



Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen haasteita

Niina Siironen

Opinnäytetyö, AMK
Kesäkuu 2022
Terveys- ja hyvinvointialat
Sosionomi (AMK)

Siironen, Niina

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen haasteita

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kesäkuu 2022, 53 sivua

Terveys- ja hyvinvointialat. Sosionomin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen palkkatyöhön on todettu haastavaksi. Opinnäytetyön tehtävänä oli tarkastella kehitysvammaisten työllisyydestä tehtyjä tutkimuksia korostaen yhteiskunnan rakenteellisia haasteita sekä vammaisten henkilöiden omaa näkökulmaa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tutkimusten ja kirjallisuuden avulla mitä rakenteellisia haasteita ja pulmia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyy sekä kuinka kehitysvammaiset henkilöt kokevat palkkatyön merkityksen. Opinnäytetyön tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva kehitysvammaisten työllistymisen haasteiden syistä Suomessa.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Tutkimusaineisto pyrittiin rajaamaan selkeästi vastaamaan mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiin. Lopulliseen tutkimukseen valikoitui yhteensä neljä tutkimusta, selvitystä tai raporttia. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin Kehitysvammaliiton ja muiden toimijoiden julkaisemia videoita sekä artikkeleita.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella todettiin, että rakenteellisia haasteita kehitysvammaisten työllistymiseen liittyen löytyi niin lainsäädännön, palvelujärjestelmien kuin asenteidenkin osalta. Käytössä oli työllisyyden parantamiseksi erilaisia keinoja, palveluita ja etuuksia, mutta niiden hallittavuus palvelun tarjoajan ja asiakkaan näkökulmasta oli todettu ongelmalliseksi. Lainsäädäntöä ollaan uudistamassa kehitysvammaisten työllisyyden parantamiseksi, mutta nähtäväksi jää kuinka kehitysvammaisten oikeuden toteutuminen työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä tulee toteutumaan. Kehitysvammaiset henkilöt kokivat palkkatyön merkityksen merkittävänä hyvinvoinnin kannalta ja nykyisen työtoiminnantoteuttamisen epätasa-arvoisena. Kehitysvammaisten työllistymisen haasteiden selvittäminen vaatii rakenteellisia, mutta ennen kaikkea myös asenteellisia muutoksia yhteiskunnassamme.

Avainsanat (asiasanat)

Kehitysvammaisuus, kehitysvammaisten työllistyminen, työllistyminen, osatyökykyinen, vajaatyökykyinen, työtoiminta, avotyötoiminta, palkkatyö ja kehitysvammatyö.

Siironen, Niina

Title and possible subtitle

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, June 2022, 53 pages.

Social services and health care. Bachelor of Social Services. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The employment of people with intellectual disabilities in paid work has been found to be challenging. The task of the thesis was to examine the research on the employment of people with intellectual disabilities, emphasizing the structural challenges of society and personal perspective of people with disabilities. The purpose of the thesis was to find out, using research and literature, what structural challenges and problems are related to the employment of people with intellectual disabilities and also how people with intellectual disabilities themselves experience their employment in paid work. The aim of the thesis was to create an overall picture of the causes of the employment challenges of people with intellectual disabilities in Finland.

The thesis was implemented in the form of a descriptive literature review. Research material was narrowed down to answer the research questions as accurately as possible. A total of four studies, surveys or reports were selected for the thesis. In addition, videos and articles published by the Finnish Association for Developmental Disabilities and other authors were utilized in the thesis.

Based on the literature review, it was found that structural challenges related to the employment of people with intellectual disabilities were found in terms of legislations, services systems, and attitudes. Various means, services and benefits were available to improve employment, but their manageability from the perspective of the service provider and the customer had been found to be problematic. Legislation is being reformed to improve the employment of people with intellectual disabilities, but it remains to be seen how the right of people with intellectual disabilities to employment issues will be realized. People with intellectual disabilities felt that the importance of paid work was significant for their well-being and that the implementation of current work activities were unequal. Resolving the employment challenges of people with intellectual disabilities requires structural, but also above all attitudinal, changes in our society.

Keywords/tags (subjects)

intellectual disability, developmental disability, work activity.

-

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Kehitysvammaisuuden määritelmät ja taustat	4
2.1	Kehitysvammaisuuden määritelmiä.....	4
2.2	Kehitysvammaisuuden syitä ja luokituksia	5
3	Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen	7
3.1	Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä määrittävä lainsäädäntö	9
3.2	Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen haasteet.....	12
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	14
5	Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen toteutus	15
5.1	Aineistojen haku.....	15
5.2	Aineistojen haun tulokset ja aineistojen valinta	16
5.3	Aineistojen analysointi	18
6	Tutkimustulokset	21
6.1	Kehitysvammaisten henkilöiden työtilanne ja rakenteellisia haasteita	21
6.2	Työnantajien näkökulma kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä	28
6.3	Kehitysvammaisten henkilöiden kokemukset työllistymisestä	30
7	Pohdinta	32
7.1	Luotettavuuden arviointi	32
7.2	Tulosten tarkastelu.....	34
7.2.1	Yhteiskunnan rakenteelliset haasteet	34
7.2.2	Kehitysvammaisten henkilöiden kokemukset palkkatyön merkityksestä.....	38
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	38
Lähteet	41
Liitteet	45
Liite 1.	Taulukko opinnäytetyön tutkimusaineistosta.....	45
Liite 2.	Taulukko opinnäytetyön muu aineisto.....	50

Taulukot

Taulukko 1.	Tiedonhaun sisäänotto- ja poissulkukriteerit.....	17
-------------	---	----

1 Johdanto

Kehitysvammaisten työllistyminen palkkatyöhön on todettu haastavaksi. Työikäisiä kehitysvammaisia on Suomessa noin 30 000. Työsuhteessa tehtävää palkkatyötä tekee vain 500–600 henkilöä. Arvioiden mukaan jopa 3000 kehitysvammaista henkilöä olisi työllistettävissä palkkatyöhön oikeanlaisella tuella. Heillä on usein myös itsellä suuri halu työskennellä ansiotyössä. Kehitysvammaisten henkilöiden on kuitenkin Suomessa haasteellista työllistyä palkkatyösuhteeseen, vaikka heillä olisi alalle suunnattu koulutus ja tutkinto. (Työ n.d.)

Suomen koko väestössä työikäisiä (15–74-vuotiaita) on 3,14 miljoonaa henkilöä. Tällä hetkellä työikäisten osuus koko väestöstä on 62 prosenttia. Vuoden 2022 alussa työntekijöitä on ollut 2 570 000 henkilöä ja työttömiä 185 000 henkilöä. Työllisyysaste työikäisten keskuudessa on noin 72–73 prosenttia. Työttömien osuus työvoimasta, eli työttömyysaste on 6,7 prosenttia. Työikäisiä työvoiman ulkopuolella olevia vuonna 2022 on 1 367 000 henkilöä. (Työllisyyskatsaus 2022.) Kehitysvammaisista työikäisistä henkilöistä vain noin kaksi prosenttia tekee tällä hetkellä palkkatyötä. On kuitenkin arvioitu, että kehitysvammaisista työikäisistä henkilöistä 10 prosenttia olisi palkkatyöhön tuen avulla työllistettävissä. (Työ n.d.) Kehitysvammaisten työllisyysasteen parantamiseksi tarvitaan siis muutosta ja kehitystyötä. Kehitysvammaisten henkilöiden työvoimapotentiaali tulisi huomioida ja tarkastella sitä esimerkiksi työvoimapulan helpottamisen näkökulmasta.

Verneriverkkopalvelussa (2021) kerrotaan kehitysvammaisten työllistymistä vaikeuttavan niin tiedon puute kuin yhteiskunnalliset haasteet. Esimerkiksi työnantajien vähäinen tietous kehitysvammaisten henkilöiden työvoimapotentiaalista ja saatavilla olevista tukitoimenpiteistä heikentävät työllistymistä. Sosiaalihuollossa on vallitseva näkökulma vammaisten ihmisten hoiva-ajattelusta, joka korostaa suojelemista ja varjelemista yhdenvertaisen osallisuuden sijasta. Lisäksi usein ammattikouluissa panostetaan erityisopetukseen, mutta koulutus ei välttämättä vastaa työelämän tarpeita ja valmistuttuaan päädytään työttömiksi tai työ- sekä päivätoimintakeskuksiin tekemään koulutusta vastaamatonta työtä. (Työllistymiseen liittyviä haasteita 2021.) Tutkimusaineistoa kehitysvammaisten omista kokemuksista työllistymiseen liittyen on vähäisesti ja tutkimuksien näkökulma painottuu työnantaja kokemuksiin.

Monet lait, kuten yhdenvertaisuuslaki, vammaispalvelulaki, kehitysvammalaki ja sosiaalihuoltolaki määrittävät kehitysvammaisten työllistymistä. Suomessa uudistetaan vammaispalvelulakia ja lain

on tarkoitus astua voimaan tammikuusta 2023 alkaen. Uuden lain myötä vanha kehitysvammalaki ja vammaispalvelulaki kumottaisiin. Lakiuudistusten tarkoituksena on parantaa vammaisten henkilöiden osallisuutta sekä yhdenvertaisuutta ja tätä myötä myös parantaa työllistymistä. Lakiuudistuksessa korostuu vammaisen henkilön yhteiskunnallinen osallistumisen mahdollistaminen sekä itsenäisen elämän tukeminen. (Vammaispalveluiden lainsäädännön uudistaminen n.d.)

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli tarkastella kehitysvammaisten työllisyydestä tehtyjä tutkimuksia korostaen yhteiskunnan rakenteellisia haasteita sekä vammaisten henkilöiden omaa näkökulmaa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tutkimusten ja kirjallisuuden avulla mitä rakenteellisia haasteita ja pulmia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyy sekä kuinka kehitysvammaiset henkilöt itse kokevat palkkatyön merkityksen. Opinnäytetyön tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva kehitysvammaisten työllistymisen haasteiden syistä Suomessa. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Lisäksi kehitysvammaisten henkilöiden omien kokemusten kartoittamiseksi hyödynnettiin Kehitysvammaliiton julkaisemia videoita ja artikkeleita, koska aiheeseen liittyvää tutkimustietoa ei ollut saatavilla. Tutkimusaihe on yhteiskunnallisesti ajankohtainen kehitysvammaisten henkilöiden alhaisen palkkatyöhön työllistymisen vuoksi sekä työvoimapulan ja lakimuutosten myötä. Saadun tiedon valossa voidaan kehittää kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä parempaan suuntaan.

2 Kehitysvammaisuuden määritelmät ja taustat

Tässä luvussa tarkastellaan yleisesti älyllisen kehitysvammaisuuden määritelmiä, syitä ja esiintyvyyttä. Kehitysvammaisuuteen voi liittyä muidenkin elimien vaurioita kuin hermoston. Älyllisestä kehitysvammaisuutta tarkastellessa merkittävimmässä roolissa kuitenkin ovat hermoston kehityshäiriöt, eli hermoston sairaudet, vauriot tai muut toiminnan poikkeavuudet. (Manninen & Pihko 2012, 16.)

2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmiä

Suomessa kehitysvammaisuutta määritellään WHO:n ICD-10-tautiluokituksen mukaan. WHO on Yhdistyneiden kansakuntien alainen maailman terveysjärjestö. ICD-10-tautiluokitus on kehitetty sairastettavuuden ja kuolemansyiden tilastointiin sekä avuksi potilaan hoitoon. ICD-10-tautiluokituksen mukaan älyllinen kehitysvammaisuus on mielen kehityksen estyneisyyttä tai epätäydellisyyttä, sisältäen tietoisuuden, ajatukset sekä tunteet. (Tautiluokitus ICD-10 2011, 3.) Älyllisessä kehitysvammaisuudessa kehitysiässä ilmaantuvien taitojen kehitys on heikentynyt esimerkiksi kielellisten, kongitiivisten, motoristen tai sosiaalisten kykyjen osalta. Lisäksi kehitysvammaisuudessa voi esiintyä erilaisia muita henkisiä tai kehollisia häiriöitä. (Kari, Laakso, Niskanen & Seppänen 2020, 34.) Kehitysvammaisuudelle on tyypillistä huomattavasti keskimääräistä alempi älyllinen suorituskyky, jolloin älykkyyssosamäärä on alle 70–75. Lisäksi siihen liittyy rajoittuneisuutta vähintään kahdessa adaptiivisessa taidossa, kuten kommunikaatiossa, sosiaalisissa taidoissa, itsehallinnassa, itsensä huolehtimisessa tai oppimiskyvyssä. Kehitysvammaisuus ilmenee yleensä 18 ikävuoteen mennessä. Tämän jälkeen ilmenevää älyllisen suorituskyvyn laskua kutsutaan dementiaksi. (Manninen & Pihko 2012, 16.)

ICD-10-tautiluokituksen lisäksi on käytössä myös muita kehitysvammaisuuden määritelmiä. Manninen ja Pihko (2012) kertovat amerikkalaisen kehitysvammajärjestön AAIDD:n (The American Association on Intellectual and developmental Disabilities) määrittelevän kehitysvammaisuuden tämänhetkisen toimintakyvyn merkittäväksi rajoittuneisuudeksi. Kyseessä on älyllisten ja adaptiivisten taitojen sekä ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta. Adaptiivisilla taidoilla tarkoitetaan kykyä ymmärtää esimerkiksi sosiaalisia taitoja ja käsitteellisiä termejä. AAIDD näkee kehitysvammaisuuden toiminnallisena, jonka määrittelyssä ratkaisevina tekijöinä nähdään henkilön tämänhetkiset edellytykset, ympäristö sekä toimintakyky. (Manninen & Pihko 2012, 16.)

Suomessa on laki kehitysvammaisten erityishuollosta, jota kutsutaan myös kehitysvammalaki. Kehitysvammalaki määrittelee kehitysvammaiseksi henkilön, ”jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluita” (L 519/1977, § 1). Matero (2012, 165) tulkitsee lain käytännössä tarkoittavan kaikkia fyysisiä ja psyykkisiä vajavaisuuksia, jotka ilmenevät ihmisen kehityksen aikana sekä tulevat rajoittamaan pysyvästi henkilön suorituskykyä.

2.2 Kehitysvammaisuuden syitä ja luokituksia

Karin ja muiden mukaan (2020) lapsen kehitysvammaisuutta voidaan pitää mahdollisena, jos lapsen kehityksessä on poikkeavaa suositukseen nähden tai kehityksessä tapahtuu taantumaa. Älyllistä kehitysvammaisuutta voidaan pitää oireena aivojen kuorikerroksen toimintahäiriönä. Aivojen kuorikerroksen toimintahäiriö ilmenee merkittävänä vaikeutena esimerkiksi sosiaalisten, kielellisten tai motoristen taitojen alueella. Tällöin lapsella saattaa ilmetä esimerkiksi erikoisia ilmeitä, ilmeettömyyttä tai kyvyttömyyttä leikkiä toisten lasten kanssa. Lapsella voi esiintyä myös rakenteellista poikkeavuutta, kuten erityisiä kasvonpiirteitä. (Kari ym. 2020, 35.)

Syitä kehitysvammaisuudelle on lukuisia ja joskus aiheuttavat tekijät saattavat jäädä tuntemattomiksi. Syyt voidaan jakaa kolmeen luokkaan sen mukaan, missä vaiheessa kehitystä vamma syntyy. Prenataaliset syyt ovat kehityshäiriöitä, jotka tapahtuvat ennen syntymää. Perinataaliset syyt aiheutuvat synnytyksestä tai ilmenevät noin kuukausi syntymän jälkeen. Syntymän jälkeisiä syitä kutsutaan postnataalisiksi. Kehitysvammaisuuden syyt jäävät selvittämättä 30–40 % tapauksista. (Matero 2012, 166.)

Suurin kehitysvammaisuutta aiheuttava syy on perintötekijät. Mannisen ja Pihkon (2012, 26) mukaan 30 % kehitysvammaisuutta aiheuttavista syistä on perintötekijöistä johtuvia. Näihin lukeutuu kromosomimuutokset, periytyvät sairaudet sekä geenien aiheuttamat poikkeavuudet. Sikiökaudesta, tuntemattomista syistä johtuvia epämuodostumia on 8 %, joita ovat esimerkiksi yksittäiset keskushermostoepämuodostumat. Ulkoisia prenataalisia syitä on 11 % kehitysvammaisuuden aiheuttajista. Tällaisia aiheuttajia on esimerkiksi infektiot, lääkkeet ja myrkyt sekä sikiöt kasvun tai ravitsemuksen häiriöt. Perinataalisia syitä on 12 % kehitysvammaisuuden aiheuttajista, siihen sisältyy esimerkiksi infektiot sekä synnytykseen liittyvät keskushermoston vauriot. Postnataalisiin syiden aiheuttajana on myös infektiot sekä psykososiaaliset syyt. Useissa tapauksissa syyt saattavat

jäädä epäselviksi tai niitä ei ilmoita, tällöin puhutaan tuntemattomista syistä, joita on reilu 30 % kehitysvammaisista. (Manninen & Pihko 2012, 26.)

