



Kehitysvammaisten henkilöiden kokemuksia Omillaan osuus- kunnan kautta työllistymisestä

Emilia Pesonen

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021
Sosionomikoulutus

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

PESONEN, EMILIA

Kehitysvammaisten henkilöiden kokemuksia Omillaan osuuskunnan kautta työllistymisestä

Opinnäytetyö 44 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Toukokuu 2021

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda ilmi Omillaan osuuskunnan kautta työskentelevien henkilökohtaisia kokemuksia Omillaan osuuskunnassa työskentelemisestä. Tavoitteena oli edistää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille, oikeaan palkkatyöhön.

Suomessa harva työkäinen kehitysvammainen on työsuhteessa palkkatyössä. Suomessa on noin 25 000 kehitysvammaista työkäistä henkilöä. Tästä syystä työllistymistä tulisi edistää ja tukea eri tavoin. Omillaan osuuskunta on yksi tapa helpottaa ja edistää kehitysvammaisten henkilöiden avoimille työmarkkinoille pääsemistä.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Työtä varten haastateltiin kuutta Omillaan osuuskunnan kautta työskentelevää henkilöä, sekä Omillaan osuuskunnan toimitusjohtajaa ja operatiivista johtajaa. Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluina. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastattelutilanteissa hyödynnettiin muistelumenetelmää. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysilla.

Tutkimusaineistosta nousi esille kolme pääteemaa: palkka, työn merkitys ja työn mielekkyys. Työstä saatu palkka koettiin tärkeäksi asiaksi. Työn teko Omillaan osuuskunnan kautta koettiin mielekkääksi. Haastateltavat kertoivat työn teon olevan heille tärkeää. Osa haastateltavista nosti esille sen, että Omillaan osuuskunta he saavat tehdä sellaista työtä kuin haluavat.

Asiasanat: työllistyminen, kehitysvammaiset, palkkatyö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of social services

PESONEN, EMILIA

Experiences of Persons with Developmental Disabilities of Employment through
Omillaan osuuskunta

Bachelor's thesis 44 pages, appendices 2 pages
May 2021

In Finland working aged people with developmental disabilities are rarely employed in paid employment. For this reason the employment of those people should be promoted and supported in various ways.

The purpose was to bring to light the personal experiences of working in Omillaan osuuskunta through inspecting the cooperative company Omillaan osuuskunta. The aim was also to promote the employment of people with developmental disabilities into the open labour market to a real paid job.

The thesis was conducted as a qualitative study. The data were collected by interviewing six persons working through Omillaan osuuskunta along with the chief executive officer and chief operating officer. The method of reminiscence was used in the interviewing situations.

Three main themes were raised from the data: wages, meaning of work and meaningfulness of work. Some of the interviewed highlighted how through Omillaan osuuskunta they get to do the type of work they want.

Keywords: employment, people with developmental disabilities, paid work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KEHITYSVAMMAISUUS	7
	2.1 Kehitysvammaisuuden lääketieteellinen määritelmä	7
	2.2 Kehitysvammaisuuden sosiaalinen näkökulma	8
	2.3 Kehitysvammaiset ja itsemääräämisoikeus	9
	2.4 Työ ja osallisuus	10
3	KEHITYSVAMMAISET JA TYÖ	12
	3.1 Kehitysvammaisten työllistyminen Suomessa	12
	3.2 Kehitysvammaisten työllisyyttä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä .	13
	3.3 Työn teon merkitys yksilölle	15
	3.4 Työnantajan saama tuki palkatessa osatyökykyistä henkilöä	15
4	KEHITYSVAMMAISTEN TYÖLLISTYMUODOT SUOMESSA	17
	4.1 Työtoiminta	17
	4.2 Avotyö	18
	4.3 Tuettu työ	19
	4.4 Palkkatyö	20
5	OMILLAAN OSUUSKUNTA	21
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
	6.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	23
	6.2 Aineiston hankinta	24
	6.2.1 Muistelutyö haastattelun tukena	25
7	TUTKIMUSTULOKSET	27
	7.1 Haastateltavien koulutus- ja työhistoria	27
	7.1.1 Koulutushistoria	27
	7.1.2 Työhistoria	28
	7.1.3 Tukitoimet työssä	28
	7.2 Omillaan osuuskuntalaisten subjektiivisia kokemuksia Omillaan osuuskunnassa työskentelystä	29
	7.2.1 Työn teon merkitys	29
	7.2.2 Taloudellinen merkitys	30
	7.2.3 Työhön tyytyväisyys	31
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
9	EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	34
10	POHDINTA	36
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	43

Liite 1. Saatekirje	43
Liite 2. Osuuskuntalaisten haastattelurunko	44

1 JOHDANTO

Suomessa kehitysvammaisten henkilöiden työvoimapotentiaali jätetään suurilta osin hyödyntämättä. Työikäisistä kehitysvammaisista henkilöistä vain noin 500-600 on palkkatyössä. Työikäisiä kehitysvammaisia henkilöitä Suomessa on noin 30 000. (Kehitysvammaliitto 2016.) Suurin osa työikäisistä kehitysvammaisista henkilöistä työskentelee kuitenkin edelleen työtoiminnassa tai avotyötoiminnassa. Useiden tutkimusten mukaan heillä olisi kykyä, koulutusta ja halua työn tekoon.

Kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille on pyritty lisäämään eri tavoin Suomessa. Työllistymistä on pyritty edistämään esimerkiksi työhön valmistuksen, työnantajien saamien tukien, sekä työllistymistä edistävien hankkeiden avulla. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole toimista huolimatta kuitenkaan lisääntynyt juurikaan viime vuosina. Kehitysvammaisten työllistymisestä olisi hyötyä myös yhteiskunnallisella tasolla, esimerkiksi vähentyvien rahallisten tukien ja lisääntyvien verotulojen muodossa.

Yksi uusi tapa kehitysvammaisten työllistymiseen on tuettu osuuskunta Omillaan osuuskunta. Omillaan osuuskunnan ovat perustaneet vuonna 2018 kehitysvammaiset henkilöt ja heidän läheisensä Tampereen settlementti ry:n ylläpitämän NEO – Omapolun henkilönkunnan tukemana.

Kiinnostukseni aiheeseen heräsi omasta työhistoriastani kehitysvamma-alalta. Keskusteluissani kehitysvammaisten henkilöiden kanssa heidän työllistymisestään, sekä töissä käynnistä on ollut usein esillä. Kehitysvammaisten työllistymisen edistäminen on yksi asia, jolla haluan edistää heidän oikeuksiaan ja parantaa heidän osallisuuttaan niin yksilötasolla, kuin yhteiskunnassamme.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on edistää kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tutkin Omillaan osuuskunnassa työskentelevien henkilöiden subjektiivisia kokemuksia liittyen Omillaan osuuskunnan kautta työllistymiseen.

2 KEHITYSVAMMAISUUS

Opinnäytetyöni linkittyy kehitysvammaisiin henkilöihin. Kehitysvammaisuutta voidaan määritellä eri tavoin, kuten lääketieteellisestä, sosiaalisesta tai toimintakyvyn näkökulmasta. (Kehitysvammaisuuden määritelmä 2017). Opinnäytetyöni keskittyy kehitysvammaisuuden sosiaaliseen näkökulmaan, sillä työni aihe linkittyy kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyteen. Kehitysvammaiset ovat työllistyjinä marginaalissa. Tämä tarkoittaa sitä, että heidän työllistymisensä on heikkoa avoimille työmarkkinoille. Vamman luomat haasteet korostuvat, jos työmarkkinat on rakennettu lähinnä henkilöille, keillä ei ole kehitysvammaa.

2.1 Kehitysvammaisuuden lääketieteellinen määritelmä

Laissa kehitysvammaisten erityishuollossa (519/1977) pykälässä § 1 määritellään kehitysvammaiseksi henkilö, ” jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi ”. Kehitysvamma tulee ilmi ennen 18 vuoden ikää. (Tietoa kehitysvammasta 2017).

Kehitysvammaisella henkilöllä on ominaista, että hänellä on rajoituksia älyllisessä toiminnassaan ja adaptiivisissa taidoissaan. Rajoitukset näyttäytyvät henkilön jokapäiväisessä arjessa. Älyllinen toiminta pitää sisällään esimerkiksi oppimisen, sekä päättely- ja laskutaidot. Adaptiiviset taidot ovat käsitteellisiä, sosiaalisia ja käytännön taitoja, joita hyödynnetään arjessa. (AAIDD, 2021.)

Seppälä (2017, 38—39) toteaa kehitysvammaisuuden olevan monitekijäinen kasautumisilmiö, joka tulee ilmi henkilön psykososiaalisessa toimintakyvyssä, johon vaikuttaa henkiset kyvyt, elämänhallintataidot, terveydentila, osallistuminen, toimintaympäristö, sekä sosiaaliset roolit. Kehitysvammaisen henkilön elämän eri osa-alueilla ilmenevä toimintakyky ja taidot muodostuvat, sekä kehittyvät hänen älyllisten toimintojensa ja elinympäristön vaikutuksesta. (Kaski ym. 2012, 19.) Kehitysvammaisuus voi ilmetä eri tavoin eri ihmisellä eri tilanteissa. Kehitysvammaisuuden nähdään saavan erilaisia piirteitä tilanne- ja olosuhdetekijöiden, yksilöön kohdistuvien odotusten, sääntöjen, sekä tukitoimien muuttuessa.

Vammaisuus muodostuu yksilön ja hänen elinympäristönsä vuorovaikutuksessa. (Seppälä 2017, 36—38.)

Kehitysvammaisuutta määritellään eri määritelmillä. Määrittely on tärkeää, jotta henkilö saisi yksilöllistä tukea elämäänsä ja arkeensa. Yksi yleisesti käytetty määritelmä on Yhdysvaltojen kehitysvammaliiton (American Association of Intellectual and Developmental Disabilities) eli AAIDD:n määritelmä. Tämä määritelmä perustuu henkilön toimintakykyyn. (Kehitysvammaisuuden määritelmä 2017.) Henkilön kehitysvammaisuuden määrittelyssä ja arvioinnissa on otettava huomioon eri tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa yksilön elinkulttuuri, elinympäristö, kyky kommunikoida, liikkuminen ja käyttäytyminen. (AAIDD, 2021.) Lisäksi kehitysvammaisuuden määrittelyssä voidaan käyttää esimerkiksi Suomessakin käytössä olevaa Maailman terveysjärjestön (WHO) ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) tautiluokitusta. Tässä ICD-10 tautiluokituksessa kehitysvammaisuus jaetaan neljään eri asteeseen: lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään. (Kaski ym. 2012, 16.)

