

Heidi Jaakkola

**KEHITYSVAMMAISTEN HENKILÖIDEN  
TYÖLLISTYMINEN:  
ASENTEET JA  
NIIHIN VAIKUTTAMINEN**  
Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö

Sosionomi (AMK)

2020



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkintonimike</b>	<b>Aika</b>
Heidi Jaakkola	Sosionomi (AMK)	Marraskuu 2020
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen: Asenteet ja niihin vaikuttaminen. Kirjallisuuskatsaus		72 sivua 4 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Bridging – Vammaisten kansalaisuus ja työllisyyden uudet mahdollisuudet -hanke		
<b>Ohjaaja</b>		
Merja Nurmi, Ann-Mari Sippu		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tilaajalle tietoa kehitysvammaisiin henkilöihin liittyvästä yhteiskunnallisesta asenneilmapiiristä. Samalla tavoitteena on lisätä tietoisuutta kehitysvammaisista henkilöistä työelämässä ja parantaa tietoisuuden avulla aiheen ympärillä olevaa asenneilmapiiriä kehitysvammaisten henkilöiden täysivaltaisen kansalaisuuden sekä osallisuuden tukemiseksi. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa vammaisten henkilöiden työllistämistä mm. työllistämisen avuksi työnantajille. Opinnäytetyössä etsitään vastausta seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Miten kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan työntekijöinä työnantajien puolelta sekä yhteiskunnassa yleisesti? Millaisia keinoja ja tukia Suomessa on olemassa vammaisten työllistymisen tukemiseen?</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksen aineisto koostuu 10:stä aiemmin julkaistusta tutkimusjulkaisusta. Aineiston analysointiin on käytetty induktiivista sisällönanalyysia.</p> <p>Tuloksien mukaan kehitysvammaisia työllistäneet työnantajat antoivat hyvin positiivista palautetta työllistetyistä. Tuloksissa näkyy kuitenkin myös kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen esteiden kuvailu ja asenteellinen suhtautuminen heihin. Yhteiskunnassa kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan moninaisesti ja he ovat kokeneet leimautumista, syrjintää ja kiusaamista. Myös läheiset ja ammattihenkilöt tunnistavat kehitysvammaisuuden leiman.</p> <p>Työllistymisen tukina ja keinoina aineistossa esiintyy eniten työhönvalmennus. Muita tukia ja keinoja ovat työtoiminta, avotyö, työkokeilu, ammatillinen ja sosiaalinen kuntoutus, kuntouttava työtoiminta, mukautustoimet, koulutus, taloudelliset tuet (yksilö/työnantaja) ja läheisten, ammattihenkilöiden sekä vertaisten sosiaalinen tuki.</p> <p>Johtopäätöksenä työnantajien voi nähdä suhtautuvan kehitysvammaisiin työntekijöihin hyvin positiivisesti, kunhan kehitysvammaiselle henkilölle on ensin annettu työmahdollisuus ja on tutustuttu työntekijään. Työnantajilla on vielä paljon tiedon puutteita ja niistä johtuvia ennakoasenteita. Yhteiskunnassa yleisesti kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan hyvin moninaisesti, mutta suhtautumisen voisi kuvata olevan sitä positiivisempaa mitä enemmän kyseisessä kontekstissa kehitysvammaiset henkilöt ovat inklusiivisesti osallisina.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
kuvaileva kirjallisuuskatsaus, kehitysvammaisuus, työllisyys, asenteet		

Author (authors)	Degree	Time
Heidi Jaakkola	Bachelor of Social Services	November 2020
<b>Thesis title</b> Employment of persons with intellectual or developmental disabilities: Attitudes and how to affect them. Literary review		72 pages 4 pages of appendices
<b>Commissioned by</b> Bridging – Inclusive Employment and Active Citizenship		
<b>Supervisor</b> Merja Nurmi, Ann-Mari Sippu		
<p data-bbox="164 768 300 801"><b>Abstract</b></p> <p data-bbox="164 835 1465 1205">The objective of the thesis was to produce information to the commissioner about the social attitudes related to people with intellectual and developmental disabilities. At the same time the objective was to increase awareness of the people with intellectual and developmental disabilities in the working life and to raise awareness through a climate of attitudes to support the full citizenship and inclusion of people with intellectual and developmental disabilities. Furthermore, the objective was to produce information about employing the disabled persons to employers. The thesis sought for answer the researchquestion: How are people with intellectual and developmental disabilities are treated as employees on the part of employers and generally in the society. The second question is what kind of methods and supports there is in Finland for the support of the disabled persons' employment.</p> <p data-bbox="164 1238 1465 1350">The research method of the thesis was a descriptive literature review. The material of the literature review consisted of 10 previously published research publications. An inductive content analysis was used for the analysis of the material.</p> <p data-bbox="164 1384 1465 1720">The results showed that employers gave very positive feedback on employing people with intellectual or developmental disabilities, but they also mentioned barriers to the employment of the people with disabilities. Socially the intellectually and developmentally disabled people had experienced stigma, discrimination and bullying. The stamp of disability was also recognized by relatives and professionals. As the support and methods of employment, job coaching and supported employment were the most common ones in the results. Others were exemplary employment, open employment, work trial, social and vocational rehabilitation, rehabilitative work, adjustment actions, education, financial support, and the social support of relatives, professionals and peers.</p> <p data-bbox="164 1753 1465 1933">In conclusion, employers had a very positive attitude towards the employees with intellectual and developmental disabilities, as long as the person was first given a job opportunity and the employee was introduced. There are very different attitudes towards people with intellectual and developmental disabilities in the society in general, but the more people with disabilities are inclusive in this context, the more positive attitudes could be described.</p>		
<p data-bbox="164 1944 323 1977"><b>Keywords</b></p> <p data-bbox="164 2011 1425 2074">descriptive literature review, developmental disability, intellectual disability, employment, attitudes</p>		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	BRIDGING-HANKE .....	8
3	KEHITYSVAMMAISUUS .....	10
4	OIKEUS TYÖHÖN JA TYÖN MERKITYS .....	12
5	KEHITYSVAMMAISET TYÖELÄMÄSSÄ.....	13
5.1	Yhdenvertaisuus ja syrjäntäkielto.....	15
5.2	Työn eri muotoja ja tukea työllistymiseen .....	16
5.2.1	Päivätoiminta, työtoiminta ja avotyö.....	17
5.2.2	Työkokeilu ja tuettu oppisopimuskoulutus.....	18
5.2.3	Tuettu työllistyminen ja työhönvalmennus .....	19
5.2.4	Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki.....	20
5.3	Työllistymisen edistäminen .....	21
5.4	Esteettömyys ja saavutettavuus .....	23
5.5	Työpaikan mukautustoimet.....	24
5.6	Asennepohja: kehitysvammaiset henkilöt ja työ .....	25
6	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	28
7	TOTEUTUS .....	28
7.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus menetelmänä.....	30
7.2	Aineistonhakuprosessi.....	31
7.3	Aineiston analyysi.....	34
8	TULOKSET.....	36
8.1	Kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautuminen.....	37
8.1.1	Yksilön näkökulma .....	37
8.1.2	Läheisen näkökulma .....	44
8.1.3	Ammattihenkilön näkökulma .....	45
8.1.4	Työnantajan näkökulma.....	46
8.2	Työllistymisen tuet ja keinot.....	50

8.2.1	Työllistymisen tukipalvelut .....	50
8.2.2	Taloudelliset tuet.....	52
8.2.3	Sosiaaliset tuet .....	53
8.2.4	Kehittämisideat .....	53
9	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	54
9.1	Kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautuminen.....	54
9.2	Työllistymisen tuet ja keinot.....	58
10	POHDINTA.....	60
10.1	Eettisyys ja luotettavuus .....	62
10.2	Jatkokehittämis- ja tutkimusehdotukset .....	65
	LÄHTEET.....	66
	LIITTEET	

Liite 1. Kirjallisuuskatsausaineisto

Liite 2. Työllistymisen tuet ja keinot

## 1 JOHDANTO

YLE:n internetsivuilla olevassa uutisartikkelissa pohditaan, kuuluvatko vammaiset henkilöt eläkeputkeen, avotyöhön vaiko normaaleille työmarkkinoille. Artikkelista käy ilmi, miten edelleen nykypäivänä vammaisen töitä haluava henkilö ohjataan töihin pääsyn sijaan sosiaalipalveluihin. Uutisessa tuodaan esille Salossa toimivan Ihme ja Kumma -kahvilan tarjoavan töitä suoraan kehitysvammaisille ja erityisnuorille ilman vaadetta sosiaalitoimen asiakkuudesta. Paikassa tunnustetaan vammaisten yhdenvertainen oikeus työhön ja koetaan, että sosiaalitoimen asiakkaina vammaiset leimautuvat passiivisiksi kansalaisiksi, joiden työllistymispotentiaalia ei nähdä ja jotka voivat työllistyä etupäässä avotyöhön. (Lähteenmäki 2019.)

Näin sattumalta tv:stä Ihme ja Kumma -kahvilan myös Kari Aihisen Kaappaus keittiössä -ohjelmassa MTV3-kanavalla. Suurella osalla kahvilaan työllistetyistä erityisnuorista on ammattitutkinto, mutta he eivät ole työllistyneet avoimilla työmarkkinoilla. Ohjelmassa erityisnuoret tuovat esille haluavansa oikeisiin töihin. Aihisen kysyessä nuorilta, miten niitä töitä sitten voisi saada, kuuluu vastaus: ”asennemuutos”. (Kaappaus keittiössä... 2019.)

Asennemuutos kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä kohtaan oli lähtökohtana myös tälle opinnäytetyölle. Tilaajatahona on Bridging - Vammaisten kansalaisuus ja työllisyyden uudet mahdollisuudet -hanke, jossa kehitetään kehitysvammaisten henkilöiden kansalaisuuden ja osallisuuden vahvistamiseen toimintamalleja. Bridging-hanketta esittelen paremmin luvussa 2.

Opinnäytetyön tilaajan koululle toimittamista aiheilauksista kiinnostuin kehitysvammaisten työllistymisestä. Olin käsitellyt aihealuetta hieman jo opinnoissani ja aiheen lisätyöstäminen kiinnosti kovasti. Tilaajatahon yhteyshenkilön kanssa keskustelussa nousi esille yhteiskunnassa vallitseva kovin negatiivinen asenneilmapiiri kehitysvammaisten työllistymiseen liittyen. Monet kehitysvammaiset henkilöt ajautuvat työtoimintakeskuksiin, jotka jäävät heidän pysyviksi työelämäratkaisuuksi. Kehitysvammaisten henkilöiden työntekijäpotentiaalia ei osata havaita tai heille ei nähdä olevan sijaa avoimilla työmarkkinoilla, ns. oikeissa työpaikoissa. Monet kehitysvammaiset henkilöt kohtaavat elämän

eri osa-alueilla syrjintää, mm. työnhaussa. Tilaaajatahon yhteyshenkilön ja minun ennakoajatuksemme oli, että suuri osa kehitysvammaisiin henkilöihin liittyvistä negatiivisista asenteista ja ennakkoluuloista johtuu tiedon puutteesta. Monilla kehitysvammaisilla henkilöillä on halua ja taitoa täysivaltaiseen kansalaisuuteen ja osallisuuteen suomalaisessa yhteiskunnassa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kirjallisuuskatsauksen keinoin aiempien tutkimusten avulla kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen kohdistuvia asenteita ja ennakkoluuloja yhteiskunnassa. Tarkoituksena on myös kirjata ylös tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tukemiseksi. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen ja työllisyyteen liittyvän tiedon tuottamisella ja tietoisuuden lisäämisellä tavoitellaan aiheen ympärillä olevan negatiivisen asenneilmapiirin muokkautumista positiivisempaan suuntaan. Ajatuksena on, että ongelma pitää ensin tunnistaa, jotta siihen voidaan vaikuttaa.

Opinnäytetyössä etsin vastausta tutkimuskysymyksiin: Miten kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan työntekijöinä työnantajien puolelta sekä yhteiskunnassa yleisesti? Millaisia keinoja ja tukia Suomessa on olemassa vammaisten työllistymisen tukemiseen? Kohderyhmäksi olen rajannut aikuiset kehitysvammaiset henkilöt, joilla on avoimilla työmarkkinoilla työllistymiseen tarvittavat henkilökohtaiset resurssit.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä ja sitä edistäviä ja estäviä tekijöitä on tutkittu jo aika paljon, ja myös opinnäytetöitä on aiheesta tehty. Kuitenkaan en löytänyt kuluneen kymmenen vuoden sisäلتä aiemmin tehtyjä kirjallisuuskatsausopinnäytetöitä nimenomaan kehitysvammaisiin henkilöihin ja heidän työllistymiseensä liittyvästä suhtautumisesta tai asenneilmapiiristä. Kirjallisuuskatsaukseen soveltuvaa tutkimusaineistoa kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautumisesta, kuten syrjinnästä ja osallisuudesta löytyi puolestaan todella hyvin.

Opinnäytetyön aloitan Bridging-hankkeen kuvailun (luku 2) jälkeen teoreettisen viitekehyksen osuudella (luvut 3–5), jossa käsittelen kehitysvammaisuutta, työn merkitystä ihmisille ja kehitysvammaisten työelämää, kuten yh-

denvertaisuutta, työn eri muotoja, esteettömyyttä sekä kehitysvammaisiin henkilöihin ja heidän työelämä osallisuuteensa liittyvää asennepohjaa. Lähdemateriaalina olen käyttänyt aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, internet-lähteitä sekä lakitekstiä. Pyrin valikoimaan lähdemateriaaliin mahdollisimman tuoretta saatavilla olevaa tietoa.

Teoriapohjan jälkeen seuraavissa luvuissa (luvut 6–9) avaan opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitetta, kerron opinnäytetyön toteutuksesta, kuten valitsemastani tutkimusmenetelmästä ja aineiston analyysistä sekä esittelen opinnäytetyön tulokset ja johtopäätökset. Opinnäytetyö päättyy omaa pohdintaani käsittelevään lukuun (luku 10).

## **2 BRIDGING-HANKE**

Bridging-hankkeen kuvaus on koottu Bridging – Vammaisten kansalaisuus ja työllisyyden uudet mahdollisuudet -hanketta käsitteleviltä sivustoilta (Euroopan sosiaalirahasto 2019; Socom s.a.; XAMK. s.a.).

Bridging – Vammaisten kansalaisuus ja työllisyyden uudet mahdollisuudet -hanke (Bridging – Inclusive Employment and Active Citizenship) on Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen (Socom) ja osatoteuttajana toimivan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (XAMK) hanke, jossa nostetaan esille kehitysvammaisten ihmisten yhdenvertaisuus yhteiskunnassa, sen toteutuminen ja toteutumisen tukeminen. Hankkeen muita kumppaneita ovat Kymsote sekä kansainväliset yhteistyökumppanit Groep Maatverk ja Emino Belgiasta. Hankkeen rahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja toiminta-aika 1.1.2019–31.12.2020.

Bridging-hankkeen tavoitteina on kehitysvammaisten ihmisten kansalaisuuden ja osallisuuden vahvistaminen sekä asenneilmapiiri ja tiedostaminen. Hankkeen aikana kehitetään toimintamalleja kehitysvammaisten henkilöiden kansalaisuuden ja osallisuuden vahvistamiseen yhdessä kansainvälisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Hankkeen toimenpiteinä mm. jatkokehitetään Työterveyslaitoksen kehittämää Kykyviisari-työkalua kehitysvammaisille sopivammaksi osallisuuden ja hyvinvoinnin tunnistamisen välineeksi. Tarkoituksena on parantaa Kykyviisari-kyselylomakkeen saavutettavuutta. Kykyviisari on ajateltu



otettavan käyttöön Erityisen tuen keskuksessa ja työllisyyspalveluissa. Toimenpiteellä tavoitellaan kehitysvammaisten henkilöiden avoimille työmarkkinoille työllistymisen helpottamista yksilön tilanteen ymmärryksen ja voimavarojen tiedostamisen kautta.

Bridging-hankkeen kohderyhmänä ovat toimintakeskuksissa päiväaikaisessa toiminnassa olevat kehitysvammaiset henkilöt sekä toimintakeskusten työntekijät. Välillisenä kohderyhmänä voidaan pitää kaikkia ihmisiä, etenkin mahdollisia työnantajia. Hankkeen taustalla on huoli kehitysvammaisten henkilöiden yhteiskunnallisista oikeuksista ja niiden toteutumisesta, johon kaivataan tilanteen tiedostamista ja tietoisuuden lisäämistä kehitysvammaisista henkilöistä, asenteisiin vaikuttamista sekä yleistä asennemuutosta.

Hankkeen myötä pyritään kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden, hyvinvoinnin, voimaantumisen, itseluottamuksen sekä rohkeuden kasvattamiseen. Ajatuksena on kehitysvammaisen henkilön työllistymismahdollisuudet yhdenvertaisena kansalaisena. Kykyviisari toimii uutena työkaluna toimintakyvyn selvittämisessä, ja se tukee kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia. Kehitysvammaisten henkilöiden kanssa työskentelevien työntekijöiden työotteen muutokseen pyritään, jotta jokaisen kehitysvammaisen yksilön vahvuudet ja voimavarat olisi mahdollista tunnistaa. Kehitysvammaisten henkilöiden erilaisuuden leima hälvenee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yhteiskunnallisen esillä olon sekä tiedon lisäämisen myötä.

Hankkeen toimina on ollut toteuttaa Kymsoten päivä- ja työtoimintakeskuksissa asiakkaille osallistavia työpajoja soveltaen toimintaan yksilökeskeisen elämänsuunnittelun mallia. Työpajoissa testataan Kykyviisarin soveltuvuutta itsearviointimenetelmäksi kehitysvammaisille henkilöille sekä hyödynnetään erilaisia digitaalisia menetelmiä. Työpajoissa keskitytään pohtimaan mm. osallisuutta, tulevaisuutta ja oman elämän suunnittelua. Tavoitteena on mm. yksilön voimaannuttaminen. Lisäksi toimenpiteenä on Kymsoten päivä- ja työtoimintakeskusten työntekijöiden tiedon lisääminen.

Toimenpiteenä on myös ylläpidetty yhteiskunnallista keskustelua mm. blogi- ja Facebook-alustoilla. Hankkeen blogikirjoituksia julkaistaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistoiminnan blogissa. Bridging-

hankkeella on omat Facebook-sivut, joihin on tuotettu monipuolista tietoa kehitysvammaisista henkilöistä ja mm. heidän työllisyydestään. Julkisen näkyvyyden lisäksi toimenpiteenä on kansainvälinen yhteistyö yhteistyömaa Belgian kanssa ja hyvien käytäntöjen molemmin puolinen esille tuominen. Suomen vierailullaan Belgian yhteistyökumppanit ovat käyneet tutustumassa Kymsoten päivä- ja työtoimintayksikkö Helmisiltaan, Helmi Cafeen sekä Helmi Autopesulaan. Hankkeen projektipäälliköt Suomesta ovat myös käyneet vastavierailulla Belgiassa. Niin Suomessa kuin myös Belgiassa on tunnistettu globaalistikin esillä ollut tarve kehitysvammaisten henkilöiden osallisuuden ja täysivaltaisen kansalaisuuden edistämisestä.

### 3 KEHITYSVAMMAISUUS

Kehitysvammaisuus laaja on käsite, joka kattaa hyvinkin erilaisia muotoja. Kehitysvammaisuutta voidaan pitää oireyhtymänä tai kattokäsitteenä vammaisuuden muodoille. Voidaan myös puhua ns. kehitysvammaisuuden kirjosta. (Seppälä 2017, 36.)

Kehitysvammaisuus tarkoittaa AAIDD:n eli amerikkalaisen kehitysvammaisjärjestön määritelmän mukaan vammaisuutta, jossa on huomattavia rajoituksia älyllisessä kyvykkyydessä ja adaptiivisissa taidoissa kuten käsitteellisissä, sosiaalisissa ja käytännön taidoissa ja se alkaa ennen henkilön 18 vuoden ikää (Kari ym. 2020, 34; Seppälä 2017, 37). Suomessa kehitysvammaisuuden määrittelyssä on käytössä WHO:n eli Yhdistyneiden kansakuntien alaisen Maailman terveysjärjestön kansainvälinen ICD-10-tautiluokitus, jonka mukaan kehitysvammaisen henkilön kehitys on häiriintynyt tai estynyt vian, vamman tai sairauden vuoksi (Arvio 2011, 12; Kari ym. 2020, 34). Hyvin samantyylliseen muotoon on laadittu kehitysvammaisen määritelmä myös laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (23.6.1977/519) eli myöhemmin kehitysvammalaissa, jonka mukaan kehitysvammaisen henkilön ”kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi”.

Kehitysvamma voi siis olla joko synnynnäinen tai kehitysiässä alkava ja se vaikuttaa henkilön oppimiseen ja toimintakykyyn. Kehitysvamma merkitsee yleensä hermoston kehityshäiriöitä ja -vaurioita sekä aivojen kehityshäiriöitä,

jotka voivat ilmetä älyllisen kehityksen heikkoutena. Puutteita voi olla kognitiivisissa, motorisissa, kielellisissä ja sosiaalisissa taidoissa sekä omatoimisuudessa, tarkkaavuudessa ja hahmottamiskyvyssä. (Arvio 2011, 12; Kaski ym. 2012, 14–16.) Kehitysvammaisuuden syynä noin kolmasosassa tapauksia on sikiökautiset kehityshäiriöt. Muita syitä ovat mm. perinnölliset syyt, raskauden aikaiset haitat (lääkkeet, päihteet), lapsuuden aikaiset haitat (sairastumiset, kallovammat) ja lapsuuden aikaiset ympäristötekijät. Lähes puolessa tapauksista syy jää selvittämättä. (Kari ym. 2020, 35.)

Kehitysvammaiselle henkilölle uusien asioiden oppiminen ja aiemmin opitun soveltaminen ovat tavanomaista vaikeampia. Kehitysvammadiagnoosi voidaan asettaa ICD-10-kriteereillä seuraavasti: älykkyydosamäärä alle 70 psykologin tutkimuksessa, käsitteelliset, sosiaaliset ja käytännölliset taidot eli adaptiiviset taidot eivät vastaa ikäkehitystä ja kehitysvamma tulee ilmi kehitysiässä. (Arvio 2011, 12.) Kehitysvammaisuus voidaan luokitella ICD-10-luokitukseen sisältyvien ÄO-kriteerien mukaan lievään (ÄO 50–69), keskivaikeaan (ÄO 35–49), vaikeaan (ÄO 20–34) ja syvään (ÄO alle 20). Kehitysvammadiagnoosia ei kuitenkaan määritellä pelkän älykkyydosamäärän perusteella, vaan lisäksi tehdään huolellinen selvitys henkilön toimintakyvystä, terveydentilasta, sosiaalisesta kyvykkyydestä sekä henkilön oman ympäristön rajoittavuustekijöistä. (Kansallinen koodistopalvelu s.a.; Seppälä 2017, 43.) Kehitysvammaisella henkilöllä voi myös olla useita liitännäissairauksia tai -vammoja, jotka heikentävät henkilön toimintakykyä (Arvio 2011, 15).

Suomessa arvioidaan olevan kehitysvammaisia henkilöitä noin 45 000–50 000, joista yli 18-vuotiaita on noin 39 000 henkilöä. Kehitysvammaisten henkilöiden osuus länsimaissa koko väestöstä on noin 1 prosentti. (Arvio 2011, 13; Kari ym. 2020, 35; Mitä kehitysvammaisuus on 2020; Seppälä 2017, 9.) Suomalaisista lievästi kehitysvammaisia (ÄO 50–70) on noin 30 000 henkilöä (0,6 %) ja keskivaikeasti kehitysvammaisia (ÄO 35–49) on noin 10 000 henkilöä (0,2 %) (Arvio 2011, 15).