Älyllinen kehitysvammaisuus voidaan Maailman terveysjärjestön (WHO) mukaan luokitella eri asteisiin. Älykkyydikä ja älykkyydosamäärä määrittelevät kehitysvammaisuuden syvyyttä. *Lievä älyllinen kehitysvamma* (älykkyydikä 9–11 vuotta) näkyy esimerkiksi oppimisvaikeuksina koulussa. Henkilö voi tarvita tukitoimenpiteitä tai erityisopetusta. Henkilö useimmiten selviytyy omatoimisesti henkilökohtaisista toiminnoista sekä kykenee aikuisena itsenäiseen tai tuettuun asumiseen. Työelämässä henkilö vaatii usein valvontaa ja opastusta. *Keskivaikeassa älyllisessä kehitysvammaisuudessa* (älykkyydikä 6–8 vuotta) koulussa useimmiten tarvitaan erityisopetusta, mutta yksilö voi saavuttaa jonkinasteisen itsenäisyyden hoitoon ja kommunikointiin liittyen. Monet selviytyvät lähes itsenäisesti tai tuettuna päivittäisistä toiminnoista. Keskivaikeasti älylliset kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat vaihtelevasti aikuisena työelämässä tukea. Useimmat kykenevät osallistumaan työpaikoilla ohjatusti sekä kulkemaan itsenäisesti työpaikoille. *Vaikeassa älyllisessä kehitysvammaisuudessa* (älykkyydikä 3–5 vuotta) henkilöllä on jatkuva tuen ja ohjauksen tarve. Koulu- ja työelämässä yksilö vaatii huomattavia tukitoimia. *Syvästi älyllisesti kehitysvammaisen* älyllinen ikä on 0–2-vuotiaan tasolla ja henkilöllä on merkittäviä puutteita kommunikaatiossa, liikkumisessa ja henkilökohtaisessa toiminnoissa suoriutumisessa. Yksilö tarvitsee jatkuvaa valvontaa. (Manninen & Pihko 2012, 17–18.)

3 Kehitysvammaisten henkilöiden työllistyminen

Työikäisiä kehitysvammaisia on Suomessa noin 30 000. Työsuhteessa tehtävää palkkatyötä tekee kuitenkin vain 500–600 henkilöä. Toimintakeskuksissa tehtävää työtoimintaa suorittaa noin 6000 henkilö ja avotyötoiminnan piirissä on noin 2300 työikäistä kehitysvammaista henkilöä. On arvioitu, että kaikista työikäisistä kehitysvammaisista noin 3000 henkilöä olisi oikeanlaisella tuella työllistettävissä palkkatyöhön. Kehitysvammaisilla henkilöillä olisi usein myös itsellä suuri halu työsuhteisen palkkatyön tekemiseen. He kouluttautuvat ja saavat tutkintoja, mutta siitä huolimatta Suomessa tavalliseen työsuhteeseen työllistyminen on heille haastavaa. (Työ n.d.)

Kehitysvammaisten henkilöiden päivätoiminta

Kehitysvammaisten päivätoimintaa järjestetään erityishuoltolain ja vammaispalvelulain perusteella pääsääntöisesti työ- ja toimintakeskuksissa. Päivätoiminta on suunnattu vaikeavammaisille henkilöille. Se on toimintaa, jonka pyrkimyksenä ei lähtökohtaisesti ole työllistyminen vaan kuntoutuksen ja mielekkään toiminnan järjestäminen. Kuitenkin joissain tapauksissa päivätoiminta on luonteva väylä edetä työtoimintaan ja sitä myötä avo- ja palkkatyöhön. Päivätoiminnassa käy noin 5000–6000 henkilöä. Toiminta on yksilöllistä ja toiminta määräytyy omien taitojen mukaisesti. Päivätoiminta on useimmiten sosiaalisten taitojen kehittämistä, ruuanlaittoa, liikuntaa, retkeilyä tai yhdessä vietettyä aikaa. (Päivätoiminta 2021.)

Kehitysvammaisten henkilöiden työtoiminta

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta sekä sosiaalihuoltolaki velvoittavat kuntaa järjestämään työtoimintaa (L 519/1977). Työtoiminta tapahtuu toimintakeskuksissa, joissa työaika ja työtehtävät määräytyvät hyvin yksilöllisesti yksilöiden tarpeiden mukaisesti. Työ- ja toimintakeskukset ovat kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden tai yksityisten toimijoiden ylläpitämiä. Useimmiten työtoiminta sisältää tekstiili- ja puutyötä. Tehtävät voivat myös olla yritysten pakkaustehtäviä tai kokoonpanoa. Työtoimintaan voi sisältyä myös työkeskuksen siisteyteen, keittiötöihin, kiinteistöhuollon asioihin tai esimerkiksi työkeskuksen yhteydessä olevan myymälän hoitoon liittyviä tehtäviä. (Työtoiminta 2022.)

Työtoiminnan piirissä on noin 6000 työikäistä kehitysvammaista. He saavat työtoimintaa tehdessä työosuusrahaa. Työosuusraha määräytyy sen mukaan, mitä työkeskusta ylläpitävä organisaatio yhdessä työkeskuksen kanssa on päättänyt rahan maksamisesta. Työosuusrahaa maksetaan 0–12 e ja sitä ei lasketa veronalaiseksi tuloksi, eli se ei ole palkkatyötä. Työkeskus voi periä työntekijältä ylläpitomaksun esimerkiksi lounaasta tai välipalasta. Ylläpitomaksu saattaa ylittää työosuusrahasta saatavan tulon. (Työtoiminta 2022.)

Kehitysvammaisten henkilöiden avotyötoiminta

Avotyötoiminta poikkeaa työtoiminnasta siinä, että työtä tehdään työkeskuksen sijaan tavallisella työpaikalla. Sitä toteutetaan sosiaalihuoltolain tai erityishuoltolain perusteella. Työtehtävät on räätälöity työntekijälle, yleisimmin ne ovat keittiö- ja siivoustöitä tai avustavia tehtäviä päiväkodeissa, vanhustenhuollossa tai kaupoissa. Avotyöntekijä voi työskennellä työpaikalla useamman kerran viikossa ja käydä osan viikkoa toimintakeskuksissa. Suomessa työskentelee arviolta noin 2300 kehitysvammaista ihmistä avotyötoiminnassa. Työosuusraha on myös avotyössä 0–12 euroa, eli se ei ole palkkatyötä. Avotyöntekijän työpanoksesta voi työnantaja halutessaan maksaa työkeskukselle. (Avotyötoiminta 2020.)

Kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyö

Palkkasuhteisessa työssä työntekijä saa työsopimuksen mukaista palkkaa. Palkkatyössä tällä hetkellä toimii Suomessa noin 500–600 kehitysvammaista henkilöä, kun Kehitysvammaliiton arvion mukaan useampi tuhat haluaisi ja pystyisi työskentelemään palkkatyössä tavallisella työpaikalla. Tärkeää on, että työtä tehdessä työntekijää ei pidettäisi vammaisena vaan tasa-arvoisena työntekijänä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Jos työntekijä kykenee vammastaan huolimatta tekemään annetut työt sovitusti, hänen lähtökohtaisesti kuuluu saada palkkaa tehdystä työstä kuten muutkin työntekijät. (Työ 2022.)

3.1 Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä määrittävä lainsäädäntö

Vammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyvää toimintaa määritellään laissa. **Yhdistyneiden Kansakuntien (YK:n) yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista** (L 27/2016) painottaa vammaisilla henkilöillä olevan oikeus yhdenvertaiseen työn tekemiseen muiden kanssa sekä tietä toimeentulo vapaasti valitsemallaan työllä avoimessa, osallistavassa ja saavutettavissa olevassa työympäristössä. YK:n yleissopimus kieltää vammaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän esimerkiksi työsuhteeseen ottaessa, jatkumisessa tai etenemisessä liittyvissä asioissa. Lisäksi yleissopimuksen tarkoituksena on suojella vammaisten henkilöiden oikeuksia oikeudenmukaisiin ja soveliaisiin työoloihin samalla tavalla muiden kanssa, kuten palkkaukseen ja turvallisiin työoloihin liittyen. Vammaisilla henkilöillä tulee olla mahdollisuus työllistyä sekä edetä valitsemallaan uralla. Heillä tulee myös olla mahdollisuus omatoimiseen elinkeinon harjoittamiseen ja yrittäjyyteen. YK:n yleissopimus velvoittaa sopimuspuolia huolehtimaan vammaisten henkilöiden orjuuden tai orjuudenkaltaisen pakkotyön estämisestä. (L27/2016.)

Nykyinen **sosiaalihuoltolaki** (L 1301/2014) on tullut voimaan 2015. Kuitenkin vanha sosiaalihuoltolaki (L710/1982) on jäänyt voimaan tiettyjen lukujen ja pykälien osalta, kuten 27 d § ja 27 e §, jotka määrittävät vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa ja työtoimintaan liittyvää toimintaa. Vanhan sosiaalihuoltolain pykälä 27 d määrittää vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan olevan työhön sijoittumista edistävän kuntoutuksen ja muiden tukitoimien järjestämisestä. Tällaista toimintaa järjestetään henkilöille, joilla vamman, sairauden tai muun vastaavan syyn johdosta on erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista pitkäaikaisesti sekä tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi tukitoimia työllistyäkseen avoimilla työmarkkinoilla. Pykälän 27 e mukaan sosiaalihuoltolain mukaista työtoiminta on toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä toimintaa, jota voidaan järjestää vanhan sosiaalihuoltolain perusteella. Työtoimintaa tulee järjestää sellaisille henkilöille, joilla ei ole mahdollisuutta osallistua 27 d § mukaiseen työhön vammaisuudesta johtuen. (L710/1982.) Sosiaalihuoltolain mukaisesta työtoiminnasta ei makseta palkkaa. Sosiaalihuoltolaissa ei ole erikseen työosuusrahan säännöstä, mutta siitä on mahdollista maksaa 0-12e. (Työ ja työtoiminta 2022.) Vammaisten henkilöiden työtoiminta on **asiakasmaksulain** mukaan osallistujalle maksutonta muutoin kuin aterian ja kuljetuksen osalta. (L 734/1992).

Lähtökohtaisesti työtoiminta tulisi järjestää ensisijaisesti vanhan sosiaalihuoltolain perusteella. Useimmiten kuitenkin kehitysvammaisille henkilöille työtoiminta järjestämisessä käytetään **lakia kehitysvammaisten erityishuollosta, eli kehitysvammalakia, (519/1977)**, koska sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa ei aina voida pitää sopivana tai riittävänä. Kehitysvammalain perusteella järjestetty työtoiminta on osallistujalle taloudellisesti kannattavampi, sillä sen perusteella välttämättömät matkat työtoimintaan ovat maksuttomia. Kehitysvammalain 35 § mukaan erityishuollon tarpeessa olevalle henkilölle tulee järjestää työhönvalmennusta, joka on erittäin tärkeä työllistymistä tukeva palvelu. Kehitysvammalaissa ei ole selkeää määrittelyä työtoiminnan sisällöstä, mutta sen pitää olla yksilöllisten tarpeiden mukaisesti järjestettyä. Työtoiminnan sisällön tulee painottua työelämätaitojen opetteluun, silloin kun tavoitellaan työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Työtoiminta voi olla ryhmämuotoista tai yksilöllistä toimintaa riippuen henkilön tavoitteista. Työtoiminnan osana voi myös olla avotyötoimintaa, joka järjestetään tavallisella työpaikalla. Koska palvelu on sosiaalipalvelua, siitä ei makseta palkkaa, vaikka työtehtävät vastaisivat tavallisia työtehtäviä. Työosuusrahaa siitä kuitenkin voidaan maksaa korkeintaan 12 euroa. (Työ ja työtoiminta 2022.)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista, eli vammaispalvelulaki velvoittaa kuntia järjestämään henkilökohtaista apua vaikeavammaiselle henkilölle esimerkiksi päivittäisiin toimintoihin, työhön ja opiskeluun sekä yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Henkilökohtaisen avun laajuus määräytyy siinä suhteessa kuin vaikeavammaisen henkilö sitä välttämättä tarvitsee. Henkilökohtaisen avun tarkoituksena on mahdollistaa vaikeavammaisen henkilön omien valintojen toteutuminen yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä ehkäisten ja poistaen vammaisuudesta aiheutuvia esteitä ja haittoja. (L 380/1987.)

Lisäksi **Suomen perustuslaissa (L731/1999)** 18 § kerrotaan, että jokaisella on oikeus hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Tämän lisäksi työvoiman suojelun huolehtiminen kuuluu julkiselle vallalle. Julkisen vallan tehtäviin kuuluu työllisyyden edistäminen ja jokaisen ihmisen työn teon oikeuden turvaaminen. Perustuslain mukaan ketään ei myöskään saa erottaa työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. (L731/1999.)

Yhdenvertaisuuslain (L 1325/2014) tarkoituksena on ”edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Ihmisiä pitää kohdella työelämässä

samalla tavalla heidän ominaisuuksistaan, kuten iästä, uskonnosta tai vammaisuudesta riippumatta. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Vammaisten ihmisten osalta laki edellyttää kohtuullisten mukautusten tekemistä esimerkiksi työoloihin.” Yhdenvertaisuuslain 8§ korostetaan, kuinka syrjinnäksi luetaan myös häirintä tai kohtuullisten mukautusten epääminen. Yhdenvertaisuuslain 15 § määrittää mitä kohtuulliset mukautukset ovat. Kohtuullisia mukautuksia täytyy viranomaisten, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palveluiden tarjoajan tehdä, jotta vammaisen henkilön yhdenvertainen asioiminen, työtehtävistä suoriutuminen sekä työuralla eteneminen toteutuu yhdenvertaisesti muiden kanssa. Arvioidessa mukautusten kohtuullisuutta huomioidaan vammaisten ihmisten tarpeiden lisäksi muun muassa toimijan koko, taloudellinen asema sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Vammaisella henkilöllä on lain mukaan oikeus saada työnantajalta viipymättä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista, jos hän katsoo tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessa taikka työsuhteessa kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi. (L 1325/2014.)

Lakien ja asetusten lisäksi on erilaisia tukimuotoja vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Vammaisen henkilö voi tarvita apua työllistymisessä, jonka vuoksi on erilaisia tukimuotoja helpottamassa toimimista työpaikalla, mutta myös edistämässä työnantajia työllistämään vammaisia henkilöitä. Tällaisia tukimuotoja on esimerkiksi palkkatuki, työhön valmennus, työkokeilu, siirtymätyö tai työolosuhteiden järjestelytuki. (Työ ja työtoiminta 2022.)

Lakimuutokset

Suomessa uudistetaan vammaispalvelulakia ja lain on tarkoitus tulla voimaan tammikuusta 2023 alkaen. Lakiuudistusten tarkoituksena on parantaa vammaisten henkilöiden osallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Lakiuudistuksessa korostuu vammaisen henkilön yhteiskunnallinen osallistumisen mahdollistaminen sekä itsenäisen elämän tukeminen. Uuden lain myötä vanha kehitysvammalaki ja vammaispalvelulaki kumottaisiin. (Vammaispalveluiden lainsäädännön uudistaminen n.d.) Hallituksen esittämä vammaispalvelulaki kattaisi vammaisille henkilöille järjestettävän sosiaalihuollon erityispalveluiden säädökset. Uusi laki tulisi toimimaan täydentävänä sosiaalihuollonlain rinnalla. (HE luonnos vammaispalvelulaiksi 2022.)