2.2 Kehitysvammaisuuden sosiaalinen näkökulma

Kehitysvammaisuus määräytyy myös sosiaalisen mallin mukaan. (Seppälä 2017, 9). Sosiaalisessa näkökulmassa kehitysvammaisuus nähdään vähemmistöön kuulumisena ja suhteena, joka vallitsee vammaisen henkilön ja yhteiskunnan välillä. Vammaisuuden nähdään syntyvän yhteiskunnan luomana. Tällöin vammaisuutta ei lähestytä vain vammaan perustuvana kysymyksenä. Näkökulman mukaan vammasta ja sen suhteesta ympäristöön syntyy yksilöllinen rajoite, joka rajoittaa toimintaa. (Kyröläinen 2020, 15.)

Vammaisuus on käsitteenä sidoksissa yhteisöön ja ympäristöön, jossa käsitettä käytetään. Vammaisuuden nähdään olevan yhteiskunnan normien, historiallisten tilanteiden ja asenteiden määrittämää. Yhteisöt määrittävät niin itseään, jäseniään ja toisia yhteisöjä. Käsitys vammaisuudesta on sidoksissa ympäröivään yhteiskuntaan. (Vammaisuus 2021.)

Eri kulttuureissa kehitysvammaisuus koetaan ja nähdään eri tavoilla, joka vaikuttaa täten yhteiskunnan yleisiin asenteisiin ja ennakkoluuloihin kehitysvammaisia henkilöitä kohtaan. Yhteiskunnassa vallitseva vammaispolitiikka, yleiset

asenteet ja esteet vaikuttavat sosiaalisen näkökulman mukaan myös kehitysvammaisuuden ilmenemiseen ja siihen, kuinka kehitysvammaisuus koetaan. (Sosiaalinen näkökulma 2018.)

Sosiaalisen mallin mukaan vammaisuus ei ole henkilön oma ominaisuus, vaan vammaisuus koostuu niistä esteistä ja rajoitteista, jotka syntyvät suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Niitä voi olla esimerkiksi esteellinen ympäristö ja ihmisten syrjivät asenteet. Henkilön ongelmien ilmeneminen johtuu yhteiskunnan kyvyttömyydestä muotoutua kaikille saavutettavaksi ja tuottaa sopivia palveluita. (Vammaisuus 2021.)

2.3 Kehitysvammaiset ja itsemääräämisoikeus

Jokaisella meistä on itsemääräämisoikeus, eli meillä on oikeus päättää omaan elämäämme liittyvistä asioista itse. Itsemääräämisoikeudesta säädetään niin kotimaisissa kuin kansainvälisissäkin laissa ja säädöksissä. Suomen perustuslaissa, YK:n vammaissopimuksessa ja laissa kehitysvammaisten erityishuollosta on muun muassa säädetty itsemääräämisoikeudesta. (Mitä itsemääräämisoikeus on? 2017.)

Itsemääräämisoikeus on oikeutta päättää omista asioistaan, sekä omiin asioihin ja valintoihin. (Mitä on itsemääräämisoikeus? 2017). Kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeuden toteutuminen voi olla riippuvainen siitä, kuinka hänen lähipiiriinsä kuuluvat henkilöt ja organisaatiot toimivat. Itsemääräämisen eri ulottuvuuksia on olemassa useita. Itsemääräämiseen kuuluu oikeus päättää omista asioistaan, saada tietoa itselle ymmärrettävässä muodossa, sekä hänellä tulee olla tietoa ja ymmärrystä eri vaihtoehdoista päätöksen teossa. Näiden lisäksi itsemääräämiseen kuuluu saada käyttää omia kykyjään ja saada tunne siitä itselleen. Itsemääräämiseen kuuluu myös oikeus yksityisyyteen. (Itsemääräämisoikeus 2021.)

Itsemääräämisoikeus on oikeutta yhdenvertaisuuteen, henkilökohtaiseen vapautteen ja koskemattomuuteen. YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevassa sopimuksessa on keskeisenä periaatteena vammaisen henkilön itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden vahvistaminen ihmisarvon lisäksi. Osallisuus ei

toteudu, jos ihminen ei saa päättää omista asioistaan. Nämä mainitut asiat nivoutuvat yhteen. (Itsemääräämisoikeuden tukeminen 2021.)

Kehitysvammaisen henkilön, joka on sosiaalihuollon- tai erityishuollon asiakkaana, tulee saada tuoda ilmi oma mielipiteensä asioihinsa liittyvässä päätöksen teossa. (Itsemääräämisoikeuden tukeminen 2021.) Itsemääräämisoikeus koskee myös työllisyyteen liittyviä asioita. Henkilön tulee saada tietoa tarvitsemallaan tavalla työllistymisestä ja vaihtoehtoista mihin työllistyä. Henkilölle tulee järjestää tarvittavat tukipalvelut mahdollisuuksien mukaan, jotta hän voi työllistyä tai edesauttaa omaa työllistymistään.

2.4 Työ ja osallisuus

Osallisuus käsitteenä on koettu haastavaksi määritellä. Osallisuus on kuulumista johonkin kokonaisuuteen, jossa henkilö pystyisi liittymään erilaisiin hyvinvointia luoviin lähteisiin ja elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin. Osallisuus nähdään olevan vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin ja palveluihin. Työ luo osallisuutta esimerkiksi sosiaalisten suhteiden ja työstä saadun tulon kautta. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 4.)

Susan Eriksson (2008, 12.) näkee, että palkkatyö, sekä edellytykset osallistua työelämään ovat myös yhteiskunnallisen osallisuuden osatekijöitä ja se luo hyvinvointia henkilölle. On tärkeää edistää osatyökykyisten työllistymistä ja tätä kautta edistää heidän osallisuuttaan. Mahdollisuus vaikuttaa omaan elämään on iso osa yhteiskunnallista osallistumista ja kiinnittymistä yhteisöihin. Osallistuminen onkin tärkeä väylä osallisuuden kokemiseen. Yksi merkittävä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista suomalaisessa yhteiskunnassa on palkkatyö. Työelämän ulkopuolelle jääminen voi rajata normaalit siteet työyhteisöön ja täten myös yhteiskuntaan. Palkkatyön ulkopuolelle jääminen voi johtaa syrjäytymiseen. Syrjäytymisellä taas on vaikutus henkilön hyvinvointiin ja terveyteen. (Osallisuus 2021.)

Kehitysvammaisten henkilöiden ja muiden osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä pyritään tukemaan eri tavoin. Työn on yksi hyvinvoinnin luoja, joten on tärkeää saada myös osatyökykyiset työelämään ja luoda heille sopivia työtehtäviä. Osatyökykyinen on henkilö, jolla on osa työkyvystään käytössä, sekä halu käyttää sitä. Osatyökykyinen henkilö voi olla esimerkiksi vammainen, pitkäaikaissairas tai vakavasta sairaudesta toipuva. Ihmisen työkyky voi vaihdella eri vaiheissa elämää. Työtehtäviä räätälöimällä voidaan saada käyttöön myös osatyökykyisten henkilöiden työpanos. (Osatyökykyisyys 2021.)

Työllistyminen osaltaan edistää henkilön osallisuutta. Yksi keino on edistää työelämäosallisuutta. Työelämäosallisuus linkittyy osaksi osallistavia työmarkkinoita. Osallistavien työmarkkinoiden tavoitteena on työllisyysasteen nostaminen. Työllisyysasteen nosto edellyttää työpaikkojen luomista myös nykyisten työmarkkinoiden ulkopuolisille ryhmille, kuten osatyökykyisille henkilöille. Työelämäosallisuutta pyritään edistämään ja työmarkkinoihin vaikuttamaan esimerkiksi osallistavalla työelämäpolitiikalla. Osallistavalla työelämäpolitiikalla pyritään luomaan työpaikkoja myös työelämämarkkinoiden ulkopuolella oleville ryhmille, kuten vammaisille henkilöille. Työmarkkinoihin pyritään vaikuttamaan esimerkiksi palvelujärjestelmän uudistuksilla, työmarkkinoiden sääntelyllä, sekä toimilla, jotka lisäävät työvoiman kysyntää. Työvoiman kysyntää taas voidaan säädellä esimerkiksi sosiaalisilla kriteereillä julkisissa hankinnoissa ja työllistämisehdoilla. Työmarkkinoiden ongelmien ratkaisuun tarvitaan niin valtion, työnantajien ja työyhteisöjen yhteisvastuuta. (Työelämäosallisuus 2021.)

3 KEHITYSVAMMAISET JA TYÖ

3.1 Kehitysvammaisten työllistyminen Suomessa

Kehitysvammaiset henkilöt työskentelevät tällä hetkellä Suomessa monin eri tavoin. He tekevät avotyötä, tuettua työtä, palkkatyötä, sekä käyvät työtoiminnassa. Kehitysvammaisten palkka- tai oikeat työsuhteet ovat Suomessa vähäisiä. (Sepälä 2017, 14—15.) Kehitysvammaliitto (2016) arvioi, että Suomessa olisi noin 30 000 työikäistä kehitysvammaista henkilöä. Heistä vain noin 500-600 henkilöä työskentelee oikeilla työmarkkinoilla palkkatyössä.

Suomessa jokaisen oikeus ja vapaus tehdä haluamaansa ja valitsemaansa työtä on turvattu eri sopimuksilla ja lailla. Suomen allekirjoittamassa Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksessa vammaisten henkilöiden oikeuksista § 27 (27/2016) julistetaan vammaisilla henkilöillä olevan oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa, vapaasti valitsemallaan tavalla. Kyseinen sopimus kieltää syrjinnän vammaisuuden perusteella. Lisäksi Suomen perustuslaissa pykälässä 18 (731/1999) todetaan jokaisella olevan oikeus hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä, ammatilla ja elinkeinolla.

Tutkimusten mukaan kehitysvammaisten työllistyminen oikeille työmarkkinoille on edelleen vähäistä, vaikka vuosien ajan on siihen pyritty. Työllistymistä on pyritty edistämään esimerkiksi tuettua työllistämistä lisäämällä, sekä lisäämällä kehitysvammaisten henkilöiden työssäoppimista. Lisäksi työllistymistä on pyritty edistämään erilaisilla hankkeilla. (Anttila, H., Nevala N., Pörfors, P., Pehkonen, I., Teittinen, A. & Vesala, H. 2018, 17.)

Kehitysvammaisten henkilöiden elämässä erilaisuudesta johtuva stigma ja sen vaikutukset voivat vaikuttaa moneen henkilön elämän eri osa-alueeseen, mukaan lukien työelämään. Stigman luomat vaikutukset voivat heijastua esimerkiksi henkilön rohkeuteen osallistua sosiaaliseen toimintaan ja itseluottamukseen, sekä hänen uskallukseensa hakeutua työelämään. (Eriksson 2008, 175.)