Downin syndrooman (Downin oireyhtymä) omaavat henkilöt ovat tunnetuin ja yleisin kehitysvammaisten ryhmä. Downin oireyhtymä on synnynnäinen kehityshäiriö, joka aiheutuu ylimääräisestä 21. kromosomista. Suomessa syntyy

vuosittain noin 70 lasta, joilla todetaan Downin oireyhtymä ja kaikista kehitysvammaisista Down-henkilöitä on noin 10–15 %. (Arvio 2011, 13; Jalanko 2019.) Down-henkilön elimistö vanhenee nopeammin ja älyllisten ominaisuuksien heikkeneminen alkaa jo 15–20 vuotta muita aiemmin noin 45–50 vuoden iässä. Myös Down-henkilön pitkäaikainen muisti, psyykkiset toiminnot sekä kommunikaatiokyky heikkenevät ja häiritsevä käyttäytyminen lisääntyy 50 ikävuoden jälkeen. (Matero 2004, 167.)

Kehitysvammaiset henkilöt ovat hyvin monimuotoinen ryhmä ja vain pieni osa heistä on vaikeavammaisia (n. 10 %). Lievästi kehitysvammaisia on puolestaan suurin osa ja he ovat monessa tapauksessa hyvän oppimis- ja toimintakyvyn sekä jonkinlaisen luku- ja kirjoitustaidon omaavia, ymmärrettävästi kommunikoivia ja itsenäisesti arjessa suoriutuvia. Heillä on myös edellytyksiä tehdä omia elämänvalintojaan mm. koskien kouluttautumista, asumista ja työllistymistä. (Seppälä 2017, 10, 42.)

#### **4 OIKEUS TYÖHÖN JA TYÖN MERKITYS**

Suomessa jokaisella ihmisellä on perustuslaillinen oikeus työhön ja sillä tienataan elantoon (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 18. §). Ihmisten oikeus työhön mainitaan hyvin samankaltaisesti useissa julistuksissa, laeissa ja säädöksissä, kuten ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa (2019, artikla 23), taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (6/1976, artikla 6) sekä uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (asetus SopS 80/2002). Suomessa nuorten oikeutta mm. työhön edistetään nuorisotakuulla. Lain kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista (1350/2014) 24. §:n mukaan nuorisotakuun tavoitteena on taata kaikille alle 25-vuotiaille sekä alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille kolmen kuukauden sisällä työttömäksi jäämisestä opiskelu-, harjoittelu- tai työpaikka, tai kuntoutus- tai työpajapaikka (ks. myös Työ- ja elinkeinoministeriön... 2013, 3).

Työelämän ulkopuolelle jääminen aiheuttaa henkilölle leimautumisen työttömäksi. Henkilö voi myös kokea negatiivisia tunteita, häpeää, ahdistusta, huonomuutta, epäonnistumista ja turvattomuutta. Työttömyys voi aiheuttaa myös terveydellisen tilanteen heikkenemistä, kuten mielenterveysongelmia

sekä köyhyyttä ja asuinolosuhteiden heikentymistä, epäterveellisiä elintapoja ja päihteiden käyttöä. Etenkin pitkittynyt työttömyys voi johtaa psyykkisiin ja fyysisiin ongelmiin. Työttömyyden myötä henkilö jää työelämän ulkopuolelle, vaille osallisuutta ja työn tarjoamia sosiaalisia kontakteja, mikä voi johtaa henkilön syrjäytymiseen. Edellä mainituilta työttömyyden negatiivisilta vaikutuksilta suojaavia positiivisia tekijöitä voivat olla vahva sosiaalinen tuki, hyvä itsetunto ja hyvät selviytymiskeinot. (Pakarinen 2018b, 195–196, 200–201.)

Työttömyys ei vaikuta pelkästään henkilöön, yksilöön itseensä, vaan sillä on myös yhteiskunnallisia vaikutuksia. Yhteiskunnallisesti työttömyydestä koituu työttömyysturva-, asumistuki- ja toimeentulotukimenoja, jotka henkilön työllisyydessä säästyvät. Työllisyyden lisääntyessä hyötynä kansantalouden kannalta ovat työllisen työpanos sekä verotulot ja lisääntyvä ostovoima. Välillisenä hyötynä nähdään myös syrjäytymisen väheneminen. (Tiainen 2018, 182.)

Työhön liitetään usein termi *työkyky*. Työkyky, kuten myös *toimintakyky*, muodostuu henkilön fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta kokonaisuudesta. Työhön liittyen voidaan puhua myös *osatyökykyisyydestä*. Osatyökykyinen on henkilö, jolla ei ole täyttä työn vaatimukseen vastaavaa työkykyä. (Pakarinen 2018a, 206.)

## 5 KEHITYSVAMMAISET TYÖELÄMÄSSÄ

Työ on suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeässä asemassa ja jokaisella on perusoikeus työn tekemiseen ja toimeentulon hankkimiseen. Vammaisille henkilöille työpaikka ja -ura ei ole itsestäänselvyys, vaikka halua työn tekemiseen olisikin. Seppälän (2017, 14) mukaan kehitysvammaisten tasa-arvoistamisessa ei ole päästy vielä työllistymiseen liittyviin seikkoihin, vaikka koulutuspolut ovatkin kehitysvammaisille jo paremmin auenneet. Työkyvyttömyyseläke on edelleen monelle kehitysvammadiagnoosin omaavalle nuorelle automaatio, vaikka heillä olisi ammatillinen koulutus ja halu töihin. Nuoret ohjataan ennenmin sosiaalipalvelujen kautta työ- tai päivätoimintaan kuin työnhakijaksi avoimille työmarkkinoille. Työelämän ulkopuolelle jääminen voi aiheuttaa syrjäytymistä yhteiskunnasta. (Seppälä 2017, 14.)

Suomessa on noin 30 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä, joista työtoimintaan tai työllistymistä tukevaan toimintaan osallistuu yhteensä noin 9000 henkilöä. Työtoimissa työkeskuksissa on noin 6000 henkilöä ja avotyötoiminnassa 2300 henkilöä. Vain noin 600 kehitysvammaista henkilöä on työsuhteisessa palkkatyössä. Oikeanlaisen tuen avulla avotyössä ja työtoiminnassa olevista jopa 3000 henkilöllä uskottaisiin olevan mahdollisuus työllistyä palkkatyöhön. (Kehitysvammaliitto s.a.)

Työn saanti on kehitysvammaisille henkilöille tavanomaista vaikeampaa. Vammaisten henkilöiden työllisyysaste on matalampi kuin muiden työkäisten ja suurimpana haasteena on ensimmäisen työpaikan löytyminen. Vammaisilla henkilöillä onkin suuri vaara jäädä työttömiksi ja syrjäytyä. Työvoimapolitiittiset toimet on koettu riittämättömiksi vammaisen henkilön työllistymisen polulla, ja kompastuskivenä on kuntouttavan työn tai työtoiminnan jääminen pysyväksi toiminnaksi, vaikka henkilön työ- ja toimintakyky mahdollistaisikin avoimille työmarkkinoille siirtymisen. Ilman palkkatyötä vammaisella henkilöllä ei ole mahdollisuutta työn tuomaan osallisuuteen eikä mahdollisuutta vaikuttaa itse omaan elintasoonsa. Töihin haluaville ja työkykyisille vammaisille olisikin löydettävä sopivia palkkatyöpaikkoja. ”Vamma ei yleensä estä henkilöä olemasta tuottava työntekijä” ja monelle voi sopia kokoaikatyön sijaan paremmin vaikkapa osa-aikatyö tai ajoittainen työ. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 89–90.)

Erilaisten työmuotojen lisäksi vammaisten henkilöiden työn tekoa voidaan tukea monin tavoin. Useissa laeissa on mainintoja tarjottavista tukitoimista, esimerkiksi sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) 14. §:n mukaan sosiaalipalveluna on järjestettävä mm. vammaisuuden perusteella tarvittavat tukitoimet ja palvelut, jotka määritellään tarkemmin laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380) myöhemmin vammaispalvelulain 8c §:n mukaan vammaisen henkilön on mahdollista saada työn tueksi mm. henkilökohtaista apua. Seppälän (2017, 42) mukaan kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen edellyttää riittävää tukea ja yksilöityjä työllistymisratkaisuja. Euroopan komission vammaisstrategiassa vuosille 2010–2020 mainitaan työllisyyden parantamiseen liittyvänä toimenpiteenä, että avoi-

milla työmarkkinoilla elannon tienaminen tulisi mahdollistaa aiempaa huomattavasti useammalle vammaiselle henkilölle (Euroopan komissio 2010, 7–8).

Lintinen ja Rajaniemi (2014) tuovat esille huolen siitä, että vaikka osatyökykyisten ihmisten työllistymisestä on tehty paljon selvityksiä ja tutkimuksia, niin silti edelleen heidän työllistymisensä on hyvin vaikeaa. Työkeskusten ei pitäisi olla vammaisten ihmisten työuran tavoitteena tai ”päätepysäkinä”. Yhteiskunnallisesti aihe kaipaa edelleen asenteiden ja ajattelutapojen muuttamista. Ollisikin tärkeää jo pienestä asti kasvattaa lapset luottamaan ja uskomaan itseensä vammastaan huolimatta. Vammaisten ihmisten työelämässä olo tulisi olla normi tuleville sukupolville. (Lintinen & Rajaniemi 2014.)

### **5.1 Yhdenvertaisuus ja syrjäntäkielto**

Suomen perustuslain (11.6.1999/731) 6. §:n mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia, eikä heitä saa esimerkiksi vammaisuuden perusteella laittaa eri asemaan ilman perusteltavaa syytä. Yhdenvertaisuus merkitsee samanarvoisuutta, eikä se tarkoita, että kaikkien tulisi olla samankaltaisia. Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) mukaan viranomaisilla, koulutusten järjestäjillä sekä työnantajilla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäistä syrjäytymistä. Tahojen on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritellään tavat yhdenvertaisuuden edistämisestä sekä syrjäntän ehkäisystä ja siihen puuttumisesta.

Myös monissa muissa laissa ja asetuksissa on mainittu yhdenvertaisuuden edistämisestä, esimerkiksi lailla vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380) edistetään vammaisen henkilön yhdenvertaisuutta yhteiskunnan jäsenenä. Yhdenvertaisuus suhteessa työhön mainitaan myös useissa muissakin yhteyksissä. YK:n Yleissopimuksessa vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016) artikla 27:n mukaan vammaisilla henkilöillä on yhdenvertainen oikeus työhön sekä soveltuvaan työympäristöön. Samoin vammaiselle henkilölle on myös turvattava hyväksyvä työympäristö sekä oikeudenmukaiset työolot yhdenvertaisesti muiden kanssa (Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016). Myös työsopimuslain

(26.1.2001/55) 2. §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti.

Työelämän syrjinnästä Kumpuvuori ja Högbacka (2003, 95) tuovat esille Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen nro 111 koskien työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää (63/1970). Sopimuksessa kielletään syrjintä työssä ja työllistämisessä, mutta syrjintäperusteissa ei kuitenkaan suoranaisesti mainita vammaisuutta. Sama tilanne myös uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (80/2002).

Syrjintäkiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) 8. §:ssä seuraavasti:

”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.”

Syrjintäkielto onkin hieno kehitysaskel kohti vammaisten yhdenvertaisuutta. Työ on määritelty perustuslailliseksi oikeudeksi yhdenvertaisesti kaikille, jota myös julkisen vallan tulee tukea. Syrjintäkielto nähdäänkin keinona vammaisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksien yhdenvertaistamiseen. (Kumpuvuori & Högbacka 2003, 94.)

Euroopan komission vammaisstrategiassa vuosille 2010–2020 tavoitteena on ollut toimintamahdollisuuksien lisääminen vammaisille, heidän oikeuksiaan ja yhteiskuntaan osallistumistaan tukien. Vammaisstrategiassa on hahmoteltu YK:n yleissopimuksen pohjalta EU:n jäsenmaiden toimenpiteitä tukevia EU-tason järjestelyjä vammaisten toimintamahdollisuuksien esteiden poistamiseksi. Yhdenvertaisuuteen liittyvänä järjestelynä mainitaan, että vammaisuuteen liittyvä syrjintä on poistettava EU:sta. (Euroopan komissio 2010, 4, 7.) Tämä on suuri tavoite, ja siinä riittää vielä tekemistä.

## **5.2 Työn eri muotoja ja tukea työllistymiseen**

Työn tekemiseen on olemassa erilaisia muotoja. Seuraavaksi avaan hieman Suomessa käytössä olevia kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen



muotoja, joista osa tukee myös työllistymisessä avoimille työmarkkinoille ”oikeisiin” palkkatyösuhteisiin. Suomessa kehitysvammaisten työllistymistä tuetaan hyvin. Kehitysvammaliiton Palkkaamo on yksi esimerkki. Palkkaamo on STEA:n rahoittamaa toimintaa, joka edistää kehitysvammaisten nuorten työhönvalmennusta sekä palkkatöihin pääsemistä. Palkkaamon työntekijät vievät tuetun työllistymisen työhönvalmennuksesta tietoa kehitysvammaisten työllistymisen kanssa työskenteleville ja pitävät yllä yhteyksiä isoihin yrityksiin ja ketjuihin. (Kehitysvammaliitto s.a.)

### **5.2.1 Päivätoiminta, työtoiminta ja avotyö**

Päivätoiminta tarjoaa kehitysvammaisille mielekästä tekemistä, jossa harjoittaa sosiaalisia taitoja, arjen toimia sekä työntekoa (Repo 2004, 383). Päivätoiminta on ns. viriketoimintaa, jonka järjestämisestä säättää kehitysvammalaki (23.6.1977/519) sekä laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380), myöhemmin vammaispalvelulaki. Vammaispalvelulain 8b §:n mukaan päivätoimintaa tulee järjestää niille henkilöille, jotka eivät sairautensa tai vammansa vuoksi voi osallistua sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan ja joiden tulona on pääasiassa jokin etuus sairauden tai vamman perusteella. Yleensä kyse on vaikeavammaisesta henkilöstä. Vaikeavammaisella tulee olla mahdollisuus osallistua päivätoimintaan viitenä päivänä viikossa omien kykyjensä ja tarpeidensa mukaisesti. Päivätoiminta on pääasiallisesti toimintakykyä ylläpitävää tai kuntouttavaa ja lievemmin vammaisten henkilöiden tavoitteena voi olla siirtyminen työtoimintaan (Repo 2004, 383).

Työtoiminta voi olla joko kehitysvammalain (23.6.1977/519) tai sosiaalihuoltolain (17.9.1982/710) 27e §:n mukaista vammaisille henkilöille järjestettävää toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa. Työtoiminta on tarkoitettu työkyvyttömille henkilöille, joiden tulona on pääasiassa sairauden tai vamman perusteella myönnetty etuus. Työtoiminta on työskentelyä kuntien, säätiöiden ja muiden yksityisten yritysten työkeskuksissa. Työ voi olla alihankintana tilaajille tehtäviä pakkaus ja kokoonpanotöitä tai askartelu- ja käsitöitä. Työ ei ole työsuhteista eikä siitä makseta palkkaa vaan työosuusrahaa. Työosuusrahan määrä on 0–12 euroa päivässä riippuen paikasta, keskimäärin 5 euroa/päivä. Työtoiminnan työaika suunnitellaan yksilöllisesti. Töitä voi olla viitenä päivänä

viikossa tai harvemmin yksilön oman jaksamisen ja voinnin mukaan. Työtoiminta on enemmän kuntouttavaa kuin tuottavaa. (Seppälä 2017, 14–15; Repo 2004, 383.)

Avotyö on tuetun työtoiminnan muoto (avotyötoiminta), jota järjestetään joko kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Avotyö on tavallisilla työpaikoilla tapahtuvaa työtä, jossa työntekijä ei kuitenkaan ole työsuhteessa työnantajaan. Työntekijä säilyy sosiaalihuollon asiakkaana ja saa työstään korvauksena työosuusrahaa 0–12 euroa päivässä, yleensä noin 7 euroa/päivä. Työtehtävät voivat olla ns. normaaleja työnantajan määrittelemiä tehtäviä. Usein kyseessä ovat avustavat tehtävät erilaisissa palveluyksiköissä. Työ voi olla esimerkiksi siivous, keittiö tai kiinteistöhuollon töitä tai kaupan, päiväkodin tai vanhustenhuollon tehtäviä. Avotyöaika voi vaihdella työntekijän omien voimavarojen ja kykyjen sekä työnantajan tarpeiden mukaan. Työajasta ja -mallista sovitaan ennen työn alkua, Työntekijä voi esimerkiksi työskennellä osan viikosta toimintakeskuksessa ja osan avotyöpaikalla. (Kehitysvammaliitto s.a.; Repo 2004, 383–384; Seppälä 2017, 15; Vernerinet 2020.)

### **5.2.2 Työkokeilu ja tuettu oppisopimuskoulutus**

Yhtenä vammaisen henkilön työllistymisen tukimuotona voi toimia työkokeilu. Työkokeilussa voidaan selvittää työntekijän soveltuvuutta, työkykyä ja jaksamista työpaikalla ja siihen voi päästä TE-toimiston, Kansaneläkelaitoksen (Kela), työeläkelaitosten, vakuutusyhtiöiden tai työterveyshuollon kautta. Työkokeilupaikka voi olla yrityksessä, yhteisössä, säätiössä, työpajalla tai yksityisyrittäjän luona. Työkokeilun kesto vaihtelee yksilöllisten tilanteiden mukaan ja se voi olla enintään 12 kuukauden mittainen, kuitenkin saman työnantajan luona maksimissaan 6 kk. Usein työkokeilun kesto on 1–3 kk. Myös työaika voi vaihdella 4–8 h/pvä, kuitenkin maksimissaan viisi päivää viikossa. Työ voi olla vuorotyötä. Työkokeilu ei ole työsuhteista, vaan työkokeilun aikana säilyy sama tuki kuin työttömänä ollessa. Tuen voi kuitenkin saada korotettuna. Lisäksi osallistumispäiviltä voi saada kulukorvauksen. (Kari ym. 2020, 179; Työkokeilun käytännöt ja säännökset s.a.)

Tuettu oppisopimuskoulutus on Suomessa varsin uusi väylä kouluttautumiseen ja työllistymiseen (Kehitysvammaliitto s.a.). Perinteiseen työpaikoilla tapahtuvaan ammatilliseen oppisopimuskoulutukseen on tuetussa oppisopimuskoulutuksessa liitetty lisäksi yksilöllisesti arvioitu tuen muoto, joka usein on työhönvalmennus. Pohjana tuetulle oppisopimuskoulutukselle toimii henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS). Henkilön yksilöllisten tarpeiden mukaan määritellään oppisopimuskoulutuksen kesto ja sisältö sekä tarvittavat muut tukimuodot esimerkiksi teoriaopintoissa. Työhönvalmentaja auttaa oppisopimuskoulutuksessa olevaa työtehtävien sovittamisessa, perehdytyksessä sekä työnhaku- ja työelämätaitojen vahvistamisessa. Työhönvalmentaja on mukana myös oppisopimuskoulutukseen kuuluvissa palautekeskusteluissa ja ylläpitää yhteistyöverkostoa. Oppisopimuskoulutettava saa työstään palkkaa ja työnantaja voi palkatessaan työttömän hakea palkkatukea TE-toimistosta. (Vates-säätiö s.a.; Vernerinet 2020.)

### **5.2.3 Tuettu työllistyminen ja työhönvalmennus**

Tuettu työllistyminen merkitsee henkilön työllistymistä palkkatyöhön työhönvalmentajan tuella. Kehitysvammalain (23.6.1977/519) 35. §:n mukaan työhönvalmennusta olisi järjestettävä etenkin erityishuollon tarpeessa oleville. Työhönvalmentaja auttaa ja tukee niin kehitysvammaista henkilöä kuin myös työnantajaa työsuhteen löytymisessä, palkkaamiseen liittyvissä asioissa, työolosuhteiden ja työtehtävien järjestelyssä sekä työntekijän perehdyttämisessä työtehtäviin. Monet kehitysvammaisista työllistyvätkin juuri työhönvalmentajan tuella. Työhönvalmentajan tuen voi saada kunnasta riippuen joko vammaispalveluista tai TE-toimistosta. (Kari ym. 2020, 179; Kehitysvammaliitto s.a; Repo 2004, 384.)

Tuetussa työllistymisessä työntekijän työpaikka on tavallisella työpaikalla ja normaalissa työsuhteessa, josta saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työsuhteesta solmitaan työsopimus, jossa sovitaan mm. työajasta, joka voi vaihdella työnantajan ja työntekijän tarpeiden mukaan. Tuetusti työllistyneiden työpaikat ovat yleisimmin kaupoissa, ravintoloissa sekä siivous- ja kiinteistöhoito aloilla. (Repo 2004, 384.)

Työhönvalmennus ja tuettu työllistyminen nähdään hyväksi poluksi työelämään etenkin lievästi kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla, joita tuetusti työllistyneistä onkin valtaosa (Repo 2004, 384). Tuettu työllistyminen tarjoaa kehitysvammaisille henkilöille enemmän sisältöä kuin perinteinen työtoimintakeskustyöskentely. Myös kehitysvammaisella henkilöllä on tarve kehittää itseään, sillä ”toiminta sinänsä on ihmisen tarve”. (Kaski ym. 2012, 207.)

#### **5.2.4 Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki**

Palkkatukea sekä työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää työnantajalle TE-palveluista. Palkkatukea voi saada työllistäessään työttömän työnhakijan. Palkkatuella korvataan osa työnhakijan palkkauskustannuksista. Palkkatuen prosenttiosuus (30-50 %) riippuu työnhakijan työttömyyden pituudesta. Huomioitava on, ettei työnhakijan työkyvyttömyyseläke ole palkkatuen saamisen este. Työnantajan on haettava palkkatukea ennen työnhakijan palkkaamista. Jos työnhakijan vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä palkkatuki voidaan myöntää sovituksi ajaksi, kerralla maksimissaan kaksi vuotta. Palkkatuki on harkinnanvarainen ja sidottu TE-toimistojen määrärahoihin. (Kari ym. 2020, 179; Työllisty palkkatuella s.a.)

Työolosuhteiden järjestelytuki voidaan Virtasen (2008, 52) mukaan ymmärtää yhdenvertaisuuslain 7. §:ssä mainituksi työpaikan yhdenvertaisuuden edistämistoimeksi, jonka tarkoituksena on vammaisuuden aiheuttamien esteiden huomioiminen ja poistaminen eli positiivinen erityiskohtelu. Työolosuhteiden järjestelytukea haetaan TE-toimistosta. Sitä voidaan myöntää uuden työntekijän tai jo työssä olevan työntekijän vamman tai sairauden vuoksi välttämättömiin työpaikan muutostöihin, työssä tarvittaviin työvälineisiin tai kalusteisiin sekä korvaamaan toisen työntekijän antamaa apua. Työpaikan muutostöihin ja työvälineisiin tukea voidaan myöntää maksimissaan henkilöä kohden 4000 euroa ja se on haettava kuukauden kuluessa muutoksista/tarvikkeiden hankinnasta. Sairaus tai vamma voi aiheuttaa myös sen, että työntekijä tarvitsee työssä toisen työntekijän antamaa apua ja tästä on korvausta saadaksesen toimitettava maksatushakemus TE-toimistoon. Tuki toisen työntekijän avusta maksetaan kuukausittain jälkikäteen ja sitä voi saada maksimissaan 18 kuukautta ja 20 työtuntia/kk. Määrä on 20 euroa tunnilta. TE-toimisto ottaa huomi-

oon työnantajan taloudellisen tilanteen arvioidessaan työolosuhteiden järjestelytuen tarvetta. Jo työssä olevan työntekijän kyseessä ollessa on työnantajan osallistuttava kustannuksiin. (Kari ym. 2020, 179; Työolosuhteiden järjestelytuki s.a.)