3.2 Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen haasteet

Suomessa kehitysvammaisten työllistyminen on jäljessä moneen muuhun maahan verrattuna. Hyvin työllistävissä maissa on keskitytty työvalmentajan tukeen, jolla on todettu olevan merkittävä vaikutus vammaisten henkilöiden työllistymisessä. Suomessa on käyty vammaisjärjestöjen johdolla viime vuosina runsaasti keskustelua vammaisten henkilöiden työvoimapotentialiin liittyen. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä on havaittu haasteita ja ongelmia, jotka eivät ole kehitysvammaisten työkyvystä johtuvia, vaan ulkopuolelta tulevia esteitä esimerkiksi tiedonpuutteeseen tai puutteellisiin järjestelyihin liittyen. (Työllistymiseen liittyviä haasteita 2021.)

Yksi merkittävimmistä kehitysvammaisten työllistymisen heikentävistä tekijöistä on työnantajien riittämätön tietous vammaisten henkilöiden tarjoamasta työvoimapotentialista sekä siitä, millaisia tukitoimenpiteitä on saatavissa työllistymisen avuksi. Tällaisia tukitoimia ovat esimerkiksi palkkatuki tai työolosuhteiden järjestelytuki. Lisäksi on saatavilla työhön valmennusta tai työkokeilua. Yksi suurista haasteista kuitenkin on, kun työhönvalmentajien avoimia virkoja ei ole kunnissa riittävästi. (Työllistymiseen liittyviä haasteita 2021.)

Suomessa on aina ollut hyvin vahvana vammaisten henkilöiden kohdalla hoiva-ajattelu, joka korostaa vammaisten henkilöiden suojelemista yhden vertaisen osallisuuden sijasta. Esimerkiksi tämä ajattelutapa näkyy hyvin vahvana sosiaalihuollon tavoitteissa. Se aiheuttaa sen, että kuntien vammaispalveluissa ei ole riittävästi vammaisten henkilöiden työelämätuntemusta. Monissa kunnissa riittää kehitysvammalain tai sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan ulkoistaminen avotyötoimintana. Tämä kuitenkin tarkoittaa, että kehitysvammaiset henkilöt tekevät työtä esimerkiksi ilman työlainsäädännön mukaista turvaa, työsopimusta, eläketurvan kertymistä, palkkaa tai työterveyshuoltoa. Avotyötoimintaa voidaan pitää erittäin tärkeänä väylänä kehitysvammaisten työllistymisessä esimerkiksi työkokeiluna, mutta pitkäaikaisesti se ei ole vammaisten henkilöiden edun mukaista. (Työllistymiseen liittyviä haasteita 2021.)

Vammaisjärjestöt ovat havainneet yhteiskunnallisissa rakenteissa olevia ongelmia ja hidastavia tekijöitä vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Suomessa panostetaan merkittävästi toisen asteen koulutuksissa kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla, mutta useimmiten ammattikouluista ei työllistä työelämään, vaan he siirtyvät tekemään koulutusta vastaamatonta työtä työ-

ja päivätoimintakeskuksiin. TE-toimistoilla ja vammaispalveluilla on vajavainen yhteistyö ja työnjako epäselvää. Lisäksi on havaittu olevan liian rajoittuneet mahdollisuudet yhdistää palkkatuloja sekä työkyvyttömyyseläkettä. Eläkettä saavan henkilön tuloraja on 855,48 euroa kuukaudessa, jonka on todettu olevan liian matala. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevat henkilöt lähes poikkeuksetta toimivat osa-aikaisissa ja pienipalkkaisissa työtehtävissä, jonka myötä etuuskien väärinkäyttö on erittäin epätodennäköistä. (Työllistymiseen liittyviä haasteita 2021.)

Kehitysvammaisten oikeus palkkatyöhön on yhdenvertaisuuskysymys, mutta myös asennekysymys. Kehitysvammaiset nähdään usein vain hoivattavina eikä yhteiskunnallisesti tuottavana kansalaisena. (Hakola 2020.) Tutkimuksia vammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyen löytyy esimerkiksi 2000-luvun alkupuolelta. Haarni (2006) toteaa vammaisten työllistymisessä olevan suuria haasteita jo silloin. Vammaisten henkilöiden työllisyysaste on ollut jo vuonna 2006 tutkitun tiedon valossa selkeästi matalammalla tasolla muuhun väestöön verrattuna. Syynä tähän on esimerkiksi ollut vajakuntoisuuden käsitteen määrittelyn haastavuus. (Haarni 2006.)

Kehitysvammaisten työllistymistä tukevan sekä päivä- ja työtoiminnan tarkoituksena on edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta ja työllistymisen mahdollistumista yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Tällä hetkellä työtoiminnan sisältö ei tue riittävästi työllistymistä, sillä siitä ei saa riittävästi sellaista tukea, jota työllistymisessä vaaditaan. Palveluiden välillä tulisi olla riittävä mahdollisuus joustavaan liikkumiseen, kuten päivä- tai työtoimintaan osallistuminen sujuvasti joinakin päivinä myös osa-aikaisesti palkkatyötä tekeväille. Vaikeavammaisille henkilöille päivätoimintaan osallistuminen voi helpottaa työtoimintaan siirtymistä ja siitä työllistymistä tukevaan toimintaan ja myöhemmin työvalmennuksen kautta avoimille työmarkkinoille. (Työ ja työtoiminta 2022.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on tarkastella kehitysvammaisten työllisyydestä tehtyjä tutkimuksia korostaen yhteiskunnan rakenteellisia haasteita sekä vammaisten henkilöiden omaa näkökulmaa. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tutkimusten, kirjallisuuden sekä muiden saatavilla olevien lähteiden avulla, mitä rakenteellisia haasteita ja pulmia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyy sekä kuinka kehitysvammaiset henkilöt itse kokevat palkkatyön merkityksen. Tutkimusaihe on yhteiskunnallisesti ajankohtainen kehitysvammaisten henkilöiden matalan palkkatyöhön työllistymisen vuoksi sekä työvoimapulan ja lakimuutosten myötä. Suomessa on monella alalla, kuten sosiaali- ja terveysalalla sekä ravintola-alalla merkittävää pulaa työnhakijoista. (Top 15 pulaa 2022). Samaan aikaan kehitysvammaisista työnhakijoista vain pieni osa työllistyy palkkatyöhön, vaikka oikeanlaisen tuen avulla palkkatyöhön työllistyminen olisi mahdollista huomattavasti useammin. Vammaisten henkilöiden työvoimapotentiaali on tärkeä huomioida niin työvoimapulan kannalta kuin myös vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva kehitysvammaisten työllistymisen haasteiden syistä Suomessa.

Kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviä tutkimuksia on tehty vain vähäisissä määrin erityisesti vammaisten omasta näkökulmasta. Heidän omat kokemuksensa ovat kuitenkin työllistymisen parantamiseksi erittäin tärkeä huomioida. Tästä syystä tässä opinnäytetyössä tarkastellaan myös kehitysvammaisten henkilöiden kokemustietoutta työllistymisen merkityksestä. Saadun tiedon valossa voidaan kehittää kehitysvammaisten työllistymistä heidän omasta, mutta myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta parempaan suuntaan.

Opinnäytetyössä keskitytään kehitysvammaisten työllistymisen haasteisiin pääosin yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Mitkä ovat kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset haasteet?
- Miten kehitysvammaiset henkilöt kokevat palkkatyön merkityksen?

5 Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen toteutus

Kirjallisuuskatsaus on keskeinen menetelmä tietyn aihealueen tai asiakaskokonaisuuden hahmottamisessa. Kirjallisuuskatsauksen tehtävänä on tieteenalojen teoreettisen ymmärryksen ja käsitteistön kehittäminen, olemassa olevan teorian arvioiminen ja itse teorian kehittäminen. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan hahmottaa tutkimustarvetta määritellyille aihealueille tai ilmiöille. Kirjallisuuskatsaus voi myös itsessään olla tutkimusmenetelmä, jonka keinoin aikaisemmasta tutkimustiedosta koostetaan synteesi. Riippuen tutkimuksen tavoitteista, on valittavissa erilaisia kirjallisuuskatsauksen tyyppisiä. Useimmat katsaustyyppit sisältävät kirjallisuuskatsaukselle tyypilliset osat, jotka ovat kirjallisuuden haku, kriittinen arviointi, aineiston perusteella tehty synteesi sekä analyysi. (Stolt & Axelin 2016, 4–8.)

Kirjallisuuskatsaukset ovat jaettavissa kolmeen päätyyppiin, joita ovat kuvailevat katsaukset, systemaattiset kirjallisuuskatsaukset sekä määrällinen meta-analyysi ja laadullinen metasynteesi. (Stolt & Axelin 2016, 8.) Tämä opinnäytetyö on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, mutta siinä on hyödynnetty tutkitun tiedon lisäksi myös muita lähteitä vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseen. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus kuvaa tai kertoo aiheesta tehtyjä aiempia tutkimuksia ja niiden laajuutta, määrää sekä syvyyttä. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan teollisia julkaisuja ja tutkimuksia keskittyen tarkastelemaan vertaisarvioituja tutkimuksia. (Stolt & Axelin 2016, 9.)

5.1 Aineistojen haku

Kirjallisuuskatsauksessa tehtävään kirjallisuus hakuun tarvitaan strategia, sillä hakuprosessi on tärkein ja merkittävin vaihe koko tutkimuksen kannalta. Haussa tehdyt virheet vääristävät koko tutkimusta ja johtopäätöksiä. Kirjallisuushaun avulla etsitään ja tunnistetaan kaikki materiaali, joka vastaa tutkimuskysymykseen. (Stolt & Axelin 2016, 25.) Tiedostonhaku opinnäytetyöhön suoritettiin syksyllä 2021 ja keväällä 2022. Aineistoja haettiin ensiksi vuosilta 2014–2022, mutta rajausta jouduttiin laajentamaan, sillä aiheeseen liittyviä vertaisarvioituja tutkimuksia on tehty vain vähäisissä määrin. Lopulta aineistoa haettiin vuosien 2012–2022 väliseltä ajalta.

5.2 Aineistojen haun tulokset ja aineistojen valinta

Tietokannoista tehtävää hakua varten tulee olla soveltuvat hakusanat ja hakulausekkeet. Tutkija itse määrittää keskeiset hakusanoina käytettävät käsitteet. Selkeät ja kattavat kriteerit auttavat asiaankuuluvan kirjallisuuden löytämisessä sekä vähentävät virheellisen ja vajavaisen kirjallisuuskatsauksen mahdollisuutta. (Stolt & Axelin 2016, 25–26.)

Tiedonhaku tehtiin suomenkielisestä ja englanninkielisestä tietokannoista. Suomenkielisiä tutkimusaineistoja etsittiin Finna- ja Terveystieteen tietokannoista. Lisäksi hyödynnettiin Finto- ja Arto-tietokantoja. Tietokannoista etsiessä keskeisimpiä suomenkielisiä hakusanoja olivat kehitysvammaisuus, kehitysvammaisten työllistyminen, työllistyminen, osatyökykyinen, vajaatyökykyinen, työtoiminta, avotyötoiminta, palkkatyö ja kehitysvammatyö. Lisäksi hakua tehdessä hyödynnettiin näistä erilaisia lyhenteitä ja hakusanojen yhdistelmiä esimerkiksi *-merkillä tai OR-sanalla. Englanninkielisiä hakusanoja olivat intellectual disability, developmental disability, work activity.

Stoltin ja Axelin (2006) mukaan tiedon haun menetelmien tarkka etukäteissuunnittelu vähentää katsauksen vinoumamahdollisuutta. Kirjallisuuskatsausta tehdessä tulee olla tehtynä valinnat tutkimuskysymyksistä, mukaanotto- ja poissulkukriteereistä, hakustrategiasta, tutkimuksen valinnasta, tutkimusaineiston käsittelystä, tutkimusaineiston laadun arvioinnista sekä tutkimusaineiston synteisistä ja raportoinnista. Tarkkojen tutkimusten mukaanotto- ja poissulkukriteereillä tarkastellaan esimerkiksi tutkittavan aiheen kohderyhmää, toimintaa, tutkittavan aiheen tuloksia sekä tutkimusasetelmaa. On kuitenkin tärkeää muistaa, että liian rajoitetut kriteerit voivat rajata relevantteja tutkimuksia, jonka myötä kirjallisuuskatsauksen tulosten yleistettävyyttä heikkenee. Toisaalta kriteerien avulla voidaan myös havaita, ettei tutkimusaineistoa ole riittävästi kyseiseltä aihealueelta saatavilla. Liian laajojen kriteerien vuoksi voi taas olla vaikeaa yhdistää sekä vertailla tietoa. (Stolt & Axelin 2016, 57–58.) Tämän tutkimuksen tiedonhaun apuna hyödynnettiin sisäänotto- ja poissulkukriteerejä (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Tiedonhaun sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänotto- ja poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimus/artikkeli vastaa tutkimuskysymykseen • Tutkimus/artikkeli pohjautuu Suomessa tehtyyn tutkimukseen • Tutkimus/artikkeli on julkaistu 2012–2022 välillä • Tutkimus/artikkeli on julkaistu suomen kielellä • Kehitysvammaisten henkilöiden omat kokemukset palkkatyöhön työllistymisestä pohjautuvat Suomessa koettuihin kokemuksiin

Tutkimusaineistoa löytyi vain vähän sisäänottokriteerien mukaisesti. Kehitysvammaisten työllistymiseen liittyviä tutkimuksia oli tehty 2000-luvun alkupuolella, mutta viime vuosina tehtyjä tutkimuksia oli haastava löytää kuvaamaan kehitysvammaisten henkilöiden 2020-luvun työllisyystilannetta. Muutamia tutkimuskysymykseen vastaavia tutkimuksia jätettiin valitsematta opinnäytetyöhön käytettäväksi, koska ne oli tehty 2000–2010 luvulla eikä näin ollen niitä voitu pitää enää ajankohtaisina ja paikkaansa pitävinä. Useissa tutkimuksissa tutkimusten taustalla toimivat tutkijat tai järjestöt. Tämän vuoksi aineiston monipuolistamiseksi pyrittiin löytämään tutkimuksia, jotka olisivat eri tutkijoiden tai organisaatioiden julkaisemia. Se oli kuitenkin haastavaa, sillä aiheesta löytyvä tutkimusmateriaali oli vähäistä. Näistä syistä tutkimusaineistoksi valikoitui myös sisäänotto- ja poissulkukriteerin vastaisesti muitakin julkaisuja. Aiheeseen liittyviä opinnäytetöitä löytyi useampia, mutta ne on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuskysymykseen kehitysvammaisten henkilöiden omista kokemuksista palkkatyön merkityksestä ei löytynyt tietokannoista käytetyillä hakusanoilla yhtään tutkimustulosta. Kehitysvammaisten henkilöiden omien kokemusten merkityksen ymmärtäminen on kuitenkin opinnäytetyön aiheen kannalta tärkeä, jotta voidaan ymmärtää rakenteellisten haasteiden merkitys kohderyhmän näkökulmasta. Tämän vuoksi opinnäytetyöhön valikoitui lähteeksi haastatteluja, artikkeleita sekä videomateriaalia, jotka eivät ole tutkimus kirjallisuutta. Aiheeseen liittyvien hankkeiden taustalla oli usein sama järjestö, jonka vuoksi aineiston laajentamiseksi hyödynnettiin myös lähdettä, jota ei voida tieteellisesti vahvistaa. Nämä aineistot eivät siis löytyneet tietokannoista tiedonhaulla, vaan muiden tutkimusten tai eri järjestöjen verkkosivuihin tutumisen yhteydessä.

Lopulta opinnäytetyöhön valikoitui yhteensä seitsemän tarkastelevaa aineistoa. Näistä neljä vastasi ensimmäiseen tutkimuskysymykseen kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteellisista haasteista. Näistä neljästä kolme oli Kehitysvammaliiton julkaisemia ja yksi oli Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisema. Loput kolme tarkastelevaa lähdettä vastasivat toiseen tutkimuskysymykseen kehitysvammaisten henkilöiden omien kokemusten selvittämiseksi. Niihin sisältyi kaksi Kehitysvammaliiton julkaisemaa (tai yhteistyössä tekemää) artikkelia ja haastattelua sekä yksi K-kauppiasliiton julkaisu.