Kehitysvammaiset henkilöt ohjataan kuitenkin usein suoraan työkyvyttömyyseläkkeelle koulutuksestaan ja työkyvystään huolimatta. Usein he päätyvät sosiaalipalveluina järjestettäviin työ- ja päivätoimintaan, josta he eivät saa työstään palkkaa, vaan korkeintaan työosuusrahaa. (Seppälä 2017, 14–15.) Seppälä (2017, 10.) toteaa, että vammaisuuden ollessa suhteellista ja riippuessa tilanteesta ja olosuhteista, vamma ei kuitenkaan välttämättä vaikuta työntekoon, jos työtä tehdessä on mahdollisuus esimerkiksi apuvälineisiin, työolosuhteiden järjestelyyn tai työhönvalmennukseen.

3.2 Kehitysvammaisten työllisyyttä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä

Suomessa kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyttä edistää ja heikentää erilaiset tekijät. Eriksson (2008, 12, 74.) toteaa tutkimuksessaan, että kehitysvammaisten työllisyystilanteeseen voivat vaikuttaa esimerkiksi yhteiskunnan, työnantajien ja työyhteisön asenteet. Lisäksi työllisyystilanteeseen vaikuttaa vammaisten henkilöiden heikompi koulutusaste. Yhteiskunnan ja työelämän rakenteet voivat osaltaan vaikeuttaa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä. Työnantajan näkökulmasta esimerkiksi rekrytointia ohjaa herkästi kysyntä, eli yrityksen työllistämispolitiikkaa ohjaa ydintoimintojen sujuvuus ja täten kustannustehokas rekrytointi.

Kehitysvammaisen henkilön työllistämistä edistää muun muassa henkilön oma aktiivisuus, lähipiirin tuki, työvalmennus, työympäristön kehittäminen ja työnantajan sekä työyhteisön tuki ja arvostus. Työllistymistä heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden standardipalvelut, syrjintä, huonot kokemukset luokkaopetuksesta, vaikeudet päästä työharjoitteluun tai puutteellinen työkokemus. (Anttila ym. 2018, 22.)

Pyrkimys edistää kehitysvammaisia henkilöitä työllistymistä alkaa jo peruskoulusta. Kehitysvammaisia pyritään nykyään jo kouluikäisestä lähtien valmentaa kehitysvammaisia lapsia työelämään, tuottaviksi kansalaisiksi ja työntekijöiksi. (Vehmas 2005, 131.) Peruskoulun jälkeen nuori voi hakeutua jatko-opiskelemaan toisen asteen opintoihin. Vaihtoehtoina ovat tarpeiden mukaan ammatillinen koulutus tai valmentavat opinnot. Vaihtoehtona on myös siirtyminen peruskoulusta suoraan työ- tai päivätoimintaan. (Peruskoulun jälkeen 2017.)

Vates-säätiön raportin mukaan Suomessa on myös alueellisia eroja kehitysvammaisten työllistymisessä, eikä työllistymistä edistäviä palveluita ole saatavilla yhdenvertaisesti. Eroja selittävänä tekijänä pidetään esimerkiksi kunnan tavoitetta mihin kehitysvammaiset henkilöt työllistyvät: työllistyvätkö he palkkatyöhön vai avotyöhön. Kaikissa kunnissa ei ole tarjolla esimerkiksi työhön valmentajan tai tuetun työn kaltaisia palveluita. (Ala-Kauhaluoma, Harkko, Klem & Vesala 2016, 12.)

Kyröläisen (2020, 14—24.) selvityksen mukaan Palvelujärjestelmämme ja yhteiskunnan rakenteet heikentävät osaltaan kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyttä. Kehitysvammaiset henkilöt päätyvät esimerkiksi usein automaattisesti työkyvyttömyyseläkkeelle vammaisuuden perusteella. Vammaispalvelut eivät esimerkiksi tulkitse lainsäädäntöä yhteneväisesti. Yhdenvertaisuus vammaispalveluissa ja lakien tulkinnassa edistäisi työllistymistä, sillä monet vammaispalvelun tekemät päätökset voivat liittyä myös henkilön työllistymiseen.

Kyröläinen (2020, 19—20) toteaa myös kunnan vammaispalveluilla olevan suuri rooli vammaisen henkilön työkyvyn määräytymisessä. Kun vammaisen henkilön osaaminen, työtehtävät ja terveydelliset edellytykset kohtaavat, voi vammaispalvelun tai muiden saatavilla olevien tukimuotojen yhteensopimattomuus työelämän vaatimusten kanssa aiheuttaa henkilölle haasteita työelämässä. Vammaispalveluiden myöntämisessä on myös selvityksen mukaan vaihteluita kunnittain

Vaikka kykyjä, halua ja koulutuksenkin kautta hankittua osaamista työntekoon löytyisi, päätyvät monet kehitysvammaiset henkilöt muualle kuin oikeaan palkkatyöhön. Monet kehitysvammaiset ovat esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä ja saavat eläkettä. (Työ n.d.) Työkyvyttömyyseläkkeellä ollessa saa tienata maksimissaan noin 837 euroa kuukaudessa. Eläkkeen voi myös jättää lepäämään maksimissaan kahdeksi vuodeksi. (Kansaneläkelaitos n.d.) Tämä kannustinloukku voi olla Vesalan ym. (2016, 10) mukaan syynä siihen, että kehitysvammaiset työskentelevät avotyössä ja palkkatyössä ollessaan useimmiten osa-aikaisissa työsuhteissa siitä huolimatta, että kykyä ja halua olisi työskennellä kokoaikaisestikin. Ei ole kannattavaa tehdä töitä, jos se vaikuttaa negatiivisesti henkilön nykyiseen tulotasoon.

Yhteiskunnan esteettömyyden nähdään vaikuttavan myös kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseen. Esteetön ympäristö mahdollistaa esimerkiksi henkilön sujuvan töihin kulkemisen ja työssä olon. Esteettömyyden nähdään vaikuttavan suoraan myös työkokemuksen kerryttämiseen. Sopivien työtehtävien uupuessa, voi moni vammaisen henkilö olla eriarvoisessa asemassa työhaussa. (Kyröläinen 2020, 44, 48.)

3.3 Työn teon merkitys yksilölle

Työn teon nähdään olevan yksi hyvinvoinnin ulottuvuus. Työ tuo elämään toimeentulon lisäksi mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. Työllä on monia eri merkityksiä yksilölle, sekä merkitykset ovat moninaistuneet vuosien saatossa. (Eriksson 2008, 53, 73.) Vehmas (2005, 129.) toteaa, että työn teon merkitys on työntekijälle muutakin kuin työstä saatava raha. Työ integroi osaltaan yhteiskuntaan ja luo osallisuutta, etenkin länsimaisessa yhteiskunnassa, jossa työ on suuressa osassa elämää. Se on usein sosiaalisten verkostojen, henkilön itseluottamuksen ja minäkäsityksen perusta. Työ oikeilla työpaikoilla myös osaltaan edistäisi kehitysvammaisten tasa-arvoa yhteiskunnassa.

Erikssonin (2008, 53—54.) mukaan työ on yksi elämänalue, jolla yksilö voi toteuttaa itseään ja persoonaansa. Työ voi antaa esimerkiksi mahdollisuuksia kehittää itseään, nostaa elintasoa ja sosioekonomista asemaa. Työstä voidaan hakea myös kokemuksia ja elämyksiä. Työelämään osallistumisen nähdään parantavan kehitysvammaisen henkilön toimintakykyä ja elämänlaatua. Työelämään osallistuminen voi myös lisätä osallisuutta ja omaa merkityksen tunnetta. (Anttila ym. 2018, 4.)

3.4 Työnantajan saama tuki palkatessa osatyökykyistä henkilöä

Suomessa työnantajia kannustetaan eri tavoin palkkaamaan osatyökykyisiä henkilöitä. Työnantaja voi saada erilaisia tukia ja tukitoimia osatyökykyisten, kuten kehitysvammaisen henkilön työllistämiseen. Tuetussa työssä olevan kehitysvammaisen henkilön työnantajalle voidaan maksaa esimerkiksi palkkatukea. Lisäksi

työyhteisölle on ilmaista työhön valmentajan palvelut. (Varanka & Saarinen 2012, 56—57.)

Työnantaja voi hakea palkkatukea työllistäessään osatyökykyistä henkilöä. Palkkatuki on tuki, jolla työ- ja elinkeinotoimisto korvaa työnantajalle osan osatyökykyisen palkkauskustannuksista. Palkasta voidaan korvata 30-50 prosenttia. (Työllisty palkkatuella 2021.) Lisäksi työnantaja voi saada järjestelytukea, jolla voidaan tehdä esimerkiksi muutoksia työolosuhteisiin, jotta mahdollistetaan osatyökykyisen työssäkäynti. (Vamman tai sairauden vaikutus työllistymiseen 2021).

4 KEHITYSVAMMAISTEN TYÖLLISTYMUODOT SUOMESSA

4.1 Työtoiminta

Kehitysvammaiset tekevät työtä muun muassa työtoiminnassa. Työtoimintaa alettiin toteuttamaan 1950-luvulla, kun kaupunkeihin alettiin perustamaan silloisten päivähuoltoloiden yhteyteen työosastoja. Tulevaisuudessa työosastoja alettiin perustaa lisää ja työtoiminta kirjattiin vuonna 1978 kehitysvammalakiin. (Sepälä 2017, 14.) Työtoimintaa toteutetaan nykyään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella. (Työtoiminta 2020). Työtoiminnan järjestämisvastuu kuuluu kunnalle tai kuntayhtymälle. (Paanetoja 2019, 27).

Työtoimintaan osallistuu arvioiden mukaan noin 9000 kehitysvammaista henkilöä. Työtoimintaan osallistuvan henkilön osallistumisaika ja työtehtävät vaihtelevat yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. (Työtoiminta 2020.) Työtoimintaan osallistuva ei saa palkkatuloa, sillä työtoiminta on sosiaalihuoltoa. (Työ ja työtoiminta 2020). Osallistuja voi saada työtoimintaan osallistumisesta työosuusrahaa, joka on 0-12 euroa päivässä. (Työtoiminta 2020).

