

TUETTU TYÖNTEKIJÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

”Sen työyhteisön pitäis olla ensiks kyllä aika hyvin kasvanu, ja sieltä se niinku kaikki lähtee.”

Annika Zitting

Erityispedagogiikan pro gradu-tutkielma

Syksy 2000

Erityispedagogiikan laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Tuettu työllistyminen on vammaisten henkilöiden työsuhteista työtä avoimilla työmarkkinoilla tukitoimien avulla. Vammaiset henkilöt pääsevät osalliseksi tavallista työelämää, ja sosiaalinen integraatio vammattomiin henkilöihin vahvistuu. Tutkimuksessa selvitetään, miten työyhteisöön integroituminen toteutuu työyhteisössä. Tutkimuksessa keskeisenä henkilönä on tuettu työntekijä, 29-vuotias Mikko. Työyhteisöön integroitumista ja työyhteisön hyväksyntää selvitetään haastattelemalla Mikkoa, viittä hänen työtoveriaan sekä muita työllistymisen kannalta hänelle läheisiä henkilöitä.

Tutkimus on toteutettu laadullisin tutkimusmenetelmin. Aineisto on kerätty puolistrukturoiduilla teemahaastattelulla ja litteroitu raakamateriaali on analysoitu koodaamalla ja teemoittelemalla. Löydöksiensä mukaan kaikki työtoverit eivät ole hyväksyneet Mikkoa, kun taas osa työtovereista piti Mikkoa yhtenä työyhteisön jäsenenä. Mikon työtehoon ja tuloksiin eivät kaikki työtoverit olleet tyytyväisiä. Erään haastatellun työtoverin mielestä Mikon tilalle olisi pitänyt palkata toinen työntekijä. Noin vuoden päästä haastattelujen tekemisen jälkeen Mikon työsuhte sanottiin irti.

Tutkimuksen työyhteisö ei täysin hyväksynyt vammaista työntekijää. Tukitoimiin ja mukautettuihin työtehtäviin eivät kaikki suhtautuneet myönteisesti, vaan Mikolta odotettiin samaa työpanosta kuin muiltakin. Tämä aiheutti vastustusta, joka osaltaan johti työsuhteen päättymiseen.

Asiasanat: tuettu työllistyminen, hyväksyntä, sosiaalinen integraatio.

# SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	2
1.1 KEHITYSVAMMAISTEN TYÖTOIMINTA .....	2
1.2 MITÄ TUETTU TYÖLLISTYMINEN TARKOITTA A? .....	3
1.3 TYÖYHTEISÖÖN INTEGROITUMINEN .....	4
1.4 NORMAALI VAI POIKKEAVA? .....	8
1.5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS .....	8
2. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON KERUU .....	9
2.1 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUJAT .....	9
2.1.1 Tuettu työntekijä .....	9
2.1.2 Työpaikka .....	10
2.1.3 Haastateltavien kuvaus .....	10
2.2 AINEISTON KERÄÄMINEN .....	11
2.3 AINEISTON ANALYYSI .....	14
2.4 TUTKIMUKSEN LUOTETTA VUUS .....	15
3. LÖYDÖKSET .....	17
3.1 MIKON HYVÄKSYMINEN TYÖYHTEISÖÖN .....	17
3.2 MIKSI MIKKOA EI HYVÄKSYTÄ? .....	19
3.3 MIKKO EI SOVI TÄNNE? .....	21
3.4 TIETO JA LUOTTAMUS .....	22
3.5 JUTTELU .....	25
3.6 KONTROLLI .....	26
4. LÖYDÖSTEN TARKASTELUA .....	27
LÄHTEET: .....	33

## 1. Johdanto

Tuettu työllistyminen mahdollistaa vammaisten henkilöiden työskentelyn tavallisilla työpaikoilla. Tukitoimien avulla he pääsevät osallisiksi työyhteisöjä ja sosiaalinen integraatio vammattomiin vahvistuu. Sosiaalinen integraatio ei kuitenkaan aina onnistu täydellisesti. Vaikeavammaiset henkilöt voivat jäädä työyhteisön normaalien sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle, he voivat leimautua ulkopuolisiksi omilla työpaikoillaan (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 327). Työyhteisön on oltava valmis hyväksymään vammaisen työntekijä yhteisöönsä, jotta integraatio olisi onnistunutta.

### 1.1 Kehitysvammaisten työtoiminta

Suomessa vammaiset saavat työkyvyttömyyseläkettä jo 16-vuotiaasta lähtien (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1997, 130). Tämä luo sen oletuksen, että vammaiset eivät tule työskentelemään työelämässä, eikä heidän työkasvatukseen kiinnitetä kouluissa juurikaan huomiota (Matikainen 1996, 77).

Kehitysvammaisten työtoimintaa alkoi muodostua 1970-luvun aikana. Erityishuollon kuntainliitot perustivat työkeskuksia, joiden asema vahvistettiin vuoden 1978 kehitysvammalaissa. (Saloviita ym. 1997, 27.) Näissä työkeskuksissa kehitysvammaiset työskentelevät muun muassa teollisuuden alihankintatehtävissä ja kudontatöissä. Työn tavoitteena ei ole ollut tuottavuus, vaan työntekijöiden kuntoutus. Työtoiminnan lisäksi työkeskuksissa järjestetään päivätoimintaa. (Saloviita ym. 1997, 28-29.)

Työtä työkeskuksissa tehdään ilman työsuhdetta ja palkkaa. Työstä maksetaan kuitenkin pientä työosuusrahaa. Tämä ei kuitenkaan ole markkamääriltään suuri, sillä toimeentulo kehitysvammaisille tulee työkyvyttömyyseläkkeen myötä. (Saloviita ym. 1997, 29.) Tällainen työtoiminta ei tue yhteiskunnallista integraatiota. Kehitysvammaiset työskentelevät omissa keskuksissaan, muun yhteiskunnan ulottumattomissa. (Saloviita ym. 1997, 230-31.)

1980-luvulla kehitysvammaisten työtoimintaa alettiin laajentaa työkeskusten ulkopuolelle. Kehitysvammaisia työllistettiin tavallisille työpaikoille. Tästä avotyötoiminnaksi nimetystä työstä ei kuitenkaan maksettu palkkaa. Työntekijät saivat tekemästään työstä saman suuruista työosuusrahaa kuin työkeskuksissa. (Saloviita ym. 1997, 37-39.)

## 1.2 Mitä tuettu työllistyminen tarkoittaa?

Tuetun työllistymisen historia ulottuu Yhdysvaltoihin 1980-luvulle. Yhdysvaltalaisessa yhteiskunnassa tällöin virinnyt integraatioajattelu ylsi myös työkeskusten kritisoimiseen, mikä edisti vaihtoehtoisten työllistymiskeinojen kehittymistä. (Saloviita ym. 1997, 65.) Yhdysvalloissa tuettu työllistyminen tunnustetaan lainsäädännössä. Rahoitus toimintaan tulee lakisääteisestä tuesta. (Saloviita ym. 1997, 66-69.)

Suomessa ensimmäinen tuetun työllistymisen projekti aloitti toimintansa vuonna 1995. Euroopan Unionin tarjoamien projektiavustusten myötä tuetun työllistymisen projekteja käynnistettiin lisää eri puolilla Suomea. Euroopan unionin rahoituksen päättymisestä johtuen nyttemmin suurin osa toiminnasta on hiipumassa. (Saloviita ym. 1997, 75-76.)

Tuettu työllistyminen voidaan lyhyesti selittää kolmen T:n avulla. Tämä tarkoittaa Työsuhteista työtä Tavallisella työpaikalla Tukitoimien avulla. Työsuhteinen työ edellyttää työsopimusta työntekijän ja työnantajan välillä sekä palkkaa tehdystä työstä. Työsopimus takaa tuetusti työllistettävälle samat etuudet, kuin työpaikan muillakin työntekijöillä on. Tavallinen työpaikka tarkoittaa, että työpaikalla vain vähemmistö on vammaisia, eikä sitä ole perustettu vammaisten työllistämiseksi. Tarvittavia tukitoimia ovat yksilökohtaiset toimenpiteet, joiden avulla työpaikan hankkiminen ja säilyttäminen ovat mahdollisia. Tällaisia toimenpiteitä voi olla esimerkiksi työnohjaajan tarjoama tuki. (Saloviita et ym. 1997, 77-79.)

Tuettu työllistyminen eroaa edellä esittelemästäni kehitysvammaisten työtoiminnasta muun muassa sillä, että siinä työntekijällä on työsopimus, jonka mukaisesti hänelle maksetaan palkkaa. Hän työskentelee ympäristössä, missä ei ole muita vammaisia

henkilöitä. (Venäläinen 1996, 32.) Tuetun työllistymisen avulla voidaan työllistää vajaakuntoisia ihmisiä normaaliin työelämään. Se kehitettiin aluksi vaikeavammaisten työllistämiseksi, mutta sitä on käytetty myös mm. mielenterveyspotilaiden, autistien ja CP-vammaisten työllistämiseksi (Venäläinen 1996, 31).

Taloudellisesti työntekijän asema kohenee työstä maksettavan palkan myötä. Palkan määrä on mietittävä tarkkaan: kohtuullinen toimeentulo voi olla este työkyvyttömyyseläkkeen saamisen. Kohtuullinen toimeentulo on noin 3000-3800 markkaa kuukaudessa. (Saloviita ym. 1997, 130.) Saloviidan ja Pirttimaan (2000) tutkimuksessa on selvitetty vuosina 1998 ja 1999 kaikkien tuetusti työllistyneiden palkkaa ja työaika. Vuonna 1998 työntekijöiden keskimääräinen kuukausipalkka oli noin 1469 markkaa, kun vuonna 1999 se oli noussut 2188 markkaan. Työllistettyjä henkilöitä vuonna 1998 oli 68, vuonna 1999 määrä oli laskenut 52:een. (Saloviita & Pirttimaa 2000.)

Tuettu työllistyminen on käyttäjäkeskeistä. Tämä tarkoittaa sitä, että työllistettävän henkilön toiveet ovat ensisijaisia. Tukitoimet suunnitellaan yksilöllisesti, työllistettävän toiveita kunnioittaen. (Saloviita ym. 1997, 89.) Työpaikan hankkiminen ei yleensä ole työntekijän vastuulla, vaan siihen voi käyttää työpaikan hankkijan apua (Saloviita ym., 1997, 163). Usein työnhajaaja toimii työetsijänä (Venäläinen 1996, 34).

