

**KEHITYSVAMMAISTEN TYÖELÄMÄOSALLISUUS**  
**Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä ja**  
**osallisuuden toteutuminen**

Mira Karvonen  
Kandidaatintutkielma  
Sosiaalityö  
Avoin yliopisto  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2022

## JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Avoin yliopisto
Tekijä Mira Karvonen	
Työn nimi Kehitysvammaisten työelämäosallisuus - Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä ja osallisuuden toteutuminen	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn laji Kandidaatintutkielma
Aika Kevät 2022	Sivumäärä 30
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ja millaisia asioita osallisuudesta nousee esille tutkittaessa kehitysvammaisten työllistymistä. Tutkimukseni on kuvaileva kirjallisuuskatsaus ja aineisto on analysoitu sisällönanalyyysillä. Tutkimusaineisto koostuu kuudesta väitöskirjasta, kahdesta Kehitysvammaliiton tutkimuksesta, yhdestä Kelan tutkimuksesta ja yhdestä tieteellisestä artikkelista.</p> <p>Teoreettisena viitekehyksenä käytin osallisuuden kehät -mallia, jossa yksilöä ympäröivät sosiaaliset suhteet, kohtaamisen instituutiot ja yhteiskunnan jäsenyys. Mallin mukaisesti osallisuuden tulee toteutua kehien välillä tasapainoisesti, jotta se tuottaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Osallisuuden toteutumisen kannalta yksilön tulee olla kiinnittyneenä sosiaalisiin suhteisiin, erilaisiin palveluihin ja yhteiskuntaan. (Salminen, Lehtonen, Rikala, Kuusisto, Luoma-Halkola, Puumala, Sointu &amp; Häikiö 2021, 86, 87)</p> <p>Tutkimuksen perusteella kehitysvammaisten työllistymiseen vaikuttivat palvelujärjestelmä ja yhteiskunnalliset rakenteet, asenteet ja ennakkoluulot kehitysvammaisia kohtaan, asiakkaan yksilöllisten tarpeiden huomioiminen työelämässä sekä työympäristöjen soveltuvuus. Työllistymisen tueksi tarvittiin erilaisia palveluja ja ammattilaisten apua. Osallisuudesta puolestaan nousi esille yhdenvertaisen työntekijäkansalaisuuden toteutuminen, palvelujärjestelmän vaikutus ja työn merkitys kehitysvammaisille.</p>	
Asiasanat : kehitysvammaisuus, osallisuus, työelämävalmiudet, työhönsijoittuminen, työllistyminen, yhteiskunnallinen asema	
Säilytyspaikka : Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja : Ohjaaja YTT Mia Tammelin	

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 KEHITYSVAMMAISUUS JA OSALLISUUS PALVELUISSA.....	6
2.2 Osallistuminen osallisuuden edellytyksenä .....	7
2.3 Lakien ja säädösten tavoitteena osallisuus ja yhdenvertaisuus .....	9
3 KEHITYSVAMMAISET YHTEISKUNNAN JÄSENINÄ.....	10
3.1 Työllistymisen vaihtoehtoja kehitysvammaisille .....	10
3.2 Työ mahdollistaa osallisuuden yhteiskuntaan.....	12
3.3 Kehitysvammaisten yhteiskunnallinen asema .....	13
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TOTEUTTAMINEN .....	14
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	14
4.2 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus .....	14
4.3 Aineiston hankkiminen ja rajaaminen .....	15
4.4 Tutkimusaineiston kuvaus .....	16
4.5 Aineiston sisällönanalyysi .....	18
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	19
5.1 Avoimille työmarkkinoille työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä .....	19
5.2 Osallisuudesta esille nousseet asiat.....	23
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	29
POHDINTA.....	31
LÄHTEET .....	33

## LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Kandidaatintutkielmassani tutkin sitä, millaiset asiat vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ja millaisia asioita osallisuudesta nousee esille tarkasteltaessa työllistymistä koskevia tutkimuksia. Osallisuutta käsittelen Salmisen ym. (2021, 86) osallisuuden kehät - mallin mukaan, jossa osallisuus ilmenee yhteiskunnan jäsenyyden, sosiaalisten suhteiden ja palvelujärjestelmän kautta. Vammaisten yhteiskunnallinen tasa-arvo käsitetään yleensä työllistymisen kautta, koska länsimaissa työ on keskeinen asia oman elämän kannalta. (Vehmas 2005, 129.) Kehitysvammaisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on kuitenkin valtakunnallisesti haastavaa. (Lindh 2021, 94).

Kehitysvammaisten osallisuus yhteiskunnassa on erilaisista esteistä huolimatta parempi kuin aikaisemmin. Työtoimintaa perustettaessa vuosina 1945–1970 ajateltiin kehitysvammaisia suojeltavan yhteiskunnan vaaroilta ja yhteiskuntaa suojattavan taas kehitysvammaisilta. Tuolloin vammaisille oli järjestettävä työtä tai muuta toimintaa, koska teollistumisen ja muuttoliikkeen vuoksi perheet eivät kyenneet vastaamaan heidän hoidosta. Yhdenvertainen yhteiskunnan jäsenyys ei toteutunut, mutta nykyisin tästä on säädetty esimerkiksi YK:n vammaisten yleissopimuksessa, joka kieltää kehitysvammaisten syrjimisen ja mahdollistaa heidän yhdenvertaisuutensa ja osallisuutensa yhteiskunnassa. (Vammaisten oikeuksien yleissopimuksen ratifiointi, [viitattu 31.1.2022].)

Tutkimuksissa kehitysvammaisille asetettiin jo nuorena työkyvyttömän diagnoosi myöntämällä työkyvyttömyyseläke. (Ekholm & Teittinen 2014, 63, 64; Paanetoja 2013, 79-81). Työkyvyttömyyseläkkeellä turvataan toimeentulo, mutta toisaalta evätään rooli työntekijäkansalaisena asettamalla työkyvyttömän leima. (Hakala 2017, 53; Ijala 2017, 67). Tutkimuksissa työkyvyttömyyseläkkeestä

huolimatta odotettiin kehitysvammaisten työskentelyä toimintakeskuksissa ilman palkkaa ja muita työsuhteisen työn etuuksia. (Ekholm & Teittinen 2014, 17; Nevala, Pehkonen, Teittinen, Vesala, Pörfors & Anttila 2018, 52; Paanetoja 2013, 79).

Suomessa on vammaispoliittisena tavoitteena edistää kehitysvammaisten osallisuutta, joten aihe on ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti tärkeä. (Miettinen 2020, 146). Lisäksi Marinin hallituksen hallitusohjelman tavoitteena on saavuttaa 75 % työllisyysaste, kun se tällä hetkellä on 72,4 %. Tavoitteeseen pääsemiseksi osatyökykyisille ja erityistä tukea tarvitseville toteutetaan työkykyohjelma työllistymisen helpottumiseksi ja sen edistämiseksi työhönvalmentajien saatavuutta parantamalla. (Valtioneuvosto, [viitattu 25.3.2022].) Tämä tullee edistämään myös kehitysvammaisten työllistymistä. Sosiaalityöllä puolestaan pyritään tukemaan asiakkaiden toimintakykyä ja osallisuutta yhteiskuntaan sekä turvaamaan heikoimmassa asemassa olevien ihmisoikeudet, etu ja hyvinvointi. Sosiaalityöllä on merkitystä myös syrjinnän vastustamisen ja erilaisuuden hyväksymisen kannalta. Tavoitteenani oli nostaa kehitysvammaisten oikeuksia esille ja herättää keskustelua kehitysvammaisten työntekijäkansalaisuuden ja työelämäosallisuuden tärkeydestä.

Vammaispalvelulakia uudistetaan parhaillaan ja luonnosvaiheen mukaisesti päivätoiminnan ja työtoiminnan määrittelyt tulevat muuttumaan. Uudistettavassa vammaispalvelulaissa on tavoitteena järjestää työllistymisen palvelut yhteistyössä sosiaalihuollon ja työllisyyspalvelujen kesken edistään työllistymistä avoimille työmarkkinoille. (Paanetoja 2019, 73.) Työllistymisellä on siten yhteiskunnallinenkin merkitys, koska palkkatyötä tekemällä kerryttää itse eläkettään ja se säästää sosiaaliturvan kuluja. Iso merkitys sillä on kuitenkin työntekijäkansalaiselle itselleen.

Teoriaosuudessa käsittelen kehitysvammaisuutta ja osallisuuden toteutumista palveluissa. Esittelen lakiperustaa ja erilaisia säädöksiä työllistymisestä ja osallisuudesta sekä kerron työllistymisen erilaisista mahdollisuuksista ja kehitysvammaisten työntekijäkansalaisuudesta ja yhteiskunnallisesta asemasta. Teoriaosuuden jälkeen esittelen tutkimustulokset ja lopuksi esitän johtopäätökseni ja pohdin kehitysvammaisten työllistymisen tärkeyttä yhteiskunnallisesti. Lopuksi pohdin mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

## **2 KEHITYSVAMMAISUUS JA OSALLISUUS PALVELUISSA**

Tässä luvussa käsittelen kehitysvammaisuutta ja sen vaikutusta toimintakykyyn. Lisäksi käsittelen kehitysvammaisten osallisuutta omien palvelujensa suunnittelussa ja yhteiskunnassa. Tarkastelen myös osallisuuden lakiperustaa ja ihmisoikeuksien julistuksen merkitystä kehitysvammaisten osallisuudelle.

### **2.1 Kehitysvammaisuus ja sen vaikutus toimintakykyyn**

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta eli kehitysvammalaki määrittelee 1 §:ssä, kehitysvammaiseksi henkilön, jonka henkinen kehitys tai henkinen toiminta on synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi joko estynyt tai häiriintynyt. (L 23.6.1977/159). Älyllinen kehitysvammaisuus luokitellaan edelleen neljään eri tasoon: lievään, keskiasteiseen, vaikeaan ja syvään älylliseen kehitysvammaisuuteen. Kehitysvamman aste vaikuttaa esimerkiksi siihen, että kykeneekö henkilö osallistumaan työelämään. Maailman terveysjärjestö WHO (World Health Organization) on määritellyt kansainvälisen tautiluokituksen ICD-10:n (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) ja sen mukaisesti älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa henkilön henkinen suorituskyky on estynyt tai epätäydellinen ja motoriset, kognitiiviset, kielelliset ja sosiaaliset taidot ovat puutteellisia. Kehitysvammaisuus määritellään tässä älykkyysosamäärän ja älykkyysiän mukaan. WHO:n kansainvälinen ICF-luokitus (International Classification of Functioning, Disability and Health) puolestaan kuvaa yksilön toimintakykyä, toimintarajoitteita ja terveyttä.

Toimintarajoitteilla tarkoitetaan ruumiin rakenteiden ja toimintojen vajavuuksia sekä suoritus- ja osallistumisrajoitteita. Ympäristön rajoitteita ovat asenteet, yleinen elinympäristö sekä erilaiset palvelut ja palvelujärjestelmä. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 15-19.)

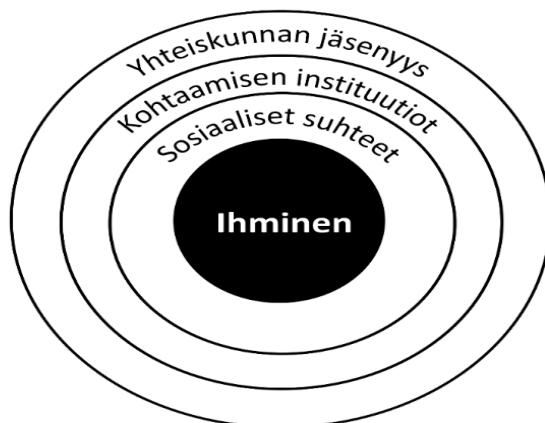
## **2.2 Osallistuminen osallisuuden edellytyksenä**

Kehitysvammalain mukaisesti asiakkaalle on mahdollistettava täysimääräinen osallisuus ja osallistuminen palveluissa ja yhteiskunnassa. (L 23.6.1977/159). Osallisuus toteutuu, kun asiakas osallistuu palvelujensa suunnitteluun ja toimii itse vaikuttajana. (Leemann & Hämäläinen 2016, 587). Osallisuuden edellytyksenä on kuuluminen ainakin yhteen suhteeseen tai kokonaisuuteen, joissa arvot ja erilaiset arvostukset muotoutuvat ja joissa tuotetaan ja jaetaan hyvinvointia. Esimerkkinä tästä ovat työmarkkinat ja siten työntekijäkansalaisuuden toteutuminen. (Isola ym. 2017, 10.)

Osallisuus yhteiskunnassa tarkoittaa yhdenvertaista mahdollisuutta esimerkiksi koulutukseen, työhön ja toimeentuloon. (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2016, 587). Koulutus puolestaan edistää kehitysvammaisten terveyttä, hyvinvointia ja osallistumista yhteiskuntaan. (Hjelte & Ineland 2020, 649). Osallisuuden toteutumista mitattaessa tarkastellaan esimerkiksi sitä, saako henkilö kokea olevansa tarpeellinen toiselle henkilölle, pystyykö tavoittelemaan itselleen tärkeitä asioita, kuuluuko itselleen tärkeään ryhmään ja pystyykö vaikuttamaan elinympäristönsä asioihin. Viimeisimmällä tarkoitetaan sitä, että saako henkilö kokemuksen yhteiskuntakelpoisena kansalaisena olemisesta. (Isola ym. 2017, 54, 55.) Osallisuus on silti aina subjektiivinen kokemus, koska kokemukset osallisuudesta vaihtelevat yksilöiden välillä. (Leemann & Hämäläinen 2016, 589). Ulkopuoliset odotukset osallistumisesta ovat hyödyttömiä, jos itse ei koe niiden lisäävän omaa hyvinvointia. Osallisuuden vastakohtana pidetään osattomuutta, mutta osattomalta vaikuttava henkilö voi kuitenkin olla hyvinvoiva ja kokea itsensä tyytyväiseksi. Osattomuuden riskiryhmään kuuluvat Salmisen ym. (2021, 81-83) mukaan

epävakaassa työmarkkina-asemassa ja haavoittuvassa asemassa olevat sekä huonosuaiset, joita ovat yleensä pitkäaikaistyöttömät ja vammaiset henkilöt.

