18.6.2020.

Hakala, Katariina 2017. Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyollistymistarinoita-netti-s.pdf>>. Luettu 18.6.2020.

Harjajärvi, Minna 2019. Tuettu päätöksenteko. <<https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen/tuettu-paatoksenteko>>. Luettu 18.6.2020.

Helsingin lyhytaikaiskoti ja työpaja Lyhty ry 2019. Kahvilatyöpaja. <<http://www.lyhty.fi/7>>. Luettu 17.4.2019.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Invalidiliitto 2020. YK:n vammaissopimus. <<https://www.invalidiliitto.fi/tietoavammaisten-oikeudet/ykn-vammaissopimus>>. Luettu 3.4.2020.

IPI Kulmakuppila 2020. IPI Kulmakuppilan perehdytysmateriaali.

Isola, Anna-Maaria – Kaartinen, Heidi – Lääperi, Lars – Schneider, Raija – Valtari, Salla – Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 12.3.2020.

Kehitysvammaisten tukiliitto 2020a. Mitä on itsemääräämisoikeus? <<https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/itsemaaraamisoikeus/mita-itsemaaraamisoikeus-on/>>. Luettu 18.6.2020.

Kehitysvammaisten tukiliitto 2020b. Päivätoiminta. <<https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/tyon-tekeminen/paivatoiminta/>>. Luettu 2.4.2020.

Kehitysvammaisten tukiliitto 2020c. Työtoiminta. <<https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/tyon-tekeminen/tyotoiminta/>>. Luettu 2.4.2020.

Kehitysvammaliitto 2019. Kampanjat. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/liitto/kampanjat/>>. Luettu 23.3.2020.

Kehitysvammaliitto 2020. Työ.

<<https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>>. Luettu 3.4.2020.

Kock, Martin 2004. Disability Law in Germany: An Overview of Employment, Education and Access Rights.

<https://www.researchgate.net/publication/43601396_Disability_Law_in_Germany_An_Overview_of_Employment_Education_and_Access_Rights>. Luettu 16.6.2020.

Korhonen, Amu 2011. Kompastuksia. Like Kustannus: Helsinki.

KVANKin työn ja päivätoiminnan valiokunta 2017. Yksitekiöistä. Osallisuutta ja työllisyyttä edistävän toiminnan laatukriteerit.

<<https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/yksi-tekijoista-verkko.pdf>>. Luettu 30.8.2020.

Kyröläinen, Anni 2020. Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:36.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162325/TEM_2020_36.pdf>. Luettu 13.7.2020.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519. Annettu: 1.1.1978.

Lehto, Markku 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2011:5.

<<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72539/URN%3aNBN%3afe201504225679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 14.7.2020.

MOT Sanakirjat 2020. Kielikone Oy. S.v. Inclusion. <<https://www.sanakirja.fi/english-finnish/inclusion>>. Haettu 26.8.2020.

MOT Sanakirjat 2020. Kielikone Oy. S.v. Integrate. <<https://www.sanakirja.fi/english-finnish/integrate>>. Haettu 26.8.2020.

Nevala, Nina – Pehkonen, Irmeli – Teittinen, Antti – Vesala, Hannu T. – Pörfors, Pia – Anttila, Heidi 2016. Kuntoutuksen vaikuttavuus kehitysvammaisten henkilöiden toimintakyvyn ja työelämään osallistumisen sekä työllistymistä estävät ja edistävät tekijät: järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus.

<https://www.kela.fi/documents/10180/3908005/Nevala_Kuntoutuksen_vaikuttavuus.pdf/bd6879a3-ac67-4783-b356-40bbd1fc4bd3>. Luettu 12.3.2020.

Nevala, Nina – Kalliomäki-Levanto, Tiina – Jääskeläinen, Kirsi – Hirvonen, Maria – Pekkarinen, Anneli – Elo, Jyrki 2011. Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta.

<<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134965/Tyon%20sisalto%20ja%20tyoolosuhteiden%20mukauttaminen%20avoimilla%20tyomarkkinoilla%20toimivilla%20vammaisilla%20ja%20pitkaaikaissairailta.pdf?sequence=1>>. Luettu 18.6.2020.

Nivala, Elina – Ryyänen, Sanna 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja 14, 9-41. Kuopio: Suomen sosiaalipedagoginen seura ry.

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Osallisuuden jäljillä 2014. Jämsén, Arja – Pyykkönen, Anne (toim.). <<https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/oSallisuuden-jaljilla-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>>. Luettu 18.6.2020.

Seppälä, Heikki 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa Teittinen, Antti: Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. 180-198.

Särkelä-Kukko, Mona 2014. Osallisuuden eriarvoisuus ja eriarvoistuminen. Teoksessa Jämsén, Arja – Pyykkönen, Anne: oSallisuuden jäljillä. 34-49. Luettavissa myös sähköisesti osoitteessa <<https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/oSallisuuden-jaljilla-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>>.