### 1.3 Työyhteisöön integroituminen

Shafer, Rice ja Metzler (1989, 137) määrittelevät integraation työpaikalla siten, että vammaisen työntekijä pääsee osalliseksi vammattomien kulttuuriin ja yhteiskunnan arvostamaan työhön. Jokaisella työpaikalla on oma kulttuurinsa (Hagner & DiLeo 1993, 19). Kun työntekijä hyväksytään työpaikan kulttuuriin sekä osallistuu jäsenyyttä symboloiviin tapoihin ja rituaaleihin, on sosiaalinen integraatio onnistunutta (Hagner & DiLeo 1993, 37).

Hughes, Kim ja Hwang (1998, 173-185) ovat tehneet kartoitustutkimuksen työpaikkojen sosiaalista integraatiota koskevasta 50 tutkimuksesta. Tutkimuksessaan

he muun muassa selvittivät, mitä työpaikan kanssakäymisen muotoja on käytetty kriteereinä tutkittaessa sosiaalista integraatiota. Tällaisia olivat mm. työohjeiden antaminen, kiusoittelu ja vitsailu, avun saaminen muilta työtovereilta, kiitosten saaminen ja tervehtiminen. (Hughes, Kim & Hwang 1998, 179.)

Tuettujen työntekijöiden työyhteisöön liittymistä on tutkittu paljon (esim. Parent, Kregel, Metzler & Twardzik, 1992; Rusch, Wilson, Hughes & Heal, 1994). Tutkimukset osoittavat, että sosiaalinen integraatio ei aina ole täysin onnistunutta. Työpaikalla kaikki työntekijät saattavat seurustella toistensa kanssa, mutta työajan ulkopuolella kanssakäymistä esiintyi enemmän ei-vammaisten työntekijöiden välillä (Rusch ym. 1994, 120). Erään tutkimuksen mukaan jopa 70 % työntekijöistä ei näe työtovereitaan työajan ulkopuolella, vain 16 % tapaa heitä vapaa-aikanaan vähintään viikoittain (Shafer, Rice & Metzler 1989, 141).

Kanssakäyminen muiden työntekijöiden kanssa on tutkimusten mukaan ollut määrältään ja laadultaan vaihtelevaa (Hughes ym. 1998). Tulokset eri tutkimuksista olivat erilaisia. Joidenkin tutkimusten mukaan vammaiset työntekijät ovat kanssakäymisissä muiden työntekijöiden kanssa enemmän taukojen aikana, toisten tutkimusten mukaan tätä seurustelua tapahtuu taas enemmän työaikana. (Hughes ym. 1998, 182.) Yleinen tulos monessa kartoituksessa mukana olleessa tutkimuksessa oli, että vammaiset seurustelevat enemmän työpaikan muiden vammaisten työntekijöiden kanssa, kun taas vammattomat työntekijät seurustelivat ei-vammaisten tovereidensa kanssa. (Hughes ym. 1998, 178).

Myös kontaktien laatu vaihtelee. Parent, Kregel ja Metzler (1992, 34) ovat tutkineet, minkälaisia sosiaalisia suhteita työpaikoilla on. Tuetun työn tekijät ovat yhtä paljon mukana keskusteluissa tauoilla ja työajalla kuin muutkin työntekijät. Heidän keskustelunsa poikkeaa muista siinä, että he juttelevat enemmän työn ulkopuolisista asioista työaikana. Tauoilla, milloin muut näistä asioista puhuvat, vammaiset eivät osallistuneet keskusteluihin. (Parent ym. 1992, 34.) Hughes ym. (1998, 180) taas huomasivat kartoitustutkimuksessaan, että muiden työntekijöiden kontaktit vammaisten kanssa olivat enimmäkseen tervehtimisiä tai työhön liittyvää ohjausta.

Ei-vammaiset harrastavat keskuudessaan enemmän kiusoittelua, vitsailuja ja muuta vapaampaa kommunikaatiota. (Hughes ym. 1998, 180.)

Shafer ym. (1989) haastattelivat tutkimuksessaan työntekijöitä, joiden työpaikalla on vammaisia työtovereita. Kaikki tutkimukseen osallistuneista eivät olleet tietoisia vammaisista työtovereistaan. Selvitettäessä osallistujien asenteita vammaisten henkilöiden kanssa työskentelyyn, myönteisempiä asenteita oli niillä, jotka tiesivät työskentelevänsä vammaisten työtovereiden kanssa. (Shafer ym. 1989, 143.) Näiden tutkimustulosten mukaan sosiaaliset kontaktit vammaisten työntekijöiden kanssa työpaikalla vahvistaa hyväksyntää vammattomien työtovereiden taholta (Shafer ym. 1989, 144).

Suomessa tuetun työllistymisen tieteellinen tutkimus on ollut vähäistä. Etenkin työyhteisön sosiaalista integraatiota on tutkittu vain vähän. Joitakin kartoituksia ja selvityksiä on aiheesta tehty (mm. Keskinen 1998, Rahunen ja Kukkonen 1990 ja Koivumäki 1998). Keskinen on haastatellut Suomessa tuetussa työssä olevia henkilöitä. Tuettu työ tarkoittaa hänen tutkimuksessaan avotyössä olevia henkilöitä, vain muutamilla haastatelluista oli työsopimus ja normaalipalkka. Haastatelluista noin puolet kävivät kahvilla tai ruokailemassa työtovereidensa kanssa. Työajan ulkopuolella vain kaksi työntekijää yhdestätoista tapasivat muita työtovereistaan. Noin puolet tuetuista työntekijöistä olisi halunnut olla enemmänkin tekemisissä työtovereidensa kanssa. (Keskinen 1998, 52.)

Rahunen ja Kukkonen (1990) selvittivät vajaakuntoisten työtovereiden hyväksyntää työpaikoilla. Vajaakuntoisilla tarkoitetaan tässä yhteydessä fyysisesti vammaisia tai sairaita, psyykkisesti ongelmaisia tai päihdeongelmaisia. Haastateltavaksi valittiin 30 työntekijää, jotka olivat työskennelleet jo aikaisemmin vajaakuntoisten työtovereiden kanssa.

Rahusen ja Kukkonen tulosten mukaan työtoverit halusivat tietoa vajaakuntoisesta työntekijästä, "jotta he pystyisivät suhteuttamaan oman toimintansa ja suhtautumisensa tiedon mukaisesti". Työtovereiden mielestä vajaakuntoisen työtoverin tarpeita ja työn mukautuksia olisi helpompi ymmärtää, jos he tietäisivät



tarpeille perusteet. Muuten vajaakuntoiselta odotetaan samaa työpanosta kuin muiltakin työntekijöiltä. (Rahunen & Kukkonen 1990, 72-73.) Tiedon tulisi koskea enemmänkin työstä suoriutumiseen vaikuttaviin asioihin, ei niinkään lääketieteellisiä tai vamman syytä koskevia tietoja (Rahunen & Kukkonen 1990, 74).

Rahunen ja Kukkonen (1990, 41) mukaan työtoverin asenteet vaikuttavat vajaakuntoisen työviihtyvyyteen. Asenteet voivat olla voimavaroina tai esteinä vajaakuntoisen työllistymisen onnistumiselle. Työntekijän persoonallisten ominaisuuksien lisäksi asenteisiin vaikuttaa myös työstä suoriutuminen. Erityisten työtehtävien järjestämistä ei tunnuta hyväksyvän, vaikka tämä mahdollistaisikin vajaakuntoisen työstä suoriutumista. Työtoverit voivat esimerkiksi olla kateellisia siitä, että toinen työtoveri pääsee töissään helpommalla kuin muut. (Rahunen & Kukkonen 1990, 61-63.) Myös palkkaa ei aina hyväksytä; työtoverit voivat kokea, että palkkaa tulisi maksaa tehdyn työn mukaan, ei mukautetusti. Tässä suurimpana syynä kielteiseen asenteeseen on kateus. Se, että joku työyhteisössä tekee vähemmän töitä kuin muut, ei herättänyt haastateltujen keskuudessa hyväksyntää. (Rahunen & Kukkonen 1990, 76-77.)

Tie Auki!-projektin tekemien haastattelujen mukaan tuettujen työntekijöiden mielestä heidän vammaisuuteensa ei kiinnitetä huomiota työpaikoilla. He kokevat itsensä tasa-arvoisiksi työpaikalla. Kaikki työtoverit eivät kuitenkaan aina ole joustavia, kaikkien kanssa ei tule toimeen. Tuetun työn tekijää voidaan syyttää tekemättömästä työstä, joka ei edes kuuluisi tämän työtehtäviin. (Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa 1998, 19.) Myös Koivumäki tuli työnohjaajia haastatellessaan siihen tulokseen, että henkilökunnan asenteiden muuttaminen on hankalaa (Koivumäki 1998, 13). Ongelmatonta tuettu työllistyminen ei ole. Työnohjaajien mielestä sosiaaliset suhteet työpaikalla eivät aina toimi. Motivaatio-ongelmia esiintyy, lisäksi myös ”höpöttäminen” koetaan ongelmallisena. (Koivumäki 1998, 14.)

Suurimpina ongelmina tuetuilla työntekijöillä on työnohjaajia ja työnantajia haastatteleamalla tehdyn tutkimuksen mukaan epävarmuus omasta roolista, keskittymiskyvyttömyys, ohjeiden seuraaminen ja haluttomuus avun pyytämiseen (Reisman & Reisman 1993, 203).

#### 1.4 Normaali vai poikkeava?

Laine määrittelee poikkeavuuden normaalin vastakohtaksi. Normaalin taustalla on normin käsite. Tällä Laine (1991, 16) tarkoittaa yhteisön ja sen jäsenten välistä kanssakäymistä. Normin tuloksena käyttäytyään yhdenmukaisesti (Sulkunen 1987, 123). Poikkeavuus on riippuvaista olosuhteista (Laine 1991, 17). Esimerkiksi kotona voi olla aivan "normaali", ja työpaikalla taas poikkeava.

Joskus poikkeavuudella tarkoitetaan myös eroavaisuutta valtaväestöstä, vähemmistönä olemista (Laine 1991, 18). Tällöin vammaisuuttakin voi määritellä poikkeavuudeksi.