Seuraavaksi esittelen Salmisen ym. (2021, 86) osallisuuden kehät -mallin (Kuvio 1), jossa yksilön elämäntilanne on kuvion keskellä ja sen ympärillä keskeisiä konteksteja, joissa osallisuus ilmenee.



KUVIO 1. Osallisuuden kehät - malli. (Salminen ym. 2021, 86).

Osallisuuden kehinä ovat yhteiskunnan jäsenyys, kohtaamisen instituutiot ja sosiaaliset suhteet. Yhteiskunnan jäsenyys tarkoittaa yksilön osallistumista esimerkiksi työmarkkinoille, jolloin osallistuu yhteiskuntaa ylläpitävään tai sitä muuttavaan toimintaan. Kohtaamisen instituutiot taas ovat erilaisia palveluita ja elinympäristöjä, joissa henkilö on kiinnittyneenä. Sosiaaliset suhteet ovat perhe, kaveripiiri tai muut keskeiset henkilöt omassa elämässä. Osallisuus muodostuu kehien välisessä vuorovaikutuksessa. (Salminen ym. 2021, 85-87). Olennaista on huomioida, tarjoaako ympäristö riittävästi mahdollisuuksia olla osallinen ja mitä itse tekee sen toteutumiseksi. (Fraser, Dahl, Stoltz & Willig 2004, Salminen ym. 2017, 87 mukaan). Osallisuuden on toteuduttava kehien välillä tasapainoisesti, jotta se tuottaisi kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Salminen ym. 2021, 87).

Osallisuuden kannalta on olennaista kokemus yhteisöön kuulumisesta, sillä osallisuus toteutuu yksilön ja yhteisön välisessä vuorovaikutuksessa. (Vammaisten ihmisten osallisuus 2021.) Osallisuuteen liittyy osallistuminen, mutta käsite viittaa enemmän aktiiviseen toimintaan ja siihen, pystyykö henkilö käyttämään ja



hyödyntämään tarjottuja mahdollisuuksia. (Leemann & Hämäläinen 2016, 592). Osallisuus on syrjäytymisen vastavoima, koska heikoksi koettuun hyvinvointiin liittyy usein ulkopuolisuuden tunne. (Särkelä-Kukko 2014, 36).

### **2.3 Lakien ja säädösten tavoitteena osallisuus ja yhdenvertaisuus**

Suomen perustuslain 22 §:ssä turvataan perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen (L 11.6.1999/731). Sosiaalihuoltolain (L 30.12.2014/1301) 1 §:ssä säädetään, että eriarvoisuutta on vähennettävä ja 11 §:n mukaan sosiaalipalvelut tulee järjestää osallisuuden edistämiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Lain 4 § edellyttää huomioimaan asiakkaan etua arvioitaessa sen, miten eri toimintatavat turvaavat mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta säätää (L 23.6.1977/519) 2 §:ssä velvollisuudesta järjestää työtoimintaa ja muuta vastaavaa yhteiskunnallista sopeutumista edistävää toimintaa ja lain 42 §:ssä velvoitetaan huomioimaan asiakkaan etu, mielipiteet, itsemääräämisoikeus ja yksilölliset tarpeet. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (22.9.2000/812) puolestaan säätää 8 §:ssä asiakkaan mielipiteiden, toivomusten ja itsemääräämisoikeuden huomioimisesta.

Kehitysvammaisten osallisuudesta säännellään myös vammaispolitiikassa, jonka pääperiaatteina on vammaisten henkilöiden oikeus olla yhdenvertainen ja osallinen kansalainen. Suomi on myös sitoutunut edistämään vammaisten henkilöiden oikeuksia allekirjoittamalla tästä YK:n yleissopimuksen sekä sen valinnaisen pöytäkirjan. (Vammaisten oikeuksien yleissopimuksen ratifiointi, [viitattu 31.1.2022].) YK:n yleissopimuksen artikloissa määritellään, ettei vammaisia saa syrjiä ja heidän tulee olla yhdenvertaisia kansalaisia. Yhdenvertaisuutta on edistettävä ja tietoisuutta vammaisista ihmisistä on lisättävä ennakkoluulojen ja stereotyyppien torjumiseksi. Vammaisten täysimääräinen osallisuus ja osallistuminen tulee myös taata tehokkaasti ja yhteiskunnan tietoisuutta vammaisten kyvyistä on lisättävä sekä tunnustaa työpaikoilla heidän työpanosta, taitoja ja ansioita. Vammaisilla tulee olla yhtäläinen oikeus koulutusjärjestelmään sekä oikeus työn tekemiseen ja mahdollisuuteen ansaita elantoaan työmarkkinoilla tai vapaasti valitsemallaan työllä. (Vammaisten oikeudet, [viitattu 31.1.2022].)

### **3 KEHITYSVAMMAISET YHTEISKUNNAN JÄSENIÄ**

Tässä luvussa käsittelen kehitysvammaisten työllistymisen vaihtoehtoja ja sitä, miten työ mahdollistaa osallisuuden yhteiskuntaan ja millaisena kehitysvammaisten yhteiskunnallinen jäsenyys näyttäytyy. Kehitysvammaisten lukumäärästä ei löydy tarkkaa tietoa eikä sitä, kuinka moni on työssä palkallisessa työsuhteessa. Hakolan (2021) mukaan Suomessa on noin 25 000 työikäistä kehitysvammaista ja heistä noin 600 palkallisessa työsuhteessa. Nevalan (2017, [viitattu 12.2.2021]) mukaan Suomessa on noin 25000 työikäistä kehitysvammaista ja heistä vain noin 3% eli 750 henkilöä on palkkatyössä. Ulkomailla työllisyys näyttää suurempana, sillä Iso-Britanniassa kehitysvammaisista on palkkatyössä 5-11 % ja Yhdysvalloissa noin 10 %. Kanadassa puolestaan työikäisistä kehitysvammaisista 25 % on palkkatyössä. (Hakola 2021).

#### **3.1 Työllistymisen vaihtoehtoja kehitysvammaisille**

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista eli vammaispalvelulaki säättää 8 b §:ssä, että vammaisille tulee järjestää kodin ulkopuolella sosiaalista vuorovaikutusta edistävää ja itsenäisessä elämässä selviytymistä tukevaa päivätoimintaa. (L 3.4.1987/380). Päivätoiminnan korvaavana terminä on nykyisin osallisuutta edistävä toiminta. (Päivätoiminta 2019, [viitattu 12.2.2021]). Erityishuoltolain 2 § 4. kohdan mukaisesti on puolestaan järjestettävä työtoimintaa ja muuta vastaavaa yhteiskunnallista sopeutumista edistävää toimintaa. (L 23.6.1977/519). Vuonna 1977 on säädetty laki kehitysvammaisten erityishuollosta ja jo silloin kuntoutuksella pyrittiin työkyvyn ja

työtaitojen parantamiseen sekä työelämään sijoittumiseen. Kehitysvammalaista poistettiin vuonna 1984 lain kohta, jossa määriteltiin työhön sijoittamisesta, koska ajateltiin, ettei työpaikkojen järjestäminen kuulu kehitysvammahuollon tehtäviin. Työhön sijoittamisen tilalle tuli sen sijaan työtoiminta. Työtoiminta oli suojatyötä, joka viittasi työsuhteiseen työhön. Työtoiminnan ajateltiin olevan terapeuttista ja kuntouttavaa eikä tuottavuus ollut sen tavoitteena. (Paanetoja 2013, 68, 69.)

Tavallisin vaihtoehto kehitysvammaisten työllistymiselle on palkkatyön sijaan toimintakeskusten työ- ja päivätoiminta sekä toimintakeskusten ulkopuolella työpaikalla tehtävä avotyö. (Hakola 2021). Avotyöstä saa korvaukseksi työosuusrahaa 0-12 euroa päivässä.. Avotyötä ei ole määritelty laissa, vaan se on 1990-luvulla aloitettu vakiintunut ja käytännössä kehittynyt työmuoto. (Nevala ym. 2018, 51; Paanetoja 2013, 23.) Tuloverolain (30.12.1992/1535) 92 §:n 23. kohdan mukaisesti työ- ja päivätoiminnassa voi ansaita verovapaasti 12 euroa päivässä, koska sillä tuetaan asiakkaan hoitoa, kuntoutumista ja yhteiskuntaan sopeutumista.

Irjalan (2017, 301, 302) mukaan yhtenä kehitysvammaisten työllistymisen vaihtoehtona on oppisopimuskoulutus. Muita työllistymisen vaihtoehtoja ovat palkkatuki, työkokeilu, työhönvalmennus ja työolosuhteiden järjestelytuki. (Työ- ja päivätoiminta 2021, [viitattu 13.2.2022].) Palkkatuki edellyttää työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumista ja tällöin työnantaja voi saada korvausta, jos palkkaa henkilön, jolla on työllistymistä vaikeuttava vamma tai sairaus. Työkokeilussa selvitetään työntekijän työkykyä, jaksamista ja soveltuvuutta työtehtäviin. Työhönvalmennuksessa eli tuetussa työssä on omat työhönvalmentajat, jotka hankkivat sopivia työpaikkoja ja työtehtäviä työntekijälle. He toimivat työntekijän tukena työpaikalla ja ovat työnantajan tukena työntekijän perehdytyksessä. Työolosuhteiden järjestelytuella puolestaan tarkoitetaan työnantajalle maksettavaa korvausta maksimissaan 4000 euroon saakka. Korvaus on tarkoitettu siihen, jos vamma tai sairaus edellyttää muutoksia työvälineisiin, kalusteisiin tai muihin olosuhteisiin. (Vammaisjärjestöjen työllisyyspalvelut, [viitattu 13.2.2022].)

### 3.2 Työ mahdollistaa osallisuuden yhteiskuntaan

Särkelä-Kukon (2014, 44) mukaan suomalaisessa yhteiskunnassa työ ja työn tekeminen ovat arvostettuja asioita ja niillä on hyvin vahva merkitys osallisuuden saavuttamiseksi. Työssäkäymättömät määritellään työyhteiskunnassamme marginaaliin kuuluviksi toisiksi. (Kivistö 2014, 112). Teittisen ja Vesalan (2021) mukaan kansalaisuus toteutuu parhaiten silloin, kun osallistuu työelämään modernissa ja työhön suuntautuneessa yhteiskunnassa. Tästä käytetään termiä työntekijäkansalaisuus. Työntekijäkansalainen saa tekemästään työstään palkkaa ja siitä kertyy hänelle eläkettä. Vammaiset ihmiset osallistuvat työelämään silti harvemmin kuin vammattomat. (Teittinen & Vesala 2021, 71.) Työntekijäkansalaisuus ei toteudu heidän kohdallaan, jotka työskentelevät avotyössä tai työ- ja päivätoiminnassa, koska tästä maksettava korvaus ei ole palkkaa eikä työ perustu työsopimukseen. (Nevala ym. 2018, 52).

Työmarkkinoilla olevan kansalaisen nähdään olevan liittyneenä yhteiskuntaan. (Lindh 2021, 91, 92). Työelämän vaatimukset ovat kiristyneet ja työn sisältö on entistä laajempi, joten nämä vaikuttavat työntekijäkansalaisuuden ehtoihin ja mahdollisuuksiin. (Hvinden & Johansson 2007, Lindh 2021, 92 mukaan). Hakalan (2010, 270, 271) mukaan Suomessa on työvoimapulan vuoksi pohdittu vammaisten työllistämisen edistämisen tärkeyttä. Aikaisemmin vammaiset ovat osallistuneet useammin työelämään, mutta työn muuttuminen työntekijän pätevyyden arviointiin perustuvaksi, on se aiheuttanut sen, ettei työllistyminen välttämättä onnistu puutteellisten taitojen vuoksi.

Kehitysvammaisten työllistäminen on toisinaan nähty myös yhteiskuntavastuullisena toimintana. (Riipinen 2015, 86, 87, Irjala 2017, 35 mukaan). Kehitysvammaisen työkaverin on nähty olevan kannustava esimerkki työyhteisölle ihmisten kokemusten avartamiseksi ja erilaisuuden kohtaamiseksi. (Hietala 2013, 10, Varanka & Lindberg 2011, 54, Irjala 2017, 35 mukaan). Saksassa erilaisilla yrityksillä ja yhteisöillä on velvollisuus työllistää sakon uhalla vammaisia tai muita erityisryhmiin kuuluvia 5 %:n kiintiö koko maan työntekijöiden kokonaismäärästä ja tämä on edistänyt yhdenmukaisuutta. (Kukkonen 2009, 74, 75, Raivio & Nykänen

2013, Irjala 2017, 36 mukaan.) Saksan työllistämisen mallissa työnantaja saa vammaisen työntekijän palkattuaan palkkatukea ensimmäisenä vuotena 70 % palkkakustannuksista ja seuraavina vuosina summa alenee. Suomessakin on tästä kiintiöperiaatteisesta mallista keskusteltu, mutta asia ei ole edennyt. (Raivio & Nykänen 2013, Raivio & Nykänen 2014, Teittinen 2015, 88, Irjala 2017, 36 mukaan).