THL 2019. Osallisuus. <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>>. Luettu 30.3.2020.

THL 2020a. Mitä sosiaalinen osallisuus on? <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on->>. Luettu 1.4.2020.

THL 2020b. Työelämäosallisuus. <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>>. Luettu 22.6.2020.

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2020. <<https://tietosuoja.fi/tietosuoja>>. Luettu 19.6.2020.

Toikko, Timo – Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. <https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 6.3.2020.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf>. Luettu 6.3.2020.

Vammaispalvelujen käsikirja 2020. Vammaisten ihmisten osallisuus.
<<https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisten-ihmisten-osallisuus#kasitteet>>. Luettu 30.3.2020.

Vernerinet 2016. Kehitysvammahuolto ennen.
<<https://verneri.net/yleis/kehitysvammahuolto-ennen>>. Luettu 18.6.2020.

Vernerinet 2019. Työtoiminta. <<https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>>. Luettu 2.4.2020.

Vesala, Hannu T. – Klem, Simo – Ala-Kauhaluoma, Mika – Harkko, Jarkko 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. <<https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien-kokemuksia-kehitysvammaisista-tyontekijoista.pdf>>. Luettu 29.3.2020.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja Kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Villberg, Ville 2017. Tuetun työllistymisen erityistarpeet kehitysvammaisilla työnhakijoilla. Rinnekodin julkaisusarja 7.
<http://www.taidoistatyopoluiksi.fi/files/1915/0762/7729/Tuetun_tyollistamisen_erytistarpeet.pdf>. Luettu 29.3.2020.

Visti-Koskinen, Marja 2020. Kahvilatyöpajan tiimivastaava, Helsingin lyhytaikaiskoti ja työpajat Lyhty ry. Helsinki. Suullinen tiedonanto 26.8.2020.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. Annettu Helsingissä 10.6.2016.

Haastattelukysymykset

Kysymyksissä käytetään IPI -nimeä tarkoittaen IPI Kulmakuppilaa.

Esitiedot

Kerro lyhyesti itsestäsi ja suhteestasi IPI Kulmakuppilaan?

Miten kuvailisit IPI Kulmakuppilaa omin sanoin?

Osallisuus

- Mitä sinulle tarkoittaa osallisuus?

- Miten kehitysvammaisten osallisuutta tuetaan Suomessa, maailmalla?
 - o Kerro sinun mielestäsi hyviä esimerkkejä tai käytänteitä.

- Miten IPI Kulmakuppilan toiminnassa kehitysvammaisten osallisuuden tukeminen näyttäytyy?
 - o Näyttäytyykö?

- Miten kehitysvammaisten osallisuutta voitaisiin edistää Suomessa?
- Miten kehitysvammaisten osallisuutta voitaisiin edistää IPI:n toiminnalla?

- Miten IPI jakaa tietoa kehitysvammaisten osallisuuden tukemisesta? Jakaako?
- Miten IPI voisi jakaa tietoa kehitysvammaisten osallisuuden tukemisesta?
 - o Kenelle tietoa voisikaan jakaa?
 - o Miten sitä voisi jakaa?
 - o Missä sitä voitaisiin jakaa?

Työllisyys

- Miten kehitysvammaisten työllisyyttä tuetaan Suomessa ja maailmalla?
 - o Kerro sinun mielestäsi hyviä esimerkkejä tai käytänteitä.

- Miten IPI:ssä kehitysvammaisten työllisyyden tukeminen näyttäytyy?
 - o Näyttäytyykö?
- Miten kehitysvammaisten työllisyyttä voitaisiin edistää Suomessa?
- Miten kehitysvammaisten työllisyyttä voitaisiin edistää IPI:n toiminnalla?

- Miten IPI jakaa tietoa kehitysvammaisten työllisyyden tukemisesta?
 - o Jakaako?
- Miten IPI voisi jakaa tietoa kehitysvammaisten työllisyyden tukemisesta?
 - o Kenelle tietoa tulisi jakaa?
 - o Miten sitä voisi jakaa?
 - o Missä sitä voisi jakaa?

Unelmointia

- Kun heräät viiden vuoden päästä, mitkä kolme asiaa haluaisit olevan toisin tai ennallaan...
 - o kehitysvammaisten osallisuuden tilassa?
 - o kehitysvammaisten työllisyyden tilassa?
- Jos asiat voisivat tapahtua vain sormia napsauttamalla, eikä sinun tarvitsisi miettiä esim. taloudellisia resursseja, ei lakeja ja asetuksia...
 - o Heräät viiden vuoden päästä ja astut IPI Kulmakuppilaan, mitä haluaisit nähdä?