Sulkusen (1987, 131) mielestä poikkeavaksi määrittelyn seurauksena yksilö menettää yhteiskunnan jäsenten oikeuksia, esimerkiksi hän voi joutua tarkkailun alaiseksi. Poikkeavuuden kontrollilla pyritään vähentämään poikkeavuutta ja pitämään poikkeavat yksilöt kurissa heidän oikeuksiaan rajoittamalla (Sulkunen 1987, 130).

Goffmanin (1986, 12) mukaan me ihmiset luokittelemme toisiamme tiedostamattammekin. Jos joku on erilainen, hänet leimataan, hänelle on luotu stigma. (Goffman 1986, 12). Sosiaalinen kontrolli luo leimautumista (Laine 1991, 65). Leima tuottaa kantajalleen häpeää, vähentää elämänmahdollisuuksia, ja hänestä käytetään leimaavia termejä (mm. kehitysvammainen) (Goffman 1962, 13-15).

Laine erottaa toisistaan ulkoisen ja sisäisen leiman. Sosiaalinen kontrolli yhteisön puolelta leimaa henkilön (ulkoinen leima), joka alkaa näkemään itsensä poikkeavana (sisäinen leima). Henkilö leimaa itsensä, ja alkaa käyttäytyä leiman edellyttämällä tavalla. (Laine 1991, 65-66.)

#### 1.5 Tutkimuksen tarkoitus

Kuten jo aiemmin mainitsin, Suomessa tuetun työllistymisen tieteellinen tutkimus on vielä ollut vähäistä. Etenkin sosiaalista integraatiota koskevia tutkimuksia ei ole tehty. Tämänkaltaisille tutkimuksille on tarvetta. Tämän tapaustutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten sosiaalinen integraatio toteutuu työpaikalla. Tahdon myös selvittää, mitä ongelmia työpaikalla esiintyy ja mistä nämä voisivat johtua.

Hyväksyvätkö muut työntekijät tuetun työntekijän keskuuteensa, vai onko poikkeavuudella vaikutusta työyhteisön asenteisiin?

## 2. Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu

### 2.1 Tutkimukseen osallistujat

#### 2.1.1 Tuettu työntekijä

Keskeisenä henkilönä tässä tutkimuksessa on tuettu työntekijä, Mikko (nimi muutettu). Mikko on 29-vuotias mies, joka on työkyvyttömyyseläkkeellä. Mikolla on diagnosoitu MBD, johon liittyy keskittymis- ja hahmottamisvaikeuksia. Mikko osaa lukea ja kirjoittaa tikkukirjaimin. Töihin hän kulki itsenäisesti linja-autolla. Mikko asui tutkimusaineistoni keräämisen alkuvaiheessa kotikuntansa kehitysvammaisten asuntolassa, mutta muutti sittemmin asumaan omaan asuntoon.

Mikko on suorittanut peruskoulunsa mukautetussa opetuksessa. Peruskoulun jälkeen hän kävi neljä vuotta erityisammattikoulua, vuoden valmentavalla linjalla ja kolme vuotta puutarhalinjalla. Valmistuttuaan Mikko työskenteli kuntansa toimintakeskuksessa. Haastatteleman toimintakeskuksen ohjaajaa lainaten Mikko oli työpaikalla "aika hyvätasoinen". Toimintakeskuksen ohjaajan mielestä työssä ilmeni keskittymiskyvyttömyyttä, varsinaisen työn osuus työajasta oli aika pieni.

Vuonna 1996 Mikko pääsi asiakkaaksi erääseen tuetun työllistymisen projektiin. Mikon kotikunta osti projektilta työllistymispalveluita. Projektissa työskenteli yksi työnohjaaja, ja asiakkaita oli 6-8 kappaletta. Aluksi Mikko työskenteli koeajalla 3 kuukautta painoalan yrityksessä. Työsuhdetta ei jatkettu. Sen aikaisen työnohjaajan mukaan siksi, koska Mikon työnteko oli huolimatonta, ja hänellä oli vaikeuksia keskittyä paikoillaan työskentelyyn. Seuraava työpaikka oli toimistossa toimistotyöntekijänä, jossa hän aloitti helmikuussa 1998. Tätä työyhteisöä koskee

myös oma tutkimukseni. Mikon työsuhde toimistotyöntekijänä päättyi heinäkuussa 2000, eli reilun vuoden päästä haastattelujen tekemisestä.

### 2.1.2 Työpaikka

Mikon työpaikka oli isohko toimisto, jossa työskenteli yli 50 henkilöä. Mikko työskenteli avustavana toimistotyöntekijänä. Hänen työnkuvaansa kuului mm. postin jako ja erilaiset kopiointityöt. Tarkemmat työkuvaukset löytyvät oheisesta kaaviosta (kuvio 1). Mikko oli töissä osa-aikaisena työntekijänä minimipalkalla. Hänelle maksettiin palkkaa kolmesta työtunnista päivässä. Kuitenkin hänen työaikansa oli työnohjaajan mukaan neljä tuntia päivässä ja ruokatunti, joten hän teki yhden tunnin töitä ilman palkkaa.

Mikolle suunniteltiin ennen töiden alussa tukitoimenpiteitä työssä selviytymiseen. Tällaisista tärkein oli tuetun työnohjaajan tarjoama apu. Aivan työsuhteen alussa työnohjaaja oli jatkuvasti Mikon tukena työpaikalla. Myöhemmin hän kävi paikalla harvemmin, noin kerran viikossa. Ohjaajan tehtävänä oli opettaa työtehtävät Mikolle ja huolehtia töiden sujumisesta. Näin tämä vastuu ei jäänyt työtovereiden harteille. Tarkoituksena oli, että työtoverit ottaisivat yhteyttä ohjaajaan, jos ongelmia ilmenisi.

### 2.1.3 Haastateltavien kuvaus

Haastattelin tutkimuksessani Mikon itsensä lisäksi monia ihmisiä, jotka ovat olleet Mikon kanssa tekemisissä tämän työelämän eri vaiheissa. Mikkoa haastattelin kaksi kertaa. Haastattelin toimintakeskuksen työntekijää, joka kertoi, millaista Mikon työskentely oli toimintakeskuksessa ollut. Tätä haastattelua täydensin vielä jälkeempään puhelinsoitolla.

Mikon äitiä haastattelin, koska halusin saada selville, miten Mikon elämä on muuttunut työuran kehittymisen myötä. Mikon ensimmäistä työnohjaajan haastattelulla tahdoin selvittää, millaista Mikon työskentely oli ollut hänen ensimmäisessä tuetussa työpaikassaan. Mikon viimeisimmällä työpaikalla haastattelin viittä hänen työkaveriaan. Näillä haastatteluilla halusin selvittää, miten työympäristö

on hyväksynyt Mikon piireihinsä. Työtoverit työskentelivät toimistossa erilaisissa työtehtävissä. Heistä esim. yksi oli toimistotyöntekijä, kuten Mikkokin. Muiden työtehtävät selviävät kuviosta 1. Tahdoin näiltä työntekijöiltä selvittää myös heidän näkökulmaansa, eli en keskittynyt vain Mikon työtehtävittäin läheisimpiin kollegoihin.

Haastattelin myöhemmin, muita haastatteluja jo hieman analysoituani, Mikon viimeisintä työnhajaaja. Häneltä halusin kommentteja työtovereiden mielipiteistä, ja kuulla hänen mielipiteitä työpaikan ilmapiiristä.

Tutkimuseettisistä syistä en käytä tutkimuksessani kenenkään oikeita nimiä. Mikon nimen olen muuttanut, enkä muista käytä ollenkaan erisnimiä. Tulososuudessa olen nimennyt haastatteleman työtoverit haastattelujärjestyksen mukaan kirjaimilla A-E. Muut haastateltavat selviävät siteerausten lopusta sulkeista, eli Mikko, äiti (Mikon äiti), työnhajaaja (viimeisin työnhajaaja).

## 2.2 Aineiston kerääminen

Tutkimukseni on laadullinen tapaustutkimus, jossa kartoitan sosiaalisen integraation toteutumista yhden työpaikan näkökulmasta. Tapaustutkimuksella Syrjälä ja Numminen (1988, 5) kuvailevat tiettyä tapausta kuvailevaa tutkimusta, jonka kohteena on toiminnassa oleva tapaus omassa ympäristössään.

Tarkoitukseni oli aluksi kerätä aineistoa observoimalla Mikon työpaikkaa. Tämä ei kuitenkaan onnistunut odotusteni mukaan. Kuten kuviosta 1 voi huomata, toimisto sijaitsee pitkän käytävän varrella. Työhuoneet sijaitsevat käytävän molemmin puolin. Jotta observointi olisi onnistunut, minun olisi tullut kulkea Mikon perässä huoneesta toiseen, sillä hänen työnsä sisälsi paljon liikkumista huoneesta toiseen. Jos olisin seurannut Mikkooa, hän olisi saattanut hermostua tästä, eikä kommunikaatiotilanteet Mikon ja muiden työntekijöiden välillä olisi olleet luonnollisia. Näin ollen valitsin puolistrukturoidut temahaastattelut aineistonkeruumenetelmäksi. Olen kuitenkin myös hieman hyödyntänyt observoinnin tuloksia tutkimuksessani. Päädyin temahaastatteluihin, koska kyselin Mikon työtovereilta asioista, joista he eivät ehkä olisi koskaan ajatelleet keskustelewansa, eli omista tunteistaan yhtä työyhteisönsä

jäsentä kohtaan. Tarkoitukseni oli saada selville syvällisempää tietoa, kuin mitä esimerkiksi olisin kirjallisilla haastattelulomakkeilla saanut selville.

Laadin jokaiseen haastatteluun etukäteen haastattelurungot, joiden mukaan suoritin haastattelut. Kyseessä oli vain eräänlaiset haastattelujen rungot, joihin olin miettinyt etukäteen haastatteluissa käsiteltäviä teema-alueita. Koska suurin osa haastateltavistani oli asiantuntijoita Mikon eri elämäalueilta, laadin jokaiseen haastatteluun erilaiset teemat. Työtovereiden haastatteluissa käytin samaa tukilistaa koko ajan. Tukilistojen avulla haastattelijä voi varmistaa, että kaikki, mitä haastattelutilanteessa halutaan selvittää, tulee esiin (Eskola & Suoranta 1998, 87). Listoista huolimatta esitin haastattelutilanteissa kysymyksiä eri järjestyksissä ja muodoissa, joutaen kunkin haastattelutilanteen mukaan.