5.3 Aineistojen analysointi

Kirjallisuuskatsauksen aineiston analyysin tarkoituksena on tehdä yhteenveto ja järjestää tutkimusten tulokset. Analyysin ensimmäinen vaihe on kuvata tutkimukset sisältö, kuten kirjoittajat, tutkimuksen tarkoitus ja aineistokeruumenetelmät. Analyysi ja arviointi on tärkeä osa tutkimusta ja merkitys korostuu tilanteissa, jos valittujen tutkimusten tulokset ovat ristiriidassa keskenään. Tutkimusten yhteenveto on suositeltavaa tehdä taulukkomuotoon, jotta kokonaiskuva ja ymmärrys aineistosta syntyy kattavasti. Analyysin toinen vaihe pitää sisällään aineiston lukemisen, merkintöjen tekemisen ja sisällön luokituksen, kategorioimisen tai teemoittelun. Toisen vaiheen tavoitteena on löytää tutkimuksista yhtäläisyyksiä, eroavaisuuksia sekä vertailla ja tulkita niitä. Tutkimuksista on tärkeää havainnoida tulososa ja johtopäätökset. Aineiston analyysin kolmannessa vaiheessa muodostetaan vertailun kautta löytyneistä yhtäläisyyksistä ja eroavaisuuksista kokonaisuus, eli synteesi. Tämän tarkoituksena on muodostaa yksittäisistä tutkimustuloksista yhtenäinen kuva sekä esitellä tulosten ristiriidat esimerkiksi taulukkojen tai kuvioiden avulla. (Stolt & Axelin 2016, 30–31.)

Liite 1 taulukko opinnäytetyöhön käytetystä tutkimusaineistosta kuvaa yhteenvetoa opinnäytetyöhön käytetystä varsinaisesta aineistosta. Taulukosta käy ilmi käytettyjen tutkimusten tekijä, julkaisija, julkaisuvuosi ja julkaisumaa. Lisäksi taulukoissa kerrotaan tutkimuksen aineisto, tavoite ja keskeiset tutkimustulokset. Taulukon tarkoituksena on helpottaa ja selkeyttää opinnäytetyössä käytettyjen tutkimusten tarkastelua.

Opinnäytetyön aineiston varsinaisia tutkimuksia oli neljä. Ensimmäisenä tarkasteltavana oli Vesalan, Klemin ja Ahlstrénin (2015, 5–6) tutkimus kehitysvammaisten ihmisten työllistymistilanteesta

vuonna 2013–2014. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa kehitysvammaisten henkilöiden työllistyttilanteesta ajankohtaista tietoa. Lisäksi tavoitteena oli tuoda esiin palkkatyöhön työllistymisen edesauttavia sekä estäviä tekijöitä. Aineisto oli kerätty lomakekyselynä. Tutkimukseen osallistuneita organisaatioita oli yhteensä 13. Tutkimukseen oli pyydetty mukaan kaikki organisaatioiden työtoimintaan, avotyötoimintaan, palkkatyöhön tai muuhun työtä tukevaan toimintaan osallistuvat kehitysvammaiset henkilöt. Lomakkeiden täytöstä vastasivat työtoimintojen ohjaajat, työvalmentajat tai muut vastaavat henkilöt, joilla oli riittävä tuntemus asiakkaasta. Lomakkeita palautui 1038 kappaletta. Aineisto kattoi arviolta noin 75–80 % kaikkien mukana olleiden organisaatioiden kehitysvammaisten henkilöiden asiakaskunnasta. Koska päivätoiminnan ja työtoiminnan välinen raja on toisinaan vaikeasti tulkittavissa, on arvioitu, että tutkimus ei tavoittanut kaikkia kohderyhmän asiakkaita. Lisäksi eri organisaatioissa voi olla erilainen tulkinta päivä- ja työtoiminnan välistä rajasta. On myös epäilty, että tutkimuksen nimi on voinut rajata pois henkilöt, joilla ei katsota olevan edellytyksiä avotyötoimintaan tai työhön tuen avulla, vaikka työtoiminnassa olisivatkin olleet. (Vesala ym. 2015, 19–21.)

Toisena aineistona tarkasteltiin Hakalan (2015) ”Kyllä ihmisoikeuksissa olisi parantamisen varaa!” Itsenäisen elämän haasteita vammaispalveluissa -tutkimusta. Sen tavoitteena oli kartoittaa kehitysvammaisten henkilöiden arkipäiväisen elämän reunaehtoja ja asumisjärjestelyjä. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin palvelujärjestelmän toimintaa vammaisten henkilöiden arjessa eri Suomen kaupungeissa, joissa on eri toimintaympäristöt, kuntarakenteet ja erityishuoltopiirit. Tutkimus oli osa RATTI-hanketta, eli Ratkaisuja haastaviin tilanteisiin kehitysvammaisten yksilöllisessä asumisessa. RATTI-hanke toteutettiin 2009–2012 Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamana. Tutkimukseen alkuvaiheessa oli tehty haastattelututkimus yhdessä Kehitysvammaisten palvelusäätiön kanssa henkilöille, jotka käyttivät kehitysvammopalveluja Suomessa. Haastattelututkimus oli toiminut pohjana tarkasteltavana olevan tutkimuksen tekemiselle. Tutkimus suoritettiin etnografisen menetelmän avulla keskustellen, seuraamalla ja havainnoimalla kolmen tutkimuksen osallistuneen toimintaa, toimintaympäristöjä ja sosiaalisia verkostoja. Tutkimuksessa on käytetty ihmisoikeudellista näkökulmaa ja tutkittavaa aihetta on tarkasteltu yhteiskunnallisten rakenteiden ja palvelujärjestelmän näkökulmasta. Hakala toteaa yhteiskunnallisten rakenteiden tarkastelevan kehitysvammaisuutta hoivan ja auttamisen näkökulmasta. Historia hoiva-ajatteluun ja sen muodostumiselle on pitkä ja sitä toteutetaan kaikissa kehitysvammaisten palveluissa niin asumisessa ja elämisessä, työssä kuin ihmissuhteissakin. Tutkimuksessa pyrittiin huomioimaan ihmisten omien valintojen ja omaehtoisen toiminnan mahdollistavia tai haastavoittavia tekijöitä. Tutkimuksessa tarkasteltiin

kehitysvammaisten henkilöiden tilanteita, jotka koettiin haastavaksi täysivaltaisen kansalaisuuden osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden toteuttamisen kannalta. Yksi tällainen on ”oikeus mielekkääseen työhön ja työstä saatavaan asianmukaiseen palkkaan.” (Hakala 2015, 8–10.)

Kolmantena tarkasteltavana aineistona oli Paanetnoja (2019) tekemä selvitys vireillä olevaan lakimuutokseen vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa ja vammaisten henkilöiden työtoimintaa koskevaan lainsäädäntöön liittyen. Sosiaali- ja terveysministeri antoi selvityspyynnön. Lakimuutosten tarkoituksena on uudistaa sosiaalihuollon tukitoimien tarpeessa olevien vammaisten, osatyökykyisten ja pitkäaikaissairaiden toimintaa ja palveluita niin, että asiakasryhmien työ- ja toimintakykyä vahvistetaan sekä edistetään mahdollistaen osallisuuden työelämään. (Paanetnoja 2019, 11.)

Neljänneksi tarkasteltiin kehitysvammaliiton toteuttamaa projektia nimeltä Kehitysvammaiset töihin vuosina 2013–2016. Projektin tarkoituksena oli luoda nykyistä paremmat edellytykset kehitysvammaisten työllistymiseen palkkatyösuhteeseen. Projektin rahoittajana toimi Raha-automaattiyhdistys. Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma ja Harkko tekivät osana edellä mainittuun projektiin tutkimuksen nimeltä Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kuinka työnantajat suhtautuvat kehitysvammaisiin työntekijöihin ja millaisina työntekijöinä heidät nähdään. Tutkimukseen osallistui vain sellaisia työnantajia, joilla oli aikaisempaa kokemusta kehitysvammaisista työntekijöistä. Tutkimus näin ollen ei kuvaa kaikkien työnantajien asenteita kehitysvammaisiin työntekijöihin. Tutkimus tehtiin sähköisenä kyselynä vuonna 2014 ja siihen osallistui 75 työnantajaa. Tutkimukseen osallistui työnantajia, joiden palveluksessa oli avotyötoiminnassa tai palkkatyössä kehitysvammaisia asiakkaita KIT-hankkeen kautta. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 5.)

Näiden lisäksi opinnäytetyössä hyödynnettiin kolmea muuta aineistoa. Näistä yhteenveto löytyy Liite 2 Taulukko opinnäytetyöhön käytetty muu aineisto. Niistä lisätietoa löytyy myös opinnäytetyön kohdasta 6.3 Kehitysvammaisten henkilöiden kokemukset työllistymisestä. Muusta aineistosta hyödynnettiin yhteensä kuuden kehitysvammaisen itse kertomaa tarinaa työllistymisen merkityksestä.

6 Tutkimustulokset

6.1 Kehitysvammaisten henkilöiden työtilanne ja rakenteellisia haasteita

Sijoittuminen ja koulutus

Vesalan ja muiden (2015) mukaan voidaan todeta, että avotyötoiminnan piirissä toimivat sijoittuvat useimmiten julkisen sektorin työpaikoille kunnan omiin palveluyksiköihin. Palkkatyötä tekevät taas työllistyvät useimmiten yksityisellä sektorilla ravintola- tai kaupanalalle. Valtaosa avotyötoiminnassa sekä palkkatyössä olevista työskentelevät noin 20 tuntia viikossa osa-aikaisena. Tutkimuksessa havaittiin, että useimmiten kehitysvammaiset henkilöt toimivat avustavissa tehtävissä siivouksen ja keittiötehtävien parissa huolimatta siitä, että taustalla olisi ollut jokin koulutus. Ammatillinen koulutus oli suoritettuna vajaa puolella työtoiminnassa tai palkkatyössä olevista. Näistä yli puolet oli suorittanut tutkinnon erityisammattioppilaitoksessa, ja loput olivat opiskelleet tavallisessa ammattikoulussa tarvittaessa mukautettuna. Osalla oli myös opintoja kahdelta alalta suoritettuna. Tutkimuksessa havaittiin yleisimmin koulutuksen olevat laitos- ja kotitalousalalta. Tämän jälkeen yleisimpiä koulutusaloja olivat keittiö- ja ravitsemusala tai kiinteistönhoitoala. Lisäksi koulutuksia oli myös sosiaali- ja terveysalalta, tekniikan aloilta, tekstiilialalta sekä logistiikka- ja varastoalalta. (Vesala ym. 2015, 23–24.) Ammatillisen koulutuksen suorittaneista joka neljäs oli palkkatyössä. (Vesala ym. 2015, 27).

Avo- ja palkkatyön kesto ja etenemismahdollisuudet

Vesala ja muut (2015) kertovat avotyötoiminnassa ja palkkatyössä valtaosalla, yli 60 %:lla, työsuhteen kestäneen yli kaksi vuotta. Se osoittaa työnantajien tyytyväisyyden työntekijän työhön. Toisaalta se kertoo myös, kuinka avotyötoiminnasta ei välttämättä ole mahdollista siirtyä palkkatyöhön, kuten on tarkoitus, vaan avotyötoiminnasta tulee pysyvä ratkaisu. (Vesala ym. 2015, 40–42.) Myös Paanetoja (2019) on samaa mieltä. Selvitysten mukaan kehitysvammaiset henkilöt pääsevät huonosti etenemään työhallinnon alaisiin työllistymistä edistäviin palveluihin, saati työsuhteeseen työhön. (Paanetoja 2019, 21.) Vesala ja muut toteavat palkka- ja avotyössä suurimmalla osalla olevan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Osalla haastateltavista avotyötoimintasopimus oli kestänyt jopa yli 10 vuotta eikä siitä huolimatta työnantaja ollut valmis maksamaan korvauksia työpalveluista. (Vesala ym. 2015, 40–42.) Hakala (2015) arvioi, että organisaatioiden on vaikea luopua

saavutetuista hyödyistä ja eduista, joita kehitysvammaiset henkilöt toiminnallaan tuottaa. Sekä Hakala että Paanetoja (2019) korostavat, kuinka kaikilla ei edes ole halua edetä työssä ja työllistyä palkkatyösuhteeseen. Toisinaan nykyinen työjärjestely on kaikille osapuolille mieluinen ja tarkoituksen mukainen palvelun muoto. Vammaisten henkilöiden työtoimintaan osallistuvat kokevat olevansa osa työyhteisöä, he pääsevät tekemään mukavia työtehtäviä ja toiminnan tekeminen on heille mieluista. (Hakala 2015, 109; Paanetoja 2019, 60.)

Työllisyyttä edistävät ja estävät tekijät

Kehitysvammaisten ihmisten työllistymistilannetta tutkittaessa 2013–2014 Vesala ynnä muut ovat arvioineet työkeskuksista ja avotyötoiminnan piirissä olevista henkilöistä 30 % olevan kykeneväisiä palkkatyösuhteeseen. Ammatillisen koulutuksen saaneista vajaa puolella arvioitiin olevan mahdollisuus työllistyä palkkatyösuhteeseen. Moni haastatteluun vastannut ohjaaja tai työvalmentaja piti työllistymistä rajoittavana tekijöitä henkilöiden terveydellisiä tai fyysisiä rajoitteita sekä yleistä toimintakykyä ja jaksamista. Työllistymisen haasteita olivat merkittävä ohjauksen ja tuen tarve sekä mielenterveyden ongelmat, käytös haasteet tai kommunikointivaikeudet. Tutkimuksessa oli todettavissa rajoittavana tekijänä myös, kuinka työllistymisen tukipalveluihin ei ollut kunnilla riittävästi resursseja käytettävissä. (Vesala ym. 2015, 5–6.) Vain harvassa kunnassa on ollut vuonna 2012 tarjota yksilöllisiä palveluita palkkatyöhön. Vain osa kunnista oli lähtenyt kehittämään kehitysvammalain mukaista työtoimintaa ja työhönvalmennusta palkkatyöhön tähtääväksi. Useissa kunnissa se on mainittu tavoitteena, mutta sen toteuttamiseen ei ole ollut riittävästi tarjolla resursseja. Yhtenä syynä siihen on pidetty lainsäädännön epäselvyyttä. Onkin todettu, että lainsäädäntö vammaisten henkilöiden työllistymisen tukemiseen ja siihen liittyvä vastuunjako eri tahojen välillä on epäselvää. (Vesala ym. 2015, 13.)

Lainsäädännöllinen näkökulma ja työn oikeudellisuus

Kehitysvammaisille henkilöille sosiaalihuoltolain mukaisesti ensisijainen tarjottava palvelu on työllisyyttä tukeva toiminta ja vasta sen jälkeen työtoiminta. Siitä huolimatta erityisesti työsuhteisen työn mahdollistaminen on vähentynyt, kun taas työtoimintaan ohjaaminen lisääntynyt. On kyetty osoittamaan, että viime vuosina ei siis ole toteutunut tämän osalta sosiaalihuollon tarkoitus vam-

maisilla henkilöillä. (Paanetoja 2019, 12.) Myös Hakala (2015, 108) kertoo valtaosan kehitysvammaisista henkilöistä olevan lakisääteisen vammaispalvelun alaisessa työ- ja päivätoiminnassa, vaikka YK:n vammaissopimuksen mukaan palkkasuhteiseen työhön järjestäminen tulisi olla aina ensisijaista. Vesala ja muut korostivat (2015, 12–13) sosiaalihuollon työllistymistä tukevien palvelujen olevan rakenteeltaan sellaisia, että siirtymää koulutuksiin tai työhön tapahtuu vain vähän. Yleisimmin kehitysvammalain mukaisesta työtoiminnasta tai sosiaalihuoltolain mukaisesta vammaisten henkilöiden työtoiminnasta siirrytään avotyötoimintaan. Tällöin ei kuitenkaan todellisuudessa voida puhua niinkään siirtymisestä, sillä avotyötoiminta on osa työtoimintaa. Kokemusten perusteella työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin pääsy vammaisten ihmisten kohdalla on useimmiten vaikeaa. TE-hallinto tarjoaa työhönvalmennuspalvelua, mutta sen koetaan olevan soveltumaton vammaisten henkilöiden tukitarpeisiin nähden. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta on vuosikymmenten aikana muuttunut ja näin ollen hämmentänyt eri tahojen näkemyksiä, kenelle vammaisten ihmisten työllistymisen tukeminen lopulta kuuluu. Aikoinaan kyseisen lain mukaisesti vammaisen ihmisen työhön sijoittaminen on ollut osa erityishuollon palveluja. Vuonna 1984 mainittu tehtävä kuitenkin otettiin pois erityishuollon palveluista. Sosiaalihuolto antoi samaisena vuonna yleiskirjeen, jonka perusteella kehitysvammaiset henkilöt tulisi sijoittaa tavallisiin työpaikoihin. Siitä huolimatta sinä vuonna tulleen ja edelleen voimassa olevan lain mukaan, erityishuollon palveluihin kuuluvalla tulee järjestää työhön valmennusta, työtoimintaa tai muuta virikkeellistä toimintaa – eli ei ensisijaisesti työsuhdetta palkkatyöhön. Tämän myötä eri tahot tulkitsevat kehitysvammaisten työllistymisen tukemisesta vastaamisen joko erityishuollon tehtäväksi – tai sitten ei. Lainsäätäjä on todennut sosiaalihuoltolakiä 27 d § säädettäessä vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymisen tukemisen kuuluvan kunnan sosiaalihuollon tehtäviin. Lähtökohtaisesti kaikki työllistymistä tukevat keinot pitäisi olla kuntien käytettävissä, mutta siitä huolimatta toiminta yleisimmin toteutetaan täysin tai osittain työtoimintana.

