

2014



Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia | 133

Elina Ekholm ja Antti Teittinen

Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus

Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä



Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133

KELAN TUTKIMUSOSASTO | HELSINKI 2014

Elina Ekholm ja Antti Teittinen

Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus

Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä



Kirjoittajat

Elina Ekholm, VTT, tutkija
etunimi.sukunimi@ennora.fi

Antti Teittinen, dosentti, tutkimuspäällikkö
Kehitysvammaliitto
etunimi.sukunimi@kvl.fi

Sarjan julkaisut on hyväksytty
tieteellisessä arvioinnissa.

© Kirjoittajat ja Kelan tutkimusosasto

Graafinen suunnittelu: Pekka Loiri

ISBN 978-951-669-951-9 (nid.)
ISBN 978-951-669-952-6 (pdf)

ISSN-L 1238-5050
ISSN 1238-5050 (painettu)
ISSN 2323-7724 (verkkajulkaisu)

Juvenes Print
Tampere 2014

TIIVISTELMÄ

Ekholm E, Teittinen A. **Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä.** Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133, 2014. 103 s. 978-951-669-951-9 (nid.), 978-951-669-952-6 (pdf)

Tutkimuksessa on tarkasteltu vammaisten nuorten aikuisten työntekijäkansalaisuuden esteitä ja edellytyksiä. Työntekijäkansalaisuus tarkoittaa taloudellista ja sosiaalista sidettä, jonka työ muodostaa yksilön ja yhteiskunnan välille. Tutkimusaineisto koostuu 21 vammaisen nuoren ja 15 työnantajan haastatteluista. Nuoret olivat pääosin liikunta- tai näkövammaisia. Tutkimusmenetelmänä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Nuorista vajaa puolet oli töissä ja loput olivat työnhakijoita tai opiskelijoita. Lähes kaikilla oli kuitenkin työkokemusta. Työllistymishistoriat olivat hyvin vaihtelevia. Jotkut olivat työllistyneet helposti, toiset törmänneet ennakkoluuloihin ja monet joutuivat todistelemaan osaamistaan enemmän kuin vammattomat nuoret. Nuoret työskentelivät usein tieto- ja sosiaalialoilla. Työpaikat olivat melko esteettömiä ja nuorilla oli riittävät apuvälineet. Tietotyössä vammalla oli hyvin vähän vaikutusta työtehtävien suorittamiseen. Työllistymistä edistäviä tekijöitä olivat hyvä koulutus, opintoihin liittyvä työharjoittelu, nuorten oma rohkeus ja aktiivisuus sekä työllistämistä ja työntekoa tukevat palvelut, kuten välittävät organisaatiot ja palkkatuki. Kehitysvammaisille nuorille työhönvalmennuksella on keskeinen rooli työtehtävien oppimisessa ja työtehtävistä suoriutumisessa. Kelan tuki mahdollisti ratkaisevasti nuorten opiskelua ja työssäkäyntiä, mutta hakuprosessit koettiin raskaiksi. Nuorten mielestä pysyvää vammaa ei pitäisi jatkuvasti joutua todistamaan. Fysioterapian merkitys työkyvyn ylläpitäjänä korostui ja osa oli joutunut kamppailemaan saadakseen riittävästi fysioterapiaa. Sekä nuorten että työnantajien mielestä työkyvyttömyyseläkkeen ansaintarajaa tulisi korottaa. Toivottiin myös, että palkka- ja töidenjärjestelytuesta ja muista tuista löytyisi helposti ja keskitetysti tietoa. Työnantajien päähuomio on olemassa olevan henkilöstön työssä jaksamisen tukemisessa ja työtehtävien mukauttamisessa. Suomessa on kuitenkin kasvava joukko yrityksiä, jotka rekrytoivat vammaisia työntekijöitä osana yrityksen monimuotoisuuspolitiikkaa.

Avainsanat: vammaiset, nuoret, nuoret aikuiset, työelämä, työntekijäkansalaisuus, työllistyminen, työssäkäynti, tukipalvelut, työvalmennus, osallistuminen, monimuotoisuus

SAMMANDRAG

Ekholm E, Teittinen A. **Funktionshindrade unga och arbetslivsmedborgarskap. Förhinder och förutsättningar för delaktighet.** Helsingfors: FPA , Social trygghet och hälsa, undersökningar 133, 2014. 103 s. ISBN 978-951-669-951-9 (hft.), 978-951-669-952-6 (pdf).

Denna forskning granskar funktionshindrade unga vuxnas förhinder och förutsättningar för arbetslivsmedborgarskap. Det är den ekonomiska och sociala bindning som arbetet utgör mellan individen och samhället. Materialet består av intervjuer med 21 funktionshindrade unga och 15 arbetsgivare. Mest av de unga var rörelsehämmade eller synskadade. Forskningsmetoden var innehållsanalys. Ca. hälften av de unga hade ett arbete och de övriga var arbetssökande eller studerade. De flesta hade arbetserfarenhet. Sysselsättningshistorien varierade hos dem som arbetade. En del hade lätt fått arbete, medan andra hade stött på fördomar. De hade varit tvungna att styrka sitt kunnande kraftigare än andra arbetssökande. De unga arbetade ofta inom IT- eller inom den sociala sektorn. Arbetsplatserna var för det mesta hinderfria och de unga hade tillgång till tillräckliga hjälpmedel. Funktionsnedsättning inverkade bara litet på utförandet av arbetsuppgifterna speciellt då det gällde uppgifter som kräver sakkunskap. Sysselsättningsfrämjande faktorer var en gedigen utbildning, arbetspraktik under studietiden samt de ungas eget mod och egen aktivitet, likaså olika stödtjänster för sysselsättning och arbete, t.ex. förmedlingsorganisationer och lönebidrag. För utvecklingsstörda unga hade arbetsträning en väsentlig roll i att lära sig och kunna utföra arbetsuppgifterna. FPA:s stöd var avgörande för de ungas möjligheter att studera och arbeta. Ansökningsprocessen ansågs dock vara tung. De unga ansåg att man inte borde vara tvungen att kontinuerligt bevisa en bestående funktionsnedsättning. Fysioterapi är också viktigt för att upprätthålla arbetsförmågan, och några av de unga hade fått kämpa för att få erforderlig fysioterapi. Både de unga och arbetsgivare ansåg att sjukpensionens inkomstgräns borde höjas. De ansåg även att det behövdes mera lättillgänglig information om lönebidrag och stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen. Det finns dock i Finland en växande grupp företag som profilerat sig genom att rekrytera funktionshindrade arbetstagare som en del av företagets mångfaldighetpolitik.

Nyckelord: handikappade, ungdomar, unga vuxna, arbetsliv, arbetslivsmedborgarskap, sysselsättning, förvärvsarbete, stödservice, arbetsträning, deltagande, diversitet

ABSTRACT

Ekholm E, Teittinen A. **Disabled young adults and working life citizenship. Factors preventing and promoting inclusion.** Helsinki: The Social Insurance Institution of Finland, Studies in social security and health 133, 2014. 103 pp. ISBN 978-951-669-951-9 (print), 978-951-669-952-6 (pdf)

The aim of this study was to analyse which factors promote and which factors prevent the working life citizenship of disabled young adults. Working life citizenship means the economic and social bond created by work. The data consists of interviews of 21 disabled young adults and 15 employers. Disabled young people were mostly physically or visually impaired. The research method was data-based content analysis. Almost half of the interviewed young adults were currently working, the rest of them were jobseekers or students. However, almost all of them had some work experience. Employment histories varied greatly. For some young people it has been easy to find employment, others have faced prejudices and they have had to prove their qualifications more than other jobseekers. The interviewed young adults worked mainly in the IT and social sector. Working places were quite accessible and disabled employees had adequate assistive devices. In IT work the impairment has hardly any effect on work processes. A good education, work practice periods, young people's courage and activity as well as employment services such as wage subsidies, promote employment. Work coaching has greatly benefited people with intellectual disabilities. The support from Kela substantially enables studying and working of disabled people, but the application processes were thought to be strenuous. The interviewed young adults were irritated at constantly having to prove their disablement. The significance of physiotherapy for the maintenance of working capacity was emphasized, but some of them had had to struggle to get enough physiotherapy. Both young people and employers felt that the income limits concerning the combination of wage income and pension are too low. The interviewees also hoped that there would be more easily available information about the employment subsidies for disabled persons. However, there is a growing number of companies in Finland which, as part of their diversity policy, have profiled themselves as companies recruiting disabled employees.

Keywords: disabled people, young people, young adults, working life, working life citizenship, access to employment, employment, auxiliary services, work orientation services, participation, diversity

ALKUSANAT

Työelämään kiinnittyminen on yksi nuoren aikuisen merkittävimpiä elämänvaiheita. Vammaisten nuorten koulutusaste on viime vuosina kohonnut. Työelämäkynnyksen ylittäminen on heille kuitenkin usein paljon vaikeampaa kuin vammattomille nuorille. Pelkona on, että osa vammaisista nuorista jää pysyvästi työelämän ulkopuolelle, mikä tarkoittaa myös pysyvää pienituloisuutta perusturvan varassa.

Tässä tutkimuksessa olemme selvittäneet vammaisten nuorten työntekijäkansalaisuuden esteitä ja edellytyksiä. Saadaksemme ilmiöstä monipuolisen kuvan, olemme haastatelleet opiskelevia, työtä hakevia ja työssä jo olevia nuoria sekä työnantajia. Työnantajat viime kädessä ratkaisevat sen, ketä yrityksiin palkataan.

Vuoden kestänyt tutkimushanke on antanut monia vastauksia, mutta jättänyt myös paljon kysymyksiä. Olemme välittäneet aktiivisten koulutettujen vammaisten nuorten näkemyksiä, mutta lisätietoa tarvittaisiin työttömien vammaisten nuorten kokemuksista ja laajemminkin vammaisten ihmisten sosioekonomisesta asemasta.

Tutkimus on tehty Kehitysvammaliiton tutkimus- ja kehittämiskeskuksessa. Haluamme kiittää Kelaa tutkimuksen rahoituksesta sekä välittää lämpimät kiitokset kaikille tutkimukseen osallistuneille, jotka antoivat aikaansa ja jakoivat kokemuksiaan kanssamme.

Helsingissä 9.9.2014

Elina Ekholm ja Antti Teittinen

SISÄLTÖ

1 TAUSTAA	9
1.1 Vammaisuus ja työelämä	9
1.1.1 Vammaisten työllisyyskysymykset politiikassa ja hallinnossa	12
1.1.2 Tilastotietoja vammaisten työmarkkina-asemasta	13
1.2 Vammaiset nuoret aikuiset.....	16
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, AINEISTOT JA TUTKIMUSMENETELMÄT	19
2.1 Tutkimuskysymykset ja aineistot.....	19
2.1.1 Vammaiset nuoret aikuiset	20
2.1.2 Työnantajat	24
2.2 Aineiston käsittely ja analyysi	24
3 OPISKELU VÄYLÄNÄ TYÖELÄMÄÄN	28
3.1 Esteettömyys opiskelussa.....	28
3.2 Työharjoittelu	30
3.3 Koulutuksen merkitys.....	32
4 TYÖLLISTYMINEN	36
5 TYÖPROSESSIT	44
5.1 Tukitoimet työpaikalla	44
5.1.1 Apuvälineet	45
5.1.2 Työympäristön muutostyöt	47
5.1.3 Avustajapalvelut	48
5.1.4 Tuetun työn palvelut.....	49
5.1.5 Opaskoirapalvelu	51
5.2 Tietotyö.....	51
5.3 Sosiaaliala	53
5.4 Palveluala	57
5.5 Tuen tarve työprosessikuvausten perusteella	59
6 TYÖLLISTYMISTÄ JA TYÖNTEKOA TUKEVA PALVELUJÄRJESTELMÄ	61
6.1 Kela	61
6.2 Kunnallinen vammaispalvelu.....	68
6.3 Työ- ja elinkeinohallinto	70
7 MONIMUOTOISUUS JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ	75
7.1 Monimuotoisuusjohtamisen painopistealueita.....	75
7.2 Yhdenvertaisuus työyhteisössä	79
7.3 Tulevaisuuden työpaikkoja.....	83
7.4 Työllistymisen edistäminen.....	84
8 TYÖNTEKIJÄKANSALAIKUUDEN ESTEET JA EDELITYKSET – JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA	90
Lähteet	93
Liitteet	102

1 TAUSTAA

1.1 Vammaisuus ja työelämä

Tämä tutkimus tarkastelee vammaisten nuorten asemaa työelämässä. Työmarkkinoille osallistuminen on ehkä tärkein aikuisikäistä yksilöä yhteiskuntaan integroiva sidos (Suikkanen ym. 2001, 10). Merkittävä osa vammaisista henkilöistä on kuitenkin jätetty työelämän ulkopuolelle. Useat viimeaikaiset tutkimukset (Linnakangas ym. 2006; Holm ja Hopponen 2007; Laiho ym. 2010; Nevala ym. 2011) osoittavat, että vammaisilla ihmisillä on sekä työkykyä että työhalua, joten he muodostavat merkittävän käyttämättömän työvoimareservin, jonka olemassaoloon työvoimapolitiikassa on vasta viime vuosina havahduttu.

Vammaisuus ei ole ensisijaisesti yksilön ominaisuus, vaan se kuvaa niitä yksilön kannalta haitallisia sosiaalisia ja yhteiskunnallisia seurauksia, joita vammaiset ihmiset kohtaavat ei-vammaisille suunnitellussa ja heidän ehdoillaan toimivassa yhteiskunnassa (Oliver 1996; Reinikainen 2007, 30). Yhteiskunnallisen vammaistutkimuksen kohteena ovat olleet työllistymisen sosiaaliset rakenteet, jotka toisaalta tuottavat vammaisia henkilöitä ulos sulkevia mekanismeja mutta toisaalta antavat mahdollisuuksia työnteolle ja työprosessien mukauttamiselle vammaisten henkilöiden vahvuuksien ja kykyjen mukaan (Hakala 2013, 222–223).

Vammaisuuden yhteiskunnallisen merkityksen tutkimuksessa keskeisiä tekijöitä ovat normit, asenteet ja sosiaaliset suhteet sekä koko yhteiskunnallinen palvelujärjestelmä (Murto 2007, 162). Normit ja asenteet korostuvat työnhakutilanteessa, jossa arvioidaan yksilöä sekä hänen osaamistaan ja soveltuvuuttaan kyseiseen työyhteisöön. Vammaiset työnhakijat joutuvat kamppailemaan, jotta vamma ei peittäisi heidän osaamistaan. Marjo-Riitta Reinikaisen (2007, 38) sanoin ”halusimmepa tai emme, kohtaamme ympäristömme ja sen esteet aina materiaalisen ruumiimme kanssa ja sen kautta tulemme määriteltyiksi kanssaihminen ja ympäristön taholta”.

Työmarkkinat ovat jatkuvasti uudelleen rakenteistuva instituutio yksilön ja talouden välillä (Koistinen 1999, 42). Työelämän huonontuminen on yksi toistetuimpia yhteiskunnallisen keskustelun teesejä (ks. esimerkiksi Siltala 2004). Jo ennen nykyistä taantumaa työntekijät ovat jakaantuneet eriarvoisiin asemiin. Vaarana on se, että osa ihmisistä vieraantuu sekä työelämästä että niistä keskeisistä yhteiskunnallisista toimijoista, joihin he ovat tottuneet luottamaan työelämän ongelmia ratkottaessa. (Kasvio ym. 2011 49.)

Vammaisliike on 1960-luvulta lähtien korostanut työn olevan perustavanlaatuinen ihmisoikeus (ks. esim. Pfeiffer 1993; Switzer 2003). Kun työ nousee modernissa yhteiskunnassa niin merkittävään asemaan, että se määrittää ihmisoikeuksia ja siten kansalaisuutta tai ainakin kansalaisuuden ihannetta, on perusteltua puhua työntekijäkansalaisuudesta. Se tarkoittaa toisaalta riippumattomuutta yhteiskunnan palvelujärjestelmästä ja toisaalta oikeutta käyttää työnteon kautta ansaittuja palveluita. (Keskitalo-Foley ym. 2010; Kauppila 2013). YK:n yleissopimus vammaisten henki-

löiden oikeuksista (2009) on kansainvälinen ihmisoikeusasiakirja, jossa säädetään vammaisille kuuluvista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista. Työtä ja työllistymistä käsittelevän 27. artiklan mukaan vammaisilla henkilöillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa ympäristössä, joka on avoin, osallistava ja vammaisten henkilöiden saavutettavissa. Vammaisten nuorten kannalta keskeisiä ovat erityisesti ne artiklan kohdat, joissa painotetaan ammatinvalinnanohjausta, koulutus- ja työllistymispalveluja sekä tarvetta kohtuullisiin mukautuksiin, jotta vammaiset henkilöt voisivat työllistyä ja edetä urallaan. Olennaiseksi kysymykseksi nouseekin se, miten YK:n yleissopimuksen tavoitteet vammaisten henkilöiden työntekijäkansalaisuudesta saataisiin toteutettua.

Tilastokeskus on kartoittanut suomalaisen työelämän muutosta kuuden laajan haastatteluaineiston avulla; tutkimus kattaa yli kolme vuosikymmentä, vuodesta 1977 vuoteen 2008 (Lehto ja Sutela 2008). Palkansaajakunta on 2000-luvulla ikääntyneempää mutta paremmin koulutettua kuin koskaan aikaisemmin. Vuorovaikutteinen asiakastyö kuuluu yhä useamman työnkuvaan: se tuo paineita mutta myös palkitsee. Myönteisiä muutoksia ovat parantuneet mahdollisuudet kehittyä työssä ja lisääntyneet vaikutusmahdollisuudet. Kielteisiä muutoksia ovat muun muassa kiireen lisääntyminen, ylempien toimihenkilöiden jaksamisen ongelmat, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä asiakastyötä tekevien kokema väkivallan uhan yleistyminen. Tilastokeskuksen laajaa aineistoa on hyödynnetty myös muihin tutkimuksiin. Ilkka Virmasalo ym. (2011) ovat tutkineet työelämän polarisaatiota. Yleisellä tasolla työelämän laadun muutokset olivat melko maltillisia. Sosioekonomisella asemalla ja sukupuolella on edelleen suuri merkitys: miehillä ja korkeimmin koulutetuilla on eniten kehittämis-, koulutus- ja vaikutusmahdollisuuksia. Myönteisesti on kehittynyt kuitenkin nimenomaan työntekijäasemassa olevien tilanne. Työelämän negatiiviset piirteet, työn epävarmuus, kiire ja yleensäkin työn intensivoituminen, koskettavat nykyään kaikkia palkansaajia lähes yhtäläisesti.

Tutkimusten antama kuva työelämän nykytilasta on siis monivivahteinen. Työelämän laadun muutoksista ja eri työntekijäryhmien asemasta kertovat myös barometritutkimukset, joista pitkäaikaisin on vuodesta 1992 toteutettu työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri (vuonna 2011 N = 1 204). Työelämän laadulle annettiin vuonna 2011 kouluarvosanoin ilmaistuna arvio 7,96. Tulos ei merkittävästi eroa edellisen vuoden arvosanasta. Palkansaajien arviot työpaikkansa varmuudesta ovat kuitenkin vuonna 2011 jonkin verran muuttuneet epävarmemmiksi Euroopan velkakriisin synkenteässä talousnäkymiä. Parhaan arvosanan työpaikoilleen ovat antaneet yksityisellä palvelusektorilla työskentelevät. Huonoin arvosana tuli teollisuuden työntekijöiltä. Nuoret palkansaajat arvioivat monia työelämän piirteitä – kohtelun tasapuolisuutta, kannustavuutta, innovatiivisuutta ja luottamusta – muita ikäryhmiä myönteisemmin. Toisaalta nuoret kokivat voivansa vaikuttaa vähemmän omien työtehtäviensä sisältöön ja töiden suunnitteluun. On vaikea sanoa, johtuvatko nuorten myönteiset asenteet siitä, että heidän asemansa työelämässä todella on muita parempi vai esimerkiksi siitä, että erilaiset vaikeudet ja ongelmat eivät heitä askarruta tai heillä ei vielä

ole niistä kokemusta. Melko suuri osa alle 25-vuotiaista työllisistä ei ole suorittanut opintojaan loppuun tai etsii paikkaansa työelämässä. (Aho ja Mäkiaho 2012.)

Suomen Ammattijärjestöjen Keskusjärjestön (SAK) työolobarometrin (N = 1 207) mukaan suurin osa SAK:laisista pitää työtään mielenkiintoisena. Lisäksi he kokevat, että he voivat hyödyntää osaamistaan ja että heidän työtään arvostetaan. Myös työn ja yksityiselämän yhdistäminen onnistuu melko hyvin. Toisaalta yli puolella on työsään jatkuvan kiireen tuntu. Joka kolmannen mielestä työn mielekkyys on muuttunut huonompaan suuntaan. Muutoksen kokevat kielteisenä erityisesti ne työntekijät, joilla ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä järjestelyihin. Mahdollisuudet vaikuttaa työjärjestelyihin ovat heikentyneet kaikilla osa-alueilla, eniten työn tekemisen tahdin ja työtehtävien sisällön osalta. (SAK:n työolobarometri 2012.)

Työelämän monimuotoistuminen on 2000-luvun työelämäkeskustelun keskeisiä teemoja. Monimuotoista työelämää tarkastellaan yleensä seuraavien ominaisuuksien pohjalta: ikä, sukupuoli, etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen tai vammaisuus. Monimuotoisuuden perusväittämä on, että ihmisten erilaisuus voi toimia voimavarana. Monimuotoisuus-käsitteen suosiota on selitetty sillä, että se kuvaa myönteisesti ja näennäisen ristiriidattomasti erilaisuutta (De los Reyes 2001). Käsitettä on kritisoitu siitä, että se yksilöi erilaisuuden, kätkee eriarvoisuuden ja neutraloi ristiriidat (Ahmed ja Swan 2006).

Tanskalaisessa Mangfoldighed i arbejdslivet (MIA) -verkostossa on kehitetty määritelmä, jossa tämä kritiikki on otettu huomioon. Mallin mukaan monimuotoisuudessa on neljä toisiinsa vaikuttavaa elementtiä: monimuotoisuuden lisääminen, monimuotoisuuden hyödyntäminen, yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ja syrjimättömyyden takaaminen. Syrjimättömyyden takaaminen ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen lisäävät monimuotoisuutta ja auttavat hyödyntämään sitä. Vastavuoraisesti monimuotoisuuden lisääminen luo suotuisimmat olosuhteet syrjimättömyydelle. Monimuotoisuuden esteiden poistaminen pyrkii edistämään vähemmistöihin kuuluvien rekrytointia, mikä taas lisää monimuotoisuuden hyödyntämistä tuomalla uusia näkökulmia ja työskentelytapoja. Samalla vähemmistöryhmiin kuuluvat työntekijät jo läsnäolollaan vaikuttavat siihen, että monimuotoisuuden haasteet ja esteet otetaan tosissaan. (Nour ja Thisted 2005, 25–26.)

Työterveyslaitoksen toteuttamassa monimuotoisuusbarometrissa (Toivanen ym. 2012) selvitettiin 264 henkilöstöalan ammattilaisen näkemyksiä monimuotoisuudesta. Barometrin perusteella ikä ja osatyökykyisyys olivat merkittävimpiä monimuotoisuuden ulottuvuuksia työpaikoilla. Osatyökykyisyys oli ensimmäistä kertaa mukana barometrissä vuonna 2011. Sen saamaa suurta merkitystä voi selittää uudenlainen suhtautuminen ihmisten työkykyyn. Aiemman työkykyinen–työkyvytön-kahtiajaon sijaan teemaa on ryhdytty tarkastelemaan moniulotteisemmin: ihmiset saattavat eri elämäntilanteissa olla eri tavoin työkykyisiä. Sosiaalisen työllistämisen barometrin (Klem 2012) mukaan vamma, sairaus tai muu henkilöön liittyvä asia ei läheskään aina ole olennainen syy asiakkaan heikkoon työmarkkina-asemaan. Työnantajien

ennakkoluulot ja työmarkkinoiden haasteet vaikeuttavat myös työllistymistä, samoin työllistymisen ja kuntoutumisen palvelujärjestelmän toimimattomuus.

1.1.1 *Vammaisten työllisyyskysymykset politiikassa ja hallinnossa*

OECD on käynnistänyt laajan tutkimusohjelman, jossa on selvitetty eri maissa sitä, painottuuko vammaispolitiikassa työhön integrointi vai vammaisuuden tai sairauden kompensatiopolitiikka. Suomi kuuluu pohjoisen Euroopan malliin, jota kuvaa suhteellisen runsas, universaali ja matalan kynnyksen kompensatio sairauden ja työkyvyttömyyden kohdatessa. Samanaikaisesti ammatilliseen kuntoutukseen, työllistämiseen ja työelämään integrointiin on käytössä monipuolinen keinovalikoima. Suomessa on kuitenkin pitkään keskitytty kompensatiopolitiikkaan ja tasa-arvo- ja perusoikeusnäkökulman mukainen oikeus osallistua työhön on jäänyt vähemmälle huomiolle. Kaksijakoisesta politiikasta ollaan Suomessakin siirtymässä osittaista työkykyä hyödyntävään politiikkaan, mikä kuitenkin edellyttää tehostettua palvelu-, informaatio- ja aktivointipolitiikkaa. (Rantanen 2013, 25 ja 27.)

Vammaisten ja osatyökykyisten oikeus työhön on kuitenkin nousemassa myös suomalaisessa yhteiskunnassa vahvemmin poliittiselle agendalle. Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa *Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle* (2010) linjataan vuosien 2010–2015 konkreettiset vammaispoliittiset toimenpiteet. Vammaisten henkilöiden sosioekonomisen aseman parantaminen ja köyhyyden torjunta on yksi ohjelman painopistealueista, ja työllistyminen on tässä avainasemassa. Työnantajien aiemmat hyvät kokemukset vammaisista työntekijöistä tukevat työuralle pääsyä ja siellä pysymistä sekä noususuuntaista työuraa. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa (2011) todetaan, että työllistymisen tukemiseksi lisätään tiedotusta vammaisille ja osatyökykyisille tarkoitetuista tukitoimista. VAMPO:n seurantaraportin mukaan (Konttinen 2013) useimmat vammaisten työllistymistä edistävät toimenpiteet on toteutettu tai ovat toteuttamisvaiheessa. Näitä ovat muun muassa työhön rekrytoinnin ja siihen liittyvien palveluiden kehittäminen, työ- ja elinkeinokeskusten vammaisosaamisen parantaminen, valtiotyönantajan toimet vammaisten ihmisten työsyönnön torjumiseksi, työolosuhteiden järjestelytuen käyttö ja kehittäminen sekä vammaisten mahdollisuudet osallistua kansainvälisten järjestöjen asiantuntija-tehtäviin. Toteutumattomia toimenpiteitä ovat vammaisten yrittäjien arvonlisäveron huojennuksen korvaaminen suoralla tuella sekä työssä olevan vammaisen henkilön riittävien tulkkauspalveluiden saaminen.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettamat *Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukeva työryhmä*, *Osatyökykyisten työllistymisen edistämisen toimintaohjelmaa valmisteleva työryhmä* sekä *Osatyökykyiset työssä* -toimintaohjelma selvittävät osaltaan työllistämiseen liittyviä esteitä ja laativat suosituksia työllistymisen tukemiseksi. Työryhmien selvitystyö osoittaa muun muassa, että Suomessa on laaja ja kasvava kansallinen konsensus työhön osallistumisen edistämisestä ja monia toimivia järjestelmiä tätä tavoitetta tukemassa. Kuitenkin Suomessa on edelleen jyrkkä kaksijakoisuus täysi-

painoisen työhön osallistumisen ja työelämän ulkopuolelle jäämisen välillä ilman asteittaisia porrastuksia. Myönteisestä kehityksestä huolimatta on tarvetta kehittää osaamista osatyökykyisyyteen liittyvissä asioissa. (Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi 2013, 26–27.)

Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työmarkkina-asemaa onkin selkeästi pyritty parantamaan viime vuosina poliittisten ohjelmien, yllä mainittujen työryhmien, muun selvitystyön (esim. Vuorela 2008; Lehto 2011; Hietala 2013) ja lainsäädännöllisten uudistusten avulla. Vammaisten henkilöiden työllistymispalvelut paranivat, kun vuoden 2013 alussa voimaan tullessa julkisia työvoima- ja yrityspalveluja koskevassa laissa (L 916/2012) työttömän työnhakijan määritelmään ei enää sisälly ikärajoja eikä työkykyisyyttä koskevaa edellytystä. Uuden lain mukaan myös esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä ja kuntoutustuella olevat voivat saada TE-toimiston palveluja ilmoittauduttuaan työnhakijoiksi. Työnantajalle tarjottavia palveluja ovat palkkatuki, työhönvalmentajapalvelu, työvoimakoulutus yhteishankintana ja työolosuhteiden järjestelytuki.

Vammaisten työmarkkina-aseman kannalta oman erityisalueensa muodostaa sosiaalihuoltolain (L 710/1982, § 27 d ja e) ja kehitysvammalain mukainen (L 519/1977) § 35) työllistämistä tukeva toiminta ja työtoiminta, jonka piiriin valtaosa työikäisistä kehitysvammaisista kuuluu. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta selvittävän työryhmän tueksi teetettiin kuntakartoitus (Klem 2013), jossa selvitettiin työtoimintaa ja työhönvalmennusta sekä kuntouttavaa työtoimintaa. Selvityksen mukaan nämä palvelut toteutuvat pääosin työtoimintana työllistämisyksiköissä ja työhönvalmentajan tukea on palvelujen asiakkaille harvoin tarjolla. Jaana Paanetojan (2013) mukaan ei ole päteviä perusteluita lainvalmistelun näkemyksille ja käytännön toteutuksille, joiden mukaan kehitysvammaisten työtoiminta jää työsuhteen ulkopuolelle. Paanetoja muistuttaa, että jos työssä, tai kutsutaanpa sitä miksi tahansa, täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit, kuuluu siihen työsuhteen mukanaan tuoma suoja. Onko tarkoituksenmukaista soveltaa kaikkea työeläinsäädäntöä vajaakuntoisten¹ tekemään työtoimintaan, on Paanetojan mukaan selvitettävä erikseen.

1.1.2 Tilastotietoja vammaisten työmarkkina-asemasta

Vammaisten asemasta työmarkkinoilla Suomessa ei ole saatavissa kattavaa tietoa, vaan tiedot pitää koota eri lähteistä, kuten Kansaneläkelaitoksen työkyvyttömyyseläke- ja vammaistukitilastoista, työministeriön vajaakuntoisia työnhakijoita koskevista tiedoista sekä verohallituksen invaliditeettiprosenttia koskevista tilastoista. (Linnakangas ym. 2006.) Ajantasaiset tiedot vammaisten työelämään osallistumisesta edellyttäisivät vammaistukea, työkyvyttömyyseläkettä tai invalidivähennystä saavien henkilöiden tietojen yhdistämistä tilastokeskuksen rekistereihin. Näkövammaisat on

¹ Aiemmin työhallinnon lainsäädännössä käytettiin käsitettä vajaakuntoinen, joka poistettiin uuden lain (L 916/2012) myötä ja korvataan nykyään yleensä termillä osatyökykyinen.

ainoa vammaisryhmä Suomessa, jonka sosioekonomista asemaa seurataan säännöllisesti viiden vuoden välein yhdistämällä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja Näkövammaisten keskusliiton (NKL) ylläpitämän Näkövammaisrekisterin tiedot väestö- ja asuntolaskennan ja työssäkäyntitilaston rekistereihin. Täten tiedämme, että työikäisistä näkövammaisista työllisiä on 22 prosenttia ja osittain työllisiä 19 prosenttia. (Ojamo 2012 ja 2013).

Työkyvyttömyyseläketä sai vuonna 2011 noin neljännesmiljoona suomalaista. Heistä lähes viidennes on alle 45-vuotiaita. (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2011.) Työkyvyttömyyseläkkeiden myöntämisperuste Suomessa on muuttumassa radikaalisti: perinteisten sydän- ja verisuoni- sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksien sijaan tärkeimmäksi syyksi ovat kohonneet mielenterveyden häiriöt (Lehto 2011). Näiden diagnoosien perusteella voidaan päätellä, että valtaosalla työkyvyttömyyseläkkeellä olevista perusteena on sairaus eikä vammaisuus². Työkyvyttömyyseläkkeellä olevat voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään: nuorena eläkkeelle joutuvat ja työelämästä työkyvyttömyyseläkkeelle jäävät. Työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy vuosittain noin 25 000 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy vuosittain noin 3 000 henkilöä, joiden eläke muodostuu pelkästään kansaneläkkeestä. Pelkän kansaneläkkeen saajista valtaosa on tullut työkyvyttömäksi jo nuorena, eivätkä he ole olleet mukana työelämässä. (Pensola ym. 2010.)

Täyttä työkyvyttömyyseläketä vuonna 2008 saavista alle 63-vuotiaista noin 19 000 teki jonkin verran ansiotyötä ja työhön halukkaita on 33 000. Kaikista työkyvyttömyyseläkkeen saajista 18 prosenttia arvioi eläkkeen ansaintarajojen vähentäneen työntekoa. (Gould ja Kaliva 2010.) Samoihin lukuihin päädyttiin vammaisjärjestöjen jäsenille tehdystä kyselyssä (N = 833), jonka mukaan vammaisista hieman alle puolet eli 30 000 henkilöä on halukkaita tai kykeneviä tekemään työtä. Saman tutkimuksen mukaan vammaisista noin kolmasosa on ollut työelämässä viimeisen kahden vuoden aikana. (Laiho ym. 2010.) Työ- ja elinkeinotoimistoissa oli vuonna 2012 vajaakuntoisia työnhakijoita kaikkiaan 91 721. Pitkäaikaistyöttömiä vajaakuntoisia oli yhteensä 24 962. (Klem ja Hietala 2013.)

Laajin rekisteriaineistoihin perustuva tutkimus vammaisten asemasta työmarkkinoilla on *Uuden alussa vai umpikujassa* (Linnakangas ym. 2006), jossa tarkastellaan vammaisten ja pitkäaikaissairaitten työvoimaosuutta, työllisyyttä, työttömyyttä, tuloja ja koulutusta. Tutkimusjoukko koostui vammaistuen sekä invalidivähennyksen saajista vuosina 1995–2002. Valtaosa työikäisistä vammaisista ja pitkäaikaissairaista on työvoiman ulkopuolella ja vammaisten tulorakenne on tulosiirtopainotteinen. Invalidivähennykseen oikeutetuista henkilöistä kolme neljäsosaa saa eläketä. Kuitenkin lievästi tai keskivaikeasti vammaisista tai sairaista suurin osa kuuluu työvoimaan. He ovat vammaisista nuorimpia, pääosin mukana työelämässä ja heidän koulutustasonsa

2 Vammaisuutta ei voi hahmottaa sairautena, koska vammaisuuden kysymys on kontekstisidonnainen ja siihen kiinnittyy vaihtelevia yhteiskunnallisia ja kulttuurisia merkityksiä eikä vammaisuutta voi käsittää pelkästään yksilötason kysymyksenä (Thomas 2007; 2012).

vastaa suunnilleen väestön keskimääräistä koulutustasoa. Tämä vammaisten joukko on kuitenkin määrällisesti pieni.

Euroopan unionin tasolla kerätään tietoja vammaisten työllisyydestä. EU-SILCin (The European Union statistics on income and living conditions) keräämien tietojen mukaan vammaisten työllisyysaste olisi Suomessa noin 55 %. (Grammenos 2011.) Kottimaiset arviot vammaisten työllistymisestä kuitenkin poikkeavat suuresti EU-SILCin tilastoista. Suomalaisten arvioiden mukaan työikäisten vammaisten työllisyysaste on vajaat 20 % (esim. Parrukoski ja Karjalainen 2009). EU-SILCin ja suomalaisten tilastotietojen erilaisuutta selittää moni asia. Kun suomalaiset arviot työikäisten vammaisten työllisyysasteesta perustuvat rekisteriaineistoihin, on EU-SILCin tiedot kerätty survey-kyselyillä. Suomalaisissa arvioissa työksi ei ole katsottu muuta kuin palkkatyötä. Tällöin esimerkiksi avotyö ja työtoiminta tai työharjoittelu eivät sisälly annettuihin arvioihin vammaisten työllistymisasteesta.

Bent Greve (2009) toteaa ANED-verkoston³ maaraporttien yhteenvedossa, että vammaiset henkilöt kohtaavat Euroopassa rakenteellisen työttömyyden. Nousukausina, kun työvoiman tarve lisääntyy, mahdollisuudet saada palkkatyötä ovat kohtuulliset, mutta lamakausina vammaiset henkilöt ovat ensimmäisten irtisanottujen ja työttömien joukossa. Erityisen haavoittuvia ryhmiä tällöin ovat vammaiset naiset, ikääntyneet vammaiset ja kehitysvammaiset. Vammaisten työmarkkina-aseman kohentamisen esteenä Greve (2009) pitää myös sosiaaliturki- ja eläkejärjestelmien yhteensovittamattomuutta suhteessa palkkatyöhön.

Tiivistäen, työkyvyttömyyseläkkeellä on noin kahdeksan prosenttia väestöstä eli neljännesmiljoona ihmistä, joista 33 000 haluaisi työelämäänsä. Lisäksi TE-toimistoissa on vuositasolla 90 000 vajaakuntoista työnhakijaa. Arviot vammaisten henkilöiden työllisyysasteesta vaihtelevat 15:n ja 50 prosentin välillä.

Suomessa on vahva työn tutkimuksen traditio, mutta vammaisten asema työelämässä on jäänyt vähäisemmälle huomiolle. Esimerkiksi Ruotsissa on vuodesta 1998 lähtien tutkittu kahden vuoden välein vammaisten työmarkkina-asemaa eri rekisteriaineistoja yhdistämällä (Larja ym. 2012, 86). YK:n kansainvälisiä ihmisoikeuksia valvovat elimet ovatkin kiinnittäneet huomiota vammaisten sosioekonomista tilannetta ja elinoloja koskevien tietojen ja tilastojen puutteellisuuteen Suomessa. Tiedon puute haittaa vammaisten ihmisten elinolojen kehittämistä ja antaa heidän syrjäytymisensä jatkua. (Mahlamäki 2013, 24.)

3 ANED-verkosto (Academic Network of European Disability Experts) on Euroopan komission rahoittama vammais-tutkimuksen, vammaispolitiikan ja vammaisuuden kokemuksen asiantuntijaverkosto, joka raportoi maakohtaisesti komissiolle vammaispolitiikasta.