### **3.3 Kehitysvammaisten yhteiskunnallinen asema**

Vammaisuuden sosiaaliseen näkökulmaan vaikuttavat valtaväestön asenteet ja ennakkoluulot, sillä vammaisiin suhtaudutaan yleensä toisin kuin ei-vammaisiin. (Sosiaalinen näkökulma 2021.) Toiseutta puolestaan on osoittaminen ryhmän ulkopuolisiksi eikä toiseksi määriteltyjen ajatella kuuluvan ”meihin”. Lamminmäki-Kärkkäisen (2002) mukaan toiseus kuvaa eri ihmisryhmien välisiä hierarkkisia suhteita ja se perustuu ennakkoluuloihin tehden toisen ihmisen kohtaamisen vaikeaksi. (Äikäs 2012, 9.) Korpinen (2005) taas liittyy kehitysvammaisuuden käsitteeseen toiseuden marginaalisen aseman vuoksi, kun esimerkiksi koulutus ja työelämä järjestetään erillään muista ihmisistä. Kehitysvammaiset nähdään rajoitteiden ja ongelmien kautta, joka edelleen ylläpitää toiseuden näkökulmaa. Kyse voi olla myös epävarmuudesta toimia kehitysvammaisten kanssa, koska heidän kohtaamisensa ajatellaan edellyttävät tietoa ja osaamista. (Äikäs 2012, 9.)

Erilaiset mahdollisuudet hankkia esimerkiksi koulutus tai työpaikka viittaa eriarvoisuuteen ja Saari (2015, 19-21, 72) kuvaa vammaisia materiaalisesti tai sosiaalisesti köyhiksi, koska heidät määritellään yleensä tukea ansaitseviksi tai kunniallisiksi köyhiksi. He eivät yleensä pysty vaikuttamaan omilla valinnoillaan tuen tarpeeseensa ja yleensä he eivät ole liittyneinä työelämään. Eriarvoisuudella puolestaan tarkoitetaan joidenkin ihmisten sulkemista tiettyjen asioiden ulkopuolelle. Taloudellista eriarvoisuutta aiheutuu, jos henkilöillä on keskenään eriarvoiset mahdollisuudet esimerkiksi omistaa asioita tai kuluttaa rahaa. (Therborn 2014, 29, 30.) Yhteiskunnan täysivaltaisena kansalaisena on paikka vasta silloin, kun on yhdenvertainen mahdollisuus esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen ja työllistymiseen oppimistaustastaan riippumatta. (Hakala 2020, 270, 271).

## **4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TOTEUTTAMINEN**

Tutkin sitä, mitkä vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ja millaisia asioita kehitysvammaisten osallisuudesta nousee esiin tutkittaessa kehitysvammaisten työllistymistä. Tutkimus on kuvaileva kirjallisuuskatsaus ja aineistosta tein sisällönanalyysin.

### **4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen tarkoituksena oli hyödyntää työllistymisen ja osallisuuden toteutumista tarkasteltaessa Salmisen ym. (2021, 86) osallisuuden kehät -mallia, jonka kehinä ovat sosiaaliset suhteet, kohtaamisen instituutiot ja yhteiskunnan jäsenyys.

Tutkimuskysymyksiäni ovat :

1. Mitkä tekijät vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ?
2. Millaisia asioita osallisuudesta nousee esille tutkittaessa kehitysvammaisten työllistymistä ?

### **4.2 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus**

Salmisen (2011, 39) mukaan kirjallisuuskatsaus on tutkimus tutkimuksesta ja sen avulla saa kokonaiskuvan alansa tieteellisten ongelmien kehityksestä ja niiden muutoksista. Kirjallisuuskatsauksen tärkeimpinä tavoitteina on teorian

kehittäminen ja uuden teorian rakentaminen, jolloin on mahdollista kuvata teorian historiallista kehitystä. (Salminen 2011, 3; Baumeister & Leary 1997, 312, Salakari 2020, 5 mukaan.) Kirjallisuuskatsaus tiivistää tutkitun aiheen yhdeksi kokonaisuudeksi. Sille ei ole asetettu tarkkoja sääntöjä eikä aineiston valintaa juurikaan rajata, vaan se on tutkijan päätettävänä. (Salminen 2011, 5, 6).

Englanninkielisessä kirjallisuudessa kirjallisuuskatsausta vastaa käsite "literature review". Sillä tarkoitetaan tietyn aihepiirin tutkimusmassan tiivistämistä ja aiempien tutkimusten arviointia. Tavoitteena on järjestää ja yhdistää tutkimusten tuloksia tutkimusongelman sekä löytää eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Tutkimusten tiivistämisen tärkeyttä perustellaan sillä, että tarvitaan sellaista tutkimusta, joka kartoittaa tieteenalansa tutkimukset ja tekee seulonnan näistä nostaten esiin tärkeitä ja kiinnostavia tutkimuksia alan kannalta. (Publication Manual of the American Psychological Association 2003, Kallio 2006, 18, 20 mukaan, Whittemore 2005, Whittemore & Knafel 2005, Aveyard 2007, Niela-Vilén & Kauhanen 2015, 31 mukaan.) Aveyardin (2007) mukaan tutkijan tulee tiedostaa ennakko-oletuksensa, koska tietoa on tuotettava objektiivisesti. (Niela-Vilén & Kauhanen 2015, 24). Tutkimukseen heijastuvat kuitenkin aina tutkijan omat arvot ja aiempiin tutkimuksiin perustuvat oletukset. (Metsämuuronen 2003, 26, 27).

### **4.3 Aineiston hankkiminen ja rajaaminen**

Tein kehitysvammaisten osallisuuteen ja työllistymiseen liittyviä hakuja Finnan, JykDokin, Google Scholar ja Julkari-tietokannoista. Tutkielmani on rajattu koskemaan vain kehitysvammaisten työllistymistä.

#### **Hakusanoina käytin seuraavia sanoja ja yhdistelmiä :**

- Kehitysvammaiset AND työelämä
- Kehitysvammaisten työllistyminen
- Osallisuus
- Työn merkitys kehitysvammaiselle
- Työtoiminta
- Vammaisten työllistyminen

## 4.4 Tutkimusaineiston kuvaus

Kirjallisuuskatsauksessa tutkijan tulee löytää relevanttia materiaalia aiheen kannalta ja lähteitä tulee arvioida kriittisesti. Tutkijan tulee määritellä valitun aineiston kannalta sisällyttämisen- ja poissulkukriteerit ja kirjallisuuskatsauksessa esitellään tutkittavan aiheen kannalta relevantit tutkimukset. (Hart 2018, 29, 30.) Relevantin aineiston löytäminen on kirjallisuuskatsauksen onnistumisen ja luotettavuuden kannalta erittäin olennainen osa. (Kallio 2006, 23).

### Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit:

- Sisältää kehitysvammaisten työllistymistä koskevia asioita ja jos aineistossa kuvataan myös vammaisten työllistymistä, niin se on oltava eroteltavissa
- Väitöskirja, tutkimus tai tieteellinen artikkeli (vertaisarvioituja)
- Saatavilla kunnallisesta kirjastosta tai internetistä sähköisessä muodossa
- Suomenkielinen
- Julkaistu vuonna 2008 tai sen jälkeen

Kirjallisuuskatsauksessa tutkijan tulee toimia systemaattisesti ja valita loogisesti se, millä perusteella valitsee aineiston. Jos tutkija valitsee vain itselleen merkitykselliset tutkimukset, saattavat tutkimustulokset olla vinoutuneita tai jopa virheellisiä. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi muutoin on kuitenkin vaikeaa. (Fink 2005, Kallio 2006, 25 mukaan.) Aineiston valitsin sillä perusteella, että sain niistä vastaukset tutkimuskysymyksiini. Erilaisista tietokannoista etsiessäni aineistoa huomasin sen, että vaikka käytin eri hakusanoja, niin tuloksina esiintyi samoja tutkimuksia useita kertoja. Tämä kertoo mielestäni siitä, että olen pystynyt hankkimaan tutkielmaan hyvän aihetta kuvailevan aineiston.

Tutkimuksen aineistona oli kuusi väitöskirjaa, kaksi Kehitysvammaliiton tutkimusta, yksi Kelan tutkimus ja yksi tieteellinen artikkeli toimitetussa teoksessa. Tarkempi selvitys käyttämästäni aineistosta on liitteenä (Liite 1). Kirjallisuuskatsauksessa käytin aineistona seuraavia tutkimuksia (Taulukko 1):

Tekijä(t), julkaisuvuosi ja nimi	Tyyppi	Tutkimuksen tarkoitus
Ahponen, H. 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuis-tuminen. Yksilöllinen ja	Väitös-kirja	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten vammaiset aikuistuvat ja millaisia elämänkulkuja he saavuttavat.



erilainen elämäntyyli.		
Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä.	Kehitysvammaliiton tutkimus	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vammaisten nuorten aikuisten työntekijäkansalaisuuden esteitä ja edellytyksiä.
Hakala, K. 2017. Työllistymistarinoita.	Kehitysvammaliiton tutkimus	Tutkimuksessa tarkasteltiin kahden henkilön tarinaa siitä, miten tasa-arvoisen työllistymisen tavoite toteutuu heidän elämässään.
Irjala, M. 2017. Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa.	Väitöskirja	Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa lisätietoa ja ymmärrystä oppisopimuskoulutuksen suorittaneiden työikäisten vammaisten ja osatyökykyisten mahdollisuuksista koulutukseen sekä Suomessa että Saksassa.
Kivistö, M. 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen : monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä.	Väitöskirja	Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella sitä, millainen kuva vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta voidaan tuottaa monimenetelmällisellä tutkimusasetelmalla.
Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle ”- en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”.	Väitöskirja	Tutkimuksessa selvitettiin työn merkitystä työ- ja toimintakeskuksissa työskenteleville kehitysvammaisille.
Nevala, N. & Pehkonen, I. & Teittinen, A. & Vesala, H. T. & Pörfors, P. & Anttila, H. 2018. Kuntoutuksen vaikuttavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät ja edistävät tekijät.	Kelan tutkimus	Tutkimuksen tarkoituksena oli koota tietoa kuntoutuksen vaikuttavuudesta kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen. Tarkoituksena oli saada tietoa kehitysvammaisten työllistymistä estävistä ja edistävistä tekijöistä avoimille työmarkkinoille.
Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta.	Väitöskirja	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko kehitysvammaisille erityishuoltona järjestettävä työtoiminta ja avotyötoiminta huoltosuhteista toimintaa vai täyttyykö siinä työsuhteen tunnusmerkit.
Romakkaniemi, M. & Martin, M. & Lappalainen, T. 2019. Vammaissosiaalityön asiantuntijuus harkintavallan perusteena.	Tieteellinen artikkeli	Tarkoituksena oli selvittää, millainen paikka vammaissosiaalityöllä on ja miten se näkyy palvelurakenteiden muutoksessa sekä millaisia mahdollisuuksia vammaissosiaalityöllä on yhteiskunnallisen asemansa vahvistamisessa.
Äikäs, A. 2012. Toiselta	Väitöskirja	Tutkimuksessa selvitettiin vaikeavammaisten

asteelta eteenpäin. Narratiivinen tutkimus vaikeavammaisen nuoren aikuisen koulutuksesta ja työllistymisestä.		nuorten aikuisten, heidän vanhempiensa ja ammatti-ihmisten kokemuksia vammaisten opiskelijoiden koulutuksesta, työllistymisestä ja siirtymävaiheesta toiselta asteelta työllistymiseen.
---	--	---

Taulukko 1. Tutkimuksen aineisto.

## 4.5 Aineiston sisällönanalyysi

Kirjallisuuskatsaukseen kuuluu valitun aineiston analysointi. (Mannila 2021). Analysoin aineiston sisällönanalyysillä, jossa aineistoa luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään. Luokkien nimeämisen jälkeen tehdään tulkinta siitä, mitkä lainaukset aineistosta kuuluvat samaan luokkaan ja mitkä eri luokkaan. Analyysin ulkopuolelle jätetään kaikki ne tiedot, jotka eivät vastaa tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114.) Sisällönanalyysini on aineistolähtöinen, koska aineiston lainauksista tein pelkistetyn ilmauksen, niistä määrittelin alaluokat ja lopulta yläluokat. Muodostuneet yläluokat ovat tutkimukseni tulokset ja tulokset esittelen seuraavassa luvussa.

Sisällönanalyysin kriittisin vaihe on alaluokkien määrittelemisen, koska silloin tutkija valitsee mukaan otettavan aineiston ja tekee päätelmät siitä, mitkä lainaukset ovat samaan luokkaan kuuluvia ja mitkä eri luokkaan kuuluvia. Sisällönanalyysia tehdessäni luin aineistoa ja otin niistä katkelmia, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiini. Analyysivaiheessa kävin aineistoa tarkasti läpi useita kertoja. Sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon siten, ettei aineiston informatiivisuus kuitenkaan katoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114, 122).

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkin sitä, mitkä tekijät vaikuttavat kehitysvammaisten työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ja millaisia asioita osallisuudesta nousee esille tutkittaessa kehitysvammaisten työllistymistä.

### 5.1 Avoimille työmarkkinoille työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä

Sisällönanalyysin perusteella tunnistin kehitysvammaisten työllistymiseen vaikuttavat neljä tekijää, joita olivat palvelujärjestelmä ja yhteiskunnalliset rakenteet, asenteet ja ennakkoluulot kehitysvammaisia kohtaan, asiakkaan yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ja työympäristöjen soveltuvuus. Palkkatyössä työskenneltäessä osallisuus ja kansalaisuus toteutuvat parhaiten työtä korostavassa yhteiskunnassamme. (Teittinen & Vesala 2021). Salmisen ym. (2021. 86) osallisuuden kehinä ovat yhteiskunnan jäsenyys, kohtaamisen instituutiot ja sosiaaliset suhteet. Nämä kehät näkyivät avoimille työmarkkinoille työllistymisessä esimerkiksi siinä, kun sosiaalisten suhteiden kehittymistä heikensivät yleiset asenteet ja ennakkoluulot kehitysvammaisia kohtaan.