Tein osan haastatteluista haastateltavien työpaikoilla. Mikon äitiä haastattelin hänen kotonaan. Myös Mikon toisen haastattelun tein hänen omassa asunnossaan, ensimmäisen taas työpaikalla. Kaikkiin haastatteluihin pyysin etukäteen luvan nauhoittamiseen, salaa en yhtäkään haastattelua nauhoittanut. Haastattelujen kesto vaihteli viidestätoista minuutista jopa tuntiin. Nauhoitetut haastattelut litteroin sanatarkasti. Litteroituna haastatteluja tuli yhteensä 119 sivua, rivivälillä 1,5. Teknisten ongelmien vuoksi en saanut yhtä haastattelua nauhoitettua (toimintakeskuksen työntekijän). Heti haastattelun jälkeen, kotiin saavuttuani kirjoitin ylös yhteensä 4 sivua siitä, mistä hänen kanssaan keskustelimme.

Haastatteluja tein pitkällä aikavälillä. Ensimmäisen haastattelun tein toukokuussa 1999 ja viimeisen maaliskuussa 2000. Lisäksi laadin keväällä 2000 yhdessä Mikon kanssa pohjapiirustuksen hänen työpaikastaan (kuvio 1). Hän kertoi, kuka työskentelee missäkin huoneessa, mitä työtehtäviä hän keneltäkin saa ja kertoi myös tauoistaan. Tähän kaavioon olen myös merkinnyt haastattelemieni työtovereiden huoneiden sijainnin samoilla kirjaimilla, kuin haastatteluja kappaleessa 3 siteeratessani.

### 2.3 Aineiston analyysi

Analysoin tekemiäni haastatteluja jo aineistoa kerätessäni. Olin nimittäin jo osittain analysoinut muita haastatteluja, ennen kuin päädyin haastattelemaan Mikon viimeistä työnohjaajaa. Analysointia tein kuitenkin vielä tarkemmin tämänkin haastattelun jälkeen.

Eskola ja Suoranta määrittelevät aineiston analyysin vaiheeksi, jossa "raakamateriaalista erotellaan tutkimusongelman kannalta olennainen aines" (1999, 151). Luin raakamateriaaliani, eli litteroituja haastatteluja läpi moneen kertaan. Lukiessani haastatteluja koodasin niitä samalla, eli tein merkintöjä tekstistä esiin nousevista aihealueista sivujen laitoihin. Samalla keräsin koodisanoja erilliselle paperille, jota käytin koodien järjestelemisessä teema-alueisiin. Tämän tein järjestelemällä saman tyylisiä koodialueita yhteen. Aineistosta nousi seuraavia teemoja: työyhteisöön hyväksyminen, miksi ei Mikkoa hyväksytä, tiedon ja luottamuksen merkitys, juttelu työpaikalla ja työyhteisön kontrolli. Seuraavaksi otin tekstinkäsittelyohjelman avuksi. Litteroiduista haastatteluista kokosin leikkaa-liimaa-menetelmällä sopivia katkelmia teema-alueiden otsikoiden alle.

Ryhmittelin mielestäni teema-alueisiin liittyviä haastattelulainauksia tulososuudessanikin esiintyvien otsikoiden alle. Näistä aloin vähitellen hahmotella ja kirjoittaa teoriaosuutta, eli tulkitsin keräämääni materiaalia. Vahvistusta löytämiini tutkimustuloksiini olen pyrkinyt saamaan etsimällä löydöksiäni tukevia tutkimustuloksia.

Analyysini tapahtui vielä koodausvaiheessa Bogdanin ja Biklenin (1992, 166) esittelemään tyyliin. He neuvovat, kuinka aineistoa kannattaa lukea paljon, jotta sieltä nousisi esiin koodikategorioita. Näillä kategorioilla tapahtuu tärkeän tiedon erottelu muusta aineistosta. (Bogdan & Biklen 1992, 166.)

Löydökset-kappaletta muokkasin jatkuvasti tutkimusta tehdessäni. Vielä noin puoli vuotta varsinaisen aineistoni analyysin jälkeen luin litteroidut haastattelut uudelleen

läpi. Vielä tällöin aineistosta nousi esiin uusia aineistopätkiä, mitä sisällytin löydöksiini.

#### 2.4 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa ei aineiston analyysia ja sen luotettavuuden arviointia voi erottaa jyrkästi toisistaan (Eskola & Suoranta 1999, 209). Tutkija on tutkimuksensa keskeinen työväline, toimien samalla luotettavuuden kriteerinä. Luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. (Eskola & Suoranta 1999, 211.)

Laadullisten tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellessä voidaan käyttää joko määrällisestäkin tutkimuksesta tuttuja käsitteitä sisäinen ja ulkoinen validiteetti, reliabiliteetti sekä objektiivisuus (esim. Eskola & Suoranta 1999). Kuitenkin laadullisen tutkimuksen tiedonkäsitys poikkeaa määrällisestä, jolloin laadullisten tutkimusmenetelmien luotettavuudelle on pyritty muovaamaan omat käsitteensä. Tällaisia käsitteitä ovat mm. totuusarvo, siirrettävyys, tutkimustilanteen arviointi ja vahvistettavuus. (Tynjälä 1991, 390.)

Totuusarvon kriteeriksi Lincoln ja Guba (1985, 296) määrittelevät vastaavuuden. Totuusarvolla tutkijan on osoitettava, että hän esittelee tutkimusaineistostaan nousseet tuloksensa luotettavasti lähteistään, alkuperäisistä konstruktioistaan. (Lincoln & Guba 1985, 296.) Vastaavuutta vahvistaakseni olen yhdistänyt löydöksiini katkelmia raakamateriaalistani, eli litteroiduista haastatteluista.

Tutkimukseni on tapaustutkimus, jonka aineisto on kerätty olosuhteissa, joita ei enää ole. Eli Mikko ei ole enää töissä toimistossa, missä haastattelut suoritin. Ainutkertaisuudestaan huolimatta löydöksiäni voi kuitenkin soveltaa ja siirtää muihin ympäristöihin. Aineiston siirrettävyyttä vahvistaakseni kuvailen tarkkaan aineistoni keräämistä ja analysointia. Kuitenkaan työyhteisöä en voi kuvata tutkimuseettisistä syistä tämän tarkempaa, muuten tutkimuskohteen tunnistaminen helpottuisi liikkaa. Tynjälän (1991, 390) mukaan vastuu aineiston siirtämisestä on myös tutkimuksen hyödyntäjillä. Siksi aineistoa ja tutkimusprosessia olisi



kuvattava mahdollisimman tarkasti. (Tynjälä 1991, 390.)

Reliabiliteetin sijaan laadullisessa tutkimuksessa voi arvioida tutkimustilannetta. Tynjälän (1991, 391) mielestä tutkijan on huomioitava erilaiset vaihtelua aiheuttavat tekijät aineistoa kerätessään. Voi olla, että esimerkiksi haastattelutilanteissa haastateltavat vasta tiedostavat tutkittavana olevia asioita. (Tynjälä 1991, 391). Huomasin Mikkoa haastatellessani, että hän jännitti haastattelujen nauhoittamista. Huomio kiinnittyi pöydällä olevaan nauhuriin vähän väliä. Miten tämä sitten on vaikuttanut haastattelujen onnistumiseen? Voi olla, että tilanne olisi saattanut olla rennompaa ilman nauhuria, ja tietoa olisi voinut tulla enemmän esille. Muissa haastatteluissa nauhurin käyttö ei tuntunut häiritsevän haastateltaviani.

Vahvistettavuudella pyritään selittämään laadullisen tutkimuksen objektiivisuutta (Tynjälä 1991, 391). Etenkin tapaustutkimuksessa tutkija on tutkimusprosessissa mukana koko persoonallisuudellaan ja arvomaailmallaan (Syrjälä & Numminen 1988, 11). Tutkimuksen vahvistettavuuden kannalta onkin tärkeää selittää tarkkaan, kuinka tutkimus on tapahtunut eri vaiheissa. Tällöin lukijalla on mahdollisuus arvioida tutkimuksen luotettavuutta. (Tynjälä 1991, 392.) Tähän olen pyrkinyt. Kuitenkaan en usko siinä onnistuneeni aivan täydellisesti. En nimittäin lukuisista ohjeista huolimatta (esim. Lincoln & Guba 1985, 327) onnistunut kirjoittamaan jatkuvasti tutkimuspäiväkirjaa. Uskoisin, että raportointivaiheessa päiväkirjasta olisi ollut hyötyä, ei olisi tarvinnut turvautua vain omaan muistiini siitä, mitä tein missäkin vaiheessa tai järjestyksessä.

Suurin osa löytämistäni tutkimuksia tuetun työllistymisen sosiaalisesta integraatiosta on tehty havainnoimalla. Itse en tähän kyennyt, joten olen kerännyt aineistoni haastattelemalla. Aloinkin miettiä, miten luotettavaa tietoa haastattelemalla saa? Voinko verrata saamiani löydöksiäni suoraan observeimalla tehtyjen tutkimusten tuloksiin? Näin minun oli tehtävä. Suomalaiset tutkimukset oli tehty haastattelemalla, näitä olen käyttänyt myös paljon tukemaan omia löydöksiäni. Täytyy kuitenkin muistaa, etteivät nämä kartoitukset ole välttämättä tieteellisesti hyväksytyjä, joukossa on muun muassa julkaistuja opinnäytetöitä

(opistotasoisia). Olen kuitenkin hyödyntänyt näitä omassa tutkimuksessani.

Entä haastattelujen luotettavuus? Vastasivatko haastattelemiini henkilöt aivan luotettavasti kysymyksiini? Grönfors (1982, 174) kirjoittaa, että aineisto on validia, jos haastateltava on antanut totuudenmukaista tietoa. Minun tulee luottaa tutkimuksessani haastattelemiini henkilöihin, ja uskoa heidän puhuneen totta.

Mietin myös sitä, olisiko haastateltavia työtovereita pitänyt olla enemmän? Riittääkö aineisto, kattaako esimerkiksi viiden työtoverin haastattelu hyvin kaikki Mikon työtoverit? Eskola ja Suoranta (1999, 62-64) kirjoittavat aineiston kylläntymisestä eli saturaatiosta. Aineistoa tutkimukseen kannattaa kerätä vain niin kauan, kun se tuottaa uusia tuloksia. Lisäaineisto toisi enää vain toistoa. Tutkijan on itse päätettävä, milloin aineistoa on tarpeeksi. (Eskola & Suoranta 1999, 62-64.) Huomasin haastatteluja tehdessäni, että työtoverit A ja E kertoivat minulle saman tyylisiä asioita (esim. kappale 3.4). Koin tällöin, että aineistoa olisi tarpeeksi, enkä nähnyt enemmille haastatteluille tarvetta.