1.2 Vammaiset nuoret aikuiset

Aikuistuminen on nyky-yhteiskunnassa moniulotteinen ja pitkä prosessi. Aikuisuus on konkreettisia elämäntapahtumia, kulttuurinen puhetapa ja abstrakti käsite. Siihen kuuluu tiettyjä vakiintuneita ulkoisia tunnusmerkkejä, kuten opintojen päättäminen, itsenäinen asuminen, oma perhe ja asema työelämässä, sekä yksilön sisäistä kehittymistä koskevia vaatimuksia henkisestä kypsyydestä ja kyvystä ottaa vastuuta itsestä ja muista (Aapola ja Ketokivi 2005, 26–27). Puhutaan pidentyneestä nuoruudesta ja aikuistumisen prosessin pitkittymisestä, jolloin nuoruudelle ominainen elämänalueiden vakiintumattomuus jatkuu pitkälle täysi-ikäisyyteen. Pidentynyttä nuoruutta voidaan pitää eräänlaisena aikalaisena, aikuistumisen ristiriitojen väliaikaisena ratkaisuna ennen todellisia päätöksiä ja sitoumuksia. (Ketokivi 2005, 102 ja 110.) Ilmiötä kuvaa Jeffrey Arnettin tunnettu käsite *emerging adulthood*. Arnettin (ks. esim. 2007, 69) mukaan kehkeytyvään aikuisuuteen kuuluu viisi piirrettä: identiteetin etsintä, tasapainottomuus, itseensä keskittyminen, välitilassa olo ja mahdollisuuksien avautuminen. Elämänvaiheiden rajat ovat kuitenkin hämärtyneet: aiemmin ajateltiin, että opiskelu kuuluu elämän alkupuolelle ennen työelämään siirtymistä, nykyään taas korostetaan elämänikäistä oppimista työmarkkinoiden tarpeiden muuttuessa. (Aapola 2005, 257.)

Vammaisten henkilöiden omaelämäkerrallisissa kirjoituksissa kuvataan, että syntymästään tai lapsuudessa vammautuneet henkilöt voivat elää nuoruuttaan pidempään, koska eivät ole päässeet kokemaan nuoruuteen kuuluvia asioita nuorten iässä. Synä voivat olla, varsinkin aiempina vuosikymmeninä, kuntoutusmahdollisuuksien ja apuvälineiden puute, ympäristön ylihuolehtiminen tai syrjäinen asuinpaikka. (Hynynen 2001; Murto 2007.) Yhdysvaltalaisessa laajassa pitkittäistutkimuksessa⁴ on tarkasteltu nuorten elämää neljän aikuisuuteen liittyvän siirtymän kannalta: työllistyminen, itsenäinen asuminen, avoituminen ja lasten saaminen. Niitä nuoria, joilla mikään näistä aikuisuuden ”tuntomerkeistä” ei toteutunut, oli paljon enemmän vammaisten kuin vammattomien nuorten joukossa. (Janus 2009.)

Nuoria ja nuoria aikuisia eli 16–29-vuotiaita on Suomen väestöstä lähes miljoona (Nuorista Suomessa 2012). Nuoruus on määritelty eri hallinnollisissa ja lainsäädäntöteksteissä eri tavoin. Nuorisolain mukaan nuorella tarkoitetaan kaikkia alle 29-vuotiaita. Työttömyystilastoissa nuoriksi luetaan alle 25-vuotiaat. Yleisessä kielenkäytössä termi nuori aikuinen tarkoittaa ikävaihetta kahdenkymmenen ja kolmenkymmenen välillä, venyen jonkin verran yli kolmenkymmenenkin.

Vammaisten nuorten määrästä ei ole saatavissa tarkkoja tilastotietoja vammaisuus-käsitteen tulkinnanvaraisuuden vuoksi. Vammaisten nuorten määrää voi kuitenkin arvioida laskemalla yhteen nuoret vammaistuen ja työkyvyttömyyseläkkeen saajat. Noin neljätuhatta iältään 16–34-vuotiasta nuorta tai nuorta aikuista sai vammais-

⁴ Alkuperäinen otos vuonna 1988 oli 24 599 oppilasta, joista 15 649 oppilasta oli mukana seuranta haastatteluihin vuosina 1990, 1992, 1994 ja 2000.

tukea vuonna 2011. Kansaneläkettä saavia 16–29-vuotiaita oli noin 22 000. (Kelan tilastollinen vuosikirja 2011.) Näiden lukujen perusteella vammaisten nuorten ja nuorten aikuisten määrä on vähintään 26 000. Todennäköisesti kaikki vammaiset nuoret eivät ole hakeneet vammaistukea tai eläkettä, joten tosiasiallinen luku on suurempi. Vuonna 2012 Kela tuki vaikeavammaisten ammatillisena kuntoutuksena 4 708 nuoren ammatillisia opintoja ja 677 nuoren korkeakouluopintoja. Kuntoutusrahaa sai 5 246 iältään 16–34-vuotiasta. (Kelan kuntoutustilasto 2012, 53 ja 86.)

Vammaisten nuorten ammattivalikoima on laajentunut ja yhä useammalla on ammatti- tai korkeakoulututkinto. Ensimmäisen työpaikan löytäminen ja työuran aloittaminen on vammaisille nuorille usein hitaampaa ja vaikeampaa kuin vammattomille (Vahva pohja osallisuudelle ... 2010, 52). Osa työelämään pyrkivistä vammaisista nuorista aikuisista on jäänyt työmarkkinoiden ulkopuolelle, jolloin he jäävät pelkän kansaneläkkeen varaan. Edelleenkin valtaosa kehitysvammaisista nuorista työskentelee työ- ja toimintakeskuksissa tai avotyössä.⁵ Tämä työskentely ei täytä työsuhteen määritelmää, koska työntekijät eivät saa tekemästään työstä palkkaa vaan sosiaalihoitolain mukaista työosuusrahaa. Kehitysvammaisten henkilöiden työntekijäkansalaisuus on edelleen vahvasti kyseenalaistettu, sillä vammaispalvelujen rakenteet määrittävät heidät lähes automaattisesti työkyvyttömyyseläkkeelle (Hakala 2013, 231).

Nuorisotutkimuksen katvealueita ovat vammaiset nuoret (Pöysä 2013). Vammaisista nuorista yleensäkin ja erityisesti heidän työelämäkokemuksistaan on vähän tutkimustietoa Suomessa. Poikkeuksina ovat esimerkiksi Sari Loijaksen *Rakas rämä elämä* (1994), Helena Ahposen *Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen* (2008) sekä Aino Äikäksen kehitysvammaisia nuoria käsittelevä *Toiselta asteelta eteenpäin* (2012). Näissä tutkimuksissa käsitellään työelämän lisäksi nuorten kokemuksia koulusta, kaveripiiristä ja perheestä. Kuva vammaisten nuorten asemasta työelämässä piirtyy melko synkäksi, vain pienellä osalla on mielekästä tai koulutusta vastaavaa työtä.

Vammaisten nuorten vaikeus päästä työmarkkinoille on kansainvälinen ilmiö. Brittiläisessä vammaisten nuorten koulutusta ja työllistymistä käsittelevässä tutkimuksessa (Burchardt 2005, 48–49 ja 51) verrattiin toisiinsa vammaisten ja vammattomien nuorten ammatillisia pyrkimyksiä ja niiden saavuttamista kahden ikäkohortin (1958 ja 1970-luvulla syntyneet) kohdalla. Vammaisten nuorten tavoitteet eivät poikenneet kovin paljon vammattomien ikätovereiden toiveista, mutta heidän tavoitteensa jäivät useammin täyttymättä kuin vammattomilla nuorilla. Tätä tilannetta kuvaa hyvin tutkimuksen alaotsikko *tukahdutettu kunnianhimo* (*frustrated ambition*). Aikuisuuden kynnyksellä elämää kuvaa turhautuminen ja pettymykset, kun tavoitteet jäävät toteutumatta. Vammaiset nuoret kokevat, että omilla ponnisteluilla ei ole mitään merkitystä, ja kuilu vammattomiin nuoriin koko ajan kasvaa. Vammaisten nuorten joukossa erottui neljä erityistä tukea ja kannustusta tarvitsevaa ryhmää: mielen-

5 Kehitysvammaisista nuorista ja aikuisista noin 10 000 osallistuu työ- ja avotyötoimintaan ja arviolta noin 300 tekee työsopimussuhteista palkkatyötä (Vernerit 2013). Palkkatyössä olevista kehitysvammaisista ei ole tällä hetkellä tilastotietoja, mutta asiaa kartoitetaan Kehitysvammaiset ihmiset töihin -tutkimushankkeessa (Kehitysvammaliitto 2013).

terveysongelmaiset nuoret, hyvin vaikeavammaiset nuoret, myöhemmässä iässä vammautuneet nuoret sekä nuoret, jotka saivat vähemmän tukea kotoaan esimerkiksi vanhempien vähäisen koulutuksen vuoksi. Vammaisten nuorten mahdollisuuksiin voi vanhempien luokka-asema vaikuttaa vielä voimakkaammin kuin vammattomien, ja siksi vammaisten nuorten asema liittyy myös laajempaan kysymykseen sosiaalisesta eriarvoisuudesta.

Olemme tässä ensimmäisessä luvussa luoneet tiiviin katsauksen olemassa olevaan tietopohjaan vammaisten nuorten asemasta työelämässä. Seuraavaksi esittelemme aineistot ja tutkimusmenetelmät. Sen jälkeen käymme läpi nuorten kokemuksia koulutuksesta ja työllistymisestä. Tästä teemasta siirrymme tarkastelemaan konkreettisia työprosesseja sekä nuorten ja työnantajien kokemuksia vammaisten henkilöiden työllistymistä ja työntekoa tukevasta palvelujärjestelmästä. Lopuksi laajennamme painopistettä yhdenvertaisuuden toteuttamiseen työelämässä.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, AINEISTOT JA TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimuskysymykset ja aineistot

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää vammaisten nuorten työntekijäkansalaisuuden esteitä ja edellytyksiä. Lähestymme teemaa seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- 1) Mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät vammaisten nuorten työllistymistä ja työntekoa?
- 2) Miten vammaisuus vaikuttaa työntekoon ja millaisia työkäytäntöjä vammaiset nuoret ovat kehittäneet työtehtäviensä suorittamiseksi?
- 3) Miten palvelujärjestelmää tulisi kehittää vammaisten nuorten työllistymisen ja työelämässä toimimisen tukemiseksi?

Tutkimuskysymystä tarkastellaan työnhakijan, työntekijän ja työnantajan näkökulmasta ja sitä analysoidaan lainsäädäntö-, hallinto-, työpaikka- ja työprosessitasolla. Tämän tutkimuksen keskeinen käsite on työntekijäkansalaisuus, jolla tarkoitamme sitä taloudellista ja sosiaalista sidettä, jonka työ muodostaa yksilön ja yhteiskunnan välille. Työntekijäkansalaisuuden kautta yksilö saa työstään palkkaa, hän on oikeutettu työterveyshuoltoon, hänen loma-oikeutensa on turvattu ja hänellä on oikeus järjestäytyä ammattiliittoon. Työntekijäkansalaisuuden edut jatkuvat myös aktiivisen työuran jälkeen: työeläkejärjestelmä tarjoaa paremman toimeentulon kuin kansaneläkejärjestelmä. (Brunila ym. 2013, 10.) Tarkastelemalla työntekijäkansalaisuutta vammaisten nuorten aikuisten näkökulmasta saamme näkyviin suomalaisten työelämän yhdenvertaisuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä.

Toisena teoreettisena lähtökohtana on monimuotoinen työelämä ja siellä toteutettava monitapainen työ (Ekholm 2009). Yhteiskuntatieteissä on herkistytty tarkastelemaan eriarvoisuuden johtavia tekijöitä ja eriarvoisuuden aiheuttamia eroja. Monimuotoisuus-käsitteen avulla osoitetaan erojen olemassaolo mutta tuodaan esiin se, että erilaisuus ei välttämättä johda eriarvoisuuteen, vaan ihmisten erilaisuus voi toimia voimavarana. Monimuotoisessa työelämässä työntekijöiden erilaisuus ja erilainen osaaminen tunnustetaan, tunnustetaan ja hyödynnetään, ja yhdenvertaisuuden tiellä olevia esteitä vähennetään yhteiskuntapoliittisin toimenpitein. Monitapainen työnteko tarkoittaa sitä, että työtä voidaan tehdä apuvälineiden tai avustajan tuella, muokkaamalla työympäristöä tai mukauttamalla työtehtäviä. Halusimme selvittää, vaikuttaako vammaisuus joidenkin työtehtävien suorittamiseen, ja jos vaikuttaa, mitä ratkaisuja vammaiset nuoret ovat kehittäneet näihin työprosessin osiin ja mitä mahdollisia tukimuotoja he ovat tarvinneet.

Keskitymme tarkastelemaan avoimilla työmarkkinoilla tapahtuvaa työsuhteista työtä. Olemme ulottaneet työ-käsitteen myös opintojen yhteydessä tehtävään työharjoitteluun, koska se on nuorille usein ensimmäinen kosketus työelämään ja voi toimia merkittävänä väylänä työllistymiseen. Koska muutama haastatelluista nuorista oli työttömänä, kertoo tämä tutkimus työelämäkokemusten lisäksi pieneltä osin myös työelämän ulkopuolelle jäämisestä.

Tutkimuksen aineisto koottiin teemahaastattelujen sekä työprosessien ja työympäristöjen havainnoinnin avulla. Aineisto jakaantuu nuorten ja työnantajien haastatteluihin. Luodaksemme kuvan vammaisten nuorten työelämäosallisuuden esteistä ja edellytyksistä koimme tärkeäksi, että haastattemme sekä työnhakijoita ja työntekijöitä että työnantajia. Halusimme analysoida sekä työelämään ja palvelujärjestelmään liittyviä rakenteita että konkreettista työntekoa.

2.1.1 *Vammaiset nuoret aikuiset*

Haastattelimme 21 vammaista nuorta aikuista sekä yhtä jo pitkään työelämässä toiminutta vammaista asiantuntijaa⁶. Tavoitimme haastateltavat sosiaalisen median, järjestöjen, oppilaitosten ja omien verkostojemme kautta. Eniten haastateltavia saimme sosiaalisessa mediassa esitettyjen haastattelukutsujen kautta. Näitä olivat muun muassa *Ihan sama* -kampanjan Facebook-sivusto sekä näkövammaisten nuorten keskustelupalstat. Koska saimme runsaasti yhteydenottoja, päätimme nostaa haastateltavien lukumäärän 21:een alkuperäisestä 15:stä, sillä emme halunneet sulkea kiinnostuneita tutkimuksen ulkopuolelle. Aineistoon kuuluu myös haastateltavien kanssa käyty sähköpostikirjeenvaihto, jossa he kertoivat etukäteen jotakin itsestään, täydensivät haastattelun jälkeen jotakin haastatteluteemoista tai lähettivät palautetta tutkimuksen alustavista tuloksista.

Haastateltavista naisia oli yhdeksän ja miehiä kaksitoista eli sukupuolijakauma oli melko tasainen. Pääosa nuorista asui pääkaupunkiseudulla, viisi muualla Suomessa asuvaa jakaantui melko tasaisesti Länsi- ja Itä-Suomen välille. Valtaosa haastateltavista oli syntynyt 1980-luvulla. Nuorin oli 19-vuotias. (Taulukko 1.)

Nuorten tunnistettavuuden välttämiseksi kuvaamme tutkimukseen osallistuvien vammadiagnoosit hyvin yleisellä tasolla. Neljällätoista haastateltavista toimintarajoite liittyi pääosin liikkumiseen, viidellä näkemiseen, ja kahdella oli oppimiseen ja ymmärtämiseen liittyviä haasteita. Nuorten yleisin vammadiagnoosi oli CP. Muutama haastateltavista oli monivammaisia, esimerkiksi kahdella oli sekä liikunta- että näkövamma. Valtaosa nuorista oli syntymästään vammautuneita, vain kaksi oli vammautunut aikuisiällä; yksi tapaturmaisesti vammautunut nuori oli vielä kuntoutusvaiheessa.

Kaikki haastateltavat olivat peruskoulun tai ylioppilastutkinnon jälkeen hakeutuneet opiskelemaan. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneet jakaantuivat suhteellisen monelle ammattialalle. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet olivat yhtä lukuun ottamatta tradenomeja tai sosionomeja. Tyypillinen opintoura oli se, että nuori opiskeli ensin merkonomiksi ja sen jälkeen tradenomiksi. Yliopisto-opiskelijat edustivat humanistisia, kauppa- tai yhteiskuntatieteitä. (Taulukko 2.)

6 Tämä haastattelu on toiminut kartoittavana taustahaastatteluna, jonka avulla olemme peilanneet vammaisten nuorten asemassa tapahtuneita muutoksia.

Taulukko 1. Haastateltavien syntymävuodet.

Vuosi	Lukumäärä
1978	1
1982	2
1983	2
1984	4
1986	3
1987	1
1988	4
1989	2
1992	1
1994	1
Yhteensä	21

Taulukko 2. Haastateltavien koulutustausta.

Tutkinnon taso	Tutkinto suoritettu	Opiskeli parhaillaan
Ammatillinen perustutkinto	7	1
Ammattikorkeakoulututkinto	5	2
Yliopistotutkinto	2	4
Yhteensä	14	7

Haastatellut nuoret jakaantuivat kahteen pääryhmään, työssä käyvät ja opiskelijat. Opiskelevilla nuorilla oli kuitenkin työkokemusta, osalla runsaastikin. Ainoastaan kahdella nuorella työkokemus oli vain opintoihin liittyvää työharjoittelua. Taulukossa 3 (s. 22) esitetty luonnehdinta eläkkeellä on siinä mielessä harhaanjohtava, että myös osalla työssä käyvistäkin oli eläke, mutta tähän luokkaan kuuluvat kaksi nuorta eivät olleet haastatteluhetkellä töissä eivätkä opiskelleet. Toinen heistä haluaisi töihin ja toinen suunnitteli kesken jääneiden opintojensa jatkamista tai uudelle opiskelualalle pyrkimistä. Työkokeilussa olevalla henkilöllä oli työkokemusta edellisestä ammatistaan, mutta hän opiskeli uutta alaa työkokeilun kautta. Työnhakijan työsuhte oli juuri päättynyt ja hän etsi uutta työtä. Kuntoutuja oli vammautunut vastikään ja hänellä oli kuntoutus vielä kesken.

Kuten edellä oleva kuvaus haastateltavien taustoista kertoo, vammaiset nuoret ovat hyvin heterogeeninen ryhmä sekä vamman aiheuttamien rajoitteiden että koulutustaustojen erilaisuuden vuoksi. Emme kuitenkaan halunneet keskittyä vain johonkin vamma ryhmään tai koulutusasteeseen, vaan pyrimme saamaan mahdollisimman monipuolisen kuvan vammaisten nuorten työelämäosallisuuden esteistä ja edellytyksistä.

Taulukko 3. Nuorten tilanne haastatteluhetkellä.

Elämäntilanne	Lukumäärä
Töissä	8
Yrittäjä	1
Opiskelija	7
Eläkkeellä	2
Työharjoittelussa	1
Työnhakija	1
Kuntoutuja	1
Yhteensä	21

Tavoittemme oli löytää nuoria, joilla olisi työkokemusta. Järjestöjen, oppilaitosten, lumipallo-otannan ja sosiaalisen median kautta tehty haastateltavien rekrytointi on todennäköisesti vaikuttanut siihen, että aineistoon on valikoitunut keskimääräistä aktiivisempia nuoria aikuisia. Nuorisotutkimuksessa pitää pohtia, keskitytäänkö liikaa aktiivisten nuorten kuuntelemiseen eri tavoin syrjässä olevien sijaan, joiden tavoittaminen on usein vaikeampaa (Pöysä 2013). Toisaalta erityisesti sosiaalisen median kautta tutkijoihin yhteyttä ottaneissa henkilöissä oli myös sellaisia, jotka olivat kohdanneet ennakkoluuloja tai muita epäkohtia, halusivat kertoa niistä ja vaikuttaa asioihin.

Haastattelumme muodostavat todennäköisesti laajimman Suomessa kerätyn vammaisten nuorten työelämäkokemuksia kartoittavan laadullisen aineiston. Tutkimuksemme lähtöasetelma on siinä mielessä sama kuin Loijaksen lisensiaatintyössä (1994) ja Ahposen väitöskirjassa (2008), sillä kummassakin on mukana eri vammairyhmiin kuuluvia nuoria. Tämä tarjoaa kiinnostavan mahdollisuuden seurata vammaisten nuorten työelämäkokemuksia eri vuosikymmenillä.

Nuorten haastatteluissa teemoja olivat opiskelu, työllistyminen, työtehtävät ja työpaikkatason järjestelyt, yhdenvertaisuus työyhteisössä, työura sekä kokemukset Kelan, kunnan ja työhallinnon palveluista sekä tulevaisuuden työelämä (ks. teema-haastattelurunko, liite 1). Kaikista keskustelluista teemoista kertyi aineistoa, mutta sisällöllisesti rikkaimmat teemat olivat työharjoittelupaikan tai työpaikan etsiminen, työprosessit sekä kokemukset palvelujärjestelmästä.

Mikäli haastateltavilla oli haastatteluhetkellä työpaikka, pyrittiin haastattelu tekemään heidän työympäristössään. Muutama töissä olevista kuitenkin työskenteli sellaisella alalla, jossa salassapitomääräykset tai asiakkaiden oikeusturva estivät tutkijan läsnäolon työpaikalla. Kaksi haastateltavaa työskenteli kotonaan. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Haastattelupaikat.

Haastattelupaikka	Lukumäärä
Haastateltavan työpaikka	6
Haastattelijan työpaikka	1
Haastateltavan oppilaitos	2
Kahvila	3
Haastateltavan koti	6
Puhelinhaastattelu	3
Yhteensä	21

Työelämässä jo toimivien nuorten haastatteluissa toimivaksi tavaksi osoittautui haastattelun ja havainnoinnin yhdistäminen. Haastateltavat esittelivät apuvälineitä tai työpisteeseen tehtyjä muutostöitä. Alun perin suunnittelimme, että seuraisimme haastateltavien työntekoa mahdollisesti useitakin päiviä. Työpaikalla tehtyjen haastattelujen yhteydessä kuitenkin ilmeni, että pidempiaikainen havainnointi ei toisi mitään oleellista uutta lisäinformaatiota.

Työpaikalla tehtyä havainnointia vähensi se, että tutkimukseen ilmoittautui runsaasti opiskelevia nuoria, jotka eivät haastatteluhetkellä olleet töissä. Heistä lähes kaikilla oli kuitenkin aiempaa työkokemusta. Nuoret kertoivat havainnollisesti työtehtävistään ja niistä suoriutumisesta, joten kuva työprosesseista ja työympäristöistä välittyi riittävän tarkasti. Aineistostamme johtuen tutkimussuunnitelmavaiheessa kaavailtu metodi etnografisesta työprosessien havainnoinnista muuttui enemmän nuorten kokemus-asiatuntijuuden hyödyntämiseen. Kokemusasiantuntijuudella viitataan henkilöihin, joilla on omakohtaista kokemusta sairastumisesta ja kuntoutumisesta. Käsitteellä halutaan tehdä näkyväksi palvelujen käyttäjien asiantuntemus (ks. Hyväri ja Salo 2009). Laajennamme käsitettä tässä tutkimuksessa myös työelämään: vammaiset nuoret ovat parhaita kokemusasiantuntijoita esimerkiksi siitä, millaisia apuvälineitä tai mahdollisia muita tukitoimia he työelämässä tarvitsevat.

Kolmessa haastattelussa ja havainnoinnissa oli mukana toimintaterapeutti, joka tarkasteli erityisesti työympäristöä, mahdollista työtehtävien mukauttamista sekä ergonomisia ja apuvälineratkaisuja. Lisäksi hän osallistui työprosessikuvausten analysointiin tuoden siihen täydentävän toimintaterapeutin samanaikaistulkinnan.

Nuorten teemahaastattelut kestivät puolesta tunnista kahteen tuntiin. Keskimääräinen haastattelu-aika oli noin 45 minuuttia. Haastateltavista valtaosa oli hyvin tottuneita ilmaisemaan mielipiteensä nopeasti ja puheenvuorot olivat asiasisällöltään runsaita ja tiiviitä. Haastatteluaineistoa kertyi noin 150 sivua ja sähköpostiaineistoa haastateltavien kanssa noin 20 sivua.

2.1.2 Työnantajat

Haastattelimme 15 työnantajien edustajaa. Heidän rekrytointinsa haastatteluihin oli vaikeampaa kuin nuorten tavoittaminen, mikä johtui siitä, että monella tavoittelemallamme yrityksellä ei ollut kokemusta vammaisten työntekijöiden rekrytoinnista. Osan haastateltavista tavoitimme Finnish Business & Society:n internetistä löytyvältä jäsenlistalta ja loput ottamalla yhteyden yrityksiin, joilla tiesimme olevan kokemusta vammaisten työllistämisestä.

Haastatelluista kaksi edusti kansainvälisiä yrityksiä, kolme isoja kotimaisia yrityksiä, kolme pk-sektoria, kaksi julkishallintoa, kaksi kolmatta sektoria ja kolme sosiaalisia yrityksiä tai yrityksiä, joiden liike-idea perustui työkyky- ja työllistämispalveluihin. Monipuolisen aineiston avulla saimme koottua näkemyksiä laidasta laitaan, isojen pörssiyritysten edustajista pienyrittäjiin. Suurin osa haastateltavista oli nimikkeeltään toimitus- tai henkilöstöjohtajia. Haastateltavien roolia yrityksissään voi luonnehtia myös siten, että osa haastatelluista loi institutionaalisia monimuotoisen työelämän puitteita ja osa johti monimuotoista työyhteisöä käytännön tasolla.

Henkilöstöjohtajat ja lähiesimiehet haastateltiin heidän työ- tai toimipisteissään. Työnantajien haastattelut olivat lyhyempiä ja ilmaisultaan osin niukempia kuin nuorten haastattelut. Tämä todennäköisesti johtui siitä, että kaikilla haastatelluilla ei ollut laajaa omakohtaista kokemusta vammaisten työntekijöiden rekrytoinnista ja työtehtävien mukauttamisesta. Haastatellut työnantajat työskentelivät kahta poikkeusta lukuun ottamatta eri organisaatioissa kuin haastatellut nuoret. Työnantajien haastattelut painottuivat tarkastelemaan vammaisten työllistymistä tukevia rakenteita, työtehtävien mukauttamista ja käytännön esimiestyötä (ks. teemahaastattelurunko, liite 2). Työnantajahaastatelluista kertyi litteroitua aineistoa noin 100 sivua.

2.2 Aineiston käsittely ja analyysi

Menetelmämme on aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin etsiä aineistosta yhtäläisyyksiä ja eroja sekä kiteyttää haastateltavien yhteistä ja yksilöllistä kokemuksetymää.

Sisällön analyysin avulla pyritään systemaattiseen ja kattavaan kuvaukseen aineistosta. Laadullisten aineistojen keruu on vaiheittaista ja aineiston analysointi alkaa jo aineiston keruuvaiheessa (Seitamaa-Hakkarainen 2000). Kun tutkija ensimmäistä kertaa käsittelee – lukee, kuuntelee ja tiivistää aineistoaan – hän alkaa samalla myös intuitiivisesti jäsenellä aineistoa (Ehrnrooth 1998, 34). Jo litterointivaiheessa ja ensiluennan aikana tutkimusaineistoista hahmottui useita informanttien yhteisiä kokemuksia ja näkemyksiä. Tämä viittaa siihen, että tutkimusaineistossa oli selkeitä saturaatiopisteitä havaittavissa jo tutkimuksen alkuvaiheessa. Koska haastateltavat nuoret ja työnantajat muodostivat kummatkin sisäisesti hyvin heterogeenisen ryhmän, aineisto tarjosi myös kiinnostavia vastakohtaisuuksia. Luimme aineiston useaan

kertaan tutkimusprosessin eri vaiheissa, ja jokainen lukukerta toi uusia näkökulmia aineiston tulkintaan. Vaikka tutkimusaineistolla on subjektiivinen luonne, kun se kertoo vahvasti haastateltavien omista kokemuksista ja näkemyksistä, voidaan aineisto nähdä samalla subjektiivisen objektiivisena totuutena (Bourdieu 1985, 49). Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa sitä, että haastateltavien yksilölliset kokemukset ja näkemykset ovat myös heidän yhteisiä tulkintojaan todellisuudesta. Näitä tulkintoja lähestymme sisällönanalyyysissa.

Sisällönanalyyysissa aineisto ensin pirstotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudenlaiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi ja Sarajärvi 2002). Haastatteluteemat etenivät koulutuksen kautta työelämään. Teemat koulutus, työllistyminen, työprosessit ja kokemukset palvelujärjestelmästä muodostivat selkeitä kokonaisuuksia, joiden sisällä risteili yhteneviä ja eriäviä kokemuksia ja näkemyksiä. Analysoimme samanaikaisesti kustakin temasta sekä nuorten että työnantajien näkemyksiä. Olemme näin konstruoineet haastattelutilanteista irrotettua, keino-tekoistakin vuoropuhelua nuorten ja työnantajien mielipiteiden ja kokemusten välille. Lopussa kiinnitämme näitä kokemuksia monimuotoisen ja yhdenvertaisen työelämän ehtoihin ja edellytyksiin.

Aineisto määritti lähestymistapaamme siten, että yksilöllisten työprosessikuvausten sijaan rakentui tapauskuvauksia vammaisten työskentelyn ehdoista ja edellytyksistä kolmella eri ammattialalla: tietotyössä sekä sosiaali- ja palvelualalla. Tapaustutkimuksen avulla vastataan usein kysymykseen ”kuinka” (Yin 1994) ja tässä tutkimuksessa kerrotaan, kuinka vammaiset työntekijät hoitavat työtehtäviään eri aloilla. Erityisesti työkäytäntöjä koskevassa osuudessa menetelmäämme voi kuvata myös tulkinnalliseksi dokumentaatioksi: halusimme välittää mahdollisimman autenttisesti nuorten kokemuksia työprosessien suorittamisesta.

Hyödyntääksemme informanttiemme kokemusasiatuntijuutta täysipainoisesti lähetimme heille tutkimuksen loppuvaiheessa lyhyen tiivistelmän tuloksista. Tällä tavoittelimme tutkimuksenteon yhteisöllistä luonnetta ja yhteiskehittelyä informanttien kanssa (ks. Järvensivu ja Alasoini 2012, 33). Kuusi tutkimukseen osallistunutta kommentoi alustavia tuloksia. Puolet saamistamme viesteistä oli tervehdysluontoisia ja puolessa tuli esiin tulkintaan vaikuttavia lisäelementtejä. Testasimme tuloksia myös loppuvuodesta 2013 esittelemällä niitä Näkövammaistiedon ajankohtaispäivillä ja työ- ja elinkeinohallinnon työntekijöiden koulutuspäivillä. Saatu palaute osin vahvasti tulkintaa mutta toi myös uutta tietoa TE-hallinnon palkkatukea koskevista menettelyistä.

Aineiston vinoutta on mahdollista testata vertaamalla omaa aineistoa muuhun samasta kohteesta kerättyyn aineistoon, esimerkiksi omaelämäkerralliseen aineistoon (Kortteinen 1992 374). Valtakunnallinen vammaisneuvosto järjesti vuonna 2003 kirjoituskilpailun vammaisille ihmisille ja heidän läheisilleen. Kirjoituskilpailun parhaista teksteistä kootussa antologiassa (Korpela 2003) huomiota kiinnittää se,

että vain muutamassa kirjoituksessa mainittiin työ⁷ ja sekin melko lyhyesti. Tämä voi johtua vammaisten työelämäosallisuuden kapeudesta tai siitä, että kuvauksissa painottui vammautumisen ja vammaisuuden kokemus ja erityisesti ympäröivän yhteisön suhtautuminen vammaisuuteen.

Tutkimuksessa on noudatettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan periaatteita tutkittavien itsemääräämisoikeudesta, vahingoittamisen välttämisestä sekä yksityisyydestä ja tietosuojasta. Ennakoarviointia varten tutkimussuunnitelmasta pyydettiin lausunnot Valtakunnalliselta vammaisneuvostolta (VANE ry) ja Vammaisfoorumilta. Kummankin tahon mielestä eettiset näkökohdat on huomioitu suunnitelmassa. Lausunnoissa korostui kuitenkin se, että koska tutkimusjoukko on pieni, saattavat tutkittavat olla helposti tunnistettavissa. Siksi on tärkeää, että tutkimuksen kohdehenkilöiden henkilöllisyys riittävästi häilytetään. Lausunnoissa painotettiin myös sitä, että on syytä huomioida, että tutkimukseen valittavat henkilöt todella tiedostavat, mihin ovat suostumuksensa antaneet.

Tietosuojakysymyksiä jouduttiin pohtimaan erityisesti työprosessikuvauksissa, joissa havainnollistui jotakin olennaista vammaisten ammattilaisten ongelmista työpäikoilla, mutta tunnistettavuuden riski oli mahdollinen. Näissä tapauksissa asetettiin tietosuojakysymykset etusijalle.

Emme ole haastattelusitaateissa käyttäneet luonnehdintoja, kuten *liikuntavammainen teknistä alaa opiskeleva*, koska se olisi saattanut lisätä tunnistettavuutta. Nuorten aineistonäytteiden kohdalla olemme käyttäneet ilmaisua H (haastateltava) ja juoksevaa numeroa. Työnantajien edustajien haastattelut on myös ilmaistu vain juoksevan numeron avulla käyttäen kaikista haastatelluista termiä ”työnantaja”, vaikka haastateltujen ammattinimikkeet ovat vaihdelleet, yleisimmät ovat olleet henkilöstöjohtaja ja toimitusjohtaja. Osa haastatelluista nuorista ja työnantajien edustajista on kertonut näkemyksiään ja kokemuksiaan julkisuudessa ja he olisivat voineet esiintyä tässä tutkimuksessakin omilla nimillään. Yhdenmukaisuuden vuoksi kaikki aineistonäytteet ovat anonyymeja⁸, vaikka näin jääkin piiloon esimerkiksi joidenkin yritysten pitkäaikainen työ vammaisten työmarkkina-aseman parantamiseksi.

Jenny Morris analysoi teoksessaan *Pride against Prejudice* (1991) sanojen tuijottaa (*stare*) ja katsoa (*gaze*) välistä eroa. Nämä näkemistä kuvaavat sanat havainnollistavat niitä tapoja, joilla vammattomat ihmiset suhtautuvat vammaisiin. Tuijottaminen näkyy suhtautumistapana, jossa vammattomat kuvittelevat, että heillä on oikeus tunkeutua vammaisten ihmisten yksityisyyden alueelle ja tehdä päätöksiä näiden puolesta. Katsominen on taas neutraalimpi ja kunnioittavampi tapa lähestyä vammaisuutta ja

7 Elokuussa 2012 on käynnistynyt uusi kolmevuotinen elämäkertatutkimus *Vammaisten ihmisten elämä Suomessa*. Sen toteuttaa Kynnys ry yhteistyössä eri tahojen kanssa (ks. <http://kynnys.fi/vammaistenelama>). Hankkeesta on ilmestynyt jo yksi pro gradu -tutkielma; Elina Almgrenin (2013) työ käsittelee fyysisesti vammaisten henkilöiden inklusiota ja eksklusiota työelämässä.

8 Anonymisuuden periaatteesta ja siihen liittyvistä ristiriitaisuuksista ks. tarkemmin Hakala 2007.

vammaisia ihmisiä. Tässä tutkimuksessa olemme pyrkineet *katsomaan* ja pohtimaan vammaisten osallistumista työelämään yhdessä haastateltaviemme kanssa sen sijaan, että analysoisimme yksilöllisiä työelämäkvalifikaatioita.

3 OPISKELU VÄYLÄNÄ TYÖELÄMÄÄN

”Ammatinvalinta on tärkein myöhäisnuoruuden ja nuoren aikuisen elämänrakenteita jäsentävä prosessi, vaikka kulttuurin ja erityisesti työelämän rajut muutokset ovatkin muuttaneet työn ja uran roolia ja merkityksiä yksilön elämässä”. (Kuusinen 1995, 313)

Vammaiselle nuorelle ammatinvalinta ja opiskelu ovat erityisen merkityksellisiä elämänvaiheita, sillä onnistuessaan ne ovat edistämässä yhdenvertaisen aseman saavuttamista työelämässä. Tässä opiskelua käsittelevässä luvussa käymme läpi sitä, miten esteettömyys toteutui oppilaitoksissa, sisältyikö opintoihin riittävästi työelämätietoutta sekä miten työharjoittelu- ja kesätyöpaikat toimivat väylinä työelämään. Haastateltavat itse ottivat puheeksi erityisopetuksen ja yleensäkin koulutuksen merkityksen vammaisille nuorille.

3.1 Esteettömyys opiskelussa

Haastateltavat nuoret eivät olleet kohdanneet juurikaan ennakkoluuloja tai syrjintää ammatillisissa tai korkeakouluopinnoissa. Kokemukset vaihtelivat neutraalista myönteiseen.

”Oppilaitoksessa se asenne ja ilmapiiri oli mun mielestä tosi hyvä, ei kertaakaan tullut sellainen olo, että jotenkin olisi huonompi opiskelija kuin muut. Ehkä tämä sosiaalialalla opiskelu, opetetaan niitä asioita, sitä kauttakkin tuli myönteinen, kiinnostunut suhtautuminen. Kävin monelle ryhmälle puhumassa vammaispalvelujutuista, apuvälineistä, ryhmä sai paljon, kun huomasi, että hei, täällä on yksi selkeästi erilainen. Kaikki materiaaliasiat ja nämä, nehen olivat vain asioita, kuitenkin kun se asenne oli kohdallaan, kannustava.” (H 12)

Yläasteiässä vammautuneella nuorella oli ikäviä kokemuksia siitä, kun hän vammautumisen jälkeen palasi vanhaan kouluunsa. Hänet olisi haluttu siirtää esteettömämpään kouluun, mutta nuori ei halunnut jättää kavereitaan ja sinnikkyydellään onnistui saavuttamaan tavoitteensa ja jatkamaan koulunkäyntiä tutussa koulussa henkilökohtaisen avustajan ja teknisten apuvälineiden, kuten porraskiipijän, avulla. Nuoren kokemukset ammatillisten opintojen aloittamisesta olivat kauttaaltaan myönteisiä.

”Siellä oltiin ensinnäkin tosi vastaanottavia ja semmoisia, oli tosi mukava mennä sinne ja ne oli just kaikkee, että jos tarviit jotain, niin sanot ja pyydät, kyllä he hoitaa ja tekee kaiken.” (H 17)

Haastateltavien mukaan fyysinen esteettömyys toimi kohtuullisesti, mutta liikuntavammaisten opiskelijoiden on yleensä varmistettava etukäteen, onko opetustilaan esteetön pääsy. Yksi nuorista kuvasikin asiaa siten, että paperilla voidaan sanoa, että tilat ovat esteettömiä, mutta käytännössä hän joutui käyttämään 20 minuuttia siihen,

että kiersi ulkokautta koko rakennuksen ja pääsi sisään taka-ovesta. Oven aukaiseminen saattoi olla vaikeaa, varsinkin jos ovi oli kovin painava.

Näkövammaiset opiskelijat saavat liikkumistaidon ohjausta aloittaessaan opinnot uudessa oppilaitoksessa. Näkövammaisen kannalta ongelmallisia tiloja ovat pitkät aulat, joissa kummallakin puolen avautuvat ovet luentosaleihin. Tällaisessa tilassa opiskelijan on vaikea päätellä, mihin tilaan hänen on mentävä.