**Palvelujärjestelmä ja yhteiskunnalliset rakenteet.** Nuorilta odotetaan itsenäistymistä, koulutuspaikan ja työpaikan hankkimista, mutta kehitysvammaisten kohdalla nämä eivät ole automaattisia. Kehitysvammaisuus on yksi syy, joka voi estää työuran tai tehdä siitä epävakaa. (Ahponen 2008, 12, 85). Palvelujärjestelmä näyttäytyi kohtaamisen instituutiona ja se joko edisti tai esti työllistymisen toteutumista, kun ammattilaiset kartoittivat työpaikkoja ja työtehtäviä. Tähän toimintaan vaikuttivat määritellyt resurssit ja määrärahat. Palvelujärjestelmä nähtiin silti irrallisena tahona, koska tapaamisia oli vähän eikä

palveluista tiedotettu. Asiakkaalle tarjottiin usein standardiratkaisua eikä yksilöllisiä tarpeita huomioitu. (Ahponen 2008, 81; Äikäs 2012, 80-86.) Palvelujärjestelmällä on suuri osuus osallisuuden toteutumisessa Salmisen ym. (2021, 86) kehissä, koska jos palvelujärjestelmä kohtaamisen instituutiona estää työllistymistä, niin yhteiskunnan jäsenyys ja sosiaaliset suhteet jäävät heikommiksi. Kohtaamisen instituutioiden on kuitenkin tarkoitus mahdollistaa yhteyksien muotoutumista yksilön ja eri toimijoiden välille sekä tarjota yksilölle turvaa.

Ahposen (2008, 206) tutkimuksessa haastateltava totesi, että "muut tuntee paremmin" eli hänen mielestään muut päättivät puolesta. Useissa tutkimuksissa asiakkaan tai hänen perheensä aktiivisuus edisti työllistymistä toimintakeskuksen ulkopuolelle. (Ahponen 2008, 33; Hakala 2017, 31; Nevala ym. 2018, 14, 15, 36; Irjala 2017, 36). Romakkaniemi, Martin ja Lappalainen (2019, 187) ja Irjala (2017, 249) painottivat ammatillisen koulutuksen tärkeyttä työllistymisen edistäjänä. Salminen ym. (2021, 87) osoittivat koulutuksen edistävän sosiaalisia suhteita arjen osallisuuden muotoutumisessa ja totesivat, että sosiaalisia suhteita rajoittaa, mikäli heikommassa sosiaalisessa asemassa olevat henkilöt kouluttautuvat vähemmän. Ammatillinen jatkokoulutus edistikin työllistymistä Nevalan ym. (2018, 18) ja Äikkään (2012, 26) tutkimuksissa. Äikkään mukaan koulutuksesta työelämään siirtymiseen avustaja olisi ollut tarpeellinen kertomaan työnantajalle toimintakyvyn haasteista ja rajoitteista. Asiakkaiden oli tärkeää saada tietoa vaihtoehdoista ja mahdollisuuksista jo opiskeluaikana. (Nevala ym. 2018, 15, 17). Irjalan (2017, 134, 166, 217) mukaan oppisopimuskoulutus edisti työllistymistä Suomessa ja Saksassa, koska osaaminen todistettiin näyttötutkinto-menetelmällä eikä luku- ja kirjoitustaito ollut välttämätön. Työnantajillakin oli positiivinen asenne oppisopimuskoulutusta kohtaan työllistymisen edistämisen vaihtoehtona.

Yhteiskunnan jäsenyys osallisuuden kehänä puolestaan kuvaa työmarkkinoihin liittymistä, joka oli tutkimuksissa haastavaa ilman riittäviä palvelujärjestelmän resursseja. Tuetun työn työhönvalmennus nousi suurena työllistymisen edistäjänä tutkimuksissa ja se lisäsi yhteiskunnan jäsenyyden onnistumista. Haastatellun työnantajan mukaan työpaikalla ei ollut aikaa opettaa yhtä työtehtävää kovin kauaa, mutta työvalmentajan avulla työnantaja sai valmiin työntekijän. Työvalmentaja perehdytti työyhteisöäkin, koska työpaikoilla oli

asenteita, ennakkoluuloja ja jopa pelkoja kehitysvammaisia kohtaan. (Ahponen 2008, 81; Ekholm & Teittinen 2014, 49-59; Irjala 2017, 238; Nevala ym. 2018, 5-37; Äikkään 2012, 80-86.) Työllistymistä edistävinä työn muotoina olivat tuettu työ, avotyö ja palkkatuen mahdollisuus. Työn avulla sai mahdollisuuden näyttää työpaikalla omat taitonsa ja kykynsä. (Ekholm & Teittinen 2014, 73; Hakala 2017, 8, 47, 48; Nevala ym. 2018, 14-21.) Useiden tutkimusten mukaan toimintakeskuksissa työskentely taas ei edistänyt työllistymistä. (Ahponen 2008, 105; Hakala 2017, 11, 33; Nevala ym. 2018, 4, 15-18; Irjala 2017, 21.) Kuntoutuksen avulla vahvistettiin fyysistä, sosiaalista ja psyykkistä toimintakykyä, mutta se edisti työllistymistä vain vähän. (Nevala ym. 2018, 6). Toisaalta taas yhteiskunnalliset rakenteet estivät työllistymistä, kun työkyvyttömyyseläke teki kannattamattomaksi tehdä osaaikaistakaan työtä. (Ekholm & Teittinen 2014, 63-64; Paanetoja 2013, 81.)

**Asenteet ja ennakkoluulot kehitysvammaisia kohtaan.** Asenteet ja ennakkoluulot estivät täysivaltaisen hyvinvoinnin kokemusta ja näiden vaikutus näkyi jokaisessa osallisuuden kehässä. Yhteiskunnan jäsenyys, kohtaamisen instituutiot ja sosiaaliset suhteet eivät toteutuneet asenteiden ja ennakkoluulojen vuoksi. Asenteita ja ennakkoluuloja oli ammattilaisilla, kun esimerkiksi palkkatyön sijaan tarjottiin työtä automaattisesti toimintakeskuksesta. (Nevala ym. 2018, 14). Äikkään (2012, 65) mukaan yhteiskunnassamme on erilaisuuden kohtaamisen pelkoa, asenteita ja tiedon puute kehitysvammaisia kohtaan. Tämä johtaa siihen, että kehitysvammaiset eivät saa mahdollisuutta päästä yhteiskunnan jäseniksi työyhteisöön kuulumisen kautta ja Irjalan (2017, 291) tutkimuksessa kehitysvammaiset toivoivatkin, että erilaisuutta siedettäisiin työpaikoilla paremmin. Irjalan (2017, 238, 291) ja Ahposen (2008, 18, 81) mukaan tarvitaan edelläkävijöitä palkkaamaan kehitysvammaisia työntekijöitä, jolloin he tulisivat tutummaksi yhteiskunnassamme, koska kehitysvammaisista työntekijöistä ei ole kokemusta. Äikkään (2012, 130) ja Irjalan (2017, 221, 268) mukaan kehitysvammaisten kanssa ei osata työskennellä eikä heitä ajatella tasavertaisina yhteiskunnan jäseninä. Työpaikoilla ei aina hyväksytä heitä eikä heidän kanssaan osata toimia.

Ahposen (2008, 104-109) tutkimuksen mukaan oli tärkeää tarjota työtehtävissä hyvä työhön opastus, koska muuten työteho heikkeni. Kehitysvammaisten ajateltiin olevan tyytyväisiä, kun saa osallistua ja tehdä töitä ilman tarvetta

palkkaan. Työnantajat olivat tottuneet siihen, ettei vajaakuntoisten tekemästä työstä tarvitse maksaa. Työllistymisen edistämiseksi tulisi poistaa työn tekemisen esteitä ja työpaikan tulisi joustaa esimerkiksi osa-aikaisen työn järjestämisessä. Ennakkoluulona oli, ettei kehitysvammainen ei ole hyvä ja tehokas työntekijä, mutta esimerkiksi Vesalan, Klemin, Ala-Kauhaluoman ja Harkon (2016, 19) mukaan kehitysvammaiset ovat olleet työpaikoilla pidettyjä työntekijöitä vaikuttaen positiivisesti myös työilmapiiriin.

Ekholmin ja Teittisen (2014, 40) tutkimuksen mukaan erilaiseksi koetun henkilön hakiessa työpaikkaa, hänen tuli todistella osaamistaan enemmän toisten. Yksi työnantaja puolestaan kertoi ennakkoluuloista ja virherekrytoinneista näön: "Ennakkoluulokysymyksen yli kannattaa mennä, mutta realistisesti tietenkin, luvassa on sekä onnistumisia että pettymyksiä, niin kuin kaikissa muissakin rekrytoinneissa." Irjalan (2017, 274, 275) haastateltava koki työnantajien syrjivän erityisammattikoulun suorittaneita hakijoita. Yhtäältä koettiin, että työpaikkoja evättiin fyysiseen esteellisyyteen tai avustajan tarpeeseen vedoten. (Kivistö 2014, 136.)

**Asiakkaan yksilöllisten tarpeiden huomioiminen työelämässä.** Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen työelämässä edistäisi yhteiskunnan jäsenyyden toteutumista palkkatyön onnistumisen kautta. Tärkeää on tehdä suunnitelmallista ja oikea-aikaista työtä osallisuutta vahvistaen. (Romakkaniemi ym. 2019, 196.) Työllistyminen olisi helpottunut, jos sopivia työpaikkoja olisi ollut enemmän tarjolla, työympäristöjä olisi mukautettu ja huomioitu joustavat työaikajärjestelyt. (Nevala ym. 2018, 18, 35). Asiakkaan yksilölliset ominaisuudet voivat estää soveltumisen tiettyyn työhön, koska kehitysvammaisilla saattaa olla mielenterveyden ongelmia tai käytöshäiriöitä. (Äikäs 2012, 95). Haastateltu työnantaja pohti, että tulisi miettiä sopivia työtehtäviä kehitysvammaisia varten ja tarvittaessa sopeuttaa työtehtäviä toimintakyvyn mukaan, mutta tähän ei aina ollut resursseja. (Ekholm & Teittinen 2014, 58, 77.) Irjala (2017, 49, 38, 217) puolestaan totesi, että työllistämisen edistämiseksi tulisi järjestellä työtehtäviä niin, ettei vamma aiheuttaisi työkyvyn tai tuottavuuden alentumista.

**Työympäristöjen soveltuvuus.** Kehitysvammaisille sopiviksi mielletyt avustavat työtehtävät ovat kadonneet työpaikoilta ja siksi työllistyminen ei onnistunut, joten työympäristöjä tulisi mukauttaa. (Ahponen 2008, 18, 103.) Ekholmin ja Teittisen (2014, 44, 57) tutkimuksessa työnantaja kuvaili, että jos työssä on paljon muuttuvia tilanteita, niin täytyy miettiä, sopiiko työtehtävä työntekijälle: "Kauppa on hyvin virikkeellinen paikka työskennellä, tapahtuu kauheasti, asiakkaat tulee ja menee kauhealla vauhdilla, asiakas ei välttämättä huomaa, että tässä ei ole ns. normaali työntekijä. Jos tulee haasteita, joudutaan aina kokeilemaan ensin, voiko tämä ihminen työskennellä tämmöisessä ympäristössä." Työllistymisen edistämiseksi työpaikan olosuhteita tulisi muuttaa, jolloin työntekijä selviytyisi työssään. Järjestelyt voivat koskea työssä tarvittavaa apua, esteettömyyttä, työpaikan soveltuvuutta ja työn uudelleen organisoimista. (Ahponen 2008, 103).

Nevalan ym. (2018, 18) mukaan työympäristöjen soveltuvuutta tuli arvioida jo opiskeluvaiheen työharjoitteluissa työllistymisen edistämiseksi, koska tuolloin saa hyvän kontaktin työelämään. Opinnoissa tulisi kehittää työelämävalmiuksia, jotta siirtyminen koulutuksesta työelämään onnistuisi ja toisaalta työnantajien toivottiin tarjoavan harjoittelupaikkoja työelämään tutustumiseksi. Sopivien työtehtävien löytäminen edisti työllistymistä ja jos työssä oli esimerkiksi värikoodien käyttöä, niin työ soveltui puutteellisen lukutaidonkin kannalta hyvin ja esimerkkinä oli pullonpalautuskoneen käyttäminen. (Äikäs 2012, 26, 93; Irjala 2017, 134.)

## **5.2 Osallisuudesta esille nousseet asiat**

Tutkin myös millaisia asioita kehitysvammaisten osallisuudesta nousi esille tutkittaessa kehitysvammaisten työllistymistä ja sisällönanalyysin perusteella tunnistin kolme osallisuudesta nousevaa asiaa, joita olivat yhdenvertaisen työntekijäkansalaisuuden toteutuminen, palvelujärjestelmän vaikutus ja työn merkitys kehitysvammaisille.

**Yhdenvertaisen työntekijäkansalaisuuden toteutuminen.** Vammaisten elämän mahdollisuudet tulisi olla yhdenvertaisia vammattomien kanssa. (Romakkaniemi ym. 2019, 189). Kehitysvammaisten erilaista elämäntilannetta kuitenkin pidetään yhteiskunnallisesti hyväksyttynä. (Ahponen 2008, 22). Irjalan

(2017, 66, 67) mukaan eri lait ja sopimukset takaavat mahdollisuuden samaan asemaan kuin ei-kehitysvammaisillakin ja työntekijäkansalaisuuden saavuttaminen tulisi olla kaikille mahdollista. Sen toteutumiseksi tarvitaan palveluja ja tukitoimia.