Lain tulkitsemisen rinnalla yksi merkittävä epäselvyys on kehitysvammaisten työtoiminnan oikeudellisuus. Sosiaalihuoltolaki määrittää, että työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa palvelun tuottajan tai työtoiminnan järjestäjän kanssa. Kehitysvammaisissa ei puhuta työtoiminnan oikeudellisesta luonteesta. Sosiaalihuoltolaissa tai kehitysvammaisissa ei ole säädöstä avotyötoimintaan liittyen. Onkin todettavissa, että toiminta on kehittynyt käytännön myötä. Vammaisille ihmisille työtä järjestäessä on erittäin tärkeä tarkastella perusoikeuksien toteutumista. (Vesala ym. 2015, 13–14.)

Työnteon kannattavuus taloudellisesti

Kehitysvammaiset ihmiset saavat useimmiten Kansaneläkelaitoksen myöntämää työkyvyttömyyseläkettä. Työkyvyttömyyseläkkeen rinnalla voi saada palkkatuloja, mutta työtuloraja on bruttona enintään 855,48 euroa kuukaudessa vuonna 2022 (Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä 2020). Jos henkilö tienaa kuukaudessa enemmän, kansaneläkkeen voi jättää lepäämään minimissään kolmeksi kuukaudeksi, mutta enintään kahdeksi vuodeksi. Tänä aikana tienattu työtulo vaikuttavat muihin tuloihin, kuten asumistukeen ja eläkkeiden verotukseen. Ongelmaksi muodostuu niin kutsuttu kannustinloukku. Lähtökohtaisesti henkilön ei kannata tehdä palkkatyötä, jos hän tienaa yli tulorajan, mutta alle 1 700 euroa kuukaudessa, sillä työnteko ei ole tällöin kannattavaa. Yli 1 700 euron työpanos kuukaudessa on useimmille vajaatyökykyisille ja kehitysvammaisille työntekijöille liian vaativa heidän työkyynsä nähden. (Vesala ym. 2015, 14.) Työaika ja työstä maksettavaa rahallista korvausta tarkastellessa havaittiin, että keskimääräinen viikkotyöaika on 20–21 tuntia. Tuntien jakautuminen päiville on hyvin yksilöllistä, sillä suurin osa työskentelee yhtäaikaaisesti esimerkiksi työkeskuksessa sekä palkkatyössä. Työosuusrahan suuruus on maksimissaan 12 euroa päivässä, mutta tutkimustulokset osoittivat työosuusrahaa maksettavan keskimäärin noin viisi euroa päivässä. Avotyötoiminnasta maksettavan työosuusrahan suuruus on noin puoli toista kertaa suurempi kuin työtoiminnassa olevalla. On syytä kuitenkin muistaa, että yleisesti työosuusraha on huomattavasti maksimi summaa pienempi. Palkkatyössä taas kuukausitulot olivat vajaa 750 euroa, joka oli lähelle sitä mitä pystyi tutkimuksen teko aikaan tienamaan työkyvyttömyyseläkkeen lisäksi. Tarkastellessa työtoiminnasta ja avotyötoiminnasta saatavaa korvausta, voidaan puhua keskimääräisesti 1,13 euron tuntikorvauksesta. Päivässä se tarkoittaa 8,5 euron korvausta. Palkkatyössä olevien tuntipalkka on ollut keskimäärin 9 euroa. (Vesala ym. 2015, 30–32.) Myös Hakala (2015, 107) mainitsee vammaisten henkilöiden työllistymisen ja palkanmaksun haasteista. On todettu, että vammaiset henkilöt elävät taloudellisesti toimeentulon minimin alarajoilla tai sen alla.

Kuntien ja työpalveluiden erot

Vesalan ja muiden (2015) mukaan yli 60 % kehitysvammaisista toimi työtoiminnassa työkeskuksessa ja alle 30 % avotyötoiminnassa. Noin 15 % oli palkkatyöhön työllistyneitä, mutta on syytä huomioida korkean luvun johtuvan mahdollisesta tutkimusaineiston vinoumasta. Kun tutkimustu-

loksia tarkastellaan alueittain, on nähtävissä, että valtaosa palkkatyöhön työllistyneistä toimii Helsingissä tai Vantaalla. Tehdyn tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että palkkatyöhön työllistyneitä oli yli 50 vuotta täyttäneistä kehitysvammaisista henkilöistä merkittävästi vähemmän kuin tätä nuoremmilla. Mielenterveysongelmia ja kommunikointihaasteita katsottiin olevan palkkatyöhön työllistyvillä harvinaisempaa kuin työtoimintoihin osallistuvilla. Liki puolella työtoimintaan työkeskuksessa osallistuvasta todettiin olevan jokin lisävamma, mutta palkkatyössä huomattavasti harvemmalla, vain neljäsosalla. (Vesala ym. 2015, 34–36.)

Yleisimmin kehitysvammaiset henkilöt tekevät alihankinta tai siivous- ja pesulatyötehtäviä työtoiminnassa. Avo- ja palkkatyössä useimmiten yleisimmät työtehtävät olivat keittiö- ravintola- tai siivoustöitä. Palkkatyösuhteessa kaupan alan työtehtävät olivat yleisiä. Ammatillisen koulutuksen omaavista työntekijöistä noin 40 % teki avustavia työtehtäviä, jotka vastaavat käytyä koulutusta. Tekniikan alan, varastoalan tai puutarha-alan käyneistä vain harva teki oman alan töitä. Vesala ja muut toteavat olevan tyypillistä, että avo- ja palkkatyössä olevat kehitysvammaiset tekevät tiettyjä työtehtäviä, kuten siivous tai alihankintatöitä riippumatta saadusta koulutuksesta. (Vesala ym. 2015, 34–36.) Hakalan (2015, 109) mukaan tämä johtuu osaltaan perinteestä, jossa organisaatiot haluavat hyötyä halvasta ja hyvästä työvoimasta.

Palkkatyösuhteeseen työllistymisen edellytykset ja haasteet

Jotta vammaisten ihmisten tasa-arvoinen palkkatyö tai yrittäjänä toimiminen mahdollistuisi, vaadittaisiin ratkaisujen kehittämistä, lainsäädännöllisiä muutoksia sekä henkilökohtaisen tuen tarjoamista. Työllistymisen mahdollisuuksia pohtiessa on arvioitu, että palkkatyösuhteeseen työllistymisen vaatisi monen henkilön osalta riittävän räätälöidyn, selkeän ja taitoja vastaavan työtehtävän. Usein henkilöt nähdään osaavina, taitavina, kyvykkäinä sekä motivoituneina työhön. Työllistymistä edistävien palveluiden saaminen ja joustava toteuttaminen on todettu auttavan työllistymiseen liittyvien pulmien ratkaisussa. Työllistymisen esteenä tai haasteena arvioidaan olevan suurentunut tuen edellytys, kommunikointivaikkeudet ja käytöshaasteet. Usein taustalla on myös alueen huono työllisyystilanne tai kuntien resurssien vähäisyys sekä tukipalvelujen puute. (Vesala ym. 2015, 43–44.) Työllistymistä hankaloittavista seikoista huolimatta, työllistyminen ei ole mahdotonta. Tutkimuksessa todettiin osallistujien vahvuudeksi työssä suoriutumiseen muun muassa tunnollisuus,

ahkeruus, huolellisuus, motivoituvuus ja taitavuus (Vesala ym. 2015, 51). Hakala (2015, 107) painottaa vammaisten henkilöiden kykyjen ja vahvuuksien jäävän usein vajavaisuuksien ja ongelmien alle. Näin ollen vahvuuksien huomioiminen työyhteisöissä jää vähälle. Ratkaisuna tähän olisi ajatustapojen muokkaaminen erilaisuuden hyväksymisen ja arvostamisen huomioiminen.

Hakala (2015, 38) mainitsee, että useimmiten kehitysvammaisten erilaiset toimintamallit ja käytännöt on suunniteltu ryhmämuotoiseen toimintaan. Tällaisessa toiminnassa useimmiten vaikeasti vammaisten henkilöiden tarpeet määrittävät koko toiminnan käytännöt. Näin lievemmin vammaisten henkilöiden yksilöllisyys ja tarpeiden huomioiminen jää vähäiselle. Vaikka henkilö itse haluaisi toisenlaista toimintaa, palveluiden ulkopuoliseen toimintaan on haasteellista siirtyä. Vesala ja muut (2013, 44) toteavat yhdeksi kehitysvammaisten työllistymisen esteeksi käytöshaasteet. Hakala (2015, 38) kuvaa kehitysvammahuollossa käytöshaasteiden useimmiten olevan väkivaltaisia, itsetuhoisia tai hyökkäviä toimintatapoja, jotka aiheuttavat henkilölle itselleen tai ympäristölle vakavaa uhkaa tai vaaraa. Haastavasta käytöksestä on tullut diagnoosin omainen ominaisuus kehitysvammaisille henkilöille, joka vaikeuttaa työhön sijoittumista.

Kuntien ja työnantajien vastuu

Vesalan ja muut (2015) pohtivat, kuinka velvollisuus työllistymiseen liittyvien palveluiden järjestämisessä on kunnalla. On kunnan tehtävä asettaa tavoitteet ja pohtia tähdätäänkö avotyötoimintapaikkojen vai palkkatyösuhteisten työpaikkojen järjestämiseen ja kuinka paljon varataan resursseja työhönvalmennukseen. Tutkimuksen valossa on havaittavissa merkittäviä alueellisia ja paikkakuntakohtaisia eroja palveluiden järjestämisessä. Esimerkiksi Helsingissä on panostettu työhönvalmennukseen ja sen on havaittu olevan julkistaloudenkin kannalta tuotteliasta. Palkkasuhteisesta työstä maksetaan veroja ja sosiaalivakuutusmaksuja, jotka palautuvat takaisin julkiselle sektorille. Työosuusraha taas on verotonta tuloa ja sen tuottamiseen vaaditaan enemmän resursseja. On pohdittu myös työnantajien merkitystä kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä. Monet työnantajat eivät pidä merkittävänä seikkana rahallisten tukien mahdollisuutta palkatessa kehitysvammaisia henkilöitä. Yleisesti on todettu, että työnantajalle sopeuttamisen kustannukset itseasiassa ovat melko kohtuullisia. (Vesala ym. 2015, 55–56.) On todettavissa, että työnantajista vain murto-osa oli hakenut palkkatukea, eikä työolosuhteiden järjestelytukea ollut juurikaan hyödynnetty. Työvalmentajan tukea taas oli hyödynnetty lähes kaikkien palkkatyössä olleiden kohdalla.

Työvalmentajan tuki määräytyi yksilöllisten tarpeiden mukaisesti, yleisimmin 1–3 kertaa kuukaudessa, mutta tarvittaessa myös useammin. (Vesala ym. 2015, 40–42.)

Vesalan ja muiden (2015) tekemässä tutkimuksessa on arvioitu, että sosiaalihuoltoa ja TE-palveluiden työllistymistä tukemia palveluita koottaessa ei ole huomioitu kaikkien ihmisten työllisyyden tukemista. Talouden heikolla tilanteella selitetään kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen panostamattomuuteen. Erilaisilla rakenteellisilla ratkaisuilla, kuten rahoitusvastuun siirtämisestä esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatuesta kunnille, aiheutetaan paineita arvottaa asiakasryhmiä, kun pohditaan minkä ryhmän työllistäminen on ensisijaista. Kaikilla kansalaisilla on oikeus saada yhdenvertaisesti palveluita eikä resurssien puutteiden tai palvelun tarjoajien muut vastuut saisi evätä kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumista. (Vesala ym. 2015, 59.) Myös Hakala pohtii vammaispalveluiden toteutumista yhteiskunnassamme. Jo vuosia vammaisliikkeet ovat kritisoineet vallitsevia näkökulmia. Vammaistutkimuksessa 1960-luvulla nostettiin vammaisryhmien oikeuksien puolustaminen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutumisen edistäminen ja sieltä asti näkökulma on voimistunut. Useat käytännöt sosiaalisissa ja yhteiskunnallisissa rakenteissa tukevat ja mahdollistavat kehitysvammaisten osallisuuden ja osallistumisen, mutta samanaikaisesti myös rajoittavat, eristävät ja syrjivät yhteiskuntaan osallistumista. (Hakala 2015, 28–29.) Palveluorganisaatioiden totuttuja tapoja on kuitenkin vaikea lähteä muuttamaan ja usein vammaisen henkilöiden itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden toteutuminen määräytyy organisaatioiden toiminnan ja periaatteiden mukaan. (Hakala 2015, 134.)

Yksilön kokemus ja oikeuksien toteutuminen

Hakala (2015, 100–101) on havainnut, kuinka samalla paikkakunnalla asuessa samanlaisissa palveluissa olevat kehitysvammaiset henkilöt voivat kokea työllistymisentilanteet hyvin eri tavoin. Yksilöllisten tilanteiden kokeminen ja tulkinta onkin monien mahdollisuuksien summa. Yksilön omaa kokemusta voidaan pitää totena eikä sitä voida kyseenalaistaa. Ongelmaksi muodostuu organisaatioissa toiminnan ja hyvinvoinnin tukemisen toteutuminen – toisille henkilöille se onnistuu hyvin ja toisille ei niin hyvin. YK:n yleissopimus velvoittaa vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisen, mutta toteutumisessa on parantamisen varaa. Paanetoja (2019) toteaaakin Suomessa vammaisten oikeuksista toteutuvan heikoiten oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa

sekä oikeuden tienata elanto valitsemallaan työllä. (Paanetoja 2019, 12). Näkökulma, jossa vammaisten henkilöiden palveluiden tuottamista ajatellaan hoiva ja auttamisnäkökulmasta, on länsimaissa hyvin syvällä toimintatavoissa eri organisaatioissa ja palveluissa. Näiden ajatus- ja käytösmallien muuttaminen on haastavaa, sillä toimintatapa siirtyy aina uusille palvelun tuottajille, jos niitä ei kyseenalaisteta. (Hakala 2015, 100–101.)

Käytettyjen termien merkityksellisyys

Paanetoja (2019) tuo esiin, kuinka välillä vammaisista henkilöistä käytetään termejä, jotka eivät ole synonyymejä keskenään. Yksi tällainen termi on osatyökykyinen. Termin käyttö on haasteellista, sillä osatyökykyinen-ilmaisua on käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan henkilöitä, joilla on esimerkiksi työkyvyn vajautta, mutta sanalla on viime vuosina myös korvattu vajaakuntoinen tai vammaisen-termejä. Se on todettu ongelmalliseksi, koska osatyökykyinen ei ole sama-asia kuin vajaakuntoinen tai vammaisen henkilö. Työkykyä arvioidessa huomioidaan aina kyky tehdä suoritettavaa työtä. Henkilö voi olla työkykyinen aina, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ja työn asetamat vaatimukset ovat tasapainossa. Jos näin ei ole, voidaan puhua työkyvyn olevan vajavainen tai osittainen. Vaikeudet selviytyä työstä voivat aiheuta esimerkiksi puuttuvasta kielitaidosta, koulutuksen puutteesta tai ikääntymisestä. Työkykyä määrittäessä verrataan työkykyä niin sanottuun normaaliin työkykyyn suorittaa annettu työtehtävä. Työkyky onkin tehtäväsidonnainen. Näin ollen esimerkiksi vamma tai sairaus ei välttämättä vaikuta tehtävän suorittamiseen. Osatyökykyisyys ei siis ole diagnoosin seuraus. Osatyökykyisten työllistäminen on monitahoinen ja vaikea aihe. Työehtosopimuksissa voi olla määrittelyjä, joiden perusteella osatyökykyiselle voidaan maksaa alennettua palkkaa kuin työehtosopimuksessa. (Paanetoja 2019, 14.)