Oppilaitosten ruokailutilat saattavat olla esteellisiä. Joissakin ruokailutiloissa itsepalvelupisteissä ruuat on asetettu niin korkealle, että pyörätuolissa olevan on mahdoton yletä itse ottamaan ruokia.

”No, ensinnäkin sinne pitää pujotella ihan hirveä pitkä matka ja kaksi hissiä, sitten kun ei itse pysty tarjotinta kantamaan, eikä ne keittiöhenkilöstö kerkiä tulla jeesiin sieltä, joutui aina kyseleen silloin kun siellä kävi, niin kavereilta.” (H 11)

Opiskelumateriaalin esteettömyys koskee erityisesti näkövammaisia opiskelijoita. Tietotekniikka on vallankumouksellisesti (ks. Ekholm 2009) tasa-arvoistanut näkövammaisten opiskelumahdollisuuksia. Luennoitsijat laittavat luentokalvot nettiin, mistä näkövammaisen opiskelija pystyy ne lukemaan apuvälineiden avulla. Luennoilla jaettava paperimateriaalikin on yleensä aina saatavissa myös sähköisessä muodossa.

Näkövammaisilla opiskelijoilla on mahdollisuus tilata oppi- ja tenttikirjat äänikirjoina Celiasta (näkövammaisten kirjasto). Nopeasti vaihtuvat opetussuunnitelmat aiheuttavat sen, että näkövammaiset opiskelijat eivät aina saa kirjoja ajoissa.

”Mä luulen, että nämä opetussuunnitelmat meidän koulussa eli aika paljon, yleensä kurssin alussa opettaja ei välttämättä tietänyt, mistä kirjasta se tentti tulee, siinä saattoi olla monta kirjaa ehdolla.” (H 12)

Kukaan ei kertonut kokeneensa syrjintää opiskelijakavereiden suunnalta. Vain yksi mainitsi, että ”sellaista hienovaraista sanailua on usein”. Opiskelijoiden sosiaaliset tapahtumat ovat kiinteä osa opiskelijaelämää ja verkottumista tulevaa työelämää varten. Niissä esteettömyys ei kuitenkaan aina toteudu, tapahtuu tahatonta ulkopuolelle jäämistä. Varsinkin baari-illanviettoja suunniteltaessa harvoin muistetaan mieltä, onko tila esteetön.

”Mä tiedän monia, jotka ei ole ikinä käynyt opiskelijakavereiden kanssa missään, ja monella alalla pelkästään se verkostoituminen vapaa-ajalla olisi tärkeää.” (H 4)

Jos opiskelija-elämään osallistuminen vaatii liian paljon ponnisteluja, nuori voi jättäytyä niistä syrjään.

”Mutta mä tiedän, että kaikki ihmiset, ei ole joko siinä asemassa, tai ei jaksata tapella ja se on sitten hirveän ikävää. Mullakin on ystäväpiirissä sellaisia ihmisiä, jotka joko

työ-, opiskelu- tai harrastustilaisuuksia jättää käyttämättä, ne ei vaan jaksa sitten enää, jos se menee liian vaikeaksi ja jos pitää ruveta järjestämään ja pitää itse nähdä hirveästi vaivaa, että pääsee. Mikä on tietysti hirveän sääli.” (H 3)

Näin voi muodostua kehä, jossa fyysiset esteet tuottavat sosiaalista ulkopuolisuutta.

3.2 Työharjoittelu

Opiskeluaikaisilla työharjoittelu- ja kesätyöpaikoilla kerätään sekä yleistä että oman alan työkokemusta, ja ne ovat usein väylä pysyvämpiin työsuhteisiin. Harjoittelupaikan hakeminen testaa erityisen hyvin työelämän asenneilmapiiriä vammaisia kohtaan, koska kyseessä on palkaton harjoittelu, jossa työnantaja ei sitoudu pysyvään työsuhteeseen.

Työharjoittelukokemusten suhteen haastateltavat jaettiin kolmeen ryhmään:

- 1) työharjoittelupaikka oli löytynyt melko helposti
- 2) työharjoittelupaikan saaminen oli hyvin työlästä
- 3) nuori ei yrittänytkaan avoimilla työmarkkinoille ennakkoluulojen pelossa vaan tukeutui jonkin lähipiirissä olevan henkilön tarjoamaan työharjoittelumahdollisuuteen.

Yliopisto-opiskelijalla fyysinen toimintarajoite voi vaikuttaa myös niin, että hän saa jo ensimmäisinä opiskeluvuosina oman alansa kesätöitä.

”Monet mun opiskelukaverit – Ne oli vaikka kaupan kassalla töissä ja muuta, ne oli kaikki, että miten sulla on tommoinen ceevee, sulla on hirveästi näitä juttuja, jotka liittyy meidän alaan, ei heillä kellään ole semmoista. Sanoin, että se johtuu siitä, etten mä voi tehdä niitä fyysisiä töitä.” (H 3)

Opintojen aikainen työharjoittelu johti joillakin myös siihen, että heitä oli pyydetty sijaisiksi harjoittelupaikkaan ja harjoittelu oli tuottanut useamman kuukauden sijaisuuksia, yhdessä tapauksessa myös pysyvän työpaikan. Kaikkein nuorimmalle haastateltavalle hyvin suoritettu peruskoulun aikainen työelämään tutustumisjakso (tet) oli tuottanut työpaikan kahdeksi kesäksi. Tämä osoittaa, että kaikilla työkokemuksilla on merkitystä.

Pienehkössä kaupungissa asuvalla haastateltavalla oli suoraviivainen taktiikka työharjoittelupaikan hankinnassa: hän ei soitellut etukäteen vaan meni kysymään töitä suoraan paikan päälle.

”No X:ssä [haastateltavan kotikaupunki] ei ollut kauheasti edes vaihtoehtoja – Ajattelin, että mä en rupea soittamaan – –, mä paukautan suoraan vaan paikalle, menen silmästä silmään kysymähän. Se onnistui tosi hyvin, sitten ne oli heti ottamassa.” (H 17)

Suurimmalla osalla haastateltavista oli kuitenkin ollut vaikeuksia saada työharjoittelu- tai kesätyöpaikkaa.

”Harjoittelupaikan saaminen oli yhtä tuskaa – – Hyvä esimerkki oli, että menin erääseen firmaan. Tai soitin ensin, että olen sieltä ja sieltä koulusta ja olisiko harjoittelupaikkaa, puhelimesta kuulosti jo siltä, että tuo vaan ne paperit, niin allekirjoitetaan. Kun menin paikalle, mieli muuttui ja rupeesi selityksiä kuulumaan, että miksei ne sittenkään tarvii sinne ketään.” (H 1)

Yllä oleva nuori oli saanut lopulta harjoittelupaikan sukulaisten avulla. Eräs toinen nuori kertoi ironiseen sävyyn, miten oli osallistunut opiskelijana oman alansa rekrytointimessuille. Kaikki esittelijät eivät edes kiinnittäneet huomiota pyörätuolilla liikkuvaan opiskelijaan, vaan heidän ilmeensä kertoi asenteesta ”mitä sä siinä teet” Jos nuori kertoi olevansa kiinnostunut yrityksestä, kävivät esittelijät väkiväisesti peruslitaniansa läpi. Nuori ikään kuin ohitettiin ja pyörätuoli peitti ajatuksen siitä, että hän voisi olla potentiaali työnhakija. Yksi ainoa esittelijä oli nuoren mielestä aidosti ystävällinen. ”Elämä ei ole reilua, mutta ei sen ihan noin epäreilua pitäisi olla”, totesi nuori kokemuksestaan rekrytointimessuista.

Kolmas nuori taas kertoi, että hän sai ensimmäisen ammattikorkeakouluopintoihin liittyvän harjoittelupaikkansa heti ensimmäisellä puhelinsoitolla. Sen sijaan seuraavien harjoittelupaikkojen löytäminen oli erittäin työlästä. Nuori soitti lukuisiin paikkoihin. Alussa oltiin kiinnostuneita, mutta kun hän mainitsi näkövammastaan, kiinnostus lopahti. Tämän jälkeen he yhdessä opinto-ohjaajan kanssa miettivät erilaisia työpaikkoja, mitä tehtäviä niissä saattaisi olla ja millainen asenneilmapiiri työpaikalla mahdollisesti on, suhtaudutaanko niissä myönteisesti vammaisen opiskelijan työharjoitteluun. Kun ensimmäisen harjoittelupaikan haku ja harjoittelukin olivat positiivisia kokemuksia, jaksoi tämä nuori kestää paremmin myöhempien harjoittelupaikkojen etsintään liittyvät pettymykset. Opinto-ohjaajan tuki oli myös tärkeä.

”Opinto-ohjaajalle hirmu kiitos siitä, että sain ne harjoittelut suoritettua, hän oli ihan hartiavoimin metsästävässä sitä harjoittelupaikkaa useampikin kuukausi.” (H 12)

Eräs toinen kertoi pohtineensa jo vähän tuskastuneena sitä, että jos jo ilmaiseen työharjoitteluun pääsy on näin hankalaa, miten kukaan sitten oikeasti suostuisi maksamaankin palkkaa. Yksi haastateltavista päätyi siihen, että hän ei yrittänytkaan saada harjoittelupaikkaa ns. vapailta markkinoilta, vaan hakeutui sukulaisen yritykseen.

”Näissä kaikissa kun on se sama kuvio, että kun on joku erityisyys minkä takia normaaliin työharjoitteluun ei pääse osallistumaan, niin silloinhan se täytyy hoitaa jollakin erityisjärjestelyillä – – En mä tiedä, oliko se ongelma, mutta ei positiivis-takaan, se ei ollut kumpaakaan. Ehkä jonkun osan sai syvemmin, mitä olisi saanut vieraalla, joku muu arvo jäi saavuttamatta.” (H 2)

Joskus työharjoittelu koettiin hyödyttömäksi; harjoittelu oli enemmänkin puuhastelua tyyliin ”keksitään tuolle nyt jotakin tekemistä”.

”Ja ensimmäinen työssäoppimispaikka oli, että olin töissä yhdessä atk-liikkeessä. Mutta kyllä se kieltämättä, ei niillä oikein ollut osaamista antaa tehtäviä – – Mä päivitin jotakin verkkokauppaa – – Toki mä sanoin asiasta, mutta silti tuntui, että ne ei oikein tiedä, miten pitäisi antaa tehtäviä – – Harvoin tulee pyörätuolilla liikkuva henkilö työharjoitteluun, ei ole vaan osaamista siinä mielessä.” (H 10)

Yllä tulee esiin tässä tutkimuksessa usein toistuva teema, vamma peittää osaamisen.

Tietotekniikkaa opiskelleet olisivat toivoneet enemmän harjoittelua työelämässä.

”Tietotekniikkaa ei voi pelkästään teoriassa tehdä, pitää nähdä, miten ne käytännössä, vaikka sielläkin amkissa oli tietotekniikkaan liittyviä labroja, joissa päästiin käytännössä niitä harjoittelemaan, se oli hyvä. Mutta kyllä sitä harjoittelua ja työelämään tutustumista pitäisi olla enemmän.” (H1)

Ammattikorkeakouluissa on enemmän työharjoittelua kuin yliopistoissa, ja täten nuoret saavat enemmän kosketusta työelämään opintojen aikana. Toisaalta yksi yliopisto-opiskelija totesi, että itse työmaailmassahan työpaikan käytännöt vasta opitaan. Vaikka osalla oli huomattavia vaikeuksia löytää harjoittelupaikkoja, yleisesti ottaen nuoret olivat kuitenkin suhteellisen tyytyväisiä opintoihin sisältyvään työelämäosuuteen: oppilaitosten työelämäyhteistyö on takaamassa ajantasaista työelämätietoutta, monilla opettajilla on vankka työelämätausta, työpaikkavierailut ja harjoittelu perehdyttivät omaan alaan ja laajensivat ammatillista osaamista.

3.3 Koulutuksen merkitys

Keskustelu yleis- ja erityisopetuksen suhteesta on ollut pitkään erityispedagogisen keskustelun polttopisteessä. Inklusiivisen koulutuspolitiikan yleistyttyä koulutuksen kaksoisjärjestelmä on murentumassa ja vammaiset nuoret ovat 1980-luvun alkuvuosista lähtien opiskelleet tavallisesti lähikouluissaan. Erityisoppilaitoksissa opiskelee edelleen noin 4 000 opiskelijaa ja ammatillisten oppilaitosten 126 000 opiskelijasta noin kymmenen prosenttia on erityisopetuksessa (Lampinen 2010). Erityiskoulujen suuri ongelma on se, että ne sulkevat lapset ja nuoret oman ikäistensä elinympäristön ulkopuolelle (Tøssebro 2006, 197).

Koska tutkimuksemme painopiste oli työelämäkokemuksissa, näkemykset erityisopetuksesta eivät sisältyneet alkuperäiseen teemahaastattelurunkoomme. Useat haastateltavista ottivat kuitenkin itse puheeksi erityisoppilaitokset: heillä oli hyvin yhdensuuntaiset näkemykset siitä, että vammaisten nuorten kannattaa hakeutua opiskelemaan yleisiin oppilaitoksiin. Nuoret esittivät monia perusteita näkemyksensä tueksi.

”Syy, miksi mä päädyin suorittamaan nämä opinnot muualla kuin X:ssä [eräs erityisoppilaitos], johtui vain siitä, että mä näin, että se työelämätaavoitteen saavuttaminen normaalioppilaitoksen kautta on realistisempaa kuin muuten.” (H 2)

Huonompien työllistymismahdollisuuksien lisäksi erityisoppilaitoksessa nähtiin laistumisen vaara, ”lintukotomainen tilanne”. Oppilaitosten pitäisi valmentaa nuoria enemmän normaaliarkielämään, jatkoi hän. Antti Teittinen (2000) on kuvannut, kuinka laitosinstituutioilla on oma todellisuutensa ja eristäytyneisyys ja symboliset tai fyysiset raja-aidat voivat erottaa laitokset muusta yhteiskunnasta. Keskeinen kysymys Teittisen mielestä onkin se, poikkeako laitoksen todellisuus liikaa ulkopuolisesta maailmasta ja pystyvätkö erityisoppilaitokset valmentamaan opiskelijoita kohtaamaan laitoksen ulkopuolisen arki- ja työelämän haasteet.

Seuraavassa nuoren analyysissä kiteytyy jotakin olennaista vammaisen lapsen tai nuoren elämästä; merkittävät ratkaisut voidaan tehdä aikaisemmin kuin vammattomien ikätovereiden kohdalla.

”Jos se loppuu siihen 9. luokkaan tai johonkin erityisoppilaitokseen tai erityiskouluun, se johtaa helposti työelämästä syrjäytymiseen kokonaan. Kaikkein eniten olen huolissani niistä, jotka on ensin erityiskoulussa ja sitten jossakin erityisoppilaitoslinjalla ja sen jälkeen ei missään. Tavallaan ollaan siinä laitoskulttuurissa pienestä saakka, siihen on hirveen helppo jäädä. En mä sitä sano, on mulla myös niitä tuttuja, jotka on ihan erityiskoulusta ponnistautuneet muualle – –. Luulen, että niin epäreilua kun se onkin, niin vammaisella ihmisellä se määrätty jo vähän varhaisemmassa vaiheessa vielä jotenkin se.” (H 3)

Valtaosa haastateltavista kuului inkluusiosukupolveen. Kaksi nuorista oli joutunut kampailemaan oikeudestaan aloittaa opinnot vammattomien nuorten kanssa.

”Yläasteen jälkeen silloinen opo meinasi laittaa erityiskouluun. Mä sanoin, että mä en halua – – Jos pystyy normaalikoulun käymään, niin näyttäähän se ceeveessä paremmalta kuin joku invalidisäätiön, vaikka kaikki kunnia niille, mutta kun niitä ennakoasenteita on, niin totta kai se näyttää paremmalta, että on normaalin koulun käynyt.” (H 1)

Nuoret kannustivatkin kaikkia, joilla on rohkeutta ja taitoa, kokeilemaan opiskelua yleisoppilaitoksessa, mutta he huomauttivat, että opetuksen vaatimustaso saattaa nousta paljon siirryttäessä erityisopetuksesta ”normaaliin” ammattioppilaitokseen.

Koska erityisoppilaitoksissa opiskelee hyvin monitarpeisia lapsia ja nuoria, nuoret olivat huolissaan opetuksen tasosta niiden osalta, joilla erityisoppilaitoksessa opiskelun tarve johtui esimerkiksi vain liikunta- tai näkövammasta.

”Tavallaan mukautusten tarve siellä [erityisoppilaitoksessa] joillakin on niin suuri, että sitten ne, jotka ei tarvitsisi niin paljon tai tarvitsivat muuntotyypistä sisältöä ja

palveluita, se, että miten se kokonaisuus saadaan pyörimään, on hyvin hankalaa kokonaisuutena. Tarpeen olisi saada tämä järjestelmä kuntoon, jossa asiantuntijat kiertäisivät eikä välttämättä perustettaisi nimettyjä erityisoppilaitoksia yksistään.” (H 2)

Seuraava kommentti tulee yrittäjältä, joka on tarjonnut paljon työharjoittelu- ja työtilaisuuksia erityisoppilaitoksissa opiskeleville nuorille. Hän korosti sitä, että työnhakijalla tulee olla realistinen käsitys omista tiedoistaan ja taidoistaan.

”Siellä aina silitetään päähän ja sitten jos teet jonkin pienen suorituksen, niin kuin normaali ihminen tekee, niin heti nostetaan korokkeelle. Se antaa vääristyneen kuvan sille yksilölle itselleen, että olenko mä oikeasti hyvä vai huono.” (Työnantaja 2)

Toisaalta erityisoppilaitosten asiantuntemus voi olla takaamassa sitä, että lapsi tai nuori saa tarvitsemansa palvelut. Peruskoulun erityisoppilaitoksessa käynyt nuori korosti painokkaasti sitä, miten suuri apu erityisoppilaitoksen henkilökunnasta oli vammaisten nuorten oikeuksien valvonnassa. Lopetettuaan koulun hän joutui perustelemaan esimerkiksi kuntoutushakemuksiaan omin voimin ja koki, että iso osa auktoriteetista katosi. Hän kiitti entistä oppilaitostaan siitä, että ilman sitä hän ei olisi niinkään hyvin perillä erilaisista kuntoutusetuuksista ja omista oikeuksistaan.

Toinen nuorten esiin ottama keskusteluteema oli se, että vammaisten nuorten täytyy hankkia mahdollisimman korkea koulutus. Nuorten mielestä korkeakoulutus kompensoi ja tasoitti vamman aiheuttamia rajoitteita.

”Mä ainakin kovasti uskon siihen, että kun on akateemisesti kouluttautunut, niin ei ole niin paljon merkitystä, olet sä pyörätuolissa vai et.” (H 4)

Yksi tähän tutkimukseen osallistunut nuori oli muiden vammaisten kavereidensa kanssa päätellyt, että työllistymisen takaamiseksi pitää hankkia mahdollisimman laaja koulutus, esimerkiksi useamman opetettavan aineen pätevyys voi helpottaa opettajaksi valmistuvan työllistymistä.

Burchardtin (2005, 17) mukaan englantilaiset 16-vuotiaat vammaiset nuoret tähtäävät selkeästi enemmän hallinnollisiin asiantuntijatehtäviin kuin vammattomat ikätoverinsa ja jonkin verran vähemmän sosiaali- ja terveydenhuollon tai opetusalan tehtäviin. Suomessa ei vastaavia tutkimustuloksia ole saatavissa. Näkövammaisat ovat ainoa vammaisryhmä, jonka koulutusasteen ja sosioekonomisen aseman kehitystä seurataan viiden vuoden välein toistettavilla rekisteriaineistojen yhdistämisillä. Näkövammaisat koulutusaste on tähän asti jatkuvasti noussut. Vuoden 2010 tilastojen mukaan korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden määrä on kuitenkin pudonnut romahdusmaisesti vuodesta 2005. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden määrä oli 16,8 prosenttia vuonna 2005, kun se vuonna 2010 oli vain 5,5 prosenttia. Ylioppilastutkinnon suorittaneiden määrä sen sijaan on noussut, mutta näyttää siltä, että näkövammaisat nuorten opinnot jäävät kesken ja ylioppilastutkinto on korkein suo-

ritettu tutkinto. Toisaalta yli 80 prosenttia vähintään kandidaattitason tutkinnon suorittaneista näkövammaisista on työelämässä. (Ojamo 2013.) Tämä tulos tukee tähän tutkimukseen osallistuneiden korostamaa näkemystä koulutuksen merkityksestä.

Vammaisille nuorille suunnattu ammatinvalinnanohjaus olisi kiinnostava tutkimuskohde, mutta jäi tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Joissain keskusteluissa vamman vaikutus ammatinvalintaan tuotiin esiin sivulauseenomaisesti.

”Kyllä mä olen aina tiennyt pikkupojasta asti, olen jutellut vanhempien kanssa, että musta ei tule sitä taksikuskia tai lentäjää. Sellaiseen ajatteluun on kasvanut aina.” (H 14)

Joskus sopiva ammattiala voi löytyä monen eri vaiheen kautta. Esimerkiksi eräs nuori oli suorittanut teknisen alan ammatillisen tutkinnon, mutta ei kuitenkaan kokenut sitä omaksi alakseen. Ammatillisen oppilaitoksen opettajat olivat kiinnittäneet huomiota siihen, miten huolellisesti hän tuntien jälkeen järjesteli luokkatilan ja käytetyt työkalut. Tämä nuori suoritti myöhemmin toimitilahuoltajan tutkinnon ja nykyisessä työssään hän hyödyntää hyvää järjestely- ja organisointikykyään.

Tiivistelmä tuloksista

- Opiskeluympäristöt olivat kohtalaisen esteettömiä, ruokailutilat ja opiskelijajärjestöjen tilat usein esteellisiä.
- Opiskelukokemukset olivat pääosin myönteiset, mutta työharjoittelupaikkojen saamisessa oli suuriakin ongelmia.
- Yleisopetusta ja mahdollisimman korkeaa koulutusta pidettiin parhaana väylänä työelämään.
- Erityisoppilaitosten ongelmiksi koettiin laitostuminen, opetuksen liika mukauttaminen ja työnantajien varauksellinen suhtautuminen sieltä saatuihin tutkintoihin.

4 TYÖLLISTYMINEN

Kun erilaiseksi koettu henkilö hakee työpaikkaa, joutuu hän todistelemaan osaamistaan enemmän kuin ns. enemmistöön kuuluvat työnhakijat. Annika Forsanderin väitöskirjan nimi *Luottamuksen ehdot* (2002) kuvaa hyvin tätä tilannetta. Forsanderin tutkimus käsittelee maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla, mutta myös muut työelämän vähemmistöryhmien edustajat joutuvat kamppailemaan siitä, että heidät hyväksytään luottamuksen piiriin. Forsander käy väitöskirjassaan läpi erilaisia työmarkkinoilla arvostettuja pääoman lajeja⁹. Taloudellinen, inhimillinen ja kulttuurinen pääoma kiinnittyvät yksilöön, sosiaalinen pääoma taas toteutuu yhteisöllisesti ihmisten välisessä kommunikaatiossa, luottamuksessa, periaatteissa ja normeissa. Sosiaalista pääomaa voidaan pitää välittävänä käsitteenä työmarkkinoiden rakenteen ja yksilöllisten kvalifikaatioiden välillä. (Forsander 2002, 53.)

Monilla vammaisilla henkilöillä on runsaasti koulutuksen ja työkokemuksen tuomaa osaamista ja pääomaa. Tutkimusten mukaan työnantajilla ei kuitenkaan ole riittävästi tietoa vammaisten osaamisesta sekä työllistymistä ja työntekoa helpottavista tukimuodoista. Lisäksi vammaisten työntekijöiden tuottavuutta ja työn laatua saatetaan epäillä. (Wilson-Kovacs ym. 2008; Shier ym. 2009; Nevala ym. 2011; Varanko ja Lindberg 2011.) Vates-säätiön toteuttamassa ja Sitran rahoittamassa projektissa selvitettiin vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen kansantaloudellista merkitystä. Yhtenä osana hanketta oli yritysjohtajille suunnattu kysely, johon saatiin vastaus 1 528 yrityspäätäjältä. 40 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän yrityksensä oli työllistänyt vammaisia tai osatyökykyisiä henkilöitä, samoin 40 prosenttia oli hakenut tähän rahallista tukea. 63 prosentin mielestä nykyiset tukitoimet ovat riittävät. (Varanka ja Lindberg 2011.) Nämä tulokset puoltavat sitä, että yrityksillä on halua vammaisten työllistämiseen.

Tähän tutkimukseen osallistuneet työssä olevat nuoret jakaantuivat kahteen ryhmään: niihin, jotka olivat saaneet työpaikan normaalin työnhakuprosessin kautta, ja niihin, joiden työhön pääsyä oli edistänyt jokin välittävä organisaatio tai osallistuminen työllisyysprojektiin. Samoin kuin työharjoittelupaikkojen kohdalla, muutama nuorista oli löytänyt helposti ensimmäisen työpaikan.

”Hain ihan mol.fi kaikkia mihin voi ylioppilaskoulutuksella päästä, sitten osaan tuli haastattelukutsuja, osaan ei tullut. Yhden työpaikan mä olisin saanut, mutta sinne meni portaat ja muuta. Sitten mä hain kuukauden ajan ja sitten mulle yhtäaikaa tarjottiin kahta työpaikkaa ja mä valitsin paremman kuulaisen.” (H 4)

9 Suomessa käydyssä teoreettisessa keskustelussa sosiaalisesta pääomasta ovat nousseet esiin niin sanotut konsensusmalli ja konfliktimalli. Keskustelua on käyty esimerkiksi Robert Putnamin sekä Pierre Bourdieun sosiaalisesta pääomasta esittämien argumenttien pohjalta. Putnamin (esim. 1995) edustamassa sosiaalisen pääoman konsensusmallissa ideana on, että hyvin toimiva talous ja poliittinen vakaus edistävät sosiaalisen pääoman kasaantumista. Putnam on huolissaan amerikkalaisen yhteiskunnan pirstoutumisesta. Bourdieu (1986) käsittää sosiaalisen pääoman resurssiksi taistelevien intressiryhmien kentillä. Tähän vaikuttaa sekä yksilön että intressiryhmän taloudelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset asemat yhteiskunnassa. Näin sosiaalinen pääoma merkitsee yhteiskunnallista asemaa, johon sisältyy valtaa, valtasuhteiden ymmärrystä ja kykyä hyödyntää tätä kokonaisuutta.

”Olen siinä mielessä ehkä vähän harvinaisempi vammainen senkin perusteella, mitä olen kuullut, että mulla ei oikeastaan koskaan ole ollut ongelmia työelämässä tähän asti.” (H 3)

Sosiaaliajaa opiskeleva nuori kertoi, että hän oli joutunut jo vähän jarruttelemaan työtarjouksia, koska oli halunnut suorittaa opintonsa ensin loppuun. Työurakeskustelussa opiskeluaikainen työssäkäynti nähdään helposti työuran viivästyttämistä aiheuttavana ongelmana. Tuore tutkimus vahvistaa toisenlaista näkökulmaa, jossa opiskelua ja työtä ei nähdä peräkkäisinä ja erillisinä elämänkulun osina. Pikemmin yliopisto-opiskelijoiden pitkä opiskeluaika voidaan nähdä prosessina, jossa oman alan asiantuntijuuteen kasvetaan vähitellen. (Saari ym. 2013.)

Yksi nuori mainitsi, että hänen kokemuksensa isosta rekrytointifirmasta olivat positiivisia: se oli ensimmäinen taho, jossa ei heti kiinnitetty huomiota hänen vammaansa, vaan siihen, pärjäisikö hän kyseisessä työtehtävässä. Seuraavassa työnantajan kommentissa tulee esiin sama asia, oleellista on osaaminen, ei se, miten henkilö liikkuu.

”Ja hänet on sitten aikanaan siihen tehtävään valittu ihan normaalin hakijamäärän joukosta, valittiin pätevin, hän sitten sattui olemaan henkilö, joka käyttää sähköpyörätuolia.” (Työnantaja 4)

Lukion jälkeiset välivuodet kuuluvat usein nuorten elämään. Tänä aikana ammatinvalinta selkeytyy ja nuoret saavat työkokemusta. Välivuosina hankittua työkokemusta voi hyödyntää myöhemmin; esimerkiksi yksi haastateltava pystyi opinnot aloitettuaan hyödyntämään call-center-osaamistaan, sillä hän sai vastaavaa mutta opiskeluaan liittyvää työtä eräästä suuresta yrityksestä.

Työllistämiprojektit tai joku välittävä organisaatio, kuten tuetun työn yksikkö tai sosiaalinen yritys, oli edistänyt viiden haastatellun nuoren pääsyä työelämään. Osaan työllistymisistä liittyi palkkatuki. Projektien kautta työllistyneet arvostivatkin kovasti saamaansa tukea. Sekä ammatillisen perustutkinnon että ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut nuori oli ollut valmistuttuaan puoli vuotta työttömänä. Työllistämiprojektin¹⁰ avulla hän työllistyi koulutustaan vastaavaan työhön ja oli erittäin tyytyväinen projektilta saamaansa tukeen.

”Se oli aivan loistava siinä, tällaisista pitäisi olla, tällaisia tarvitaan ehdottomasti.” (H 1)

Yksi nuorista oli ollut vähän aikaa töissä vammaisten henkilöiden työ- ja toimintakeskuksessa valmistuttuaan ammatillisesta oppilaitoksesta. Sen jälkeen hän oli saanut tuetun työn tukihenkilön avulla pysyvän työsuhteisen osa-aikatyon, jossa hän viihtyi hyvin.

10 Haastateltavien tunnistettavuuden välttämiseksi emme mainitse projekteja nimeltä.

Nostimme aluksi esiin nämä onnistuneet kokemukset, mutta nuorilla oli myös päinvastaisia kokemuksia työnhakutilanteista. Seuraavat kaksi sitaattia valottavat työnhaun eri puolia.

”Ei nyt niinku varsinaisesti sentään mitään epäilyksiä päin naamaa ole esittänyt, sitten kuitenkin huokuu siitä tilanteesta se, että voikun tämä olisi jo ohi, voisko joku viedä ton vammaisen pois. Ei ketään oikeasti kiinnosta se, että olisi motivaatiota tehdä töitä.” (H 11)

”Siis mä hain varmaan viittäkymmentä eri tehtävää pääasiassa X:n kaupungilta ja mä kävin kymmenessä työhaastattelussa, mikä tarkoittaa sitä, että olen päässyt noin 10 parhaan hakijan joukkoon ja sitten mä usein jäin just toiseksi.” (H 7)

Jälkimmäisessä tapauksessa on vaikea tietää, johtuiko toiseksi jääminen vammaisuudesta vai siitä, että virkaan valitulla hakijalla oli enemmän kokemusta.

Haastateltavat totesivat työnhaun vaikeudet usein neutraaliin tyyliin. Jostakin puheenvuorosta kuului kuitenkin pieni eriarvoisuudesta johtuva turhautuminen.

”Sehän tässä on, mikä heikentää tavallaan mahdollisuutta hakea työtä, että joka asiaan joudut miettimään, miten kuljet sinne ja kaikki muut järjestelyt. Se on hankalaa, tyhjänaikeista miettimistä, jota muitten ei tarvitse edes pohtia, muuta kun mennä.” (H 2)

Vammainen nuori voi joutua tasapainottelemaan sen kanssa, kuinka paljon kertoo vammastaan ja sen vaikutuksesta työntekoon. Vammaton työntekijä voi vetää tarkemmin rajaa yksityisen ja julkisen minän välille kuin vammainen työnhakija.

”On paljon työpaikkoja ja yhteyksiä, jossa mä en ole kertonut itsestäni ihan kaikkea, silleen vähän niinku siinä pelossa, että ennakkoluulot. Jos mä olen katsonut, että pärjään ilman, että teen tässä nyt itsestäni numeroa, vaikka sen ei pitäisikään mennä niin, se olisi henkisesti usein helpompaa, jos vaikka vähän kertoisin, että saatan tarvita apua ja saatan olla vaikeuksissa tämmöisessä ja tämmöisessä asiassa, mutta olen vaiennut kokonaan ehkä just sen ennakkoluulon pelossa ja asenteiden pelossa.” (H 14)

Toisaalta tämä nuori myös sanoi, että niissä työnhakutilanteissa, joissa hän on kertonut rajoitteestaan, on suhtautuminen ollut positiivista.

Vastavoimana ennakkoluuloille ja tietämättömyydelle on työnantajan pelkojen nostaminen näkyväksi.

”Siis mä olen aina sellainen, että mä menen työharjoittelupaikkaan omana itsenäni, todellakin, että mulla on näkövamma ja näin se nyt vaan on.” (H 18)

Työnhakutilanteessa voi helposti vaistota, jos työntantajalla on epäilyjä, joita hän ei saa tuotua esiin. Eräs nuori kertoi, että jos ”haiskahtaa” vähänkin, että epäilyä on ilmassa, hän heti tarttuu asiaan. Rekrytoijat voivat mennä aluksi hieman noloksi mutta sanovat sitten, että hyvä, että asia otettiin puheeksi.

Työnantajat voivat pelätä, että vammaisella työntekijällä on enemmän sairauslomia kuin vammattomilla työntekijöillä (Kukkonen 2009). Tämä tuli jossain määrin esiin myös omassa tutkimuksessa. Seuraava aineistonäyte on työnhakijalta, mutta myös työnantajien haastatteluissa tuli ilmi, että työnantaja voi pelätä kovenevassa taloudellisessa toimintaympäristössä, että ”elämä menee hankalaksi”, jos tulee paljon sairauslomia tai jotakin muuta erityistä.

”Ja sen mä olen huomannut kanssa kun olen käynyt jossain haastatteluissa, että ne on hirveän huolissaan sairaslomista, että niistä ne kysyy, että mitä jos sä nyt sitten tulisit meille ja sä sairastut, niin ne pelkää ihan kauheasti sitä. Sitten mä olen sanonut, että määkään en ole sairaslomalla ollut koko mun työssäoloaikana, hyvä, jos kaksi päivää.” (H 17)

Toisaalta käänteisiäkin kokemuksia oli. Palvelualalla työskennellyt nuori kertoi vähän huvittuneena, että jos hän oli sairas, häneltä ei koskaan kysytty lääkärintodistusta. Hänestä tuntui, että työpaikalla ajateltiin, että vammaisen työntekijä ei voi huijata olevansa sairas.

Henkilökohtainen avustaja herätti myös ihmetystä joissakin työnantajissa.

”Ne oli aika positiivisesti myönteisiä tavallaan mun osaamiseen ja kaikkeen, mitä mä esitin, kyllä niitä epäilytti, että mulla on se avustaja ja kuinka mä selviydyn siitä työpäivästä – Toki mä suoraan sanoin, että ei se vaikuta muuta kuin nämä perusvessat ym. Mutta silti mä luulen, että kyllä se epäilyttää yrityksiä varmasti, missä ei ole kokemusta ollenkaan.” (H 10)

Avustajiin suhtautumisesta oli myös hyviä kokemuksia. Yksi haastatelluista työnantajista mainitsi, että he ilman muuta olivat järjestäneet tilat työntekijän avustajalle.

Vain muutamassa tapauksessa työpaikan fyysiset esteet estivät työntöön. Esimerkiksi työhaastattelua sovittaessa oli jo käynyt ilmi, että kyseessä oli ullakkotoimisto, hissi meni vain edelliseen kerrokseen ja viimeinen kerrosväli olisi pitänyt kulkea kierreportaita pitkin. Toisessa tapauksessa nuori löysi TE-palvelujen työnhakusivuston (mol.fi) kautta arkistointitehtävän, jonka arveli hyvin sopivan itselleen. Hän laittoi hakemuksen liitteineen sähköpostitse. Työpaikalta otettiin yhteyttä nuoreen ja pyydettiin haastatteluun. Puhelinkeskustelun aikana tämä mainitsi, että hän on pyörätuolissa ja sanoi, että muutama porras ei haittaa. Työpaikan edustaja sanoi, että täällä on kyllä muutama porras, mutta tule silti haastatteluun. Rekrytoija kertoi myös, että heillä on kokous, jossa hän mainitsee tästä asiasta myös johtajalle. Kokouksen jälkeen nuorelle soitettiin, että hänen ei tarvitsekaan tulla haastatteluun. Työhakuprosessi saattaa siis

katketa jo ennen kuin nuori pääsee kertomaan osaamisestaan. Asenteelliset esteet ovatkin fyysisiä esteitä suuremmat.

Invalidiliiton teettämä liikuntavammaisia koskeva tutkimus osoitti, että ennakkoluulot vammaisia kohtaan ovat ennakoitua voimakkaampia. Samalla ne ovat usein tiedostamattomia, jolloin niiden vaikutusta käyttäytymiseen on vaikea kontrolloida. (Tavisten suhtautuminen liikuntavammaisiin 2006, 2). Palkkatuki voi olla hälventämissä pelkoa siitä, pärjääkö vammainen työntekijä tehtävässään. Nuorten suhtautuminen palkkatukeen oli hieman kahtalainen: osa koki sen erinomaiseksi väyläksi työelämään, toisaalta pohdittiin sitä, miksi osaavan työntekijän työpanoksesta pitää maksaa palkkatukea.

”No, mun mielestä se on ihan hyvä juttu, sillä voi päästä alkuun, onhan se tietysti ihan silleen, että kuinka moni näkevä korkeakoulutettu palkkattaisiin palkkatuella. Onhan se vähän myös loukkaavaa. Mutta en pidä sitä niin pahana asiana, jos se johtaa pysyvään tai edes määräaikaiseen työsuhteeseen, mutta jos se on niin, että palkkatuen jälkeen heitetään ulos.” (H 9)

Kaikille työnantajille vammaisuus ei kuitenkaan merkitse vajaata työkykyä ja tällöin vammaisen henkilön työllistäminen ei edellytä mitään kompensatiota.

”Vaan kyllä meillä siinä on politiikka, että parhaat hakijat valitaan ja se, että onko sitten joku vamma tai muu tällöinen, se ei ole ratkaiseva tekijä millään lailla siellä taustalla, että kyllähän yleensä siis haetaan täysiyökuntoista henkilöä, mutta kuten jo aluksi sanoin, että välttämättä vajaakuntoisuus ja vammaisuus ei ole sama asia.” (Työnantaja 5)

Haastateltujen työnantajien kanta vammaisten työllistämiseen vaihteli neutraalista myönteiseen. Rekrytointitilanteessa kriteereinä ovat yleensä koulutus, työkokemus ja persoona. Rekrytoija tekee päätöksensä yleensä eri muuttujista koostuvan yleisarvion pohjalta. Yksi haastatelluista työnantajista pohti sitä, että vammaisten työnhakijoiden kohdalla virherekrytointin mahdollisuus saattaa olla isompi. Ihmisen luonne on aina yksi muuttuja, mutta vammaisuuden vaikutusten arvioiminen etukäteen johonkin työtehtävään tuo arviointiin yhden lisämuuttujan. Virherekrytointeja voi luonnollisesti tapahtua kaikkien työntekijöiden kohdalla. Yksi epäonnistunut rekrytointi ei aina johda kielteiseen asenteeseen vammaisten palkkaamista kohtaan. Aineistossa oli esimerkiksi tapaus, jossa kehitysvammaisen nuori ei pärjännyt tehtävässään. Samaan tehtävään palkattiin tämän jälkeen toinen kehitysvammaisen nuori, joka selviytyikin hyvin.