### 5.3 Työllistymisen edistäminen

Mustikainen (2011) kertoo VATES-säätiön ja Sitran projektista, jossa selvitettiin vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä. Lähtökohtana projektille oli, että vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä olisi "avustus-ajattelun" sijaan parempi katsoa win-win-win – eli kaikki voittaa investointina. Tehtyjen selvitysten mukaan työvoimapalveluissa vammaisia ei juurikaan "näkynyt", vaikka monet vammaisista olivat korkeakoulutettuja ja motivoituneita työllistymään. Vammaisten ja vajaakuntoisten työmarkkinoille pääsyn avuksi selvityksessä nostettiin tehokkaaksi todettu toimintatapa työhönvalmennus. Työhönvalmennuksessa voitaisiin toteuttaa työharjoittelua työpaikoilla ja näistä olisi mahdollista jatkaa oikeaan työsuhteeseen. Selvityksestä kävi myös ilmi työnantaja puolen tarvitsevan lisätietoa ja käytännön esimerkkejä, miten vammaisia ja osatyökykyisiä voisi sopeuttaa työpaikoille. (Mustikainen 2011.)

Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa (VAMPO 2010–2015) toteutettiin monia tavoitteita liittyen vammaisten oikeudenmukaisen yhteiskunnallisen aseman turvaamiseen. Vammaisten työhön liittyviä toteutuneita tavoitteita olivat mm. rekrytointivaiheen palvelujen kehittäminen ja uusien työalojen etsiminen vammaisille henkilöille. Lisäksi uudistettiin julkisia työvoima ja yrityspalveluita sekä selkiytettiin palkkatukea ja tarpeellisiin muutostöihin myönnettävää työolosuhteiden järjestelytukea. Samalla työhönvalmennus muuttui kaikille mahdolliseksi. Työ- ja elinkeinohallinnon työntekijöille sekä yhteistyökumppaneina toimiville työnhakijoita etsiville yrittäjille ja työnantajille jaettiin vammaispoliittista tietoa mm. koulutuksin. (Sjöblom 2016, 27–29.)

Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen -selvitysraportissa tuodaan esille sosiaalihuollon kehitysvammaisille ja muille vammaisille henkilöille tarkoitetun työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistamiseen liittyviä huomioita. Selvityksessä esitetään uusi mah-

dollinen ns. palvelupolkumalli, joka tukisi avoimille työmarkkinoille suuntautumista. Palvelupolun portaat voisivat olla Vammaispalveluiden mukainen päivätoiminta, Sosiaalihuoltolain mukainen Sosiaalinen kuntoutus, Sosiaalipalveluna järjestettävä työtoiminta, Sosiaalipalveluna järjestettävä työsuhteinen työ, joka voisi johtaa suoraan työsuhteeseen tai TE-hallinnon kautta avoimille työmarkkinoille mahdollisesti tukena työhönvalmentaja (ks. Paanetoja 2019, 79 kuvio 1). Huomioitavaa olisi, että TE-palvelut ja sosiaalipalvelut eivät tulisi olla toisiaan pois sulkevia, vaan monialaiseen yhteistyöhön pyrkiviä. Tavoitteena olisi vammaisten henkilöiden aseman ja oikeuksien turvaaminen. (Paanetoja 2019, 73–81.)

Työllistymisen edistämisestä mainitaan myös laissa ja asetuksissa. Suomen perustuslain (11.6.1999/731) 18. §:n mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä, jotta ihmisten oikeus työn tekoon ja elannon tienämiseen toteutuu. Puolestaan kehitysvammalain (23.6.1977/519) 2. §:n mukaan erityishuoltoon kuuluvia palveluina on tarjottava mm. tarpeellista ohjausta. Etenkin julkisen vallan työllisyyden edistämisestä säädetään laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (28.12.2012/916), jonka 8. §:n mukaan työ- ja elinkeinotoimiston, työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen on edistettävä mm. yhdenvertaisuutta ja tarjottava tasapuolisia palveluita kaikille.

Yhdenvertaisuus ei kuitenkaan toteudu aina työvoimapalveluissa. Talus (2018) tuo TE-toimiston palvelut vammaisten saavuttamattomissa -kirjoituksessaan esille aiheesta tekemänsä opinnäytetyön tuloksia. Tutkimustulosten mukaan ”moni vammaisen henkilö jää Suomessa huomiotta, kun kyse on yhdenvertaisista ja julkisista työllistymispalveluista”. Tulokset olivat kovin negatiivisia, mutta positiivisina koettiin mm. henkilökohtaiset tukipalvelut, kuten työhönvalmentaja ja erityistyövoimaneuvoja, joilla oli enemmän aikaa paneutua asiakkaaseen sekä aktiivinen ja kannustava yhteydenpito. Vammaiset henkilöt olisivat kaivanneet enemmän tukea palkkatukien hakemiseen liittyen ja yleisesti parempaa suhtautumista heihin sekä heidän vammaisuuteensa. (Talus 2018.)

Työllistymisen esteitä voidaan poistaa esimerkiksi yksilöllisellä ammatinvalinnanohjauksella ja -neuvonnalla, tuetulla työllistymisellä, työ- ja opetushallinnon yhteistyön tiivistämisellä sekä nuorten aktiivisella tukemisella työelämään kiinni pääsemiseksi. Työhaun toimenpiteitä on myös kehitettävä aiempaa ennakkoluulottomampaan suuntaan. Tietämyksen lisääminen ja hyvät kokemukset vammaisista henkilöistä työntekijöinä parantavat vammaisten työllistymisen positiivista kehityskulkua. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2010, 91.)

#### **5.4 Esteettömyys ja saavutettavuus**

Esteettömyys on ihmisten ja heidän tarpeidensa huomioimista ja saavutettavuuden parantamista. Esteettömyys voi liittyä fyysiseen, toiminnalliseen, psyykkiseen tai sosiaaliseen esteettömyyteen.

Fyysinen esteettömyys liittyy ihmisen toimintaympäristöön ja sen turvallisuuteen. Fyysiseen osa-alueeseen kuuluvat rakennetun ympäristön liikkumisen esteet esimerkiksi portaat, kulkuaukkojen leveys ja kuljettavien pintojen tasoerot. Visuaalisen ympäristön riittävä valaistus, kontrastien huomioinen ja selkeä opastus. Auditivisen ympäristön meluttomuus ja akustiikan huomioiminen. Sekä sisäilman ja hajuttomuuden huomioon ottaminen. Sisäilman, hajujen ja melun huomioon ottaminen on tärkeää esimerkiksi allergikkojen, astmaattikkojen ja aistiyliherkkyyksiä omaavien henkilöiden vuoksi. (Fyysinen esteettömyys s.a.; Kari ym. 2020, 128.) Toiminnallisen esteettömyys liittyy läheisesti fyysiseen esteettömyyteen, mutta Kari ym. (2020, 128) ovat kuitenkin määritelleet sen erilliseksi osa-alueeksi, johon kuuluu tieto- ja viestintätekniikan saavutettavuus.

Psyykkinen esteettömyys liittyy syrjäytymisen ehkäisyyn. Esimerkiksi työpäikällä psyykkinen esteettömyys näkyy henkilöiden suhtautumisessa toisiinsa. Psyykkistä esteettömyyttä edistäviä tekijöitä ovat myönteinen ilmapiiri, työyhteisön monimuotoisuus ja henkilön tunne arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisesta. Psyykkinen esteettömyys on vahvasti suhteessa mielen hyvinvointiin. Tavoitteena on, ettei olisi sellaisia psyykkisiä kuormittavia tekijöitä, joiden vuoksi henkilö ei pystyisi panostamaan työhönsä. (Kari ym. 2020, 128; Sosiaalinen ja psyykkinen esteettömyys. s.a.)

Sosiaalinen esteettömyys on esimerkiksi asenteellista esteettömyyttä koulussa, työnhaku tilanteissa ja töissä. Kyseessä voi olla työpaikan ilmapiiri, jonka tulisi olla vapaa negatiivisista asenteista toisia kohtaan. Töissä ei tulisi joutua kokemaan väheksymistä, pelkoa tai syrjintää. Sosiaalinen esteettömyys merkitsee esimerkiksi työyhteisössä yksilöiden yksilöllisten ominaisuuksien huomioimista, ymmärrystä vammoista ja sairauksista ja siitä miten niihin suhtaudutaan. Hyvässä sosiaalisessa työympäristössä on mukava olla ja siinä tuetaan toisiaan. (Kari ym. 2020, 128; Sosiaalinen ja psyykkinen esteettömyys. s.a.)

Esteettömyydestä ja saavutettavuudesta puhuttaessa mainitaan myös usein *positiivinen erityiskohtelu*. Vamman omaavia ihmisiä voidaan tukea positiivisella erityiskohtelulla poistaen tai lieventäen saavutettavuutta haittaavia esteitä ja tarjoamalla tukitoimia täysivaltaisen osallisuuden mahdollistamiseksi (Seppälä 2017, 10). YK:n Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016) artikla 9:n mukaan sopimuksen allekirjoittaneita velvoitetaan tunnistamaan ympäristönsä saavutettavuuden esteitä, poistamaan niitä ja tarjoamaan siten vammaisille yhdenvertaisen pääsyn mm. työpaikoille.

## 5.5 Työpaikan mukautustoimet

Yhdenvertaisuuslain 15. §:ssä määritellään vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttaminen kohtuullisten mukautusten avulla. Pykälän mukaan vammaisella ihmisellä on muun muassa oikeus saada opiskelu tai työpaikka, ja edetä urallaan yhdenvertaisesti muihin nähden. Tilanteet ovat yksilöllisiä ja niissä punnitaan aina vammaisen työntekijän työkyky suhteessa työpaikkaan ja työpaikan mukautumismahdollisuuksiin (esim. työpaikan varallisuus vs. mukautusten kustannukset). Laki kuitenkin takaa sen, että työnhakija voi pyytää työnantajalta kirjallisen selvityksen työnhakunsa epäämistä, jos hän kokee tulleensa syrjityksi vammansa vuoksi. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.)

Työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia määritellään mm. työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738), jonka mukaan työnantajan on tunnistettava työhön liittyvät työturvallisuusasiat huomioiden työajan, -tilan, -ympäristön ja -olosuhteiden aiheuttamat haitta- ja vaaratekijät sekä selvitettävä niiden vaikutukset



mm. henkilön ammattitaitoon ja henkilökohtaisiin edellytyksiin nähden. Työpaikan löydyttyä tulee selvittää vammaisen henkilön työkyvyn takaaminen työpaikalla tarvittavien mukautustoimien avulla. Yleensä mukautustoimet ovat esteettömyyden parantamista ja tarvittavien apuvälineiden hankkimista, ja ne olisi hyvä hoitaa ennen työnteon alkua. Monesti vammaisen henkilö tarvitsee työnteon lomassa enemmän henkilökohtaista apua ja tukea, joten työnohjauksen on oltava kunnossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 91–92.)

Työpaikan mukautus toimien tärkeydestä vammaisiin liittyen säädetään myös vammaispalvelulaissa (3.4.1987/380), joka edistää vammaisten henkilöiden oikeuksia yhdenvertaiseen kansalaisuuteen yhteiskunnassa. Lain tarkoituksena on myös vammaisuuden aiheuttamien esteiden ja haittojen poistaminen ja ennalta ehkäisy. Kröger (2016) tuo esille, ettei yhdenvertaisuuslain työpaikan mukautustoimiin liittyvä velvollisuus koske kuitenkaan tilanteita, joissa työntekijän työkyky alentuu sairauden takia. Yhdenvertaisuuslain sijaan näissä tapauksissa mukautustoimet voidaan perustella työterveyshuoltolakiin ja työturvallisuuslakiin vedoten. (Mts. 56–57.)

## **5.6 Asennepohja: kehitysvammaiset henkilöt ja työ**

Virtasen (2008, 11) mukaan vammaisten henkilöiden täysivaltaisen kansalaisuuden ja työllistymisen esteinä ovat yhteiskunnan perusrakenteet ja asenteet. Suuri osa kehitysvammaisista päätyy edelleen yhteiskunnan marginaaliin. Syynä ei ole niinkään kehitysvammaisten henkilöiden erilaisuus tai vamma itsessään, vaan syrjäytyminen yhteiskunnan tärkeiden rakenteiden ulkopuolelle. Oppimisen ja toimintakyvyn rajoitteita vaikeampia elämän haasteita ja osallisuuden esteitä kehitysvammaisille henkilöille aiheuttavat työelämästä syrjäytyminen ja köyhyys. (Seppälä 2017, 9.)

Tuen tarpeisiin vastaavia palveluita ja tukia saadakseen kehitysvammaisella henkilöllä tulee olla sairaus- tai vammadiagnoosi. Kehitysvammadiagnoosi kuitenkin aiheuttaa sen, että aikuisikäinen kehitysvammainen henkilö saa käytännössä automaattisesti työkyvyttömyyseläkkeen. Työkyvyttömyyseläke ja kehitysvammadiagnoosi voivat aiheuttaa henkilölle leimautumisen, stigman, jonka myötä henkilö määritellään automaattisesti työkyvyttömäksi ilman, että

hän pääsisi edes kokeilemaan työskentelyä oikealla työpaikalla. (Seppälä 2017, 9, 48.)

Näkemyks kehitysvammaisuudesta vaikuttaa suuresti siihen miten kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan, kuinka heidän henkilökohtaiset resurssinsa ymmärretään, ja millaisia palveluita heille tarjotaan. Esimerkiksi kehitysvammaisia ei tule nähdä sairaina, koska silloin heille tarjottavat palvelut sijoittuvat lähinnä sairaalaan. Kehitysvammaisten ajattelemisen pelkäästä älyllisesti kehitysvammaisina voi johtaa kehitysvammaisen henkilön pitämiseen älykkyysosamääränsä mukaisesti lapsenomaisena, joka taas heikentää yksilön kehitystä. Samalla myös yksilön iänmukaiset tarpeet jäävät huomioimatta. Myös kehitysvammaisen henkilön pitäminen vaarallisena on haitallinen ja kovin yleinen asennoitumistapa kehitysvammaisiin henkilöihin. Pohjalla voi olla ymmärtämättömyys kehitysvammaisuutta ja kehitysvammaisten henkilöiden ihmisarvoa kohtaan. (Kaski ym. 2012, 150–151.)

Tietämättömyys ja kehitysvammaisuuden leimaavuus näkyy myös kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen haasteina. Kovin vähän on tapahtunut siihen nähden, että kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille on pidetty esillä koko 2000-luvun. Kehitysvammaisten henkilöiden ihmisarvo ja oikeudet eivät näy aina heille tarjotuissa työllistymisen palveluissa. Esimerkiksi työtoimintana tehty työ voi usein olla lähellä palkkatyötä ja jatkua vuosikausia. Työtoiminta työstä ei kuitenkaan saa kuin pienen työosuusrahakorvauksen. (Seppälä 2017, 14–15.)

Avotyötoimintakaan ei ole täysin ongelmaton työmuoto. Avotyö voi jäädä pysyväksi jopa kymmeniä vuosia kestäväksi työmuodoksi, joka on niin peruskuin työoikeudellinenkin ongelma. Avotyötoiminta on ollut hieno väylä työtoimintakeskuksista ns. oikeille työpaikoille. Avotyötoiminnan tulisi kuitenkin olla eteenpäin pyrkivää ja tavoitteellista, etenkin sellaisille kehitysvammaisille henkilöille, jotka ovat todistaneet työkyvykkyytensä ja toimineet avotyössä jo pitkään. (Seppälä 2017, 14–15.) Avotyö voi aiheuttaa myös palkkatyöhön työllistymisen esteitä, sillä työnantajat ovat jo tottuneet näihin edullisiin työntekijöihin (Kairi ym. 2010, 84). Sama ilmiö yhdistyy myös palkkatukeen. Työnantajat käyttävät palkkatukea liian löyhästi, sen ollessa heille edullisempi työntekijän

palkkausvaihtoehto. Työnantaja voi jättää palkkaamatta työntekijän omilla varoilla, jos palkkatuen avulla on mahdollista teettää sama työ. (Tiainen 2018, 182–183.)

Työnantajien negatiiviset asenteet tulee ottaa puheeksi. Työnantajan vääristynyt kuva vammaisesta tai pitkäaikaissairaasta henkilöstä ja hänen kyvyistään voi olla todella haitallinen henkilölle itselleen. Vammaisen henkilön oma mielikuva itsestä työntekijänä voi vääristyä näistä ympäristön asenteista ja hän saattaa kokea itsensä kyvyttömäksi, ja turhautuessaan tyytyä osaansa ja vetäytyä työttömäksi. (Pakarinen 2018b, 196.)

Kehitysvammaliiton ja Mielenterveyden keskusliiton toteuttamassa selvityksessä tutkittiin kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävän työtoiminnan tilaa työntekijöille ja johtoportaan henkilöille toteutetuilla teema-haastatteluilla. Tuloksien mukaan vastaajat pitivät työelämän joustamattomuutta ja ihmisten asenteita isoimpina esteinä kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien palkkasuhteisiin työllistymisessä. Vastaajien mielestä työllistämistä koituvat kustannukset olisivat liikaa työnantajille. Vastaajien näkemyksistä oli kuitenkin havaittavissa heidän omat negatiiviset asenteensa kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työllistymistä kohtaan, eikä palkkatyötä osattu nähdä tavoiteltavana asiana. Palkkatyön haasteeksi havaittiin lisäksi vastaajien ja muiden ammattilaisten tietämättömyys eläkkeen ja palkkatulojen yhdistämisestä sekä työtoiminnan työntekijöiden liiallinen kiintyminen asiakkaisiin, jonka vuoksi asiakkaat eivät pääse eteenpäin. (Kairi ym. 2010, 78–83.) Tulokset eivät ole yleistäviä vastaajien kertoessa vain omista käsityksistään, mutta silti vastaavanlainen heikommassa asemassa olevien käsittely voi olla hyvin yleistä.

Michael Oliverin (1996; 2002) vammaisuuden sosiaalisen mallin teorian mukaan vammaisuutta ei tarkastella lääketieteellisestä näkökulmasta, vaan vammaisuus aiheutuu henkilön oman vamman ja ympäristön fyysisten, sosiaalisten ja rakenteellisten esteiden yhtenäisvaikutuksesta. Etenkin sosiaaliset esteet, kuten yhteiskunnan negatiiviset asenteet ja kankeat palvelujärjestelmät koetaan syrjiviksi. (Lappalainen 2014, 85.) Kehitysvammaisuutta ei tule ”nähdä pelkästään vaikeutena tai tuen tarpeena”. Jokaisella kehitysvammaisella henkilöllä on omat yksilölliset vahvuutensa. Heidät tulee nähdä tuottavina

yksilöinä, joilla on paljon annettavaa yhteiskunnalle siihen osallistuvina ja kuuluvina. (Kari ym. 2020, 36.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön aihe lähti liikkeelle tilaajatahon yhteyshenkilön kanssa käydystä keskustelusta kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen haasteisiin liittyen. Kehitysvammaisia henkilöitä ei yleisesti nähdä tuottavina työntekijöinä ja tähän halusimme tarttua.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kirjallisuuskatsauksena olemassa olevan aineiston kautta yhteiskunnassa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä kohtaan olevia asenteita ja ennakkoluuloja, sekä kirjata ylös tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen tukemiseen liittyen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muotoutui:

- Miten kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan työntekijöinä työnantajien puolelta sekä yhteiskunnassa yleisesti?
- Millaisia keinoja ja tukia Suomessa on olemassa vammaisten työllistymisen tukemiseen?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tilaajalle tietoa kehitysvammaisiin henkilöihin liittyvästä yhteiskunnallisesta asenneilmapiiristä. Samalla tavoitteena on lisätä tietoisuutta kehitysvammaisista henkilöistä työelämässä ja parantaa tietoisuuden avulla aiheen ympärillä olevaa asenneilmapiiriä kehitysvammaisten henkilöiden täysivaltaisen kansalaisuuden sekä osallisuuden tukemiseksi. Lisäksi tavoitteena on myös tuottaa tietoa vammaisten henkilöiden työllistämisestä yleisesti yhteiskunnassa käytettäväksi sekä työnantajille avuksi vammaisten henkilöiden työllistämiseen.

## 7 TOTEUTUS

Tutkimuksen toteutus luvussa kuvailen opinnäytetyöhön valitsemani tutkimusmenetelmän, tutkimusaineiston hakuprosessin sekä tutkimusaineiston analyysin. Aloitan tutkimusmenetelmästä. Tutkimusmenetelmiä käytetään apuna tutkimusongelmien ratkaisemisessa. Tutkimusongelma on tunnettava hyvin, jotta menetelmistä voidaan valita tutkimusongelman ratkaisuun parhaiten sopiva.

Menetelmän valinta on aina perusteltava. Tutkimusmenetelmän avulla kerätään tietoa, josta ratkaisu tutkimusongelmaan voidaan löytää. Tutkimusmenetelminä puhutaan usein laadullisesta ja määrällisestä tutkimuksesta. (Kananen 2015, 65–67.) Valitsin hyvin pian tilaajatahon yhteyshenkilön sekä ohjaavan opettajan kanssa keskustelujen jälkeen tutkimusmenetelmäksi kirjallisuuskatsauksen. Koimme, että tutkittavasta aiheesta on olemassa jo aika hyvin opinnäytetyöhön hyödynnettäväksi soveltuvaa tutkimustietoa.

Kirjallisuuskatsaus kuuluu tutkimusmenetelmänä laadullisten (kvalitatiivisten) ja määrällisten (kvantitatiivisten) menetelmien välimuotoon tai yhdistelmään. Kirjallisuuskatsauksessa tutkitaan olemassa olevia tutkimuksia ja luodaan niiden avulla uusia tutkimustuloksia. (Salminen 2011, 4.) Opinnäytetyöni kirjallisuuskatsaus kallistuu enemmän laadullisen tutkimuksen suuntaan. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on totuuden esittämisen sijaan, tuoda esille tutkimusaineiston avulla jotakin mikä ei ole suoranaisesti nähtävissä ja myös ratkaista nämä arvoitukset (Vilkkä 2015, 76).

Salminen (2011) esittelee tekstissään Finkin (2005) määritelmän tutkimuskirjallisuutta käsittelevästä kirjallisuuskatsauksista, jonka mukaan menetelmä on ”systemaattinen, täsmällinen ja toistettavissa oleva”. Kirjallisuuskatsauksen avulla alkuperäistutkimuksia arvioidaan kriittisesti suhteessa toisiinsa ja tiivistetään uudelleen. Kirjallisuuskatsauksen englanninkieliset termit; literature review tai research literature review, avaavat kirjallisuuskatsauksen merkitystä paremmin viittaamalla tekstin syvään ja kriittiseen uudelleen arviointiin. (Mts. 5.)

Kirjallisuuskatsauksia on olemassa monia erilaisia, joista voidaan valita tutkimukseen sopivin vaihtoehto. Päätyypeittäin kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa kolmeen ryhmään; kuvailevat kirjallisuuskatsaukset, systemaattiset kirjallisuuskatsaukset sekä meta-analyysit. Systemaattisissa kirjallisuuskatsauksissa kyse on enemmän määrällisestä kvantitatiivisesta otteesta, kun taas kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa paino on kvalitatiivisessa otteesta. (Salminen 2011, 4, 6; Suhonen ym. 2015, 8.) Tutkimusmenetelmäkseni valikoitui kuvaileva kirjallisuuskatsaus.