Työtoiminta voi olla esimerkiksi tekstiili-, puu- tai yrityksille tehtävää alihankintatyötä. Työtoiminnassa tehdään myös työtoimintakeskusten sisäisiä töitä, kuten siivous-, kotitalous- ja kiinteistöhuollontöitä. Edellä mainittujen lisäksi työtoiminnassa voidaan toteuttaa aikuisopiskelua ja harrastaa liikuntaa. Työtoiminnassa käyviltä puuttuu palkan lisäksi muitakin työelämään yleisesti kuuluvia oikeuksia, sillä työtoiminnasta ei kerry esimerkiksi lomaa. Palkan puuttuessa ei työtoiminnasta myöskään kerry työeläkettä. Sitä vastoin työterveyshuolto kuuluu työtoiminnassa käyville henkilöille, koska työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia. (Työtoiminta 2020.)

Tutkimusten mukaan työtoimintaan osallistuminen ei edistä kehitysvammaisen henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Tästä huolimatta kehitysvammaisen henkilö usein päätyy työtoimintaan, eikä työllisty avoimille työmarkkinoille. (Anttila ym. 2018, 21.)

4.2 Avotyö

Avotyötoiminnassa työtoimintaan osallistuva henkilö sijoitetaan ilman työsuhdetta sosiaalihuollon asiakkaana avointen työmarkkinoiden työpaikoille. Avotyötoimintaa järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain ja sosiaalihuoltolain perusteella. (Varanka & Saarinen 2012, 9—10.) Vatesin toimittamassa raportissa arvioitiin vuonna 2012 avotyötoiminnassa olevan noin 2 300 kehitysvammaista henkilöä.

Avotyötoiminnan tavoitteena on edistää kehitysvammaisen henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille, oikeaan palkkatyöhön. Työaika vaihtelee avotyöntekijällä yksilöllisesti, kuten myös henkilön työtehtävät. (Varanka & Saarinen 2012, 6—10.) Avotyöntekijä tekee usein kuitenkin työpaikalla tavanomaisia työtehtäviä, kuten muutkin työntekijät, mutta ei saa siitä oikeaa, työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Avotyötoiminta 2020). Hän voi saada tukitoimia avotyötoiminnassa ollessaan esimerkiksi työhön valmentajalta. (Varanka & Saarinen 2012, 11).

Avotyötoimintaan pääseminen edellyttää henkilölle sopivan työpaikan löytymistä. Avotyöntekijä ja työpaikka eivät tee keskinäistä työsopimusta, vaan työtoiminta ja yritys tekevät keskenään sopimuksen. (Varanka & Saarinen 2012, 11.) Työsopimuksen uupuessa avotyöntekijällä ei ole työsuhteeseen perustuvia oikeuksia tai turvia, kuten irtisanomissuojaa, eikä hänelle kerry vuosilomaa. Yritys ei maksa avotyöntekijälle palkkaa, vaan hän voi saada sosiaalitoimelta työosuusrahaa, joka on maksimissaan 12 euroa päivältä. (Onko kehitysvammaisten henkilöiden... 2018.)

Työosuusrahaa voidaan maksaa avotyötoimintaan osallistuvalla henkilöllä. Työosuusraha vaihtelee kunnittain ja on sidoksissa saajan yksilöllisiin kykyihin ja työn vaativuuteen. (Varanka & Saarinen 2012, 12.) Tuloverolain kohdassa 92 todetaan, ettei työosuusraha ole veronalaista tuloa sen ollessa sosiaalihuoltoa. Rahausuma saa olla korkeintaan 12 euroa, jotta se on verotonta tuloa saajalle. (Tuloverolaki 1535/1992.)

Vatesin tekemän esimerkkilaskelman mukaan avotyötoiminnassa olevien vammaisten toimeentulo olisi noin 15 miljoonaa euroa parempi, jos heille maksettaisiin työosuusrahan sijaan ansiotuloa tekemästään työstään. (Varanka & Saarinen 2012, 15). Avotyötä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismuotona suositaan useissa kunnissa. Yksi syy avotyön suosimiseen on avotyön halvemmat kustannukset verrattuna työtoimintaan. Avotyötoimintaa suositaan myös normalisaation ja integraation vuoksi. On havaittu, ettei avotyö edistä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä, vaan usein henkilön työura tyssä avotyöhön, eikä henkilön urakehitys jatku palkkatyöhön asti. (Ala-Kauhaluoma ym. 2016, 12.)

4.3 Tuettu työ

Tuetussa työssä työntekijä tekee töitä työsuhhteessa yrityksessä ja hän saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa työstään. Arvioiden mukaan noin 400-500 kehitysvammaista henkilöä on tuetussa työssä. (Työelämäsanasto 2020.) Työntekijä saa tukea työhönsä esimerkiksi työhön valmentajalta, joka tukee myös tarvittaessa työnantajaa ja työyhteisöä. Työtehtäviä voidaan muokata yksilöllisesti työntekijän tarpeiden mukaisesti. (Varanka & Saarinen 2012, 56.)

Työhön valmentaja tukee työntekijää eri esimerkiksi työpaikan etsinnässä, työelämävalmiuksien kehittämisessä, työelämään siirtymisessä sekä työtehtävien oppimisessa. Työnantajaa voidaan tukea esimerkiksi työllistämiseen ja työolosuhteiden muokkaamiseen liittyvissä kysymyksissä. (Anttila ym. 2018, 21.) Työhön valmentaja voi myös tukea työntekijää esimerkiksi työllistymistä edistävien etuuksien hakemisessa. Työhön valmentajan palveluita järjestävät esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimisto, työvoiman palvelukeskukset, vammaisjärjestöt, kunnat ja oppilaitokset. Työnantaja voi hakea palkkatukea tuettuun työllistämiseen. Työhön valmentajan tuki ja palvelut ovat työnantajalle maksuttomia. (Varanka & Saarinen 2012, 58-59.) Tutkimusten mukaan tuettu työ lisää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille. (Anttila ym. 2018, 21).

4.4 Palkkatyö

Ansiotyö eli palkkatyö tarkoittaa palvelua tai tavaroita tuottavaa toimintaa, josta maksetaan tuloa. Ansiotyötä voi tehdä jonkun yrityksen tai yhteisön palveluksessa, jolloin työntekijä on palkansaaja. Esimerkiksi työnantajayrittäjät, ammattiharjoittajat, freelancerit ja työnantajayrittäjät tekevät myös ansiotyötä. Palkkatyöstä työntekijä muun muassa kerryttää työeläkettä, sekä saa palkkaa. (Tilastokeskus n.d.)

Kehitysvammaliiton (2016) mukaan kehitysvammaisia henkilöitä työskentelee palkkatyössä työsuhteessa arvioiden mukaan noin 500-600. Palkkatyö eroaa paljonkin sosiaalihuoltosta ja kuntoutuksena järjestettävästä työtoiminnasta ja sen erityispalvelusta, eli avotyöstä. (Teittinen 2017, 11).

5 OMILLAAN OSUUSKUNTA

Yksi uudehko kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismalli on tuettu osuuskunta. Kehitysvammaiset henkilöt ja heidän läheisensä perustivat vuonna 2018 NEO – OmaPolun ohjaajien tukemana tuetun osuuskunnan, Omillaan osuuskunnan. Omillaan osuuskunnan työntekijöitä ovat kehitysvammaiset henkilöt, joiden tukena toimii Tampereen settlementti ry:n ylläpitämä NEO – OmaPolku. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismuotona tuettu osuuskunta on harvinainen. Haastattelin Omillaan osuuskunnan operatiivista johtajaa Riku Seppälää ja hallituksen puheenjohtajaa Valteri Rantasta liittyen tuettuun Omillaan osuuskuntaan ja sen toimintaan. Haastattelu toteutettiin sähköpostitse joulukuussa 2020.

Tuettu osuuskunta- malli on työllistymismuoto, jossa yhdistyy valmennus ja yksilöllisesti räätälöity työ. Omillaan osuuskunta on yritys, eli se ei tuota työllistymispalvelua. Omillaan osuuskunnan perustivat kehitysvammaiset henkilöt ja heidän läheiset. Vuoden 2020 lopussa Omillaan osuuskunnassa oli jäseniä 28, joista 11 oli kannatusjäseniä. Kaikki osuuskunnan jäsenet eivät ole töissä osuuskunnalla, eivätkä kaikki osuuskunnan kautta töitä tekevät ole osuuskunnan jäseniä. (Rantanen & Seppälä 2020.)

Osuuskunnan työntekijät ovat kehitysvammaisia henkilöitä. He saavat tukea työhönsä tuetun työllistymisen työhön valmentajilta. Työhön valmentajat ovat Settlementti Tampere ry:n ylläpitämän NEO - OmaPolun henkilökuntaa. Työhönvalmennus on kehitysvammaisten erityishuollon tuottamaa palvelua, joka perustuu kehitysvammaisten erityishuoltolain kohtaan 35 §. (Rantanen & Seppälä 2020.)

Rantasen ja Seppälän (2020) mukaan Omillaan osuuskunnan tavoitteena on työllistää kehitysvammaisia henkilöitä, harjoittaen samalla kannattavaa liiketoimintaa. Tavoitteena on työelämäosallisuuden ja ansaintamahdollisuuksien kehittäminen ja työelämää koskevan yleisen yhdenvertaisuuden edistäminen. Omillaan osuuskunta tarjoaa työllistymisen mahdollisuuksia henkilöille, joilla on tuen tarvetta. Näillä henkilöillä voi olla hyvinkin suurta osaamista rajatuilla alueilla. Tämän osaamisen hyödyntämistä kutsutaan yksilöllisen osaamisen tuotteistamiseksi.

Omillaan osuuskunnassa noudatetaan työehtosopimuksia ja työlainsäädäntöä. Toimintaa ohjaa lisäksi eri lait, kuten osuuskuntalaki, kirjanpitolaki ja yhteisölaki. Työntekijät saavat asianmukaista palkkaa työstään, heille kertyy vuosilomaa, työeläkettä, heidät on vakuutettu työhön liittyen ja heille kuuluu lakisääteinen työterveys. Omillaan osuuskunnan yhteistyökumppanina toimii Settlementti Tampere ry. (Rantanen & Seppälä 2020.)

Rantanen ja Seppälä (2020) kertoivat, että Omillaan osuuskunnan kautta työllistytään esimerkiksi siivous- ja kiinteistöalan tehtäviin, it-tukipalveluihin, visuaaliseen suunnitteluun, kuten logojen ja muiden töiden tekoon, taiteelliseen työskentelyyn, kuten sarjakuvien ja taideteoksien tekoon, videotuotantojen tekoon, sekä Omillaan osuuskunnan hallinnon tehtäviin.