”Ennakkoluulokynnyksen yli kannattaa mennä, mutta realistisesti tietenkin, luvassa on sekä onnistumisia että pettymyksiä, niin kuin kaikissa muissakin rekrytoinneissa.” (Työnantaja 15)

Monet haastateltavista nuorista tarkastelivat kriittisesti myös vammaisten nuorten omaa suhtautumista työnhakuun.

”Mä olen huomannut sellaisen, että enemmän vammaisten kavereiden keskuudessa kuin vammattomien että jos ne hakee paria työpaikkaa, niin jos ne ei saa niitä, ne luovuttaa, että en mä ikinä saa sitte mitään. Ja tavallaan heti uskotaan, että se johtuu siitä, että mä olen vammainen. Se on tavallaan se, mihin jäädään. Että jotain sellaista hyvin kannustavaa systeemissä pitäisi olla ja enemmän just tietoa.” (H 4)

Puheenvuoroissa korostui aktiivisuus, rohkeus, lannistumattomuus ja suorapuheisuus.

”Pitää uskaltaa olla rohkea työnantajan, mutta myös sen työnhakijan ja työntekijän. Monesti aina vitsaillaan, että kohti uusia pettymyksiä, kun laittaa uutta hakemusta tai milloin mitään.” (H 12)

Reija Lampinen (2007, 75) kirjoittaa vammaisia nuoria käsittelevässä kirjassaan, että voidakseen liittyä yhteiskuntaan oma-aloitteisena toimijana vaikeavammaisat ihmiset tarvitsevat huomattavaa stressinsietokykyä, erittäin hyviä sosiaalisia taitoja sekä omaa ajattelua, joka ei ole sidoksissa yleisesti hyväksytyihin normeihin ja ihanteisiin. Tähän tutkimukseen osallistuneet ovat todennäköisesti tavallista aktiivisempia nuoria. He kantoivat kuitenkin huolta niistä, joiden tilanne on toinen.

”Mutta pitäisi enemmän jostain löytää rahaa, että lähdetään auttamaan niitä, kaikki ei ole niin yltyöpositiivisen sosiaalisia kuin minä, jotka lähtee työntämään itseään joka paikkaan, eikä suostu siihen, että mua ei oteta. Moni tarvitsi sitä, monet syrjäyty jo siitä, että ne ei osaa lähteä hakemaan sitä paikkaa tai etsimään sitä. Että siihen. Mun mielestä puolesta ei pidä tehdä. Mutta sitä tukea ne tarvitsisi.” (H 18)

Nuorten polkuja työelämään käsittelevän tutkimuksen (Asplund ja Vanhala 2013, 16) loppupohdinnassa todetaan, että vaikeuksia kokevien nuorten ryhmä on hyvin monimuotoinen. Siksi ei ole myöskään olemassa mitään yleislääkettä nuorten auttamiseksi työelämään, vaan tarvitaan räätälöityjä ratkaisuja. Kansainvälisen kokemuksen mukaan tällaisten ratkaisujen tiedetään tehoavan hyvin. Oman kohderyhmämme kannalta kiinnostava toimintamuoto on Yhdysvalloissa toteutettu vammaisille nuorille järjestetty mentorointiohjelma. Mentorointi koettiin erityisen hyödylliseksi siirtymävaiheissa, kuten opiskelujen aloittamis- tai päättämävaiheessa ja työnhaussa. Nuori saattoi olla samanaikaisesti sekä mentori että mentoroitava. Yliopisto-opiskelija voi toimia mentorina lukiolaiselle ja samanaikaisesti saada itse mentorointia pidemmällä opinnoissaan olevalta nuorelta. (Stumbo ym. 2008.)

Nuoret pohtivat, kuinka paljon työnsaantia vaikeutti se, että he ovat nuoria ja vasta valmistuneita.

”Mä kävin niissä haastatteluissa, ne on niinku neli-viisikymppisiä ja niillä on viisi koulutusta ja sitten mä ajattelen vihreänä siellä tööt, tällee ne toiset.” (H 7)

Vähemmistöryhmien yrittäjyyttä käsittelevässä tutkimuksessa (ks. esim. Waldinger ym. 1990) on käytetty käsitettä *blocked mobility*, suljettu liikkuvuus, kuvaamaan tilannetta, jossa työllistymismahdollisuuksien puute ajaa yrittäjäksi. Vammaiset ihmiset toimivat useammin yrittäjinä kuin vammattomat, ja vammaiset yrittäjät olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin palkansaajina toimivat vammaiset henkilöt. Tämä tulos saatiin European Community Household -paneelin vastauksista vuosilta 1955–2001. Kyselyyn osallistui vastaajia 13:sta Euroopan maasta. Itsensä työllistäminen tarjoaa joustoa ja antaa paremmat mahdollisuudet sovittaa omat rajoitteensa työelämän vaatimuksiin. (Pagán 2009.)

Haastateltavista yhdellä oli oma yritys ja kolme muuta suunnitteli yrittäjäksi ryhtymistä.

”Ehkä ne isoimmat, mitkä on sydäntä kaikista lähinnä olisi sellainen atk-huoltoliike, vähän sellainen pienemmän tyylinen, tekee niinku kaikkea sellaiset perusasennukset, ylläpitoa ja sitten noita isompia juttuja – – Mä pystyisin kuitenkin jonkun verran kilpailemaan hinnoillakin, jonkin verran häviää siinä kun oma liikkuvuus on mitä on, ei ihan joka paikkaan pääse.” (H 11)

On mielenkiintoista verrata omia tuloksiamme Loijaksen ja Ahposen vammaisia nuoria koskeviin tutkimuksiin. Loijaksen tutkimuksen mukaan (1994, 86, 140–141) haastatellut liikuntavammaiset olivat ryhmänä täysin työmarkkinoilta syrjäytyneitä. Näkövammaisista oli puolet tutkimusajankohtana työssä, kuulovammaisista suurimmalla osalla sen sijaan oli jonkinlainen työhistoria takanaan. Työsuhteet olivat kuitenkin pääasiassa lyhytkestoisia tukitöitä. Yksi syy heikkoon työllisyystilanteeseen oli Loijaksen mukaan se, että tuolloin vammaisten koulutuksen sisältö ja orientaatiot olivat vanhentuneita. Ahposen (2008, 111) tutkimuksen yksi yllättäväkin tulos oli se, että työmarkkinoiden ulkopuolelle joutuvat ne, joilla on parhaat mahdollisuudet toimia työelämässä. Lahjakkaimmat nuoret hankkivat korkeatasoisen koulutuksen ja tähtäävät avoimille työmarkkinoille mutta eivät löydä paikkaansa työmarkkinoilla.

Omaan tutkimuksemme osallistuneista nuorista kolmasosa oli vakaalla työuralla. Nuorten työkokemus oli etupäässä yksityiseltä tai järjestösektorilta lukuun ottamatta sosiaalialalla työskenteleviä. Aiempien tutkimusten (Ekholm 2009; Nevala ym. 2011) vammaiset henkilöt työskentelevät useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Valtaosa nuorista asui pääkaupunkiseudulla. Aineistomme perusteella muualla Suomessa asuvien nuorten työllisyystilanne ei oleellisesti¹¹ poikennut pääkaupunkiseudulla olevien tilanteesta.

11 Yhdelle sosiaalialalta valmistuvalle nuorelle oli pienellä paikkakunnalla kunnan viranomaisen sanonut, että täältä hän ei tule löytämään töitä, isommassa kaupungissa, missä on vammaisjärjestöjä, voisi olla paremmat mahdollisuudet.

Tutkimuksemme perusteella vammaisten nuorten asema työelämässä on parempi kuin edellä kuvatuissa aiempina vuosikymmeninä tehdyissä tutkimuksissa. Tämä voi johtua tilanteen kohentumisesta tai siitä, että tutkimuksemme valikoitui nuoria, joilla on hyvä koulutus ja työkokemusta. Vammaisten nuorten kokonaistilanteen hahmottaminen työmarkkinoilla vaatisi laajempaa tietopohjaa, joka edellyttäisi työsäkäyntiä ja vammaisuuksia koskevien rekisteriaineistojen yhdistämistä. Nuorten työharjoittelua ja työllistymistä koskevaa aineistoa analysoidessa tutkimuksemme eräät avainkäsitteet – epäilyksen ja todistelun kulttuuri – alkoivat hahmottua, mutta toisaalta myös nuorten rooli aktiivisina toimijoina.

Tiivistelmä tuloksista

- Nuorten työllistymishistoriat ovat hyvin vaihtelevia: jotkut ovat työllistyneet helposti, jotkut taas törmänneet ennakkoluuloihin.
- Työllistämiprojektit, välittävät organisaatiot ja palkkatuki ovat osalle olleet ratkaiseva apu työpaikan löytymisessä.
- Vammaiset nuoret joutuvat todistelemaan osaamistaan enemmän kuin vammattomat.
- Työllistyminen edellyttää rohkeutta sekä työnhakijalta että työnantajalta.

5 TYÖPROSESSIT

”Koska mun lahjakkuus on suuntautunut siihen kirjoittamiseen, kun mä teen jonkin lehtijutun, ei siitä kukaan näe, mitkä mun jalat on, ei sillä ole mitään tekemistä sen asian kanssa.” (H 3)

Työtä tehdään tulevaisuudessa entistä yksilöllisemmin, mitä tulee työn tekemisen aikaan, paikkaan ja yhteisöön (Järvensivu ja Alasoini 2012, 37). Monimuotoisuus ja monitapaisuus on yksi ilmentymä työtapojen yksilöllistymisestä. Monitapainen työnteko tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työtä tehdään apuvälineiden avulla tai keksitään jokin keino, jolla korvataan vamman aiheuttamaa rajoitetta. Apuvälineet voivat mahdollistaa joko samanlaisen tai vaihtoehtoisen tavan toimia. Ongelmanratkaisukyky kasvaa, kun työntekijä joutuu keksimään vaihtoehtoisia työtapoja. (Ekholm 2009.) Tämä tulos oli yksi alustava hypoteesi myös tässä tutkimuksessa.

Suomessa on toistaiseksi tutkittu suhteellisen vähän vammaisten henkilöiden työntekoa (ks. esim. Hietala ja Lavikainen 2008; Ekholm 2009; Nevala ym. 2011). Kiinnostava uutuuus on Näkövammaisten Keskusliiton internetsivuille koottu Ammattitietopankki¹², jossa on kerrottu näkövammaisten työnteosta 28:ssa eri ammatissa. Kuvaamme tässä luvussa vammaisten nuorten tukitoimia työpaikalla ja sen jälkeen tarkemmin työskentelyä kolmella eri alalla: tietotyössä, sosiaalialalla sekä palvelualalla. Seuraavassa luvussa käymme läpi nuorten ja työnantajien kokemuksia tukitoimien hakemisesta sekä Kelan, työ- ja elinkeinohallinnon ja kunnan palvelujärjestelmistä.

5.1 Tukitoimet työpaikalla

Vammaisiin työntekijöihin liittyvät järjestelyt voivat koskea fyysistä esteettömyyttä, työpaikan varustusta ja soveltuvuutta, työpaikalla ja työn suorittamisessa tarvittavaa apua sekä työn organisoimista uudella tavalla (Pysytään työssä 2008, 52). Tietotekniset tai liikkumiseen liittyvät apuvälineet ovat merkittävästi mahdollistamassa tasaverstaista osallistumista.

Haastateltavat nuoret tarvitsivat työpaikalla viittä erilaista tukimuotoa:

- henkilökohtaisia apuvälineitä
- työympäristön esteettömyyteen liittyviä pieniä muutostöitä
- tuetun työn palvelua
- avustajapalvelua
- opaskoirapalvelua.

12 Ks. http://www.nkl.fi/fi/etusivu/palvelut_nakovammaisille/tyo/ammattitietopankki.

5.1.1 Apuvälineet

Nuorten yleisin apuväline oli pyörätuoli. Liikuntavammaisista nuorista seitsemän oli pyörätuolin käyttäjiä, viisi liikkui kävelytelineen tai keppien avulla ja kaksi pystyi liikkumaan ilman apuvälineitä. Näkövammaisista heikkonäköisiä oli yksi ja sokeita neljä. Heikkonäköisen nuoren liikkumisnäkö oli kohtalaisen hyvä, eikä hän käyttänyt keppiä liikkumisen tukena. Nuorten käyttämät apuvälineet olivat

- pyörätuoli
- kävelyteline
- kepit
- säädettävä pöytä
- säädettävä tuoli
- rullahiiri
- jalkatuki pöydän alla
- tukikengät ja pohjalliset
- tietokone
- jaws-ruudunlukuohjelma
- tietokone ja zoom text-suurennusohjelma
- luku-tv
- erikoissakset.

Haastateltava, joka pystyi kävelemään lyhyitä matkoja, halusi käyttää välillä pyörätuolia työpaikalla sen takia, että säästäisi voimia illalla lastensa kanssa olemiseen. Tämä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvä näkökulma on painava, mutta jäi yksittäiseksi tapaukseksi varmaankin sen vuoksi, että vain muutamalla oli lapsia. Haastattelussa mainittiin myös siitä, ettei pidä yrittää olla liian urhea: oman terveyden kannalta on tärkeä käyttää eri apuvälineitä tasapuolisesti. Jos työpäivä on pitkä ja joutuu liikkumaan paljon, voi käyttää pyörätuolia, ja toisina päivinä taas kävelytelinettä.

Saimme haastattelun jälkeen liikunta- ja näkövammaiselta nuorelta hänen tätä tutkimusta varten laatimansa kymmensivuisen selvityksen tietoteknisten apuvälineiden käytöstä tietokoneella suoritettavien tehtävien hoitamisessa. Selvityksessä hän kiinnitti huomiota muun muassa siihen, mitä haasteita organisaation tietohallinnolle apuvälineitä käyttävä työntekijä aiheuttaa esimerkiksi ohjelmistopäivitysten suhteen. Ratkaisuna voisi olla, että apuvälinekäyttäjän tarvitsema ruudunlukuohjelma asennettaisiin yrityksen palvelimelle, mutta sen käyttö rajattaisiin vain tietyille käyttäjätunnukselle. Tällä ratkaisulla myös erityiskäyttäjä olisi normaalissa päivitysrytmissä mukana.

Uusinta apuvälineteknologiaa edustaa Blind Square, suomalainen keksintö, joka helpottaa näkövammaisten liikkumista ja jota käytetään jo maailmanlaajuisesti. Se kertoo esimerkiksi kadulla liikuttaessa, mitä kauppoja tai muita palveluita on reitin varrella. Kellään näkövammaisista haastateltavista ei ollut vielä laitetta käytössä. Sisätiloissa laite ei vielä toimi hyvin, mutta teknologian kehittyessä Blind Square saattaa

auttaa näkövammaista työntekijää löytämään etsimänsä tilan esimerkiksi jossakin suuressa virastossa tai työpaikassa. Muutama näkövammaisen haastateltava kertoi myös iPhoneen ja Applen sovellusten tarjoamista mahdollisuuksista näkövammaisille, esimerkiksi kun iPhoneella osoittaa jotakin objektia, laite kertoo, mikä se on. Seuraava kuvaus¹³ havainnollistaa yhden asiakaspalvelu- ja toimistotyötä tekevän henkilön työympäristöä ja työskentelyä.

Tapauskuvaus: liikuntavammaisen toimistotyöntekijä

Haastateltava käyttää pyörätuolia, jota kelaat itse. Töihin hän tulee taksilla. Työpaikan sisääntuloon on rakennettu luiska, joka on riittävän matala pyörätuolilla kelattavaksi. Ovet ovat kuitenkin niin painavat, että haastateltava ei saa itse niitä auki. Hän kertoo taksinkuljettajan usein avaavan oven. Sähköinen ovi helpottaisi sisääntuloa.

Sisätilat ovat etupäässä avarat ja niissä mahtuu hyvin liikkumaan pyörätuolilla. Osassa ovista on pieni kynnyks, mutta ne eivät estä pyörätuolilla kelaamista. Tiloissa on käytössä inva-wc, joka soveltuu hyvin haastateltavan käyttöön. Keittiössä altaat ovat riittävän matalalla, että haastateltava pystyy niitä käyttämään. Jääkaappi on lattiatasossa. Jotkut tarvikkeet ovat hyllyillä niin korkealla, että niiden käyttöä on ennakoitava, jos paikalla ei ole muita. Työtehtävistä kahvitus on jätetty haastateltavalta pois, koska siitä suoriutuminen on hankalaa. Käytössä olevat apuvälineet ovat kenkälusikka ja erikoissakset. Pitkävärtisen kenkälusikan avulla haastateltava avaa ja sulkee ilmastoinnin, jonka säätöpaneeli on liian korkealla pyörätuolista käytettäväksi, sekä säätää korkealla olevan videotykin nappuloita. Kenkälusikan avulla voi myös avata korkealla olevia kaapin ovia ja pudotella syliin tarvittavia tavaroita.

Työpöydät ja tietokonetasot ovat haastateltavan mukaan sopivia. Työtuolina hän käyttää pyörätuoliaan. Haastateltava kertoo, että hän jaksaa hyvin istua pyörätuolissa osapäivätyössään. Mutta hän epäilee, ettei jaksaisi työskennellä kokopäiväisesti, koska välillä hänen on päästävä pitkään lepuuttamaan selkää. Tietokoneen apuvälineitä hänellä ei ole käytössä eikä hän sellaisia omien sanojen mukaan tarvitsekaan.

13 Työprosessikuvaus on laadittu yhteistyössä Kehitysvammaliiton toimintaterapeutti Satu Railosvuon kanssa.

Varsinaisten apuvälineiden lisäksi haastateltavat olivat kehittäneet erilaisia ad hoc - tai tee-se-itse-apuvälineitä sekä työ- että arkielämän tarpeisiin. Seuraavassa kuvataan, miten monikäyttöinen apuväline yllä mainitussa työympäristökuvauksessa esiintyvä kenkälusikka voi olla.

”Kyllä parhaimmat apuvälineet löytää itse kokeilemalla ja niinku aika tyhmistäkin asioista, niinku just tää kenkälusikka, mulla on kaksi kenkälusikkaa kotona, toinen on semmoinen, mihin on tehty semmoinen froteepallo siihen tavallaan päälle teipattu siihen kiinni, se on vähän semmoinen tahmea, sillä saa jotain asioita, jotka on liukkaaita, se ei liusu pois, no liesituuletin, mä sammutan sen, ne nappulat on niin vietävän liukkaat, jos mä yritän tavallisella, niitä ei saa kiinni. Semmoisia kaikkia, ihan arjesta, kun käyttää maalaisjärkeä, niin löytää ratkaisun.” (H 18)

Kaupoissa vihannes- ja hedelmävaat on usein sijoitettu liian ylös pyörätuolin käyttäjälle. Yksi haastateltava käytti kurkkua apuvälineenä. Jos hän halusi ostaa banaaneja, otti hän vihannestiskiltä kurkun, jonka avulla hän yletti painamaan banaanin numerokoodia. Kekseliäisyyttä vaati myös tilanne, jossa palovaroitin rupesi yöllä piippaamaan paristojen loppuessa. Liikuntavammainen asukas aikansa kokeili erilaisia keinoja ja lopulta onnistui irrottamaan palohälyttimen teipattuaan haarukan kaksi metriä pitkän jumppakepin päähän. Hän oli myös laittanut vaatteita ja tyyntyjä lattialle, jolloin palovaroitin ei särkynyt, kun hän improvisoidun apuvälineensä kanssa pudotti sen alas.

Nuoret ovatkin itse oman toimintakykynsä asiantuntijoita erilaisten apuvälineiden suhteen. Haastatteluissa toistuivatkin sanat ”soveltaa” ja ”arjen ongelmanratkaisukyvyt”. Erään määritelmän mukaan vammainen on henkilö, joka kykenee selviytymään tavanomaista vaikeammassa olosuhteissa (Jarva 1992, sit. Murto 2007, 61).

”Mä pystyn tekeen niillä osa-alueilla, missä mun vahvuudet ja mahdollisuudet on. Onhan se soveltamista aina, joka päivä.” (H 14)

Työ sinänsä myös kuntouttaa, kuten fyysisistä voimaa ja taitoa edellyttävää alaa opiskeleva nuori muistutti.

”Mä näen sen positiivisen terapeuttisena. Motoriikka kasvaa siinä pelkässä työssä – – Se on tavallaan kuntoutusta – – olen saanut tasapainoa – – esimerkiksi kun mä lapiolla näitä tein 2010, silloin mä en pystynyt lapiolla päällä kauaa, kun tasapaino oli huono, se on parantunut, että nyt mä pystyn tekeen.” (H 8)

5.1.2 Työympäristön muutostyöt

Haastateltavien työhuoneessa ainoastaan pyörätuoli tai kävelyteline kertoi työntekijän vammasta. Vain yhdessä työpaikassa oli sähköisesti avautuva ovi, haastateltavien kodeissa sen sijaan useassakin. Työpaikan muutostyöt käsittivät lähinnä wc-tilojen

levennykset ja yhdessä työpaikassa kulkukortin lukulaite oli siirretty alemmaksi. Seuraava työnantajan sitaatti on malliesimerkki siitä, miten yrityksessä on pyritty luomaan työntekijälle mahdollisimman esteetön työympäristö, jotta hän suoriutuisi työstään parhaalla mahdollisella tavalla.

”Itse asiassa siinä vaiheessa kun hänet valittiin, niin sitten tarkistettiin meidän ympäristö ja silloinen toimitila vaihdettiin ja siihen välittömästi tilattiin pieniä tiettyjä muutostöitä, varmistettiin oviaukkojen leveys, yhdistettiin kahdesta wc:stä yksi isompi, saatiin yksi iso wc. Tarkistettiin, että siellä kulkureitit ja muut on kunnossa, että siellä pääsee liikkumaan. Toinen, mikä sitten tehtiin, silloiseen kiinteistöön, pyydettiin kiinteistön omistajalta leveämpi ramppi alaovelle, että pääsee pyörätuolilla näppärästi tulemaan töihin – Hänellä on pyörätuolissa kiinni sellainen työpöytä, mitä hän suurimmaksi osaksi käyttää, mutta toki varmistettiin, että ne pyörät on sijoitettu niin ja säädetty sellaiselle tasolle, että ei haittaa työskentelyä. Valaistus pyrittiin säätämään. Sitten hänelle on tilattu siihen työpisteeseen erillinen näppäimistö ja hiiri, jotka edesauttaa sitä työssä selviytymistä.” (Työnantaja 4)

Tuotannollisen yrityksen toimitusjohtaja kertoi, että he ovat laittaneet liikuntavammaista työntekijäänsä varten tukikaiteita joihinkin työpisteisiin ja lisäksi työpaikalle on hankittu yksi automaattivaihteinen auto. Näihin tukitoimiin ei ole haettu julkista tukea.

Vammaispoliittisessa ohjelmassa (Vahva pohja osallisuudelle ... 2010, 45) painotetaan toimivan ja epäkohtiin puuttuvan työterveyshuollon merkitystä. Nevalan ym. (2011) tutkimuksen mukaan työterveyshuollossa ei ole tarpeeksi vielä havahduttu vammaisten työntekijöiden erityiskysymyksiin. Haastateltavien työpisteiden ergonomia oli hyvä ja haastateltavien nuori ikä ja suhteellisen lyhyt työkokemus ehkä vaikuttivat siihen, että työterveyshuollon rooli ei noussut tutkimuksessamme esiin.

5.1.3 Avustajapalvelut

Vammaispalvelulain (L 380/1987) mukaan henkilökohtaista apua on järjestettävä päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa kuin vaikeavammaisen henkilö sitä välttämättä tarvitsee.

Haastatelluista nuorista muutama tarvitsi avustajaa työtehtävissään satunnaisesti¹⁴ esimerkiksi pitkällä ulkomaan työmatkoilla tai joissakin yksittäisissä työvaiheissa. Mikäli käden puristusvoima on heikko tai käsiä ei voi käyttää, avustajaa tarvitaan työhön liittyvien tavaroiden siirtelyssä tai esimerkiksi puhelintyöskentelyssä kuulokkeiden päähän asettelussa.

14 Nevalan ym. tutkimuksessa (2011, 19) vain kaksi prosenttia kyselyyn vastanneista (N = 205) kertoi, että heillä on henkilökohtainen avustaja työssään.

”Jos mun pitää paljon mapittaa tai sellaista tai nostaa mappeja hirveästi, mä voin pyytää mun avustajaa tänne, mutta pääsääntöisesti en mä tarvii työpäivän aikana – – Ehkä kerran kuussa.” (H 6)

Nopeasti kehittyvän robottiteknologian arvioidaan vaikuttavan tulevaisuudessa merkittävästi ihmisten arkeen. Robottiteknologiaa on hyödynnetty Ruotsissa esimerkiksi siten, että pyörätuoliin liitettävä robottikäsi voi tuoda painavat mapit ja muut työvälineet työntekijän ulottuville. (Kanto-Ronkanen ym. 2010, 224.) Vastaavanlaisia apuvälineitä ei kellään haastateltavista ollut käytössä.

Useimmilla haastatelluilla oli käytettävissä joitakin avustajatunteja viikossa vapaa-ajan ja arjen askareita tai opintoja varten.

”Joskus täytyy lukea joitakin artikkeleita ja sitten niitä pitää kopioida mulle tietokoneelle, enemmän se on jotakin materiaalin kanssa tekemistä tai sitten just jossain kirjastossa pitää käydä hakemassa jotakin.” (H 9)

Edellisessä luvussa tuli esiin, että työnantaja voi suhtautua avustajaan joko ymmärtäen tai epäillen. Pelko siitä, miten avustajan käyttäminen vaikuttaa työympäristön asenteisiin, askarrutti erityisesti yhtä haastateltavista.

”Tarjottu sitä aikoinaan on, mutta mä jotenkin näen, että se avustajan käyttäminen, joillekin se on hirveän hyvä, mutta se on kaksipiippuinen homma. Sen takia, että se tuo semmoista, siihen jää siihen hommaan, että se saattaa ihmisissä herättää turhia asenteita tai jotakin muuta. Sehän näissä on näissä kaikissa palveluissa, että ne pitäisi sillai hoitaa, että ne eivät ole kovin näkyviä. Se on sitten, jos mennään tonne joihinkin erilaisiin tilaisuuksiin ja jos siellä yhdellä on kauheasti porukkaa ympärillä, avustajia ja sun muuta, ei se.” (H 2)

Kiinnostava erityiskysymys on avustajan käyttäminen opetustyössä. Humanistisia aineita opiskeleva näkövammaisen nuori pohti sitä, haluaisiko hän luokkatilanteeseen mukaan avustajan.

”Jossain luokassakin, missä on lapsia, totta kai ne lapset pitää sitä avustajaa aikuisena ja kysyy siltä, että siinä on aina vähän semmoinen, että kuka tässä on töissä.” (H 14)

5.1.4 Tuetun työn palvelut

Useat kaupungit tarjoavat tuetun työn palveluja. Työhönvalmentaja tukee ja valmentaa vammaisia tai osatyökuntoisia henkilöitä työllistymään tavallisiin työyhteisöihin, ja työsuhde solmitaan työnantajan ja työllistyneen henkilön välillä. Työhön valmentaja voi etsiä ja räätälöidä asiakkaalleen sopivat työtehtävät yhdessä työnantajan kanssa, opettaa työtehtävät asiakkaalle, perehdyttää työyhteisöä uuden työtoverin tulon

liittyvissä asioissa, tukea työllistynyttä työsuhteen solmimisen jälkeenkin ja olla jatkuvasti käytettävissä linkkinä työnantajaan päin. (Vates 2013.) Työhönvalmennus onkin yleiskäsite toiminnalle, jolla tuetaan heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden työllistymistä ja työskentelyä tavallisessa työyhteisössä. Keskeistä työhönvalmennuksessa on työntekijän saama henkilökohtainen ohjaus ja tuki, työelämä-tavoitteeseen sitoutuminen ja yhteistyössä sovitun tavoitteen mukainen työskentely ja toiminta. (Välimaa ym. 2012, 28.)

Työhönvalmennus painottui sekä työnantaja haastatteluissa että työntekijä haastatteluissa niiden nuorten osalta, joilla oli kehitysvammaisuutta tai muuta oppimiseen ja ymmärtämiseen liittyvää vaikeutta. Kummankin osapuolen näkemyksen mukaan työhönvalmennus oli ensiarvoisen tärkeää. Työhönvalmentaja osaa kiinnittää huomiota eri asioihin kuin työnjohtaja, kuten eräs esimies totesi. Jo pelkkä tietoisuus siitä, että työnantajalla on mahdollisuus ratkaista potentiaaliset ongelmat työhönvalmentajan kanssa, rauhoittaa, vaikka ongelmat eivät koskaan toteutuisikaan. Seuraavassa henkilöstöjohtajan kommentissa tiivistyy olennainen työhönvalmennuksesta.

”Ihminen, joka pystyy tekemään tiettyjä työvaiheita erittäin hyvin, hän oppii ne hitaammin, mutta kun oppii, tekee viimeisen päälle. Ennen kaikkea se vaatii työvalmentajamallia, ei muuten mitään mahdollisuutta, jos ei olisi mukana tullut henkilö, joka viikon pari yhdessä tekemässä työvaiheita, opettanut ne työvaiheet hänelle, meidän ei pitänyt, henkilökunnalla ei olisi aikaa. Mutta sitten kun ihminen on oppinut ne työvaiheet, työvalmentaja vetäytyy taka-alalle ja on tarvittaessa käytettävissä.” (Työnantaja 1)

Työhönvalmentajat voivat tarvittaessa käyttää myös erilaisia vaihtoehtoisia kommunikatiivisia menetelmiä, kuten kuvakansioita, työtehtävien ohjauksessa. Työhönvalmentajan rooli vaatii laajaa tietopohjaa sekä suurta ammattitaitoa erityisesti siinä, miten mitoitetaan ja ajoitetaan tarvittava tuki.

”Mulla ei ole koulutusta alalla, enkä tiedä, toimintatapaa, mutta joskus tuntuu, että ruoka pureskellaan liian valmiiksi, tottakai pitää rohkaista. Heti kun ohjaaja lähti pois ja joutui itse ajattelemaan, paljon vapautuneempi kun ohjaaja lähti pois. Ihan varmasti tarvitaan työnohjaajaa. Kaikki on yksilöitä, hän ei olisi tarvinnut niin kauaa. Ehdottomasti pitää olla se tuki ensimmäisinä päivinä, niin kauan, että oppii tuntemaan ihmiset ja paikat, totta kai jotkut tarttee pidempään.” (Työnantaja 3)

Tähän tutkimukseen haastatelluista nuorista kahdella oli työhönvalmentaja. Työhönvalmennukseen liittyy kiinnostava ristiriita: työntekijät voivat suoriutua paremmin tehtävistään, kun valmentaja ei ole paikalla, mikä saattaa osoittaa, että työhönvalmennus on saavuttanut tavoitteensa.

”Hänellä [työhönvalmentajalla] on sellainen näkemys, että aina kun he tulee paikalle, niin kukaan ei osaa meistä kertoa toisille, mitä me tehdään. Sitten kun he on poissa, niin se homma aina pelaa – – Mä huomasin alussakin kun mä tota keittiötä siivosin

ja työvalmentaja oli mukana katsomassa, ei niinku enää luota itseensä silleen, kun tietää, että toinen on vieressä katsomassa.” (H 21)

Haastatteluista välittyi se, että tuetun työn piirissä oleville nuorille kaikenlaiset muutokset, kuten tutun bussin reitin muuttuminen tai muutto omaan asuntoon, täytyy ottaa huomioon myös työpaikalla, sillä ne voivat viedä työntekijältä paljon energiaa. Samoin lomien jälkeen on usein hyödyllistä käydä läpi työtehtävät. Eräs lähiesimies korosti sitä, että informoitaessa työpaikan yhteisistä asioista pitäisi muistaa, että viesti on riittävän selkokielineen tavoittaakseen myös tuetun työn tekijät.

Aineistossa oli myös tapauksia, joissa tuetun työn työntekijä siirtyi niin sanottuihin tavallisiin tehtäviin. Tuetun työn parissa aloittaneilla (kehitysvammaisilla) työntekijöillä pitääkin olla mahdollisuus ja oikeus urallaan etenemiseen.

5.1.5 Opaskoirapalvelu

Kolmella haastatellulla oli opaskoira. Opaskoiraan liitetään lähes poikkeuksetta positiivisia mielikuvia.

”Opaskoira on semmoinen positiivinen apuväline, joka herättää sellaisia sympaattisia tunteita.” (Työnantaja 2)

Sosiaalialalla toimiva haastateltava kertoi, että joskus asiakkaan asia hetkeksi unohtui, kun piti vähän opaskoiraa ensin ihmetellä ja ihaila. Toisaalta koirasta keskustelu voi toimia hyvänä keskustelunavauksena ja luoda myönteistä tunnelmaa asiakastapamiseen.

5.2 Tietotyö

Tietotyöhön kuuluvat tietotekniikan soveltamiseen painottuneet suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, jotka ainakin jossain määrin edellyttävät luovuutta ja innovatiivisuutta. Tietointensiiviselle työlle tyypillistä on tiedon vastaanotto ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen. Tietotyön ydin on yhteistyökykyisessä yksilössä, jolta edellytetään sekä uuden teknologian hallintaa että entistä parempia sosiaalisia vuorovaikutustaitoja ja viestintävalmiuksia. (Blom ym. 2001, 26–27.) Kun klassinen kahtiajako on ollut tietotyön ja suorittavan työn välillä, nykyään rajat ovat hämärtyneet, ja myös suorittavassa työssä tarvitaan erilaista asiantuntijuutta (Pyöriä 2006).

Olemme käyttäneet tässä tutkimuksessa termiä tietotyö laajasti käsittämään ohjelmoinnin, asennuksen sekä it-tuen ja -koulutuksen lisäksi myös erilaisia tiedon hankintaan, prosessointiin ja välittämiseen liittyviä tehtäviä, kuten toimittajan, litteroijan ja taloushallinnon tehtävät. Tutkimukseen osallistuneista nuorista kymmenellä oli kokemusta tietotyöalalta.

Tietotyötä tekevillä haastateltavilla oli apuvälineenä säädettävä tuoli tai pöytä, koro ke työpöydän alla tai rullahiiri. Itse työn sisältö ja työprosessit, tietokoneella tai puhelimitse työskentely, ovat samat kuin vammattomilla työntekijöillä. Vaativaa call-center-työtä tekevä liikuntavammainen nuori kuvasi, että hänen työpisteessään on ihan normaali näppäimistö ja sisäinen puhelinkone, kuten kaikilla muillakin työntekijöillä, mitään erityisjärjestelyjä hän ei tarvinnut työtehtäviensä suorittamiseksi. Vaikka uuden tekniikan tarjoamiin mahdollisuuksiin viitattiin monessa haastattelussa, kukaan haastatelluista ei käyttänyt puheen tunnistustekniikkaa tietoteknisissä sovelluksissa.

Esteetön ympäristö mahdollistaa työtehtävien itsenäisen hoidon. Seuraava sitaatti on asiakaspalvelua ja laskutusta hoitaneelta nuorelta.

”Meillä tapahtuu lähinnä kaikki työ puhelimen ja tietokoneen välityksellä. Pääsin sähköillä ajelemaan tulostimen luokse. Ja siellä oli hyvät hissit työpaikalla, pystyi sukkuloimaan kerroksesta toiseen.” (H 4)

Liikuntavammainen it-työntekijä tarvitsi apua lähinnä vain, jos joutuu siirtämään näyttöpäätteitä ja keskusyksiköitä, tällöin apuna ovat kuljetuskärryt. Samoin asennustyöt monine johtoineen ja hankalissa paikoissa olevine pistorasioineen saattoivat olla sellaisia, että niistä ei yksin selvinnyt.

”Totta kai kun olen elänyt itseni kanssa koko elämäni, niin kun tännekin tulini, esim. niin nämä kaapit, pitää olla sellaisia, että en joudu kumartumaan eikä sitten tarvi kiivetä tonne ylös, että ne pitää olla käden ulottuvilla – – Tämä on aika vaikea kysymys, sillä on niin paljon omia ratkaisuja, jotka on minulle itselleni luonteenomaisia, vaikka ne näyttää ehkä ulkopuolelta kömpelöltä tai erilaiselta, niin mulle se on se luonnollinen tapa liikkua ja tehdä asioita.” (H 1)

It-asiantuntija, joka käytti vain toista kättään, oli keksinyt tapoja vähentää rasitusta.

”Lähinnä joskus, kun käsi rasittuu, kun joutuu hiirtä käyttämään paljon, niin ihan niinkin yksinkertainen, että mä olen vaan vaihtanut hiiren näppäimet päittäin. Ihan tollasia tosi pieniä. Ja sitten alaspäivät näppäimet, näppäimistöt, se muistaa jos pitää kahta näppäintä painaa, se muistaa sen ensimmäisen painalluksen, se on niinkin yksinkertainen tosiaan, mun ei tarvitse painaa kahta näppäintä samaan aikaan, vaan vuorotellen perään, se muistaa ne, se tosi paljon helpottaa mun.” (H 10)

Viimeksi mainittu keino helpottaa näppäinyhdistelmien käyttöä, jota tarvitaan paljon esimerkiksi koodatessa.

Vammaisuus voi tuoda tietoa asioista, joita normaalisti nuoret eivät hallitse. Yksi tutkimukseen osallistunut nuori oli hoitanut itse jo lukioajoista lähtien henkilökohtaisen avustajansa palkkaukseen liittyvät järjestelyt. Siksi hänen oli helppoa nykyisessä palveluassistentin työssään hoitaa palkkahallintoa.

Hallinnollista ja asiakaspalvelutyötä tekevä näkövammainen oli luonut oman järjestelmän, millä hän tunnisti kunkin asiakkaan mapin.

”Jotenkin merkkään ne itse, oikeastaan kun niitä käyttää, niin oppii tietämään, missä on minkäkin verran paperia, että ei niitä tarvitse enää tarkistella, toinen saattaa olla muovinen, toinen pahvinen, liukasta muovia ja semmoista karheampaa muovia.” (H 12)

Opetusalan voi lukea tietotyön piiriin. Näkövammainen opiskelija arveli, että kun hän valmistuu, lukioissa tehdään paljon enemmän asioita tietokoneella kuin nyt, joten hänen on helpompi toimia äidinkielen opettajana, kun esseitä ei kirjoiteta niin paljon enää käsin. Moni asia on vain järjestelykysymys: esimerkiksi näkövammaisen opettajan tunnilla ei viitata. Näkövammainen opettaja pystyy hänen mielestään haavoittamaan oppilaista, kuuntelevatko he vai tekevätkö jotakin muuta.