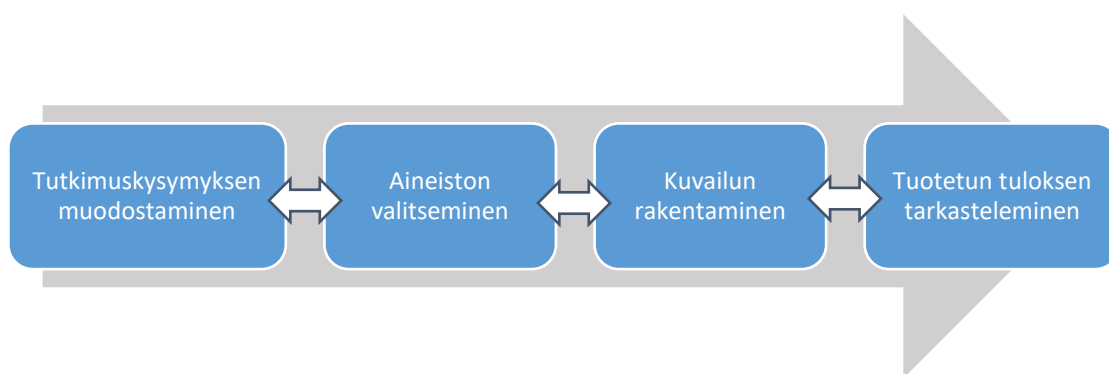
## 7.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus menetelmänä

Kirjallisuuskatsausten tyypeistä yksi yleisimmin käytetty on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella voidaan tuottaa laajoja ilmiökuvauksia. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta ei ohjaa tarkat säännökset aiheiston valinnassa tai käytettävissä menetelmissä. Myös tutkimuskysymykset voivat olla esimerkiksi systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen verraten avoimempia. (Salminen 2011, 6.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tekeminen voidaan perustella monella tavoitteella ja sitä käytetään erilaisiin tarkoituksiin. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena voi olla uuden teorian tai olemassa olevan kehittäminen, teorian arvioiminen, tietyn ilmiön kokonaiskuvan rakentaminen, ongelmien tunnistaminen tai teorian historiallisen kehityksen kuvaaminen. (Kangasniemi ym. 2013, 294; Baumeister & Leary 1997, Salmisen 2011, 3 mukaan.) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena voi olla aiempien tutkimusten ristiriitojen tunnistaminen tai esimerkiksi uuden näkökulman avaaminen aiempiin tutkimuksiin (ks. Kangasniemi ym. 2013, 294).

Valitsin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen opinnäytetyön menetelmäksi sen ollessa käytetyimpiä kirjallisuuskatsausten muotoja, mutta myös sen monipuolisuuden vuoksi. Tavoitteeni on tuottaa tutkimuksessa mahdollisimman laajaa tietoa, ja koin että kuvaileva kirjallisuuskatsaus sopii tutkimusmenetelmäksi tästä syystä oikein hyvin. Lisäksi kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tutkimusaineiston monipuolisuuden sallivuus oli tärkeä valintaan vaikuttava tekijä.

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen työstämisen prosessi voidaan jakaa neljään vaiheeseen, joiden kautta menetelmä etenee, mutta jotka ovat kuitenkin koko ajan suhteessa toisiinsa (kuva 1).



Kuva 1. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen työstö prosessi (Kangasniemi ym. 2013, 294)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheet ovat; tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valitseminen, kuvailun rakentaminen ja tuotetun tuloksen tarkasteleminen. Kuvan 1 mukaisesti vaiheet etenevät tutkimuskysymyksen muodostamisesta tuloksen tarkasteluun. Vaiheet ovat kuitenkin koko ajan Kangasniemen ym. (2013, 294) mukaan hermeneuttisesti yhteydessä toisiinsa ja vaiheiden välillä voidaan työstöprosessin aikana liikkua kumpaankin suuntaan tarpeen mukaan.

## 7.2 Aineistonhakuprosessi

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus tähtää aiheen ymmärtämiseen, ja sen tutkimusaineiston valinnan lähtökohtana ovat tutkimuskysymykset. Aineiston vastaavuutta asetettuihin tutkimuskysymyksiin verrataan kriittisesti ja aineiston valinta ja analysointi etenevät ikään kuin käsikädessä prosessin ajan. Tutkimuskysymykset määrittelevät myös tutkimusaineiston laajuuden. (Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tutkimusaineiston valintaprosessi voidaan määritellä kahdella tapaa; implisiittisesti tai eksplisiittisesti. Aineiston implisiittisessä valinnassa tutkimusaineiston sisäänottokriteereitä ei käsitellä tutkimusraportissa, vaan aineisto käydään läpi kuvailun ja analysoinnin yhteydessä. Aineiston eksplisiittinen valinta puolestaan muistuttaa systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aineiston valintaa, jossa tutkimusaineiston haussa käytetään aika- ja kielirajauksia ja haut raportoidaan. Systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta poiketen kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston eksplisiittisessä valinnassa tutkimusaineistoon voidaan hyväksyä myös hakukriteerien

ulkopuolella olevia tutkimuskysymykseen vastaavia aineistoja. Tutkimusaineisto voi olla tutkimustyypeiltään erilaista ja sisältää tieteellisten artikkelien lisäksi myös muita julkaisuja. (Kangasniemi ym. 2013, 295–296.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston valinnassa olen käyttänyt aineiston eksplisiittistä valintaa. Alustavien hakujen jälkeen kotimaisiksi hakutietokannoiksi valikoitui Finna.fi, Melinda ja Google Scholar. Lisäksi hain kotimaisia julkaisuja Kelan digitaalisesta arkistosta (HELDA:ssa) sekä internethaiulla ja tutkien aihetta käsittelevien julkaisujen lähdeluetteloja. Ulkomaalaisten aineistojen hakuja tein käyttäen EBSCOhost ja Kaakkuri.finna.fi ulkomaisten artikkelien hakupalvelua.

Hakutermin lähtökohtana toimi määrittelemäni tutkimuskysymykset. Hakutermin määrittämiseen sain apua kirjaston informaatikolta, jonka lisäksi käytin apuna myös YSA-asiasanastoa. Suomenkielisiksi hakutermeiksi muodostui; *vammainen, kehitysvammainen, työ, leima, stigma, syrjintä, asenne/asenteet*, ja englanninkielisiksi; *intellectual disability, developmental disability, employ/employment, work, attitude*. Käytin hauissa näiden hakutermin erilaisia yhdistelmiä, hakutermin katkaisua katkaisumerkillä \* tai ? riippuen hakutietokannasta sekä Boolean operaattoreita AND, OR ja NOT.

Kirjallisuuskatsauksen sisäänotto ja poissulkukriteerit muotoilin varsin väljästi. Tavoitteena oli kuitenkin löytää sisällöltään kaikki tutkimuskysymyksiin mahdollisia vastauksia tuottava tutkimusaineisto.

#### **Sisäänottokriteerit**

- Julkaistu 2010-2020
- Koko teksti saatavilla ilmaiseksi
- Tieteellinen tutkimusjulkaisu tai alkuperäistutkimusta käsittelevä artikkeli tai muu oleellisetta tietoa antava julkaisu
- Kieli Suomi tai Englanti

#### **Poissulkukriteerit**

- Opinnäytetyö
- Maksullinen julkaisu
- Ei käsittele aikuisväestöä
- Asumispalveluihin tai muuhun aiheeseen soveltumattomaan kontekstiin liittyvät tutkimukset



Varsinaiseen kirjallisuuskatsauksen aineistonhakuun liittyvät tietokannat, rajaukset, hakusanat, hakutulokset ja niihin vastaavat aineistot olen kuvannut seuraavaan taulukkoon 1.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen aineistonhaku

Tietokanta	Rajaus	Hakusanat	Hakutulokset	Tiivistelmän perusteella	Valitut
Finna.fi	vuodet 2010-2020, väitöskirja, pro gradu, tutkimusjulkaisu tai tutkimusraportti. saatavissa verkosta.	kehitysvamm* AND työ*	92	7	2
		vammai* OR kehitysvamm* AND työ* AND leima*	8	1	-
		vammai* OR kehitysvamm* AND työ* AND stigma*	4	0	-
		vammai* OR kehitysvamm* AND työ* AND asen*	27	3	-
		vammai* OR kehitysvamm* AND työ* AND ennakkoluu*	3	0	-
Melinda	vuodet 2010-2020	kehitysvamm? AND työlli? AND asen?	6	2	1
Google scholar	vuodet 2010-2020, ilman sanaa opinnäytetyö	kehitysvam*, työ*, asen*	612	13	-
		kehitysvam*, työ*, syrji*	87	7	1
		kehitysvam*, työ*, leima*	413	5	1
		kehitysvam*, työ*, stigma*	134	7	-
Kelan digitaalinen arkisto Helda	vuodet 2010-2020, tutkimusjulkaisut	kehitysvamma*	88	1	-
Kaakuri.finna.fi ulkomaisien artikkelien haku	vuodet 2010-2020, kieli Englanti, koko teksti saatavissa, vertaisarvioitu	intellectual disabilitie* AND employ* AND attitud*	2209 (silmäilty ensimmäiset 100)	7	1
Ebsco	vuodet 2010-2020, kieli Englanti, koko teksti saatavissa, vertaisarvioitu	disabl* AND intellectual* AND employ* AND attitud*	94	6	1
		develop* AND disabl* AND employ* AND attitud*	124	8	-

Taulukossa 1 näkyvien hakujen perusteella tutkimusaineistoon valikoitui 7 julkaisua; Hieta-ahon (2017) tutkimus viiden Työklänikka-projektin kehitysvammaisen asiakkaan integroitumisesta avoimille työmarkkinoille, Nurkkalan (2018) tutkimus kehitysvammaisten ihmisten sosiaalisen osallisuuden kokemuksista yhteisöissä, Vesalan, Klemin, Ala-Kauhaluoman ja Harkon (2016) tutkimus työnantajien kokemuksista kehitysvammaisista työntekijöistä, Metsin

(2017) tutkimus kehitysvammaisten henkilöiden tuetusta työstä, avotyöstä ja sosiaalityöstä lehdissä, Laukkasen (2019) tutkimus kehitysvammaisten asemasta ja omista identiteetti- ja syrjinnäkokemuksista sekä aktivismista, Kocmanin, Fischerin ja Weberin (2018) Itävaltalais tutkimus työnantajien näkemyksistä älyllisesti kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen esteistä ja Merrellsin, Buchanan ja Watersin (2019) Australialais tutkimus "We feel left out": älyllisesti kehitysvammaisten nuorten kokemuksia sosiaalisesta inklusiosta.

Näiden lisäksi tein, aiheeseen liittyviä yleisiä internethakuja sekä tutkin muiden aihetta käsittelevien tutkimusten lähdemateriaalia löytääkseni opinnäytetyöhöni soveltuvaa aineistoa. Näiden hakujen kautta tutkimusaineistoni kasvoi kolmella julkaisulla; Hakalan (2017) tapaustutkimuksella Työllistymistarinoita, Pimiän (2016) selvityksellä vammaisten syrjintä kokemuksista "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen" ja Vammaisfoorummin (2019) tutkimusraportilla vammaisten ihmisten oikeuksien toteutumisesta Suomessa.

Kirjallisuuskatsauksen tutkimusaineisto koostuu yhteensä kymmenestä tutkimusjulkaisusta, jotka on esitelty tarkemmin liitteessä 1, kirjallisuuskatsausaineisto. Tutkimusmenetelmiltään valittu aineisto on moninaista. Tutkimuksissa on käytetty puolistrukturoituja haastatteluja, teemahaastatteluja, lomakekyselyitä, webropol-kyselyitä, tapaustutkimusta sekä sanomalehtiartikkelien diskurssianalyysiä. Tutkimusaineistot käsittelevät niin kehitysvammaisten henkilöiden omaa kuin myös työnantaja puolen näkökulmaa. Tein tämän valinnan tietoisesti, jotta saisin tuotettua tutkimuskysymyksiini mahdollisimman laajan ja korrektein vastauksen.

### **7.3 Aineiston analyysi**

Valitun kirjallisuuskatsausmenetelmän mukaan tutkimuksessa on valittava sopivin aineiston analyysimenetelmä tai -menetelmät, joiden avulla tutkija järjestee valittua tutkimusaineistoa, ja etsii niistä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia ymmärrykseen tähtäävän kokonaisuuden eli synteessin luomiseksi (Niela-Vilén & Kauhanen 2015, 30–31). Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen analyysin tavoitteena on muodostaa laadullinen kuvaus tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä kriittisesti vertaillen ja yhdistellen tutkimusaineistoa toisiinsa uuden

ymmärryksen luomiseksi. Useimmiten kuvailevan kirjallisuuskatsauksen analyysi rakentuu yhdistelemällä useampia analysointimenetelmiä. (Kangasniemi ym. 2013, 296–297.)

Valitsin aineiston analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin, koska se yksi yleisimmin käytettyjä kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston analyysimenetelmiä. Lisäksi koin, että sisällönanalyysin avulla saan läpi käytyä ja järjesteltyä aineistoa tutkimuksen kannalta kätevimmin. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, joka usein liitetään laadulliseen tutkimukseen, mutta soveltuu hyvin muidenkin tutkimusten materiaalin analysoimiseen. Sisällönanalyysi on tekstin analysoimista ”systemaattisesti ja objektiivisesti” ja sen tavoitteena on etsiä tekstistä merkityksiä ja luoda selkeä, tiivistetty sanallinen kuvaus tutkittavasta aiheesta. Kuvailussa tulee kuitenkin säilyä aineiston alkuperäinen tieto. Sisällönanalyysi voi olla esimerkiksi induktiivinen, deduktiivinen, aineistolähtöinen tai teorialähtöinen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103, 117–122.)

Käytin omaa aineistoani analysoidessa aineistolähtöistä eli induktiivista aineiston analyysia. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessi koostuu kolmesta vaiheesta; aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä, aineiston klusteroinnista eli ryhmittelystä ja abstrahoinnista eli teoreettisten käsitteiden luomisesta. Pelkistämisessä aineistosta etsitään ”tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja” jotka riisutaan ja muotoillaan uudelleen selkeiksi ilmauksiksi. Ryhmittelyssä aineistosta etsitään samaa ilmiötä/asiasia kuvaavia ilmauksia, jotka ryhmitellään alaluokiksi. Tämän jälkeen aineisto käydään läpi teoreettisten käsitteiden luomiseksi eli luodaan otsikot eli pääluokat alaluokille. Käsitteitä yhdistellen voidaan saada vastaus tutkimuskysymykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121–125). Esimerkki käyttämästäni aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä on esitelty taulukossa 2.

Taulukko 2. Sisällönanalyysi esimerkki

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Pääloukat
"Edelleen, yli puolet vastaajista katsoi, että kehitysvammaisten työntekijöiden työpanos täyttää sille asetetut laadulliset ja määrälliset vaatimukset." (Vesala ym. 2016, 20)	Vastaaajista yli puolen mielestä kehitysvammaisten työntekijöiden työpanos täyttää asetetut vaatimukset	Työn vaatimukset	Työnantajan näkökulma
"Toinen kaupan alalla toimiva työnantaja ei pidä kaikkia kehitysvammaisia henkilöitä soveltuvina työntekijöiksi." (Metsi 2017, 46)	Kyseisen työnantajan mielestä kaikki kehitysvammaiset henkilöt eivät sovellu palkkatöihin		
"Johanna kertoo, että kokee oman kehitysvammaisuutensa leimaavaksi, eikä sen takia aikaisemmissa työkokeiluissa kertonut omista erityistarpeistaan." (Hieta-aho 2017, 42)	Ei ole kertonut omista erityistarpeistaan työkokeiluissa, koska kokee kehitysvammaisuuden leimaavana	Leimautuminen	Yksilön näkökulma
"Työnhaun vaikeudet saivat nuoret aikuiset tuntemaan, että yhteiskunta hylkäsi heidät vammaisuuden vuoksi." (Merrells ym. 2019, 16)	Yhteiskunnan koettiin hylkäävän työnhaun vaikeuksien vuoksi	Työnhaku	

Sisällönanalyysi esimerkki (taulukko 2) antaa hieman osviittaa toteuttamastani aineiston analysoinnista. Tein tutkimusaineistolle kaksi sisällönanalyysia (tuet ja keinot, sekä kehitysvammaisiin suhtautuminen) tutkimuskysymysten mukaan. Englanninkielisissä Kocmanin ym. (2018) ja Merrellsin ym. (2019) tutkimuksissa käytettiin kehitysvammaisista henkilöistä ilmaisuja "intellectual disability" tai "people with intellectual disability". Tuloksissa vältän *älyllisesti kehitysvammainen* termiä, vaan käytän sen sijaan kehitysvammainen henkilö nimitystä. Tutkimusaineistoni tarjosi paljon analysoitavaa materiaalia ja varsinaiset sisällönanalyysitaulukot olivat niin laajoja tutkimusaineiston hyvän vastaavuuden vuoksi, etteivät ne mahtuneet mukaan opinnäytetyöhön.

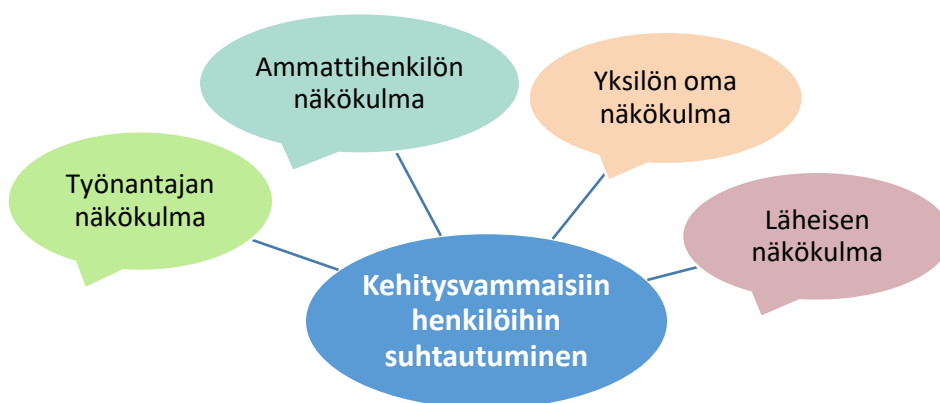
## 8 TULOKSET

Tutkimusaineistosta nousseita tutkimuskysymyksiin vastaavia tuloksia esittelen seuraavissa alaluvuissa. Olen jakanut opinnäytetyön tulokset tutkimuskysymysten ja aineistonanalyysin mukaan kahteen alalukuun, jotka ovat *kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautuminen ja työllistymisen tuet ja keinot*. Lukujen

alussa esittelen kuvioin (kuvat 2 ja 3) kyseisen tutkimuskysymyksen sisällönanalyysistä muodostuneet pääotsikot, joita olen käyttänyt tulosten jäsentelyssä.

## 8.1 Kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautuminen

Sisällönanalyysin ja aineiston järjestelyn sekä ryhmittelyn myötä kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautumiseen liittyvät tulokset on jaettu neljän pääotsikon alle (kuva 2).



Kuva 2. Kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautuminen

Kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautumista on tarkasteltu tutkimusaineistosta neljästä näkökulmasta; yksilön, läheisen, ammattihenkilön ja työnantajan. Yksilön näkökulma avaa kehitysvammaisen henkilön omaa näkökantaa tähän ihmisryhmään suhtautumisesta. Läheisen näkökulmassa puolestaan kuvaillaan kehitysvammaisten henkilöiden vanhempien ja sisarusten näkökulmia. Ammattihenkilöiden näkökulma koostuu aineistoissa esiintyneistä kehitysvammaisten kanssa työskentelevien ammattilaisten kuten työhönvalmentajien, työtoimintakeskusten työntekijöiden ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmista. Ja viimeksi tarkastellaan kehitysvammaisiin suhtautuista vielä työnantajien näkökulmasta.

### 8.1.1 Yksilön näkökulma

Yksilön eli kehitysvammaisen omasta näkökulmasta tarkastelluista tuloksista erottui selkeästi **leimautuminen**. Merrells ym. (2019, 16) australialaistutkimukseen vastanneet kehitysvammaiset nuoret (10 vastaajaa) olivat kaikki ko-

keneet erilaisuutta vammaisuutensa vuoksi ja lähes kaikki kertoivat tuntevansa muiden ihmisten suhtautuvan heihin "me ja he" -asenteella. Yhdenvertaisuusvaltuutetun suomalaistutkimukseen vastanneista vammaisista suurimman osan mielestä syrjintää vammaisuuden perusteella esiintyy yleisesti (Pimiä 2016, 48). Suomessa vammaisia henkilöitä kohtaan olevan asenneilma- piirin koki huonoksi reilu puolet vastaajista (Pimiä 2016, 45). Asenteet vaihtelevat paljon vammaisuuden tyyppin mukaan, näkövammaiseseen opaskoiran kanssa suhtaudutaan positiivisemmin kuin Down-henkilöön (Pimiä 2016, 47).

Laukkasen (2019) tutkimukseen vastanneiden kehitysvammaisten henkilöiden kokemuksista kävi myös ilmi kehitysvammaisuuden leimaavuus. Vastaajat toivat esille omaa tavallisuuttaan ja koittivat häivyttää kehitysvammaisuuden leimaa itsestään (Laukkanen 2019, 33). Eräs vastaaja kertoi kehitysvammaisuuden ja erityiskoulussa olemisen aiheuttaneen kiusaamista. Tutkija tuo esille havainnon, että kehitysvammaisille tarkoitettut palvelut kuten esimerkiksi erityisopetus tai avotyö erottaa henkilöt valtavirrasta, jolloin "kehitysvammaisiksi tullaan yhteiskunnallisten järjestelmien kautta". (Laukkanen 2019, 33–34.) Myös Pimiän (2016, 47) tutkimuksessa on hieman vastaava havainto siitä, että vammaisten eristäminen yhteiskunnassa tekee heihin suhtautumisesta entistä vaikeampaa.

Kehitysvammaisuuden ei haluttu leimaavan koko henkilöä, vaan se koettiin yhtenä muuten ihan tavallisen henkilön ominaisuuksista (Laukkanen 2019, 43). Kehitysvammaiset henkilöt nostivat vastauksissaan esille myös tunteensa epätasa-arvosta yhteiskunnassa, eikä sille koettu voivan tehdä mitään. Eräs vastaaja muistutti vammaisten asumispalveluiden kilpailutuksesta, jossa vammaiset vaan muutettiin pakolla uusiin koteihin. (Laukkanen 2019, 53, 58.)

Kehitysvammaisuuden leimaavuuden koettiin myös häiritsevän koulutusta ja työelämää. Merrellsin ym. (2019, 16) tutkimukseen vastanneiden kehitysvammaisten erilaisuuden kokemukset olivat pääosin lähtöisin kiusaamisesta, sosiaalisesta syrjinnästä sekä syrjinnästä työnhaussa. Hieta-ahon (2017, 42) tutkimukseen vastannut kehitysvammaisen henkilö kertoi, ettei ollut pystynyt työ- kokeilupaikassaan kertomaan omasta vammastaan tai erityistarpeistaan leimautumisen pelon vuoksi.

Vammaisfoorumin (2019, 5) kyselyyn vastanneet vammaiset henkilöt kertoivat kokevansa **koulutukseen ja opiskeluun** liittyen syrjintää, vaikka syrjintä ko. konteksteissa olikin vähäisempää työelämään verraten. Syrjintää opiskeluun pääsemisessä olivat kokeneet eniten neuropsykiatrisen häiriön omaavat, kehitysvammaiset henkilöt sekä viittomakieliset henkilöt. Opiskelijoina vammaiset olivat kokeneet esteellisyyttä ja vaikeuksia saada tarvitsemiaan palveluita. (Vammaisfoorumi 2019, 7–8.) Koulutukseen liittyvissä mukautuksissa syrjintää oli kohderyhmästä kokenut reilu kolmannes (Vammaisfoorumi 2019, 15). Esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyviä ongelmia kohdattiin opiskelussa reilusti enemmän verraten työelämään (Vammaisfoorumi 2019, 25).

**Työnhaku** osoittautui monelle vastaajalle haasteelliseksi. Vammaisfoorumin (2019, 3) kyselyssä rekrytointisyrjintä nousi esiin vammaisten vastauksista. Myös Pimiän (2016) tutkimukseen vastanneista vammaisista henkilöistä reilu puolet oli kokenut rekrytointisyrjintää vammaisuutensa vuoksi. Vastanneiden mielestä he olivat työnhakutilanteessa automaattisesti heikommassa asemassa verraten vammattomaan työnhakijaan. (Pimiä 2016, 70, 72.) Työnantajien ennakkoluulojen koettiin olevan useimmiten syynä työnhaun vaikeuksiin (Vammaisfoorumi 2019, 3). Australialaistutkimuksen mukaan työnhaun vaikeuksien vuoksi kehitysvammaiset nuoret kokivat yhteiskunnan hylkäävän heidät. Vammaisuuden koettiin olevan este työllistymiselle. (Merrells ym. 2019, 16.)