Kehitysvammaisille myönnetään toimeentulon turvaamiseksi työkyvyttömyyseläke jo nuorena ja se esti yhdenvertaisen työntekijäkansalaisuuden toteutumista. Työkyvyttömyyseläkkeestä huolimatta odotettiin työskentelyä työtoiminnassa ansaiten työosuusrahaa, joka ei ole palkkaa. Yhdenvertaisen työntekijäkansalaisuuden toteutuminen edellyttää kuitenkin palkan ansaitsemista. Toimintakeskuksissa työskentely ei lisännyt osallisuutta yhteiskuntaan. (Ekholm & Teittinen 2014, 17; Paanetoja 2013, 79.) Työkyvyttömäksi nimeäminen nuoruudessa sulki pois työntekijäkansalaisuudesta. (Hakala 2017, 52, 53; Irjala 2017, 67). Osallisuuden kehien yhteydessä Salminen ym. (2021, 89) kuvailevat työkyvyttömyyttä yhteiskunnan palkkatyönormin ja aktiivisen kansalaisuuden ihanteen vastakohtana. Ilman palkkatyötä osallisuus yhteiskunnan jäsenyyteen jäi heikommaksi.

Vaikeavammaiset olivat syrjäytettyjä työtoiminnasta, koska heidät ohjattiin suoraan päivätoimintaan. Päivätoiminnasta ei saa työosuusrahaa eikä se tuottanut osallisuutta yhteiskuntaan tai työelämään ja silloin on heikompi mahdollisuus toimia kuluttajana. Se antoi myös roolin yhteiskunnan huono-osaisena. Työtoimintaan osallistuminen kun mahdollisti työosuusrahan ansaitsemista ja siten kuluttamista. (Kivistö 2014, 94; Misukka 2009, 54, 90, 112; Paanetoja 2013, 211.) Ahposen (2008, 142) haastateltava oli muuttamassa omaan asuntoon sellaiseen paikkaan, jossa työpaikkakin on. Se osoitti, että on oikeus muuttaa työpaikan perässä mahdollistaakseen yhdenvertaisen työntekijä-kansalaisuuden. Lisäksi toiveina oli edetä omalla urallaan (Ekholm & Teittinen 2014, 51; Irjala 2017, 249). Hakalan (2017, 49) tutkimuksessa henkilö oli työllistynyt palkkatyöhön 15 vuoden avotyön jälkeen ja laski sitä, että milloin hän saa jäädä vanhuuseläkkeelle. Tässä näkyi yksilön osallisuuden kehien tasapainoisuus, kun sai olla työntekijäkansalainen, käyttää arkisia palveluja ja kuulua sosiaaliseen yhteisöön.

Kehitysvammaisen työntekijän aiheutti työyhteisössä hämmennystä ja ennakkoluuloja ja kun työpaikalla suunniteltiin palkkaamista, niin työyhteisön



jäsenillä oli mahdollisuus vaikuttaa tähän. Negatiivista sanottavaa ei ollut ja työntekijästä tuli todella pidetty. Työnantaja kertoi: ”Henkilökunta tykkää hirveästi. Perjantaina kun hän lähtee kotiin, hän käy halaamassa kaikkia ja toivottaa hyvää viikonloppua. Just tää viikonloppuhalaus, että porukka halailee jo keskenäänkin välillä.” Työntekijä toi iloa työyhteisöön ja sai toimia yhdenvertaisena työntekijäkansalaisena. (Ekholm & Teittinen 2014, 78.) Irjala (2017, 378) taas kertoi tutkimukseen osallistuneesta kokista, joka oli hänen kuvauksensa mukaan ”Todella positiivinen ja elämänmyönteinen, superaktiivinen. Kuulin työpaikalta, että valloittaa mm. asiakkaat asiakaspalvelussa. Otti haastattelijankin heti kaverikseen.”

Kehitysvammaisten välityömarkkinat olivat yleensä pysyviä ratkaisuja eikä palkkatyö onnistunut. Avotyö oli usein pysyvä työn muoto eikä se antanut työntekijäkansalaisen statusta. (Hakala 2017, 11; Irjala 2017, 66.) Yhteiskunnan jäsenyys ei päässyt toteutumaan välityömarkkinoiden avulla. Paanetojan (2013, 79, 80, 121, 122) mukaan avotyö ei lisää osallisuutta yhteiskuntaan ja näki työtoiminnassa ristiriidan siinä, ettei tavanomaisesta työtehtävästä makseta palkkaa. Osallistumisesta voi ansaita ruokailun jälkeen vähemmän kuin euron päivässä. Työntekijä ei välttämättä ole mukana työsopimuksen laatimisessa, vaan sen laati toimintakeskus ja työpaikka. Avotyö oli arvostettua ja tärkeää työtä, mutta työpanos oli yleensä työnantajille ilmaista. Työsuhteinen tuettu työ puolestaan mahdollisti inklusiota ja osallisuutta yhteiskuntaan enemmän kuin avotyö. (Kivistö 2014, 26.) Osallisuuden kehät havainnollistuvat siinä, kun yhteiskunnan jäsenyydeksi tarvitaan merkityksellinen työ, kohtaamisen instituutiot taitojen ja osaamisen näyttämiseksi sekä sosiaaliset suhteet työyhteisöön kuulumisen kautta.

Palkkatyöllistyminen kuuluu kansalaisuuteen, mutta kehitysvammaisten mahdollisuudet tähän olivat kapeammat. (Hakala 2017, 17, 54.) Kivistön (2014, 91, 92) tutkimuksessa palkkatyö ei onnistunut henkilökohtaisen avustajankaan turvin eli he olivat täysin osattomia palkkatyöstä. Myös Irjalan (2017, 19, 20, 67, 142) mukaan kehitysvammaiset ovat työntekijäkansalaisuuden ulkopuolella. Työelämän ulkopuolelle jääminen ja pienituloisuus rajoitti mahdollisuuksia olla osallinen yhteiskunnan toimintoihin. Palkkatyö kerryttää parempaa vanhuuseläkettä ja osa-aikatyönkin tekeminen säästää yhteiskunnan sosiaaliturvan kuluja.

Irjalan (2017, 221, 291) tutkimuksessa työntekijä toivoi hänet kohdattavan niin, ettei ajateltaisi ensimmäisenä hänen kehitysvammaansa. Kehitysvammaiset herättivät ennakkoluuloja eikä heille annettu mahdollisuutta näyttää kykyjään. Toinen haastateltava toivoi, että työpaikat sietäisivät erilaisuutta ja olisivat suvaitsevaisempia. Äikkään (2012, 130) tutkimuksessa erilaisuuden kohtaamista ja yhdenvertaisen työntekijäkansalaisuuden toteutumista kuvasi seuraava työntekijän kommentti: ”Itekkii huomaa omallakin työpaikalla on niitä joutunu monet työntekijät niitä asenteitaan, - niinku korjaamaan, ihan yksinkertaisissa asioissa että kuuluuko kehitysvammaiselle ottaa ossaa esimerkiksi pikkujouluun – et ihan jo se, että semmosta että tarviiko kehitysvammanen työntekijä pukukoppia, joka on hirmu tärkeätä tälle asian osaselle olla tasavertasena jäsenenä siellä työyhteisössä”.

Arvostuksen saaminen työssä lisäsi osallisuutta yhteiskuntaan ja työyhteisöön. Työ nähtiin velvollisuutena ja sen kautta sai tuntee olevansa merkityksellinen Suomen kansalainen. Toimintakeskuksissa haluttiin tehdä tilaustöitä, jotta osaaminen näkyisi ulkopuolisille. (Misukka 2009, 36, 102, 103, 108.) Osallistuminen työelämään lisäsi osallisuutta ja vahvisti omaa merkityksen tunnetta ja valtaistumista. Edellytyksenä työllistymisen edistämiseksi olisi muutosten tekeminen asenteissa ja työtavoissa sekä työpaikoilla että palvelujärjestelmässä. Nevala ym. (2018, 5, 18) esittivätkin, että uuden vammaispalvelulain tulisi taata työllistyminen jokaisen oikeutena. Myös Äikkään (2012, 92) mukaan työllistyminen olisi koko yhteiskunnan etu, koska siten saadaan aktivoitua nuoria ja heidän tuen tarpeensa voi olla tällöin vähäisempää eikä kalliita palveluja ole tarpeen järjestää.

Nuorten vanhemmilla oli toive nuoren työllistymisestä ja yhteiskunta- valmiuksien opettelusta, koska työ on normaalia elämää. Haastatellun äidin mielestä kehitysvammaisten yhteiskunnallinen asema oli huono, koska he eivät pysty ajamaan omia asioitaan. Hän koki työtoiminnassa tehtävän työn kuitenkin työllistymisenä. (Äikäs 2012, 106-133.) Kuuluminen sosiaaliseen yhteisöön, kuten toimintakeskukseen, vahvisti osallisuutta, ehkäisi syrjäytymistä ja vaikutti hyvinvointiin. (Misukka 2009, 20, 87, 123.) Äikkään (2012, 95, 148) mukaan eriarvoisuus lisääntyy, jos kehitysvammaisia ei näy työpaikoilla ja he työskentelevät erillisissä toimintakeskuksissa. Yhdenvertaisen työntekijäkansalaisuuden toteutumiseksi olisi tärkeää saada työskennellä osana

työpaikkojen työyhteisöjä. Osallisuuden kehät -mallin yhteiskunnan jäsenyys näyttäytyi siinä, kun yhdenvertainen työntekijäkansalaisuus ei toteutunut.

### **Palvelujärjestelmän vaikutus osallisuuden toteutumiseen.**

Palvelupäätöksillä pystytään luomaan vammaisten toimijuudelle mahdollisuuksia tai esteitä. Asiakkaan mielipiteet ja toiveet tulee ottaa huomioon palvelujen suunnittelussa, mutta tutkimuksissa näkyi, ettei näin aina ollut. (Hakala 2017, 33, 34; Romakkaniemi ym. 2019, 190.) Kohtaamisen instituutio eli kehitysvamma palvelut nousivat osallisuuden kannalta suurena tekijänä esille, koska kehitysvammaiset ovat lähes koko elämänsä ajan palvelun käyttäjiä. (Kivistö 2014, 71). Palvelujärjestelmän tulisi tarjota oikea-aikaisia palveluja ja huomioida digitaaliset välineet työllistymisen apuna, koska ne auttoivat työelämään kiinnittymisessä ja toisaalta hyödyttivät työnantajiakin. (Nevala ym. 2018, 14-43). Työelämäosallisuuden kannalta avustaja oli tärkeä, koska asiakas suoriutui hyvin työtehtävistään avustettuna (Äikäs 2012, 87) ja riittävät resurssit edistäisivät muutenkin työllistymistä. (Kivistö 2014, 73-94; Äikäs 2012, 82, 145, 146.) Ammatillinen koulutus edisti kiinnittymistä työelämään ja yhteiskuntaan. (Ahponen 2008, 85, 105). Koulutuksessa havainnollistuu osallisuuden kehät tuottaen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Myös Hjelte & Ineland (2020, 649) totesivat koulutuksen lisäävän kehitysvammaisten osallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia.

Palveluja tuli tarjota toimintakyvyn, osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden vahvistamiseksi sekä täysipainoisen elämän mahdollistamiseksi yhteiskunnan jäsenenä. Palveluiden tuli olla saavutettavissa tasa-arvon, täyden osallistumisen ja osallisuuden toteutumiseksi. (Nevala ym. 2018, 5, 36; Äikäs 2012, 145, 146). Tuen tarve oli päätösten tekemisessä ja toiminnan ohjauksessa. (Ekholm & Teittinen 2014, 58). Kivistö (2014, 91) puolestaan huomioi, ettei asiakkaiden palvelusuunnitelmissa ollut tietoa työhistoriasta, koska työllistymistä ei nähty realistisena. Tuettu työ on työpaikalla tehtävää työsuhteista työtä ja se tuotti tasa-arvoista osallisuutta, kun pääsi osalliseksi työmarkkinoihin. Toisaalta taas tuetun työn työpaikkoja oli liian vähän tarjolla. Tuettu työ oli osallisuuden toteutumisen kannalta parempi kuin toimintakeskuksen työtoiminta tai avotyö. Työtoiminnan ei nähty edistävän kiinnittymistä työelämään, koska työllistymisen mahdollisuuksista ei siellä edes keskusteltu. (Ahponen 2008, 85, 105; Hakala 2017, 16, 33.)

Äikäs (2012, 110, 146) puolestaan esitti, että toimintakeskukset tulisi liittää osaksi muuta työelämää osallisuuden edistämiseksi ja alihankintatöiden tekeminen tulisi siirtää työpaikoille, josta palvelua ostetaan. Työtoiminnan nähtiin estävän integroitumista yhteiskuntaan, koska se on osa sosiaalipalveluja. (Paanetoja 2013, 182). Hakalan (2017, 36, 47, 48) tutkimuksen toinen haastateltava työllistyi toimintakeskuksen perustamaan kahvilaan, johon työllistettiin vaikeasti työllistyviä henkilöitä. Toinen haastateltava sai työvalmentajan avulla palkkatyön 15 vuoden avotyön jälkeen. Myös Nevalan ym. (2018, 36) tutkimuksessa työvalmentaja auttoi saamaan asiakasta itseään kiinnostavan työn eikä hänelle tarjottu valmiita palveluja.