Hankaliltakin tuntuviin asioihin voidaan löytää ratkaisu. Eräs it-alalla työskentelevä näkövammainen tiivistä tämän seuraavasti:

”Kyllä me aina konsteja keksitään.” (H 18)

Tietotyössä fyysisen toimintakyvyn rajoitteet tasoittuvat, kuten eräs nuori sanoi. Seuraava työnantajalta tullut kommentti kiteyttää sen, että tietotyössä fyysisillä toimintarajoitteilla ei ole kovin paljoa merkitystä.

”Ja se, että meidän alallahan tämä on tietotyötä, jos olisi fyysistä työtä, se ehkä olisi näkyvämpi tämä juttu. Kun se on tietotyötä, ei loppujen lopuksi ole väliä, toimiiko molemmat kädet ihan samalla lailla, se on enemmän se, että on riittävä osaaminen ja koulupohjatausta, jolla voi sitä työtä tehdä.” (Työnantaja 5)

5.3 Sosiaaliala

Sosiaalialan työllä pyritään myönteiseen muutokseen asiakkaan elämäntilanteessa, vahvistetaan ihmisten omia toimintaedellytyksiä sekä ratkaistaan ja torjutaan sosiaalisia ongelmia näiden elinympäristössä. Työ jakautuu sosiaalityöhön, sosiaaliohjaukseen sekä hoiva- ja huolenpitotehtäviin. (Määrittelyjä sosiaalihuollon ammatillisen ... 2013). Haastateltavista kaksi opiskeli sosiaalialaa ja kaksi oli vastikään valmistunut ammattikorkeakoulusta. Lisäksi kolmella muulla oli sosiaalialaa sivuvaava työkokemusta tai kokemusta vapaaehtoistyöstä.

”Vuorovaikutamiseen ei tarvita näköä pätkääkään.” (H 14)

”Sulle on helpompi puhua, kun sä et näe”, oli päihdehuollon asiakas sanonut Ekholmin (2009) väitöskirja-aineistossa mukana olleelle sokealle sosiaalityöntekijälle. Toi-

mivan vuorovaikutuksen syntyminen koostuu monista tekijöistä, joissa työntekijän persoonalla on keskeinen merkitys.

Erityisesti puhelimesta toimiva ohjaus toimi näkövammaisen sosionomin mukaan hyvin, mitä seuraava työprosessien kuvaus havainnollistaa.

”Mä tykkäsin olla siellä kotihoidon toimistossa – Puhelimesta palvelusohjausta, jos oli esimerkiksi jonkun Kelan etuuksien kanssa ongelmia, varasin hammaslääkäri-aikoja, jos ei itse saa sitä tehtyä, vuodeosastoilta kotiutettiin vanhuksia, otin tietoja ylös ja toimitin oikeisiin tiimeihin ne, tavallaan koin, että puhelimesta työskentelyn hirmu mielenkiintoiseksi ja semmoiseksi hyväksi, siinä vamma ei tule esiin, siinä sai olla ihan tasavertaisena muitten kanssa.” (H 12)

Sosiaali- ja terveydenhuollon laitokset ovat työyhteisönä oma pienoismaailmansa, jossa on usein vakiintuneet ja säännellyt toimintatavat. Haastateltavilla oli sekä hyviä että huonoja kokemuksia laitoksissa työskentelemisestä. Liikuntavammainen sosiaalityöntekijä analysoi sitä, että hänen oli helpompi työskennellä psykiatrisella kuin somaattisella osastolla, sillä psykiatrisen osaston potilaat pystyivät usein tulemaan hänen toimistoonsa, kun taas somaattisen osaston potilaat eivät pystyneet näin tekemään. Sairaalassa potilaat helposti olettavat, että kaikki työntekijät pystyvät auttamaan heitä myös fyysisesti.

”Mulla tuli tuolla somaattisella puolella sellainen tilanne, että potilas pyysi multa apua, mutta sanoin, että mun lihasvoimat ei siihen riitä. Mä voin hakea hoitajan, että mä en pysty auttamaan missään tällaisissa fyysisissä hommissa kyllä ollenkaan – Sairaalassa ammattialat on vähän silleen häilyviä, kyllä potilaat pyytää sosiaalityöntekijältä semmosta tavallaan fyysistä, joka menee hoitajille.” (H 13)

Myös vanhustenhuollossa työskentelystä nuorilla oli sekä onnistuneita että ikäviä kokemuksia. Vanhusten kanssa työskentelyyn liittyy fyysistä avustamista, minkä vuoksi vammaisen työntekijä kohtaa epäilyjä siitä, miten hän selviää työtehtävistään. Yksi liikuntavammainen työntekijä kertoi, että hän on paljon auttanut vanhuksia sängystä ylös. Se kuitenkin vaatii, että hänen takanaan on esimerkiksi seinä, johon hän pystyy nojaamaan ja saa siitä tukea. Tällä tekniikalla vanhus joutuu ylös noustessaan käyttämään enemmän omaa fyysiikkaansa, millä voi olla myös kuntouttavaa vaikutusta.

”Sitten tulee semmoinen sankarin meininki, että me pystytään tähän yhdessä, se on vähän semmoista hassua.” (H 7)

Asiakkaat saattavat olla ennakkoluuloisia.

”Ensimmäinen kontakti vanhuksen kanssa oli semmoinen, että mä menin hoitajan kaa, se oli palvelutalossa. Se oli sitten ovella heti, että mitä sä tuot tommoisen tytön tänne, että ei se pysty mitään tekeen. Laita se pois täältä, mä en halua tommoista rampaa tänne.” (H 7)

Ahposen (2008, 99–102) väitöskirja-aineistossa yksi liikuntavammaisen nuori suoritti työharjoittelun lasten ja nuorten hoitolaitoksessa. Nuori ei pystynyt osallistumaan hoitotoimiin, vaan ohjaus ja keskustelu olivat hänen auttamiskeinojaan. Nuoren vertaissuhde laitoksen lapsiin aiheutti ristiriitoja; uudenlaista työtettä ei tahdottu hyväksyä vuosikymmenien aikana muotoutuneessa toimintakulttuurissa. Ahponen tulkitsee, että tavallisesta poikkeava työntekijä voi olla epäilyjen ja ennakkoluulojen kohde. Jos hän näyttää epäonnistuvan, siihen ei puututa, toisin kuin vammattoman työntekijän tekemisiin. Haastateltavien työpaikoilla muodostui hiljaisuuskuilu, jota kukaan ei ylittänyt kertomalla, mistä oli kyse. Samantyyppisiä kokemuksia oli yhdellä tähän tutkimukseen osallistuneella nuorella.

Toisaalta positiivisiakin kokemuksia työskentelystä laitospäässä oli: liikuntavammaiset sosiaalialalla työskentelevät haastateltavat olivat pitäneet viriketuokioita tai taidekerhoja vanhuksille.

”Me tehtiin kankaanmaalausta – – ne tavarat oli laitettu alhaalle ihan niiden mummojenkin takia, ettei niiden tarvitse mistään korkealta kiivetä. Ja ne ihmiset, suurin osa niistä mummoista ja papparaisista, on kumminkin siis silleen vielä suht aktiivisia ja liikuntakykyisiä, ne itse pysty aika pitkälle, lähinnä ne tarvitsi apua siinä maalaamisessa, jos ei näe jotain pikkuriikkistä kohtaa, siveltimellä vetää niiden puolesta, suoraa viivaa tai sellaista.” (H 17)

Yllä olevassa työkuvauksessa tuli esiin se olennainen seikka, että tavaroiden asettaminen alahyllyille palveli sekä vanhuksia että pyörätuolissa istuvaa liikuntavammaista työntekijää. Haastateltava kertoi myös, että hänen maalaustelineeseensä oli tehty yhdet ylimääräiset kiinnitykset, jotta hän saisi laskettua taulua vähän alemmaksi, mikä helpotti maalausta.

Heikkonäköinen sosiaalialan opiskelija kuvasi työtään leiriohjaajana erityislasten kanssa. Muut ohjaajat pystyivät valvomaan lapsia laiturilta. Näkövammaisen ohjaaja oli vedessä parin lapsen kanssa, jolloin valvonta itse asiassa saattoi olla tehokkaampaa. Toinen näkövammaisen haastateltava oli työskennellyt koulunkäyntiavustajana erityislasten kanssa ennen opintojensa aloittamista. Koska hän ei pystynyt¹⁵ lukemaan lasten tehtäviä, joutuivat nämä kertomaan avustajalle, mikä ongelma heillä oli tehtävässä. Kun lapsen näin täytyi rauhoittua pohtimaan, saattoi hän hoksata itsekin, miten virheen voisi korjata. Vammaisten parissa työskentelevä pyörätuolia käyttävä työntekijä oli kehittänyt tekniikoita, joilla pystyy avustamaan toisia pyörätuolilla liikkuvia henkilöitä.

On ehkä luonnollistakin, että kuntoutustyö kiinnosti osaa sosiaalialan haastateltavista.

15 Tilanteessa ei nähtävästi ollut mahdollista käyttää skanneria.

”Kuntoutus on, kun lähdin opiskelemaan, punaisena lankana, se mitä haluan tehdä, koska on se oma subjektiivinen kokemus, tavallaan kuitenkin muistaa itse ne vaiheet, mitä kaikkea siinä on tai voi olla – Ja jollain tavalla toimia myös esimerkkinä siinä, miten prosessit voi mennä, ei kaiken tarvitse mennä huonosti. Mulla itsellä ainakin oli monta semmoista ihmistä kuntoutusprosessin aikana, jotka oli näkövammaisia, aina tuli mieleen, että sekinhän oli siellä, tavallaan sellaisina kannustavina esimerkkeinä.” (H 12)

Kokemusasiantuntijuus tarjoaa mahdollisuuden vertaistukeen mutta tuo vakuuttavuutta myös alan työntekijöille puhuttaessa. ”Kun se on itse elettyä ja itse koettua se on uskottavampaa”, kuten yksi haastateltava totesi. Kokemusasiantuntijuuden varjopuoleksi esitettiin, että arvostuksesta huolimatta siitä harvoin maksetaan. Kuitenkin se koettiin tärkeäksi toimintamuodoksi.

”Mä itse kierrän kokemuskouluttajana just tuleville lähihoitajille ja tuleville lääkäreille, se on oikein mun spesiaali, mä itse koin että siellä on eniten, että niin sanotusti omissa on ennakkoluuloja.” (H 18)

Haastatellut työnantajat edustivat pääosin muita kuin sosiaalialaa. Yhdessä haastattelussa esimies pohti itsekriittisesti myös oman työyhteisönsä toimintaa: pitäisikö uskaltaa kokeilla uusia toimintatapoja.

”Sellaista varmaan on, että kun me ollaan niin ylisuojelevia täällä, että se on just semmoinen, että kauhean tarkkaa kaikki turvallisuusjutut mietitään. Se voi olla myös, että se on hyvin vahvasti siinä työntekijässä, että jos mä annan tolle [viittaa johonkin työtehtävään], niin teenkö väärin.” (Työnantaja 12)

Sosiaalialan työkuuvauksissa tuli esiin onnistumisia ja mahdollisuuksia, mutta myös rajoitteita ja ennakkoluuloja. Verrattaessa sosiaalialaa ja tietoaalaa herää ajatus, hyväksytäänkö vammaisen työntekijä helpommin koneen ääreen kuin työskentelemään auttamistyössä. Vaikka vertaistuki ja kokemusasiantuntijuus ovat vahvasti esillä sosiaalialan puheissa ja osin käytännöissäkin, epäilläänkö kuitenkin sitä, että ihminen, joka tarvitsee itse jossakin asiassa apua, ei voi olla auttajan roolissa? Toisaalta varauksellisten asenteiden taustalla on huoli työ- ja potilasturvallisuudesta. Vasta-argumentina voi esittää, että sosiaalialan koulutuksen saanut henkilö pystyy itse arvioimaan omaa toimintakykyään ja mahdollisuuttaan toimia esimerkiksi fyysisessä hoitotyössä. Esittelimme tutkimuksemme alustavia tuloksia eräässä koulutustilaisuudessa, jossa osallistujilla oli paljon kokemusta vammaisten henkilöiden työllistämisestä. Kuulijat tunnistivat saman ilmiön: sosiaalialalla vammaisen työntekijän voi olla vaikeampi saada töitä kuin vammattoman. Seminaarissa käydyssä keskustelussa huomautettiin, että sosiaali- ja terveystieteillä työ on niin kuormittavaa, että tiimit voivat sen vuoksi pelätä, että osa vammaisen työtoverin tehtävistä tulee muiden tehtäväksi. Tämäkin on huomionarvoinen näkökulma; kyse ei aina ole varauksellisista asenteista vaan pyrkimyksestä säilyttää työmäärä edes jotenkin kohtuullisena kuormittavissa olosuhteissa.

Tarvittaisiinkin halua ja aikaa organisoida työt niin, että fyysinen toimintarajoite ei olisi esteenä työskentelylle niissä tehtävissä, missä se olisi mahdollista.

5.4 Palveluala

Nuorten työpaikkojen luokittelussa oli joidenkin toimenkuvien kohdalla vaikea määritellä, kuuluivatko ne tietotyöhön vai palvelualaan. Esimerkiksi taksikeskukseen call-center-työ on lähempänä palvelualaa, kun taas joissakin call-center-töissä edellytetään laajaa kyseisen toimialan substanssi- ja it-alan tietämystä. Call-center-työ sopi haastateltavien mukaan hyvin liikuntavammaisille. Tämä työ vaatii oman ammattitaitonsa, kun asiakasta ei kohdata kasvokkain vaan puhelimitse, huomautti eräs haastateltavista.

Monet kehitysvammaisista nuorista työskentelevät puhtaanapitoalalla. Alla havainnollistetaan¹⁶, miten eräässä organisaatiossa työ on järjestetty.

Isot vähittäistavarakaupat työllistävät kehitysvammaisia nuoria. 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.” (Työnantaja 1)

Kehitysvammaliiton ja K-kauppiasliiton yhteistyöprojektissa *Monenlaisia tuloksetekijöitä* työllistettiin 27 kehitysvammaista henkilöä palkkatyösuhteeseen K-kauppoihin. Onnistuneiden tulosten lisäksi projektissa tunnistettiin myös työllistämisen järjestelmän epäkohtia. Vähintään kolmasosassa niistä tapauksista, joissa työllistäminen epäonnistui, syyt olivat palvelujärjestelmän puutteissa tai liian hankalaksi käyneessä byrokratiassa. (Seppälä 2013, 36.)

Osa palvelualoista edellyttää nopeutta ja hyvää fyysistä kuntoa.

”Kun ei ollut nopea, eikä jaksanut kantaa niin paljon. Mulla oli vain kaksi lautasta, vaikka olisi pitänyt olla esimerkiksi neljä lautasta, mä nopeasti sain juoksetuttua ne, tasolta tasolle isoja likaisia lautasia, ettei tarttenut yhtä mittaa kannella – – Tuli tosi paljon ikäviä tilanteita, ei oikein ymmärretty ravintola-alalla, siellä ei kyllä löydy hirveesti ymmärrystä – – Mitä korkeampi ammattitaso siellä työpaikalla on, kun vertaa ravintolaa esimerkiksi sairaalaan, jotenkin tuntuu, että niissä se ymmärrys on ehkä vähän isompaa, voi olla, että vammaisuus liittyy enemmän sairaalamaailmaan kuin ravintolamaailmaan.” (H 13)

16 Työprosessikuvauksen laatimiseen on osallistunut toimintaterapeutti Satu Railosvuo.

Tapauskuvaus: siivouspalvelut isossa organisaatiossa

Kaksi haastateltavaa työskenteli siistijoinä organisaatiossa, jossa on toimistotiloja neljässä kerroksessa. Molemmat ovat saaneet kolmevuotisen siivousalan peruskoulutuksen ja ovat työllistyneet kyseiseen yritykseen kuntansa tuetun työllistämisen yksikön kautta. Työ on tuettua ja kumpikin saa työhönvalmennusta. Toinen heistä oli työskennellyt organisaatiossa jo useita vuosia, toinen reilun vuoden. Työsuhteen alkaessa nuoret kävivät läpi ja opettelivat työtehtävänsä yhdessä valmentajan kanssa. Alussa valmennus oli tiiviimpää ja työt tehtiin yhdessä. Nyt siistijät suoriutuvat tehtävistään itsenäisemmin ja valmennusta on voitu vähentää. Työhönvalmentaja käy noin kerran kuussa, jolloin kerrataan tarpeen mukaan eri tehtäviä.

Siivouspalvelut hoidettiin aiemmin siten, että jokaisella työntekijällä oli oma vastuualueensa omassa kerroksessaan. Välineet olivat värikoodattuja: pesuainepullot oli merkitty väreillä ja käytettävät liinat olivat samanvärisiä. Samoin siivottavat tilat oli värikoodattu. Näin työntekijä pystyi yhdistämään siivottavan tilan ja käytettävät välineet.

Kehittääkseen työtään tuetun työn tiimi päätti yhdessä kutsua siivoustyön asiantuntijan kouluttamaan ja pohtimaan uusia työtapoja. Yhteisen kehittämisen perusteella päätettiin kokeilla siivousta tiimityönä. Uuden järjestelmän mukaan siistijät muodostavat siivouspartion, joka yhdessä hoitaa tilojen siivouksen ja sopii päivittäin keskinäisestä työnjaosta. Partiossa tehtäviä voidaan vaihtaa eri päivinä. Jokaiselle jäi kuitenkin jokin oma vastuualue, kuten kunkin kerroksen keittiötilat, jonka hän hoitaa itsenäisesti. Muuten työt tehdään yhdessä. Värikoodijärjestelmää yksinkertaistettiin hahmotamisen helpottamiseksi. Nykyään värikoodoja on enää kaksi. Siirryttäessä uuteen työtapaan myös siivoustekniikoita ja välineitä uusittiin, muun muassa pöytien pintoja varten hankittiin lyhytvartiset mopit. Iso muutos oli se, että luovuttiin lattioiden imuroinnista ja siirryttiin moppaamaan lattiat nihkeällä liinalla. Työntekijät olivat tutustuneet numeroituun siivousliinaan, joka helpottaa puhtaan puolen kääntämistä. Työntekijätiimi ei kuitenkaan pitänyt sitä tarpeellisenä työvälineenä. Lisäksi työntekijöillä on vihkoset, joihin on kuvattu eri työtehtävät. Täten työntekijä voi tarkistaa, että kaikki työprosessin osat on tehty. Työntekijät ovat kokeneet siivouspartion ja yhdessä tekemisen mielekkäämpänä kuin yksin työskentelyn. Merkittävää on se, että aloite työn uudistamiseen lähti työntekijöiltä itseltään.

Tuetussa työssä voivat työn ulkopuoliset seikat vaikuttaa työntekoon. Asioiden käsittelyyn on varattava riittävästi aikaa ja muutosvaiheissa työhön valmennusta voidaan tarvita enemmän. Tukea tarvitaan myös toiminnan ohjaukseen ja päätöksentekoon.

Haastateltujen nuorten työ ei poikkea tavallisesta toimistojen siivoustyöstä muutoin kuin värikoodien, selkokielisten ohjeiden ja räätälöidyn työpanoksen osalta.

Sivun 57 jälkimmäisessä sitaatissa näyttäytyy aineistoomme ja vammaisten asemaan työmarkkinoilla yleensäkin liittyvä kiinnostava ristiriita. Vaikka joillakin haastateltavilla oli ollut vaikeuksia päästä harjoitteluun tai töihin sosiaali- ja terveystalalle, niin verrattuna esimerkiksi ravintola-alaan siellä kuitenkin saattaa olla enemmän ymmärrystä vammaisuutta kohtaan. Toisaalta taas jotkut ravintolaketjut ovat profiloituneet vammaisten työntekijöiden palkkaajina.

5.5 Tuen tarve työprosessikuvausten perusteella

Tuen tarve työssä riippuu sekä kunkin toimintarajoitteista että työtehtävästä. Avun tarpeen voi jaotella seuraavasti:

- 1) työtehtävissä ei tarvita tukea lainkaan
- 2) tukea tarvitaan satunnaisesti
- 3) tukea tarvitaan lähinnä siirtymisissä, ruokailussa ja wc-käynneissä
- 4) tuen tarve on jatkuva.

Monen kohdalla vammalla ei ollut juuri lainkaan merkitystä työtehtävien suorittamisessa. Erityisesti tämä koski tietotyöntekijöitä: tietotyön luonnetta ei muuta se, miten ja millaista hiirtä työntekijä käyttää. Myös sosiaalialan hallinnollisissa ja ohjaustehtävissä toimintarajoitteilla on vähän merkitystä. Fyysistä työsuoritusta edellyttäviin tehtäviin liittyi kahdenlaisia kokemuksia: fyysinen työskentely voi olla haastavaa, mutta se voi toimia myös kuntouttavana tekijänä. Sosiaali- ja terveydenhuollossa fyysinen avustaminen on moniulotteinen kysymys, koska tällöin on otettava huomioon sekä vammaisen työntekijän työturvallisuus että avustettavan potilasturvallisuus. Kehitysvammaiset työntekijät, alasta riippumatta, tarvitsevat usein työvalmennusta, mutta työtehtävien oppimisen jälkeen tukea saatetaan tarvita esimerkiksi vain kerran kuukaudessa.

Tässä tutkimuksessa ei ollut mukana nuoria, joilla tuen tarve työssä olisi jatkuva. Mitä enemmän työntekijöillä on tukea edellyttäviä osa-alueita (esimerkiksi vaikeudet puheen tuottamisessa, liikkumisessa, käsien puristusvoimassa), on oletettavaa, että sitä enemmän mukautuksia työssä tarvitaan. Siksi tarvitaan tutkimusta myös kaikkein vaikeavammaisimpien nuorten työmahdollisuuksista muualla kuin työ- ja toimintakeskuksien piirissä.

Nuorten työpaikat olivat suhteellisen esteettömiä ja nuoret hallitsivat hyvin apuvälineensä. Myös muissa tutkimuksissa (esim. Laiho ym. 2010) on tullut esiin, että kuljetuspalvelut, esteetön työympäristö sekä tietokone tai muu tekninen apuväline olivat tärkeimmät työskentelyä helpottavat tukitoimet. Myös Almgrenin (2013, 73) haastattelemat fyysisesti vammaiset työntekijät kokivat, että esteettömyys työpaikalla on hoidettu hyvin. Tämäkin puoltaa sitä näkemystä, että suurimmat esteet ovat työhönotossa, ei työtehtävien suorittamisessa.

Nevalan ym. (2011, 38) tutkimuksen perusteella vammaiset työntekijät ovat innostuneempia työstään kuin suomalaiset palkansaajat keskimäärin. Kiinnostava jatkotutkimuksen aihe olisi selvittää, miksi näin on. Myös tämän tutkimuksen haastatteluista jäi se vaikutelma, että haastateltavat olivat tyytyväisiä työhönsä ja kokivat työtehtävänsä mielekkäiksi, vain yksi harkitsi alan vaihtoa. Hänelläkin alan vaihdon harkitseminen liittyi enemmän haluun kokeilla uusia työtehtäviä, ei niinkään suuriin epäkohtiin nykyisessä työssään.

Reinikainen (2007) on väitöskirjassaan tutkinut vammattomien naisten ja miesten kirjoittamia tarinoita sähköpyörätuolia käyttävästä miehestä ja manuaalista pyörätuolia käyttävästä naisesta. Kuvaukset vammaisista naisista erosivat niin tyyliltään kuin sisällöltään vammaisista miehistä kirjoitetuista tarinoista. Kirjoittajien mielestä työura oli itsestäänselvyys vammaiselle miehelle, naisella vammautuminen vaaransi työmahdollisuudet ja uhkasi myös muita toimijuuden mahdollisuuksia. Omassa aineistossamme sukupuolen merkitys ei noussut vahvasti esille, vaikka esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteen sovittamiseen viitattiin muutamissa haastatteluissa. Kuvaamamme nuorten ammattialat eivät olleet selkeästi sukupuolittuneet, sillä sekä tieto- että sosiaalialalla työskenteli miehiä ja naisia, puhtaanapitoalalla työskentelevät olivat kummatkin miehiä. Sekä sukupuolen merkitys että työn ja perhe-elämän yhdistäminen ovat tärkeitä jatkotutkimuksen aiheita.

Epilogina työprosessilukuun lainaamme Pentti Murtoa (2007, 24), joka kirjoittaa, että vammaisuuden kokeminen ei ole koko ajan tapahtuvaa, vaan ajoittaista, tietyissä tilanteissa ilmenevää. Joissakin työtehtävissä rajoitteet ilmenevät tuskin lainkaan, mutta toisaalta ne voivat pakottaa jatkuvaan selviytymisstrategioiden keksimiseen.

”Totta kai, jos joku kysyy, että miten on pärjännyt työelämässä, niin sillä omalla rohkeudella, mitä elämä ylipäättään, jos on tällainen rajoite, se on jokapäiväistä ongelmanratkaisua.” (H 19)

Tiivistelmä tuloksista

- Nuoret työskentelivät pääosin tieto- ja sosiaalialalla.
- Työpaikat olivat suhteellisen esteettömiä ja nuorilla oli riittävät apuvälinepalvelut.
- Nuoret ovat itse oman toimintakykynsä parhaita asiantuntijoita ja ovat kehittäneet tapoja selviytyä työtehtävistään.
- Tietotyössä vamma ei useinkaan vaikuta mitenkään työntekoon.
- Sosiaalialalla hallinnollisesta työstä, palveluohjauksesta, neuvonnasta ja viriketoiminnasta nuorilla oli hyviä kokemuksia, mutta osa fyysistä avustamista edellyttävistä työtehtävistä oli hankalia.
- Työhönvalmennus tukee työtehtävien oppimista ja työtehtävistä suoriutumista.

6 TYÖLLISTYMISTÄ JA TYÖNTEKOA TUKEVA PALVELUJÄRJESTELMÄ

Palvelujärjestelmän tarkoitus on kompensoida vamman tai esteellisen ympäristön aiheuttamia rajoitteita. Tässä luvussa tarkastellaan nuorten ja työnantajien käyttäjäkokemuksia niistä valtion ja kuntien tukimuodoista, jotka mahdollistavat vammaisten henkilöiden työllistymisen ja työnteon.

6.1 Kela

Kelan vammaisetuudet tukevat vammaisten ja pitkäaikaisesti sairaiden henkilöiden itsenäistä selviytymistä ja elämänlaatua.¹⁷

Kaikilla haastatelluilla nuorilla oli kokemuksia Kelan palvelujärjestelmästä, ja aiheesta kertyi runsaasti aineistoa. Työnantajilla sen sijaan oli suhteellisen vähän kokemusta yhteistyöstä Kelan kanssa vammaisten nuorten työllistymiseen liittyvissä asioissa. Mikäli yhteistyötä oli ollut, kuvattiin se pääosin myönteiseksi.

Haastateltavien nuorten suhdetta Kelaan voi kuvailla siten, että Kelan tuki mahdollisti ratkaisevasti opiskelun ja työnteon, mutta palveluprosessi koettiin hitaaksi ja jäykäksi.

”Kyllä mä olen saanut kaikki, mitä mä olen hakenut. Kauhean monimutkaista se hakeminen aina välillä on, koen sen vaikeaksi ja monimutkaiseksi, ja tulee aina kaiken maailman lisäselvityspyyntöjä, niin se varmaan pitää ollakin.” (H 5)

Noin neljäsosalla haastateltavista kokemukset Kelan palveluprosessista olivat varauksettoman myönteiset.

”Se on ollut tosi mahtava, mä joudun ihmettelemään sitä, kun kauheasti kritisoidaan, että ei saa palvelua.” (H 18)

Nuoret analysoivat kiinnostavasti Kelan toimintatapaa, jossa näkyy ison hallinnollisen organisaation hyvät ja huonot puolet.

”Moni moittii kamalasti, että mikään ei onnistu ja mikään ei suju, itse tykkään siitä heidän toimintamallista, koska se on matematiikkaa, äärimmäisen looginen, siellä lasketaan yhteen ja miinustetaan, mitä puuttuu ja sitten katsotaan, mitä tulee. Se on niinku semmoinen hyvin selkeä, voisin kuvitella, että ehkäpä vähän tylsä, semmoinen, mitä ei tarvitse hirveästi miettiä, miten tämä tehdään, katsotaan vaan faktat.” (H 12)

17 Ks. <http://www.kela.fi>.

”Kelahan on sellainen byrokraattinen paikka, hirveen tarkkaa, pitää olla tarkat selvitykset, mutta kyllä sen jälkeen kun saa homman toimimaan ja kokonaisuuden pelaamaan, niin ei mitään sen jälkeen.” (H 19)

Yllä olevassa aineistonäytteessä mainittiin tarkat selvitykset. Työllistymistä koskevasa osuudessa tuli esiin epäilyksen ja todistelemisen kulttuuri. Nuoret joutuivat kamppailemaan siitä, että rekrytoijat uskoisivat heidän osaamiseensa. Paradoksaalisesti sama todistelemisen kulttuuri tuli esiin suhteessa palvelujärjestelmään: vammaisen nuoren on jatkuvasti todistettava, että hän on edelleen vammainen.

”Mä osaan kirjoittaa ja ilmaista itseäni kirjallisesti, mutta tiedän paljon ihmisiä, jotka on ihan hukassa niiden hakemusten kanssa ja aivan täysin epätoivoisia, että tuntuu, että se ei koskaan lopu ja aina pitää olla todistelemassa jotakin ja se on aika rankkaa henkisesti.” (H 3)

Jatkuvan todistelun taakan lisäksi nuoret nostivat esiin kolme ongelmalliseksi koettua asiaa: fysioterapian riittämättömyys, eläkkeeseen liittyvä ansaintaraja ja vaikeudet saada selkeää vastausta joihinkin erityiskysymyksiin.

Vaikeavammaisten lääkinnällistä kuntoutusta sai 22 100 henkeä vuonna 2012. Yleisin kuntoutus on fysioterapia, jota sai yli 14 400 henkeä. (Kelan kuntoutustilasto 2012, 12.) Haastateltavat painottivat voimakkaasti fysioterapian merkitystä työkykyä ylläpitävänä seikkana. He toivoivat, että saisivat fysioterapiaa riittävän usein ja päätöksiä, jotka kattaisivat useamman vuoden. Nuoret kokivat turhauttavaksi vuodesta toiseen todistella, että tarvitsevat fysioterapiaa, sillä useimmille fysioterapia oli elinehto työelämässä toimimiselle ja pysymiselle. Vaikka fysioterapia maksaa, hyödyt maksavat hinnan takaisin, sillä kalliimpaa on toimintakyvyn menettäminen, kuten eräs nuori huomautti.

Monissa sairauksissa fysioterapia ehkäisee muita haittatekijöitä.

”Jos Kelalle haluaa jotain viestittää, niin ruvetaan väärästä päästä karsimaan, jos säästetään mun kaltaisten vammaisten kavereiden fysioterapiakäynnistä, niin se se tulee kertautuvasti, tavallaan se on sellaista ennalta ehkäisevää – käy töissä ja tuottaa verotuloja.” (H 19)

Terapiassa ei ole kyse pelkästään kunnon ylläpitämisestä vaan myös sen kohottamisesta. Tämä näkökulma saattaa joskus unohtua. Myös vammaisilla henkilöillä pitää olla oikeus kohottaa kuntoaan.

”Koska uinti, jos istut pyörätuolissa [viittaa sähköpyörätuoliin], ainoa, missä sä voit hengästyä ja kohottaa kuntoa, ne oli sitä mieltä, että mä en sitä uintia tarvitse. Siitä mä jouduin tappelamaan vähäsen. Mun mielestä on hämmäntävää välillä siinä Kelan systeemissä, että se lääkäri ei ole koskaan nähnyt mitään mua ja on sitä mieltä, että mä en tarvitse sitä uintia. Vaikka viedään paperi, että mä tarviin sen.” (H 4)

Mikäli fysioterapiaan tuli taukoa tai sen määrää vähennettiin, heikensi se nuoren toimintakykyä.

”On kokemusta, olin kaksi vuotta ilman tossa yhdessä vaiheessa. Koordinaatio heikkeni, tasapaino heikkeni, tulee erilaisia kireystiloja välillä ja alkaa olemaan kaikki liikkuminen hankalaa. Ja talviaika vielä päälle siihen.” (H 2)

”No, Kelan kauttahan mä saan fysioterapiaa, mutta toiveena olisi, että saisi kaksi kertaa viikossa käydä tossa jumpalla, mutta tällä hetkellä Kela ei suostu siihen muuta kuin että kerta viikkoon – – Kyllä mä huomaan, että kun olen käynyt kaksi kertaa viikossa jumpalla joskus, niin mä huomasin siinä, että mun jalat oli vetreämmät ja muutenkin mä voin paljon paremmin silloin.” (H 16)

Nuorten esittämään ongelmaan on kiinnitetty huomiota myös aiemmissa tutkimuksissa. Ilona Autti-Rämö ym. (2011, 9, 12) toteavat, että aikuisten osalta Kelan myöntämä kuntoutus painottuu työkyvyttömyyseläkkeellä olevien kuntoutuksen järjestämiseen, vain noin 10 % kuuluu aktiiviseen työvoimaan. Tilastojen perusteella näyttää myös siltä, että monen nuoren korotettu vammaistuki pienenee tai päättyy aikuistumisen kynnyksellä. Lääketieteellisesti ei kuitenkaan ole tunnistettavissa tautteja tai vammoja, joissa tässä ikävaiheessa tapahtuisi näin merkittävä toimintakyvyn paraneminen. Kelan vaikeavammaisten kuntoutus kohdistuu siis niukasti opiskelijoihin tai työelämässä oleviin vammaisiin, mitä voidaan pitää vaikeavammaisten kuntoutusta koskevan lain tarkoituksen vastaisena; perustavoitteiksi on asetettu työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. Artikkelissa kiinnitetään huomiota siihen, että ei ole riittävästi tietoa opiskelevien ja työssä käyvien vammaisten kuntoutuksen tarpeesta ja työkykyä ylläpitävän kuntoutuksen järjestämisestä. Tutkimukseemme osallistuneilla nuorilla oli huoli fysioterapian riittävydestä ja heidän viestinsä kiteytyi kysymykseen, miksi pysyvää vammaa joutuu jatkuvasti todistamaan saadakseen työkykyä tukevaa kuntoutusta.

Töissä olevien nuorten toimeentulo koostui palkasta ja vammaistuesta tai palkasta ja eläkkeestä.

”No kyllä tietysti se, että kyllä työssä käyminen pitäisi olla näillä ryhmillä niin kuin kaikilla tavallaan kannustavaa, ei pitäisi olla mitään sellaisia kysymysmerkkejä, että kannattaako tämä vai ei kannata, vaan sen pitäisi aina olla kannustavaa ja palkitsevaa, että se ei jää sen yksilön riskiksi.” (Työnantaja 8)

Toinen huolenaihe sekä nuorilla että työnantajilla liittyikin työkyvyttömyyseläkkeen ansaintarajaan. Kaikista työkyvyttömyyseläkkeen saajista 18 prosenttia arvioi eläkkeen ansaintarajojen vähentäneen työntekoa (Gould ja Kaliva 2010). Vatesin teettämän selvityksen (Hietala 2013) mukaan vähimmäistyökyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön kannattaa työllistyä vain alle 730 euron kuukausipalkalla tai vaihtoehtoisesti hänen on ansaittava yli 1 700 euroa kuukaudessa. Selvityksessä ehdotetaan eläkkeiden ja palkkatulon sovittelua, mikä lisäisi työllistyvän henkilön kokonaistuloa sekä toisi

huomattavia säästöjä asumistuki- sekä työkyvyttömyyseläkemenoihin. Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä vaikeuttavatkin erilaiset tuloloukut. Sosiaali- ja terveysministeriön osatyökykyisten työllistymisen edistämistä käsittelevän toimintaohjelman valmistelussa (2013, 57) on sovittu selvitettäväksi lineaarinen malli, jossa työansiot vähentäisivät liukuvasti henkilön eläkettä.

Vastavalmistuneet nuoret pohtivat usein sitä, uskaltavatko he jättää eläkkeen lepäämään tai luopua siitä kokonaan. Asumiskustannusten määrä oli yksi tekijä, joka vaikuttaa asiaan.

”Mä saan työkyvyttömyyseläkettä, sen ohella mä tienaan, sen mitä saa tienata. Se on mun mielestä sellainen asia, mikä saisi olla vähän korkeampi, että olisi mahdollisuus työllistyä paremmin. Sitä jää sellaiseen tyhjään välikäteen, koska jos työllistyt johonkin firmaan, se ei ole ollenkaan varmaa, että onko se työpaikka sulla vielä vuoden päästä. Se [eläkkeen lepäämään jättäminen] on sellainen riski, että siinä pitäisi jonkinlaisia joustoja olla enemmän mun mielestä – – Kuinka, saanko mä sen eläkkeen miten hyvin takaisin, jos menee yli vuosi. Kun mä asun omassa kämpässä, mulla pitää olla joka kuukausi tieto, että rahaa tulee koska se on kuitenkin tällä hetkellä jotain 700 ja se vähentää asumistukea. Siitä verot pois, niin siitä ei paljoa lisää jää nykyiseen eläkkeeseen. Ajattelisin niin, että tuhat euroa voisi olla lähtökohtaisesti parempi. Että sulle 400–500 jäisi käteen. Ei hirveen rikkaaksi tule silloin, mutta saisi pientä säästöä aikaiseksi ja jotakin tämmöistä.” (H 10)

Yllä olevan nuoren pohdinnasta käy ilmi, että eläkkeen lepäämään jättäminen ei ole mikään helppo päätös. Eräs työnantaja haastateltava muistutti siitä, että jättämällä eläkkeen lepäämään henkilö menettää kaikki eläkeläisalennukset liikennevälineissä ja kulttuuri- ja urheilutapahtumissa. Tällä voi olla pienituloiselle ihmiselle suuri merkitys.

Työnantajalla olisi usein tarjota enemmänkin töitä, mutta ansaintarajan ylittämisen pelko estää lisätyötuntien vastaanottamisen. Seuraavassa sitaatissa korostuu asumiskulujen merkitys.

”Siitä just puhuttiin, että täälläkin tarvitsisi lisätä mullekin tunteja, mutta siinä on taas se, että ei voi oikein lisätä, kun en mä saa tienata. Se on sillai, en mä tälläkään hetkellä tee nyt niin kauheaa tiliä kuukaudessa, vaikka mä saan sen eläkkeen ja sen palkan, just ja just sillä pärjään, kun mullakin on kuitenkin omistusasunto ja lainat kaikki maksettavana, just ja just pärjään, että se pitäisi olla vähän korkeampana. Yksinkertaisesti ei riitä.” (H 17)

Yksi nuorista ei ollut saanut selkeää vastausta siihen, sisällytetäänkö puhelin- ja ravintoetu tuloksi ansaintarajaa laskettaessa. Nuori oli ensin saanut tietoa, että näin ei tapahdu. Asumistuen tarkistuksen yhteydessä tarkistettiin myös eläke, ja puhelin- ja ravintoedun vuoksi ansaintaraja oli ylittynyt muutamalla sadalla eurolla vuodessa. Tämän vuoksi kyseiselle työntekijälle oli Kelasta ehdotettu, että hän jättäisi eläkkeen

lepäämään. Nuori ei kuitenkaan halunnut tätä ratkaisua, vaan mieluummin olisi jättänyt ravintoedun pois. Koko ongelmaa ei olisi syntynyt, jos hän alun perin olisi saanut oikeaa tietoa asiasta.