Kehitysvammaisen henkilö saattoi myös itse kokea, ettei pärjäisi työelämässä. **Työn vaativuus** ja työelämän paineet nähtiin liian kovaksi. (Hieta-aho 2017, 67.) Työelämän liiallisen vaativuuden vuoksi työkyvyttömyyseläkepäätös saattaa olla kehitysvammaiselle henkilölle helpotus (Laukkanen 2019, 51). Työkyvyn testaaminen oli erään vastaajan mukaan tuntunut epämiellyttävältä ja testaamistilanteessa olleet järjestelyt epäoikeudenmukaisilta. Työkyvyttömäksi nimeämisen hän oli kokenut kohtuuttomaksi. (Hakala 2017, 32.) Työkyvyttömäksi eläkkeensaajaksi määrittely ei kuitenkaan poista työn teon mahdollisuutta. Eräs kehitysvammaisen vastaaja olikin tehnyt todella paljon erilaisia töitä, vaikka oli saanut edellä kuvatun määritelmän. (Hakala 2017, 47.)

**Työelämään** liittyen Pimiän (2016, 47) kyselytulosten mukaan vammaiset vastaajat kokivat, että työpaikoilla suhtaudutaan heihin kaikkein huonoiten.

Asenneilmapiirin huonoksi työpaikoilla koki reilu puolet vastaajista (Pimiä 2016, 48, 64). Myös melkein puolet vastaajista kertoi kokeneensa työelämässä syrjintää (Pimiä 2016, 72). Syrjintä työpaikoilla oli ollut nöyryyttävää, loukkaavaa tai alentavaa käytöstä esimiehen tai työtoverin taholta, tai huomiotta jättämistä työtehtävien jaossa tai palkkakehityksessä (Pimiä 2016, 75). Vammaisfoorumin (2019, 3) kyselyyn vastanneet vammaiset henkilöt kokivat haasteelliseksi tai lähes mahdottomaksi myös valitulla uralla etenemisen. Hakalan (2017, 32) tutkimuksessa eräs vastaaja kertoi, ettei hänelle annettu työssä tarpeeksi aikaa opetteluun ja työtehtävien suorittamiseen. Palkka-työsuhteessa olevien kehitysvammaisten työntekijöiden työtehtävät olivat yleisimmin raskaita ja vähiten arvostettuja (Laukkanen 2019, 50). Useimmiten kyseessä olivat ravintola-, kaupan, tai siivousalan avustavat työtehtävät. Monet kehitysvammaiset henkilöt toivat kuitenkin esille pitävänsä ”kaikenlaisista töistä”. (Metsi 2017, 44.)

**Esteettömyys ja saavutettavuus** ongelmia esiintyy koulutuksen lisäksi myös työelämässä. Etenkin työympäristön rakenteellinen esteellisyys nähtiin merkityksellisenä haittatekijänä. (Vammaisfoorumi 2019, 27–28.) Pimiän (2016, 72) tutkimukseen vastanneet vammaiset henkilöt olivat hyvin tietoisia työnantajan velvollisuudesta kohtuullisiin **mukautuksiin**. Työelämään liittyvissä mukautuksissa syrjintää oli kokenut ko. palveluun oikeutetuista lähes puolet. Syrjintänä oli koettu mm. epäselvät ohjeet, aikatauluvaatimusten joustamattomuus, osaaikatyön sekä mukautus asioiden järjestämisen haluttomuus. (Vammaisfoorumi 2019, 16.)

Työelämä vaihtoehtona palkkasuhdetyölle oli kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla työtoiminta työkeskuksissa tai avotyö. Eräs vastaaja kertoi tehneensä monenlaisia töitä ollessaan työkeskuksessa työtoiminnassa ja saaneensa työstä hyvää palautetta (Hakala 2017, 44). Nurkkalan (2018, 40) tutkimukseen osallistuneista kehitysvammaisista enemmistö koki viihtyvänsä työtoiminnassa ja saavansa vaikuttaa työtehtäviinsä. Toisaalta osa kuvasi työtoiminnan työtehtäviä jopa humoristiseen sävyyn, ja perustyö koettiin tylsäksi tai jopa epämiellyttäväksi. Työtoiminta työhön liittyi paljon myönteisiä kokemuksia, mutta myös ristiriitaisuutta ja tyytymättömyyttä. Työtoiminta paikan vaihtaminen toiseen tai avotyöhön siirtyminen nähtiin liian hankalaksi. Työtoimintaan motivoi



vastaajia sosiaaliset suhteet sekä jotkut kivoilta tuntuvat työtehtävät. Puolestaan avotyössä olevat kertoivat kokevansa avotyön työkeskuksissa tapahtuvaa työtoimintaa parempana vaihtoehtona. (Nurkkala 2018, 40.) Eräs vastaaja sen sijaan kertoi häpeävänsä avotyössä oloa, eikä kertonut asiasta ihmisille. Vastaajan mielestä vain oikea palkkatyö tarjoaisi yhteiskunnallista arvonantoa. (Hieta-aho 2017, 68.)

Suurin osa kehitysvammaisten henkilöiden **sosiaalisista suhteista** liittyi perheeseen. Perhepiiri tarjosi kehitysvammaisille henkilöille sosiaalisen osallisuuden kokemuksia (Nurkkala 2018, 28). Nurkkalan (2018, 44) tutkimukseen osallistuneet kehitysvammaiset henkilöt (4 vastaajaa) luottivat omiin sosiaalisiin kykyihinsä ja kokivat ihmisiin tutustumisen helpoksi.

Kehitysvammaisille henkilöille sosiaalisten suhteiden muodostaminen ei aina ole helppoa ja vuorovaikutustilanteissa voi olla esimerkiksi ymmärtämisen tai kuulluksi tulemisen vaikeuksia (Laukkanen 2019, 40). Australialaistutkimukseen osallistunut kehitysvammaisen nuori kertoo, että hänestä on hankala olla tekemisissä ikäistensä vammattomien henkilöiden kanssa. Vastaaja kertoo, ettei ymmärrä toisten huumoria ja kokee vuorovaikutuksen helpommaksi itseään nuorempien, kuten ala-asteikäisten kanssa. (Merrells ym. 2019, 17.) Nurkkalan (2018, 34) tutkimukseen osallistuneet kehitysvammaiset henkilöt olivat saaneet palvelujärjestelmältä ja järjestöjen kautta tukea vammattomien kanssa tutustumiseen. Vastauksissa korostui myös kehitysvammaisten henkilöiden oma aktiivisuus sosiaalisten suhteiden laajentamiseksi (Nurkkala 2018, 44).

Suurin osa kehitysvammaisten henkilöiden kaveri- ja ystävyys-suhteista suuntautui toisiin kehitysvammaisiin. Toimintakeskusten työkavereista oli löytynyt pidempi aikaisia syvempiä ystävyys-suhteita. Avotyön työkaverit taas koettiin yleisesti mukaviksi, mutta heitä ei pidetty ystävinä eikä heitä tavattu vapaaajalla. (Nurkkala 2018, 33–34.) Henkilöillä oli positiivisia kokemuksia työtoimintansa työyhteisöistä kokonaisuudessaan tai ainakin mukavista ohjaajista (Nurkkala 2018, 41).

Kehitysvammaisilla henkilöillä oli myös negatiivisia kokemuksia työyhteisöiden sosiaalisista suhteista, kuten Hakalan (2017, 32) tutkimukseen osallistuneella

henkilöllä, joka kertoi tulleen avotyösuhteessa syrjityksi työkavereiden toimesta. Myös työtoimintakeskusten työkavereista oli joillakin ikäviä kokemuksia (Nurkkala 2018, 40). Eräs tutkimukseen osallistunut kehitysvammaainen henkilö kertoi kokeneensa työtoimintapaikassaan häirintää työtovereidensa toimesta, ja hänelle oli jäänyt tunne, ettei hänen tuntemuksiaan arvostettu tai otettu vakavasti (Hakala 2017, 33).

Monet kehitysvammaisten henkilöiden sosiaalisen osallisuuden kokemuksista liittyivät työtoiminnan lisäksi ryhmä- tai harrastustoimintaan vertaisten kanssa. Merrellsin ym. (2019, 17) australialaistutkimukseen osallistuneet kehitysvammaiset nuoret viihtyivät hyvin vammaispalveluiden ryhmätoiminnassa ja kokivat ryhmien ilmapiirin hyväksyväksi. Yksikään vastaajista ei ollut kokenut syrjintää ryhmissä. Osa nuorista kertoi, ettei heillä ole muita ystäviä ryhmäläisten lisäksi, eivätkä he tapaa ryhmäläisiä vapaa-ajallaan. (Merrells ym. 2019, 17.) Myös Nurkkalan (2018, 42) tutkimukseen osallistuneet kehitysvammaiset henkilöt osallistuivat nimenomaan kehitysvammaisille tarkoitettuihin omiin ryhmiin ja harrastustoimintaan. Ryhmien tarjoamia sosiaalisia kontakteja pidettiin tärkeinä ja ryhmäläisiä kutsuttiin ystäviksi (Nurkkala 2018, 43).

Kehitysvammaisten henkilöiden seurustelusuhteista löytyi muutama maininta. Nurkkala (2018, 31–32) tuo tekstissään esille kehitysvammaisten henkilöiden seksuaalisuuden, seurustelun ja perheen perustamisen olevan ehkä edelleen vaikea aihe yhteiskunnassa. Eräs vastaajista toi esille oman haaveensa seurustelukumppanin kanssa yhteen muutosta, jonka toteutumiseen suhtautui hyvin epäilevästi (Nurkkala 2018, 36). Australialaistutkimukseen vastanneet kehitysvammaiset nuoret kertoivat, että joku perheenjäsen yleensä valvoo heitä, kun he ovat ikäistensä seurassa. Perheenjäsen valvoo myös treffeillä, vaikka nuoret eivät siitä pidäkään. (Merrells ym. 2019, 17.)

Australialaisnuoret toivat esille, että he haluaisivat viettää enemmän aikaa ystävien kanssa. Se ei kuitenkaan ollut aina mahdollista ja eräs nuori kuvasi syyksi muiden ihmisten kiireiset aikataulut tai haluttomuuden yhteisen ajan viettoon. Nuoret viettivät paljon aikaa lapsuuden perheiden seurassa ja kertoivat nauttivansa yhteisestä ajasta. Samaan aikaan he kuitenkin kaipasivat myös muiden ihmisten seuraa. (Merrells ym. 2019, 18.) Nurkkalan (2018, 33)

suomalaistutkimukseen osallistuneet kehitysvammaiset henkilöt olivat tyytyväisempiä ystävyysuhteidensa määrään ja tapaamisten tiheyteen. Eräs henkilö sanoikin, että on oltava ”tyytyväinen siihen mitä annetaan” (Nurkkala 2018, 46).

**Asuinympäristön** suhteen Nurkkalan (2018, 35) tutkimukseen osallistuneet kehitysvammaiset henkilöt toivat esille tyytyväisyyttä, eivätkä he olleet kokeneet syrjintää asuinympäristössään. Asuinalueella sijaitti ryhmäkoti sekä toimintakeskus, joten ympäristössä oli totuttu näkemään monenlaisia ihmisiä. Kehitysvammaiset henkilöt olivat saaneet vaikuttaa asumisjärjestelyihinsä. (Nurkkala 2018, 35–36.) Negatiivisemmän kokemuksen toi esille eräs Laukkanen (2019, 46) tutkimukseen osallistuneista, joka kertoi kokeneensa asuinympäristössään syrjintää ja halveksuntaa. Myös australialaistutkimukseen osallistuneet nuoret kertoivat kokevansa erillisyyttä ja syrjintää omissa asuinympäristöissään (Merrells ym. 2019, 16).

**Yhteiskunnallinen arvostus** oli kehitysvammaisille merkityksellistä. Monet vammaiset kokevat itsensä yhteiskunnan taakaksi ja kulueräksi ja heillä on tunne, ettei heitä nähdä ollenkaan tuottavina kansalaisina (Vammaisfoorumi 2019, 5). Tätä marginaaliakin heikompaa asemaa kehitysvammaisille henkilöille aiheuttaa pienituloisuudesta johtuva köyhyys. Eräs vastaaja kertoi, ettei hänellä ole aina varaa edes elää normaalisti kutsuttua elämää. (Laukkanen 2019, 53.) Kuitenkaan kehitysvammaisten henkilöiden työn korvauksia ei kommentoitu aineistossa suuremmin. Nurkkalan (2018, 47) mukaan yksi osallistuja toi esille tyytymättömyytensä työtoiminnan/avotyön korvaukseen, joka oli hänen mielestään liian pieni.

Kehitysvammaisuus koettiin leimaavaksi, mutta sen määrittely ja diagnosoiminen oli kuitenkin monelle tarpeellista oikeanlaisen tuen saamiseksi (Laukkanen 2019, 35). Tuen avulla mahdollistettiin monelle sosiaalinen ja yhteiskunnallinen osallisuus. Kehitysvammaisen vastaajan kokemus osallisuudesta nähtiin hyvin merkittävänä (Nurkkala 2018, 28). Työ oli antanut myös monille osallisuuden ja yhteiskunnallisen arvostuksen kokemuksen. Australialaisnuorista töissä olleet kertoivat tunteneensa tuolloin itsensä osaksi yhteisöä (Merrells ym. 2019, 16). Kehitysvammaisen identiteetti koettiin kuitenkin raskaaksi

ja kehitysvammaiset vastaajat ehdottivat korvaavia nimityksiä sen tilalle. Vaihtoehtoisiksi esitettiin erityistä tukea tarvitseva, erityisihminen tai erityisryhmä nimitysten käyttämisestä. (Laukkanen 2019, 35.)

### 8.1.2 Läheisen näkökulma

Tutkimusaineistosta löytyneistä läheisten kommentteista välittyi huoli kehitysvammaisista henkilöistä. Kehitysvammadiagnoosi koettiin **leimaavaksi**. Hakalan tutkimukseen osallistuneet kehitysvammaiset henkilöt oli määritelty kehitysvammaisiksi hyvin eri ikäisinä, eikä kaikilla ollut varsinaista diagnoosia. Vanhemmille lapsen erityisyys ja kehitysvammaisuus oli vaikea hyväksyä, eikä siitä puhuttu välttämättä edes kehitysvammaiselle henkilölle itselleen. Eräs äiti oli taistellut lapsensa oikeuksista päästä ns. normaalikouluun erityisopetuksen sijaan, koska pelkäsi erityisopetuksen antavan lapselle tietyn leiman. Lapsen erityisyyden hyväksymisen vaikeus saattoi ajaa vanhempia myös eroamaan. (Hakala 2017, 27, 41–42, 55.) Eräs läheinen suhtautui negatiivisesti kehitysvammaisten työllistämistoimiin, kuten avotyöhön, jota verrattiin orjatyöhön (Metsi 2017, 46).

Läheisten käsitykset kehitysvammaisten henkilöiden taidoista ja vajavuuksista ovat tärkeässä roolissa (Laukkanen 2019, 52). Hieta-ahon (2017, 55) mukaan eräs isä koki kehitysvammaisten **työllistymisen esteeksi** työelämän muuttumisen niin, että kehitysvammaisille työntekijöille soveltuvat työtehtävät olivat hävinneet. Työelämää pidettiin liian kiireisenä ja **työn vaatavuutta** sekä työn paineita liian kovina kehitysvammaisille työntekijöille (Hieta-aho 2017, 67). Saman havainnon nosti esiin myös Metsi (2017, 44), jonka tutkimuksessa eräs läheinen piti työelämän tahtia aivan liian kovana, jossa pitäisi myös olla nopea oppimaan uutta. Vanhemmat kokivat yleisen taloustilanteen liian tiukaksi eivätkä uskoneet työnantajille olevan resursseja kehitysvammaisen työntekijän perehdyttämiseen (Hieta-aho 2017, 55, 67).

Läheiset kuitenkin uskoivat myös kehitysvammaisten työllistymisen mahdollisuuksiin. Eräs läheinen kertoi olevansa onnellinen TE-toimiston hyvästä palvelusta ja kehitysvammaisen henkilön kohtaamisesta yksilönä (Hieta-aho 2017, 37). Toinen läheinen kertoi uskovansa kehitysvammaisella läheisellä

olevan hyvin vahva motivaatio oikeaan palkkasuhdetyöhön työllistymiseen (Hieta-aho 2017, 40).

### 8.1.3 Ammattihenkilön näkökulma

Ammattihenkilöiden kertomuksista löytyi jonkin verran kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöhön **työllistämisen esteitä**. Vallitseva työelämä koettiin liian kiireiseksi ja työelämän paineet kohtuuttoman vaativiksi kehitysvammaisille henkilöille. Työelämän paineet yhdistettiin etenkin palkkasuhteiseen tuettuun työhön, kun taas avotyötä ei koettu niin raskaaksi. Kyseessä olevat ammattihenkilöt kuitenkin tiedostivat kehitysvammaisten henkilöiden mahdollisuuden työllistyä palkkatyöhön jonakin päivänä. (Hieta-aho 2017, 39, 67.)

Erään sosiaalityöntekijän mukaan kehitysvammaisuus tai kehitysvammadiagnoosi voi olla henkilölle rasite, jonka hän kokee **leimaavana**. Asenteet nähdäänkin yhtenä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen esteenä. Negatiivisia asenteita voi olla työpaikoilla ja työnjohdolla. Mutta, asenneongelma voi myös olla kehitysvammaisella henkilöllä itsellään, joka yleisimmin on peräisin muiden henkilöiden suhtautumisesta kehitysvammaiseen henkilöön. (Hieta-aho 2017, 39, 42, 56.) Metsin (2017, 48) mukaan negatiivista suhtautumista kehitysvammaisiin henkilöihin etenkin työelämässä ei kuitenkaan enää kovin paljon esiinny.

**Sosiaalisen toimintakyvyn** alueella ammattihenkilöt kokivat kehitysvammaisten henkilöiden tarvitsevan paljon tukea. Ryhmätilanteissa kehitysvammaiset henkilöt saattoivat tarvita muita enemmän rohkaisemista kommunikaatioon (Hieta-aho 2017, 38), tai he saattoivat kiintyä ohjaajiin niin että heitä jouduttiin välillä opastamaan muiden seuraan (Nurkkala 2018, 49). Perheen tuki koettiin erittäin merkitykselliseksi niin sosiaalisen toimintakyvyn ja sosiaalisten suhteiden kuin myös kehitysvammaisen henkilön työllistymisen edistämiseksi (Hieta-aho 2017, 58).

Kehitysvammaisten henkilöiden koulutus on varsin kapea-alaista, kun erityisoppilaitoksista valmistutaan pääasiassa keittiö-, kiinteistöhuolto- ja siivousaloille (Hieta-aho 2017, 61). Kehitysvammaisille työntekijöille tarjolla olevat

työtehtävät ovat yleensä ravintola-, kaupan- ja siivousalojen avustavia työtehtäviä (Metsi 2017, 44). Työ voi kuitenkin olla mielekästä, josta saadaan myös positiivista palautetta (Hieta-aho 2017, 45).

**Työllistymisen edistämiseksi** työllistymistä tukevissa palveluissa kehitysvammaisten henkilöiden yksilöllinen tuen tarve tulisi tunnistaa varhaisessa vaiheessa (Hieta-aho 2017, 59). Henkilöllä voi olla ”vahva sisäinen halu työllistyä oikeaan palkkatyöhön” (Hieta-aho 2017, 40). Metsi (2017, 46) tuo esille, etteivät kaikki kehitysvammaiset henkilöt halua olla työtoiminnassa työkeskuksissa. Tuetun työllistymisen koetaan olevan tärkeä väylä kehitysvammaisille henkilöille ns. oikeille työmarkkinoille pääsemiseksi. Erään sosiaalityöntekijän mielestä Suomessa monessa kunnassa käynnissä olevat säästötoimet estävät kuntia satsaamasta tuettuun työhön, jolloin työnantajien kaipaamaa lisätukea ohjausta ei ole saatavilla. (Hieta-aho 2017, 56.)

#### 8.1.4 Työnantajan näkökulma

Työnantajien näkökulmasta kehitysvammaisista työntekijöistä on varsin paljon **positiivisia kokemuksia**. Vesalan ym. (2016, 19) tutkimuksen mukaan yli puolet kehitysvammaisten työntekijöiden avotyön tai palkkatyön työnantajista antoi kyselyssä vain positiivisia vastauksia. Myös Metsin (2017, 47–48) tutkimissa päivälehtien artikkeleissa työnantajat tuovat ilmi positiivisen kuvan kehitysvammaisista henkilöistä työntekijöinä, joiden työpanokseen oltiin tyytyväisiä. Kehitysvammaiset työntekijät koettiin ahkerina, tunnollisina, tehokkaina, tarkkoina ja huomaavaisina (Metsi 2017, 44).

Työntekijöinä kehitysvammaisista henkilöistä pidettiin (Metsi 2017, 44), ja koettiin, että he tulevat työkavereiden sekä asiakkaiden kanssa toimeen hyvin ja ovat työssä tasavertaisia (Vesala ym. 2016, 19). Työnantajat olivat saaneet asiakkailta myös hyvää palautetta kehitysvammaisista työntekijöistä (Metsi 2017, 47–48). Etenkin palkkatyössä olevien kehitysvammaisten työntekijöiden työnantajat kokivat kehitysvammaisten työntekijöiden vaikuttavan positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin lisäksi myös yrityksen imagoon ja sitoutuvan hyvin työhönsä. Monet työnantajat olivat saaneet kehitysvammaisen työllistämiseen tukea työhönvalmentajalta ja toivat esille tyytyväisyytensä saadusta tuesta (Vesala ym. 2016, 19, 22.)

Vesalan ym. (2016, 20) tutkimukseen vastanneista työnantajista noin kolmannes toi esille kehitysvammaisilla henkilöillä olevan muita enemmän haasteita sosiaalisen toimintakyvyn alueella. Osan mielestä haastetta tuottaa myös työpaikan säännöt ja työajat. Työnantajista yli puolet piti kuitenkin kehitysvammaisten työntekijöiden työpanosta riittävänä.

Vesalan ym. (2016) tutkimuksesta nousee esille palkkatyössä olevien ja avotyössä olevien kehitysvammaisten työntekijöiden työnantajien eriävät näkemykset. Palkkatyössä olevien työnantajat vastasivat useassa kohdassa avotyön työnantajia positiivisemmin liittyen kehitysvammaisiin työntekijöihin. Palkkatyön työnantajista suuri osa oli sitä mieltä, että kehitysvammaiset työntekijät onnistuivat täyttämään työn vaatimukset. Puolestaan avotyön työnantajista samaa mieltä oli alle puolet, ja viidesosan mielestä työn vaatimukset ovat liikaa kehitysvammaisille työntekijöille. (Mts. 21.) Metsi (2017, 49, 46) tuo esille artikkelitutkimuksessaan myös työnantajien huonot kokemukset työkokeiluissa olleiden kehitysvammaisten henkilöiden taitotasosta, sekä erään työnantajan mielipiteen, jonka mukaan kaikista kehitysvammaisista ei ole työntekijöiksi.

Itävaltalaistutkimukseen vastanneet työnantajat pitivät työhön vaadittavien välttämättömien taitojen puutetta kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen suurimpana esteenä. Suurin osa vastaajista uskoi, ettei omassa yrityksessä olisi kehitysvammaiselle työntekijälle soveltuvia työtehtäviä. Tuotiin myös esille, että mahdolliset kehitysvammaisille työntekijöille soveltuvat työtehtävät oli ulkoistettu isoista yrityksistä muualle. Kuitenkin vain pieni osa vastanneista työnantajista piti kykenemättömyyttä hoitaa perustyötehtäviä soveltuvana työllistämisen esteenä. (Kocman ym. 2018, 126.)