6.2 Työnantajien näkökulma kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä

Kehitysvammaiset töihin -projektissa on todettu, että työnantajien halukkuuteen tarjota palkallista työtä vammaiselle tai vajaakuntoiselle työntekijälle vaikuttavat esimerkiksi asiakasryhmän työllistämisen aikaisemmat kokemukset, asenteet ja oletukset, alueen työllisyysaste sekä yrityksen koko. On havaittu, että ne työnantajat, joilla on aikaisempia kokemuksia kehitysvammaisten työllistymisestä, ovat halukkaita työllistämään heitä uudelleen. Usein myös työpaikkojen, jotka työllistävät pitkäaikaissairaita ja vammaisia henkilöitä on todettu huomioivan muidenkin työntekijöiden tarpeet erityisen hyvin. Erilaisten mukautusratkaisujen avulla, kuten osa-aikatyön mahdollistamisella,

liikkumisen ja näkemisen apuvälineillä sekä työtilojen sopeutusratkaisuilla on ollut merkittävä rooli työllistymisen onnistumiseen. Usein suuret yritykset ovat pieniä yrityksiä myönteisempiä vammaisten henkilöiden palkkaamiseen. Myönteiseen ajattelutapaan vaikuttaa myös yrittäjän tai rekrytoijan koulutustaso, sillä useimmiten korkeammin koulutetut suhtautuvat positiivisemmin vajakuntoisiin työntekijöihin. Alueen työllisyysaste myös vaikuttaa työnantajien ennakkoluuloihin ja asenteisiin. Voidaan todeta, että alueilla, joilla on runsasta työttömyyttä, suhtaudutaan myönteisemmin pitkäaikaistyöttömiin kuin alueilla, joissa työttömyys on matalalla tasolla. (Vesala, Klem, Ala-Kauhaluoma & Harkko 2016, 12–13.)

Vesalan ja muiden (2016) mukaan työnantajien kokemukset kehitysvammaisista henkilöistä oli yleisesti erittäin positiivisia. Työnantajat ovat kokeneet kehitysvammaisten henkilöiden tulevan hyvin toimeen niin työn asiakasryhmien kuin muun henkilökunnan kanssa. On todettu, että toisinaan kehitysvammaisilla työntekijöillä oli haasteita sosiaalisissa kanssakäymisissä sekä työpaikan sääntöjen noudattamisessa. Vesalan ja muiden (2015) aikaisemmassa tutkimuksessa kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanteesta 2013–2014 kerrottiin samanlaisista kokemuksista. (Vesala ym. 2016, 20; Vesala ym. 2015, 40–42.) Lähtökohtaisesti nämä kokemukset eivät kuitenkaan vaikuttaneet negatiivisesti yleiseen kokonaiskokemukseen työnantajilla kehitysvammaisista työntekijöistä. (Vesala ym. 2016, 20).

Kehitysvammaisten henkilöiden on todettu tuovan myönteistä organisaation imagoon sekä työyhteisön ilmapiiriin. Työnantajat ovat myös kokeneet kohtelun olevan tasavertaista työntekijöiden välillä. Työnantajien mukaan kehitysvammaisilla henkilöillä ei ole ollut sairauspoissaoloja tai suurentunutta tapaturma-alttiutta muihin työntekijöihin verrattuna. (Mts. 19–20.) On havaittu, että työnantajat useimmiten kokevat palkkatyötä tekevien kehitysvammaisten suoriutuvan annetuista työtehtävistä samalla tavalla muiden kanssa. Avotyötoimintaa tekevistä kehitysvammaisista henkilöistä taas koettiin huomattavasti useammin, että työntekijä ei kykene täyttämään työnkuvaa vaatimusten mukaisesti. (Mts. 21.)

Vesala ja muut toteavat työnantajien kokevan, että kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyvien tukien hakeminen on haastavaa tai niistä ei ole riittävästi tietoa. Palkkatyösuhteelle työntekijälle oli valtaosa hakenut palkkatukea, ja kaikki hakeneet olivat saaneet sen. Työolosuhteiden järjestelyä taas haettiin harvemmin ja sitä ei aina myönnetty. (Mts. 24.)

Palkkatyösuhteeseen työllistäneistä työnantajista reilu puolet kokivat kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen taloudellisesti kannattavaksi. Moni työnantaja koki myös yhteiskuntavastuullisen toteutumisen tärkeänä. Lisäksi työnantajat kokivat, että kuntien tulisi olla tavoitteellisempia kehitysvammaisten työllistymisen suhteen. (Mts. 28–29.)

Vesala ja muut toteavat olleen havaittavissa, että työntekijöiden, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta kehitysvammaisten työllistymisestä, kokevan voimakkaita ennakkoluuloja kehitysvammaisten henkilöiden palkkaukseen liittyen. Tutkimusten mukaan kuitenkin palkkatyöhön kehitysvammaisia työllistäneiden työnantajien kokemukset ovat erittäin positiivisia. Heidän koetaan olevan sitoutuneita työntekijöitä, vaikkakin vaativat toisinaan enemmän aikaa ja ohjeistusta työtehtävistä suoriutumiseen. (Mts. 34–35.)

6.3 Kehitysvammaisten henkilöiden kokemukset työllistymisestä

Kehitysvammaisten työllistymistä parantavia kampanjoita on ollut useita. Ihmisoikeusliitto ja Kehitysvammaliitto ovat lisänneet tietoutta työtoiminnan epäkohdista *Palkkaa työstä -kampanjalla* syyskuussa 2019. Voidaan todeta, että nykyinen tilanne kehitysvammaisten työllistymisen suhteen on kehitysvammaisten henkilöiden työoikeuksia loukkaavaa. Kampanjassa oli mukana kuusi kehitysvammaista ihmistä tuomassa ilmi omia työllisyyteen liittyviä kokemuksia. (Palkkaa työstä -kampanja nostaa esiin työ- ja avotoiminnan pitkään jatkuneet epäkohdat n.d.)

Palkkaa työstä -kampanjassa mukana ollut Karoliina Olkkonen kertoo tehneensä aikaisemmin avotyötä keittiö- ja siivousapulaisena. Hän sai työstä työosuusrahaa 12 euroa päivässä, joka tuntui hänestä epärealistiselta, sillä hän kertoo tehneensä samaa työtä monen muun kanssa. Muut työntekijät olivat saaneet tavallista palkkaa. Olkkonen kertoo tällä hetkellä tekevän palkkatyötä, joka on helpottanut elämää. Hän kokee tärkeäksi tehdä palkkatyötä ja tienata rahaa. Avotyössä ei ole samantyyppisiä oikeuksia kuin palkkatyösuhteessa, kuten irtisanomissuojaa, eläkkeen kertymistä tai vuosilomia. Karoliina kokee avotyön olevan epäoikeudenmukaista. Satu Pietikäinen kertoo tehneensä aikaisemmin avotyötä päivätoiminnassa ja vanhusten palvelutalossa. Nykyisin hän on palkkatyössä pesulassa. Rahallinen ero on huomattava; aikaisemmin hän sai kymmenen euroa päivässä, nyt palkkatöissä hän ansaitsee saman määrän tunnissa. Palkalla hän on voinut osaa tiskikoneen ja hankkia koiralle mieluisia asioita. Palkkatyöstä hän kertoo tulevan iloiseksi. Lisäksi se on auttanut arvostuksen tunteen muodostumisessa. Edellä mainittujen lisäksi Palkkaa työstä -kampanjassa on

ollut mukana myös Janne Ahokainen. Hän kertoo tehneensä aikaisemmin avotyötä, mutta nyt toiminut jo 12 vuotta palkkatyössä laitoshuoltajana. Palkan hän kertoo olevan muiden tavoin tärkeä. Hän kokee suureksi ongelmaksi ihmisten tuomitsemisen diagnoosin perusteella. Nykyisessä työpajassa hän kertoo olevansa Janne, ei kehitysvammainen. (Mts. n.d.)

Palkkaa mut -hanke järjestettiin 2017–2018 ja sen tarkoituksena oli edistää palkkatyöhön työllistymistä kehitysvammaisten henkilöiden osalta. Hankkeen tavoitteena oli tukea ja jakaa tietoa työllistymiseen liittyen niin kehitysvammaisille henkilöille kuin työnantajillekin. Monissa kunnissa hankkeen myötä saatiin työhönvalmentajan toimi vakiinnutettua sekä monessa kunnassa sen vakiinnuttaminen on asetettu päämääräksi. (Hakala, Klem & Koskinen 2019, 7.)

Palkkaa mut! -hankkeessa mukana ollut Ilpo Lautala kertoo palkkatyön merkitsevän hänelle sitä, että elämässä on tarkoitus. Hän on saanut logistiikka-alan koulutuksen ja työskentelee palkkatyösuhteessa Prismassa. Lautala kertoo työn avulla saaneen hyvän auton ja katon päälle päälle. Työn myötä ei tarvitse enää asua vanhempien nurkissa. Eppu Valkosella on taustalla kaksi tutkintoa. Toinen tutkinto on kone- ja metallialalta ja toinen toimitilahuoltaja. Hän työllistyi pian valmistuttua Kehitysvammaliitolle oman alan tehtäviin. Hän kertoo hänellä olevan kivat työkaverit ja työyhteisö. Valkonen myös kertoo työn teon olevan tärkeä, koska siitä saa palkkaa. Työn teko on tärkeää, koska sen avulla tulee toimeen ja saa käyttää rahaa omiin ostoksiin. Sen avulla myös pysyy ylläpitämään hevosharrastusta. (Kokemuksia palkkatyöstä 2021.)

K-Kauppiasliiton toimesta aloitettiin yhteistyöhanke ”Monenlaisia tuloksetekijöitä” yhdessä Kehitysvammaliiton kanssa vuonna 2012. Tämän myötä K-Kauppiat työllistivät useita kymmeniä kehitysvammaisia henkilöitä ja mahdollistivat heille palkkatyön tekemisen. (Vesala ym. 2016, 30.) Tämän jälkeen K-Kauppiasliitolla on ollut myös muita hankkeita liittyen kehitysvammaisten työllistymiseen. Vuonna 2022 on käynnissä K-kauppiasliitolla ja Keskolla yhteistyönä kampanja *Pieni suuri teko*, jonka ajatuksena on tuoda ymmärrystä lähiyhteisön tarpeille. K-Kauppiasliitto on havainnut osatyökykyisten ja kehitysvammaisten henkilöiden työvoimapotentialin. Jesperi Käräjähonka oli ensin harjoittelussa K-Marketissa, mutta myöhemmin hänen työsuhteensa muuttui vakiiniseksi. Käräjähonka on kertonut työn tuovan tukea ja turvaa. Sen myötä myös omaan asuntoon muutto oli tullut mahdolliseksi. (Pieni suuri teko: Työ mahdollisti Jesperille muuton omaan kotiin 2021.)

7 Pohdinta

7.1 Luotettavuuden arviointi

Lähtökohtana tutkimukselle on välttää virheiden syntymistä. Siitä huolimatta tutkimustulosten luotettavuudessa voi olla poikkeavuuksia. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida monin eri tavoin. Tutkimuksen reliaabelius merkitsee mittaustulosten toistettavuutta. Reliaabelius voidaan todeta esimerkiksi toteamalla samaan tulokseen päätyminen kahden arvioijan toimesta. Validius tutkimuksen arvioinnissa taas merkitsee pätevyyttä. Pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kyvykkyyttä mitata tutkittua asiaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuitenkin kyseenalaistettu validiuksen selvyttä. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara toteavat validiuksen merkitsevän selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta kuvaukseen nähden. Luotettavuutta voidaan arvioida sen mukaan, kuinka tarkasti on selostettu tutkimuksen toteutumista. Laadullisessa aineistossa merkittävässä roolissa on luokitteluihin panostaminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231–232.)

Tiedonhaku tapahtui useiden hakusanojen avulla suomalaisista tietokannoista. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit oli alkuun tarkoin määritelty, mutta ajankohtaisen tutkimusaineiston löytyminen kriteerien mukaisesti oli ongelmallista. Alun perin tiedonhaussa oli tarkoitus huomioida 2014–2022 välillä tehdyt aikaisemmat tutkimukset, mutta rajausta laajennettiin kahdella vuodella, jotta tutkimusaineistoa löytyi enemmän. Lopulta opinnäytetyössä hyödynnettiin vuosien 2012–2022 välillä julkaistuja tutkimuksia, joista yhtä tutkimusaineistoa oli ryhdytty keräämään jo aikaisemmin. Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa käytetyn aineiston vähäisyys. Lisäksi kaikki tutkimukset eivät ole tieteellisiä ja vertaisarvioituja, joka vaikuttaa luotettavuuteen.

Kehitysvammaisten työllistymiseen liittyvä lainsäädäntö on epäselvä ja samoja lakeja voidaan käyttää myös muilla asiakasryhmillä, kuten sosiaalihuoltolakia. Tästä syystä on voinut muodostua sellaisia nimityksiä, joiden sopivuus kehitysvammaisille henkilöille on kyseenalaistettavissa. Tällainen nimitys on esimerkiksi osatyökykyinen. Tämän vuoksi opinnäytetyön aineistoa etsiessä on saattanut jäädä huomioimatta sellaisia tutkimuksia, joista olisi saatu vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyöhön valikoitui yhteensä neljä tarkasteltavaa tutkimusta, selvitystä tai raporttia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyen. Kehitysvammaliiton tekemiä selvityksiä ja tut-

kimuksia oli kolme. Näistä kahdessa oli lähes sama kokoonpano tutkimuksen tekijöinä. Tutkimukset oli julkaistu peräkkäisinä vuosina, jonka myötä tutkimusten sisällössä oli toistoa. Opinnäytetyön neljäntenä tarkasteltavana tutkimuksena oli Sosiaali- ja terveysministeriön teettämä selvitys, jonka sisältöä voidaan pitää luotettavana. Tämän lisäksi opinnäytetyössä hyödynnettiin Kehitysvammaliiton ja K-Kauppiasliiton julkaisemia videoita ja artikkeleita heidän nettisivuiltaan kuvaamaan kehitysvammaisten omia näkemyksiä palkkatyön merkityksestä. Nämä aineistot eivät täytä tutkimuskirjallisuuden määritelmiä. Olen käynyt eettistä pohdintaa käyttämäni tutkimusaineistoa kohtaan, koska lähteissä on sellaista tietoa, joka ei ole tieteellistä kirjallisuutta. Päädyin kuitenkin käyttämään aineistoa, koska koin sen olevan merkityksellistä tutkittavan aiheen kannalta. Kohdeyhmän työllistymisen rakenteellisten haasteiden ymmärtämisessä on tärkeää huomioida myös kehitysvammaisten henkilöiden omat näkökulmat.

Opinnäytetyössä hyvän tieteellisen käytännön, eettisten periaatteiden noudattaminen on tärkeää. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi vilpin ja plagioinnin kieltäminen. (Eettiset periaatteet ja tietosuoja n.d.) Opinnäytetyössä on kunnioitettu tekijänoikeuksia huolehtimalla lähteiden kattavasta merkinnästä ja plagioinnin välttämällä.

Tutkimusaineiston luotettavuuteen vaikuttaa aineiston pieni koko ($n=7$). Aineistoon oli otettu mukaan myös artikkeleita, joita ei ollut vertaisarvioitu. Toisena tutkimus kysymyksenä oli miten kehitysvammaiset henkilöt kokevat palkkatyön merkityksen ja vertaisarvioituista tutkimuksista ei löytynyt tutkimuskysymykseen vastauksia. Ihmisten kokemuksia on vaikea mitata, jonka vuoksi luotettavuuteen tulee suhtautua kriittisesti. Opinnäytetyötä ei myöskään voida pitää puhtaasti kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, jonka vuoksi toistettavuus on haasteellista.

Opinnäytetyössä keskityttiin kehitysvammaisten työllistymiseen Suomessa, jonka vuoksi aineistoon valikoitui vain Suomessa, suomen kielellä tehtyjä tutkimuksia. Kansainvälistä aineistoa ei tässä opinnäytetyössä ole käytetty.