Päätökseen jättää eläke lepäämään liittyy se, että kaikkien vammaisten työntekijöiden kunto ei salli kahdeksantuntisen työpäivän tekemistä.

”Ja sitten tulee kumminkin se, että olisi pakko tehdä kahdeksantuntista päivää melkein, jos mä jättäisin koko eläkkeen pois. Ja siitä mä en taas tiedä, riittääkö fyysiset, että pystynkö mä kahdeksan tuntia täällä istumaan ja olemaan, välillä täytyy päästä pitkälle ja selkää lepuuttamaan. Ja sitten mulla on kuitenkin kaikki fysioterapiat, uinnit ja kaikki tällaiset, ne on semmoisia tärkeitä, ja sitten niillä on aukioloaikansa, että millai mä kerkiän niihin sitten.” (H 17)

Useampikin työnantajan edustaja kiinnitti huomiota siihen ongelmaan, että saadakseen lakisääteiset yleiskorotukset on eläkettä saavan työntekijän työtunteja vähennettävä, jotta ansaintaraja ei ylittyisi.

”Hän on ollut vuoden töissä, hän on nyt työehtosopimuksen mukaisella harjoittelijan palkalla, mikä on 85 prosenttia TES:n mukaisesta harjoittelijan palkasta, ja kun vuosi tulee täyteen, palkka nousee sataan prosenttiin, loma-ansainta nousee, hän ansaitsee 2,5 päivää kuukaudessa lomaa, silloin kun ruvetaan laskemaan kaikki hänen palkkansa yhteen ja lomat, mun täytyy joko rikkoa lakia ja pitää ruveta mak samaan hänelle pienempää palkkaa kuin mitä TES:ssä lukee tai sitten vähennetään tunteja, koska muuten menee tulorajan yli. Pakkohan se on tehdä, ihan kaistapäinen systeemi, ei päätä eikä häntää, toinen haluaa tehdä ja voi tehdä, rangaistaan siitä, että tekee liikaa töitä.” (H 3)

Ansaintarajan seuraaminen aiheuttaa ylimääräistä vaivaa henkilöstöhallintoon.

”Me halutaan tietenkin käsitellä kaikkia meidän työntekijöitä tasavertaisesti, jos jollekin kuuluu joku, niin vaikea muistaa, että jollekin ei voikaan antaa.” (Työnantaja 15)

Työeläkettä saavilla ansaintaraja saattaa olla isompi heidän aiempien tulojensa vuoksi. Täten työelämään pyrkivät vammaiset nuoret ovat eriarvoisessa asemassa riippuen siitä, missä ikävaiheessa vammautuminen on tapahtunut.

Muita Kelan palveluprosessiin liittyviä ongelmia oli nuorten kertoman mukaan ristiriitainen tai riittämätön tiedonsaanti jostakin erityiskysymyksestä, joka ei välttämättä koske laajaa joukkoa Kelan asiakkaita mutta on merkityksellinen asianomaiselle. Yksi tällainen kysymys liittyi työkyvyttömyyseläkkeen ja yrittäjyyden yhdistämiseen.

”Kun mä aloin yrittäjäksi, niin Kelassa ei tiedetty, kun tämä yrittäjyys alkoi, mä selvitelin, että miten tämä vaikuttaa mun eläkkeeseen. Siellä ei vaan yksinkertaisesti ensin tiedetty asiasta. Siihen piti monen instanssin kautta selvittää sitä, että mikä

se on totuus siitä. Kun yrittäjyydessä on kuitenkin nämä YEL-maksut ja nämä. Niitä ei selkeästi sanota nettisivuilla, miten ne vaikuttaa missäkin tapauksessa.” (H 10)

Yksi nuorista halusi opintolainan, koska hän halusi keskittyä opintoihinsa eikä käydä töissä lukukausien aikana. Opintolainaa ei ole kuitenkaan mahdollisuutta saada, jos saa kuntoutusrahaa. Nuorelle kerrottiin Kelasta, että kuntoutusrahaa saavalla ei ole oikeutta opintolainaan; saadakseen opintolainaa pitää vaihtaa kuntoutusraha opintorahaan. Nuoren kertoman mukaan Kelasta suositeltiin, että hän pitäytyisi kuntoutusrahassa, koska se on kuitenkin suurempi kuin tavallinen opintotuki. Nuori kuitenkin halusi hakea opintolainaa ja ilmoitti hakemuksessaan, että haluaa lakkauttaa kuntoutusrahan. Tästä huolimatta hänelle tuli hylkäävä päätös, vaikka hän oli useita kertoja yhteydessä Kelan asiakaspalveluun kysyäksään, miten hakemuksessa tulisi ilmaista, että asiakas haluaa lakkauttaa kuntoutusrahan. Lopulta asia järjestyi, mutta koko prosessiin meni useita kuukausia.

Nuoret olivat saaneet yleensä kaikki apuvälineet, mitä he tarvitsivat. Vaikka seuraava epäkohta esiintyi vain yhden haastateltavan kohdalla, se on kuitenkin tärkeä nostaa esiin. Kyseinen nuori pystyi käyttämään vain toista kättään, mikä aiheutti erityisvaatimuksia tietokoneen käyttöominaisuuksille. Huomionarvoinen on hänen pohdintansa siitä, tuetaanko opiskelijoita enemmän kuin työssä käyviä.

”Mä itse yritin uutta tietokonetta saada, mutta ei silloin myönnetty, vedottiin, että se oli mukamas riittävän hyvä, vaikka olisi tarvinnut parempaa konetta. Vaikuttaisi siltä, että enemmän opiskelijoita tuettaisiin näissä kuin työntekijöitä. Silloin kun opiskelin, niin sain sen heti. Kyllä mä voin väittää, että konetta tarvitsee enemmän töissä kun opiskelussa. Koulussa on hyvin järjestetty, siellä on satoja koneita. Työelämässä sä joudut menemään eri paikkoihin. Se on niin pienistä asioista kiinni se tietokone just, luulisi, että mikä tahansa kone käy, mutta se voi olla, että mihin hiiri on sijoitettu, voinko mä käyttää sitä. Eikä työpaikat välttämättä rupea sellaisia kustantamaan. Koska ne antaa yleensä koneen, mikä siltä ekana löytyy.” (H 10)

Muina yksittäisinä huolenaiheina tulivat esiin myös alueelliset erot, selkeän linjan puuttuminen ja päätösten henkilö- ja toimipistesidonnaisuus. Yksi työnantajista kaipasi työkokeiluun lisää pituutta, sillä heidän alallaan soveltuvuuden selvittäminen vie aikaa. Muutama nuori koki epäkohdaksi myös sen, että heillä ei ollut mahdollisuutta henkilökohtaisesti tavata Kelan lääkäreitä.

Asumismuodon vaihtaminen voi vaikuttaa myös palveluiden saatavuuteen.

”No, mulla on tällä hetkellä ollut nyt tosi pitkän aikaa riitautettuna, sen jälkeen kun mä muutin tähän Aspaan, niin Kelan mielestä mun vamma on jotenkin parantunut, mä en kuulu enää Kelan kuntoutuksen piiriin. Ja tästä on tälläkin hetkellä hirveä vääntö tuolla muutoksenhakulautakunnassa, olisiko tämä jo toinen kerta. Kun kaikki lääkärit, joilla mä käyn, on kyllä sanonut, että ehdottomasti tarvitsee fysioterapiaa Kelan kuntoutuksena piste.” (H 11)

Vaikeavammaisten lääkinnällisen kuntoutuksen sidonnaisuus vammaisuuksiin on esitetty poistettavaksi sekä virallisissa selvityksissä että tutkimuksissa. Perusteena on se, että erityisesti nuorilla lieväkin vamma voi olla huomattava koulutuksen ja työllistymisen este. (Autti-Rämö ym. 2011, 8 ja 23.)

Haastatelluista nuorista vain yksi oli vielä kuntoutusvaiheessa. Hänellä oli ammatti-korkeakoulututkinto ja ikäänsä nähden runsaasti työkokemusta, minkä johdosta hänelle oli kertynyt laaja työelämän verkosto. Nuori oli hankkinut itse työkokeilupaikan. Kokeilu kaatui kuitenkin siihen, että Keva edellytti, että työkokeilun minimikesto olisi 20 tuntia viikossa. Koska haastateltavalla oli monta eri terapiaa ja kuntoutus vielä kesken, hän ja hoitava neuropsykologi olivat sitä mieltä, että työkokeilu pitäisi aloittaa esimerkiksi kymmenellä viikkotunnilla. Tämä ei kuitenkaan onnistunut. Nuori itse koki, että 20 tuntia ”on ihan älytön määrä huonokuntoiselle ihmiselle”, ja tuntimäärää on aina helpompi lisätä kuin vähentää.

Nuoret kiinnittivät huomiota siihen, että myös palvelujen käyttäjien pitää olla aktiivisia ja huolehtia siitä, että saavat heille kuuluvat etuudet.

”Mun mielestä, ihmisestä itsestään, ei ottaa sitä, että kaikki tuodaan sulle sinne kotiin, totta kai voi virkailijallakin olla huono päivä, en mä yleensä usko sitä, että jos yksi virkailija sanoo, että tämä ei kuulu sulle, niin mä otan sen asian loppuun asti selvää.” (H 18)

Kela nähtiin paitsi palvelujen tarjoajana myös mahdollisena tulevana työpaikkana. Kaksi haastatelluista mainitsi, että heitä kiinnostaisi hakeutua Kelaan töihin.

”Nimenomaan toimistotyö, vähän samantyyppinen kun mulla on nyt tässä, koppe-rossa vastailen puhelimeen, hoidan asioita ja selvittelen sillä tavalla. Siksi ajattelin, että Kelaan, olisi hyvä työpaikka, se on kasvoton, eihän sinne pääse asiakkaat enää puhelimella millään, siellä olisi se oma työpiste ja puhelin ja välillä asiakastapaamisia.” (H 12)

Tiivistelmä tuloksista

- Kelan tuki mahdollisesti ratkaisevasti nuorten opiskelua ja työssäkäyntiä.
- Osa hakuprosesseista koettiin raskaiksi ja byrokraattisiksi.
- Pysyvää vammaa ei pitäisi jatkuvasti joutua todistamaan; nuoret toivoivat useampivuotisia kuntoutuspäätöksiä.
- Fysioterapian merkitys työkyvyn ylläpitäjänä korostui.
- Työkyvyttömyyseläkkeen ansaintarajaa tulisi korottaa.
- Joissakin erityiskysymyksissä neuvonta oli ollut puutteellista.

6.2 Kunnallinen vammaispalvelu

Vammaispalvelulain tarkoitus on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Vastuu palvelujen ja tukitoimien järjestämisestä on kunnalla. (L 380/1987.)

Kunnan järjestämiin vammaispalveluihin oltiin pääosin tyytyväisiä. Asunnon kunnostustyöt ja avustajapalvelut olivat yleensä järjestyneet hyvin.

”Kaikki on pelittänyt aina ongelmitta.” (H 12)

”Kyllä tähän kämppään on muutostyöt tehty. Kulmaraudat, kaappien madallus ja kahva ovesa ja tohon tän puolen alakerran oveen on sähköavain, onhan mulle tehty vaikka mitä. Silloinkin kun mä muutin, oli vähän yhteistyökyyttömämpi yksilö, oli tosi vaikeeta, mutta nyt on ollut aina se oma sossu sattunut sellaiseksi, että sen kanssa pystyy tekemään yhteistyötä.” (H 11)

Vammaispalveluja käyttävä nuori voi joutua ottamaan aikuisen roolin ikätovereitaan aiemmin.

”Mä asuin pienellä paikkakunnalla Itä-Suomessa, siellä oli todella huonot kokemukset, siellä tuntui välillä, ettei kukaan tiennyt mistään palveluista mitään ja mä niitä neuvoin 15-vuotiaana.” (H 4)

Osa nuorista myös analysoi omaa toimintatapaansa suhteessa viranomaisiin. Eräs haastateltava kertoi, että entisessä kotikunnassa hänet tunnettiin ja vammaispalvelut järjestyivät hyvin. Muutettuaan pääkaupunkiseudulle tukikenttien saaminen kanger-teli. Haastateltava pohti, että hänen olisi kannattanut käydä esittäytymässä sen sijaan, että lähetti vaan paperit. Kun hän pääkaupunkiseudulla muutti kunnasta toiseen, kävi hän uudessa kotikunnassa esittäytymässä ja se heti helpotti asioiden hoitoa.

Henkilökohtainen kontakti on merkittävä kaikissa asiakassuhteissa.

”Omillakin toimintavoilla pystyy vaikuttamaan, että asiat menee sutjakkaammin.” (H 1)

Vaikka useimmilla nuorilla palvelut olivat järjestyneet kitkattomasti heidän muuttaessaan paikkakunnalta toiselle, palveluissa havaittiin alueellisia eroja.

”Siis kyllä kuntoutuslaitoksissa näkee, miten eri lailla, miten hoituu asiat ja miten kaikki on, kuka on panostanut vammaisten hoitamiseen ja kuka ei (– –). Ihmetystä, miten mäkin saan, mulla on sähköovert ja monilla paikkakunnilla ihan outo juttu.” (H 15)

Vain muutamalla haastateltavista oli huonoja kokemuksia kunnallisista vammaispalveluista. He olivat joutuneet taistelemaan lakisääteisistä eduista, heidän tulevia työllistymismahdollisuuksiaan oli vähätelty tai kuljetuspalvelut olivat toimineet huonosti.

”Kuljetuspalvelu siellä ei toimi millään lailla. Se on aika katastrofaalista. Mä joku aika sitten kaupungille laitoin, että onks tässä joku, että vaikeavammaisten ei tarvitse käydä töissä. Jos kuljetuspalvelut ei toimi, niin en mä voi joka päivä alkaa asiakkaalle ilmoittamaan, että myöhästyn puoli tuntia. Että ei voi enää näin jatkaa.” (H 18)

”Talvellahan mä en pääse kunnolla julkisilla ja mä menin työmatkoja taksilla töihin. Se oli tosi ongelmallista. Mut oli vaan laitettu sinne samaan kategoriaan kaikkien mummeleiden kanssa. Jos mä en päättänyt olla tuntia etukäteen töissä, niin mä olin myöhässä. Ja se ei anna todellakaan työnantajille kivaa kuvaa, että vammaiset on aina myöhässä niiden taksien takia tai jotain. Ja sitten oli päinvastaista monta kertaa, että jos multa loppu neljältä työt, niin puoli neljältä kuljettaja soittaa vihaisesti, että tuu joo, mulla on täällä vanhus kydyssä, joka odottaa.” (H 4)

Harrastukset ovat merkittäviä sinänsäkin mutta tukevat myös työkykyä.

”Ne väittää, että mä en tarvitse vapaa-ajan matkoihin enempää kuin mukamas se lakisääteinen 18 matkaa, vaikka se on minimi. Mulla on harrastus, mä pelaan salibändyä, tarttis enemmän, koska talvella ei tuolla pysty kulkemaan apuvälineillä lumessa. Nyt mulla on menossa semmonen, mä hain vuosirajaa. Kesällä mä en tarvi taksia niin paljon, talvella voisin kompensoida.” (H 10)

Joidenkin haastateltavien työhön liittyi paljon liikkumista työpisteen ulkopuolelle, jolloin kaksi päivittäistä taksimatkaa ei riitä. Tämä oli kuitenkin pystytty ratkaisemaan työkaverien tuella.

”Mahdollisuuksien mukaan varsinkin jos mennään johonkin kokoukseen – – Voin mennä jonkun työkaverin kanssa metrolla tai ratikalla, yksin mä en lähde julkisilla, jos mulla on joku mukana, niin se sujuu ihan hyvin, niin silloin mä käytän sitä mahdollisuutta.” (H 3)

Haastateltava kertoi, että on sellaisia kuukausia, että työtehtävien suorittamisen takia sekä työ- että vapaa-ajan matkat ja kaikki liukumat on käytetty kuun lopussa. Hän totesi realistisesti, että ”elämä on nyt sellaista, että asioita pitää vähän järjestellä”.

Joskus pohdintaa herätti se, pitäisikö säästää yhteiskunnan varoja ja olla käyttämättä esimerkiksi kuljetuspalveluja.

”Mulla on sellaista pohdintaa koko ajan, että olenko mä tarpeeksi, että olenko mä vammainen vai en. Vaikka mä olen, se on kiistatonta lääketieteellisesti ja näin, kun mä selviydyn aika monesta asiasta hyvin, niin siinä mielessä mä olen, en ehkä ennakkoluuloihin, mutta sellaiseen pohdintaan ja semmoiseen joudun koko ajan.

Onneksi mä olen pystynyt vähentämään sitä ja olemaan, antanut itselleni luvan tehdä niitä asioita hyvin, mitä mä pystyn, toisaalta taas olemaan se avun tarvitsija monessa tilanteessa.” (H 14)

Hieman samansuuntaista pohdintaa esitti toinenkin haastateltava. Hän toi esiin käsitteen ”vähän lievemmin vammainen” ja mietti, olisiko helpompaa olla vaikeavammainen, jolloin olisi selkeämmät rajat sille, mihin pystyt ja mihin et, ”tässä ovat vaihtoehtosi”. Ollessaan lievästi ja vaikeasti vammaisen välimaastossa haastateltava joutui kehittämään omat selviytymisstrategiansa.

Vammaispalvelut ovat kustannuserä, mutta vammaiset henkilöt veroja maksamalla ovat itse kustantamassa saamiaan palveluja.

”Mä maksan mielelläni veroja, koska samalla satsaan itseeni, fysioterapiaan ja tukikenttiin ja kaikkeen tällaiseen.” (H 1)

Tiivistelmä tuloksista

- Kunnan vammaispalvelut, kuten kodin muutostyöt ja avustajapalvelut, tukevat arkea, ja niihin oltiin pääosin tyytyväisiä.
- Kuljetuspalvelut ovat tärkein työhön liittyvä vammaispalvelu, ja niiden järjestymisessä osalla oli ollut ongelmia.

6.3 Työ- ja elinkeinohallinto

Vuoden 2011 aikana TE-toimistoissa oli keskimäärin kuukaudessa 29 233 työtöntä alle 25-vuotiasta työnhakijaa, joista vajaakuntoisia oli 1 521. Vajaakuntoisia nuoria alle 25-vuotiaista työttömistä oli 5,1 prosenttia. Yleisin vajaakuntoisuuden diagnoosi nuorilla oli mielenterveyden häiriöt (54,8 prosenttia). Vuonna 2011 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 1 569 alle 30-vuotiaasta nuorta tai nuorta aikuista. (Nuorista Suomessa 2012.)

Tämän tutkimuksen haastattelut ajoittuivat pääosin keväälle 2013, jolloin työ- ja elinkeinohallintoa koskeva uusi lainsäädäntö ja siihen liittyvät hallinnolliset käytännöt olivat juuri astuneet voimaan. Vammaisten työnhakijoiden kannalta muutos on merkittävä, koska uuden lainsäädännön myötä myös työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla vammaisilla henkilöillä on oikeus työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin.

Vuoden 2013 sosiaalibarometrin mukaan palkkatuki koettiin tuloksellisimmaksi työllistämiskeinoksi (Eronen ym. 2013). Käsittelimme palkkatukea jo luvussa työllistyminen, mutta aiheen merkittävyyden kannalta tarkastelemme sitä nyt siitä näkökulmasta, mitä mieltä työnhakija- sekä työnantaja-asiakkaat ovat olleet TE-hallinnon palveluprosessista.

”Sen vielä haluan sanoa, että työkkäri, tämä työvoimatoimisto, sen kautta on tosi hyvin saanut, jos on tarvinnut joitakin apuvälineitä työelämään, kuten tämä penkki on sitä kautta – Palkkatuki on asia, mikä kannustaa ottamaan, se vähentää sitä, vaikka nykyaikana kaikki onkin tasavertaisia ja niin edelleen, mutta kuitenkin koska sitä koetaan, että jos vaikka mä tulisin sulle haastatteluun, niin varmasti tulisi mieleen, että olenko mä paljon sairaslomilla ja niin edelleen, tuo kannustaa kokeilemaan ja ottamaan töihin ja rajaa niinku pienentää.” (H 1)

Palkkatuelle toivottiin pidempää kesto.

”Palkkatuki joo, niin mun mielestä se pitäisi pystyä maksamaan pidempään, kaksi vuotta tai kolme vuotta. Sosiaaliset yritykset saa kolme vuotta palkkatukea.” (H 5)

Haastateltavista yhdeksän kertoi kokemuksiaan TE-hallinnon palvelujärjestelmästä. Viidellä kokemukset olivat positiivisia. Esimerkiksi yksi haastateltavista kertoi, että muutettuaan uudelle paikkakunnalle hän oli saanut erinomaista palvelua erityistyövoimaneuvojalta. Tuloksena oli yhdeksän kuukautta kestävä työharjoittelu kiinnostavassa työpaikassa, joka osaltaan selkeytti haastateltavan omia urapohdintoja.

Neljä haastateltavaa koki, että käynnistä ei ollut juuri mitään hyötyä; virkailijat olivat hämmentyneet, kun asiakkaaksi tuli vammaisen henkilö, eivätkä osanneet neuvoa juuri lainkaan.

”Ne katsoi mua siinä toimistossa siihen tahtiin, että ei sulla kyllä ole mitään chanssia täällä.” (H 10)

Vaikka TE-hallinnon henkilökohtaisista palveluista harvalla oli laajempaa kokemusta, usea haastateltava oli hyödyntänyt TE-palvelujen sähköistä työnhakusivustoa itsenäisessä työhauussa.

TE-toimiston vajaakuntoisia asiakkaita koskevan selvityksen (Vedenkangas ym. 2011) mukaan palvelujärjestelmä on riittävän laaja ja monipuolinen ja virkailijat hyödyntävät palveluja monipuolisesti asiakastyössä. Työolosuhteiden järjestelytuen käyttö on kuitenkin edelleen minimaalista ja avoimille työmarkkinoille työllistymisen kannalta nykyinen palvelujärjestelmä ei ole riittävä. Virkailijoiden osaamisvajeet liittyvät oppimisvaikeuksien ja mielenterveysongelmien hahmottamiseen ja kuntoutuskentän ja sen palvelujen tuntemiseen. Hyvin usein arviointi asiakkaan vajaakuntoisuudesta tehdään lääkärintilauksen perusteella, eikä arviointi aina kytkeydy asiakkaan palvelutarpeen arviointiin. Selvitykseen osallistuneet virkailijat toivoivat, että lääkärin-

lausunnoista kävisi paremmin ilmi, miten vamma tai sairaus vaikuttaa ihmisen työllistymismahdollisuuksiin.

Haastateltujen työnantajien edustajien kokemukset työ- ja elinkeinohallinnon palveluprosessista vaihtelivat laidasta laitaan, mutta erityisesti palkkatukeen liittyvää prosessia pidettiin hankalana. Aiemmin tuli esiin se, että nuoret joutuivat todistelemaan vammaisuuttaan palveluja hakiessaan ja työkelpoisuuttaan työtä hakiessaan. Osa työnantajista koki myös, että heidän piti jatkuvasti todistella lakisääteisten työnantajavelvoitteidensa noudattamista; heidän piti osoittaa olevansa ”kunnollisia” työnantajia tarjotessaan vammaiselle nuorelle töitä.

”Se on semmoinen sentin nippu pitää olla, yrityksellä pitää olla verovelkatodistukset ja kaupparekisteriotteet, todistukset, että ei ole antanut kenelläkään kenkää taloudellisista tai tuotannollisista syistä tiettyyn aikaan, ja firman talouden pitää olla kunnossa.” (Työnantaja 3)

Muutama valtakunnallisen yrityksen edustaja kiinnitti huomiota myös siihen, että käytännöt eri TE-toimistoissa vaihtelevat. Prosessin hitaus ärsytti, sillä työnantaja yleensä tarvitsee työntekijän melko nopeasti, ja joillakin työnantajilla oli se kokemus, että henkilö oli menettänyt työpaikan tukiprosessin hitauden vuoksi.

”Ei yrityksissä ole aikaa lähteä päiväkausia selvittämään jotakin tukiasiaa, pitää toimia pikana. Kaatuu usein siihen, että vaikka periaatteessa hyvää tahtoa olisi, ei ole aikaa.” (Työnantaja 8)

Palkkatuen haku on uudistunut ja yksinkertaistunut uuden lain (L 916/2012) myötä. Nykyään työnantajan ei tarvitse enää toimittaa verovelkatodistusta ja kaupparekisteriotetta palkkatukihakemuksen liitteinä. Hakemuksen voi tehdä myös sähköisesti Palkkatuki-verkkopalvelussa, missä voi seurata sen etenemistä (TE-palvelut 2013). Vaikka edellä olevat työnantajien kommentit kuvaavatkin muutosta edeltävää tilannetta, halusimme esitellä ne, sillä käsityksillä tukipalveluiden byrokraattisuudesta on taipumus jäädä elämään. Tämäkin puoltaa nuorten ja työnantajien esittämää näkemystä siitä, että edelleen tarvitaan tiedotusta palkkatuesta sekä muista tukimuodoista.

Joskus voi olla kyse myös eräänlaisesta noidankehästä: yksi päätös edellyttää toista. Vähittäiskaupan alalla toimiva työnantaja kertoi hidasteista, joihin hän törmäsi yrittäessään palkata nuoren kehitysvammaisen työntekijän. Nuori oli rekrytointiprosessin aikana hakemassa eläkettä, ja rekrytointi- ja palkkatukiprosessia ei voinut aloittaa ennen kuin eläkepäätös tuli. Työsopimusta ei saanut solmia, ennen kuin palkkatuki oli hyväksytty, ja tähän prosessiin meni vajaa pari kuukautta.

”Kyllä se vähän semmoista pelleilyä, kun sä toimitat nämä laput, niin tulee pyyntö, että voisitko sittenkin toimittaa vielä tämän lapun. Kun olet toimittanut sen lapun, niin toimitan erikseen sen edellisen lapun.” (Työnantaja 3)

Toisaalta osa paljon palkkatukea käyttävistä työnantajista ei kokenut vanhaakaan menettelyä kovin ongelmalliseksi. Erityisesti sosiaalisten yritysten edustajat korostivat palkkatuen merkitystä tapauksessa, jossa vamma tai sairaus aiheuttaa tehon heikkenemistä.

”Se on ollut hyvin köykäinen se byrokratia sinne suuntaan mun mielestä. Monesti niillä on ollut halu auttaa sitä nuorta tai vajaakuntoista ja ne on ollut iloisia, että ollaan pystytty työllistämään.” (Työnantaja 12)

Mielenkiintoinen ehdotus oli se, että palkkatuki määräytyisi yksilöllisesti kunkin henkilön työkyvyn mukaan.

”No tota, onhan toi tietyllä tavalla toi palkkatukijärjestelmä vähän tasapäinen, kyllä mä itse kokisin, että olisi paljon järkevämpi, jos se ikään kuin olisi yksilöllinen, katsottaisiin, mikä olisi se tehokkuuden alenema ihan yksilöllisesti.” (Työnantaja 9)

Palkkatuen merkitys on kiistaton vammaisten työllistymisen tukimuotona. Seuraavassa kuvataan tilannetta isossa tuotannollisessa yrityksessä, johon ensimmäistä kertaa palkattiin kehitysvammaisia työntekijöitä.

”Käytettiin silloin alkuun kaksi vuotta sitä palkkatukea. Se oli sillä lailla mun näkökulmasta hyvä juttu, että sitten kun sitä minun ja esimiehen ajatusta alettiin viemään eteenpäin, niin se helpotti keskustelua, pystyin sanomaan, että se ei kovasti maksa meille, että kun on tämä palkkatukisysteemi, niin oli helppo saada muutkin mukaan, sanomaan, että palkataan ihmeessä. Voi olla, että meidän talossa olisi se saatu ilman palkkatukisysteemiäkin, mutta ainakin se teki sen keskustelun todella helpoksi.” (Työnantaja 15)

Työnantajien haastatteluista jäi kuitenkin se vaikutelma, että palkkatuen merkitys on huomattavin pienille yrityksille. Kukkoson (2009, 114) väitöskirjan työnantajahaastatteluissa työllistämisen taloudelliset tuet mainittiin harvoin. Tämä on kiinnostava tulos ja panee pohtimaan, johtuuko tukien mainitsematta jättäminen siitä, että palkkatukijärjestelmää ei tunneta vai että isoissa yrityksissä se ei ole merkittävä kannustin vammaisia tai osatyökykyisiä palkattaessa.

Haastateltavilla oli muutamia kokemuksia töidenjärjestelytuesta. Sähköpyörätuolia käyttävä haastateltava oli aloittamassa työpaikassa, jossa yhdistettiin kahdesta pienemmästä vessasta yksi iso. Haastateltava kertoi, että työnantaja oli maininnut hakuprosessiin liittyvästä ”paperishowsta”, mutta yllättävän nopeasti asia kuitenkin järjestyi. WC oli valmiina, kun työntekijä aloitti kahden viikon kuluttua rekrytointipäätöksestä.

Yhdellä työnantajalla oli huonoja kokemuksia; nostolavan rahoitus kaatui vuosittaisen määrärahojen loppumiseen. Työnantajalle etuuden määräsidonnaisuus oli uusi

asia: eihän sähköpyörätuolia käyttävän työntekijän tarve nostolavaan ole loppuvuodesta vähäisempi kuin alkuvuodesta.

Moni työnantajien edustajista kiinnitti huomiota kitkavaiheeseen, joka TE-hallinnossa syntyi vuodenvaihteen jälkeen. Vaikka uudistus sinänsä paransi vammaisten henkilöiden asemaa, se väliaikaisesti vaikeutti työllistämiseen liittyviä prosesseja. Myös alueelliset erot koettiin ongelmallisiksi.

”Muutenkin kaiken kaikkiaan toi työhallinto, niiden toimintatavat alueellisesti vaihtelee. Vaikka laki on periaatteessa sama, niin miten niitä toteutetaan, vaihtelee hirveästi. Ja meille se on ongelmallista, kun me ollaan kuitenkin valtakunnallinen toimija, me joudutaan toimimaan hirveän monen eri TE-yksikön kanssa ja ne vaihtelee.” (Työnantaja 9)

Yksittäisenä ongelmana mainittiin myös se, että ammatillisessa koulutuksessa oleva tai tutkinnon suorittanut nuori ei ollut päässyt työkokeiluun eikä työkokeilua voinut tehdä etätyönä, vaikka itse työ olisikin etätyötä. Lisäksi kaivattiin tietoa työ- ja elinkeinohallinnon tukimuodoista. Tämä sama tulos on tullut esiin muissakin tutkimuksissa (esim. Varanko ja Lindberg 2011).

”Sen verran voisi todeta, että ei ne kovin hanakasti ole tuoneet esille näitä mahdollisuuksia hakea näitä tukia. Tukijärjestelmä, mitä on yrityksille tarjolla, niin aika hyvin se on piilotettu, ei kovin helposti löydy. Eikä julkisesti tuoda esille. Uskoisin kyllä, että aika moni yritys pystyisi työllistämään vammaisia nuoria, jos olisi tiedossa, että tällaisia ja tällaisia tukia on.” (Työnantaja 4)

Tiivistelmä tuloksista

- Palkkatuella on keskeinen merkitys nuorten työllistymisessä.
- Palkkatuesta, töidenjärjestelytuesta ja muista tukitoimista tarvittaisiin enemmän tietoa.
- Työ- ja elinkeinohallinnossa tarvitaan lisätietoa vammaisten työnhakijoiden ohjauksesta.
- TE-hallinnon www.mol.fi -sivustoa käytettiin paljon.

7 MONIMUOTOISUUS JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Käsittelimme aiemmissa luvuissa nuorten työllistymistä ja työskentelyä eri ammattialoilla. Kytkemme tässä päätösluvussa teemamme vammaisten nuorten työntekijäkansalaisuudesta keskusteluun monimuotoisen työelämän edellytyksistä ja toimintatavoista. Käymme aluksi läpi työnantajien kokemuksia monimuotoisen työyhteisön johtamisesta sekä nuorten kokemuksia yhdenvertaisuudesta työpaikoilla, jonka jälkeen pohdimme, miten ja millä aloilla vammaisten nuorten työllistymistä tulisi edistää.

7.1 Monimuotoisuusjohtamisen painopistealueita

Keskustelu monimuotoisuudesta alkoi Suomessa vuosituhaten vaihteessa, ja tällöin työelämän monimuotoisuutta tarkasteltiin erityisesti etnisyyden näkökulmasta (esim. Trux ym. 2000). 2000-luvun alussa ryhdyttiin kiinnittämään enemmän huomiota myös vammaisiin ja osatyökykyisiin työmarkkinoiden käyttämättömänä resurssina (esim. Holm ja Hopponen 2007). 2010-luvun alussa syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tilanne on noussut huolen kohteeksi, mistä yhtenä ilmentymänä on vuoden 2013 alusta voimaan tullut nuorisotakuu. Nuorten tilanne askarrutti myös haastateltuja työnantajien edustajia.

”Liikaa puututaan siihen loppupäässä olevien eläköitymiseen, meillä jää joka päivä viisi alle 25-vuotiasta nuorta mielenterveysongelmien takia työkyvyttömyyseläkkeelle. Tähän puoleen meidän pitää puuttua, ei niinkään siihen loppupäähän.”
(Työnantaja 13)

Yritysten toimintalogiikkaan kuuluu pyrkimys taloudelliseen tuottavuuteen. Seuraavassa yhdistyy yrityksen taloudellinen näkökulma huoleen nuorten asemasta kovenevassa yhteiskunnassa.

”Kun ennen pelättiin palkata vanhoja, kääntynyt toistepäin. Jos 27-vuotias jää eläkkeelle, maksetaan 40 vuotta eläkettä, tämä pistää miettimään. Jotenkin tämä maailmanmeno ja yhteiskunta, paineet, mitkä tässä ajassa nuoriin kohdistuu.”
(Työnantaja 1)

2000-luvun alun keskustelu työvoimapulasta on muutaman haastateltavan mukaan jäämässä taka-alalle eikä sitä tällä hetkellä käytetä argumenttina vähemmistöryhmien palkkaamiselle. Työvoimapulan sijaan kysymystä on ryhdytty tarkastelemaan yhdenvertaisuusnäkökulmasta.

Vammaisten ja osatyökykyisten työllistyminen liittyy laajempaan kysymykseen työssä jaksamisesta ja pysymisestä, työtehtävien mukauttamisesta ja korvaavan työn järjestämisestä sekä elämän- tai terveydentilanteen vuoksi tarvittavista työjoustoista.

”Suuri oivallus, kukaan ei ole täysin työkyvytön tai täysin työkykyinen – –Enää niitä kympin tyttöjä tai poikia tai niitä työntekijöitä, jotka vetää sata lasissa, ei vaan ole, pitää hyväksyä, että ihmiset antaa 85 prosenttisen työpanoksen.” (Työnantaja 1)

Yrityksissä henkilöstöhallinnon päähuomio kohdistuu pitkälti olemassa olevan henkilöstön työkyvyn tukemiseen. Haastattelujen perusteella yritysten rekrytointipolitiikka ei joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta kohdistu aktiivisesti vammaisiin henkilöihin.

”Me ei varsinaisesti olla vajaakuntoisuutta rekrytointimielessä kauheasti pohdittu. Vaan kyllä meillä siinä on politiikka, että parhaat hakijat valitaan ja se, että onko sitten joku vamma tai muu tämmöinen, se ei ole ratkaiseva millään lailla siellä taustalla – – Välttämättä vajaakuntoisuus ja vammaisuus ei ole sama asia.” (Työnantaja 5)

Työnantajien haastatteluista erottuivat kuitenkin yritykset, joiden toiminta-ajatukseksi oli vammaisten tai vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistäminen. Näillä haastatteluilla oli luonnollisesti erityisen paljon kokemusta ja näkemystä siitä, miten löytää vammaisille henkilöille töitä.

”Meillä on hyvin ratkaisukeskeinen näkökulma. Me ei mietitä, millaisia esteitä henkilöllä on, sillä on tämmöistä ja tämmöistä sairautta, se ei voi tehdä näitä ja näitä asioita. Vaan me mietitään, että mitä hänellä on jäljellä, millaisia erilaisia ominaisuuksia hänellä on, jota voidaan hyödyntää – – Mietitään sitten ehkä kärkeistetyksi niin, että jos kädet ei toimi, niin mennään semmoiseen työhön, missä tarvitaan jalkoja ja jos jalat ei toimi, niin mennään tekemään sellaista työtä, missä ei tarvita jalkoja.” (Työnantaja 13)

Kaksi haastateltavista työskenteli kansainvälisissä yrityksissä, joiden strategiaan ja toimintapolitiikkaan kuului monimuotoisuus ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen.

”Meidän asiakasrakenne on hyvin monimuotoinen, siellä on miehiä ja naisia ja nuoria ja vanhempia, on sitten eri taustoilla, on eri maista, saattaa olla fyysisiä rajoitteita tai mitä muita tarpeita ihmisillä onkaan, niin meidän henkilöstörakenteen tulisi reflektoida mahdollisimman hyvin sitä meidän asiakasrakennetta.” (Työnantaja 11)

Yhdessä kotimaisessa yrityksessä jo tuotekehittelyvaiheessa otetaan huomioon se, että tuotteet soveltuvat sosiaalisen työllistymisen konseptiin ja alihankintayritykset valitaan sen perusteella, että nämä työllistävät vammaisia henkilöitä. Toimitusjohtajan sanoin yritys on halunnut profiloitua siinä, että ”vammaisuus on osa meitä”.

Tuloksellinen ja vastuullinen liiketoiminta voivat siis kulkea käsi kädessä. Yksi haastateltu luonnehtikin itseään businesshumanistiksi. Eräs toinen taas korosti sitä, että vammaisten työllistymiseen liittyy sekä osaamisen tunnistaminen että yritysten maineenhallinta.

”Säälistä ei saa ketään työllistää, pitää olla aina järkevät perusteet, se ihminen on hyvä siihen tehtävään ja pitää tunnistaa se osaaminen ja se puoli. Sitten taas toisaalta se, että on se erityisryhmän edustaja jossakin asiakasrajapinnassa, niin kyllä se antaa viestin siitä firmasta ja sen arvoista. Siinä on selvästi kaksi puolta.” (H 2)

Monimuotoisen työelämän johtaminen vaatii panostusta ja ennakkoluulottomuutta. Työnantajat korostivat, että organisaatiossa pitää olla henkilöitä, jotka pitävät työllistämiskysymystä esillä ja selvittävät, mitä työtehtäviä yrityksessä voisi olla esimerkiksi osatyökykyisille henkilöille.

”Se vaatii vaivannäköä, pitää alkaa miettimään, että isoja työkokonaisuuksia voidaan pilkkoo osakokonaisuuksiin.” (Työnantaja 1)

Työnantajahaastatteluissa tuli esiin muutamia esimerkkejä erilaisista osakokonaisuuksista rakennetuista työnkuvista. Tällainen oli esimerkiksi erään kehitysvammaisen toimenkuva, johon kuului postin jako, paperisilppurin hoito, kahvitukseen liittyvien ruokatarvikkeiden hankinta sekä biojäteastioiden tyhjennys.