### 3. Löydökset

#### 3.1 Mikon hyväksyminen työyhteisöön

Haastattelin viittä Mikon työtoveria. Yksi oli toimistotyöntekijä, muut olivat korkeammassa asemassa työyhteisössä. Näiden korkeammassa asemassa olleiden työtovereiden puheista ilmeni, että Mikko oli hyväksytty työyhteisöön. Yleisesti nähtiin, että työtoverit suhtautuivat Mikkoon myönteisesti.

“Mikkohan on sopeutunut hirveen hyvin tänne ja ja sillä tavalla on niinku semmonen toisaalta piristävä ihminen kaikillekin täällä ja sillä tavalla se perusasenne on mun mielestä ehdottomasti myönteinen.” (työtoveri B)

"Mut sillai, että just mietin, että miten niinku Mikko nyt... Kyllä hän on niinku yks työyhteisön jäsen ihan selkeesti. Sopeutunu..." (työtoveri E)

Kuitenkin toimistotyöntekijöiden keskuudessa Mikkoa ei oltu hyväksytty. Mikko ei heidän mielestään sopinut kyseiseen työyhteisöön, vaan hänen paikkansa olisi ollut jossain muualla.

"Tos toimistossa ainakin, ollaan ihan yleisesti sitä mieltä, että Mikko sopis johonki muuhun paremmin kuin tänne meille. Koska meillä on niin semmosta kiivastahtista tää työ ja sillai niinku nopeasti pitäs saaha asioita eteenpäin ja... Mikko ei oikein pysty sellaseen." (työtoveri C)

Mikko itse koki, että työtoverit olivat hyväksyneet hänet joukkoonsa. Hän ei kuitenkaan kokenut itseään tasa-arvoiseksi muiden rinnalla, vaan oli kehitysvammainen vammattomien keskuudessa.

"Kysyjä: Niin. Entäs mitenkäs työkaverit on suhtautuneet?"

Vastaja: Ihan hyvin. Hyvin ottavat kehitysvammasen ilmap.. ilmapiiriinsä, että.." (Mikko)

Mikko oli mukana joillakin työpaikan järjestämässä juhlissa ja vierailuilla, ei kaikissa. Työpaikan järjestämälle ulkomaanmatkalle Mikko ei lähtenyt mukaan. Syyksi hän sanoi matkan kalleuden ja sen, ettei ollut kaveria, jonka kanssa lähteä. Matkalle lähti työntekijöistä yli puolet. Yhdessäolo Mikon ja muiden työtovereiden välillä tapahtui vain työpaikalla, enimmäkseen työaikana. Syömässä Mikko kävi postinjaon vuoksi aikaisemmin kuin muut. Kahvitaukojen aika oli työpaikalla joustava. Työtoverit kävivät kahvilla silloin, kun ehtivät, ei tiettyyn kellonaikaan. Huomasin observoidessani, että Mikon kanssa oli samaan aikaan työtovereita kahvihuoneessa. Vapaa-ajalla Mikko ei ollut työtovereidensa kanssa yhteyksissä. Syyksi tähän Mikko näki sen, että hän asui eri kunnassa, kuin muut työntekijät.

### 3.2 Miksi Mikkoa ei hyväksytä?

Työtoveri C:n puheista huomaa, että vammaisuus vaikutti Mikkoon suhtautumisessa. Muut työtoverit olivat huomanneet, että Mikko on vammainen, erilainen kuin muut. Mikkoon ei suhtauduttu täysin samalla tavalla kuin muihin työtovereihin, koska hän ei ole samanlainen kuin muut.

"Mitä mä oon huomannu, niin ihmiset ymmärtää sillein ja juttelee ja ottaa sitte.. ymmärtää tietysti, koska tietävät, että... Tietävät nyt sit että millainen Mikko on, että se ei oo ihan sillai kuitenkaan... Ihan kova juttelee ja sillai, että kun... Ei varmaan kukaan sillai niinku sorsi häntä tai (naurahtaa)..."  
(työtoveri C)

Kielteisyyks Mikkoa kohtaan tuli ilmi toimistotyöntekijän puheista. Tämä johtui siitä, että Mikon työpanosta ei pidetty tärkeänä. Mikon työnohjaajan mielestä työpaikalla unohdettiin Mikon rooli tuettuna työntekijänä ja avustavana toimistotyöntekijänä. Jo heti alussa puhuttiin kaikille työtovereille, että Mikon työskentelytahti tulee olemaan hitaampi. Työtehtävätkin oli sovittu etukäteen. Tästä huolimatta häneltä odotettiin samanlaista työpanosta kuin muiltakin. Tämä aiheutti sen, että työtoverit olivat odottaneet liikoja hänen työtehostaan.

"Et must ihmiset on niinku unohtanu aina aika ajoin sen, että tota... Mikko on tuetussa työssä, ja et minkälaisista tehtävistä on sovittu. Et esimerkiks Mikon kohalla sillon puhuttiin, että Mikon työtahti on hitaampi ja semmonen niinku... Että suunnilleen yks kolmasosa vaikka on se työtahti. Että Mikko ei niinku korvaa ketään toimistotyöntekijää, et hän on tämmönen avustava toimistotyöntekijä. (...) Et se oli ehkä sit se pettymys, että odotettiin niinku paljo enemmän." (työnohjaaja)

Jotkut Mikon työtovereista kokivat Mikon työtehon heikkona. Lähes kaikki antoivat Mikolle alussa töitä, mutta olivat vähentäneet annettavan työn määrää. Syynä tähän oli ollut se, etteivät kaikki työtoverit olleet tyytyväisiä Mikon työn tuloksiin. Lisäksi työtoverit pitivät Mikon työn vauhtia liian hitaana. Työt olisi pitänyt saada äkkiä

tehtyä, eikä Mikko työskennellyt tarpeeksi nopeasti. Ja kun työt menivät vielä väärin, ei töitä haluttu antaa.

”Mutta tota aluks mä annoin, niinku jotain tollasia yritettiin, et laittas niinku todistuksia, rekisteriotteita mappeihin, mut ne meni ku väärin. Et sit ei enää niinku annettu sen jälkeen... sit kaikkee tollasta niinku postitusta ja muuta ni.. Ei Mikko ei kestä, se... se on niin kauheen hidasta, että ei se taho oikeen... Et äkkiä pitäis saada isoja määriä lähtemään, ni...” (työtoveri C)

Työnohjaaja näki syyn väitettyyn Mikon työn hitauteen olevan työn määrässä. Mikon työpäivät olivat täynnä vakituisia töitä, muille töille jäi vähän aikaa. Muilla työtovereilla ei ollut tietoa tästä, ja he odottivat Mikon tekevän heidän antamiaan töitään heti. Mikolla ei kuitenkaan ollut aikaa kaikkiin töihin, siksi niitä ei tullut tehtyä heti.

”Et Mikolla on siinä työpäivässä niinku on... Et se on aika täynnä. Ja tota sit se antaa jonkun homman, ja... Sit niinku olettaa, että no se siihen... Et sen pitäs vaikka olla huomenna tai ylihuomenna valmis. Ja sit kun Mikko tekee sitä aina vaan vähän aikaa päivässä sitä hommaa, ja siinä menee pitempi aika. Niin siitäki varmaan tulee sit se, että ku on niin hidas.” (työnohjaaja)

Mikon työympäristö odotti työntekijöiltään itsenäistä toimintaa ja nopeutta. Mikko ei kuitenkaan kyennyt täysin itsenäiseen työskentelyyn, vaan tarvitsi työnohjaajalta tukea. Tätä eivät kuitenkaan kaikki työtoverit ymmärtäneet, vaan olisivat tahtoneet Mikon pystyvän samaan kuin muut.

”Kun tää homma täällä [työpaikalla] on tämmöstä että pitää kiireesti tehdä jotain hommia sitten ja saaha äkkiä tehtyä ja sitten jokaisen pitäis olla hirveen ittenäinen ja tehdä sillai... Omin päin. Ja saaha sitten ne kaikki tehtyä, et sillai et jos Mikolla on kuitenkin ollu vaikeuksia sitten tämmösissä... ehkä jossain monistusjutuissa tai tällasissa, niin se on saattanu sitten aiheuttaa sitten esimerkiks tuolla jossain toimiston päässä sitten vähän purnausta.” (työtoveri E)

Työohjeiden antaminen aiheutti ongelmia. Nimittäin muut työtoverit eivät neuvoneet tehtäviä tarpeeksi selkeästi, jotta Mikko olisi ne ymmärtänyt. Ohjeiden antamista varten oli tehty lomake, josta Mikko näkisi heti, mitä tehtäviä hänen olisi tullut tehdä.

"Ja siitähän oli niinku jossain vaiheessa, että oli se lomake, että mihin pitäsit laittaa ne ohjeet selkeesti. Mutta käytännössä niinku se tuntu että kukaan ei jaksanu semmosta lomaketta ruveta täyttämään. Ehkä se just et on hyviä ideoita ja sit yritetään niinku parantaa, mut se ei niinku käytännössä toteudu. Että justinsa täällä ohjeet on semmoset, että "Tee tuo ja tuo ja se..." (työtoveri E)

Mikko ei kyennyt työskentelemään yhtä tehokkaasti kuin muut työntekijät. Tätä ei työyhteisö ollut halukas hyväksymään. Työyhteisö ei ollut valmis siihen, että tuettua työntekijää tulisi neuvoa tarkasti ja yksityiskohtaisesti.

"Eihän hän [Mikko] vammaisen olis, jos se kaikki sujuis kuin vettä vaan. Että siinä kaiken opiskeluun menee paljon enempi aikaa kun niin sanotulta normaali-ihmiseltä, elikkä sama asia pitää opettaa vähän tehokkaammin kädestä pitäen. Ja tätä valmiutta ei tuntunu oikeen siellä [työpaikalla] olevan." (äiti)

### 3.3 Mikko ei sovi tänne?

Kuten jo aiemmin on tullut esille, Mikko oli tehnyt annettuja töitä väärin ja liian hitaasti. Tämä vaikuttani siihen, ettei Mikolle uskallettu antaa töitä. Erään työntekijän puheista kävi ilmi, että työtovereiden mielestä olisi parempi, jos Mikon tilalle palkattaisiin joku toinen, tehokkaampi työntekijä, joka voisi tehdä enemmän töitä. Mikon tekemää työtä ei pidetty tehokkaana, ainakaan palkan arvoisena.