**Työn merkitys kehitysvammaisille.** Kaikenlaisten työn muotojen merkitys oli suurta. Etenkin avotyöstä koettiin ylpeyttä ja se oli toimintakeskuksen jäsenten keskuudessa statusta nostattava asia. Työ rytmitti arkea, toi merkitystä, sisältöä ja pysyvyyttä elämään sekä lisäsi osallisuutta. Se myös kiinnitti yhteisöön ja yhteiskuntaan. (Ahponen 2008, 103-105; Irjala 2017, 246, 269). Äikkään (2012, 76, 90) tutkimuksessa vanhempi kertoi lapsensa olevan tyytyväinen ja onnellinen työharjoittelussakin, kun sai osallistua työelämään. Hän toivoi nuoren pääsevän työelämään oman avustajan turvin, koska tarvitsi apua vuorovaikutuksessa. Toisaalta, jos työpaikalla oli avustaja aina läsnä, työntekijä saattoi jäädä etäiseksi työyhteisöstä, koska yhteistyö toisten kanssa saattoi avustajan vuoksi olla vähäistä.

Työyhteisön jäsenenä olemista arvostettiin. Työllä oli iso merkitys palkan vuoksi, koska se mahdollisti asioiden ostamisen ja hankkimisen. Työosuusrahaakin arvostettiin, mutta hyvän elämän esteeksi koettiin korvauksen vähäisyys. (Irjala 2017, 225-249; Misukka 2009, 71-73; Äikäs 2012, 97.) Työosuusrahan ansaitseminen lisäsi kuitenkin yhteiskunnan jäsenyyttä. Vaikka toimintakeskusten työ ei mahdollistanut työntekijäkansalaisuutta, niin työ oli silti merkityksellistä ja antoi osallisuuden sosiaaliseen yhteisöön. (Misukka 2009, 101-104.) Hakalan (2017, 48) haastateltava oli työskennellyt 15 vuotta avotyössä, jonka jälkeen työllistyi palkkatyöhön. Hän oli tilanteeseen ja toimeentuloon tyytyväinen. Irjalan (2017, 259, 268) haastateltava toivoi mahdollisuutta olla työyhteisön yhdenvertainen jäsen: "Otettais niinku ihmisenä eikä aateltais sitä, että se on kehitysvammanen". Toinen haastateltava puolestaan koki elämän tärkeimmiksi asioiksi seuraavat: "Joku työpaikka, joku perhe joskus ois".

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehitysvammaisten kohdalla ei ole itsestään selvää kouluttautua ja työllistyä palkkatyöhön. (Ahponen 2008, 12, 85). Tutkimukseni tuloksissa tämä näkyi palkkatyöhön työllistyminen ollessa haastavaa. Äikkään (2012, 130) tutkimuksessa haastateltu kuvasi kehitysvammaisten työllistymistä uutena asiana, mutta tuoreemmissakaan tutkimuksissa työllistyminen ei ollut helpompaa. (vrt. Hakala 2017 ja Nevala ym. 2018.) Myös Hakala (2013, 222) huomioi, että vammaisten työllisyyskysymyksiä on pohdittu jo ennen 2000-lukua.

Salmisen ym. (2021, 85-87) osallisuuden kehissä ilmentyivät yhteiskunnan jäsenyys, kohtaamisen instituutiot ja sosiaaliset suhteet. Tulosteni perusteella yhteiskunnan jäsenyys ilmentyi työmarkkinoille osallistumisena ja kohtaamisen instituutioina näyttäytyivät palvelujärjestelmä ja työpaikat tai toimintakeskusten työyhteisöt. Toimintakeskusten työyhteisöt näyttäytyivät myös sosiaalisina suhteina, joka voi johtua siitä, että valtaosa osallistui työtoimintaan eikä palkkatyöhön. Muina tärkeinä sosiaalisina suhteina esiintyivät oma perhe, ystävät ja palvelujärjestelmän ammattilaiset, kuten opettajat, työhönvalmentajat ja sosiaalityöntekijät. Osallisuuden kehien välillä osallisuuden olisi toteuduttava tasapuolisesti, jotta se tuottaisi kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Salminen ym. 2021, 87). Tutkimukseni perusteella osallisuus ei kokonaisvaltaisesti toteutunut, koska palkkatyöhön työllistyminen oli vaikeaa tai se ei onnistunut lainkaan. Kehitysvammaiset eivät aina kyenneet ajamaan omia asioitaan (Äikäs 2012, 106-133), mutta silti palvelujärjestelmä odotti asiakkaalta aktiivisuutta, jotta työllistyminen olisi edistynyt. (Ahponen 2008, 33; Hakala 2017, 31; Nevala ym. 2018, 14-36; Irjala 2017, 36.)

Hallituksen tavoitteena on saavuttaa 75 % työllisyysaste ja tähän pääsemiseksi toteutetaan työkykyohjelma ja esimerkiksi työvalmentajien saatavuus tullaan huomioimaan. (Valtioneuvosto, [viitattu 25.3.2022].) Tämä tukee tutkimukseni tulosta, koska työvalmentajien saatavuus edisti työllistymistä palkkatyöhön eri tutkimuksissa. (Ahponen 2008, 81 ; Ekholm & Teittinen 2014, 49-59 ; Irjala 2017, 238; Nevala ym. 2018, 5-37; Äikäs 2012, 80-86). Muita edistäviä tekijöitä olivat asiakkaan ja hänen läheistensä aktiivisuus, riittävät ja oikea-aikaiset palvelut, kuten ammatinvalinnanohjaus, henkilökohtainen avustaja ja palkkatuki. Tuettu työ mahdollisti osallisuutta yhteiskuntaan enemmän kuin avotyö, päivätoiminta puolestaan edisti työn muodoista tätä kaikista heikoiten. (Kivistö 2014, 26). Vesala ym. (2016, 22) puolestaan totesivat kehitysvammaisten palkkaamisen vaikuttaneen positiivisesti yrittäjien mielestä yritysten imagoon. Toisaalta taas itse koen eettisyyden kannalta niin, ettei pelkästään imagon vuoksi tulisi palkata työntekijää. Tämä lisää kehitysvammaisen eriarvoista asemaa, jos hänet nähdään imagon nostattamisen kannalta tärkeämmäksi kuin hänen työpanoksensa vuoksi.

Suurimpana esteenä työllistymiselle oli palvelujärjestelmä ja yhteiskunnalliset rakenteet, koska työllistymistä ei edistetty ja asiakkaat ohjattiin työtoimintaan palkkatyötä kokeilematta. Palvelujärjestelmä toimi porttina yhteiskunnalliseen osallisuuteen. Estävänä tekijänä näyttäytyivät myös valtaväestön asenteet ja ennakkoluulot kehitysvammaisia kohtaan. Kehitysvammaisten kanssa ei osata toimia ja siksi työhönvalmentaja olisi tärkeä asenteisiin vaikuttaja. (Ekholm & Teittinen 2014, 78; Irjala 2017, 221; Äikäs 2012, 130.) Työllistymistä heikentäviä tekijöitä olivat myös työpaikkojen ja työtehtävien sopimattomuus. Kehitysvammaiset työllistyivät avustaviin tehtäviin, kuten erilaisten yritysten keittiöille, varastotöihin, pullojen lajitteluun ja kiinteistöihin. (Ahponen 2008, 103; Ekholm & Teittinen 2014, 58). Palvelujärjestelmän toimivuudella oli tärkeä rooli työllistymisessä ja osallisuuden toteutumisessa. Alueittain vammaissosiaalityöntekijöistä on pulaa, joten palvelujen järjestäminen oikea-aikaisesti voi olla siksi haastavaa. (Kyröläinen 2020, 20, 34.) Äikkään (2012, 109) mukaan riittävät resurssit voisivat edistää hyvän ohjauksen saamista työtehtäviin mahdollistaen niiden tekemisen itsenäisesti.

## POHDINTA

Työskentelen vammaissosiaalityöntekijänä, joten aihe oli minulle luonteva valinta ja itselleni tärkeä myös ammatillisen kehittymisen kannalta. Toivon tulevaisuudessa työpaikoilla olevan enemmän kehitysvammaisia työntekijöitä. Aineistossa työllistyminen oli haastavaa, mutta toisaalta sieltä nousi myös hienoja työllistymistarinoita. Vammaissosiaalityöntekijöillä oli suuri rooli työllistymisen onnistumisessa ja asiakkaan osallisuuden toteutumisessa. Huolestuttavaa oli asiakkaiden kokemus siitä, etteivät he ole tulleet kuulluiksi omissa asioissaan. Koin tärkeäksi tutkia millaisia esteitä työllistymisessä on ja sitä kautta pohtia, miten näitä esteitä voitaisiin poistaa. Aineistosta nousi esille kehitysvammaisten oma ääni ja koin tärkeäksi, että yhdeksi yläluokaksi muodostui ”työn merkitys kehitysvammaisille”. Tutkimusta tehdessäni pohdin sitä, oletanko minä itse kehitysvammaisten haluavan työllistyä avoimille työmarkkinoille vai ovatko he tyytyväisiä nykyiseen palvelujärjestelmään. Aineiston perusteella palkkatyöhön työllistymisellä oli suuri merkitys, joten se kumosi pohdintani.

Aineistossa haasteena oli, ettei niissä aina selvästi kerrottu oliko haastateltava kehitysvammaisen vai ei, jolloin hyviä huomioita jäi pois vammaisten työllistymisestä. Jätin tällaiset lainaukset analyysin ulkopuolelle, koska halusin tutkia nimenomaan kehitysvammaisten työllistymistä ja se myötä tutkimuksen tulos on todenmukainen ja vastaa tutkimuskysymyksiini. Tutkielmaa tehdessäni löysin selvityksen, jonka mukaan toimintakeskusten toimintoja supistettiin ja jopa 47 % toimintakeskuksista oli tilapäisesti suljettuina koronapandemian vuoksi. Tämän myötä 66 % asiakkaista menetti työosuusrahansa, joskin 16 % organisaatioista maksoi korvauksen perustellen sen sillä, että asiakkaat eivät itse

voineet vaikuttaa tilanteeseen. (Hakola, Klem, Lange, Peltonen & Rytönen 2021, 6, 8.) Valtakunnallisesti työpaikoilla siirryttiin mahdollisuuksien mukaan etätöihin ja siten palkanmaksu jatkui. Toiset joutuivat lomautetuiksi tai irtisanotuiksi, mutta heidän oli mahdollisuus saada korvausta siitä, toisin kuin kehitysvammaisilla. Tämä ja tutkimukseni kuvastavat sitä, että kehitysvammaisten yhteiskunnallinen asema työllisyyden puolesta on huonompi kuin ei-kehitysvammaisilla.

Yhteiskunnassamme pyritään kehitysvammaisten yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen, mutta tämä ei täysin toteudu. Muutosta on tosin tapahtunut vuosikymmenten aikana verrattaessa siihen, kun noin 50 vuotta aiemmin ajateltiin yhteiskuntaa suojattavan kehitysvammaisilta. Tutkimukseni perusteella yhteiskunnallisia rakenteita on edelleen kehitettävä, jotta osallisuus, yhdenvertaisuus ja työntekijäkansalaisuus toteutuisivat. Itse ajattelen esimerkiksi rakenteellisella sosiaalityöllä voitavan vaikuttaa työllistymiseen ja poistaa tutkimuksessa nousseita työllistymisen esteitä. Pohdin sitä, että mitä enemmän kehitysvammaiset näkyisivät osana yhteiskunnan toimintoja, niin tulisiko siitä enemmän normaali ja tavallinen asia. Asenteiden muuttaminen on tärkeää. Pohdin myös tulevan sote-uudistuksen vaikutusta kehitysvammaisten työllistymiseen. Sote-uudistuksessa toimintatapoja tullaan yhtenäistämään ja sen myötä työllistämisen käytännöt voivat monipuolistua ja siten työllistyminen palkkatyöhön voi olla useammille asiakkaille mahdollinen vaihtoehto.

Jatkotutkimusaiheena itseäni kiinnostaisi se, miksi Suomessa on vähemmän kehitysvammaisia työntekijöitä kuin mitä ulkomailla on. Olisi kiinnostavaa tutkia, onko eri maissa erilainen työvoimapolitiikka työllistää kehitysvammaisia tai osatyökykyisiä. Esimerkiksi Irjala (2017, 35) tarkasteli Saksan työllistämisen politiikkaa ja siellä oli vammaisten työllistämiseen kiintiömääräys sakon uhalla. Jos ulkomailla työllistyminen on onnistunut paremmin, niin voisi selvittää, olisiko asiat sovellettavissa Suomeen ja siten lisätä työllistymistä. Näen tärkeänä myös selvittää laajemmin mikä yhteiskunnassamme estää kehitysvammaisten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja miksi näin edelleen tapahtuu.