”Välillä musta tuntuu, että me ehkä itse sokeudutaan sille, miten me voitaskaan sopeuttaa niitä työtehtäviä ja semmoiselle pohdinnalle meillä on valitettavasti kovin vähän aina aikaa. Me katsotaan, että näin nämä työt on tähän asti hoidettu ja se vaatii aina sellaisen ekstra resurssin ja energian, että ruvetaan miettimään niitä uusista lähtökohdista.” (Työnantaja 11)

Seuraavassa sitaatissa on työn pilkkominen esitetty vähän eri näkökulmasta eli on löydetty se vielä tekemätön työ, jonka suorittaminen kuitenkin hyödyttää koko työyhteisöä.

”Oikeastaan vähän semmoista hommaa, mitä pitää joka paikassa tehdä, mutta ei kenelläkään ole aikaa, aina se viimeinen homma.” (Työnantaja 3)

Toisaalta esitettiin, että työtehtävien räätälöinti on arkea työpaikoilla, ja sitä tehdään kaikkien työntekijöiden kohdalla.

Keskusteluissa tuli esiin myös se, että kun nähdään vaivaa ja mallinnetaan osatyökykyisten ja vammaisten työllistäminen, hyväksi koettu toimintatapa leviää yrityksessä ja toiminta laajenee, kun yhä useampi yksikkö työllistää vammaisen henkilön. Täten päästään erillisestä kampanjoimisesta siihen, että monimuotoisuudesta tulee osa jokapäiväistä työtä, ammattitaitoa ja johtamista.

Toisaalta taas yksi työnantajan edustaja huomautti, miten suuri merkitys on sillä, millainen tarjonta on työmarkkinoilla; työvoimapulan oloissa ollaan valmiimpia joustaviin ratkaisuihin.

Suurin osa haastatelluista työnantajista edusti yritysten ylempää johtoa ja vain harva heistä toimi lähiesimiestehtävissä. Muutamalla esimiehistä oli kuitenkin kokemusta monimuotoisen työyhteisön lähijohtamisesta, jossa yhtenä välineenä ovat kehityskeskustelut. Työntekijöille ei aina ole muodostunut realistista kuvaa omasta osaamisestaan ja mahdolliset puutteet työtehtävien hoitamisessa selitetään ulkoisilla syillä. Yhdenvertaisuutta on sekin, että kaikki työntekijät ovat oikeutettuja saamaan palautetta työstään eikä vähemmistöryhmään kuuluvia työntekijöitä kohdella ”silkkihansikkain”. Suora vuorovaikutus on tärkeää kaikille työntekijöille.

”Terve järki, suora vuorovaikutus ja molemminpuolinen arvostaminen, eikä sääliä.”
(Työnantaja 14)

Työyhteisön suhtautumisesta vammaisiin työtovereihin kertyi melko vähän aineistoa. Muutama työnantaja kertoi, miten työyhteisöä valmisteltiin kehitysvammaisten työtoverien saapumiseen. Eräässä yrityksessä asiasta neuvoteltiin päaluottamusmiehen kanssa. Toisessa työpaikassa, jossa suunniteltiin kehitysvammaisen työntekijän palkkaamista, työntekijöillä oli mahdollisuus nimettömänä etukäteen ilmaista mielipiteensä asiasta. Kukaan ei esittänyt negatiivisia kommentteja. Kun uusi työntekijä aloitti, sopivia työtehtäviä jouduttiin etsimään jonkin aikaa, mutta muutaman kokeilun jälkeen löydettiin sekä työntekijälle sopivat että yritystä hyödyttävät tehtävät. Kehitysvammaisen työntekijä toi myös uutta sosiaalista pääomaa työyhteisöön.

”Henkilökunta tykkää hirveästi. Perjantaina kun hän lähtee kotiin, hän käy halaa-massa kaikkia ja toivottaa hyvää viikonloppua – – Just tää viikonloppuhalaus, että porukka halailee keskenäänkin jo välillä.” (Työnantaja 3)

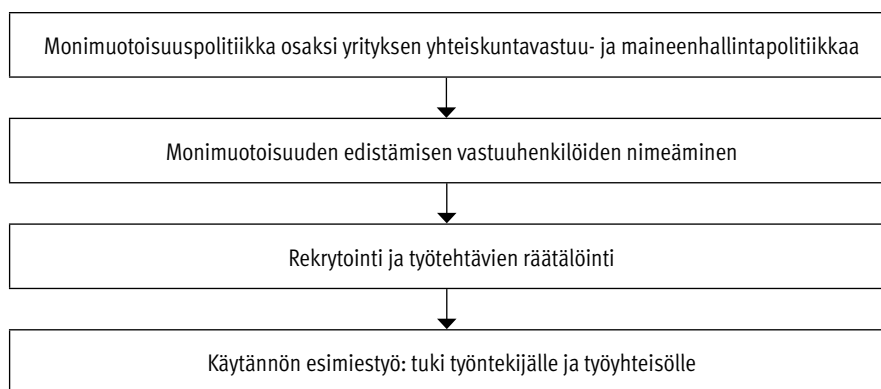
Aineistossa oli esimerkkejä siitä, että kehitysvammaiset työntekijät hoitivat jonkun tietyn tehtäväalueen kokonaan. Toisaalta tuli myös esiin näkökulmia, että isoissa yrityksissä on hyvä hajauttaa kehitysvammaisia työntekijöitä eri tehtäviin, etteivät jotkut tehtävät leimaudu pelkästään kehitysvammaisille soveltuviksi. Kiinnostavaa oli, että monimuotoiseen työyhteisön johtamiseen liittyvät kuvaukset kohdistuivat lähinnä kehitysvammaisiin työntekijöihin. Tähän voi esittää kaksi tulkintaa. Joko tämä johtuu siitä, että haastatelluilla työnantajilla oli eniten kokemusta kehitysvammaisten työntekijöiden ohjaamisesta, tai siitä, että muiden vammaisten työntekijöiden johtamiseen ei katsottu liittyvän mitään erityistä.

Positiivista erityiskohtelua ei esiintynyt, ellei tällaisena voi pitää sitä, että yhdessä työpaikassa työntekijöiden parkkipaikat yleensä arvottiin, mutta liikuntavammaisen työntekijä sai automaattisesti autopaikan.

Tutkimuksessamme mukana olleet yritykset voidaan vammaisten työllistämisen ja monimuotoisuuspolitiikan toteuttamisen kannalta jaotella kahteen ryhmään. Osalla oli neutraali tai myönteinen suhtautuminen vammaisten työllistämiseen, mutta vain yksittäisiä kokemuksia vammaisista työntekijöistä. Osalla taas vammaisten työllistäminen kuului toimintapolitiikkaan.

Monimuotoisen työyhteisön johtaminen on laaja käsite alkaen yrityksen henkilös-
tö- ja toimintapolitiikasta ja päätyen käytännön lähiesimiestyöhön. Kuvioon 1 on
aineiston pohjalta tiivistetty monimuotoisuuspolitiikan eri tasoja. Todellisuudessa eri
vaiheet eivät seuraa toisiaan näin suoraviivaisesti. Ensimmäisessä luvussa esittelimme
monimuotoisuuden mallin (Nour ja Thisted 2005), jossa on neljä toisiinsa vaikuttavaa
elementtiä: monimuotoisuuden lisääminen, monimuotoisuuden hyödyntäminen,
yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ja syrjimättömyyden takaaminen. Samoin
alla olevassa kuviossa eri tasot vaikuttavat toisiinsa; hyvät kokemukset vahvistavat
monimuotoisuuspolitiikkaa edelleen.

Kuvio 1. Monimuotoisuusjohtamisen eri tasot.



7.2 Yhdenvertaisuus työyhteisössä

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on
tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai kou-
lutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi (L 21/2014).

Tähän tutkimukseen osallistuneet työllistyneet nuoret olivat sitä mieltä, että yhden-
vertaisuus toimii heidän nykyisillä työpaikoillaan. Alla olevassa haastatteluotteessa
on elämäkulullinen tiivistelmä siitä, miten hyväksytyksi tuleminen kokemus on
kasvanut aikuisuuteen liittyvien toimintaympäristöjen myötä.

”Täällä [viittaa nykyiseen työpaikkaansa] on ainakin ihan asiallinen meininki ollut
aina. Ja edellisessäkin paikassa otettiin tosi hyvin vastaan ja yliopistossakin, ainoas-
taan joskus ala-asteella on joutunut vähän taistelemaan omasta asemastaan.” (H 6)

Nevalan ym. (2011, 38) mukaan vammaiset ja pitkäaikaissairaat kokivat saavansa
vähemmän tukea työtovereilta ja esimieheltä kuin palkansaajat keskimäärin. Omaan
tutkimuksemme osallistuneet nuoret eivät yhtä lukuun ottamatta maininneet tuen
puutetta. Osasy tähän voi olla se, että useimmilla haastatelluilla nuorilla työsuhteet

olivat lyhyitä kesä- tai välivuosityösuhteita, jolloin työyhteisön ja lähiesimiehen tuen tarpeeseen ei kiinnitä niin paljon huomiota kuin pidemmässä työsuhteessa.

Yksi nuorista oli jännittänyt kovasti ensimmäistä työpaikkaansa. Pelot osoittautuivat turhiksi, sillä hänet otettiin todella hyvin vastaan, ja nuori jopa pohti, että mentiinkö tässä jo liiallisuuteen. Hän ei halunnut mitään erikoista, ei olla jalustalla. Avunanto oli kuitenkin luontevaa. Työasioissa hän ei tarvinnut apua, mutta työpaikan keittiötilat olivat ahtaat sähköpyörätuolia käyttävälle. Usein kuitenkin nuorelta ehdittiin jo kysyä ohimennen, haluaako hän kuppeksen kahvia, joten hänen ei tarvinnut edes pyytää sitä itse. Nuoret arvostivat nykyistä hyvää työilmapiiriä sitäkin enemmän, koska osalla oli taustalla myös päinvastaisia kokemuksia. Kaksi haastateltavaa viittasi ”postimerkkienliimaamistehtäviin”.

”Se, mikä noissa työharjoitteluisa ärsyttää eniten, mulla on semmoinen olo, että ei luoteta, eikä anneta minkäänäköistä, että se on semmoista, että liimaa noi postimerkit, sillee niinku, ajatellaan, että ei toi voi oikein tehdä mitään. Siksi mä olen tykännyt täällä olla alusta saakka, täällä on tosi haasteita, täällä on annettu vastuuta tosi paljon, saa tavallaan osaamistasoa vastaavaa työtä.” (H 17)

Vaikka nuoret kokivat työpaikkojensa olevan yhdenvertaisia, monissa puheenvuoroissa kuului läpi, että lunastaakseen paikkansa työyhteisössä vähemmistöryhmään kuuluvalta työntekijältä voidaan vaatia enemmän tai vähemmistöryhmään kuuluva työntekijä joutuu ponnistelemaan kovemmin tullakseen hyväksytyksi.

”Ennakkoluuloista ylipäättään, eihän siinä ole mitään muuta mahdollisuutta kun toimia mahdollisimman hyvin ja tehdä työnsä mahdollisimman hyvin – – Sulla on mahdollisuus vaikuttaa siihen omaan kuvaan, minkä sä annat itsestäsi, miten sä käyttäydyt ja miten sä toimit.” (H 19)

Kun uusi työntekijä tulee työpaikalle, joutuu hän aina tietoisena tai tiedostamattoman arvioinnin kohteeksi. Yksi työnantajien edustajista kuvasi tätä siten, että ”ainahan uutta tulijaa katsellaan tarkkaan, katsotaan, että onko jotakin, mistä pääsee herjaa heittämään”. Vammainen nuori voi joutua kohtaamaan ylimääräistä jännitettä tullakseen hyväksytyksi työpaikallaan. Nuori voi kokea, että häntä arvioidaan tarkemalla seulalla kuin muita tai että hänessä pitää olla jotakin erityistä kompensoimaan vammaisuuden mahdollisesti aiheuttamaa toimintarajoitetta.

”Toisaalta pitää olla jotakin sellaista, mitä muut haluaa, ehkä enemmän, pitää olla hyvä esiintymään tai kamalan itsevarma, tai jotakin tällaista, millä sitten erottuu joukosta. Olen sanonut ihan yleisesti, että näkövammaisen täytyy olla paljon parempi kuin muut, että pidettäisiin yhtä hyvänä, oli sitten kyse äitinä olemisesta, opiskelijana olemisesta, aina pikkuisen muita edellä, että pidettäisiin samanarvoisena.” (H 12)

Tämä näyttämisen tarve voi tuoda lisästressiä työtehtävien hoitamiseen.

”Mä teen siksi hyvin ja huolellisesti, sillä pelkään, että jos teen huonosti ja huolimattomasti ajatellaan, että epäpätevä vammainen ihminen, joka ei osaa tehdä mitään.” (H 3)

Jos työpaikalla tapahtuu joku virhe, vahinko tai onnettomuus vammaiselle henkilölle, niin henkilön osaaminen ja työpanos voikin äkkiä peittyä vamman alle. Seuraava sitaatti valaisee sitä eriarvoisuutta, mitä vähemmistöryhmään kuuluva työntekijä voi kohdata työelämässä.

”Se on siten ikään kuin varsinainen kuolemansuudelma, jos tapahtuu joku onnettomuus. Jos se tapahtuu vammattomalle, se oli onnettomuus, jos se tapahtuu vammaiselle, niin kaikki sanoo, että se oli vammainen, niinhän siinä kävi.” (Työnantaja 2)

Pentti Murto (2007, 100) muistelee nuoruuden kohtaamistilanteita vammattomien kanssa. Hänestä oli raskasta ”hoitaa” ensin toisen ahdistusta kohtaamistilanteissa ”miten tämä toinen selviää minun kanssani ja sitten kestää oma ahdistukseni tästä kaikesta”. Vammaisen ja vammattoman henkilön kohtaamisessa vastuu tilanteen luontevaksi tekemisestä jää vammaiselle henkilölle (Ekholm 2009). Tämä näkökulma tuli esiin tässä tutkimuksessa vain joissakin työhaastattelutilanteissa, joissa vammaisen työnhakija aisti toisen osapuolen vaivaantuneisuuden.

Kuulovammaisten henkilöiden työelämäkokemuksia käsittelevässä tutkimuksessa (Gellerstedt ja Danermark 2004) käytettiin käsitettä kaksinkertainen työtaakka kuvaamaan sekä tavallista työtä että kaikkea sitä ylimääräistä työtä, minkä työntekijät tekivät kompensoidakseen kuulovammaansa. Kysyimme yhdeltä sosiaalialan haastateltavalta, joutuuko hän ennen jokaista työpäivää miettimään, miten selviäisi työtehtävistään.

”Ennen jokaista työpäivää, en todellakaan joudu, koska vaikka, okei, siellä sattuu ja tapahtuu, mikään päivä ei ole samanlainen, kyllä siellä on niin paljon rutiineja ja sellaisia, ja mä en hakeudu sellaisiin työtehtäviin, mitkä ei ole mulle mahdollisia tai jotka olisi vaarallisia vaikka.” (H 14)

Haastateltavat mainitsivat, että joitakin työtehtäviä tai niiden osia vamma rajoittaa tai hidastaa. Toisaalta esimerkiksi näkövammainen nuori korosti sitä, että jos hallitsee hyvin apuvälineensä, työskentely ei ole hitaampaa kuin muidenkaan. Almgrenin (2013, 62) tutkimuksen mukaan vammaiset työntekijät tarvitsivat apua ruokailutilanteissa, tavaroiden kantamisessa, asiakastapaamisissa tai vieraaseen paikkaan opastamisessa. Myös omaan tutkimukseemme osallistuneet mainitsivat satunnaisen avun tarpeen liikuttaessa työpaikan sisällä tai työpaikan ulkopuolella.

”Kyllä joskus oli sellaisia, että oli esimerkiksi jossakin eri rakennuksessa joku kokous, niin mä lyöttäydyn johonkin porukkaan tai pyysin, että menee mun kanssa, jos on painavia ovia tai hissejä.” (H 4)

Johtotehtävissä työskentelevien vammaisten asiantuntijoiden tilanteesta on hyvin vähän tutkimustietoa. Harvoja poikkeuksia ovat Wilson-Kowacs ym. 2008, jotka selvittävät vammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia hyödyntäen Ryanin ja Haslamin (esim. 2007) käsitettä lasijyrkänne (*glass cliff*). Lasijyrkännettä tunnetumpi metafora työelämä tutkimuksessa on lasikatto, jota on käytetty kuvaamaan erityisesti naisten asemaa heidän pyrkiessään urallaan eteenpäin. Lasijyrkänne laajentaa lasikaton käsitettä: jos nainen pääsee esimiesasemaan, paikka on jotenkin epävarmempi ja uhanalaisempi ja sisältää enemmän epäonnistumisen riskejä, mikä johtuu tuen, tiedon, roolimallien ja mentoreiden puutteesta sekä ennakkoluuloista ja syrjäyttämistä ammatillisista verkostoista. Naiset ovat ikään kuin jyrkänneellä koko ajan: vaarassa epäonnistua ja menettää esimiesasemansa ja työnsä.

Wilson-Kowacsin ym. tutkimus kattoi monimuotoisuuden eri ulottuvuuksia, kuten sukupuoli, vammaisuus, etnisyys ja seksuaalinen suuntautuminen. Sekä vammaisten että muihin vähemmistöryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden oli vaikeaa edetä urallaan. He myös kokivat, että he saivat ”turvallisempia” ja helpompia töitä eikä heillä ollut samanlaisia mahdollisuuksia riskin ottoon, epäonnistumisiin ja erehdyksistä oppimiseen. Wilsonin ym. haastateltavat yhdistivät riskien ottamisen siihen, että heillä olisi mahdollisuus kokeilla ja realisoida omaa potentiaaliaan. Työtehtävien mukauttamisessa ja tilojen esteettömyydessä oli myös ongelmia. Vammaisten asiantuntijoiden kohtelu olikin paradoksaalista. Toisaalta heitä kohdeltiin suojelevasti ja toisaalta he eivät saaneet tarvitsemaansa tukea ammatilliseen kehitykseen ja uralla etenemiseen. (Wilson-Kowacs ym. 2008.)

Omassa tutkimuksessamme pyysimme haastateltavia kommentoimaan työuraansa. Suurin osa heistä oli kuitenkin joko vasta pyrkimässä työelämään tai ollut siellä niin vähän aikaa, että uralla eteneminen ei ollut kaikkein päällimmäisin ajatus. Seuraava haastateltava oli niin tyytyväinen nykyisiin tehtäviinsä, että työpaikan vaihto uran vuoksi ei tuntunut mielekkäältä.

”Kyllä tässä rupeaa ikää tulemaan, 30 täyttänyt just, että pitäisikö uralla edetä jonnekin korkeammalle. Mutta tällä hetkellä mä viihdyn tässä hirveen hyvin.” (H 6)

Yksi oli noussut rivimiehestä vaativiin asiantuntijatehtäviin ja kommentoikin työuraansa, että ”onhan tässä edistytty”. Toinen taas realistisesti huomautti, että edetäkseen hallinnollisiin ja suunnittelutehtäviin ”ensin pitää ottaa se rivityö hallintaan”. Muutamalla jo tutkimuksen suorittaneella oli jatkokoulutussuunnitelmia ja yleensäkin työssä olevilla oli pääosin valoisa näkemys tulevista työvuosista.

7.3 Tulevaisuuden työpaikkoja

Jatkuva muutos on yksi toistetuimmista työelämää koskevista teeseistä. Kysyimme nuorilta heidän käsityksiään työelämän muutoksista ja siitä, miltä aloilta voisi avautua työpaikkoja vammaisille nuorille. Työelämän muutokset -teema koettiin jonkin verran vaikeaksi, koska nuorilla oli kokemusta työelämästä vasta melko lyhyeltä ajalta.

Uusia työtehtäviä arveltiin löytyvän erilaisista asiantuntijatoista hyvinkin monilla eri aloilla.

”Kasvualoja, eiköhän se hoivapalvelu ole se, missä ihan varmasti, uudet keksinnöt, biopolttoaine ja uusiutuvan energian kanssa tekemisessä olevan tekniikan puolelta. Ne on varmaan sitten ja kaivosala.” (H 15)

IT-alan nähtiin tarjoavan sekä töitä että mahdollistavan erilaisten työtehtävien suorittamista apuvälineteknologian kehittymisen vuoksi.

”IT-alalla tarvitaan aina työntekijöitä, sehän on selvä. Ohjelmat kehittyä ja käyttäjät ei kehity niiden mukana.” (H 1)

”Kyllä mä luulen, että se on edelleen tämä, että kännykällä voidaan tehdä yhä enemmän asioita. Kaikki kodinhallinta ja kaikkea tällaista. Tuntuu, että mobiili on se juttu, missä kaikki kehitty.” (H 10)

Nuori, jolla itsellään oli hyvät kokemukset kolmannelta sektorista työnantajana, suositteli sitä myös muille.

”Mun mielestä vammaiselle nuorellekin järjestöt ensinnäkin – – Musta sitä kannattaisi ehdottomasti painottaa ja iskeä – – Mä luulen, että siellä ne ennakkoluuloasetelmat ja ne ei ehkä ole niin jyrkkiä kuin mitä tavallisissa työpaikoissa.” (H 17)

Kolmannen sektorin työvoima on viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana kasvanut Suomessa 70 prosenttia, ja samalla työnantajina toimivien järjestöjen määrä on kaksinkertaistunut. Vuonna 2011 kolmannelle sektorille tehtiin 77 000 henkilötyövuotta palkkatyötä, joka vastaa noin viittä prosenttia kansantalouden palkkatyöpanoksesta. (Ruuskanen ym. 2013.)

Nuoret painottivat mahdollisimman korkean koulutuksen hankkimista. Kaikki eivät tätä kuitenkaan halua tai siihen pysty. Pohdimme haastatteluissa myös sitä, mitä ei-akateemisia työtehtäviä voisi löytyä esimerkiksi liikuntavammaisille nuorille. Teollisessa työssä oli aiemmin vammaisille soveltuvia työtehtäviä, mutta robotit ja automaattituotantolinjat ovat pitkälti korvanneet nämä tehtävät. Teollisuustyön esimieskokemusta omaavan nuoren kanssa pohdimme, voisiko muillakin teknisillä aloilla kuin it-alalla löytyä työmahdollisuuksia liikuntavammaisille. Hän totesi,

että teollisuusrakennuksissa on usein paljon rappusia, joskin metallialalla yleensä työkoneet ovat lattiatasolla. Lattialla vaarana on metalliromu, mikä voi puhkaista pyörätuolin renkaan. Toisaalta nämä ovat järjestelykysymyksiä, eivätkä välttämättä vaatisi isojakaan muutoksia työpisteisiin.

Keskustelimme samasta teemasta työnantajien kanssa. Monessa tuotannollisessa laitoksessa pääosa työprosessista tapahtuu valvomosta käsin eli on ”monitoriin tuijottamista”, mutta jos tuotantolinjalla on ongelmia, saattaa se edellyttää työntekijältä sellaista fyysistä suorituskykyä, joka liikuntavammaiselle voi olla vaikeaa. Toisaalta vaikka tuotannollisissa yrityksissä automaatioaste on nykyään korkea, joissakin työvaiheissa voidaan tarvita käsityötä, esimerkiksi pienissä sarjoissa tuotettujen tavaroitten loppukokoonpanossa tai erityistuotteiden pakkaamisessa.

Yksi haastateltu työnantaja korosti sitä, että vammaisille ja osatyökykyisille löytyy helpommin työpaikkoja pienistä kuin suurista yrityksistä. Tätä näkemystä puoltaa se tosiasia, että lähes puolet uusista työpaikoista vuonna 2012 syntyi alle 10 hengen toimipaikoille. Määrällisesti eniten uusia työpaikkoja syntyi vuonna 2012 vähittäiskauppaan, rakennustoimintaan sekä arkkitehti- ja insinööripalveluihin. (Koponen ja Räsänen 2013, 6, 8.)

Aineistosta nousi esiin myös se, että ei pidä lokeroida joitakin aloja sopiviksi tai sopimattomiksi tietyille vammaisryhmälle. Yksi talous- ja toimistotehtävissä työskentelevä näkövammaisen haastateltava kertoi osallistuneensa työturvallisuuskorttikoulutukseen, johon hänen lisäkseen osallistui 11 rakennusmiestä. Hän kannusti siihen, että pitää uskaltaa kokeilla kaikenlaista. Erään toisen haastateltavan sanoin:

”Ei musta saisi olla tiettyjä ammattialoja, jotka sopii vammaiselle, ihan mikä vaan tavallaan voi olla mahdollista, kun työ mukautetaan.” (H 13)

7.4 Työllistymisen edistäminen

Vammaispoliittisen ohjelman (2010) mukaan työllistymisen esteitä voidaan poistaa ja lieventää etsivällä, kohdistetulla ja tarpeen mukaan portaittain etenevällä työvoimapolitiikalla. Keinoja ovat yksilöllinen ammatinvalinnanohjaus ja -neuvonta, tuettu työllistyminen, työ- ja opetushallinnon yhteistyön tiivistäminen sekä aktiivinen tuki erityisesti nuorelle henkilölle työelämään pääsemiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriön nuorisotakuuta koskevassa raportissa korostetaan nivelvaiheiden ohjauksen merkitystä erityisesti vammaisten ja vajaakuntoisten nuorten kohdalla. Nivelvaiheiden ohjauksen onnistuminen asettaa erityisiä vaatimuksia oppilaitosten opinto-ohjaajien tiedoille sekä TE-toimistojen henkilökunnalle. Kuntien resurssit vaihtelevat ja koulutuksesta valmistuneiden vammaisten nuorten tilanne voi heikentyä heidän palatessaan kotikuntiinsa valmistumisen jälkeen. Vammaiselle nuorelle yhteistyö eri toimijoiden välillä on erityisen tärkeää, jotta pystytään varmistamaan eri tahojen tarjoamat oikea-aikaiset palvelut nuorille. (Nuorten yhteiskuntatakuu 2013.)

Myös nuoret toivoivat eri tahojen välistä yhteistyötä.

”Mun mielestä Kelan ja työkkärin pitäisi tehdä jonkunlaista yhteistyötä – Monella varmaan on se kynnys itse lähteä hakemaan aika suuri, kun sieltä tulee vastaan se, että ei oteta, aika lannistavaa välillä, että pitää olla sen verran kovanahkainen, että menee ja menee itse sitten aina uudelleen tyrkyttämään.” (H 17)

Vaikka haastatellut olivat itse jo nuoria aikuisia, peruskoulu ja lukio olivat vielä tuoreessa muistissa. Koulutusta käsittelevässä luvussa tuli esiin nuorten huoli erityisoppilaitoksissa opiskelevien tilanteesta. Keskusteltaessa työllistymisen edistämisestä muutama nuori palasi vielä siihen, mitä tukea peruskouluikäiset tarvitsisivat sekä ammatinvalinnanohjaukseen että työpaikan hakuun.

”Mun mielestä sen pitäisi lähteä jo tosi varhaisessa vaiheessa, kun sä olet yläasteella, tosi realistisesti kertoa, ei sillai mitään pelottelua, realistisesti kertoa. Musta välillä tuntuu, että vammaisille on sanottu, en tiedä koulussa tai jossakin, että ei ne kuitenkaan saa töitä ja sitten ne ei edes hae aktiivisesti. Ei kukaan saa töitä, jos ne ei hae aktiivisesti. Puhumattakaan vammaisista.” (H 4)

Konkreettinen ehdotus oli, että vammaisilla nuorilla olisi mahdollisuus osallistua eräänlaiseen ammattistarttikoulutukseen, jossa he pääsisivät tutustumaan ja kokeilemaan eri ammattialoja ja voisivat samalla arvioida, rajoittaako vamma niissä toimimista.

Varauksellisia ja ennakkoluuloisia asenteita sekä tiedon puutetta pidettiin kuitenkin suurimpana esteenä työllistymiselle. Rekrytoijilta toivottiin rohkeutta palkata vammaisia osaajia.

”Olla ennakkoluulottomampi – Työ tekijäänsä opettaa viimeistään, ihan siinä määrin kuin muillekin nuorille annetaan mahdollisuus – Jos on pätevä kaveri, ettei katota miltä näyttää tai millainen toimintakyky on, uskotaan enemmän siihen, että jos se hakija on sitä mieltä, että se pystyy siihen työhön, niin kyllä se varmasti pystyy.” (H 6)

Toisaalta ennakkoluulojen ja tietämättömyyden noidankehää ei ole aina helppo murtaa. Ennakkoluulot eivät hälväne ilman kokemusta, mutta jos ei ole rohkeutta kokeilla, ei koskaan saa tätä kokemusta, kuten eräs nuori asian kiteytti.

Yhdeksi keinoksi ennakkoluulojen murtamiseksi esitettiin, että monimuotoisuus nivottaisiin oleelliseksi osaksi yritysten yhteiskuntavastuupolitiikkaa.

”Jos mietitään tämmöistä yhteiskuntavastuuta rekrytoinnissa, se pitää nousta voimakkaammin esille ja odotukseksi yrityksille. En tiedä, tuleeko se sitten median kautta vai lainsäädännön kautta vai mitä kautta, mutta mun mielestä yrityksiä pitäisi ehkä tuupata vähän voimakkaammin miettimään sitä, että miten näistä asioita

huolehditaan – Jos mietitään kuitenkin talouselämää Suomessa, niin kuitenkin aika pienillä satsauksilla jokainen yritys pystyisi jotakin tekemään asian eteen.” (Työnantaja 11)

Yhdessä tuotannollisessa yrityksessä oli hankittu raaka-aineet ulkomailta mahdollisimman vastuullisesti. Yritys halusi kuitenkin laajentaa yhteiskuntavastuuta myös Suomessa tapahtuvaksi ja aikansa pohdittuaan se päätti palkata kehitysvammaisia työntekijöitä tiettyihin työvaiheisiin. Aineistossamme oli muutamia muitakin vastaavia esimerkkejä, jossa päätös vammaisten työllistämistä lähti yrityksen sisältä ilman ulkopuolelta tulevaa aloitetta. On kuitenkin huomattava myös se, että työnantajiin kohdistuu monia paineita, kuten seuraavassa sitaatissa ison yrityksen edustaja toteaa.

”Musta tämä on iso yhteiskunnallinen kysymys, kun jos ajattelen työnantajan näkökulmasta, riippuu siitä kenen kanssa ja milloin keskustele, meidän pitäisi työllistää vaikeasti työllistettäviä, esimerkiksi vammaisia, esimerkiksi maahanmuuttajia, esimerkiksi nuoria, esimerkiksi vanhoja – Periaatteessa pitäisi työllistää, mutta se iso ongelma on se, että mistä tulee niitä työpaikkoja. Mä näen sen itse niin, että kenen työllistämiseen tuki laitetaan, on paljon pienempi kysymys kuin se, kuinka luodaan lisää työpaikkoja. Yhteiskunnan toimien tulisi keskittyä siihen lisätyöpaikkojen luomiseen eikä siihen, miten ne vähenevät työpaikat jaetaan.” (Työnantaja 15)

Tuula Kukkonen julkaisun *Vastuun uusjako* (2009) mukaan eettiset ja sosiaaliset perustelut riittävät harvoin yrityksille sellaisenaan sosiaalisen vastuun perusteluksi – vaan niiltäkin edellytetään vaikutuksia yrityksen kannattavuuteen. Työnantajien varauksellisuus vammaisten ja vajaakuntoisten rekrytointiin liittyi muun muassa pelkoon siitä, että näillä työntekijöillä olisi mahdollisesti heikompi paineensietokyky tai he olisivat hitaampia kuin vammattomat työntekijät. Avustavien tehtävien puuttuminen oli yksi peruste, ja arveltiin, että vuorotyö ei sovi vammaisille. Lisäksi työn fyysistä raskautta pidettiin pois sulkevana tekijänä erittelemättä vamman laatua ja sen vaikutusta työkykyyn. Huolta herätti se, miten työtiimi suhtautuisi, jos jonkin tiimin jäsenen työmäärä olisi kevennetty. Vaikka työllistymisen esteinä ovat usein asenteet, Kukkonen mukaan ratkaisu ei ole pelkästään asenteisiin vaikuttaminen ja tietoisuuden lisääminen, vaan työllistymistä tukevien tahojen kanssa tulisi etsiä ratkaisuja yritysten ongelmiin.

Nuoret ehdottivat, että jostakin valtion instanssista lähestyttäisiin suoraan yrityksiä ja kerrottaisiin vammaisten työllistämisen tukimuodoista tai pidettäisiin asiaa esillä erilaisilla messuilla. Sekä nuoret että työnantajat toivoivat työllistämisen tukijärjestelmiin aktiivisempaa tiedottamista, selkeyttämistä, yksinkertaistamista ja nopeuttamista sekä yhden luukun periaatetta.

”Nyt se on enemmän sitä, että tuet on olemassa, mutta yrityksen pitää olla aika aktiivinen löytääkseen ja hakeakseen niitä. Tämän päivän työelämä on kyllä valtavan

kiireistä, siellä ei hirveästi ole aikaa lähteä penkomaan tukiviidakoita ja mahdollisia päällekkäisiä tukia ja järjestelmiä.” (Työnantaja 4)

Lisäksi muistutettiin siitä, että pk-sektorilla ei usein ole riittävästi resursseja henkilöstöpuolella ja siksikin työllistämistä koskevan tiedon pitäisi olla mahdollisimman helposti saatavilla.

Ratkaisuksi esitettiin, että internetissä olisi koottuna materiaalipaketti, jossa työllistämistä olisi tarkasteltu työnhakijan, työnantajan ja TE-keskuksen näkökulmasta. Lisäksi kaivattiin dokumentaatiota vammaisten työskentelystä eri ammattialoilla. Ehdotettiin myös palkkatukijärjestelmän yksinkertaistamista siten, että työnantaja ja työntekijä menisivät yhdessä käymään TE-toimistoon, sopisivat asian ja allekirjoittaisivat sopimuksen.

Muutama nuorista esitti myös toivomuksia lainsäädännöstä. Ristiriitaiseksi koettiin pykälät, joiden mukaan saadaksean tiettyä kuntoutusetuutta, edellytetään asiakkaalta myös korotetun hoitotuen saamista. Yksi nuorista pohti, että tämänhän voi rinnastaa siihen, että ihminen on lainsäätäjän silmissä kykenemätön tekemään mitään työtä.

”Lainsäädäntöä pitäisi selkiyttää kokonaisuudessaan, että se tukisi sitä selkeää työllistymistavoitetta, eikä olisi koko ajan sitä, että jos haet tota, niin mistä otetaan pois.” (H 2)

Seuraava kommentti nostaa esiin tärkeän kysymyksen siitä, jääkö työelämä vieläkin katveeseen vammaisten tukipalveluja kehitettäessä ja onko vammaisten osalta hoivapolitiikka edelleen määrävämpi kuin aktivointipolitiikka.

”Musta tuntuu, että poliitikoista, kun vammaispalvelulaki uudistui, niin kuitenkin tuntui, että ne ajatteli, että pärjää jotenkuten siellä kotona tai laitoksessa, työelämä, tuntuu, että sitä ei hirveästi eduskunnassa pohdita.” (H 10)

Yksittäisenä mutta tärkeänä huolenaiheena oli se, että kolmannen sektorin toimijat ja yritykset eivät ole perinteisesti kovin hyvin kohdanneet. Toimintaedellytyksiä pitäisi parantaa ja hävittää tämä epäilyksen kulttuuri, kuten yksi haastateltu yritysjohtaja sanoi. Työllistämiprojektien kenttä on myös pirstaloitunut. Pitäisi yhdistää tekemistä ja voimaa, jotta asia saataisiin paremmin esille. Toivottiin, että lyhytkestoisten projektien sijaan saataisiin pidempikestoista toimintaa, jolloin myös osaaminen kumuloituisi.

Käsittelimme luvussa 5 työhönvalmennuksen palveluita. Erityisesti kehitysvammaisten tuetun työn palvelut ovat työnantajien mielestä ensiarvoisen tärkeitä. Työhönvalmennuksen tarpeen arvioitiin kasvavan tulevaisuudessa ja laajentuvan myös uusiin ryhmiin, mikä lisää työhönvalmentajien tarvetta. Seuraavassa kuvataan vielä työvalmennuksen merkitystä yrityksessä, jossa ensimmäistä kertaa palkattiin tukea tarvitseva henkilö.

”Tosi hyvä juttu [työhönvalmennus], se on todella hyvä. Koska se on niin, että silloin palkkaushetkellä sitä miettii, että osataanko tukea, tarvitseeko kyseinen henkilö enemmän tukea kun mitä me osataan antaa, pärjätäänkö me, osataanko me tehdä oikeita asioita, se arveluttaa, ja sillä, että tietää, että saadaan kaupan päälle työvalmentaja, niin se pelko tavallaan poistuu.” (Työnantaja 15)

Yksi tutkimuksemme keskeisistä tuloksista on se, että vaikka nuorilla oli kipeitäkin kokemuksia torjunnasta ja osaamisen ohittamisesta työnhakuprosesseissa, he tarkastelivat itsekriittisesti myös vammaisten nuorten omia asenteita. Monet korostivat oman aktiivisuuden merkitystä.

”Kun mä valmistuin ammattikorkeakoulusta, katsoin joka päivä työpaikkoja, jatkuvalla syötöllä pistin CV:tä ja hakemuksia menemään, kun huomasin sopivia.” (H 1)

Asenne ja aktiivisuus nousivat vahvasti esiin myös työnantajien haastatteluissa.

”Jotenkin jos asenne on kohdallaan, silloin saa paljon anteeksi, että jotkut asiat ei suju, hyvä vahva motivaatio, halu tehdä, ja sellainen tsemppi, silloin saa myös jotakin anteeksi.” (Työnantaja 2)

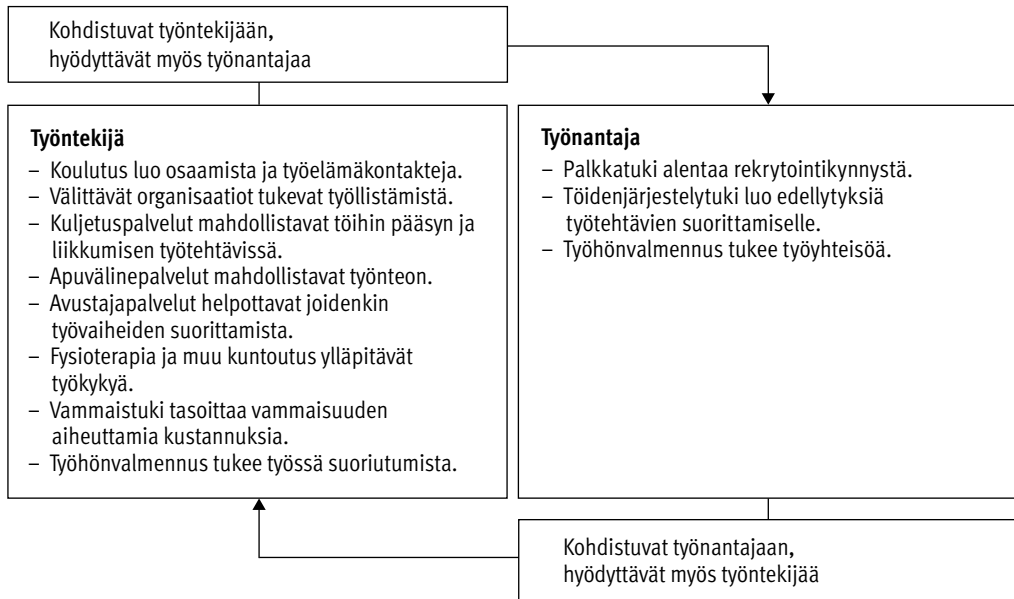
Kaksikin työnantajaa käytti vammaisten työllistämistä keskusteltaessa golf-termiä. He totesivat, että jokaisella meistä on joku *handicap* eli tarvitsemme tasoitusta johonkin asiaan. Toinen esitti, että hyvä asenne voi olla bonus, joka kumoaa handicappia. Toinen taas koki, että palkkatuki voi kompensoida handicappia.