"...no ei minulla mitään muuta häntä vastaan oo tietenkään, mut se vaan tietysti, kun on töitä ja ja tota... Se tuntus välillä, että.. Onhan me sitä puhuttukin ihan yleisesti, että että... Että kun hänelle kuitenkin täytyy maksaa, niin sit pitäsi... Sit ei voija ottaa jotakin sellasta, joka pystyis sitte

tekemään täyspainosemmin sitä työtä. Tämmösiä kaikkia ruuhka-aikoja on niin...” (työtoveri C)

Syyksi Mikon tehottomuuteen nähtiin hänen vammaisuutensa. Erilaista työntekijää ei toivottu työpaikalle. Vammainen työntekijä koettiin esteenä työpaikan töiden sujumiselle.

”Siis siis mä veikkaan et monet ihmiset toivois täällä, ettei täällä olis mitään tuetun työn tekijää, tai sitten, et se ois semmonen ihminen, joka on ns. normaali, ja sitä kautta niinku asiat hoitus.” (työtoveri A)

Tällaisessa ajattelussa oli työnhajaajan mielestä unohdettu se, että Mikko oli tuettu työntekijä, eikä häneltä olisi tullut odottaa samanlaista työpanosta kuin muilta. Mikon työtehtäviä oli mukautettu, sekä työpanos ja -tahti ovat huomioitu myös hänen palkassaan. Mikkohan oli työpaikalla avustavana toimistotyöntekijänä, ei kokopäiväisenä tai täysitehoisena työntekijänä.

”Just niinku tuli niitä vertauksia, et se joku muu vois tehdä sitte paljon enemmän siinä ajassa. Et ei niinku sitte huomioitu sitä, että ne työtehtävät ja palkka on semmoset vähä räätälöity sen mukaan, mitä Mikko siinä tekee.”  
(työnhajaaja)

### 3.4 Tieto ja luottamus

Työntekijä A:n mielestä muut työtoverit eivät luottaneet siihen, että Mikko tekisi annetut työt oikein. Tämän vuoksi ei töitä uskallettu antaa hänelle.

”Mikko ei niinku sillein uskalleta antaa kuitenkaan noita monistustehtäviä hirveesti. Ihmiset ei siis luota siihen että se pystyy hoitaa sen, jos sä annat sille [töitä].” (työtoveri A)

Mikä sitten olisi ratkaisu näihin ongelmiin? Kaksi työtoveria toivat haastatteluissa esiin tiedon merkityksen. Kuten jo edellä selvisi, työtoveri A:n mielestä syy joidenkin

työkavereiden asenteisiin oli luottamuksen puute. Luottamusta toisi hänen mielestään tieto, tässä tapauksessa tieto kehitysvammaisista.

"...mut loppujen lopuks se on niinku silleen, et se, että ihmisill on niin älyttömän suuret ennakkoluulot... Et ne ihmiset, joill on tietoo ja kokemusta, niin ne luottaa. Mut ne, vaik jos ois kuinka korkeesti koulutettu. Jos ei sill oo kokemusta, ja jos ei sillä oo tietoo kehitysvammaisista, niin tota... Vaikka se ois tohtori tai mikä tahansa, niin ei se se luota sillon siihen tuettuun työntekijään." (työtoveri A)

Tässä tapauksessa tieto kehitysvammaisuudesta toisi lisää luottamusta Mikkoa kohtaan. Luottamus tarkoittaisi sitä, että muut antaisivat Mikolle lisää töitä. Toisen työtoverin mielestä työpaikalla tarvittaisiin myös lisää tietoa tuetusta työllistymisestä.

"Ehkä tieto niinku kehitysvammaisuudesta ja niin... Se vois ehkä sitten. Kun monilla ei oo esimerkiks niinku [alan] koulutusta ja sitten ei ne... Oo tavannut sit ehkä aikasemmin... Tai ehkä työskennelly kehitysvammaisten kanssa. Niin sekin... Ehkä semmoinen tieto vois auttaa sitten. Että tulis niinku sillai selville, että ei se Mikko tahallaan sitten esimerkiksi jotain tee ja eikä niinku varmaan kaikki sitä...( ) ...et ei Mikko niinku tahallaan tee sitte... Mutta mutta ehkä joku tomonen... Laajempi semmonen tiedottaminen tai... jotenkin keskustelukin sillai. Et miettis sitä sitten, että mitä tää tuettu työllistäminen yleensä tarkoittaa, ( )... ettei tuu sitä, että nämä rahat vois käyttää paremminkin." (työtoveri E)

Tässä tapauksessa esiin nousevat sekä tieto kehitysvammaisuudesta, että tieto tuetusta työllistymisestä. Jos muut tietäisivät enemmän kehitysvammaisuudesta, he voisivat tietää, ettei Mikko tee, tai jätä tekemättä, jotain tahallaan. Tieto tuetusta työllistymisestä taas voisi estää puheet jonkun toisen palkkaamisesta.

Työnohjaaja näki ajatuksen työpaikalla järjestettävästä tiedotustilaisuudesta loukkaavana.



"Et se on ehkä jotenki aika loukkaavaa niinku työllistyjää kohtaan, että sitten tuommonen niinku massatiedotustilaisuus hänestä pietään kaikille muille. Niin sillai, eihän se oo normaalia... Normaaliala jotenkaan, jos työpaikkaan tulee uus työntekijä, niin ei niinku... Pietä semmosia massatilaisuuksia, missä kerrotaan kaikesta." (työnohjaaja)

Sitä paitsi ongelmat, jotka esiintyivät työpaikalla, olivat työnohjaajan mielestä enemmän käytännöllisiä. Niihin ei tieto vammaisuudesta olisi vaikuttanut, enemmän tieto ongelmista ja niitä aiheuttavista asioista.

"Sillai et niinku mieltii vaikka noita, et mi.. minkälaisia ne pulmat siellä työpaikalla on, nehän on ihan semmosia konkreettisia asioita. Et... En tiedä, pitäskö pitää semmonen tiedotustilaisuus tällöisistä konkreettisista asioista." (työnohjaaja)

Tiedottaminen voi olla turhaa siinäkin mielessä, että joillakin oli kuitenkin tietoa vammaisuudesta. Tietoa ei vaan haluttu hyväksyä, omia asenteita ei oltu valmiita muuttamaan.

"...ei ne ihmiset asenteilleen voi mitään, jos ne ei halua niitä muuttaa tai halua hankkii sitä tietoo. Tai niillä on sitten se, että niill on omast mielest on sitä tietoo riittävästi, mutta sitten tuota et... Se kynnyks sitten hyväksyy se tiedon todellisuus, niin se on sitten toinen asia." (työtoveri A)

Mikon äiti näki työtovereiden suhtautumisen Mikkoon negatiivisesti. Ongelmia aiheutti toisten tietämättömyys ja ennakko-odotukset. Mikon kykenemättömyys kaikkiin töihin ei herättänyt hyväksymistä muiden keskuudessa.

"Ja sitten ennen kaikkea tämän [työpaikan] väen suhtautuminen, et se on niin jäykkää. Heistä oli aivan pyöristyttävää, että joku voi olla suoraan sanoen, sitaateissa niin tyhmä, ettei nyt tajua sitten näitä asioita tällä tavalla. Et heillä ei meinannu olla niinku pinnaa tän asian niinku Mikolle niinku opettamiseen, et mitä Mikko siellä tekee. Et he oli sitä mieltä, että sinne

tulee tällöinen valmis ihminen, joka osaa kaikki niinku ennenkin tää harjoittelija. Et mun mielestä ne negatiiviset asiat mun mielestä ne on nimenomaan työpaikan puolelta, et siellä ei ollu valmistauduttu tällöiseen asiaan, et tulee tällöinen vajaakuntainen ihminen sinne töihin” (äiti)

### 3.5 Juttelu

Mikko kierteli paljon juttelemassa työtovereiden huoneissa. Joskus tämä koettiin hankalaksi, varsinkin, jos hän sattui tulemaan huonoon aikaan. Kysyin jokaiselta haastattelemaltaani työtoverilta, häiritsikö heitä se, kun Mikko kävi juttelemassa. Vastausten perusteella juttelu häiritsi.

”Mäkin voin sanoa, että välillä häiritsee [juttelu] aika paljon. Aika paljon. Varsinkin silloin, jos on todella kiire. Niin silloin ei yksinkertaisesti oo niinku silleen... Ei oo halua, eikä oo aikaa siihen jutteluun.” (työtoveri A)

”Paljon on juttelemassa. Se on varmaan se, mikä aina joskus aina sitten kun on kova kiire, niin on ärtymystä saattanut herättää, et se puikahtaa sitten huoneeseen ja ehkä ei aina huomaa sitten niin kysyä tai kattoo sitä tilannetta että et tuota... et et.. Millon on niinku sopiva ja milloin on toisella aikaa sitten käydä siihen jutustelemaan. Se se varmaan on semmonen negatiivinen puoli mikä sitten aina silloin tällöin putkahtaa.” (työtoveri B)

Tästä asiasta oli keskusteltu Mikon kanssa, samoin työnohjaajan. Seuraavassa kommentissa työntekijän puheista tulee ilmi, että juttelusta oli keskusteltu sekä Mikon ja muiden työtovereiden kanssa. Työtoverit olivat keskustelleet asiasta keskenään Mikon olematta paikalla.

”Ja niinku Mikon ittensä kanssa on siitä ollut puhetta, et toisaalta kattoo vähän ja jos näyttää, että jos toinen on kovin kiireinen niin silloin et sitten jää sen pitemmäks aikaa juttelemaan ja on sitten on puhuttu meidän sisällä täällä, et ihan reilusti sanoo Mikolle siitä, et jos on kiire, mut että...” (työtoveri B)

Kuitenkaan kaikkia työntekijöitä ei Mikon juttelu häirinnyt. Työpaikalla kuitenkin kaikki kävivät vapaasti toistensa huoneissa, jos oli asiaa. Työtoveri E:n mielestä Mikon kanssa oli mukava jutella. Muut työtoverit hän koki enemmän häiritsevinä.