7.2 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tehtävänä oli tarkastella kehitysvammaisten työllisyydestä tehtyjä tutkimuksia korostaen yhteiskunnan rakenteellisia haasteita sekä vammaisten henkilöiden omaa näkökulmaa. Tavoitteena oli selvittää kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla mitä rakenteellisia haasteita ja pulmia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyy sekä kuinka kehitysvammaiset henkilöt kokevat palkkatyön merkityksen.

Opinnäytetyössä olen käyttänyt kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmiä, jossa näkemykseni mukaan on mahdollisuus käyttää väljemmin erilaista aineistoa, mutta tutkittavaa ilmiötä pystytään kuvaamaan monipuolisesti. Opinnäytetyötä tehdessä osoittautui, että tutkimustietoa kehitysvammaisten työllistymiseen on löydettävissä, mutta aineisto on melko vanhaa. Kehitysvammaliiton rooli näyttäytyi vahvana löydettyissä tutkimuksissa. Valtaosa löydetystä tutkimuksista oli joko Kehitysvammaliiton alaisia tutkimuksia tai tehty yhteistyössä Kehitysvammaliiton kanssa. Myös erilaisia hankkeita kehitysvammaisten työllistymisen parantamiseksi on tehty lukuisia ja välillä onkin hieman epäselvää mitkä hankkeista ovat jo päättyneet ja mitkä jatkuvat edelleen.

7.2.1 Yhteiskunnan rakenteelliset haasteet

Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että kehitysvammaiset henkilöt työllistyvät useimmiten avotyötoiminnassa julkisen sektorin työpaikoille kunnan omissa yksiköissä, kun taas palkkatyötä tekevät työllistyvät yksityisellä sektorilla ravintola- ja kaupan alalle. Tutkimuksissa korostui, kuinka kehitysvammaisten henkilöiden koulutustaustasta huolimatta, he työskentelivät useimmiten avustavissa työtehtävissä siivouksen ja keittiötehtävien parissa.

Kolmessa tutkimuksessa huomioitiin kehitysvammaisten henkilöiden työssä etenemismahdollisuuksien heikkous. Yli puolet avotyötoimintaa tekevistä kehitysvammaisista henkilöistä olivat työskennelleet avotyössä yli kaksi vuotta, osa jopa yli 10 vuotta. Yleisesti työntekijöiden työhön oltiin tyytyväisiä, mutta siitä huolimatta heitä ei palkattu palkkasuhteiseen työhön. Tähän nähtiin syyksi esimerkiksi kuntien halu hyödyntää halpaa ja hyvää työvoimaa. Lähtökohtaisesti sosiaalihuoltolain mukaisesti kehitysvammaisille henkilöille ensisijaisesti tulisi tarjota työllisyyttä tukevaa toimintaa.

Useimmiten kuitenkin kehitysvammaiset henkilöt ohjataan työtoimintaan ja avotyöhön ilman eteenmismahdollisuutta. Toisaalta kahdessa tutkimuksessa kävi myös ilmi, kuinka toisinaan työjärjestely työ- ja avotyötoiminnan piirissä on tarkoituksen mukaista ja mieluista. Useampi kehitysvammaisen henkilö koki työtoiminnan olevan riittävää. Kirjallisuuskatsauksessa ilmeni kuinka myös esimerkiksi samalla paikkakunnalla asuvat kehitysvammaiset henkilöt saattavat kokea työllistymisen hyvin eri tavoin. Voidaankin todeta, että yksilöllisten tilanteiden kokeminen on monien eri mahdollisuuksien summa.

Tutkimukset olivat osoittaneet, että 30 % työtoiminnan ja avotyötoiminnan piirissä olevista olisi työllistettävissä palkkatyösuhteeseen oikeanlaisen tuen avulla. Työllistymiseen rajoittavina tekijöinä pidettiin henkilöiden terveydellisiä ja fyysisiä rajoitteita yleisen toimintakyvyn lisäksi. Lisäksi haasteiksi koettiin merkittävä ohjauksen tai tuen tarve sekä mielenterveydelliset ongelmat, kommunikointivaikeudet tai käytöshaasteet. Merkittävänä rajoittavana tekijänä pidettiin myös kuntien puutteelliset resurssit työllistymisen tukipalvelujen järjestämiseen.

Lainsäädännön epäselvyys tuli ilmi kaikissa tutkimusaineistoissa. Sosiaalihuoltolain mukainen työllisyyttä tukeva toiminta pitäisi olla ensisijainen tarjottava palvelu. Siitä huolimatta työsuhteisen työn mahdollistaminen on vähentynyt, ja sitä myötä työtoimintaan ohjaaminen lisääntynyt. Sosiaalihuollon työllistymistä tukevien palveluiden koettiin olevan rakenteeltaan ongelmallisia siirtymisen kannalta. Useimmiten kehitysvammalain mukaisesta työtoiminnasta tai sosiaalihuoltolain mukaisesta vammaisten henkilöiden työtoiminnasta siirrytään avotyötoimintaan. Todellisuudessa tällöin ei voida puhua siirtymisessä, sillä avotyötoiminta on osa työtoimintaa. Myös TE-hallinnon tarjoamat palvelut koettiin soveltumattomaksi vammaisten henkilöiden tukitarpeisiin nähden. Yhdessä merkittävimmäksi ongelmaksi lainsäädännössä kuitenkin koettiin tulkinta haastavuudet laista kehitysvammaisten erityishuoltoon liittyen. Kyseinen laki on vuosien aikana muuttunut, jonka myötä monelle taholle on jäänyt epäselväksi, kenelle kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen palvelut lopulta kuuluu. On myös määritetty, että lähtökohtaisesti kunnilla pitäisi olla kaikki työllistymistä tukevat keinot käytettävissä, mutta siitä huolimatta yleisimmin toimintaa toteutetaan joko täysin tai osittain työtoimintana.

Toinen merkittävä kysymys lakien tulkittamisen rinnalla on todettu olevan kehitysvammaisten työtoiminnan oikeudellisuus. Sosiaalihuoltolain mukaan työtoimintaan osallistuva ei ole työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa palvelun tuottajan tai järjestäjän kanssa. Avotyötoiminta on kehittynyt käytännön myötä. Heidän saama työosuusraha on maksimissaan 0–12 euroa päivässä, keskimäärin tutkimustulosten perusteella viisi euroa päivässä. Tuntipalkkana tämä tarkoittaa 1,13 euron tuntikorvausta. Palkkatyösuhteessa työskentelevät kehitysvammaiset henkilöt saavat keskimäärin yhdeksän euroa tunnissa. Kehitysvammaisten henkilöiden työnteon taloudellista kannattavuutta on myös pohdittu. Useimmiten kehitysvammaiset henkilöt saavat Kelan myöntämää työkyvyttömyyseläkettä. Sen rinnalla voi tienata palkkatuloja 855,48 euroa (2022). Ongelmaksi on muodostunut niin kutsuttu kannustinloukku. Lähtökohtaisesti henkilön ei kannata tehdä palkkatyötä, jos hänen tienaama raha ylittää tulorajan, mutta alittaa 1700 euron kuukausitulon, sillä tällöin työnteke ei ole kannattavaa muiden etuuksien menettämisen myötä. 1700 euron työpanos kuukaudessa on kuitenkin todettu olevan kehitysvammaisille henkilöille useimmiten liian vaativa työkykyyn nähden. Tutkimusten mukaan vammaiset henkilöt elävät taloudellisesti toimeentulon minimin alarajoilla tai jopa sen alla.

Kuntien ja erityishuoltopiirien tarjoamien kehitysvammaisten työllistämistä tukevien palveluiden eroavaisuudet ovat merkittäviä. Tutkimusten valossa Etelä-Suomessa on parhaimmat edellytykset kehitysvammaisilla henkilöillä työllistyä palkkasuhteiseen työhön. Esimerkiksi Helsingissä on panostettu työhönvalmennuksen ja sen on havaittu olleen julkistaloudenkin kannalta tuotteliasta. Palkkasuhteisesta työstä maksetaan veroja ja sosiaalivakuutusmaksuja, jotka palautuvat takaisin julkiselle hallinnolle. Yleisesti monia Etelä-Suomen kuntia lukuun ottamatta työvalmentajan tukea ja toimija ei ole riittävästi kunnilla tarjottavana. Työvalmentajien merkitys kehitysvammaisten palkkatyöhön työllistymisessä on kuitenkin merkittävässä roolissa. Onkin todettu kuntien tehtävänä asettaa tavoitteet ja pohtia tähdätäänkö avotyötoimintapaikkojen vaiko työsuhteisten työpaikkojen järjestämiseen.

Kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen panostamattomuutta perustellaan usein kuntien tai valtion heikolla taloudellisella tilanteella. Erilaiset rakenteelliset ratkaisut aiheuttavat kunnille paineita arvottaa asiakasryhmiä pohdittaessa minkä asiakasryhmän työllistäminen on ensisijaista. Kaikilla kansalaisilla on kuitenkin oikeus saada yhdenvertaisesti palveluita, jonka vuoksi resurssien

puutteet ja palveluntarjoajien muut vastuut eivät saisi olla este kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumiselle. Palvelurakenteita on kuitenkin haastava lähteä muuttamaan.

YK:n yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista velvoittaa vammaisten henkilöiden oikeuden toteutumisen, mutta siitä huolimatta Suomessa toteutuu heikoiten vammaisten ihmisten oikeus tehdä työtä tasavertaisena muiden kanssa sekä oikeus tienata elanto valitsemallaan työllä. Suomessa on vuosikymmeniä ollut vallitsevana näkökulma, jossa vammaisia henkilöitä ajatellaan hoi-vaamisen ja auttamisen näkökulmasta. Tällaisten ajatus- ja käytösmallien muuttaminen on haastavaa, sillä toimintatapa siirtyy ilman kyseenalaistamista uusille sukupolville ja palveluntuottajille.

Tärkeä näkökulma kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyen on myös erilaisten termien ja nimitysten kyseenalainen käyttö yhteiskunnallisessa keskustelussa. Kehitysvammaisia henkilöitä kuullaan usein työllisyydestä keskustellessa kutsuttavan osatyökykyisiksi. Osatyökykyinen ei kuitenkaan ole synonyymi kehitysvammaiselle ihmiselle. Osatyökykyinen voi olla henkilö, jolla on vaikkapa puutteita kielitaidossa tai koulutuksessa. Osatyökykyisyys ei näin ollen välttämättä ole diagnoosin seuraus. Osatyökykyisyys voi olla peruste työehtosopimuksessa perusteelle maksaa alennettua palkkaa. Osatyökykyisten työllistäminen onkin monitahoinen ja vaikea aihe.

Pohtiessani työnantajien roolia kehitysvammaisten työllistymisessä voidaan todeta sen olevan osittain asennekysymys. Tutkimusten valossa sellaisilla ihmisillä on ennakkoluuloja vammaisten henkilöiden palkkaukseen liittyen, jotka eivät aikaisemmin ole työllistäneet heitä. Useimmiten työnantajilla, joilla oli aikaisempaa kokemusta kehitysvammaisten henkilöiden palkkaamisesta, olivat avoimia ja myönteisiä työn mahdollistamiseen. Työnantajille on tarjolla erilaisia rahallisia tukia, kuten palkkatukea tai työolosuhteiden järjestelytukea. Yleisesti työnantajille sopeuttamisen kustannukset ovat itseasiassa melko kohtuullisia kehitysvammaisia henkilöitä työllistettäessä. On todettu, että kehitysvammaisten henkilöiden työllistämisen myönteiseen ajattelutapaan vaikuttavat myös rekrytoijan koulutustausta, yrityksen suuri koko ja alue, jossa toimitaan. Tutkimusten mukaan alueilla, joilla on runsasta työttömyyttä, on myönteisempi suhtautuminen pitkäaikaistyöttömiin kuin alueilla, joissa työttömyystaso on matalampi. Työnantajat kertoivat kehitysvammaisten työntekijöiden olevan tunnollisia, tarkkoja ja hyviä työntekijöitä.

7.2.2 Kehitysvammaisten henkilöiden kokemukset palkkatyön merkityksestä

Kehitysvammajärjestöt ja ihmisoikeusliitto ovat kyseenalaistanut kehitysvammaisten henkilöiden tämänhetkistä työoikeuksien toteutumista. Opinnäytetyössä tarkasteltiin kolmessa hankkeessa mukana olleiden kuuden kehitysvammaisten henkilön kertomuksia heidän kokemuksistaan työllistymiseen liittyen ja palkkatyön merkityksestä heille itselle.

Yleisesti tutkimusaineistoon tutustuessa korostui kehitysvammaisten henkilöiden oma halu palkkatyön tekemiseen. Palkkaa työstä -hankkeesta valikoitui tarkasteltavaksi kolme henkilöä, joista jokaisen kertomuksesta ilmeni palkkatyön tienaamisen tärkeys ja avotyötoiminnasta saatavan työosuusrahan pienuuden epäreilisuus. Henkilöt kertoivat tehneensä samaa työtä työpaikoilla kuin palkkatyötäkin tekevät tienaten vain murto-osan muihin verrattuna. Avotyötoiminnassa ei ole työsuhteenkaltaisia etuja, kuten irtisanomissuojaa, eläkkeen kertymistä tai vuosilomia. Henkilöiden kertomuksista myös korostui, kuinka palkkatyö vaikuttaa arvostuksen tunteen muodostumiseen. Palkkatyötä tehdessä on tasa-arvoisessa suhteessa muiden kanssa – eikä pelkästään kehitysvammainen.

Palkkaa mut! -hankkeessa mukana ollut kertoi palkkatyön merkitsevän sitä, että elämässä on tarkoitus. Toinen hankkeessa mukana ollut kertoi palkan mahdollistavan tärkeiden asioiden tekemisen ja harrastusten toteuttamisen. Molemmat hankkeessa mukana olleet korostivat palkan avulla pystyvänsä tulemaan toimeen taloudellisesti sekä saada katon pään päälle. Vanhempien luota pois muuttaminen ja oman auton hankkiminen on mahdollistunut palkkatyön avulla.

Pieni suuri teko -hankkeessa mukana ollut kertoi työn tuoneen tukea ja turvaa. Palkkatyö mahdollisti myös hänelle omaan kotiin muuton. Onkin todettavissa, että kehitysvammaisille ihmisille palkkasuhteisen työnteon merkitys on suuri. Useat kehitysvammaiset henkilöt haluavat ja kykenevät tuen avulla olemaan yhteiskunnan jäseniä samalla tavalla muiden kanssa. Palkkatyön merkitys on niin yhteiskunnallisesti kuin yksilöllisesti merkittävä.

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla mitä rakenteellisia haasteita ja pulmia kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyy sekä kuinka kehitysvammaiset henkilöt kokevat palkkatyön merkityksen. Saatujen tutkimustulosten pohjalta voidaan

todeta, että rakenteellisia haasteita löytyy niin lainsäädännön, palvelujärjestelmien kuin asenteidenkin osalta.

Kehitysvammaisten työllistyminen Suomessa on muihin Euroopan maihin verrattuna heikkoa. Kehitysvammaisten henkilöiden työllistämiseen liittyen on Suomessa käytössä erilaisia keinoja, palveluita ja etuuksia. Ongelmaksi on kuitenkin muodostunut palvelujärjestelmän pirstaleisuus ja haastava hallittavuus niin palvelun tarjoajan kuin asiakkaankin näkökulmasta. Kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien toteutuminen työllistymisen kysymyksissä ei suurimmaksi osaksi nykyisellä lainsäädännöllä toteudu. Vammaispalvelulain uudistusta on tehty pitkään. Lain on tarkoitus astua voimaan vuoden 2023 alusta, jolloin sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisvastuu siirtyy kunnilta hyvinvointialueille. Lakiuudistuksen tavoitteena on vahvistaa vammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeutta sekä yhdenvertaisuuden, osallisuuden ja osallistumisen toteutumista yhteiskunnassa. Lain tavoitteissa näkyy myös vahvana vammaisten henkilöiden itsenäisen elämän tukeminen ja riittävien, tarpeen mukaisten laadultaan sopivien palvelujen turvaaminen. Pohdittavaksi jää kuinka käytännössä siirtymävaiheessa hyvinvointialueille vammaisten henkilöiden palveluiden yhteensovittaminen tapahtuu ja miten siinä mahdollistetaan työtoiminnan järjestelmän uudistaminen. Yhteiskunnassamme tullaan tarvitsemaan palkkatyöhön soveltuvien henkilöiden vaihtoehtoisia toimintamalleja ja erilaisia urapolkuja mahdollistavia järjestelmiä yhteistyössä sosiaalihuollon ja työvoimahallinnon kesken vammaisten henkilöiden työhönvalmennukseen ja työvoimapalveluiden piiriin pääsemiseksi.