Omillaan osuuskunnan jäsenet saavat vaikuttaa yrityksen asioihin osuuskunnan kokouksissa. He käyttävät kokouksissa ylintä päättävää valtaa. Jäsenet valitsevat Omillaan osuuskunnan hallituksen. Hallitus valvoo ja ohjaa operatiivista johtoa. Omillaan osuuskunnan operatiivinen johto koostuu hallituksen puheenjohtajasta ja operatiivisesta johtajasta. Operatiivinen johtaja toimii hallituksen puheenjohtajan alaisuudessa. Hän ottaa vastaan tarjoukset ja laatii sopimuksia toimeksiantajan kanssa. Operatiivinen johtaja antaa työtehtävät ja valvoo työntekoa. Taiteellinen työ taas tapahtuu toimeksi antona, jolloin työntekoa ei suoranaisesti valvota, vaan työntekijä hyväksyttää työnantajallaan työn lopputuloksen. (Rantanen & Seppälä 2020.)

Rantanen ja Seppälä (2020) kertoivat, että Omillaan osuuskunnan työntekijät saavat tukea työhönsä NEO – OmaPolun ohjaajilta. Ohjaajilla on vahvaa osaamista eri aloilta. He auttavat yksilöllisesti työntekijöitä eri tavoin liittyen Omillaan osuuskunnan kautta työskentelyssä. Apu voi olla esimerkiksi erilaisten tekniikoiden ja menetelmien harjoittelua tai työöhjeiden, päiväohjelmien ja struktuurien luomista. He pyrkivät tukemaan ja mahdollistamaan työntekijöiden omien taitojen ja osaamisen kehittymisen ja syventymisen.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuoda ilmi Omillaan osuuskunnassa työskentelevien henkilöiden subjektiivisia kokemuksia Omillaan osuuskunnassa työskentelemisestä. Lisäksi tavoitteenani on lisätä tietoisuutta tuetusta osuuskuntamallista kehitysvammaisten työllistäjänä. Tavoitteenani on myös edesauttaa kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille, palkkatyöhön. Kehitysvammaisten työllistymistä on pyritty kehittämään ja lisäämään jo pitkään Suomessa.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllisyys ei ole kuitenkaan merkittävästi lisääntynyt tehdyistä toimista huolimatta. Muutos kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanteessa on ollut hidasta ja vielä on paljon työtä tehtävänä aiheen tiimoilla. Tämän vuoksi on välttämätöntä kehittää myös uusia työllistymismalleja kehitysvammaisten työllistämisen edistämiseksi.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- Tuetun osuuskunnan kautta työllistymisen subjektiivinen merkitys Omillaan osuuskunnassa työskentelevien henkilökohtaisesta näkökulmasta
- Millaisia työllistymis- ja koulutuspolkuja Omillaan osuuskunnassa työskentelevillä on

Halusin tutkia Omillaan osuuskuntalaisten subjektiivisia merkityksiä ja kokemuksia Omillaan osuuskunnan kautta työllistymisestä, sillä kokemukset ovat keskeinen osa ihmisten arkea ja elämää. Kokemuksen jakaminen on tärkeä osa sosiaalista vuorovaikutustamme. Kokemuksen nähdään olevan inhimillistä, joten sen tutkiminen voi olla hyödyllistä eri tavoin. (Hyypä, Kiviniemi, Kukkola, Latomaa, & Sandelin 2015.)

6.2 Aineiston hankinta

Tutkimukseni toteutin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Valitsin kvalitatiivisen tutkimuksen, sillä kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään löytämään tosiasioita sen sijaan, että todennettaisiin jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2014, 161.) Sen keskiössä ovat merkitykset. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Omillaan osuuskunnassa työskenteleville haastattelut toteutin puolistrukturoituna, eli teemahaastatteluna. Puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu on tyypillisesti haastattelu, jossa haastattelun teema-alueet ovat jo tiedossa. (Hirsjärvi ym. 2014, 208). Teemahaastattelussa pyritään löytämään vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelukysymykset on tehty valmiiksi, mutta haastattelutilanteessa voidaan edetä myös tilanteen mukaan. Kysymysten järjestystä voi esimerkiksi haastattelutilanteessa muuttaa tarvittaessa, sekä vastausten mukaan voidaan kysyä tarkentavia tai syventäviä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 65.) Teemahaastattelussa haastateltava on subjektina ja hän saa mahdollisuuden tuoda mielipiteensä ja kokemuksensa ilmi kattavasti, haluamallaan tavalla. Haastateltava on aktiivinen ja merkityksiä luova henkilö tutkimuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35.) Haastatteluissa hyödynsin muistelumenetelmää keskustelujen tukena syventämään haastatteluja ja helpottamaan muistelemista.

Haastattelin tutkimustani varten kuutta Omillaan osuuskunnassa työskentelevää kehitysvammaista henkilöä syksyllä 2020. Haastattelin lisäksi Omillaan osuuskunnan toimitusjohtajaa, sekä Omillaan osuuskunnan operatiivista johtajaa liittyen tuettuun osuuskuntamalliin ja Omillaan osuuskuntaan.

Valitsin kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi, sillä tällä tutkimusmenetelmällä mielestäni saan henkilöiden subjektiivisia kokemuksia tuotua ilmi kattavasti. En entuudestaan tuntenut haastateltaviani, joten en osannut arvioida heidän mahdollisia haasteitaan liittyen esimerkiksi haastattelukysymysten ymmärtämiseen, kommunikointiin tai keskittymiskykyyn.

Haastattelukysymykseni muodostin siten, että ne tukisivat tutkimuskysymyksiäni tuoden niihin vastauksia. Lähetin haastattelukysymykseni etukäteen haastateltaville ja NEO – OmaPolun ohjaajille luettavaksi, jotta he saisivat rauhassa paneutua kysymyksiin, sekä pohtia niitä. Teimme hieman muutoksia kysymyksiin heidän tekemien havaintojen pohjalta.

Haastatteluissa käytin haastattelulomaketta, jossa oli yhteensä kahdeksan kysymystä. (Liite 2) Haastattelukysymykset olivat kaikille haastateltaville samat, mutta haastatteluissa painotus teemoissa vaihteli haastateltavien kesken. Tarvittaessa kysyin tarkentavia kysymyksiä haastateltavilta. Haastattelut toteutettiin NEO – OmaPolun tiloissa Tampereella syksyllä 2020. Haastattelutilanteissa olivat läsnä minä, haastateltava, sekä NEO – OmaPolun ohjaaja. Haastatteluiden kesto vaihteli noin 25 minuutista 40 minuuttiin. Äänitin haastattelut, jonka jälkeen litteroin ne. Litteroinnissa haastattelu kirjoitetaan puhtaaksi sana sanalta. (Hirsjärvi ym. 2014. 222). Poistin litteroidessani haastatteluista esimerkiksi täytesanoja ja muuta tutkimukseen liittymättömiä keskustelua.

6.2.1 Muistelutyö haastattelun tukena

Hyödynsin haastatteluissa muistelutyömenetelmää. Pyysin saatekirjeessä (Liite 1.) haastateltavia ottamaan mukaan haastatteluun henkilökohtaisia valokuviaan liittyen haastattelun teemoihin keskustelun tueksi. Osa haastateltavista toi valokuvia, osa ei. Valokuvia hyödynnettiin osana haastattelun kulkua ja syventämään keskustelua.

Jokaisella meistä on muistoja. Muistomme ja mennyt elämä muovaavat meistä sellaisia kuin olemme nyt. (Jylhä-Natri 2015, 27). Muistelutyössä tarkoituksena on tukea henkilöä jakamaan kokemuksiaan ja muistoja muiden kanssa. (Stenberg 2015, 5). Muistin virkistäjinä voidaan käyttää esimerkiksi henkilölle itselleen henkilökohtaisia valokuvia. Valokuvien avulla voidaan esimerkiksi kerätä tärkeitä tapahtumia elämäntarinaksi. (Stenberg 2015, 29.) Jylhä-Natri (2015, 29.) toteaa, että valokuvat muistelutyössä voi saada muistamaan asioita, joita ei välttämättä muistaisi ilman valokuvan katselua.

Tarkoitukseni oli syventää haastattelua ja auttaa muistamaan jo mennyttä elämää valokuvien avulla. Valokuvien käytöllä halusin myös tukea haastateltavien kommunikaatiota, sekä vahvistaa heidän omien näkemysten ja kokemusten esille tuloa haastattelun aikana. Selasimme valokuvia ja keskustelimme niistä haastateltavien kanssa. Pyysin haastateltavia kertomaan valokuvista jotain, ellei hän itse alkanut kertomaan niistä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Analysoin tutkimustulokset sisällönanalyysillä, jossa pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällönanalyysissä pyritään etsimään aineistosta merkityksiä. Sen avulla pyritään tekemään aineistosta kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.)

Litteroiduista haastatteluista etsin tutkimuskysymyksiini liittyviä ilmauksia pelkistämällä ne. Tämän jälkeen käytin analyysissä teemoittelua, eli etsin teemoja aineistosta. Koodasin ilmaukset eri värein aineistosta jakaen ne teemoihin. Tässä käytin apuna tekstinkäsittelyohjelmaa, Microsoft® Wordia. Tein avuksi Wordilla tiedostoon taulukon, jonka lokeroihin teemoittelin aineistoa.

Teemoja muodostetaan etsimällä aineistosta eri vastauksia yhdistäviä ja erottavia tekijöitä. Aineistoa järjestellessä teemojen mukaan, kootaan teemojen alle jokaisesta haastattelusta kohdat, joissa puhutaan kyseisestä teemasta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Keräsin myös aineistosta sitaatteja tekstiini. Halusin tuoda työhöni sitaatteja, sillä ne tuovat esiin haastateltavien omia ilmauksia asioista sana tarkkaan.

7.1 Haastateltavien koulutus- ja työhistoria

Yhtenä tutkimuskysymyksenäni oli tutkia, millaisia koulutus- ja työllistymispolkuja Omillaan osuuskunnassa työskentelevillä on. Haastatteluissa kartoitin kysymyksillä numero 1 ja 2 heidän työkokemustaan ja koulutushistoriaansa. Kartoitin myös haastateltavien saamaa tukea työssään.

7.1.1 Koulutushistoria

Haastateltavista viisi oli käynyt ammatillisen perustutkinnon, yksi valmentavia opintoja. Niin ammatillisen perustutkinnon kuin valmentavien opintojen suoritus-aika oli noin kolme vuotta. Tutkintonimikkeitä ammatillisen perustutkinnon käyneillä olivat kuva-artsaani, toimialahuoltaja ja kiinteistöhuoltaja. Osa oli käynyt

erilaisia kursseja, kuten hygieniapassikurssin ja yrittäjäyyskurssin. Lisäksi haastateltavista osa koki myös itseoppineensa esimerkiksi webinaareista ja kirjallisuudesta työtehtäviinsä liittyen.