”Et se tuntuu ihan kivalta, kun hän istuu ja juttelee jotakin ja muuta sitten että... Että kyllähän niinku semmosta ihan normaalia, että... Musta tuntuu, että me niinku toisiamme häiritään yleensä enempi sitten... Sillai että ei se Mikko niinku. Mutta sitten mä en tiijä onko muilla sitten, että...” (työtoveri E)

Työnohjaajaa ihmetytti, miksi hänelle ei puhuttu juttelun häiritsevyydestä. Hän kyseenalaistaa sen, että oliko syy häiritsevyyteen juuri se, että juttelija on Mikko.

”Se on sillain aika jännä, että ku sit kuitenkin tosiaan ne sano siellä, et se on niinku vähentyny, et semmosta ei oo niin paljon, että... Et se sitten kuitenki vielä niinku häiritsee. Et sit niinku mieltii, että... Et jotenki, että... Et jos se ois joku muu, niin häiritsiskö se sitte.” (työnohjaaja)

Toiset työkaverit saattoivat olla liiankin äkkipikaisia Mikon saapuessa huoneeseen, epäili työntekijä D. Hän itse ei kokenut Mikon juttelua mitenkään häiritseväenä.

”...välistä tuntuu, että niin kun... Ihmiset sillein aika niinku.. Sillä tavalla musta musta niinku jotenkin... Hiukkasen epäkohteliaastikin suhtautuu sillä tavalla. Että niinku liian nopeasti sillä tavalla, et jos Mikko tosiaan tulee ja niillä on jotain menossa, ne niinku reagoi niin nopeasti” (työtoveri D)

### 3.6 Kontrolli

Työnohjaaja oli huomannut työpaikalla vieraillessaan, että työtoverit kontrolloivat Mikkoa ja hänen tekemisiään. Mikon työntekoa ei ehkä huomioitu, mutta jutteluun ja toisten huoneissa vierailuihin kiinnitettiin heti huomiota.

"No kerran määhän esimerkiks olin siellä, niinku yhdessä Mikon kanssa tekemässä jotain hommia. Ja tuota, öö.. Mikko lähti sit käymään jossain, et se oli semmonen nopee käynti. Ja sit niinku lyhyesti mun mielestä silloin niinku kommentoi jollekki työkaverilleen jotain. Niin siit tuli semmosta palautetta, et joo et Mikolla ei ole töitä, et se seurustelee. Et musta se on niinku... tai sillai niinku reagoidaan paljo voimakkaammin siihen, että... Et katotaan, et ahaa, että nyt se on tossa juttelemassa, et sillä ei oo töitä." (työnohjaaja)

#### 4. Löydösten tarkastelua

Mikko oli samassa työympäristössä muiden työntekijöiden kanssa, ja hän oli heidän tekemisissä kanssaan työasioissa (kuvio 1). Hän kävi syömässä ja joskus kahvillakin eri aikaan kuin muut työntekijät, ainoastaan juttelu töiden lomassa oli kontakti työtovereihin. Vapaa-aikana hän ei nähnyt työtovereita, eikä ystäviä ollut työpaikalta löytynyt. Tämä tulos saa tukea muista tutkimuksista. Tuetut työntekijät saavat harvoin uusia ystäviä työtovereistaan. (Rusch, Wilson, Hughes & Heal 1994, 120; Shafer, Rice & Metzler 1989, 141.)

Taylor ja Bogdan (1989, 32) ovat tutkineet vammaisten ihmisten hyväksyntää ja ystävyyttä. He huomasivat, että ystävät huomioivat toistensa positiiviset puolet, vammaisuus jää huomioimatta. (Taylor & Bogdan 1989, 32.) Mikon työpaikalla työtoverit eivät korostaneet Mikon positiivisia puolia, enemmän puhuttiin siitä, kuinka "huono" työntekijä hän on. Mikko nähtiin työyhteisössä vammaisena ja erilaisena, eli leima säilyi. Ystävyysuhteita tai täydellistä hyväksyntää Taylorin ja Bogdanin (1989, 32) kriteerein ei Mikon kohdalla ollut syntynyt.

Hughes, Kim ja Hwang (1998, 179) kartoittivat kanssakäymisen muotoja kartoitustutkimuksessaan. Mikon työympäristössä nämä luetellut muodot, eli tervehtiminen, työohjeiden antaminen, kiusoittelu ja vitsailu, toteutuivat. Jos

ystävystyminen ja yhteinen vapaa-aika on yhtenä sosiaalisen integraation kriteerinä, ei tämä ollut Mikon kohdalla täysin toteutunutta.

Nouko-Juvonen (1995, 54) kartoitti eri kuntien asukkaiden halukkuutta kehitysvammaisten integraatioon. Fyysiseen ja toiminnalliseen integraatioon oltiin halukkaita, mutta sosiaalinen integraatio herätti oudoksuntaa. Hän toteaaakin "kuntalaisten oli siis vaikeampi mieltää kehitysvammaisen sosiaalisesti tasa-arvoiseksi kansalaiseksi, ilmeisesti he kokivat sosiaalisten suhteiden solmimisen vaikeaksi". (Nouko-Juvonen 1995, 54.) Myös Mikon työpaikalla ilmeni samankaltaisuutta tämän löydöksen kanssa. Mikko oli otettu työyhteisöön työntekijäksi, mutta kuitenkin hänen kanssaan ei haluttu olla tekemisissä. Juttelu häiritsi, ja Mikon työhuonekin oli erillään muista. Sosiaaliseen integraatioon ei oltu halukkaita.

"Poikkeavuus on sitä, mitä kulloinenkin ihmisyyhteisö "haluaa" sen olevan, se on siis sopimuksenvarainen asia", kirjoittaa Laine (1991, 22). Työtovereiden puheista huomaa, että he kokivat Mikon erilaisena työntekijänä. Työtoverit olivat määritelleet hänet poikkeavaksi, hänelle oli annettu stigma. Tämä oli tapahtunut työtovereiden keskuudessa ehkä tiedostamatta, koska Mikon vammaisuudesta ei oltu työyhteisössä kerrottu kenellekään, pidetty tiedotustilaisuuksia tms.

Stigma ulottui myös Mikkoon sisäisesti. Hän koki itsensä erilaisena, kehitysvammaisena, muiden työntekijöiden joukossa. Kuitenkin hän koki olleensa hyväksytty, sellaisenaan kuin oli. Vai oliko Mikon kohdalla kyseessä sama sisäinen stigma, mikä hänelle oli annettu jo pienenä? Kävi hän jo peruskoulunsa erityisopetuksessa, ja hänet oli jo pienenä diagnosoitu vammaiseksi. Tämä sama stigma on voinut seurata häntä koko elämänsä ajan, eikä hän ole päässyt siitä työelämässään eroon.

Kuitenkaan muiden työntekijöiden puheista ei hyväksyntää huomaa. Vastustus erilaista työntekijää kohtaan tapahtui hänen selkänsä takana. Rahunen ja Kokkonen (1990, 65) ovat huomanneet, että kielteinen suhtautuminen työpaikalla ilmaistaan vaikenemalla. Mikon työpaikalla muut työtoverit eivät halunneet jutella hänen

kanssaan, mistä oli keskusteltukin Mikon tietämättä. Poikkeavuuden kontrollin keinoina käytettiin Mikon työyhteisössä vaikenemista, haluttomuutta kommunikointiin. Sulkunen (1989, 130) kirjoittaa, että kontrollilla pyritään rajoittamaan poikkeavan henkilön oikeuksia. Näin Mikon oikeuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden kanssa rajoitettiin yhteisön taholta.

Etenkin Mikon (työnkuvaltaan) läheisimmät työtoverit, toimistotyöntekijät, suhtautuivat kielteisimmin Mikkoon. Tämä tuli ilmi haastatellessani yhtä toimistotyöntekijöistä. Muut työyhteisön jäsenet suhtautuivat Mikkoon positiivisemmin.

Shafer ym:n (1989,143-144) tutkimuksen mukaan tietoinen kanssakäyminen vammaisten työtovereiden kanssa lisää hyväksyviä asenteita. Mikon työpaikalla kaikki tiesivät Mikon erilaisuudesta. Silti jotkut työtoverit uskoivat, että lisätieto vammaisuudesta auttaisi asenteiden muuttamiseen. Tiedon myötä kaikki voisivat hyväksyä sen, että Mikko tekee mukautettuja töitä. Rahusen ja Kukkosen tulosten mukaan tieto vajaakuntoisesta työtoverista ja mukautetuista työtehtävistä olisi yksi edellytys vajaakuntoisen työntekijän hyväksyntään (1990, 73).

Kuitenkin yksi työtoveri epäili, että työtovereilla oli tietoa erilaisuudesta ja vammaisuudesta. Kaikki eivät vain halunneet hyväksyä tätä tietoa. Ehkä tieto siitä, että omissa asenteissa erilaisuutta kohtaan on vikaa, on vaikea hyväksyä? Lisäisikö yleinen keskustelu työyhteisössä hyväksyntää? Miksi tieto pitää käsitteellistää? Ja miten Mikko itse kokisi tämänkaltaisen tiedottamisen? En ainakaan itse uskoisi pitäväni ajatuksesta, että mennessäni johonkin töihin, kaikille kerrotaisi minun kaikki taustani ja ongelmani.

Voikin miettiä, millaista tämän tarvittavan tiedon tulisi olla, jos useamman vuoden aikana kertynyt tietotaito vammaisesta työtoverista ei auta asenteisiin. Eikö käytännön kanssakäyminen toisen kanssa kuitenkin kerro tästä enemmän kuin lääketieteelliset diagnoosit? Shafer ym:n (1989, 144) tutkimuksen mukaan sosiaaliset kanssakäymiset vammaisten kanssa työpaikalla lisäävät hyväksyviä asenteita. Mikon

työpaikalla näin ei kuitenkaan käynyt. Alussa oltiin innokkaita, myöhemmin kielteisyyttä alkoi syntyä, kun huomattiin Mikon työn heikko laatu.