Tutkimuksesta voidaan tehdä päätelmä, että yhteiskunnallisiin rakenteisiin kehitysvammaisten työllistymiseen liittyen tarvitaan muutosta ja yhtenäisyyttä. Kehitysvammaiset henkilöt itse kokevat tärkeäksi mahdollisuuden tehdä palkkatyötä. Palkkatyöhön osallistumisen voidaan todeta olevan merkittävää kehitysvammaisten henkilöiden sosiaalisen- ja psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Kehitysvammaisten työllistymisen tilanteen parantaminen ja oikeuksien toteutuminen vaatii eri tahojen vastuunottoa niin TE-hallinnon, kunnan, työnantajien kuin koko yhteiskunnan toimesta. Tilanne vaatii rakenteellista, mutta ennen kaikkea asenteellista muutosta.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää kehitysvammaisten henkilöiden työllisyyttä parantavien toimintojen edistämistyössä. Lisäksi opinnäytetyötä voidaan hyödyntää kehitysvammaisten henkilöiden palkkaukseen liittyvän tiedon edistämisessä.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen tutkimustulokset osoittivat, että jatkotutkimuksia tarvitaan.

Jatkotutkimusehdotusten aiheiksi nousi seuraavia aiheita:

1. Onko työnantajilla riittävästi tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymiseen liittyen?
2. Miten voidaan tulevaisuudessa vastata työvoimapulaan kehitysvammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten osalta?

Lähteet

Avotyötoiminta. 2020. Artikkeliki kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet. Viitattu 19.2.2022. <https://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>

Eettiset periaatteet ja tietosuojaja. N.d. Artikkeliki Jyväskylän ammattikorkeakoulun nettisivuilta. Viitattu 17.5.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/opinnaytetty/opinnaytetty/eettiset-periaatteet/>

Haarni, I. 2006. Keskeneneräistä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. Helsinki: Stakes. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Hakala, K. 2015. ”Kyllä ihmisoikeuksissa olis parantamisen varaa!” Itsenäisen elämän haasteita vammaispalveluissa. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 9. 2. painos. Kehitysvammaliitto: Helsinki.

Hakala, K., Klem, S. & Koskinen, P. 2019. Palkkaa mut! -hankkeen loppuraportti. Kehitysvammaliiton selvityksiä 14. Kehitysvammaliitto: Espoo. Viitattu 11.5.2022. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2019/12/palkkaa-mut-loppuraportti-2019-verkko.pdf>

Hakola, M. 2021. Kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen on yhdenvertaisuuskysymys. Vates-säätiö. Viitattu 23.1.2022. <https://www.vates.fi/ammattilaisille/uutisia/kehitysvammaisten-ihmisten-tyollistyminen-on-yhdenvertaisuuskysymys.html>

HE luonnos vammaispalvelulaiksi. 2022. Hallituksen esitys eduskunnalle vammaispalvelulaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 17.5.2022. <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=35d25a9b-5196-494e-87c4-6841101b5901>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

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

Kokemuksia palkkatyöstä. 2021. Artikkeliki kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerfi.fi. Viitattu 14.5.2022. <https://www.vernerfi.net/yleis/kokemuksia-palkkatyosta>

L 27/2016. Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Viitattu 19.2.2022. https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2016/20160027/20160027_2

L 380/1987. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Viitattu 12.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380#P8c>

L 519/1977. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Viitattu 19.2.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

L 710/1982. Vanha sosiaalihuoltolaki. Viitattu 11.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kuomotut/1982/19820710>

L 731/1999. Suomen perustuslaki. Viitattu 11.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P18>

L 734/1992. Laki sosiaali- ja terveyshuollon asiakaspalvelumaksuista. Viitattu 11.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920734#P4>

L 1301 / 2014. Sosiaalihuoltolaki. Viitattu 11.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 11.5.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325#L1P1>

Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuuden määrittelyjä ja esiintymistiheyksiä. Julkaisussa Kehitysvammaisuus. Toim. M. Kaski. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOY, 16.

Matero. M. 2012. Kehitysvammaisuus. Julkaisussa Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: Sanoma Pro.

Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2019:20. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus: Helsinki.

Palkkaa työstä -kampanja nostaa esiin työ- ja avotoiminnan pitkään jatkuneet epäkohdat. N.d. Artikkelit Ihmisoikeusliiton verkkosivuilla. Viitattu 11.5.2022. <https://ihmisoikeusliitto.fi/palkkaa-tyosta/>

Palkkatuki. N.d. Artikkelit Vates-säätiön verkkosivustolla. Viitattu 11.5.2022. <https://www.vates.fi/tyonantajalle/tukea-rekrytointiin/palkkatuki.html>

Pieni suuri teko: Työ mahdollisti Jesperille muuton omaan kotiin. 2021. Artikkelit K-Market.fi verkkosivulla. Viitattu 14.5.2022. <https://www.kesko.fi/media/uutiset-ja-tiedotteet/uutiset/2021/pieni-suuri-teko-tyo-mahdollisti-jesperille-muuton-omaan-kotiin/>

Päivätoiminta. 2021. Artikkelit kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet.net. Viitattu 11.5.2022.

Stolt, M. & Axelin, A. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. Suhonen, R. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto.

Tautiluokitus ICD-10. 2011. 3. painos. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 3.2.2022. https://apta.fi/wp-content/uploads/2018/12/ICD-10_tautiluokitus.pdf

Top 15 pulaa. 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön Ammattibiometri. <https://www.ammattibiometri.fi/Toplista.asp?maakunta=suomi&vuosi=22i&kieli=>

Työ. 2022. Artikkelit kehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet.net. Viitattu 19.2.2022. <https://verneri.net/yleis/tyo>

Työ. N.d. Artikkelit Kehitysvammaliiton sivustolla. Viitattu 19.2.2022 <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>

Työ ja työtoiminta. 2022. Artikkeliterveiden ja hyvinvointilaitoksen sivulla, Vammaispalveluiden käsikirja. Viitattu 11.5.2022. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta>

Työllistymiseen liittyviä haasteita. 2021. Artikkelikehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerifi. Viitattu 19.2.2022. <https://verneri.net/yleis/tyollistymiseen-liittyvia-haasteita>

Työllisyyskatsaus. 2022. Artikkelitilastokeskuksen sivulla. Viitattu 12.5.2022. https://www.stat.fi/til/tyti/2022/02/tyti_2022_02_2022-03-22_tie_001_fi.html

Työn teko työkyvyttömyyseläkkeellä. 2020. Artikkelikansaneläkelaitos Kelan sivuilla. Viitattu 13.5.2022. <https://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake-ja-kuntoutustuki-tyonteko-elakkeella>

Työtoiminta. 2022. Artikkelikehitysvamma-alan verkkopalvelu Vernerinet. Viitattu 19.2.2022. <https://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Vammaispalveluiden lainsäädännön uudistaminen. N.d. Tiedote Sosiaali- ja terveysministeriön sivustolla. Viitattu 10.5.2022. <https://stm.fi/vammaispalvelulaki>

Vesala, H.T., Klem, S. & Ahlström. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Kehitysvammaliitto: Helsinki. Viitattu 25.4.2022. https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf

Vesala, H.T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Kehitysvammaliitto: Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Taulukko opinnäytetyön tutkimusaineistosta

TUTKIMUS	JULKAISIJA	JULKAISUVUOSI JULKAISUMAA	AINEISTO	TAVOITE	KÄYTETTY MENETELMÄ	KESKEISIMMÄT TULOKSET
<p>Vesala, H.T., Klem, S. & Alhstén, M.</p> <p>Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014</p> <p>Kehitysvammaliiton selvityksiä 9</p>	Kehitysvammaliitto	2015 Suomi	<ul style="list-style-type: none"> Aineisto kerättiin 13 organisaatiosta, jossa toteutettiin vammaisten työllistämistoimintaa Tutkimuksen kautta saatiin 1038 kehitysvammaisen henkilön tiedot, mistä miehiä 60 %, naisia 40 %. Ikäjakauma 18–71 vuotta. Valtaosalla tutkimukseen osallistuneista oli kehitysvamma tai oppimisen vaikeuksia. 52,9 % osallistuneista ei ammatillista koulutusta 	<ul style="list-style-type: none"> Tuottaa ajantasaista tietoa kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistilanteesta Tuottaa lukumäärällisesti tietoa, kuinka paljon työtoiminnassa työkeskuksessa, avotyötoiminnassa työkeskuksen ulkopuolella ja palkkatyössä toimii kehitysvammaisia henkilöitä Selvittää minkälaisilla työpaikoilla ja millaisissa työtehtävissä kehitysvammaiset työntekijät toimivat Nostaa esiin palkkatyötä edistäviä ja esteitä tekijöitä 	Lomakekysely	<ul style="list-style-type: none"> Tutkimukseen osallistuneista avotyötoiminnassa 28 % henkilöä ja palkkatyössä 15 % henkilöä Organisaatioiden ja alueiden välillä suuria eroja, valtaosa palkkatyössä olevista Helsingin ja Vantaan alueella Tuetusti työllistyneitä löytyi useammasta kaupungista verrattuna aikaisempaan tutkimukseen 10 vuotta sitten, jolloin ainoastaan Etelä- ja Länsi-Suomessa toteutettiin tuetua työllistymistä Avotyötoiminnassa olevat toimivat useimmin julkisen sektorin työpaikoilla, kun palkkatyötä tekevät sijoittuvat yksityiselle sektorille

			<ul style="list-style-type: none"> • 47,1 % osallistuneista oli ammatillinen koulutus 			<ul style="list-style-type: none"> • Suurin osa sekä avotyötoiminnassa että palkkatyössä työskentelee osa-aikaisesti, työtehtävät ovat useimmiten avustavia tehtäviä • Kolmanneksella koulutus, mutta kuitenkin koulutuksesta huolimatta tekevät keittiö- tai siivoustöitä
<p>Hakala, K.</p> <p>”Kyllä ihmisoi- keuksissa olisi pa- rantamisen va- raa!”</p> <p>Itsenäisen elä- män haasteita vammaispalve- luissa</p> <p>Kehitysvammalii- ton julkaisuja 9.</p>	Kehitys- vammaliitto	2015 2. painos Suomi	<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimuksen alkuvaiheessa haastattelututkimus Kehitysvammaisten palvelusäätien kanssa. Haastattelututkimus toimi pohjana tarkasteltavalle tutkimukselle • Tarkasteltavassa tutkimuksessa kolme kehitysvammaista henkilöä 	<ul style="list-style-type: none"> • Kartoittaa kehitysvammaisten henkilöiden arkipäiväisen elämän reunaehtoja ja asumisjärjestelyitä • Selvittää palvelujärjestelmän toimintaa vammaisten henkilöiden arjessa Suomen eri kaupungeissa 	<ul style="list-style-type: none"> • Haastattelu-tutkimus • Etnografinen menetelmä 	<ul style="list-style-type: none"> • Palveluorganisaation työkäytännöt ohjaavat vuorovaikutusta ja ihmisten välisiä kohtaamisia järjestellen ne työaikojen ja ammatillisen osaamisen perusteella • Itsemääräämisoikeus on ammattilaisen määrittämä ja antama eikä palveluiden käyttäjiä osallistettu sen määrittämiseen

<p>Paanetoja, J.</p> <p>Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen</p> <p>Selvitysraportti</p>	<p>Sosiaali- ja terveysministeriö</p>	<p>2019</p> <p>Suomi</p>	<p>Selvitystyössä toteutettiin kaksi webropol-kyselyä</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sosiaalihuoltolain mukaiseen toimintaan ja työtoimintaan liittyen lähetettiin kysely kaikille kunnille, vastauksia tuli 62. 2. Kehitysvammaisten erityishuollon järjestettävän toiminnan, työhönvalmennuksen ja muuhun virikkeitä tarjoavaan toimintaan liittyen erityishuolto-aluepiirille suunnattu kysely, vastauksia tuli yhdeksän. <p>Vammaisjärjestyksen kuulemistilaisuus, osallistujia 20 henkilöä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalihuollon palvelupolun vahvistaminen • Turvata nykyistä paremmin erityisesti vammaisten henkilöiden asema ja oikeudet 	<ul style="list-style-type: none"> • Lomakekysely • Haastattelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Vammaisten henkilöiden työllistymisessä palvelupolun vahvistaminen, jossa ei edetä porrastettu eteenpäin, vaan mahdollisuus myös taaksepäin palaaminen. Polun rinnalla lisäksi TE-hallinnon polku. Näiden polkujen välillä olisi mahdollisuus siirtyä osittain tai kokonaan. • Vaihtoehtoinen palvelupolku, jossa viimeisellä sijalla olisi työllistyminen avoimille työmarkkinoille ja usein sitä edeltäen TE-palvelu • Vammaisen asiakkaan palvelun turvaamiseksi on panostettava palvelun aikaiseen tukeen ja parannettava työtoiminnan ehtoja • Työnantajille kannustus tarjota työpaikkoja tarjoamalla tietty palvelu yksittäisen vammaisen työllistämisen sijasta • Ratkaisun tekeminen millaisia tehtäviä työtoiminnassa voidaan teettää, kuinka suhtaudutaan alihankintatöihin ja saako kunta hyötyä vammaisten henkilöiden työpanoksesta
--	---------------------------------------	--------------------------	--	--	---	---

						<ul style="list-style-type: none"> • Työtoimintatyön tekeminen säilytettävä, mutta turvata lailla toimintaan osallistuvan suoja erityisesti avotyötoiminnassa. Ratkaisu tähän, että sitä järjestettäisi vain julkisella sektorilla ja yksityisellä sektorilla palkkatyötä
<p>Vesala, H.T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J.</p> <p>Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä</p> <p>Kehitysvammaliiton selvityksiä 11</p>	<p>Kehitysvammaliitto</p>	<p>2016</p> <p>Suomi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 75 työnantajaa, joiden palveluksessa oli avotyötoiminnassa tai palkkatyössä kehitysvammaisia asiakkaita KIT-hankkeen kautta 	<ul style="list-style-type: none"> • Kartoittaa työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä: <ul style="list-style-type: none"> - kuinka työnantajat suhtautuvat kehitysvammaisiin työntekijöihin - millaisina työntekijöinä kehitysvammaiset henkilöt nähdään 	<p>Sähköinen kysely</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kokemukset kehitysvammaisista työntekijöistä oli erittäin positiivisia • Tasavertainen kohtelu toteutuu ja he vaikuttavat positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja organisaation imagoon • Useimmiten haasteet näkyivät sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ja työsääntöjen noudattamisessa • Palkkatyöhön työllistäneet työnantajat kokivat kehitysvammaiset henkilöt työntekijöinä myönteisemmin ja olivat tyytyväisiä työvalmentajan tukeen

				- kehitysvammaisten henkilöiden työllis- tämiseen saaduista tuista		
--	--	--	--	---	--	--

Liite 2. Taulukko opinnäytetyön muu aineisto

HANKE / PROJEKTI	JULKAISIJA	AJANKOHTA JULKAISUMAA	AINEISTO	TAVOITE
Palkkaa työstä - kampanja	Kehitys- vammaliitto & Ihmisoikeusliitto	2019 Suomi	Kampanjassa mukana ollut kuusi kehitysvammaista henkilöä, jotka kertovat omia kokemuksia ja näkemyksiä työllistymisestä	<ul style="list-style-type: none"> Tiedon lisääminen työtoiminnan epäkohdista
Palkkaa mut! - hanke	Kehitysvamma- liitto	2017–2018 Suomi	Jakamalla Kehitysvammaiset töihin -projektin myötä luotua vertaisryhmätoiminnan ja työhönvalmennuksen malleja 11 kuntaan	<ul style="list-style-type: none"> ”Työhönvalmentajat ja ammatillisten oppilaitosten työntekijät sekä heidän esimiehensä sisäistävät näyttöön perustuvan työhönvalmennuksen toimintatavan ja alkavat toimia sen mukaisesti.” ”Kehitysvammaiset ihmiset saavat tietoa ja tukea työllistymiseen sekä rohkaistuvat työnhakijoiksi.” ”Työnantajat saavat tietoa ja motivoituvat työllistämään kehitysvammaisia henkilöitä.” (Hakala, Klem & Koskinen 2019.)
Pieni suuri teko	Kesko & K-Kauppiasliitto	2021	-	Tuoda ymmärrystä lähiyhteisön tarpeille