**Työllistymisen tai työllistämisen esteistä** koskien kehitysvammaisia henkilöitä löytyi aineistosta monia mainintoja. Itävaltalaiset työnantajat kertoivat melko avoimesti mielipiteistään. Tutkimuksesta selvisi, että työnantajien mielestä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyy paljon enemmän esteitä kuin ihmisten, joilla on fyysinen rajoite tai vamma. Työnantajista yli puolet kertoi työllistävän ennemmin jonkin muun vamman omaavan henkilön, kuin kehitysvammaisen henkilön (intellectual disability). Melkein puolet vastaajista kertoi, ettei heillä ole yrityksessä käytössä kansainvälisiä suosituksia

vammaisten työllistämiseen liittyen, vaan työllistivät tehtäviin ominaisuuksiltaan soveltuvia henkilöitä. (Kocman ym. 2018, 124–126.) Puolestaan Vesala ym. (2016, 20) suomalaistutkimuksessa työnantajista runsas kolmannes kertoi kehitysvammaisen henkilön heikon työmarkkina-aseman vaikuttavan myönteisesti työllistämispäätökseen. Työnantajat kertoivat myös kehitysvammaisten työllistämisen kuuluvan heidän yhteiskuntavastuuseensa ja se koettiin merkitykselliseksi (mts. 29). Metsi (2017, 50) tuo kuitenkin ilmi, että ajatus kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen on harvoin peräisin työnantajien puolelta.

Vesala ym. (2016, 29) tutkimukseen vastanneista työnantajista melkein puolet oli sitä mieltä, että kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen esteenä ovat yleiset asenteet. Itävaltalais tutkimuksen tulosten mukaan monet työnantajat uskoivat, että kehitysvammaisen henkilön työllistäminen vaatisi paljon aikaa ja vaivaa (Kocman ym. 2018, 126). Työnantajalla ei välttämättä ole tarvittavia resursseja tai motivaatiota esimerkiksi lomakkeiden täyttöön, jota työllistäminen vaatisi (Metsi 2017, 49). Suomalaistutkimuksessa kehitysvammaisiin henkilöihin ei liitetty muita suurempaa tapaturmariskiä (Vesala ym. 2016, 19), mutta itävaltalais tutkimuksessa kehitysvammaisten ei luotettu noudattavan kaikkia työpaikan säännöksiä ja pelättiin vaaratilanteita sekä mahdollisesti koituvia oikeudellisia ongelmia (Kocman ym. 2018, 127).

Oikeudellisena työllistymisen esteenä Itävaltalaisyönantajat kokivat myös työntekijöiden irtisanomissuojan, joka mainittiin useassa kohdassa. Työnantajat kokivat kehitysvammaisen työllistämisen olevan riski. Työllistämisen esteenä koettiin myös vammaisten työnhakijoiden pieni määrä. (Kocman ym. 2018, 126–127.) Metsi (2017, 50) mainitsee suomalaistutkimuksessa lisäksi työllistymisen esteeksi avotyömuodon jäämisen suht pysyväksi työmuodoksi monen kohdalla, jolloin työllistyminen palkkatyöhön vaikeutuu.

Vesala ym. (2016) tuovat esille tutkimuksessaan kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen **taloudellisen kannattavuuden**. Yli puolet tutkimukseen vastanneista palkkatyön työnantajista koki työllistämisen olleen taloudellisesti kannattavaa. Työnantajat arvostivat kehitysvammaisia työntekijöitä ja heidän mielestään kaikki työntekijät olivat tasa-arvoisia ja tehdystä työstä kuului myös saada korvaus. (Mts. 27–29.)



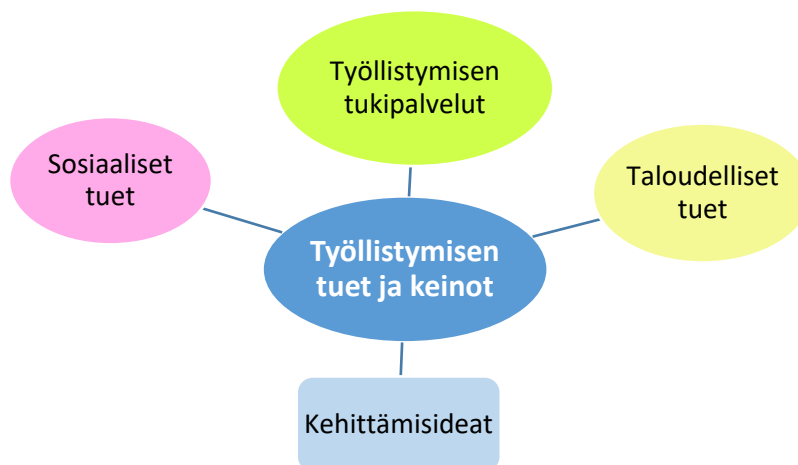
Kehitysvammaisten työntekijöiden **erityiskohtelu**, kuten mukautukset tai perehdytys nousivat myös esille kaikista työnantajien näkökulmaa käsittelevistä tutkimuksista. Vesalan ym. (2016, 19) mukaan työnantajien mielestä kehitysvammaiset työntekijät tarvitsivat työstä suoriutumiseen muita enemmän aikaa sekä muiden apua ja kunnollisen riittävän perehdytyksen. Koettiin myös, että työnantajilla voi olla pulaa pätevistä työntekijöistä, jolloin työpaikan omat henkilökuntaresurssit eivät riitä enemmän tukea tarvitsevan työntekijän perehdyttämiseen (Metsi 2017, 49). Itävaltalaistutkimuksessa tuotiin esille joidenkin työnantajien halu ja tarve lisätuesta kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen. Lisätukena toivottiin opastusta ja tiedon jakoa myös työkavereille ja työyhteisölle. Toisaalta koettiin, että kehitysvammaisia työntekijöitä koskevat mukautukset ja erityisoikeudet haittaavat heidän työllistämistään. (Kocman ym. 2018, 127.)

Metsi (2017) kertoo tutkimuksessaan huomion lehtiartikkeleista, jonka mukaan kehitysvammaisten henkilöiden työelämä on ikään kuin irrallinen valtaväestön työelämästä eli kehitysvammaisilla on oma ns. **”rinnakkaistyömaailma”**, jonka olemassaoloa ei kyseenalaisteta. Kehitysvammaisille soveltuvina työtehtävinä nähdään vain avustavat työtehtävät. Tämän lisäksi työksi kutsutaan työtoimintaa, joka ei ole edes työsuhteista, saaticka palkkasuhteista työtä. (Mts. 51.)

Metsin (2017, 49) mukaan suomalaistyönantajilla on hyvin vähän **tietoa** kehitysvammaisten henkilöiden työllistamisestä. Samoilla linjoilla ollaan myös itävaltalaistutkimuksessa ja tiedon lisäämistä kehitysvammaisten henkilöiden työllistamisestä pidettiin tärkeänä työllistymisen edistämistoimenpiteenä. Lisäksi korostettiin hyvien käytännön esimerkkien ja roolimallien merkitystä sekä positiivisen julkisuuden tärkeyttä, joka koettiin jopa taloudellisia kannustumia arvokkaammaksi. (Kocman ym. 2018, 127–128.) Vesalan ym. (2016, 27) tutkimukseen vastanneista työnantajista melkein kaikki kokivat vammaisten tasaveroisen kohtelun ja työllistämisen edistämisen merkitykselliseksi. Eräs työnantaja neuvookin myös muita työnantajia ottamaan esimerkkiä ja työllistämään yritykseensä kehitysvammaisen henkilön vaikkapa työharjoitteluun (Metsi 2017, 50).

## 8.2 Työllistymisen tuet ja keinot

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi tarjosi hyvin tuloksia työllistymisen tuista ja keinoista. Aineiston teoreettiset käsitteet eli pääotsikot muotoutuivat sisällönanalyysin aikana useaan kertaan uudelleen. Lopulta työllistymisen tuet ja keinot jakautuivat neljän pääotsikon alle (kuva 3).



Kuva 3. Työllistymisen tuet ja keinot

Työllistymisen tuet ja keinot käsitellään kuvan 3 mukaisesti alaluvuissa *työllistymisen tukipalvelut*, *taloudelliset tuet*, *sosiaaliset tuet* ja *kehittämisideat*. Työllistymisen tukipalvelut on jaettu alaotsikoihin; työn erimuodot, TE-palvelut ja muut valtiolliset työllistymisen tukea tarjoavat toimielimet, mukautustoimet ja koulutus. Taloudelliset tuet koostuvat yksilön ja työnantajan tuki mahdollisuuksista. Sosiaaliset tuet käsittävät läheisten, ammattihenkilöiden ja vertaisten yksilöille tarjoaman tuen ja kehittämisideoissa on muutama maininta aineistosta nousseista ajatuksista työllistymisen tukien kehittämiseksi.

### 8.2.1 Työllistymisen tukipalvelut

#### Työn eri muodot

Työn eri muodoista aineistossa esiintyi eniten mainintoja **tuetusta työstä ja työhönvalmennuksesta**. Työhönvalmennus on yksilön tukena työllistymisessä (Metsi 2017, 51). Monet aineiston tutkimuksiin osallistuneista kehitysvammaisista henkilöistä olivat työllistyneet työhönvalmentajan tuella (Hakala 2017, 58; Hieta-aho 2017, 39; Merrells ym. 2019, 16; Metsi 2017, 47, 48; Vammaisfoorumi 2019, 12). Työhönvalmentaja voi tukea tarpeen mukaan

henkilöä hyvinkin arkisissa asioissa, kuten puhelinhälytysten asettamisessa milloin töihin tuli lähteä ja milloin sieltä oli määrä lähteä pois. Konkreettinen työtehtävälista saattoi myös olla sopiva tuki. (Hieta-aho 2017, 60.) Myös työnantajan tukena työhönvalmentaja on tärkeä (Metsi 2017, 47). Työhönvalmentaja auttaa työnantajaa työn sovittamisessa työntekijälle ja auttaa ymmärtämään työntekijää ja hänen tarpeitaan paremmin (Metsi 2017, 44). Työnantajat olivat tyytyväisiä työhönvalmentajan tukeen (Vesala ym. 2016, 22).

**Työtoiminta** oli tuttua monille aineiston tutkimuksiin osallistuneille ja se oli tuottanut yksilöille sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia, jotka liittyivät useimmiten työtehtäviin tai työkavereihin (Hakala 2017, 44; Nurkkala 2018, 40). Työtoimintakeskuksissa tapahtuvan työtoiminnan ohella saatettiin joinakin päivinä viikosta käydä palkkasuhteisessa tuetussa työssä (Metsi 2017, 43–44) tai avotyössä (Nurkkala 2018, 40). **Avotyö** on työtoiminnan muoto, jota toteutetaan tavallisilla työpaikoilla (Vammaisfoorumi 2019, 12). Avotyö koettiin työkeskusten työtoimintaa paremmaksi vaihtoehdoksi (Nurkkala 2018, 40), ja siitä oli joillakin yksilöillä kokemuksia (Hieta-aho 2017, 45; Merrells ym. 2019, 16). Yksi henkilö toi esille häpeävänsä avotyössä oloa, koska se ei ollut oikeaa palkkasuhdetyötä (Hieta-aho 2017, 68).

### **Mukautustoimet**

Kohtuulliset mukautustoimet esiintyivät aineistossa muutamassa kohdassa. Mukautustoimilla edistetään työntekijän yhdenvertaisuutta esimerkiksi työpaikalla (Vammaisfoorumi 2019, 14) ja ne edistävät myös työllistymistä (Metsi 2017, 51). Mukautustoimet voivat olla työajan ja työtehtävien sopeuttamista yksilöllisten tarpeiden mukaan (Hieta-aho 2017, 41, 63). Työpaikka voi myös joustaa ylimääräisten vapaiden kanssa työntekijän voinnin mukaan (Hieta-aho 2017, 68).

### **TE-palvelut ja muut valtiolliset työllistymisen tukea tarjoavat toimielimet**

TE-palvelut tukevat työllistymistä ja monet aineiston tutkimuksiin osallistuneista kertoivat hakeneensa töitä tai apua työllistymiseen TE-palveluiden kautta (Hakala 2017, 31; Hieta-aho 2017, 37; Merrells ym. 2019, 16). TE-pal-

veluiden kautta on mahdollista päästä työkokeiluun, erilaisiin valmennusryhmiin sekä koulutuksiin. Työnantajille on tarjolla palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki mahdollisuus. (Vammaisfoorumi 2019, 22.)

TE-palveluiden lisäksi vammainen henkilö voi saada työllistymiseensä tukea Kansaneläkelaitoksen tai vakuutus- tai työeläkeyhtiöiden kautta, jotka tarjoavat mm. ammatillista kuntoutusta. Kunnat tukevat työllistymistä työtoiminnan ja työhönvalmennuksen lisäksi muilla palveluilla, kuten kuntouttavalla työtoiminnalla ja sosiaalisella kuntoutuksella sekä vammaispalveluilla. (Vammaisfoorumi 2019, 22.)

## **Koulutus**

Koulutus on yksi kehitysvammaisten työllistymisen tukitoimi (Metsi 2017, 47). Koulutus mahdollisuudet koettiin kapea-alaisiksi (siivous-, kiinteistöhuolto-, keittiöala) ja niiden monipuolistamiseen toivottiin satsausta (Hieta-aho 2017, 61; Metsi 2017, 48; Vammaisfoorumi 2019, 7). Myös itävaltalaisuuskimaksussa mainittiin kehitysvammaisten koulutuksen edistämisen tarpeellisuus (Kocman ym. 2018, 127).

### **8.2.2 Taloudelliset tuet**

**Yksilön taloudellisena tukena** eniten mainintoja oli työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeestä, ja niihin liittyvistä tulorajoista (Metsi 2017, 46, 47; Vammaisfoorumi 2019, 19, 20). Muina yksilön mahdollisina taloudellisina tukena eli etuus tuloina mainittiin asumis-, työmarkkina- ja toimeentulotuet sekä vammaisetuudet. Palkkatulojen yhteensovittaminen etuuksien kanssa nähtiin mahdollisena kannustinloukkuna. Yleiseen asumistukeen ja eläkkeensaajan asumistukeen työtulot vaikuttavat eri tavalla. (Vammaisfoorumi 2019, 19–20.) Yhtenä yksilön taloudellisena tukena voi olla myös edunvalvoja (Hakala 2017, 30).

**Työnantajan taloudellisena tukena** eniten käytettynä mainittiin palkkatuki. Kokemuksia palkkatuen käytöstä ilmeni osassa julkaisuja (Hakala 2017, 35, 47–48; Vesala ym. 2016, 24). Palkkatuen olemassaolon tiedostamisesta oli

mainintoja (Kocman ym. 2018, 128; Metsi 2017, 48). Työolosuhteiden järjestely tukea kertoi hakeneensa yksi työnantaja puolen vastaajista. Jokunen työnantaja kertoi, ettei ollut tiennyt kaikista mahdollisista tuista tai niiden hakeminen oli koettu liian hankalaksi. (Vesala ym. 2016, 24.)

### 8.2.3 Sosiaaliset tuet

**Läheisten tuki** nousi aineistosta tutkimusten osallistujilla kaikkein tärkeimmäksi sosiaaliseksi tueksi. Läheisiin tukeuduttiin mieltä painavissa asioissa ja heidän kanssaan vietettiin paljon aikaa (Nurkkala 2018, 43; Merrells ym. 2019, 18). Läheisten tuki nähtiin merkitykselliseksi myös kehitysvammaisen henkilön työllistymisen edistämisessä (Hieta-aho 2017, 58, 68). Kehitysvammaiselle henkilölle toisen ihmisen tuki on hyvin tärkeää (Vammaisfoorumi 2019, 24).

**Ammattihenkilön tuki** koettiin myös tärkeäksi. Ammattihenkilö, kuten tuetun asumisen ohjaaja tukee yksilöitä arjen asioiden hoitamisessa ja toimii sosiaalisena tukena (Nurkkala 2018, 38, 43). Myös tukihenkilöistä yksilöillä oli positiivisia kokemuksia (Hakala 2017, 32).

**Vertaistuki** eli muiden kehitysvammaisten henkilöiden sosiaalinen tuki näyttyi myös aineistossa monessa kohdassa. Kehitysvammaisten henkilöiden ystävyysuhteet suuntautuivat pääsääntöisesti vertaisiin, joita tavattiin työtoiminnassa (Nurkkala 2018, 33–34) tai vammaisille suunnatussa ryhmätoiminnassa (Merrells ym. 2019, 17; Nurkkala 2018, 42). Vertaisten seura työtoiminnassa tai muissa ryhmissä tarjosi kehitysvammaisille turvallisen hyväksyvän ilmapiirin, jossa toteutui sosiaalinen osallisuus (Merrells ym. 2019, 17; Nurkkala 2018, 43).

### 8.2.4 Kehittämisideat

Kehittämisideana voisi nostaa esille Hieta-ahon (2017, 61) tutkimuksessa esiintyneen maininnan yksilön asumispalvelujen ja työtoiminnan yhdistävästä palveluntuottajasta, joka helpotti yksilön parhaan eteen toimimista. Sama palveluntuottaja asumis- ja työpalveluilla ei aina ole mahdollinen, mutta ainakin yhteistyötä voisi kehittää tai tiivistää.

Itävaltalaisutkimukseen osallistuneet työnantajat toivat esille joitain kehitysvammaisten työllistämistä mahdollisesti tukevia keinoja. Kehitysvammaisten työllistämisen mahdollistamiseksi ehdotettiin nimenomaan tälle ryhmälle sopivien uusien työpaikkojen luomista. Työllistämistä koettiin voitavan edistää koeaikojen pidentämisellä, jolloin työllistämisen riskin nähtiin pienenevän. Irtisanomissuojan koettiin estävän työllistämistä. Kehitysvammaisten henkilöiden koulutuksen edistäminen mainittiin työllistämisen kannalta tärkeäksi. Työharjoitteluiden nähtiin edistävän työllistymistä ja niiden käyttöä suositeltiin lisäävän. Lisää tukea toivottiin kunnollisen perehdytyksen mahdollistamiseksi, sekä lisää tietoa kehitysvammaisista ja heidän työllistämisen mahdollisuuksistaan. Koettiin, että organisaatiossa pitäisi keskittyä johdon asenteiden muutokseen. Työllistymisen edistämisen toimenä nähtiin kampanjointi kehitysvammaisten positiivisen julkisuuskuvan eteen. Kehitysvammaisten työllistämistä edistäviksi taloudellisiksi tuiksi ehdotettiin verohelpotuksia, tukea palkan maksuun, jonkinlaista valtion tukea tai palkkiota työllistämisestä, tukea mukautuksiin sekä asumiseen liittyviä tukia. (Kocman ym. 2018, 127–128.)

## **9 JOHTOPÄÄTÖKSET**

Opinnäytetyössä etsin vastausta tutkimuskysymyksiin; miten kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan työntekijöinä työnantajien puolelta sekä yhteiskunnassa yleisesti ja millaisia keinoja ja tukia Suomessa on olemassa vammaisten työllistämisen tukemiseen. Seuraavissa kahdessa alaluvussa käyn läpi opinnäytetyön keskeisimmät tulokset ja niiden suhdetta työn alussa esitettyyn teoriaan sekä esitän vastaukset asettamiini tutkimuskysymyksiin.

### **9.1 Kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautuminen**

Kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautumiseen liittyen löytyi aineistosta paljon materiaalia ja se oli yleisesti hyvin yhteneväistä opinnäytetyön teoriaosuudessa hieman avatun asennepohjan kanssa. Yksilön näkökulmasta esille voisi nostaa kehitysvammaisten henkilöiden useat kokemukset kehitysvammaisuuden leimaavuudesta, syrjinnästä ja negatiivisesta asenneilmapiiristä. Yksilöillä oli kokemuksia ”me ja he” suhtautumisesta ja monet kokivat erilaisuusutensa vahvasti. Erilaisuuden kokemukset olivat monilla lähtöisin koulukiusaamisesta, sosiaalisesta syrjinnästä sekä syrjinnästä työhaussa. Koulutukseen ja opis-

keluun liittyen oli myös koettu syrjintää, vaikka se olikin vähäisempää työelämään verrattuna. Ammattihenkilön näkökulmassa eräs sosiaalityöntekijä mainitsi kehitysvammaisuuden leimaavaksi. Myös läheisten näkökulmasta kehitysvammaisuus oli koettu leimaavaksi ja sen hyväksyminen oli ollut osalle hyvin vaikeaa. Läheisten kommentteista välittyi huoli ja pelko lastensa/sisarus-tensa pärjäämisestä yhteiskunnassa. Kehitysvammaisuuden leimaavuus esiintyi myös alun teoriassa (luku 5.6), jossa se mainittiin rasitteena (Seppälä 2017, 9, 48).

Kehitysvammaisten henkilöiden tärkeimmät sosiaaliset suhteet olivat perheeseen ja vertaisiin, jotka usein olivat työtoimintakeskus ystäviä. Vertaisten seurassa, kuten ryhmätoiminnassa ilmapiiri koettiin hyväksyväksi. Seurustelusuh-teet ja yhteen muutot kumppaneiden kanssa näyttäytyivät haasteellisina, ei-vätkä yksilöt oikein uskoneet niiden toteutumiseen. Henkilökohtaisia tapaami-sia myös valvottiin vastoin yksilöiden omaa tahtoa. Ammattihenkilöiden näkö-kulmasta kehitysvammaisten henkilöiden koettiin tarvitsevan paljon tukea so-siaalisissa tilanteissa, kuten ohjaamista ryhmätilanteissa. Ammattihenkilöiden mielipiteissä tuotiin esille perheen tärkeys yksilön tukemisessa niin sosiaalisen toimintakyvyn kuin myös kehitysvammaisen henkilön työllistymisen edistä-miseksi.

Yksilön näkökulmasta työtoimintaan liittyi paljon myönteisiä kokemuksia, mutta myös ristiriitaisuutta ja tyytymättömyyttä. Monet olivat viihtyneet työtoi-minnassa ja saaneet hyvää palautetta, toisaalta työtehtäviä kuvailtiin vitsailten ja perustyötä sanottiin tylsäksi. Monet olivat solmineet työtoiminnassa hyviä ystävyys-suhteita. Avotyötä sanottiin työtoimintakeskuksia paremmaksi vaihto-ehdoksi, mutta myös avotyöhön liittyi mm. syrjintää työkavereiden taholta. Mo-nesti avotyön työkaverit olivat vain kavereita. Ammattihenkilöiden näkökul-masta tuotiin esille, että työtoiminta voitiin myös kokea mielekkääksi. Toisaalta kuitenkin korostettiin yksilön voimavarojen ja taitojen tunnistamisen tärkeyttä työllistymistoimissa etenemiseksi, koska kaikki kehitysvammaiset yksilöt eivät halua olla työtoiminnassa työkeskuksissa. Tuettu työllistyminen koettiin tärke-äksi väyläksi työelämään. Tarjolla olevia koulutusvaihtoehtoja pidettiin kapea-alaisina. Yksilön näkökulmasta opiskelussa esteettömyyteen ja saavutettavu-uuden liittyviä ongelmia koettiin reilusti enemmän verraten työelämään.

Yksilön näkökulman tuloksista kävi ilmi, että kehitysvammaiset henkilöt eivät kokeneet asuinympäristössään syrjintää, jos siellä oli ns. totuttu heihin. Myös Laukkanen (2019, 33–34) ja Pimiä (2016, 47) toivat tuloksissa esille omat havaintonsa, joiden mukaan kehitysvammaisille tarkoitetut palvelut erottavat heidät valtavirrasta, jolloin heihin suhtautuminen tai nk. totuttautuminen muuttuu entistä haastavammaksi.