7.1.2 Työhistoria

Työkokemukset myös vaihtelivat haastateltavien kesken. Työkokemukseksi laskin kaiken työssä olon ja työllistymistä tulevaisuudessa edistävän toiminnan, mukaan lukien työn mikä ei ole tapahtunut työsuhteessa, kuten työharjoittelut ja avotyön.

Työkokemus vaihteli haastateltavien kesken. Kahden haastateltavan työkokemus molemmilla oli yhteensä noin 15 vuotta, osan taas muutaman vuoden. Yksi on työskennellyt kuva-artesaanina palkkatyössä studiolla, kaksi on toiminut siivous- ja kunnossapitotehtävissä tuetussa työssä ja yksi henkilö oli työskennellyt pullonpalautuksessa, lounasravintolassa aputehtävissä ja järjestöavustajana Tampereen settlementilla NEO – OmaPolussa. Lisäksi hän oli toiminut keittiöllä puhtaanapitotöissä. Loput kaksi henkilöä ovat työskennelleet media-assistentteina ja freelancetoimittajina eri toimijoille.

Omillaan osuuskunnan kautta haastateltavista perustamisesta asti on ollut töissä kaksi haastateltavaa ja muut 1-2 vuotta. Yksi haastateltavista on ollut perustamassa Omillaan osuuskuntaa.

7.1.3 Tukitoimet työssä

Haastattelussa kartoitettiin myös haastateltavien nykyisiä tuen tarpeita työn teossa. Selvisi, että he saavat yksilöllisesti räätälöityä tukea työhönsä. Saatu tuki oli esimerkiksi työhön valmentajan tukea, aikatauluttamiseen ja työajanhallintaan saatavaa tukea, sekä kirjallisissa töissä annettavaa tukea. Tukitoimien määrä työssä vaihteli haastateltavien kesken. Tukitoimet vaihtelivat myös sen mukaan, mitä työtehtäviä haastateltava teki Omillaan osuuskunnan kautta.

Jokainen haastateltava koki tarvitsevansa jonkunlaista tukea tai ohjausta työssään. Kolme haastateltavista koki tarvitsevansa ajoittain tukea, ohjausta tai neuvoa itse työtehtäviin liittyen. Kaksi haastateltavaa nosti esille, että he tarvitsivat jonkun tarkastamaan työnsä tuloksen ennen työn palautusta laadun varmistamiseksi. Aikataulutukseen tai työajanhallintaan ohjausta koki tarvitsevansa neljä haastateltavista. Yksi haastateltava nosti esille, että tarvitsee apua kirjallisissa ja laskemista sisältävistä työtehtävissä.

7.2 Omillaan osuuskuntalaisten subjektiivisia kokemuksia Omillaan osuuskunnassa työskentelystä

Yksi tutkimukseni tavoitteista oli saada selville Omillaan osuuskunnassa työskentelevien henkilöiden subjektiivisia kokemuksia työnteosta Omillaan osuuskunnassa. Pyrin saamaan mahdollisimman monipuolisia vastauksia kysymykseeni, joten haastattelulomakkeessani oli yhteensä kahdeksan kysymystä liittyen kokemuksiin.

7.2.1 Työn teon merkitys

Tuloksissa ilmeni, että haastateltavat kokivat työn teon ja työpaikan tärkeäksi. Esiin nousi työn teon vaikutus esimerkiksi arkeen ja mielialaan. Samoin esiin nousi, että osa haastateltavista haluaisi tehdä enemmänkin töitä, jos se olisi mahdollista.

Eräs haastateltava nosti esiin sen, että hän kokee ylpeyttä liittyen työhönsä. Yksi haastateltavista nosti esille aiemmin kokemansa työttömyyden vaikutuksen itseensä. Hän koki työttömyyden olleen rankkaa itselleen.

Yksi haastateltavista toi esille sen, että työ parantaa hänen itseluottamustansa. Hän myös kertoi, että hän kokee voivansa vaikuttaa työhönsä. Lisäksi esiin nousi se, että nykyiset työt kerryttävät työkokemusta ja ymmärrystä työelämästä.

Haastatteluissa tuli ilmi, että työyhteisöllä ja sosiaalisilla kontakteilla on positiivinen vaikutus haastateltaviin. Yksi toi myös haastattelussa esille, ettei työstä saatu palkkio ole kuitenkaan tärkein asia työssä.

Näkee erilaisia ympäristöjä ja ihmisiä.

... kivalta (tuntuu) kun saa olla töissä, kun saa oikeen työpaikan.

On tosi tärkeä tää työnteko se on oikee hyvä et on töitä mitä tehdä.

Se on ainakin tehnyt hyvää mielelleni, että musta on hyötyä.

7.2.2 Taloudellinen merkitys

Haastateltavista jokainen koki olevan tärkeää, että työstä saa asianmukaista ja oikeaa palkkatuloa. Haastatellut kokivat, että olivat ennen tehneet työtä ilman oikeaa palkkaa. Osa oli myös tehnyt lähes samoja työtehtäviä ennen mitä nykyisinkin saaden työstänsä vain korkeintaan työosuusrahaa. He kokivat sen olleen epäoikeudenmukaista ja väärin itseään kohtaan.

Useissa haastatteluissa esiin nousi haastateltavien taloudellisen tilanteen koheneminen. Esiin nousi myös palkkatulon myötä tullut mahdollisuus tehdä ja ostaa haluamiaan asioita. Palkan luoma mahdollisuus esimerkiksi tehdä asioita koettiin tärkeäksi asiaksi.

... ei tarvi vaan kuvata vaan saaki jotain.

Ei tarvi keräillä pulloja kaupungilla.

Mä saan palkkaa ja voin vaikka matkustaa ku säästää.

Mä oon tosi ylpee ja oikee paljon sinne tilille ropisee (rahaa).

... sillä (palkalla) pystyy elättää ittensä.

7.2.3 Työhön tyytyväisyys

Tuloksissa nousi esille tyytyväisyys siihen, että saa tehdä haluamaansa työtä Omillaan osuuskunnan kautta. Kukaan haastateltavista ei nostanut esille, että ei olisi tyytyväinen nykyiseen työhönsä tai työtehtäviinsä. Töissä on haastateltavien mielestä mukavaa ja se on mieluisa tekemistä heille.

Yksi haastateltava kertoi, että saa nyt tehdä työtä mihin on kouluttautunutkin. Eräs haastateltava toi esille sen, että työpaikalla kaikkia työntekijöitä kohdellaan hyvin ja kaikki ovat samanarvoisia. Työhön tyytyväisyyttä lisäsi kahden haastateltavan mukaan mukava työporukka. Innokkuus työn tekoon välittyi haastattelutilanteissa jokaisen haastateltavan kohdalla.

Mielenkiintosta ja vaihtelevaa ja aina siinä jotain uutta oppii.

Mielekästä se työ täs.

Kyllä tää osuuskunta on kivaa.

Haastatteluissa kävi ilmi, että Omillaan osuuskunnassa pyritään muokkaamaan työtehtäviä myös työntekijöiden mieltymysten mukaisesti.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli ilmi Omillaan osuuskunnassa työskentelevien henkilöiden subjektiivisia kokemuksia Omillaan osuuskunnassa työskentelemisestä. Tarkoitukseni oli myös tutkia heidän koulutus- ja työllistymispolkujaan. Lisäksi tavoitteenani on lisätä tietoisuutta tuetusta osuuskuntamallista kehitysvammaisten työllistäjänä. Tavoitteenani on myös edesauttaa kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille, palkkatyöhön.

Haastattelin Omillaan osuuskunnan toimitusjohtajaa ja operatiivista johtajaa liittyen Omillaan osuuskuntaan. Heidän vastauksistaan loin oman kappaleen opinnäytetyöni teoriaosuuteen, jossa kerron mahdollisimman tarkasti Omillaan osuuskunnasta kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismallina.

Omillaan osuuskunnassa työskenteleville jaoin haastattelukysymykset kahteen eri pääryhmään: kokemuksiin ja taustakysymyksiin. Pyrin tekemään kysymyksistä sellaisia, että niistä saisi mahdollisimman monipuolisesti vastauksia liittyen tutkimuskysymyksiini. Haastatteluissa hyödynsin muistelutyömenetelmää ja valokuvia keskustelun tukena.

Haastateltavista viisi oli käynyt ammatillisen ammattitutkinnon ja yksi oli käynyt valmentavia opintoja. Yksi oli käynyt lisäksi täydennyskoulutusta ammattiinsa. Lisäksi kaksi oli käynyt erilaisia työllistymistä edistäviä koulutuskursseja. Haastateltavista haastatteluhetkellä kolme tekee koulutustaan vastaavaa työtä Omillaan osuuskunnan kautta. Tutkimusten mukaan ammatillinen koulutus lisää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Anttila ym. 2018, 21).

Omillaan osuuskunnassa työskentelevien haastatteluissa kokemuksissa nousi esille aineistossa eniten kolme eri teemaa: työn teon merkitys ja sen vaikutus haastateltaviin, taloudellinen merkitys ja työhön tyytyväisyys.

Jokaisessa haastattelussa nousi esille työstä saatavan palkkatulo. Jokainen haastateltava koki sen olevan tärkeä ja iso asia itselleen. Työstä saatu palkkatulo

mahdollistaa haastateltavien mukaan tehdä itselle mielekkäitä asioita, kuten matkustamaan tai shoppailemaan. Palkkatyön nähdään olevan yhteiskunnallinen normi. (Kananen 2019, 2).

Jokainen haastateltava koki työn teon olevan mielekästä Omillaan osuuskunnassa ja eivätkä he kokeneet työssään olevan huonoja asioita. Työn mielekkyydellä nähdään olevan muun muassa vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Pakka & Rätty 2010, 21). Tämän tekijän voi nähdä vaikuttavan myös työhön tyytyväisyyteen.

Haastateltavat kokivat, että he saavat vaikuttaa siihen mitä töitä ja työtehtäviä tekevät. Lisäksi haastateltavat saivat työhönsä tarvittaessa tukea. Työtehtävien muokkaaminen yksilöllisten tarpeiden mukaan edistää osaltaan työllisyyttä. (Kyroläinen 2020, 53).

Tutkimuksessa nousi esille työn merkitys haastateltavien elämässä. Muutama haastateltava toi esille työn merkityksen sosiaaliseen elämäänsä. He kokivat kivan työporukan olevan mukava lisä työnteossa. Työn olemassaolon nähtiin tutkimuksessa vaikuttavan myös yleiseen mielialaan ja itsetuntoon. Työ merkitsee sosiaalisia suhteita ja paikkaa, jossa rakentaa omaa identiteettiä. Työ nähdään itsearvostuksen merkittävänä lähteenä. Työstä saadaan myös yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sosiaalisia kontakteja. (Pakka & Rätty 2010, 5.)

Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että haastateltavien kokemukset Omillaan osuuskunnassa työskentelystä ovat positiivisia. Palkkatulon nosti jokainen haastateltava esille haastatteluissa positiiviseksi kokemukseksi. Kielteisiä kokemuksia ei nostanut kukaan haastateltavista esille.

9 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuksessa pyritään aina välttämään virheiden syntyä. Tästä huolimatta voi tutkimuksen luotettavuus vaihdella. Tämän vuoksi kaikissa tutkimuksissa on tärkeää arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa sen luotettavuutta parantaa tutkijan itsensä tekemä selostus tutkimuksen toteutuksesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 231—232.)

Opinnäytetyötä tehdessäni pyrin lisäämään ja arvioimaan työn luotettavuutta ja eettisyyttä eri tavoin. Plagioinnin välttämiseksi käytin Turnit- tarkastusta tekstin läpi käyntiin tasaisin väliajoin. Lähteinä käytin vain tieteellisiä artikkeleita, teoksia ja erilaisia tutkimuksia. Viittasin tekstissäni käyttämiini lähteisiin asianmukaisesti.

Otin yhteyttä haastateltaviini NEO – OmaPolun ohjaajien kautta. NEO – OmaPolun ohjaajat valitsivat haastateltavat sen mukaan, ketkä olivat halukkaita osallistumaan. Lisäksi NEO – OmaPolun henkilökunta arvioivat valintaa tehdessään esimerkiksi sitä, ketkä osaavat tuomaan ilmi mielipiteitään ja kokemuksiaan itsenäisesti ilman johdattelua. Tähän vaikuttivat esimerkiksi henkilön kommunikointi ja ymmärryksen taso.

Toimitin sähköpostitse NEO – OmaPolun ohjaajille haastattelulomakkeen ja saatekirjeen. He kävivät läpi haastateltavien kanssa haastattelulomakkeen, sekä saatekirjeen. Tarkoituksenamme oli pitää ennen haastatteluita yhteinen infotilaisuus Omillaan osuuskuntalaisille, mutta koronapandemian vuoksi jouduimme perumaan tilaisuuden. Infotilaisuudessa olisin käynyt läpi tarkemmin tutkimustani, saatekirjeen, sekä haastattelulomakkeen haastateltavien kanssa etukäteen.

Haastattelukysymykset pyrin luomaan siten, että niihin saisi helposti vastauksia, ne ovat avoimia kysymyksiä ja helposti ymmärrettäviä. Muutimme haastattelulomaketta ennen haastatteluita NEO – OmaPolun ohjaajien tekemien havaintojen perusteella. He havaitsivat, että osan kysymysten muotoilu oli sellainen, ettei haastateltava ymmärtänyt niitä. Muutimme kysymyksiä selkeämmiksi.

Kaikki haastateltavat henkilöt antoivat kirjallisen suostumuksensa haastatteluihin. Säilytin haastattelumateriaalia henkilökohtaisessa puhelimesani, jossa on

käytössä pääsykoodi. Heti haastatteluiden litteroinnin jälkeen tuhosin nauhoitteet puhelimestani. Tutkimuksessani saatuja tietoja ja haastattelujen vastauksia säilytin luottamuksellisesti ja anonyymisti. Haastateltavia ei pysty tunnistamaan aineistosta. Hävitän haastattelumateriaalit ja kaikki muut haastateltavien tiedot asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Jokainen haastateltava sai tutustua rauhassa hyvissä ajoin ennen haastattelua haastattelukysymyksiin. Laitoin saatekirjeeseen myös yhteystietoni, jos jollain haastateltavalla herää kysyttävää liittyen haastatteluun tai tutkimukseeni. Haastattelutilanteessa ja -huoneessa olivat läsnä minun ja haastateltavan lisäksi NEO – OmaPolun ohjaaja. Pyrin luomaan haastattelutilanteeseen kiinnostuneen, luotettavan ja avoimen ilmapiirin esimerkiksi katsekontaktilla ja äänensävyllä ja -painolla. Esittelin itseni ja kerroin vielä lyhyesti mitä teemme. Haastattelutilanteet toteutettiin rauhallisissa paikoissa, ilman kiirettä. Tätä edesauttoi muun muassa valmis haastattelulomake.

Hirsjärvi ym. (2014, 206—207.) toteavat, että haastattelun luotettavuutta voi heikentää se, että haastateltava antaa vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti suotavia ja hyväksytyjä. Haastattelu on myös konteksti- ja tilannesidonnaista, eli haastateltava voi puhua toisin haastattelutilanteessa mitä toisessa tilanteessa hän puhuisi.

Haastattelutilanteissa oli läsnä myös NEO – OmaPolun ohjaaja, joten tiedostin sen, että läsnäololla voi olla merkitystä siihen, mitä haastateltavat vastaavat. Kyseessä on henkilöt, joilla on valtasuhde haastateltaviin. Ohjaajien läsnäolo oli kuitenkin haastatteluiden onnistumisen kannalta oleellinen rooli. En tuntenut entuudestaan haastateltaviani, joten en esimerkiksi tiennyt heidän mahdollisista kommunikoinnin tai ymmärryksen vaikeuksista.

10 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli ilmi Omillaan osuuskunnassa työskentelevien henkilöiden subjektiivisia kokemuksia Omillaan osuuskunnassa työskentelemisestä. Tarkoitukseni oli myös tutkia heidän koulutus- ja työllistymispolkujaan. Lisäksi tavoitteenani on lisätä tietoisuutta tuetusta osuuskuntamallista kehitysvammaisten työllistäjänä. Tavoitteenani on myös edesauttaa kehitysvammaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille, palkkatyöhön.

Koen, että pääsin tutkimustavoitteisiini ja sain vastaukset tutkimuskysymyksiini opinnäytetyössäni. Tutkiessani kokemuksia en voi vaikuttaa siihen, mitä aineistoksi loppujen lopuksi tulee. Kokemukset ovat henkilökohtaisia ja täten myös uniikkeja. Tutkimustulokseni olivat melko suppeat, sillä haastatteluissa nousi samoja teemoja esille haastateltavien kesken.

Opinnäytetyöni aikataulu piteni osittain koronan vuoksi puolella vuodella alkuperäisestä. Haastattelin opinnäytetyötäni varten kuutta Omillaan osuuskunnan kautta työskenteleviä kehitysvammaisia henkilöitä. Alun perin tähtäsin noin kymmeneen haastateltavaan. Otannan ollessa melko pieni, mielestäni tutkimustulosta ei voi yleistää. Koen, että haastateltavia olisi voinut olla enemmän, jotta aineistoa olisi saatu enemmän ja täten mahdollisesti enemmän näkökulmiakin aiheeseen.

Koronapandemian vuoksi en voinut järjestää alkuperäisen suunnitelman mukaista infotilaisuutta haastateltaville. Tapasin haastateltavat ensimmäisen kerran vasta haastattelutilanteessa, yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta. Koen, että tällä oli vaikutusta haastattelutilanteissa. En tiennyt etukäteen haastateltavien mahdollisista kommunikointi- tai ymmärrysvaikeuksista, joten nämä tekijät ovat voineet vaikuttaa keskinäiseen ymmärrykseemme. Pohdin jälkikäteen, että olisin voinut avata enemmän termejä, joita käytin kysymyksissäni. Haastatteluita varten olisin voinut tehdä esimerkiksi valmiin sosiaalisen tarinan tai muun kuvakommunikaatioon perustuvan pohjan helpottamaan haastattelutilannetta.

Haastatteluiden tukena käytin muistelumenetelmää ja valokuvia haastateltavien kommunikoinnin vahvistamiseksi. Koen, että menetelmän käyttö syvensi keskustelua ja sai haastateltavat pohtimaan tarkemmin kysymyksiä ja haastattelun teemoja.

Olisin voinut aluksi myös pyrkiä keskustelemaan niin sanotusti ”niitä näitä” aiheeseen liittyviä asioita keskustelutilanteen rentouttamiseksi. Koen, että tällöin olisi myös haastateltavat voineet virittäytyä ehkä paremmin tilanteeseen. Haastatteluajat pyrin pitämään kuitenkin melko lyhyinä, sillä huomasin, ettei kaikki haastateltavat jaksaneet keskittyä aiheeseen pitkää aikaa. Pohdin olisiko haastatteluita pitänyt jakaa esimerkiksi kahdelle eri kerralle.

Haastattelut siirtyivät koronan vuoksi keväältä 2020 syksylle 2020. Haastattelut sujuivat hyvin ja odotusten mukaan tilanteen huomioon ottaen. Haastatteluissa nousi samoja teemoja esille. Jokainen esimerkiksi nosti esille palkan ja työn mielekkyyden. Myös työn teon merkitys nousi esille useassa haastattelussa. Osasin odottaa, että palkka ja työn merkitys nousevat tuloksissa esille esimerkiksi ottaen huomioon aiheesta tehnyt aiemmat tutkimukset, sekä oman kokemukseni. Ne ovat tärkeitä asioita henkilön elämässä. Ne vaikuttavat henkilön hyvinvointiin ja identiteettiin. Etenkin, kun pohjoismaisessa yhteiskunnassa työ on iso osa ihmisten elämää.

Tuettu osuuskunta on mielestäni toimiva tapa työllistää kehitysvammaisia henkilöitä muuallakin maailmalla. Tuettu osuuskunta on oikeaa työtä, oikealla palkalla. Tämä edistää osaltaan työkokemuksen karttumista ja täten edistää myös jatkossa työllistymistä. Työllistyminen taas edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia monin eri tavoin. Tuetun osuuskunnan kautta onnistuisi tuen saanti monipuolisesti työnhausta työn tekoon.

Osasin odottaa, että etenkin palkkaan liittyvät asiat nousevat esiin aineistossani. Kehitysvammaiset henkilöt työskentelevät usein joko ilmaiseksi tai pienellä työosuusrahalla. Heidän tulotasonsa on pieni verrattuna keskiverto suomalaiseseen palkansaajaan. Omillaan osuuskunnan kautta mahdollistuu työllistymisen lisäksi oikean palkan saaminen tekemästään työstä. Haastateltavista muutama nosti esille epäoikeudenmukaisuuden liittyen työllistymiseen.

Mielenkiintoista olisi ollut tietää tarkemmin mitä tukea haastateltavat olivat saaneet aiemmin työllistymiseensä. Onko työllistymiseen tähdätty jo ammattikoulussa tai peruskoulussa, jos on niin millaisin keinoin? Miten he itse kokevat asian?