## LÄHTEET

- Ahponen, H. 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen. Yksilöllinen ja erilainen elämäntilanne. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 94. <https://core.ac.uk/download/pdf/14903164.pdf>
- Aveyard, H. (2007) Doing a literature review in Health and Social Care : A Practical Guide. McGraw-Hill Companies, Open University Press. England : Berkshire.
- Baumeister, R. & Leary M. 1997. Writing Narrative Literature Reviews. *Review of General Psychology* 1: 3, 311-320.
- Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144151/Tutkimuksia133.pdf?sequence=4>
- Fink, A. 2005. Conducting Research Literature Reviews : From paper to the internet. Sage : Thousand Oaks.
- Fraser, N., Dahl, H., Stoltz, P. & Willig, R. 2004. Recognition, Redistribution and Representation in Capitalist Global Society: An Interview with Nancy Fraser. *Acta Sociologica*, Vol. 47, No. 2, 374-382.
- Hakala, K. 2010. Discourses on Inclusion, Citizenship, and Categorizations of "Special" in Education Policy: the case of negotiating change in the governing of vocational special needs education in Finland. *European Educational Research Journal*, 9 (2), 269-283. Saatavana: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/eej.2010.9.2.269>
- Hakala, K. 2013. Kehitysvammaisten koulutuspolkujen ja työntekijäkansalaisuuden mahdollisuuksia ja mahdottomuuksia. Teoksessa : Kristiina Brunila, Katariina Hakala, Elina Lahelma & Antti Teittinen (Toim.) Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki : Gaudeamus, 216, 235.
- Hakala, K. 2017. Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. Helsinki. Verkkojulkaisu. Saatavana: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyollistymistarinoita-netti-s.pdf>
- Hakola, M. 26.1.2021. Kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen on yhdenvertaisuuskysymys. Vates-säätiö. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.2.2021]. Saatavana: <https://www.vates.fi/ammattilaisille/uutisia/kehitysvammaisten-ihmisten-tyollistyminen-on-yhdenvertaisuuskysymys.html>
- Hakola, M., Klem, S. Lange, H., Peltonen, E. Rytönen J. 26.3.2021. Selvitys poikkeusajan vaikutuksista työ- ja päivätoimintaan ja työllistymistä tukevaan toimintaan. Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta, työn ja päivätoiminnan valiokunta. [Verkkojulkaisu]. Saatavana: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2021/04/selvitys-poikkeusajan-vaikutuksista-2021.pdf>
- Hjelte, J. & Ineland, J 2020. Quality in professional encounters with students who have intellectual disabilities - experiences from special needs upper secondary

- schools in Sweden, *European Journal of Special Needs Education*, 35:5, 648-662. Saatavana: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/08856257.2020.1743411?needAccess=true>
- Hietala, H. 2013. Työnantajien kustannukset vammaisen ja osatyökykyisen palkkaamisesta. Muistio 19.7.2013. Helsinki, VATES-säätiö.
- Hvinden, B. & Johansson, H. 2007. *Citizenship in Nordic Welfare States. Dynamics of choice, duties and participation in a changing Europe*. London & New York : Routledge.
- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpäpaperi 33/2017. Saatavana: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf)
- Irjala, M. 2017. Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa. Oulun Yliopisto. Väitöskirja. Saatavana: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526216003.pdf>
- Juhila, K. 2009. Sosiaalityön selontekovelvollisuus. [Verkkójulkaisu]. *Janus* vol. 17 (4), 296-312. Saatavana : <https://journal.fi/janus/article/view/50532/15297>
- Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (Toim.) *Osallisuuden jäljillä*. Joensuu: Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistys. Saatavana: <https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/oSallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>
- Kallio, T. 2006. Laadullinen review -tutkimus metodina ja yhteiskuntatieteellisenä lähestymistapana. *Hallinnon tutkimus* 2:2006, 18-28. Saatavana : <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/99500/57164>
- Kaski, M. 2012, Manninen, A. & Pihko, H. *Kehitysvammaisuus*. 5. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kivistö, M. 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen : monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä. Lapin yliopisto. Väitöskirja. Saatavana: [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61789/Kivist%c3%b6\\_Mari\\_ActaE150\\_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61789/Kivist%c3%b6_Mari_ActaE150_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Korpinen, J. 2005. Toiseus ja kehitysvammaisuus. Teoksessa: Sonja Miettinen (Toim.) *Kokijana, näkijänä, tulkkina*. Tampereen yliopisto. Sosiologian laitos. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako: Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Väitöskirja. *Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja* 102. Joensuun yliopisto. Saatavana: <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/9445?locale-attribute=fi>
- Kyröläinen, A. 2020. *Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Saatavana: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162325>
- L 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>
- L 23.6.1977/159. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- L 3.4.1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- L 30.12.1992/1535. Tuloverolaki. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>
- Lamminmäki-Kärkkäinen, T. 2002. Identiteetin kulttuuriprofiili ja toiseuden purkaminen. Teoksessa: Rauni Räsänen, Katri Jokikokko, Maria-Liisa Järvelä & Tanja Lamminmäki-Kärkkäinen (Toim.) Interkulttuurinen opettajankoulutus. Utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla. Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Oulun yliopisto. Saatavana: <http://jultika.oulu.fi/Record/isbn951-42-6807-5>
- Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2016. Asiakasosallisuus, sosiaalinen osallisuus ja matalan kynnyksen palvelut. Pohdintaa käsitteiden sisällöstä. Yhteiskuntapolitiikka, 81 (2016):5, 586–594. Saatavana: <https://www.julkari.fi/handle/10024/131350>
- Leemann, L., Kuusio, H. & Hämäläinen, R.-M. 26.6.2015. Sosiaalinen osallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana: [https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti\\_Sosiaalinen\\_Osallisuus.pdf/](https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti_Sosiaalinen_Osallisuus.pdf/)
- Lindh, J. 2021. Vammaisten työmarkkinakansalaisuus poliittisena ongelmana. Teoksessa: Antti Teittinen, Mari Kivistö, Merja Tarvainen & Sanna Hautala (Toim.) Vammaiset ihmiset kansalaisina. Tampere : Vastapaino, 89-112.
- Mannila, M. .2021. 11.2.2021. Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön muotona. Energiaa. Vaasan ammattikorkeakoulun verkkolehti. [online]. Saatavana: <https://energiaa.vamk.fi/osaaminen/kirjallisuuskatsaus-opinnaytetyon-muotona/>
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. uud p. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Miettinen, S. 2020. Syvästi kehitysvammaisen aikuisen mahdollisuudet yhteisyyden kokemiseen. Etnografinen tutkimus sosiaalisesta vuorovaikutuksesta suomalaisissa ryhmäkodeissa. Yhteiskuntapolitiikka 85 (2020):2, 146-156. Saatavana: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139442/YP2002\\_Miettinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139442/YP2002_Miettinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle ”- en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Väitöskirja. Kuopion yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Saatavana. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-27-1311-0>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala H. T., Pörfors, P. & Anttila, H. 2018. Kuntoutuksen vaikuttavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät ja edistävät tekijät. Järjestelmällinen

- kirjallisuuskatsaus. Kelan tutkimus, työpapereita 133. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230842/Tyopapereita133.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Niela-Vilén, H. & Kauhanen, L. 2015. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa : Minna Stolt, Anna Axelin, Riitta Suhonen (Toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja A:73/2015. Turku: Turun yliopisto, 23-34.
- Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-Sarja N:o 316.
- Paanetoja, J. 2019. Vammaisten työllistymistä tukevan toiminnan ja työtoiminnan uudistaminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:20. Saatavana: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap\\_20\\_2019\\_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyot%20oiminnan%20uudistaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161425/Rap_20_2019_Vammaisten%20tyollistymista%20tukevan%20toiminnan%20ja%20tyot%20oiminnan%20uudistaminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pohjola, A. & Kemppainen, T. & Niskala, A. & Peronius, N. 2019. (Toim.) Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö. Tampere: Vastapaino.
- Publication Manual of the American Psychological Association (2003) American Psychological Association. Washington.
- Päivätoiminta. 24.10.2019. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Vammaispalvelujen käsikirja. [Verkkosivusto]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/paivatoiminta>
- Raivio, H. & Nykänen, N. 2013. Saksassa työllistetään vammaisia ja osatyökykyisiä kiintiöiden ja tukien avulla. Helsinki, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Raivio, H. & Nykänen, N. 2014. Matkakertomukset: Saksa 12.-14.11. 2012. Osallistavan työllisyyspolitiikan elementtejä - Yhdenvertaisuutta vai aktivoitua? Sosiaalisten oikeuksien ja vastikkeellisuuden ristivetoa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden edistämässä. Työkirja 14. Helsinki : Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Riipinen, M. 2015. RATKO-malli työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa: Outi Hietala, Aulikki Sippola, Markku Riipinen, Pauliina Lampinen & Marja Nevalainen (Toim.) Kaikille sopiva työ ja työyhteisö. Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti 1.8.2015. Helsinki, Työsuojelurahasto: 83-108. Saatavana: <https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2017/09/kaikille-sopiva-tyo.pdf>
- Romakkaniemi, M., Martin, M. & Lappalainen, T. 2019 Vammaissosiaalityön asiantuntijuus harkintavallan perusteena. Teoksessa Anneli Pohjola & Tarja Kemppainen & Asta Niskala & Nina Peronius (Toim.) Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö. Tampere: Vastapaino.
- Saari, J. 2015. Huono-osaiset: Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Salakari, M. 20.4.2020. Systemoitu kirjallisuuskatsaus tiedon tuottamisen menetelmänä. Turun ammattikorkeakoulu. [dia-esitys]. Saatavana: [https://tohtori.turkuamk.fi/uploads/2020/04/92b18b03-kirjallisuuskatsaus\\_20.4.20.pdf](https://tohtori.turkuamk.fi/uploads/2020/04/92b18b03-kirjallisuuskatsaus_20.4.20.pdf)

- Salminen, A. 2011. Mikä on kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopisto. Saatavana: [http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)
- Salminen, J., Lehtonen, P., Rikala, S. Kuusisto A-K., Luoma-Halkola, H., Puumala, E., Sointu, L., Wallin, A. & Häikiö, L. 2021. Osallisuuden kehät: Näkökulmia hyvinvoinnin muotoutumiseen. Focus Localis 3/2021. [Verkkajulkaisu]. Saatavana: <https://journal.fi/focuslocalis/issue/download/7929/1264>
- Sosiaalinen näkökulma 2021. 6.9.2021. [Verkkosivusto]. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [Viitattu 23.1.2022]. Saatavana: <https://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>
- Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (Toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja A:73/2015. Turku: Turun yliopisto, 23-34.
- Särkelä-Kukko, M. 2014. Osallisuuden eriarvoisuus ja eriarvoistuminen. Teoksessa: Arja Jämsén & Anne Pyykkönen (Toim.) Osallisuuden jäljillä. Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistys: Joensuu, 34-50. Saatavana: <https://www.pksotu.fi/pksotu/wp-content/uploads/2018/02/osallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>
- Teittinen, A. 2015. Miksi vammaiset syrjäytyvät työelämästä? Rakenteellinen näkökulma. Teoksessa: Joel Kivirauma (Toim.) Vammaisten elämä ja elämäkerta: Tulkintoja vammaisuudesta 1900-luvun Suomessa. Helsinki : Kynnys ry, 75-100.
- Teittinen, A., Kivistö, M., Tarvainen, M. & Hautala, S. (Toim.) 2021. Vammaiset ihmiset kansalaisina. Tampere : Vastapaino.
- Teittinen, A. & Vesala, H. T. 2021. Vammaispalveluita tarvitsevien asema yhteiskunnassa. Teoksessa: Antti Teittinen, Mari Kivistö, Merja Tarvainen & Sanna Hautala (Toim.) Vammaiset ihmiset kansalaisina. Tampere : Vastapaino, 61-87.
- Therborn, G. 2014. Eriarvoisuus tappaa. Tallinna: Vastapaino.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja päivätoiminta. 24.5.2021. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Vammaispalvelujen käsikirja. [Verkkosivusto]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta>
- Valtioneuvosto. Ei päiväystä. Luottamuksen ja tasa-arvoisen työmarkkinoiden Suomi. [Verkkosivusto]. [Viitattu 25.3.2022]. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>
- Vammaisjärjestöjen työllisyyspalvelut. Ei päiväystä. Vates-säätiö. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 13.2.2022]. Saatavana: [https://www.vates.fi/media/esitteet/vates\\_tyollisyyspalvelut\\_web.pdf](https://www.vates.fi/media/esitteet/vates_tyollisyyspalvelut_web.pdf)
- Vammaisten ihmisten osallisuus. 18.11.2021. Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos. Vammaispalvelujen käsikirja. [Verkkosivusto]. Saatavana : <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisten-ihmisten-osallisuus>

- Vammaisten oikeudet. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Suomen YK-Liitto. [Viitattu 31.1.2022]. Saatavana: [https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten\\_oikeudet\\_2016\\_net.pdf](https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf)
- Vammaisten oikeuksien yleissopimuksen ratifiointi. Ei päiväystä. Eduskunta. [Verkkosivusto]. [Viitattu 31.1.2022]. Saatavana : [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/vammaisten-oikeuksien-yleissopimuksen-ratifiointi.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/vammaisten-oikeuksien-yleissopimuksen-ratifiointi.aspx)
- Varanka, M. & Lindberg, J. 2011. Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämistä. Raportti kyselytutkimuksesta. Helsinki: VATES-säätiö.
- Vehmas, S. 2005. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.
- Vesala, H. T., Klem, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Harkko, J. 2016. Työnantajien kokemuksia kehitysvammaisista työntekijöistä. Kehitysvammaliiton selvityksiä 11. Kouvola, PackageMedia Oy.
- Whittemore, R. 2005. Combining evidence in nursing research. Methods and implications. Nursing Research 54 (1), 56-62.
- Whittemore, R. & Knafl, K. 2005. The integrative review: updated methodology. Journal of Advanced Nursing 52 (5), 546-553.
- Äikäs, A. 2012. Toiselta asteelta eteenpäin. Narratiivinen tutkimus vaikeavammaisen nuoren aikuisen koulutuksesta ja työllistymisestä. Väitöskirja. University of Eastern Finland Joensuu. Saatavana: [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/10999/urn\\_isbn\\_978-952-61-0776-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/10999/urn_isbn_978-952-61-0776-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# LIITTEET