Yksilön näkökulmasta kehitysvammaiset henkilöt olivat kokeneet syrjintää niin työhaussa kuin työpaikoillakin ja kehitysvammaisuuden koettiin häiritsevän työelämää. Kokemuksia oli mm. loukkaavasta, alentavasta ja syrjivästä käytöksestä työkavereiden ja työnantajien taholta. Kohtuullisia mukautuksia ei aina saatu, työssä eteneminen koettiin haasteelliseksi, ja työtehtävät toisinaan liian vaativiksi. Sekä läheisten, että ammattihenkilöiden näkökulmasta työelämä nähtiin kehitysvammaisille henkilöille liian kiireisenä ja työelämän paineet kohtuuttoman kovina. Kuitenkin sekä läheisten, että ammattihenkilöiden näkökulmassa tuotiin esille myös luottamusta kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksiin.

Yksilöt mainitsivat etenkin työnhaun vaikeuksien syyksi työnantajien ennakkoluulot. Myös ammattihenkilöt näkivät yhtenä työllistymisen esteenä työpaikoilla vallitsevat asenteet. Tämä tulos on yhteneväinen teoriaosuudessa (luku 5.6) olleeseen mainintaan, jossa ihmisten asenteita pidettiin suurimpana kehitysvammaisten työllistämisen esteenä (Kairi ym. 2010, 78–83). Ammattihenkilöiden näkökulmasta tuli ilmi, että asenneongelma voi olla myös yksilöllä itsellään, jonka syntyyn on yleisimmin vaikuttanut muiden henkilöiden suhtautuminen. Teoriaosuudessa (luku 5.6) mainittiin koetun asenteellisuuden ja negatiivisen suhtautumisen vaikuttavan omaan kuvaan väärin tavalla (Pakarinen 2018b, 196). Yksilön näkökulmasta monet kokivat olevansa yhteiskunnalle taakka, joita ei tunnusteta tuottaviksi kansalaisiksi. Yksilöt kertoivat palkkatyön tarjoavan heille merkityksellistä yhteiskunnallista arvontoa.

Työnantajan näkökulmasta kehitysvammaiset henkilöt työntekijöinä nähtiin työpaikoilla varsin positiivisesti. Työnantajat toivat esille tyytyväisyyttä työpainoksesta ja kuvailivat kehitysvammaisia työntekijöitä ahkeriksi, tunnollisiksi, tehokkaiksi, tarkkoiksi ja huomaavaisiksi. Työnantajista osa oli saanut tukea ke-



hitysvammaisen henkilön työllistämiseen työhönvalmentajalta. Kehitysvammaisten työntekijöiden koettiin tulevan yleensä hyvin toimeen työyhteisössä ja työkavereiden kanssa. Sosiaalisen toimintakyvyn puutteet kuitenkin kuvattiin myös työllistymisen haasteiksi. Lisäksi haasteina nähtiin puutteelliset taidot suhteessa työn vaativuuteen. Kehitysvammaisten henkilöiden koettiin tarvitsevan muita enemmän aikaa työhön perehtymiseen ja sen tekemiseen, eikä työyhteisön resurssien uskottu riittävän tuen tarjoamiseen. Esille tuotiin myös soveltuvien työtehtävien puute. Työllistämisen mainittiin vievän liikaa työntäjän aikaa. Tukena kaivattiin mm. tiedon tarjoamista kehitysvammaisista henkilöistä ja heidän työllistämismahdollisuuksistaan. Työllistymisen esteiksi mainittiin yleiset asenteet.

Itävaltalaistyönantajista monet kertoivat työllistävänsä enemmän jonkin muun vammaan omaavan henkilön kuin kehitysvammaisen henkilön. Kehitysvammaisen henkilön työllistäminen koettiin riskinä. Kehitysvammaisiin henkilöihin suhtauduttiin mielestäni varsin asenteellisesti ja heidän ei mm. uskottu noudattavan kaikkia työpaikan säännöksiä. Teoriaosuudessa (luku 5.6) tuotiin esille, että kehitysvammaisia henkilöitä pidetään varsin yleisesti vaarallisina, joka useimmiten johtuu tietämättömyydestä (Kaski ym. 2012, 150–151). Puolestaan suomalaistutkimuksen tuloksissa kehitysvammaisiin henkilöihin ei liitetty muita suurempaa tapaturmariskiä.

Kehitysvammaisia työllistäneiden suomalaisten työnantajien mielipiteissä kerrottiin työllistetyn heikon työmarkkina-aseman vaikuttaneen positiivisesti työllistämispäätökseen. Osa kertoi kehitysvammaisten työllistämisen kuuluvan tärkeänä osana yhteiskuntavastuuseen. Etenkin palkkatyönantajat kokivat kehitysvammaisten työntekijöiden vaikuttavan positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin sekä yrityksen imagoon. Monet kokivat kehitysvammaisten työllistämisen myös taloudellisesti kannattavana toimenpiteenä.

Tutkimuskysymyksenä oli selvittää, miten kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan työntekijöinä työnantajien puolelta sekä yhteiskunnassa yleisesti. Tuloksien mukaan kehitysvammaisia työllistäneet työnantajat antoivat hyvin positiivista palautetta työllistämistään yksilöistä. Tuloksissa näkyi kuitenkin myös laaja kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen esteiden kuvailu. Kehitysvammaisten henkilöiden taitoja ja työhön pystyvyyttä kyseenalaistettiin

sekä ymmärrystä mm. sääntöjen noudattamisen suhteen. Yhteiskunnassa yleisesti puolestaan kehitysvammaisiin suhtauduttiin hyvin laajalla skaalalla. Kehitysvammaiset henkilöt itse olivat kokeneet leimautumista, syrjintää ja kiusaamista niin koulussa, työelämässä kuin asuinympäristössäänkin. Kehitysvammaisuuden leima koettiin jopa niin raskaasti, että käsite olisi haluttu nimetä uudelleen. Turvallisena ja hyväksyvänä ympäristönä koettiin perhepiiri sekä vertaisseura. Läheisten suhtautuminen kehitysvammaisiin henkilöihin näyttäytyi tuloksissa hyvin suojelevana. Merkityksellisenä tuloksena näin sen, että kehitysvammaiset henkilöt eivät kokeneet asuinympäristössään syrjintää, jos siellä oli ns. totuttu heihin.

Tiivistettynä vastauksena kysymykseen miten kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan työntekijöinä työnantajien puolelta sekä yhteiskunnassa yleisesti; Työnantajien voi nähdä suhtautuvan kehitysvammaisiin työntekijöihin hyvin positiivisesti, kunhan kehitysvammaiselle henkilölle on ensin annettu työmahdollisuus ja on tutustuttu työntekijään. Työntajilla on vielä paljon tiedon puutteita ja niistä johtuvia ennakoasenteita. Yhteiskunnassa yleisesti kehitysvammaisiin henkilöihin suhtaudutaan hyvin moninaisesti, mutta suhtautumisen voisi kuvata olevan sitä positiivisempaa mitä enemmän kyseisessä kontekstissa kehitysvammaiset henkilöt ovat inklusiivisesti osallisina.

## **9.2 Työllistymisen tuet ja keinot**

Kaikista tuki keinoista eniten mainintoja aineistosta löytyi tuesta työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta. Monet aineiston tutkimuksiin osallistuneista kehitysvammaisista henkilöistä olivat saaneet tukea työllistymiseensä työhönvalmennuksesta. Tutkimustulos on yhteneväinen alussa (luku 5.2.3) esitettyyn teoriaan monien työllistyvän juuri työhönvalmentajan tuella (Kari ym. 2020, 179; Kehitysvammaliitto s.a; Repo 2004, 384), ja etenkin kehitysvammaisille henkilöille tuettu työllistyminen on useimmiten reitti työpaikoille (Repo 2004, 384). Myös monilla tutkimusaineiston työnantajilla oli kokemuksia työhönvalmentajan tuesta ja sitä pidettiin hyvänä tukikeinona. Työpaikan kohtuullisista mukautustoimista oli aineistossa muutama maininta.

Työtoiminta työkeskuksissa ja avotyö työpaikoilla esittäytyivät aineistossa yleisinä työn muotoina kehitysvammaisille henkilöille, kuten alun teoriaosuudessa tuodaan esille (ks. luku 5.2.1). Työtoiminnasta ja avotyöstä oli aineistossa sekä positiivisia, että negatiivisia kokemuksia. Koulutus mahdollisuudet kehitysvammaisille henkilöille koettiin aineistossa kapea-alaisiksi ja niiden laajentamista toivottiin. Puolestaan TE-palveluiden tukea työnhaussa aineistossa kertoi käyttäneensä useampi vastaaja. Tämä eroaa teoriaosuudessa olleesta Mustikaisen (2011) havainnosta ettei vammaisia henkilöitä juurikaan näy työvoimapalveluissa. Tulosten erovaisuus voi johtua tutkimusten vuosiluvuista. Aineistoni kokemukset TE-palveluiden käytöstä ovat vuosilta 2017–2019 ja Mustikaisen tutkimus on julkaistu jo 2011, joten voi olla, että tuona aikana TE-palveluiden käytössä on tapahtunut positiivista muutosta.

Taloudelliset tuet tulivat esille aineistosta yllättävän hyvin. Työntajan taloudelliset tuet, kuten palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki mainittiin myös teoriaosuudessa (ks. luku 5.2.4), mutta muista taloudellisista tuista teoriaosuudessa ei ole mainintaa. Osa työnantajista oli tuonut esille tietämättömyytensä saatavilla olevista tuista. Yksilön taloudelliset tuet jäivät teoriaosuudessa sivuun ja tulivat tutkimusaineistosta uutena, mutta tärkeänä lisätietona. Aineistossa oli useita mainintoja eläke ja palkkatulojen yhteensovittamisen haasteista. Nostin yksilölliseksi taloudelliseksi tueksi myös edunvalvonnan, josta voi olla hyötyä joillekin itsenäisen elämän turvaajana.

Lisäksi nostin esille vielä erillisenä tukimuotona sosiaaliset tuet. Aineistossa oli useita mainintoja sosiaalinen tuen, kuten läheisten, vertaisten tai ammattihenkilön mm. tuetun asumisen ohjaajan tuesta yksilön elämässä sekä myös työllistymisessä. Sosiaalinen tuki ei näyttäytynyt aiheen teoriaa tutkiessani, mutta koen sosiaalisen tuen olevan erittäin tärkeä yksilön tukimuoto.

Toisena tutkimuskysymyksenäni oli selvittää millaisia keinoja ja tukia Suomessa on olemassa vammaisten työllistymisen tukemiseen. Vastauksena kysymykseen olen koonnut yhteenvedon tutkimusaineistosta löytämistäni Suomessa käytössä olevista työllistymisen tuista ja keinoista liitteeseen 2. Näiden liitteeseen merkittyjen ja edellä kuvailtujen aineistosta löytyneiden työllistymisen tukien ja keinojen lisäksi Suomessa on mahdollisuus myös tuettuun oppi-

sopimuskoulutukseen. Tuetusta oppisopimuskoulutuksesta ei ollut tutkimusaineistossa yhtään mainintaa, ja alun teoriaosuudessa kerrotaankin sen olevan suhteellisen uusi tukimuoto (Kehitysvammaliitto s.a.).

Lisäksi kokosin tutkimusaineiston tuloksista myös mainintoja työllistymisen tai työllistämisen tukien kehittämideoista vaikkeivat ne suoranaisesti tutkimuskysymykseen vastanneetkaan. Etenkin itävaltalaistutkimuksessa työnantajat kertoivat useita työllistämisen tukien kehittämideoita, kuten kehitysvammaisille henkilöille soveltuvien työpaikkojen luominen, koeaikojen pidentäminen, sekä työharjoitteluiden käytön lisääminen. Erittäin tärkeäksi työllistymisen tukemisen keinoksi koin maininnan kampanjoinnista kehitysvammaisten positiivisen julkisuuskuvan eteen, joka on ollut myös yksi Bridging-hankkeen teemoista.

## 10 POHDINTA

Opinnäytetyö lähti prosessina liikkeelle melko negatiivisista ennako-oletuksista. Tiedostin jo aiemmin tekemieni havaintojen vuoksi kehitysvammaisiin henkilöihin liittyvän negatiivissävytteisen asenneilmapiirin, jonka uskoin vaikuttavan ja näkyvän myös kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen haasteissa. Opinnäytetyössä ajatuksena oli kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen mahdollisesti liittyvän negatiivisuuden esille nostaminen, koska ongelma pitää ensin tunnistaa, jotta siihen voidaan vaikuttaa. Itse pohdin työn edetessä paljon negatiivisen lähtökohdan tarpeellisuutta. Käsitin kuitenkin lopulta sen positiivisen kautta juurikin tuosta syystä, että ongelma pitää tunnistaa, jotta siihen voidaan vaikuttaa.

Opinnäytetyö oli prosessina melkoinen. En osannut alkuun aivan ajatella miten paljon aikaa ja työtä koko prosessi vaatii ja arvioin esimerkiksi aineiston analysointiin tarvittavan ajan reilusti alakanttiin. Tosin en myöskään osannut ajatella aineistoni tarjoavan niin paljon vastausmateriaalia tutkimuskysymyksiini. Eli itse prosessin voisi kuvata olleen yllättävä monessa suhteessa. Opinnäytetyön menetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus valikoi työhön aiemmin kertomieni menetelmän valintasyiden lisäksi siksi, koska koen kuvailevan kirjallisuuskatsauksen ilmaisun tyyliin olevan lähinnä omaa tyyliäni kirjoittaa ja

tuottaa tekstiä. Tästä syystä työn kirjoittamisen koin helpoksi, vaikka itse menetelmä ei ollutkaan entuudestaan tuttu.

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että monet kehitysvammaisista henkilöistä viettivät paljon aikaa lapsuudenperheensä kanssa ja läheisten käsitykset kehitysvammaisten henkilöiden taidoista ja vajavuuksista ovat tärkeässä roolissa tästä syystä. Ajattelen, että läheiset henkilöt rakentavat omalla suhtautumisellaan perustaa kehitysvammaisen henkilön identiteetille. Tuloksissa esiintyi kehitysvammaisuuden salaamista jopa kehitysvammaiselta henkilöltä itseltään. Ilmi tuli myös useamman läheisen mielipide siitä, ettei kehitysvammaisen henkilö selviytyisi työelämän paineista tai hänellä ei olisi tarvittavia taitoja.

Koen, että jos vanhemmat salaavat kehitysvammaisuuden tai vähättelevät lapsen taitoja eivätkä usko niihin tai eivät uskalla antaa lapsen kokeilla omia rajojaan ja etsiä omia vahvuuksiaan niin kehitysvammaisuus todennäköisesti maalautuu yksilön omassa mielessä rasitteeksi, leimaksi. Monet kehitysvammaisista henkilöistä olivat kokeneet kehitysvammaisuutensa nimenomaan leimana. Ymmärrän toki myös vanhempien tarpeen suojella lapsiaan ”pahalta maailmalta”, mutta yksilön identiteetti tulisi kuitenkin mielestäni rakentaa positiivisen kautta. Kehitysvammaisen henkilön voimavaroja tulisi etsiä ja tukea, jolloin työllistymiseenkin olisi paremmat mahdollisuudet.

Tuloksista tein havainnoin, että kehitysvammaisiin henkilöihin suhtauduttiin yleisesti positiivisemmin siellä kontekstissa missä he olivat parhaiten osallisina, kuten yleisesti lapsuudenperhe, työtoimintayksiköt, kehitysvammaisille tarkoitettut ryhmät sekä asuinympäristö, jossa kehitysvammaiset kuuluivat ns. katukuvaan. Tämän havainnoin kautta ymmärsin inklusion merkityksenkin paremmin. En ollut aiemmin ajatellut esimerkiksi kehitysvammaisten asumisyksiköiden tai ryhmätoiminnan eriyttävän heitä yhteiskunnasta. Mutta voikin olla, että nämä nk. positiiviset tarkoituksetperät omaavat palvelut eristävätkin kehitysvammaisia henkilöitä yhteiskunnasta. On kuitenkin muistettava, että kehitysvammaisia henkilöitä on olemassa hyvin monenlaisia yksilöitä ja joillekin esim. asumispalvelu on ensi arvoisen tärkeä.

Samaan edellä kuvattuun inklusioon tai eksklusioon liittyen tuloksista nousi esille mielestäni mielenkiintoinen tulkinta kehitysvammaisten työelämän olevan ikään kuin rinnakkaistyömaailma, joka on irrallaan valtaväestön työelämästä. Mielestäni rinnakkaistyömaailman olemassaolo on tärkeää tiedostaa, jotta se voidaan kyseenalaistaa ja päästään edistämään oikeaan palkkatyöhön työllistymistä ja työllistämistä.

Tämä opinnäytetyö opetti minulle paljon tutkimusten toteuttamisesta, kehitysvammaisuudesta sekä kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautumisesta. Mielestäni saavutin opinnäytetyölle asettamani tavoitteet hyvin, koska sain tuotettua nimenomaan kehitysvammaisiin henkilöihin suhtautumisesta tietoa sekä löysin aineistosta Suomessa käytössä olevia tukia ja keinoja kehitysvammaisten työllistämiseen. Opinnäytetyö tarjoaa tilaajataholle tietoa yhteiskunnallisesta asenneilmapiiristä kehitysvammaisiin henkilöihin liittyen niin yleisesti kuin työnantajien puolelta sekä tietoa työllistämiseen. Koottua tietoa tilaaja voi hyödyntää mm. hankkeen loppuraportissa.

Kehitysvammaisten henkilöiden yhteiskunnallisen osallisuuden ja työllistymisen eteen on tehty yhteiskunnassamme sekä kansainvälistikin jo paljon tekoja. Tilanne ei kuitenkaan ole vielä ihanteellisella tasolla ja mm. vammaispalvelujen lainsäädännön uudistaminen (vammaispalvelulain ja kehitysvammalain yhdistäminen) jäi viime yrittämällä kesken eduskuntakauden päättyttyä (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.). Työtä on vielä tehtävä kehitysvammaisten integroitumiseksi ns. normaaleille työpaikoille ja muutenkin yhteiskuntaan paremmin. Kuten tuloksistakin tuli esille niin kansainvälisesti, kuin Suomessakin työntäjillä on vielä paljon tiedon puutteita ja niistä johtuvia ennakoasenteita. Näen, että kehitysvammaisten työllistymisen edistäminen edellyttää työtapojen ja asenteiden muutosta niin palvelujärjestelmässä kuin työpaikoillakin.

### **10.1 Eettisyys ja luotettavuus**

Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa, että tutkija on perehtynyt eettisiin ohjeistuksiin ja noudattaa niitä tiedonhaussa sekä tieteellisesti hyväksytyjen tiedonhaku- ja tutkimusmenetelmien valinnassa. Tiedonhankinta ja valitut menetelmät on perusteltava tieteellisen kirjallisuuden sekä omien tarpeiden kautta.

Tutkimus tulee toteuttaa hyvin suunnitellusti ja raportoida laadukkaasti. Tutkijan on myös muistettava kunnioittaa toisten tutkijoiden tekemää työtä. Tutkimuksen tulee tuottaa uutta tietoa tai näyttää miten uudella tavalla aiemmin tuotettua tietoa on mahdollista yhdistellä ja hyödyntää. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan lisäksi tutkimuksen on noudatettava kontrolloitavuutta ja avoimuutta. (Vilka 2015, 26–30.)

Perehdyin jo ennen opinnäytetyön aloittamista ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiin suosituksiin (Arene 2020), sekä Tutkimuseettisen neuvotelukunnan (2012) ohjeistuksiin hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja pyrin noudattamaan näitä ohjeistuksia koko opinnäytetyössäni. Vilkan (2015, 26) mukaan tutkimusetiikka kulkee mukana työssä koko prosessin ajan ja se tarkoittaa ikään kuin yhteisesti sovittuja ”pelisääntöjä”, joiden mukaan voidaan toimia. Kangasniemi ym. (2013, 298) tuovat esille, että etenkin kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa eettiset valinnat on huomioitava työn jokaisessa vaiheessa kirjallisuuskatsauksen tyyppin ollessa menetelmällisyydeltään suhteellisen väljä. Tärkeitä kohtia ovat mm. tutkimuskysymysten muotoilu ja aineiston valinta. (Kangasniemi ym. 2013, 298.)

Eettisten ohjeiden ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti olen pyrkinyt kunnioittamaan tutkimusaineistoni alkuperäistutkijoiden työtä ja heidän näkökantaansa tutkimuksissa. Yhden tutkijan (Laukkanen 2019) havaitsin suhtautuneen tutkimukseensa hyvin asenteellisesti, tosin hän myös raportoi omasta asenteellisuudestaan. Kangasniemen ym. (2013, 298) mukaan raportoimaton tutkijan ennakkokäsitys tutkittavasta ilmiöstä heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Itse yritin poimia edellä mainitun tutkijan tutkimuksesta vastauksia ilman asenteen siirtoa omiin tuloksiini. Opinnäytetyöni aihe on mielestäni myös herkkä eettisyyden näkökannasta ja tavoitteenani oli kertoa ja kuvailla kehitysvammaisia henkilöitä ja heidän tilannettaan mahdollisimman eettisesti korrekisti. Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt raportoimaan tekemäni valinnat mm. tutkimusmenetelmien suhteen mahdollisimman tarkasti ja ymmärrettävästi, koska läpinäkyvyys nostaa tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta (Kangasniemi ym. 2013, 298).

Opinnäytetyön tekemisessä luotettavuuden varmistaminen eli riskienhallinta on ensiarvoisen tärkeää. Tutkimusprosessissa tiedostamattomia tai tietoisia

virheitä voi tulla herkästi. Opinnäytetyön kirjoittamisessa luotettavuuden tarkastelu jää usein työn loppuun, on kuitenkin tärkeää, että asia on ollut mielessä koko tutkimusprosessin ajan. (Kananen 2015, 338, 342–343.) Kuten eettisiin ohjeistuksiin niin myös opinnäytetyön luotettavuuteen olen perehtynyt jo ennen varsinaisen työskentelyn aloitusta.

Tutkimuksen luotettavuutta olen pyrkinyt parantamaan tiedon käsittelyssä, analysoimisessa ja kirjaamisessa erityisellä tarkkuudella lähteiden ja lähdeviitteiden merkitsemisessä (Hirsjärvi ym. 2015, 122). Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös reliaabelius eli toistettavuus, jonka vuoksi olen yrittänyt kuvailla mahdollisimman tarkasti tutkimuksen eri vaiheita, mm. tekemiäni aineisto-ovalintoja (Hirsjärvi ym. 2015, 231–232). Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa luotettavuus määrittyy aikaisempien tutkimusten suhteessa toisiinsa, valintakriteerit eivät niinkään ole pääasiassa. Luotettavuuden kannalta tärkeää on, ”aineiston perusteiden kuvaus”. (Kangasniemi ym. 2013, 298.)

Opinnäytetyössä olen käyttänyt aineiston valinnan apuna taulukointia, jonka tarkoituksena on valitun aineiston jäsentämisen lisäksi sen luotettavuuden arviointi (Cron ym. 2008; Colling 2003, Kangasniemen ym. 2013, 296 mukaan). Aineiston haku ja valinta on raportoitu kirjallisuuskatsauksen aineistonhaku taulukossa, johon olen merkinnyt aineistonhakuun liittyvät tietokannat, rajaukset, hakusanat, hakutulokset sekä valitut aineistot. Tämän lisäksi olen raportoinut sanallisesti muutaman lisävalinnan hakuprosessin. Aineiston analyysissä on käytetty induktiivista sisällönanalyysia ja olen pyrkinyt avaamaan analyysin prosessin tarkasti ja selkeästi. Heikkona kohtana näen varsinaisten sisällönanalyysintaulukoiden puuttumisen opinnäytetyöstä, mutta laajuuden vuoksi ne eivät olisi millään mahtuneet mukaan. Puutteen korjaamiseksi olen laatinut opinnäytetyöhön esimerkin käyttämästäni analyysimenetelmästä. Toisena heikkona kohtana on osittain mielestäni Pimiän & Vammaisfoorumin tutkimusten aineistoista keräämäni tulokset etenkin kehitysvammaisiin suhtautumisesta yksilön näkökulmasta, koska edellä mainituissa tutkimuksissa on vastaajina muitakin kuin kehitysvammaisia henkilöitä. Toisaalta ko. tutkimusten otannat olivat laajoja ja antoivat muuten paljon tietoa aiheesta.



Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen luotettavuuden vuoksi olen esittänyt tutkimuskysymykset selkeästi, tarkastellut aineiston sisällön vastaavuutta tutkimuskysymyksiin kriittisesti koko valintaprosessin ajan ja pyrkinyt analysoimaan tutkimustulokset monipuolisesti ja liittänyt niitä myös teoreettiseen taustaan (Kangasniemi ym. 2013, 298). Luotettavuutta johtopäätösten esille tuomisessa heikentää hajanaisuus ja epäjohtonmukaisuus valitun aineiston kritiikin ja johtopäätösten välillä (Baumeister & Leary 1997, Kangasniemen ym. 2013, 298 mukaan). Johtopäätös osioni muodostui pitkäksi tulosten runsaan määrän vuoksi. Mielestäni kuitenkin pääsin johtopäätöksissä haluamalleni tasolle ja sain muodostettua vastaukset tutkimuskysymyksiini.

## **10.2 Jatkokehittämis- ja tutkimusehdotukset**

Työllistymisen tukia ja keinoja tutkimusaineistosta etsiessäni poimin talteen myös muutaman kehittämisidean, jota raportoin luvussa 8.2.4. Näistä ehkä tässä voisi nostaa esille vielä Suomeen liittyneen havainnon palvelutuottajista. Tässä havainnossa yksilöllä oli ollut sama palvelutuottaja asumis- ja työpalveluilla, ja tämä toimintamalli oli toiminut yksilön edun mukaisesti. Niin kuin aiemminkin jo mainitsin niin yhteinen palvelutuottaja ei ole aina mahdollinen, eikä se myöskään aina toimi yksikön parhaaksi. Mutta ainakin tiedon siirtoa ko. palvelutuottajien välillä olisi mielestäni hyvä kehittää ja tiivistää entisestään.

Tutkimusaiheena mieleen nousi kehitysvammaisen yksilön työllistymisen tukeminen Kykyviisarin avulla. Bridging-hankkeessa yhtenä toimenpiteenä jatkokehitetään Kykyviisaria kehitysvammaisille henkilöille soveltuvammaksi osallisuuden ja hyvinvoinnin tunnistamisen välineeksi. Kykyviisarin avulla on tarkoitus lisätä yksilön ymmärrystä omista voimavaroistaan ja tukea siten työllistymistä. Olen itse perehtynyt Kykyviisarin käyttöön omatoimisesti sekä yhden työharjoitteluni aikana ja koen sen hyväksi työvälineeksi. Tämän vuoksi olisi mielenkiintoista saada tutkimusmateriaalia tämän hankkeen myötä muunnellun Kykyviisarin käytöstä kehitysvammaisilla yksilöillä ja miten yksilöt itse sen kokevat.

## LÄHTEET

Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/> [viitattu 1.11.2020].

Arvio, M. 2011. Kehitysvamma-käsité. Teoksessa Arvio, M. & Aaltonen, S. Kehitysvammaisen potilaana. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 12–16.

Euroopan komissio. 2010. Komission tiedonanto parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Euroopan komission vammaisstrategia vuosille 2010– 2020: Uudistettu sitoutuminen esteettömään Eurooppaan. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=en> [viitattu 9.10.2020].

Euroopan sosiaalirahasto. 2019. Bridging – Vammaisten kansalaisuus ja työllisyyden uudet mahdollisuudet. Hankesuunnitelma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektiid=S21554> [viitattu 28.8.2020].

Fyysinen esteettömyys. s.a. Vates-säätiö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vates.fi/tietopakettit/tyoelaman-saavutettavuus/fyysinen-esteettomyys.html> [viitattu 23.5.2020].

Hakala, K. 2017. Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyollistymistarinoita-netti-s.pdf> [viitattu 22.10.2020].

Hieta-aho, H. 2017. Kehitysvammaisten integroituminen avoimille työmarkkinoille: tarkastelussa viisi Työklintikka-projektin asiakasta. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201705311761> [viitattu 13.10.2020].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. 2019. Suomen YK-liitto. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/julkaisut/ihmisoikeuksien-yleismaailmallinen-julistus> [viitattu 15.6.2020].

Jalanko, H. 2019. Downin oireyhtymä. Duodecim terveyskirjasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00115](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00115) [viitattu 28.9.2020].

Kaappaus keittiössä. 5. kausi, jakso 5: Työn iloa. 4.3.2019. Video. Saatavissa: <https://www.mtv.fi/sarja/kaappaus-keittiossa-33009020> [viitattu 29.9.2020].

Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arviota kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki: Kehitys-

vammaliitto ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/kehitysvammaliiton\\_selvityksia\\_6.pdf](https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf) [viitattu 12.10.2020].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S.-M., Pietilä, A.-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1614408> [viitattu 28.5.2020].

Kansallinen koodistopalvelu. 2019. Kansaneläkelaitos & Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. Saatavissa: <https://koodistopalvelu.kanta.fi/> [viitattu 10.10.2020].

Kari, O., Laakso, S., Niskanen, T. & Seppänen, M. 2020. Vammaistyön käsikirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kehitysvammaliitto. s.a. Työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/> [viitattu 12.8.2020].

Kocman, A., Fischer, L. & Weber, G. 2018. The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. Vol. 31 Issue 1, p120-131. 12p. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Primo/Home> [viitattu 20.10.2020].

Kröger, T. 2016. Kohtuulliset mukautukset. Teoksessa Paanetoja, J., Kröger, T. & Östman, P. Osatyökykyinen työntekijä. Vastauksia käytännön kysymyksiin. Helsinki: Kauppakamari, 56–57.

Kumpuvuori, J. & Högbacka, M. 2003. Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet Suomessa. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2003:10. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.

Laki kuntien velvoitteiden ja ohjauksen vähentämistä ja monialaisten toimintamallien tukemista koskevista kokeiluista 1350/2014.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

Lappalainen, T. 2014. Asiakkaiden osallistumisen edellytykset – yhteistä ymmärrystä etsimässä. Teoksessa Metteri, A., Valokivi, H. & Ylinen, S. (toim.) Terveys ja sosiaalityö. Jyväskylä: PS-kustannus, 83–94.

Laukkanen, S. 2019. ”On se tosi kurja se kehitysvammaisten asema. Siin olis viel paljon tekemistä.”: identiteettikamppailua, syrjinnänkokemuksia ja aktivis- mia. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu. PDF- dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201910023634> [viitattu 20.10.2020].

Lintinen, M. & Rajaniemi, K. 2014. Vaikeita vai oikeita töitä? *Suuntaaja* 1/2014. Artikkel. Saatavissa: <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-12014-vammaisten-ihmisten-ty%C3%B6llisyys/vaikeita-vai-oikeita-t%C3%B6it%C3%A4#6640e18a> [viitattu 26.5.2020].

Lähteenmäki, L. 2019. Kuuluuko vammaisen eläkeputkeen, avotyöhön vai normaaleille työmarkkinoille? Oikeusasiamieheltä kysytään nyt, rikotaanko Sa- lossa ihmisoikeuksia. Yle uutiset. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10606517> [viitattu 26.5.2020].

Matero, M. 2004. Kehitysvammaisuus. Teoksessa Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E.-L. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY, 165–203.

Merrells, J., Buchanan, A. & Waters, R. 2019. "We feel left out": Experiences of social inclusion from the perspective of young adults with intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*. Vol. 44 Issue 1, p13-22. 10p. 1 Chart. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.221396> EBSCOhost Academic Search Elite [viitattu 23.10.2020].

Metsi, R. 2017. Kehitysvammaisten henkilöiden tuettu työ, avotyö ja sosiaali- työ lehdistössä: Rinnakkaistyömaailma. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatie- teiden ja filosofian laitos. Pro gradu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201711214312> [viitattu 22.10.2020].

Mitä kehitysvammaisuus on? 2020. Vernerinet.net. WWW-dokumentti. Saata- vissa: <https://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on> [viitattu 28.9.2020].

Mustikainen, H. 2011. Vammaisten työllistymisen win-win-win. Sitra. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/uutiset/vammaisten-tyollistymisen-win-win-win/> [viitattu 25.5.2020].

Niela-Vilén, H. & Kauhanen, L. 2015. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teok- sessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotie- teessä. Turku: Turun yliopisto, 23–36.

Nurkkala, L. 2018. Kehitysvammaisten ihmisten kokemuksia sosiaalisesta osallisuudesta yhteisöissä. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filoso- fian laitos. Pro gradu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201810264538> [viitattu 11.10.2020].

Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoimin- nan uudistaminen. Selvitysraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161425> [viitattu 11.8.2020].

Pakarinen, J. 2018a. Osatyökykyisyys ja työkyvyttömyys. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 203–216.

Pakarinen, J. 2018b. Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 195–202.

Pimiä, K. 2016. ”Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” Selvitys vammaisten syrjintä kokemuksista arjessa. Helsinki: Oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://syrjinta.fi/documents/25249352/34271289/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa.pdf/655200f8-6eff-42a0-9c60-766f1002244c/%E2%80%9DVammaisena+olen+toisen+luokan+kansalainen%E2%80%9D+%E2%80%93+Selvitys+vammaisten+kokemasta+syrjinn%C3%A4st%C3%A4+arjessa.pdf?version=1.1&t=1600433329272> [viitattu 20.10.2020].

Repo, M. 2004. Kehitysvammaisten erityispalvelut. Teoksessa Malm, M., Mätero, M., Repo, M. & Talvela, E.-L. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyon perusteet. Helsinki: WSOY, 380–385.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Opetusjulkaisuja 62. Julkisojohtaminen 4. Vaasan yliopiston opetusjulkaisuja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/7961> [viitattu 28.5.2020].

Seppälä, H. 2017. Erilaiset eväät. Kirja kehitysvammaisuudesta. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Sjöblom, S. 2016. Suomen vammaispoliittisen ohjelman VAMPO 2010–2015 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74810/Rap%20ja%20mui\\_2016-14\\_verkkoversio%20100316.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74810/Rap%20ja%20mui_2016-14_verkkoversio%20100316.pdf) [viitattu 25.5.2020].

Socom. s.a. Bridging – Vammaisten kansalaisuus ja työllisyyden uudet mahdollisuudet. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy. Saatavissa: <http://www.socom.fi/bridging/> [viitattu 28.8.2020].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:4. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72197/URN%3aNB%3afi-fe201504225692.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 26.5.2020].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Vammaispalvelujen lainsäädännön uudistaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/vammaispalvelulaki> [viitattu 12.10.2020].

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys. s.a. Vates-säätiö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vates.fi/tietopaketti/tyoelaman-esteettomyys/sosiaalinen-ja-psyykinen-esteettomyys.html> [viitattu 23.5.2020].

Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2015. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopisto, 7–22.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Talus, S. 2018. TE-toimiston palvelut vammaisten saavuttamattomissa. Blogi. Saatavissa: <https://www.tukiliitto.fi/blogi/te-toimiston-palvelut/> [viitattu 25.5.2020].

Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus 6/1976.

Tiainen, P. 2018. Työttömyyden kustannukset ja työllisyyden hyödyt. Teoksessa Kajanoja, J. (toim.) Työllisyyskysymys. Helsinki: Into Kustannus Oy, 181–194.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) [viitattu 1.11.2020].

Työ- ja elinkeinoministeriön linjaukset nuorisotakuun toteuttamisesta TE-hallinnossa. 2013. TEM/2905/03.01.04/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/nuorisotakuu/index.html> [viitattu 29.9.2020].

Työkokeilun käytännöt ja säännökset. s.a. TE-palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot\\_ja\\_saannokset/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html) [viitattu 12.10.2020].

Työllisty palkkatuella. s.a. TE-palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea\\_tyollistymiseen/tyollisty\\_palkkatukikortilla/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyollisty_palkkatukikortilla/index.html) [viitattu 12.10.2020].

Työolosuhteiden järjestelytuki. s.a. TE-palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/tyoolosuhteiden\\_jarjestelytuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html) [viitattu 12.10.2020].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja 80/2002.

Vammaisfoorumi. 2019. Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Työelämä ja köyhyys –teematyöryhmän raportti. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/09/RA-PORTTI-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4-ja-k%C3%B6yhyys.pdf> [viitattu 19.10.2020].

Vates-säätiö. s.a. Tuettu oppisopimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vates.fi/tyontekijalle/osaamisen-kehittaminen-2/tuettu-oppisopimus.html> [viitattu 10.8.2020].

Vernerinet. 2020. Työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.verneri.net/> [viitattu 10.8.2020].

Vesala, H.T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien\\_kokemuksia\\_kehitysvammaisista\\_tyontekijoista.pdf](https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista.pdf) [viitattu 10.10.2020].

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 28.9.2020].

Virtanen, R.-H. 2008. Vammaisten henkilöiden oikeus työhön – kohtuullisista toimenpiteistä ja vammaisyrittäjien sekä vammaisten työntekijöiden yhdenvertaisuudesta. Vammaisten ihmisoikeuskeskus VIKE. Julkaisusarja nro 4. Helsinki: Vammaisten Ihmisoikeuskeskus.

XAMK. s.a. Bridging – Vammaisten kansalaisuus ja työllisyyden uudet mahdollisuudet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/bridging-vammaisten-kansalaisuus-ja-tyollisyyden-uudet-mahdollisuudet/> [viitattu 28.8.2020].

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Yleissopimus n:o 111, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää 63/1970.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016.

## Kirjallisuuskatsausaineisto

Tutkimus	Tutkimuksen kuvaus	Menetelmä	Keskeiset tulokset/johdopäätökset	Vahvuudet/heikkoudet
Hakala, K. 2017. Työllistymistari- noita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.  Poimittu: Internet	Tutkimuksessa tarkastel- laan kahden kehitysvam- maisien henkilön työllisty- mispolkuja heidän elämän- historiansa kautta.	Kerronnallinen tapaus- tutkimus kohteena kaksi kehitysvam- maista henkilöä	Kohteena olleet kehitysvammaiset henkilöt ovat työllistyneet tehokkaan ja aktiivisen työ- hönvalmennuksen kautta palkkatyöhön ja murtaneet työkyvyttömiensä leimansa.	+ kohteena kehitysvam- maisiet henkilöt - suppea otanta
Hieta-aho, H. 2017. Kehitysvammais- ten integroituminen avoimille työ- markkinoille: tarkastelussa viisi Työ- klinikka-projektin asiakasta. Tampe- reen yliopisto.  Poimittu: Finna.fi	Tutkielman tarkoitus ym- märtää Työklintika-projek- tin kehitysvammaisten asi- akkaiden avoimille työmark- kinoille työllistymisen esi- teitä sekä työllistymistä edistäviä tekijöitä, ja miksi työ on heille tärkeää.	Pro gradu. Tapaustutkimus Työ- klinikka-projektin kehi- tysvammaisille asi- akkaille (5 vastaajaa) + teemahaastattelut ke- hitysvammaisten asi- akkaiden omaisille ja työntekijöille.	Tuloksissa esitelty työllistymistä estäviä ja edistäviä tekijöitä. Kaikki vastaajat kokivat työn tärkeäksi sosiaalisten suhteiden, arjen rutiinien, mielekkään tekemisen, sosiaalisen statuksen ja työn kautta itsensä arvokkaaksi kokemisen vuoksi. Työllistymisen edistä- miseksi yhteiskunnan rakenteiden tulisi olla kannustavampia ja joustavampia.	+ kohteena kehitysvam- maisiet henkilöt + työllistymistä edistäviä ja estäviä tekijöitä esi- telty - suppea otanta
Kocman, A., Fischer, L. & Weber, G. 2018. The Employers' perspective on barriers and facilitators to emplo- yment of people with intellectual disa- bility: A differential mixed-method ap- proach. <i>Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities</i> .  Poimittu: Kaakkuri ulkomaisten artik- kelien haku	Tutkimuksessa selvitetiin Itävallassa kehitysvam- maisten ja mielenterveyden häiriöistä kärsivien henkilöi- den työllistämisen esteiden eroavaisuuksia, erityisesti kehitysvammaisten työllis- tämiseen liittyviä esteitä sekä tapoja näiden estei- den voittamiseen	Sekamenetelmä. Puolistrukturoitu haas- tattelu + kyselylomake HR-johtajille, joiden yritysten listalla yli 250 työntekijää (30 vastaajaa)	Työnantajat kokivat kehitysvammaisten ja mielenterveyden häiriöistä kärsivien henkilöi- den työllistämiseen liittyvän enemmän esteitä kuin fyysisesti vammaisten. Näiden henkilöi- den työllistymistä haittaa havaittu taitojen puute ja oikeudelliset asiat. Tiedon puutte- eseen lisää informaatiota.	+ työnantajien mielipi- teitä Itävallassa + puheena kehitysvam- maisiet henkilöt
Laukkanen, S. 2019. "On se tosi kurja se kehitysvammaisten asema. Siin olis viel paljon tekemistä.": identi- teettikamppailua, syrjinnänkokemuk- sia ja aktivismia. Tampereen yli- opisto.  Poimittu: Google scholar	Tutkimuksessa selvitetään kehitysvammaisten henki- löiden omia kokemuksia identiteetistä, syrjinnän vas- tustamisesta ja aktivismin toteuttamisesta.	Pro gradu. Laadullinen tutkimus, teemahaastattelut (6 vastaajaa)	Kehitysvammaisuutta ei nähty leimaavana identiteettinä. Syrjinnän ei koettu koskettavan itseä, mutta sitä ei aina tunnistettu. Vammai- suudesta voitiin olla myös ylpeitä aktivismin kautta.	+ kohteena kehitysvam- maisiet henkilöt + tietoa suhtautumisesta +/- tutkijan vahvasti nä- kyvä oma identiteetti ja asenne



<p>Merrells, J., Buchanan, A. &amp; Waters, R. 2019. "We feel left out": Experiences of social inclusion from the perspective of young adults with intellectual disability.</p> <p>Poimittu: EBSCOhost</p>	<p>Australialainen tutkimus älyllisesti kehitysvammaisten nuorten henkilöiden kokemuksista sosiaalisesta inklusiosta</p>	<p>Puolistrukturoitu haastattelu älyllisesti kehitysvammaisille nuorille aikuisille (10 vastaajaa)</p>	<p>Nuoret kokivat yhteisön ulkopuolelle jäämistä ja syrjäytymistä sekä vaikeana työn löytämisen. Nuorten sosiaaliset suhteet pääasiassa perheessä tai muiden vammaisten kanssa. Kokemukset erottelusta ja syrjäyttämistä vaikuttivat negatiivisesti heidän elämäänsä.</p>	<p>+ kohteena kehitysvammaiset henkilöt Australiassa</p>
<p>Metsi, R. 2017. Kehitysvammaisten henkilöiden tuettu työ, avotyö ja sosiaalityö lehdissä: Rinnakkaistyömaailma. Jyväskylän yliopisto.</p> <p>Poimittu: Finna.fi</p>	<p>Tutkimuksessa selvitetään päivälehdistön asenteita kehitysvammaisista osana työelämää yhteiskunnassa.</p>	<p>Pro gradu. Diskurssianalyysi, aiheena 12 lehtiartikkelia sanomalehdistä Pohjalainen ja Helsingin Sanomat</p>	<p>Kehitysvammaisten työelämä näyttäytyy "rinnakkaistyömaailmana" jossa työmaailmaan osallistumisen, osallistamisen ja voimaantumisen puutteita.</p>	<p>+ kohteena kehitysvammaiset henkilöt + yleisiä mielipiteitä - tekstissä jonkin verran sana- ja lauserakennevirheitä</p>
<p>Nurkkala, L. 2018. Kehitysvammaisten ihmisten kokemuksia sosiaalisesta osallisuudesta yhteisöissä. Jyväskylän yliopisto.</p> <p>Poimittu: Google scholar</p>	<p>Tutkielmassa selvitetään kehitysvammaisten henkilöiden kokemuksia sosiaalisesta osallisuudesta yhteisöissä.</p>	<p>Pro gradu. Laadullinen tutkimus, puolistrukturoitu teemahaastattelu kehitysvammaisille henkilöille (4 vastaajaa)</p>	<p>Tulosten mukaan vastaajilla oli useita yhteisöjä (lapsuudenperhe ja lähisuku sekä institutionaaliset yhteisöt) elämässään ja paljon sosiaalisen osallisuuden kokemuksia, vaikka he olivat eristäytyneitä ei-vammaisten ihmisten yhteisön sosiaalisesta osallisuudesta.</p>	<p>+ kohteena kehitysvammaiset henkilöt + osallisuus liittyy kehitysvammaisiin suhtautumiseen - suppea otanta</p>
<p>Pimiä, K. 2016. "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen" Selvitys vammaisten syrjintä kokemuksista arjessa. Helsinki: Oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä.</p> <p>Poimittu: Internet</p>	<p>Selvitys vammaisten ihmisten kokemasta epäoikeudenmukaisuudesta ja syrjinnästä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa, työelämässä ja sähköisissä palveluissa. Lisäksi on selvitetty vammaisten oikeusurvaelimiä käyttäessä.</p>	<p>Kaksiosainen selvitys; Osa 1. kvantitatiivinen kokonaiskuva oikeustapauksista ja viranomaisten kanteluaiheista Osa 2. empiirinen tutkimus verkkokysely + yksilohaastattelut vammaisten syrjintä kokemuksista</p>	<p>Vammaisilla on paljon syrjintä kokemuksia. Suomessa toimitaan edelleen vanhentuneen vammaispolitiikan määrittelemällä tavalla, eikä nähdä tarvetta kehittää palveluita vammaisten osallisuus huomioiden, vaan luotetaan hyvinvointivaltion tukiverkon huolehtivan vammaisista. Vammaiset tulee nähdä yksilöinä.</p>	<p>+ tietoa syrjintä kokemuksista ja vammaisiin suhtautumisesta - yleisesti vammaisista henkilöistä</p>

<p>Vammaisfoorumi. 2019. Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Työelämä ja köyhyys –teematyöryhmän raportti.</p> <p>Poimittu: Internet</p>	<p>Vammaisfoorumin kyselyssä kartoitettiin koettua syrjintää työssä ja opiskelussa, niihin pääsyssä sekä henkilökohtaisissa mukautuksissa työssä ja opinnoissa</p>	<p>Vammaisfoorumin webropol-kysely vammaisille henkilöille (1525 vastaajaa)</p>	<p>Olemassa on edelleen asenteita ja mekanisme, jotka estävät yhdenvertaista osallistumista ja syrjäyttävät vammaisia ihmisiä työelämän ja kouluttautumisen ulkopuolelle.</p>	<p>Yhteydessä vammaisfoorumin perusraporttiin</p>
<p>Vesala, H.T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. &amp; Harkko, J. 2016. Työntekijien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvamma-liitto ry.</p> <p>Poimittu: Melinda</p>	<p>Tutkimuksessa selvitetty kehitysvammaisten henkilöiden työntekijien suhtautumista ja näkemyksiä kehitysvammaisista työntekijöistä.</p>	<p>Tutkimusraportti. Kyselytutkimus kehitysvammaisten henkilöiden työntekijille (75 vastaajaa)</p>	<p>Työntekijien kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä erittäin positiivisia. Haasteita työaikojen ja työpaikan sääntöjen noudattamisessa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä. Joidenkin mielestä kehitysvammaisen työpaikan ei täytyä palkkatyön vaatimuksia.</p>	<p>+ kehitysvammaisten henkilöiden työntekijien mielipiteitä</p>

## Työllistymisen tuet ja keinot