Jatkotutkimus aiheesta olisi tarpeen. Esimerkiksi kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisestä ei ole esimerkiksi ajantasaisia tilastotietoja ja työllisyystilanne vaihtelee Suomen sisällä. Työttömistä henkilöistä, joilla ei ole kehitysvammaa, on saatavilla tarkkojakin lukuja. Työttömistä kehitysvammaisista henkilöistä tarkkoja lukuja ei kuitenkaan ole. On vaikeaa kehittää etenkin valtakunnallisesti kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyttä kestävästi, ellei ole tarkempia tietoja kehitettävästä aiheesta. Kehitysvammaisten työllistymisestä tuetun osuuskunnan kautta voisi tehdä laajempaakin kokeilua Suomessa.

Yhteiskunta pyörii pitkälti talouden ympärillä ja yrityksissä pyritään tekemään voittoa. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen satsaaminen vaatisi aluksi rahaa, mutta varmasti maksaisi itsensä takaisin ajan kuluessa. Mielestäni kehitysvammaisia henkilöitä tulisi myös osallistuttaa enemmän palveluiden suunnitteluun ja niiden toteutukseen. Liian monet kehitysvammaiset henkilöt eivät voi vaikuttaa tulevaisuuteensa samoin mitä muut kansalaiset, keillä ei ole kehitysvammaa. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi se, että usein kehitysvammaiset henkilöt ovat riippuvaisia toisista ihmisistä. Heille ei välttämättä myöskään tarjota samanlaisia mahdollisuuksia mitä muille.

LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M., Harkko, J., Klem, S., & Vesala, H. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliitto ry: Helsinki. Luettu 15.3.2021. https://www.vates.fi/media/tutkimustietoa/muiden-tutkimukset/tyonantajien_kokemuksia_kehitysvammaisista_tyontekijoista1.pdf

American Association of Intellectual and Developmental Disabilities. 2021. Definition of Intellectual Disability. Luettu 5.5.2021. [Definition \(aidd.org\)](https://www.aidd.org/definition-intellectual-disability/)

Anttila, H., Nevala N., Pörfors, P., Pehkonen, I., Teittinen, A. & Vesala, H. 2018. Kuntoutuksen vaikuttavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät ja edistävät tekijät. Kansaneläkelaitos. Luettu 14.4.2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230842/Tyopaperi133.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Avotyötoiminta. 2020. Vernerinet: kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Luettu 15.3.2021. <https://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>

Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot. Vammaisten arkielämää ja itse-määrääminen. Kehitysvammaliitto ry.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Gaudeamus. E-kirja.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi. 19. painos.

Hyyppä, H., Kiviniemi, L., Kukkola, J., Latomaa, T. & Sandelin, P. 2015. Kokeuksen tutkimuksen ulottuvuudet. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 92. Luettu 25.3.2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201503252008>.

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi A. 2017. Mitä osallisuus on? Työpaperi. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 5.5.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Itsemääräämisoikeus. 2021. Vernerinet: kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Luettu 5.5.2021. <https://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus>

Itsemääräämisoikeuden tukeminen. 2021. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 4.5.2021. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen>

Jylhä-Natri, H. 2015. Luovan toimijuuden jäljillä. Hahmotelma ikääntyneen muistisairaana luovan toimijuuden kehäyksistä hoivakoti Paatelan muistelutyöpajoissa. Jyväskylän yliopisto. Luettu 10.4.2021. Pro gradu- tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/45191/URN:NBN:fi:jyu-201501291215.pdf?sequence=1>

- Kananen. 2019. Sosiaaliturva työn murroksessa. Luettu 5.5.2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161479/VNTEAS_2019_22_Sosiaaliturva_tyon_murroksessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kansaneläkelaitos. N.d. Työkyvyttömyyseläke. Luettu 15.3.2021. <https://www.kela.fi/web/selkosuomi/tyokyvyttomyyselake>
- Kaski, M., Manninen, P. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kehitysvammaisten tukiliitto ry. 2018. Onko kehitysvammaisten henkilöiden avotyötoiminta laillista? Tukiviesti 4/2018. Luettu 15.9.2020. <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/oppaat-ja-materiaalit/lakimies-vastaa/onko-kehitysvammaisten-henkiloiden-avotyotoiminta-laillista/>
- Kehitysvammaisuuden määritelmä. 2020. Vernerinet: kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Luettu 16.3.2021. <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuuden-maaritelmia>
- Kehitysvammaliitto. 2016. Työ. Luettu 14.1.2021. [Kehitysvammaliitto » Työ](#)
- Kyröläinen, A. 2020. Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksiä 2020:26. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162325/TEM_2020_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. 23.6.1977/519. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- Lääketieteellinen näkökulma. 2020. Vernerinet: kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Luettu 17.1.2021. <https://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>
- Mitä itsemääräämisoikeus on? 2017. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Luettu 10.4.2021. [Mitä itsemääräämisoikeus on? | Tukiliitto](#)
- Osallisuus. 2021. Terveystietokeskus ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 4.5.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- Osatyökykyisyys. 2021. Terveystietokeskus ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 5.5.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osa-tyokykyisyys>
- Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 20:2019. Luettu 4.4.2021. [Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työturvallisuuskeskus. Työstä hyvinvointia. 1. painos. Luettu 14.3.2021. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf
- Peruskoulun jälkeen. 2017. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Luettu 20.3.2021. <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/opiskelu/peruskoulun-jalkeen/>

Rantanen, V. hallituksen puheenjohtaja. & Seppälä, R. operatiivinen johtaja. 2020. Haastattelu. Sähköpostiviesti. Luettu 14.12.2020.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>. Luettu 12.3.2021.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 20.4.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Sarajärvi, A., Tuomi, J. 2014. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi. Uudistettu laitos. E-kirja.

Seppälä, H. 2017. Erilaiset eväät: kirja kehitysvammaisuudesta. Kehitysvamma-liitto ry.

Sosiaalinen näkökulma. 2020. Vernerinet: kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Luettu 16.3.2021. [Sosiaalinen näkökulma | vernerinet](https://www.verneri.net)

Stenberg, T. 2015. Muistelu vuorovaikutusmenetelmänä. Ikäinstituutti. Luettu 29.3.2021. <https://www.ikainstituutti.fi/content/uploads/2016/08/muistelu-vuorovaikutusmenetelm%C3%A4n%C3%A4.pdf>

Tietoa kehitysvammasta. 2017. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Luettu 19.2.2021. [Tietoa kehitysvammasta | Tukiliitto](https://www.tukiliitto.fi/tietoa-kehitysvammasta)

Tilastokeskus. N.d. Käsitteet ja määritelmät. Luettu 20.4.2021. <https://www.stat.fi/keruu/tyo/kasitteet.html>

Tuloverolaki 1535/1992. [Tuloverolaki 1535/1992 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasainen_lainsaadanto/1535/1992)

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi. E-kirja

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työllisty palkkatuella. Luettu 15.3.2021. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyollisty_palkkatuella/index.html

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Vamman tai sairauden vaikutus työllistymiseen. Luettu 15.3.2021. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/vamma_tai_sairaus/index.html

Työ- ja työtoiminta. 2020. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos Vammaispalveluiden käsikirja. Luettu 15.9.2020. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta>

Työelämäosallisuus. 2021. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 19.3.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>

Työelämäsanastoa. 2020. Vernerinet: kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Luettu 5.9.2020. <https://verneri.net/yleis/tyoelamasanastoa>

Työtoiminta. 2020. Vernerinet: kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Luettu 17.1.2021. <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Vammaisuus. 2021. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Luettu 5.5.2021. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>

Varanka, M. & Saarinen, J. (toim.) 2012. Avotoiminnasta palkkatyöhön. Opas työnantajille ja työyhteisöille. Vates-säätiö. Luettu 14.9.2020. https://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf

Vehmas, S. 2005. Vammaisuus – johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja.

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016. [Sopimustekstit - FINLEX®](#)

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei,

olen sosionomiopiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä liittyen Omillaan osuuskuntaan. Työssäni tutkin tuettua osuuskuntaa työllistymismuotona ja sen jäsenien subjektiivisia kokemuksia tuetusta osuuskunnasta. Tarkoitukseni on tuottaa tietoa tuetusta osuuskunnasta kehitysvammaisten henkilöiden työllistymismuotona, sekä tuoda ilmi osuuskuntalaisten kokemuksia Omillaan osuuskunnasta.

Tutkimukseni teen haastatellen Omillaan osuuskunnan jäseniä. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Haastatteluita käytän ainoastaan aineistona tutkimukseeni ja ne tuhotaan asianmukaisesti tämän jälkeen.

Haastattelun tukena käytetään valokuvatyöskentelyä, joten toivoisin sinun ottavan muutaman valokuvan itsestäsi matkan varrelta (esimerkiksi kouluajalta, mahdollisista muista työpaikoista jne.) mukaan haastatteluun. Tutkimukseen on saatu asianmukainen lupa. Osallistuminen on anonymia, vapaaehtoista ja luottamuksellista.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Hanna-Kaisa Korpikoski Tampereen ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöni tullaan julkaisemaan internetissä osoitteessa www.theseus.fi.

Olisin hyvin kiitollinen osallistumisestasi! Antaessasi suostumuksen haastatteluun, sen tallentamiseen ja käyttämiseen opinnäytetyössäni, allekirjoitathan lomakkeen.

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Paikka ja aika

Jos herää kysyttävää, ota rohkeasti yhteyttä!

Ystävällisin terveisin,

Emilia Pesonen

040 7261223

emilia.a.pesonen@tuni.fi

Liite 2. Osuuskuntalaisten haastattelurunko

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Millainen on koulutushistoriasi?
2. Millainen on työhistoriasi?
3. Kuinka kauan olet tehnyt töitä Omillaan osuuskunnan kautta?
4. Kuinka päädyit Omillaan osuuskuntaan?
5. Millaisia työtehtäviä sinulla on Omillaan osuuskunnassa?
6. Millaista tukea ja ohjausta tarvitset Omillaan osuuskunnassa työskentelyyn?

KOKEMUKSET

1. Miten koet Omillaan osuuskunnassa työskentelyn vaikuttaneen minäkuvaasi ja osallisuuteesi?
2. Miten työntekeminen Omillaan osuuskunnassa on vaikuttanut sinuun?
3. Millainen olit ennen Omillaan osuuskunnassa työskentely vaikuttanut elämääsi?
4. Millaista koet työskentelyn olevan Omillaan osuuskunnassa?
5. Koetko saavasi tehdä sellaista työtä kuin haluat Omillaan osuuskunnassa?
6. Kuinka Omillaan osuuskunnassa työskentely on vaikuttanut elämääsi?
7. Mitä hyvää Omillaan osuuskunnassa työskentely on tuonut elämääsi?
8. Entä mitä huonoa?