## LIITE 1

### Kandidaatintutkielman aineisto

Tekijä(t), julkaisuvuosi ja nimi	Tyyppi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimuksen aineisto
Ahponen, Helena. 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen. Yksilöllinen ja erilainen elämäntilanne.	Väitöskirja	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten vammaiset aikuistuvat ja millaisia elämäntilanteita he saavuttavat.	Tutkimuksen aineistona on 9 vaikeavammaisen nuoren haastattelut, jotka on tehty 8 vuoden aikana. Tutkimuksen alkaessa he olivat 18-24 -vuotiaita. Mukana oli erilaisia vammaisia ja myös kehitysvammaisia.
Ekholm, Elina & Teittinen, Antti. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä.	Kehitysvammaliiton tutkimus	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vammaisten nuorten aikuisten työntekijäkansalaisuuden esteitä ja edellytyksiä.	Tutkimuksessa on haastateltu 21 vammaista nuorta ja 15 työnantajaa sekä havainnointu työprosesseja ja työympäristöjä. Tutkimusmenetelmänä oli aineistolähtöisesti tehty sisällönanalyysi.
Hakala, Katariina. 2017. Työllistymistarinoita.	Kehitysvammaliiton tutkimus	Tutkimuksessa tarkastellaan kahden kehitysvammaisen henkilön tarinoiden valossa sitä, että miten tasa-arvoisen työllistymisen tavoite toteutuu heidän elämässään.	Aineistona on kahden kehitysvammaisen henkilön tarina, jotka ovat muodostuneet heitä haastatteleamalla. Kummankin haastattelussa oli mukana heidän valitsemansa tukihenkilö.
Irjala, Marja. 2017. Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa.	Väitöskirja	Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa lisätietoa ja ymmärrystä oppisopimuskoulutuksen suorittaneiden työntekijäkansalaisuuden ja osatyökykyisten mahdollisuuksista koulutukseen sekä Suomessa että Saksassa.	Tutkimuksen aineistona on 30:n Suomessa ja Saksassa oppisopimuskoulutuksen avulla ammattiin valmistuneen tai valmistuvan erityisopiskelijan haastattelut ja aineistona on myös kartoitukset molempien maiden koulutusjärjestelmistä.
Kivistö, Mari. 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen : monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten	Väitöskirja	Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella sitä, millainen kuva vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta	Aineistona on ensimmäisessä osatutkimuksessa yhden paikkakunnan henkilökohtaisen avun asiakasrekisteri ja siis

ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä.		voidaan tuottaa monimenetelmällisellä tutkimusasetelmalla.	yhteensä 234 henkilön tiedot ja toisessa osatutkimuksessa 8 vaikeavammaisen henkilön 11 haastattelua ja yksi kirjoitettu teksti. Kolmannessa osatutkimuksessa aineistona näistä toisen osatutkimuksen valitut 4 haastattelua ja haastateltavien palvelusuunnitelmat.
Misukka, Erja. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle ”- en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”.	Väitöskirja	Tutkimuksessa selvitetään työn merkitystä työ- ja toimintakeskuksissa työskenteleville kehitysvammaisille.	Aineisto koostuu 12 kehitysvammaisen henkilön haastattelusta, jotka on tehty keväällä vuonna 2009.
Nevala, Nina & Pehkonen, Irmeli & Teittinen, Antti & Vesala, Hannu T. & Pörfors, Pia & Anttila, Heidi. 2018. Kuntoutuksen vaikutavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät ja edistävät tekijät.	Kelan tutkimus	Tutkimuksen tarkoituksena oli koota tietoa kuntoutuksen vaikutavuudesta kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen. Tarkoituksena oli saada tietoa kehitysvammaisten työllistymistä estävistä ja edistävistä tekijöistä avoimille työmarkkinoille.	Tutkimus oli järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus ja aineistona oli 8 ulkomaalaista tutkimusta.
Paanetoja, Jaana. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta.	Väitöskirja	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko kehitysvammaisille erityishuoltona järjestettävä työtoiminta ja avotyötoiminta huoltosuhteista toimintaa vai täyttyykö siinä työsuhteen tunnusmerkit.	Tutkimuksen aineistona on käytetty erilaisia lakeja, jotka säätelevät esimerkiksi työtä, työtoimintaa ja muita työllistymistä edistävää toimintaa.
Romakkaniemi, Marjo & Martin, Marjatta & Lappalainen, Tiina. 2019. Vammaissosiaalityön asiantuntijuus harkintavallan perusteena.	Tieteellinen artikkeli	Tarkoituksena on selvittää sitä, millainen paikka vammaissosiaalityöllä on yhteiskunnassamme ja miten se näkyy palvelurakenteiden muutoksessa. Tarkoituksena on selvittää, millaisia mahdollisuuksia vammaissosiaalityöllä on yhteis-	Aineisto on muodostunut vammaispalvelun sosiaalityöntekijöiden kysymyksistä vuosina 2009-2016 sosiaalialan osaamis-keskuksen organisoimassa verkkokonsultaatiossa, jossa sosiaalityöntekijä on voinut kysyä konsulteilta neuvoa tai tukea.



		kunnallisen asemansa vahvistamisen näkökulmasta.	
Äikäs, Aino. 2012. Toiselta asteelta eteenpäin. Narratiivinen tutkimus vaikeavammaisen nuoren aikuisen koulutuksesta ja työllistymisestä.	Väitöskirja	Tutkimuksessa selvitetään vaikeavammaisten nuorten aikuisten, heidän vanhempiensa ja ammatti-ihmisten kokemuksia vammaisten opiskelijoiden koulutuksesta, työllistymisestä ja siirtymävaiheesta toiselta asteelta eteenpäin.	Tutkimukseen osallistuneet nuoret olivat kehitysvammaisia ja yhdellä oli autismi. Kaikki heistä olivat suorittaneet vaikkein vammaisille tarkoitetun Työhön- ja itsenäiseen elämään valmentavan koulutuksen. Tutkimusaineistona neljän nuoren aikuisen haastattelut ja 18 ammatti-ihmisen ja vanhemman teemahaastattelut.

## LIITE 2

Esimerkki aineiston analyysista:

Aineisto	Alkuperäinen teksti	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Ahponen, Helena. 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen. Yksilöllinen ja erilainen elämäntapa.	Anssi toimi työpajassa jo ensimmäisen haastattelun aikaan ja oli siellä edelleen tavatessa ni hänet uudelleen kuuden vuoden kuluttua. Oliko paikoillaan pysyminen hyvä vaihtoehto? Kuntouttavan työtoiminnan pitäisi antaa valmiuksia avoimille työmarkkinoille, mutta todellisuudessa työkeskuksiin jumiudutaan ja työntekijä tekee samaa työtä vuosikymmeniä ilman työntekijän oikeuksia ja palkkaa.	Työ- ja toimintakeskuksissa työskentely ei edistä työllistymistä.	Työ- ja toimintakeskukset eivät edistä työllistymistä	Palvelujärjestelmä ja yhteiskunnalliset rakenteet
	Anssi: Tarkoitus olisi muuttaa omaan asuntoonkin kolmen vuoden sisään. Helena: Jaa. Oot sä ajatellut, että minkä tyyppiseen? Anssi: No, sinne missä minun työpaikkakin on.	Kehitysvammaisen voi muuttaa työn perässä.	Työn perässä muuttaminen voi mahdollistaa osallisuuden työelämään.	Yhdenvertaisen työntekijäkansalaisuuden toteutuminen
Ekholm, Elina & Teittinen, Antti. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä.	Ne työnantajat, joilla oli kehitysvammaisia työntekijöitä, kertoivat, että sopivan työtehtävän löytäminen voi joskus viedä aikaa, mutta kun tällainen löytyy, tulokset ovat yleensä hyviä: ”Kauppa on hyvin virikkeellinen paikka työskennellä, tapahtuu kauheasti, asiakkaat tulee ja menee kauhealla vauhdilla, asiakas ei välttämättä huomaa, että tässä ei ole ns. normaali työntekijä. Jos tulee haasteita, joudutaan aina kokeilemaan ensin, voiko tämä ihminen työskennellä tämmöisessä ympäristössä.”	Työpaikan soveltuvuus kehitysvammaiselle työntekijälle tulee arvioida yksilöllisesti.	Kehitysvammaisen yksilölliset tarpeet vaikuttavat työllistymiseen	Asiakkaan yksilöllisten tarpeiden huomiointi työelämässä
	Työhönvalmentaja osaa kiinnittää huomiota eri asioihin kuin työnjohtaja, kuten eräs esimies totesi. Jo pelkkä tietoisuus siitä, että työnantajalla on mahdollisuus ratkaista potentiaaliset ongelmat	Työhönvalmentaja on linkkinä työnantajan ja työntekijän välillä kaikissa tilanteissa. Työhönvalmentaja	Työhönvalmentajan läsnäolo edistää työllistymistä sekä työntekijän	Palvelujärjestelmä ja yhteiskunnalliset rakenteet

	työhönvalmentajan kanssa, rauhoittaa, vaikka ongelmat eivät koskaan toteutuisikaan.	jan apu on tärkeää molemmille osapuolille.	että työnantajan kannalta.	
Irjala, Marja. 2017. Osallinen, syrjässä, marginaalissa, onnellinen? Tutkimus oppisopimuskoulutuksen erityisopiskelijoista Suomessa ja Saksassa.	Muutamalla tuli esille toive erilaisuuden paremmasta sietämisestä työpaikoilla. Työpaikojen pitäisi voida kehittyä "me kaikki olemme tavalla tai toisella erilaisia" -kulttuuriin. "Normaalista kaavasta" poikkeavien, esimerkiksi kehitysvammaisten, on vaikea murtaa asennemuuria työhön hakieensa. Silloin tarvitaan "edelläkävijöitä", jotka ovat jo muuttaneet työyhteisön ilmapiiriä aiempaa suvaitsevammaksi vammaisia työtovereita kohtaan.	Asenteiden muuttaminen työpaikoilla edistää työllistymistä ja työpaikkojen tulisi kehittyä kehitysvammaisille sopiviksi.	Asenteiden muuttaminen työpaikoilla edistää työllistymistä	Asenteet ja ennakkoluulot kehitysvammaisia kohtaan
	Eryityskoulun ja monenlaisia ammatillisia opintoja suorittanut 31-vuotias suomalainen hakee sisukkaasti ulos työttömyyden, avotyön ja vapaaehtoisuuden kahleista normaaliin palkkatyöhön. (Työnantaja) näkee heti niinkö CV:stä, että missä (erityiskouluissa) sitä on jo oltu, nii nehän tiet- siitä jo vähän tietää, että joo, että. Ei tää henkilö ihan täysillä käykään, nii se voi olla monille ehkä pelote sitte. ... Oon mä ihan päässy kahteen haastatteluun peräti jo, että ne olis tietyt firmat ollu jo sen verran kiinnostuneita, mutta ylempi pomo ei vaan harmi kyllä sitten mua valinnut, että ... Ja totta kai mä yritän edelleen ... Emmää jää niinkö tuleen makaamaan, että emmää mikään semmonen oo, että no voi harmi, ku ei saa mittään hommaa ja näin poispäin ... että siinä mo-moni nykyuoriso sais melkein ottaa minusta mallia, että ei saa niinku luovuttaa.	Asiakkaan mielestä erityiskoulun suorittaminen on estävä tekijä työpaikkaan pääsemiseksi.	Asenteet ja ennakkoluulot estävät työllistymistä	Asenteet ja ennakkoluulot kehitysvammaisia kohtaan
Nevala, Nina &	Monimenetelmäisen	Opintojen aikaiset	Työkokemuks	Palvelujärjestel

<p>Pehkonen, Irmeli &amp; Teittinen, Antti &amp; Vesala, Hannu T. &amp; Pörfors, Pia &amp; Anttila, Heidi. 2018. Kuntoutuksen vaikutavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä edistävät ja edistävät tekijät.</p>	<p>tutkimuksen (Winsor ym. 2011) mukaan kehitysvammaisten työllistyminen on yhteydessä opintojen aikaisiin työkokemuksiin (liitetaulukko 2). Koulusta työelämään siirtyminen on saumattomampaa, kun opiskelijat ja heidän perheensä saavat jo opintojen aikana tietoa ja kokemuksia työelämästä ja mahdollisista tukipalveluista.</p>	<p>työkokemukset edistävät työllistymistä. Tukipalvelut jo opiskeluaikana edistävät työllistymistä.</p>	<p>et ja tukipalvelut opiskeluaikana edistävät työllistymistä</p>	<p>mä ja yhteiskunnalliset rakenteet</p>
<p>Äikäs, Aino. 2012. Toiselta asteelta eteenpäin. Narratiivinen tutkimus vaikeavammaisen nuoren aikuisen koulutuksesta ja työllistymisestä.</p>	<p>Kokemukset palvelujen saamisesta, jotka ovat kunnan vammaispalvelujen alaisina, ovat huonoja. Joko palveluita ei saa, niistä ei tiedetä tai tiedoteta tarpeeksi tai niiden saamiseksi joutuu tekemään käsittämättömän määrän työtä. Palvelujen tarjonnan heikkouden syyksi arvellaan ensisijaisesti taloudellisia kysymyksiä. Resursseja ei ole mitoitettu oikein, eikä kaupunki tiedä kaikkia palveluntarvitsijoitaan.</p>	<p>Palvelujärjestelmän riittämättömyys ja resurssien puute</p>	<p>Palvelujärjestelmä ei ole toimiva työllistämisen edistämiseksi</p>	<p>Palvelujärjestelmä ja yhteiskunnalliset rakenteet</p>
<p>Hakala, Katariina. 2017. Työllistymistarinoita.</p>	<p>Asko: Kyllähän se porukka aina kiukut-teli sen rahan kanssa, se työosuusraha, aina kiukutteli kyllä. Katariina: Niin, et siitä on ollu... Asko: Siitä on välillä, että liian pieni, liian pieni. Niin, ohjaajat sano, että no kun te saatte eläkkeen hei kato sitten, et ottakaa huomioon se sitten.</p>	<p>Toimintakeskuksen alihankintatöistä saatava työosuusraha on pieni ja tämän lisäksi kehitysvammaisen saa vielä eläkkeen.</p>	<p>Kehitysvammaisten työntekijäkan salaisuus ei toteudu, kun työstä ei saa palkkaa.</p>	<p>Yhdenvertaisen työntekijäkan salaisuuden toteutuminen</p>