Tämä tuli ilmi Mikon kontrollissa. Mikon juttelu häiritsi enemmän kuin muiden. Kaikki kävivät toistensa huoneissa juttelemassa, vain Mikko koettiin häiritsevä. Tämä tulos kontrollista tukee myös Tie Auki!-projektin tekemien haastatteluiden tuloksia, joissa tuetun työntekijää kontrolloitiin enemmän kuin muita (Saloviita ym. 1998, 19). Mikkoa kontrolloitiin, hänen tekemisiään tarkkailtiin. Työtoverit oletivat, että Mikolle ei ollut töitä, hän vain kierteli juttelemassa työaikanaan joutavia. Mutta kuitenkin työnohjaajan sanojen mukaan Mikolla oli töitä, tarpeeksikin. Muut työtoverit ei vain kiinnittäneet tähän huomiota, vahtivat vain sitä, milloin Mikko kävi juttelemassa toisten huoneissa.

Työyhteisö ei hyväksy sitä, että joku heistä voi tehdä mukautettuja töitä (Rahunen & Kukkonen 1990, 63). Myös Mikon työpaikalla tämä oli huomattavissa. Aluksi hänelle annettiin töitä sen kummemmin opastamatta, ja kun työt menivät väärin, niiden määrää vähennettiin. Tämän jälkeen puhuttiin, että Mikko ei tee tarpeeksi töitä palkkansa eteen, ainakaan mitään hyödyllistä. Myös Mikon äiti oli sitä mieltä, että työyhteisö ei hyväksynyt sitä, että joku tekee rajallisia töitä.

Työnohjaajan tehtävänä oli auttaa Mikkoa selviytymään töistään. Muitakin mukautuksia, kuten esimerkiksi ohjeiden antamisen selkeyttäminen, oli suunniteltu. Näihin mukautuksiin ei kuitenkaan oltu valmiita. Ohjaajalle ei aina kerrottu ongelmista, tämän tarjoamaan tukeen ei kaikki työtoverit olleet halukkaita. Mikon odotettiin työskentelevän samalla teholla kuin muut. Mikkoa ei hyväksytty työyhteisöön sellaisena kuin hän oli.

Mikon työhuone oli kauempana käytävällä erillään muista toimistotyöntekijöistä. Haastatteluista tuli ilmi, että erityisesti toimistotyöntekijät suhtautuvat kielteisemmin Mikkoon työpaikalla. Mietinkin, miten työhuoneen sijainti vaikutti Mikon asemaan työpaikalla? Olikohan hänet tarkoituksessa sijoitettu kauas muista, ettei häntä pidettäisi yhtenä toimistotyöntekijänä? Näin ainakin hänet oli saatu pois silmistä, torjuttua sosiaalisesti.

Haastattelemanani toimistotyöntekijän puheiden perusteella Mikko haluttiin pois työpaikalta. Mikon työsopimustahan ei enää heinäkuussa 2000 jatkettu. Näin hänet poistettiin työyhteisöstä. Työpaikalla ei vain jaksettu hyväksyä sitä, että siellä oli normaalista poikkeava työntekijä, joka teki vähemmän töitä kuin muut. Mikolta odotettiin liikoja, hänen olisi tullut kyetä työskentelemään yhtä tuloksellisesti kuin muutkin toimistotyöntekijät.

Mikko ei täyttänyt työpaikan normeja, joita oli tehokkuus ja itsenäisyys. Oliko tässä kyseessä poikkeavuuden kontrolli, mistä myös Sulkunen (1989, 131) kirjoittaa? Haluttiinko kontrollilla pitää Mikko (poikkeava) kurissa, jopa ajaa pois työpaikalta? Työtoveri C:n puheista tuli esiin se, että Mikko haluttiin pois, tilalle olisi pitänyt palkata (vammaton) kykenevämpi työntekijä. Ja näinhän työpaikalla kävikin, Mikko sai potkut. Mikon oikeuksia tasavertaiseen työhön rajoitettiin, hänet haluttiin työyhteisön taholta takaisin "omiensa" joukkoon toimintakeskukseen.

Jo koulumaailmassa meille on uskoteltu, että poikkeavuutta ei ole. Erilaiset ihmiset on sijoitettu erityiskouluihin, pois näköpiiristämme. Työmaailmassa on samoin. Työkeskukset ajavat aikuisten ihmisten erityiskoulujen segregoivaa roolia. Tässä tutkimuksessa tuli hyvin esille se, ettei työpaikalla olla totuttu normaalista poikkeaviin työntekijöihin. Kilpailu on kovaa, myönnytyksiä ei olla valmiita antamaan. Joustavuuteen ei olla valmiita, vaikka tiedettäisiin, että toinen ei kykene kaikkeen. Tällaiset "heikot" tulisi suvaitsemattomien mielestä poistaa työpaikalta, vain tehokkaat ihmiset ovat tervetulleita.

Koulumaailmassa erilaisuuden hyväksyntä on mennyt hitaasti eteenpäin (esim. Moberg 1998). Työelämässä tilanne, jossa vammaisia työntekijöitä sijoitetaan tavallisiin työyhteisöihin, on vasta alkutekijöissään. Kun nyt, 2000-luvun alussa, asenteet ovat erilaista työntekijää kohtaan kielteisiä, niin ehkä työelämässäkin asenteet muuttuvat ajan kuluessa?

Tutkimukseni tulokset tiivistyvät mielestäni hyvin työtoveri A:n mielipiteeseen. *"Sen työyhteisön pitäis olla ensiks kyllä aika hyvin kasvanu, ja sieltä se niinku kaikki*



*lähtee.*” Mikon työyhteisö ei ollut valmis hyväksymään erilaista työntekijää. Ongelmia syntyi, ja Mikko torjuttiin, poistettiin työyhteisöstä. Työyhteisö ei ollut halukas kasvamaan henkisesti, vaikka näin olisi pitänyt tapahtua.

Jatkotutkimuksien aiheita tuetusta työllistymisestä ja sosiaalisesta integraatiosta on paljon. Esimerkiksi oman tutkimukseni kaltaisella tutkimusotteella voisi tutkia erityyppisiä työyhteisöjä. Esimerkiksi teollisuuden tai palvelualojen työpaikat voisivat olla työilmapiiriltään erilaisia kuin tutkimuskohteeni kaltaiset toimistot. Vertailututkimus useasta eri työpaikasta voisi olla mielenkiintoinen kohde jatkotutkimusta ajatellen.

## Lähteet:

- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. 1992. *Qualitative research for Education*. (2. painos). Boston: Allyn and Bacon.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (3. painos). Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Goffman, E. (1986). *Stigma. Notes on the management of spoiled identity*. Harmondsworth: Penguin Books (julkaistu alunperin 1963).
- Grönfors, M. 1982. *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. (2. painos). WSOY: Juva.
- Hagner, D. & DiLeo, D. 1992. *Working together. Workplace culture, supported employment, and Persons with Disabilities*. Brookline Books.
- Hughes, C., Kim J-H., & Hwang, B. 1998. *Assessing social integration in Employment Settings: Current Knowledge and Future Directions*. *American Journal on Mental Retardation* 103, 173-185.
- Keskinen, A. 1998. *Tuetun työn arki ja elämänlaatu*. Helsingin kaupunki, Sosiaalivirasto. *Sosiaaliviraston julkaisuja C3/1998*.
- Koivumäki, E. 1998. *Työkeskukseen vai avoimille työmarkkinoille. Kehitysvammaisten ajatuksia ja mielipiteitä avotyöstä ja tuesta työllistymisestä*. Mäntsälä: Uudenmaan erityishuolto- ja palveluskeskus julkaisuja.
- Laine, M. 1991. *Johdatus kriminologiaan ja poikkeavuuden sosiologiaan*. WSOY: Juva.
- Lincoln, Y. & Guba, E. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Thousand Oaks: SAGE.

- Matikainen, T. 1996. Työ- ja työkasvatus. Teoksessa Venäläinen, R. (toim.) Tuettu työllistyminen. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö, 71-83.
- Moberg, S. 1998. Erityisopetuksen ja yleisopetuksen integraatio opettajien silmin. Teoksessa Ladonlahti, T., Naukkarinen, A. & Vehmas, S. (toim.) Poikkeava vai erityinen? Juva: WSOY, 136-161.
- Nouko-Juvonen, S. 1995. Kehitysvammaisuuden tulkinnat 1990-luvun kuntayhteisössä. Kehitysvammaliitto, Helsinki.
- Parent, W., Kregel, J., Metzler, H., & Twardzik, G. 1992. Social Integration in the Workplace: An Analysis of the Interaction Activities of Workers with Mental Retardation and Their Co-Workers. Education and training in Mental retardation. March, 28-38.
- Rahunen, A., & Kukkonen, T. 1990. Vajaakuntoisten tuettu työllistäminen: kysyntä ja asenteet. Sosiaali- ja Terveysministeriö, Suunnitteluosasto. Helsinki.
- Reisman, E. S., & Reisman, J. I. 1993. Supervision of Employees with Moderate Special Needs. Journal of learning Disabilities 26, 199-206.
- Rusch, F. R., Wilson, P. G., Hughes, C. & Heal, L. 1994. Matched-Pairs Analysis of Co-Worker Interactions in relation to Opportunity, Type of Job, and Placement Approach. Mental Retardation 32, 113-122.
- Saloviita, T., Lehtinen, U., & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Saloviita, T., Lehtinen, U., & Pirttimaa, R. 1998. Tie auki!-projektin vuosiraportti 1997. Jyväskylä: Kopijyvä.
- Shafer, M. S., Rice, M. L., Metzler, H. M. D., Haring, M. 1989. A Survey of Nondisabled Employees' Attitudes Toward Supported Employees with Mental

Retardation. *Journal of The Association for Persons with Severe Handicaps* 14, 137-146.

Sulkunen, P. 1987. *Johdatus sosiologiaan*. WSOY: Juva.

Syrjälä, L. & Numminen, M. 1988. Tapaustutkimus kasvatustieteissä. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 51/1988.

Taylor, S.J. & Bogdan, R. 1989. On Accepting Relationships between People with Mental Retardation and Non-disabled people: towards an understanding of acceptance. *Disability, Handicap & Society* 4, 21-36.

Tynjälä, P. 1991. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. Suomen kasvatustieteellinen aikakausikirja *Kasvatus* 22, 5-6, 387-398.

Venäläinen, R. 1996. Tuettu työllistyminen. Teoksessa R. Venäläinen (toim.) *Tuettu työllistyminen*. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissätiö, 29-50.

Julkaisemattomat lähteet:

Saloviita, T. & Pirttimaa, R. 2000. The Arrival of Supported Employment in Finland. *International Journal of Rehabilitation Research* 23. (painossa).