Kuvio 2 havainnollistaa olemassa olevaa tukijärjestelmää. Kuviossa on jaoteltu toimenpiteet sen mukaan, kohdistuvatko ne työnantajaan vai työntekijään. Tämä jako on kuitenkin keinotekoinen, sillä onnistuessaan tukitoimet hyödyttävät kumpaakin osapuolta mahdollistamalla tehokkaan työpanoksen.

Kuten kuvio 2 osoittaa, yhdenvertaisen ja monimuotoisen työelämän toteuttamiseen on jo paljon toimivia tukimuotoja. Suuri este on tiedon puute ja asiaan havahtuminen. Päättämme tämän luvun sekä työnantajan että nuoren näkemyksiin, joissa kummasakin tulee esiin sitkeys toimia työllistymisen edistämiseksi.

”Mä oikeastaan näkisin sillä tavalla, että jos haluaa tehdä näiden asioiden kanssa töitä, niin siinä ei pitäisi olla mitään haastetta, mikä ei olisi voitettavissa.” (Työnantaja 11)

”Muistakaa, että älkää antako missään asiassa, mitä haluatte ikinä tehdä, periksi. Sen mä olen oppinut. Jos mä olen aina päättänyt jotain, se on kirkas, tohon mä tähtään. Pitäkää päätös.” (H 8)

Kuvio 2. Vammaisten työllistämistä ja työssäoloa tukevat toimet.

Tiivistelmä tuloksista

- Yrityksillä päällimmäinen huoli on työssä olevien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä.
- Joillekin yrityksille vammaisten työllistäminen on osa vastuullista yritystoimintaa.
- Monimuotoisen työelämän johtaminen vaatii panostusta, mutta tuottaa tulosta.
- Asiantuntijatehtävissä uskotaan löytyvän eniten työmahdollisuuksia vammaisille nuorille, mutta vammaisille sopivia ja sopimattomia ammatteja ei tulisi lokeroida liian jäykästi.
- Työllistämisessä tarvitaan eri toimijoiden yhteistyötä.
- Vammaisten työllistämiseen liittyvät tukipalvelut pitäisi olla saatavissa helposti yhdestä paikasta.
- Nuorten kokemukset yhdenvertaisuudesta työpaikalla olivat positiivisia, vaikkakin vammaisen työntekijä voi joutua ponnistelemaan enemmän osoittaakseen pätevyytensä.
- Nuoret ovat vielä työuransa alussa, joten uralla etenemistä on vaikea tarkastella.

8 TYÖNTEKIJÄKANSALAIUUDEEN ESTEET JA EDELLYTYKSET – JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA

Vammaisten ihmisten työelämästä syrjäytyminen on pitkään ollut yhteiskuntapolitiikan marginaalissa. Vasta 2000-luvun alussa on suomalaisessa yhteiskunnassa laajemmin havahduttu näkemään vammaiset työvoimareservinä ja lähdetty erilaisissa valtiollisissa toimikunnissa ja työryhmissä selvittämään, miten lainsäädännössä, hallinnollisissa toimenpiteissä ja yhteiskunnassa yleisemminkin voitaisiin tukea vammaisten ja osatyökykyisten työelämään pääsyä ja siellä pysymistä.

Olemme tutkimuksessamme käyttäneet käsitettä työntekijäkansalaisuus. Työ on tärkein taloudellinen ja sosiaalinen side, joka liittyy yksilön yhteiskuntaan. Monimuotoinen työelämä ilmentää ihmisoikeuksien toteutumista työelämässä; kaikilla pitäisi olla oikeus päästä työntekijäkansalaisuuden piiriin. Monimuotoisuus ilmenee tietona, haluna ja mahdollisuutena mukauttaa työoloja moninaisen työvoiman tarpeiden mukaan.

Tutkimustehtävämme oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät vammaisten nuorten aikuisten työllistymistä ja työntekoa. Halusimme haastatella nuoria, joilla on kokemusta työelämästä. Tutkimukseen osallistui liikunta-, näkö- ja kehitysvammaisia nuoria aikuisia, joista kaikki ovat hankkineet ammatillisen tai korkea-asteen tutkinnon ja joista osa on jo onnistunut ylittämään kynnyksen työelämään. He edustivat pääosin inklusiosukupolvea eli he olivat suorittaneet kaikki opintonsa yleisopetuksessa. Vain noin neljännes oli suorittanut joko perusopinnot tai ammatilliset opinnot erityisoppilaitoksissa. Suurin osa tutkinnon suorittaneista nuorista oli töissä ja melkein kaikilla opiskelevilla nuorilla oli työkokemusta työharjoittelun tai kesätyön kautta.

Nuorten työkokemus oli pääosin tieto-, sosiaali- ja palvelualoilta. Työllistämistä edistäviä tekijöitä olivat hyvä koulutus, työskentely jo opintojen aikana, nuorten oma rohkeus ja aktiivisuus sekä työllistämistä ja työntekoa tukevat palvelut, kuten välittävien organisaatioiden panos, TE-hallinnon palkka- ja töidenjärjestelytuki sekä työhönvalmennus. Osa nuorista oli kuitenkin kohdannut vahvoja ennakkoluuloja harjoittelu- tai työpaikkoja hakiessaan, ja muutama haastatelluista ei ollut päässyt lainkaan työelämään.

Vammaiset nuoret ovat työelämään hakeutuessaan ristiriitaisessa tilanteessa. Heidän on osoitettava palvelujärjestelmälle, että he ovat riittävän vammaisia saadakseen työskentelyä mahdollistavat ja työkykyä ylläpitävät palvelut. Hyvinvointivaltion ja yhteiskunnallisten palvelujärjestelmien toimintalogiikka edellyttää, että palvelujen tarvitsija perustelee avun tarpeensa. Kuitenkin vammaisuus on lähtökohtaisesti pysyvää ja siksi oman vammaisuuden jatkuva todistaminen lääkärintodistusten avulla on turhauttavaa. Palveluja myöntävät organisaatiot voisivat tarkastella hakemuskäytäntöjään: miksi pysyvästi vammaisilta henkilöiltä vaaditaan toistuvasti lääkärintodistuksia?

Työnantajille ja rekrytoijille nuorten työnhakijoiden on taas todistettava, että vammastaan huolimatta he ovat täysipainoista työvoimaa. Työnhakutilanteessa arvioidaan koulutusta, työkokemusta ja hakijan persoonaa. Vammaisen nuoren kohdalla päähuomio voi kohdistua vammaan, ja työtehtävien onnistumisen kannalta oleelliset kriteerit unohtuvat. Osaamista ei tunnusteta eikä tunnusteta. Työllistymisen esteenä ovat tietämättömyys, pelot ja ennakkoluulot, joiden voittamiseksi tarvitaan sekä tiedottamista että tehostettua tukea työnhakuun.

Vammaisten työntekijöiden tuen tarve riippuu sekä toimintarajoitteista että työtehtävistä. Monen kohdalla vammalla ei ollut juuri lainkaan merkitystä työtehtävien suorittamiseen, erityisesti tämä koski tietotyöntekijöitä. Koska kaikki nuoret olivat koulutettuja, heillä ei ollut osaamisrajoitetta, ja apuvälineet ja satunnaiset avustajapalvelut kompensoivat toimintarajoitteen. Myös sosiaalialan hallinnollisissa ja ohjaustehtävissä toimintarajoitteita on vähän. Fyysistä työsuoritusta edellyttävissä tehtävissä tuli esiin kahdenlaisia kokemuksia: fyysiset työvaiheet saattavat olla hankalia, mutta työskentely voi olla myös kuntouttavaa ja parantaa motoriikkaa.

Suomessa on monia toimivia rakenteita, jotka tukevat vammaisten ihmisten työskentelyä. Haastatellut nuoret olivat oman toimintakykynsä asiantuntijoita ja he tunsivat hyvin erityisesti Kelan ja kunnallisen vammaispalvelujärjestelmän ja olivat tietoisia heille kuuluvista oikeuksista. Suurin osa antoi tunnustusta palvelujärjestelmälle, sillä se oli oleellisesti mahdollistanut heidän opiskelunsa ja työntekonsa. Järjestelmään toivottiin kuitenkin joustavuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Erityisesti liikuntavammaisille työntekijöille fysioterapian merkitys työkykyä ylläpitävänä tekijänä nousi vahvasti esille. Työelämässä pysymisen ja työurien pidentämisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että vammaiset työntekijät saavat riittävästi työntekoa tukevaa kuntoutusta. Työeläkkeen ansaintarajan alhaisuus tuli järjestelmätason epäkohtana esiin sekä nuorten että työnantajien haastattelussa ja tämän ongelman ratkaisu edellyttää lainsäädännöllistä muutosta.

Työnantajien haastattelujen perusteella osatyökykyisten työllistäminen ja työtehtävien mukauttaminen liittyy laajempaan teemaan työelämässä jaksamisesta, ja päähuomio on olemassa olevan henkilöstön tukemisesta. Suomessa on kuitenkin muutamia yrityksiä, jotka ovat profiloituneet rekrytoimaan vammaisia työntekijöitä osana yrityksen monimuotoisuuspolitiikkaa, sekä yrityksiä, joiden liikeidea perustuu työkyky- ja työhönvalmennuspalveluihin ja joilla on tätä kautta kokemusta vammaisten työllistämisestä. Monimuotoisen työelämän johtaminen on laaja käsite lähtien yritysten päätöksestä panostaa yhteiskuntavastuupolitiikassaan vähemmistöryhmien työllistämiseen ja päätyen työyhteisöjen lähiesimiestoimintaan. Kokemukset vammaisten ihmisten työllistämisestä olivat positiivisia ja työhönvalmennusta arvostettiin suuresti. Työnantajien edustajat toivoivat kuitenkin enemmän tietoa vammaisten työllistämiseen liittyvistä tukijärjestelmistä.

Kaikkien haastateltujen työnantajien suhtautuminen vammaisten työllistämiseen oli neutraali tai myönteinen. Suuri osa haastatelluista edusti yritysten ylempää johtoa.

Tämän tutkimuksen perusteella jäi epäselväksi, välittykö tämä asenne käytännön rekrytointitilanteisiin. Pelko siitä, selviääkö vammaisen työntekijä tehtävässään, voi palkkaamispäätöstä tehtäessä nousta positiivista asennetta merkittävämmäksi. Voidaankin kysyä, onko vammaisten nuorten työllistymisvaikeuksien taustalla taloudellisen taantuman lisäksi myös eräänlainen kohtaanto-ongelma, jolloin luottamusta rakentamaan tarvitaan välittävien organisaatioiden tukea. Osa nuorista oli löytänyt työpaikkansa itse, mutta osa oli hyötynyt suuresti jonkin työllisyysprojektin tuesta työsuhteen aloittamisessa.

Pentti Murron (2007) mukaan säädösten valmistelu on laaja yhteiskunnallinen prosessi, joka edellyttää kokonaisnäkemystä ja yhteisön tahdon selvittämistä. Murron mukaan yhteiskunnalliseen muutokseen pyrkivässä kehittämistoiminnassa ja sitä palvelevassa tutkimuksessa on kolme vaihetta: muodostetaan kuva todellisuudesta, tulkitaan syntyneitä kuvia ja luodaan tarvittavat muutoksen mallit ja välineet. Tutkimuksemme tarjoaa yhden kuvan aktiivisten vammaisten nuorten asemasta tilanteessa, jossa monet vammaisten työllistymiseen liittyvät ongelmat on tunnistettu ja niihin pyritään etsimään ratkaisuja. Lainsäädännön ja hallinnollisten käytäntöjen kohdalla eletään murrosvaihetta, jossa tavoitellaan inklusion ulottamista työelämään.

Tähän tutkimukseen osallistuneilla nuorilla oli enimmäkseen positiivisia kokemuksia työelämästä. Vammaisten työntekijöiden ja työelämään pyrkivien osalta yhdenvertaisuuden saavuttamiseen on kuitenkin vielä matkaa. Kuvaa täydentämään tarvitaan laajempaa eri rekisteriaineistoista koottua tietoa vammaisten nuorten ja yleensäkin vammaisten sosioekonomisesta asemasta. Vähemmistöjen työllisyysaste ja palkkataso mittaavat yhteiskunnallisen yhdenvertaisuuden toteutumista. Eriarvoisuuden on helpompi pureutua, kun tiedetään, mihin ryhmiin se kohdistuu voimakkaimmin.

LÄHTEET

Aapola Sinikka. Aikuistumisen oikopolkuja? Koulutusreitit ja aikuistumisen ulottuvuudet nuorten elämässä. Julkaisussa: Aapola Sinikka, Ketokivi Kaisa, toim. Polkuja ja poikkeamia. Aikuisuutta etsimässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 56, 2005: 254–280.

Aapola Sinikka, Ketokivi Kaisa. Aikuistumisen ehdot 2000-luvun yhteiskunnassa. Julkaisussa: Aapola Sinikka, Ketokivi Kaisa, toim. Polkuja ja poikkeamia. Aikuisuutta etsimässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 56, 2005: 7–32.

Aapola Sinikka, Ketokivi Kaisa. Polkuja ja poikkeamia. Aikuisuutta etsimässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 56, 2005.

Ahmed Sara, Swan Elaine. Doing diversity. *Policy Futures in Education* 2006; 4, 96–100.

Aho Simo, Mäkiäho Ari. Työolobarometri lokakuu 2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 29, 2012.

Ahponen Helena. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 94, 2008.

Almgren Elina. ”Minä ossaan nää hommat vaikka mulla on tämmönen vamma”. Fyysisesti vammaisten työntekijöiden kokemuksia inklusiosta ja eksklusiosta työelämässä. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto, 2013.

Arnett Jeffrey Jensen. Emerging adulthood. What is it, and what is it good for? *Child Development Perspectives* 2007; 1: 68–73.

Asplund Rita, Vanhala Pekka. Heikosti koulutettujen nuorten polut työelämään. Työpoliittinen Aikakauskirja 2013; (1): 5–17.

Autti-Rämö Ilona, Faurie Maija, Sakslin Maija. Vaikeavammaisten kuntoutuksen järjestämisvelvollisuus Suomessa. Aihetta lainsäädännön muutoksiin? Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 79, 2011.

Blom Raimo, Melin Harri, Pyöriä Pasi. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus, 2011.

Bourdieu Pierre. Sosiologian kysymyksiä. Suom. JP Roos. Tampere: Vastapaino. 1985.

Bourdieu Pierre. The forms of capital. Julkaisussa: Richardson John, toim. Handbook of theory and research for the sociology of education. New York, NY: Greenwood Press, 1986: 241–258.

Brunila Kristiina, Hakala Katariina, Lahelma Elina, Teittinen Antti. Avauksia ammatilliseen koulutukseen ja yhteiskunnallisiin erontekoihin. Julkaisussa: Brunila Kristiina, Hakala Katariina, Lahelma Elina, Teittinen Antti. Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus, 2013: 9–16.

Burchardt Tania. The education and employment of disabled young people. Frustrated ambition. Bristol: Policy Press, 2005.

De los Reyes Paulina. Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning oh samhällsdebatt. Stockholm: SALTSA – Ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning in Europa, 2001.

Ehrnrooth Jari. Intuitio ja analyysi. Julkaisussa: Mäkelä Klaus, toim. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Jyväskylä: Gummerus, 1998: 30–41.

Ekholm Elina. Monimuotoisuus ja esteettömyys. Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Espoo: Ennora, 2009.

Eronen Anne, Hakkarainen Tyyne, Londén Pia, Nykyri Päivi, Peltosalmi Juha, Särkelä Riitta. Sosiaalibarometri 2013. Ajankohtainen arvio hyvinvoinnista, palveluista sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä. Helsinki: SOSTE, 2013.

Forsander Annika. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39, 2002.

Gellerstedt Lotta Coniavitis, Danermark Berth. Hearing impairment, working life conditions, and gender. Scandinavian Journal of Disability Research 2004; 6: 225–245.

Gould Raija, Kaliva Kasimir. Työkyvyttömyyseläke ja ansiotyö. Helsinki: Eläketurvakeskus, Raportteja 5, 2010.

Grammenos Stefanos. Indicators of disability equality in Europe. Academic Network of European Disability Experts (ANED). Leeds: University of Leeds, 2011.

Greve Bent. The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies. A summary of evidence from country reports and research studies. Academic Network of European Disability Experts. Leeds: University of Leeds, 2009. Saatavissa: <<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%20Task%206%20final%20report%20-%20final%20version%2017-04-09.pdf>>. Viitattu 20.12.2013.

Hakala Katariina. Paremmiin tietäjän paikka ja toisin tietämisen tila. Opettajuus (ja tutkijuus) pedagogisena suhteena. Helsinki: Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 212, 2007.

Hakala Katariina. Kehitysvammaisten koulutuspolkujen ja työntekijäkansalaisuuden mahdollisuuksia ja mahdottomuuksia. Julkaisussa: Brunila Kristiina, Hakala Katariina, Lahelma Elina, Teittinen Antti. Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus, 2013: 216–235.

Hietala Harri. Työkyvyttömyyseläkeläisen avoimille työmarkkinoille työllistymisen taloudelliset kannustimet ja vaikuttimet. Muistio. Helsinki: Vates-säätiö, 2013.

Hietala Juha, Lavikainen Anniina. Huonokuuloinen – syrjäytetty työntekijä? Työympäristön asettamat esteet yhdenvertaiseen osallistumiseen. Helsinki: Kuuloliitto, 2008.

Holm Pasi, Hopponen Anneli. Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Helsinki: Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos, Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 202, 2007.

Hynynen Päivi-Tuulikki. Nuoruus, vuorovaikutustilanteet ja huumori. Julkaisussa: Väättäinen Markku, toim. Haaveita, verkostoja, elämää. Näkökulmia vammaisten nuorten itsenäistymiseen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston vammaistutkimuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 2, 2001: 56–65.

Hyväri Susanna, Salo Markku, toim. Elämäntarinoista kokemustutkimukseen. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto, 2009.

Janus Alexander J. Disability and the transition to adulthood. *Social Forces* 2009; 88: 99–120.

Järvensivu Anu, Alasoini Tuomo. Mitä työelämän muutoksen tulevaisuussuuntautunut tutkimus voisi olla? *Työpoliittinen Aikakauskirja* 2012; (3): 31–43.

Kanto-Ronkanen Anne, Hurnasti Tuula, Mäntyniemi Raili. Asuminen. Julkaisussa: Salminen Anna-Liisa, toim. Apuvälinekirja. Helsinki: Kehitysvammaliitto, 2010: 207–228.

Kasvio Antti, Nikkilä Riku, Virtanen Simo. Oma työ ja työelämä. Tarkastelu kansalaisten työelämä-näkemyksiin vaikuttavista tekijöistä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 2011; 9 (1): 37–51.

Kauppila Aarno. Kansalaisuus ja sen ideaalit vammaispolitiikassa kriittisen kyvykkyyksien tutkimuksen näkökulmasta tarkasteltuna. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2013.

Kehitysvammaliitto. Kehitysvammaiset ihmiset töihin. Saatavissa: <<http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tutkimus/tutkimushankkeet/kehitysvammaiset-ihmiset-toihin>>. Viitattu 20.12.2013.

Kelan kuntoutustilasto 2012. Helsinki: Kansaneläkelaitos, SVT, 2013.

Kelan tilastollinen vuosikirja 2011. Helsinki: Kansaneläkelaitos, SVT, 2012.

Keskitalo-Foley Seija, Komulainen Katri, Naskali Päivi, Risto Reipas riskinottaja. Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen. Julkaisussa: Komulainen Katri, Keskitalo-Foley Seija, Korhonen Maija, Lappalainen Sirpa, toim. Yrittäjyyskasvatus hallintana. Tampere: Vastapaino, 2010: 15–35.

Ketokivi Kaisa. Aikuistumisen ja perheen perustamisen ristiriidat pidentyneessä nuoruudessa. Julkaisussa: Aapola Sinikka, Ketokivi Kaisa. Polkuja ja poikkeamia. Aikuisuutta etsimässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 56, 2005: 100–137.

Klem Simo. Sosiaalisen työllistämisen barometri 2012. Helsinki: Vates-säätiö, 2012.

Klem Simo. Työllistämistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Kuntakartoitus 2013. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 23, 2013.

Klem Simo, Hietala Harri. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt. Tilastollista tarkastelua. Muistio. Helsinki: Vates-säätiö, 2013.

Koistinen Pertti. Työpolitiikan perusteet. Helsinki: WSOY, 1999.

Konttinen Juha-Pekka, toim. VAMPO-seurantaraportti. Katsaus Suomen vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO) 2010–2015 toimeenpanon tilanteeseen. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, Työpapereita 25, 2013.

Koponen Eija-Leena, Räisänen Heikki. Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? Työpoliittinen Aikakauskirja 2013; (3): 5–14.

Korpela Timo, toim. Ei enempää kuin elämää. Antologia vammaisten ihmisten arjesta. Helsinki: Valtakunnallinen vammaisneuvosto, Vanen julkaisu 2, 2003.

Kortteinen Matti. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja Jää, 1992.

Kukkonen Tuula. Vastuun uusjako. Vajaakykyisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopisto, Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 102, 2009.

Kuusinen Jorma. Nuorten aikuisten kehitystehtävät, onnellisuus ja kehityksen hallinta. Julkaisussa: Lyytinen Paula, Korhonen Mikko, Lyytinen Heikki, toim. Näkökulmia kehityopsykologiaan. Kehityksen kontekstissaan. Helsinki: WSOY, 1995: 311–322.

Laiho Vera, Hopponen Anneli, Latvala Terhi, Rämö Anna-Kaisa. Erityisryhmien työkyky. Työttömät ja vammaiset. Helsinki: Pellervon taloustutkimus, PTT raportteja 225, 2010.

Lait:

L 519/1977 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta.

L 710/1982. Sosiaalihuoltolaki.

L 380/1987. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista.

L 916/2012. Laki julkisista työvoimapalveluista.

L 21/2014. Yhdenvertaisuuslaki.

Lampinen Pauliina. Mitä mahdollisuuksia vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiselle. Alustus VATES-päivillä 14.4.2010.

Lampinen Reija. Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysvaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita, 2007.

Larja Liisa, Warius Johanna, Sundbäck Liselott, Liebkind Karmela, Kandolin Irja, Jasinskaja-Lahti Inga. Discrimination in the Finnish labor market. An overview and a field experiment on recruitment. Helsinki: The publications of Ministry of Employment and the Economy, Employment and Entrepreneurship 16, 2012.

Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus, 2008.

Lehto Markku. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2011.

Linnakangas Ritva, Suikkanen Asko, Savtschenko Viktor, Virta Lauri. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Helsinki: Stakes, Stakesin raportteja 15, 2006.

Loijas Sari. Rakas rämä elämä. Vammaisten nuorten elämänhallinta ja elämäntilanne. Helsinki: Stakes, Stakesin raportteja 155, 1994.

Lyytinen Paula, Korhonen Mikko, Lyytinen Heikki, toim. Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan. Helsinki: WSOY, 1995.

Mahlamäki Pirkko. Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu. Hyvinvointikatsaus 2013; (3): 21–25.

Morris Jenny. Pride against prejudice. Transforming attitudes to disability. London: Women's Press, 1991.

Murto Pentti. Uskallanko puhua? Kasvatuksellisella kuntoutuksella itsenäiseen toimintaan. Oulu: Oulun yliopisto, 2007.

Määrittelyjä sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön työstä ja tehtävistä. Helsinki: Talentia. Saatavissa: <http://www.talentia.fi/tyoelamassa/sosiaaliala/tyo/tyon_maaritelmat>. Viitattu 20.12.2013.

Nevala Nina, Kalliomäki-Levanto Tiina, Jääskeläinen Kirsi, ym. Työn sisältö ja työolojen mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimiville vammaisille ja pitkäaikaissairaille. Helsinki: Työterveyslaitos, 2011.

Nour Susanne, Thisted Lars Nellemann. Diversity in the workplace. When we are equal, but not the same. Copenhagen: Børsens Forlag, 2005.

Nuorista Suomessa. Tietoa nuorista, heidän asemastaan, elinoloistaan ja nuorisotyöstä. Helsinki: Allianssi, 2012.

Nuorten yhteiskuntatutkimus 2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM raportteja 18, 2012.

Ojamo Matti. Näkövammarekisterin vuosikirja 2011. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Näkövammaisten Keskusliitto, 2012.

Ojamo Matti. Ajankohtaista tutkimusrintamalta: näkövammarekisterin hankkeita 2013. Luento Näkövammaistiedon ajankohtaispäivillä. Helsinki, liris, 8.11.2013.

Oliver Michael. Understanding disability. From theory to practice. London: Macmillan, 1996.

Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen. Toimintaohjelmaa valmistelevalle työryhmän välimietintö. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 6, 2013.

Paanetoja Jaana. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki: Suomalainen Lakimiesyhdistys, 2013.

Pagán Ricardo. Self-employment among people with disabilities. Evidence for Europe. *Disability & Society* 2009; 24: 217–229.

Parrukoski Sanna, Karjalainen Jouko. Tietoja vammaisten työllisyydestä ja toimeentulosta. Köyhyskirjoituksia. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2009.

Pensola Tiina, Gould Raija, Polvinen Anu. Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyshäiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 16, 2010.

Pfeiffer David. Overview of the disability movement. History, legislative record, and political implications. *Policy Studies Journal* 1993; 21: 724–734.

Putnam Robert D. Bowling alone. America's declining social capital. *Journal of Democracy* 1995; 6 (1): 64–78.

Pysytään työssä. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö; Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 13, 2008.

Pyöriä Pasi. Tietotyö Suomessa. Teoreettisia ja empiirisiä huomioita. Työpoliittinen aikakauskirja 2006; 3: 23–33.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Helsinki: Valtioneuvosto, 2011.

Pöysä Ville. Aktiivisesta havainnoinnista ulkopuolisten kuuntelemiseen? Nuorisotutkimuksen sisällöt, menetelmät ja katvealueet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Verkkojulkaisuja 59, 2013. Saatavissa: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/aktiivisten_havainnoinnista_ulkopuolisten_kuuntelemiseen.pdf>. Viitattu 20.12.2013.

Rantanen Jorma. Osatyökykyisten työhön osallistuminen. Kansainvälinen vertailu. Julkaisussa: Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi. Osatyökykyiset työssä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö; Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 29, 2013: 24–27.

Reinikainen Marjo-Riitta. Vammaisuuden sukupuolittuneet ja sortavat diskurssit. Yhteiskunnallis-diskursiivinen näkökulma vammaisuuteen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2007.

Ruuskanen Petri, Selander Kirsikka, Anttila Timo. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 20, 2013.

Ryan Michelle K, Haslam S Alexander. The glass cliff. Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions. *Academy of Management Review* 2007; 32: 549–572.

Saari Juhani, Mikkonen Janne, Vieno Atte. Löytöretkiä tuntemattomalle mantereelle. Yliopistopiskelijoiden työssäkäynti ja tulevaisuusodotukset. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 2013; (2): 44–56.

SAK:n työolobarometri 2012. Vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys SAK:laisilla työpaikoilla. Helsinki: SAK, 2013.

Seitamaa-Hakkarainen Piritta. Kvalitatiivinen sisällön analyysi, 2000. Saatavissa: <http://www.academia.edu/589363/Kvalitatiivinen_sisallon_analyysi>. Viitattu 20.12.2013.

Seppälä Heikki. Kehitysvammaliiton ja K-kauppiaiden yhteistyönä uusia työpaikkoja kehitysvammaisille ihmisille. *Ketju* 2013; (5): 36.

Shier Michael, Graham John R, Jones Mario E. Barriers to employment as experienced by disabled people. A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability and Society* 2009; 24: 63–75.

Siltala Juha. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava, 2004.

Stumbo Norma J, Blegen Alicia Rae, Lindahl-Lewis Paige. Two mentorship case studies of high school and university students with disabilities. *Milestones and lessons. Journal of Rehabilitation* 2008; 74 (3): 45–51.

Suikkanen Asko, Linnakangas Ritva, Martti Sirpa, Karjalainen Anne. Siirtymien palkkatyö. Helsinki: Sitra, Sitran raportteja 16, 2001.

Switzer Jacqueline Vaughn. Disabled rights. American policy and the fight for equality. Washington, DC: Georgetown University Press, 2003.

”Tavisten suhtautuminen liikuntavammaisiin”. Kvalitatiivinen tutkimus liikuntavammaisiin liittyvistä uskomuksista ja asenteista. Tutkimustiivistelmä. Helsinki: Invalidiliitto, Euro RSCG, 2006.

Teittinen Antti. Miten tutkia vammaisuutta yhteiskunnallisena kysymyksenä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 65, 2000.

TE-palvelut. Palkkatuki. Saatavissa: <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html>. Viitattu 20.12.2013.

Thomas Carol. Sociologies of disability and illness. Contested ideas in disability studies and medical sociology. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007.

Thomas Carol. Theorising disability and chronic illness. Where next for perspectives in medical sociology? *Social Theory & Health* 2012; 10: 209–228.

Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2011. Helsinki: Eläketurvakeskus ja Kela, SVT, 2012.

Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi. Osatyökykyiset työssä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 29, 2013.

Toivanen Minna, Haapanen Ari, Väänänen Ari, Bergbom Barbara, Viluksela Marja. Monimuotoisuusbarometri 2011. Henkilöstöalan ammattilaisten näkemyksiä monimuotoisuudesta työorganisaatioissa. Helsinki: Työterveyslaitos, 2012.

Trux Marja-Liisa, toim. Aukeavat ovet. Kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinokeloelämässä. Helsinki: WSOY, 2000.

Tuomi Jouni, Sarajärvi Anneli. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi, 2002.

Tøssebro Jan. Introduction of the special issue. Understanding disability. *Scandinavian Journal of Disability Research* 2004; 6: 3–7.

Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 4, 2010.

Varanko Marjatta, Lindberg Jukka. Raportti kyselytutkimuksesta. Yrityspäätäjien käsityksiä vammaisten henkilöiden työllistämistä. Helsinki: Vates-säätiö, 2011.

Vates. Työhönvalmennus. Saatavissa: <<http://www.vates.fi/tyovalmennus.rekry>>. Viitattu 20.12.2013.

Vedenkangas Elina, Koskela Tuomas, Tuusa Matti, ym. Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31, 2011.

Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan tietopalvelu. Saatavissa: <<http://www.verneri.net/yleis/arki/tyo.html>>. Viitattu 20.12.2013.

Virmasalo Ilkka, Hartikainen Armi, Anttila Timo, Nätti Jouko. Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 2011; 9 (1): 3–16.

Vuorela Mika. Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön. Selvityshenkilö Mika Vuorelan selvitys. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008.

Välimaa Anne, Ylipaavalniemi Pasi, Pikkusaari Suvi, Hassinen Markku. Sosiaalisen työllistämisen toimiala. Palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ja Vates-säätiö, 2012.

Waldinger Roger, Aldrich Howard, Ward Robin. Ethnic entrepreneurs. Immigrant business in industrial societies. Thousand Oaks, CA: Sage, 1990.

Wilson-Kovacs Dana, Ryan Michelle K, Haslam Alexander, Rabinovich Anna. "Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate". Barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability and Society* 2008; 23: 705–717.

Yin Robert K. Case study research. Design and methods. Applied Social Research Methods Series Volume 5. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Helsinki: Suomen YK-liitto, 2009.

Äikäs Aino. Toiselta asteelta eteenpäin. Narratiivinen tutkimus vaikeavammaisen nuoren aikuisen koulutuksesta ja työllistymisestä. Joensuu: University of Eastern Finland, Publications of the University of Eastern Finland, Dissertations in education, humanities, and theology 28, 2012.

Liitteet

Liite 1: Haastatteluteemat – vammaiset nuoret aikuiset

Syntymävuosi ja sukupuoli

Opiskelu ja tutkinto

Missä olet suorittanut ammatillisen tutkintosi?

Olitko paljon töissä opiskelujen aikana?

Tukiko ja helpottiko opintoihin kuuluva työharjoittelu työllistymistäsi?

Sisältyikö opintoihisi riittävästi työelämätietoutta?

Työllistyminen

Miten sait ensimmäisen työpaikkasi?

Saitko jotakin tukitoimia?

Kokemukset KELA:n, työ- ja elinkeinohallinnon ja kunnan vammaispalveluista

Millaista tukea olet saanut KELA:lta/TE-hallinnolta/kunnalta?

Kokemukset ja mielipiteet KELA:n/TE-hallinnon/kunnan palveluprosessista?

Työprosessit

Kuvaa tyypillinen työpäiväsi

Tarvitsetko työnteossasi apuvälineitä? Mitä?

Tarvitsetko avustajaa työssäsi? Millaisissa tehtävissä? Onko avustajatunteja riittävästi?

Tarvitsetko kuljetuspalveluita? Kokemuksesi kuljetuspalveluista?

Onko työympäristössä tehty muutoksia/mukautuksia, jotka mahdollistavat työnte-
kosi?

Oletko kehittänyt joitakin omia ratkaisuja vammasi vuoksi työtehtävissäsi?

Työura

Miten olet mielestäsi edennyt työurallasi?

Työpaikkatasa

Koetko, että fyysinen ja sosiaalinen yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallasi?

Onko työpaikallasi tehty joitakin järjestelyjä vammasi vuoksi?

Oletko kohdannut syrjintää?

Saatko apua työtovereiltasi?

Tulevaisuuden työelämä

Miten arvioit työelämän tulevaa kehitystä?

Mille aloille voisi avautua enemmän työpaikkoja vammaisille henkilöille?

Liite 2: Haastatteluteemat – työyhteisöjen edustajat**Työelämän muutokset**

Mitkä tekijät vaikeuttavat ja mitkä edesauttavat vammaisten henkilöiden työllistymistä?

Vaikuttaako viimeaikainen kehitys työmarkkinoilla vammaisten henkilöiden työllistymiseen?

Näkyykö tämä kehitys omalla työpaikallasi?

Oman työyhteisösi kokemus vammaisista työntekijöistä

Onko työyhteisössäsi ollut vammaisia työntekijöitä?

Millaista tukea he ovat saaneet?

Kuinka paljon työpaikallasi mukautetaan ja voidaan mukauttaa työtehtäviä?

Kokemukset KELA:n tarjoamasta vaikeavammaisten ja ammatillisesta kuntoutuksesta ja TE-hallinnon palveluista

Oletteko tehneet yhteistyötä KELA:n /TE-hallinnon kanssa vammaisten työntekijöidennän asioissa

Kokemukset ja mielipiteet KELA:n/TE-hallinnon palveluprosessista?

Vammaisten työllistymisen tukeminen

Miten mielestäsi voitaisiin tukea paremmin vammaisten henkilöiden työpanosta?

Millaisia avun muotoja/apuvälineitä työelämässä tarvitaan?

Oletko hyödyntänyt vammaisten työllistymisen tukimuotoja?

Työyhteisön vastuu

Miten työyhteisö voisi tukea vammaista työtoveria?

VIIMEISIMMÄT KELAN SOSIAALI- JA TERVEYSTURVAN TUTKIMUKSET

- 132 Hirvilammi T, Laakso S, Lettenmeier M.** Kohtuuden rajat? Yksin asuvien perusturvan saajien elintaso ja materiaalijalanjälki. 2014. ISBN 978-951-669-947-2 (nid.), ISBN 978-951-669-948-9 (pdf).
- 131 Kehusmaa S.** Hoidon menoja hillitsemässä. Heikkokuntoisten kotona asuvien ikäihmisten palvelujen käyttö, omaishoito ja kuntoutus. 2014. ISBN 978-951-669-941-0 (nid.), 978-951-669-942-7 (pdf).
- 130 Linnanvirta S.** Yksin asuvien kansaneläkeläismiesten taloudellinen ja sosiaalinen turva. 2014. ISBN 978-951-669-939-7 (nid.), ISBN 978-951-669-940-3 (pdf).
- 129 Salminen A-L, Hämäläinen P, Karhula M, Kanelisto K, Ruutiainen J.** MS-kuntoutujien ryhmämuotoinen moniammatillinen avokuntoutus. Kuntoutusmallin kehittäminen ja arviointi. 2014. ISBN 978-951-669-930-4 (nid.), ISBN 978-951-669-931-1 (pdf).
- 128 Härkäpää K, Harkko J, Lehikoinen T.** Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. 2013. ISBN 978-951-669-921-2 (nid.), ISBN 978-951-669-922-9 (pdf)
- 127 Ahola E, Hiilamo H, toim.** Köyhyyttä Helsingissä. Toimeentulotuen saajat ja käyttö 2008–2010. 2013. ISBN 978-951-669-913-7 (nid.), ISBN 978-951-669-914-4 (pdf).
- 126 Tuominen U.** The effect of waiting time on health outcomes and costs of total joint replacement in hip and knee patients. A prospective randomized controlled trial. 2013. ISBN 978-951-669-911-3 (print), ISBN 978-951-669-912-0 (pdf).
- 125 Pitkälä K, Savikko N, Pöysti M, Laakkonen M-L, Kautiainen H, Strandberg T, Tilvis R.** Muistisairaiden liikunnallisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Satunnaistettu vertailututkimus. 2013. ISBN 978-951-669-909-0 (nid.), 978-951-669-910-6 (pdf)
- 124 Hakovirta M, Rantalaiho M**Jaloudellinen eriarvoisuus lasten arjessa. 2012. ISBN 978-951-669-904-5 (nid.), ISBN 978-951-669-905-2 (pdf).
- 123 Kemppainen T.** Well-being in socio-political context. European welfare regimes in comparison. 2012. ISBN 978-951-669-900-7 (nid.), ISBN 978-951-669-901-4 (pdf).



Vaikuttaako vammaisuus työntekoon? Uskotaanko vammaisten
iseen ja kykyyn selvittää työtehtävistään?

Tässä tutkimuksessa vammaiset nuoret kertovat työelämä-
kokemuksistaan, pääosin onnistumisista, mutta myös
istaan ennakkoluuloista. Nuorten ja työnantajien
yhteinen näkemys on, että hyvä koulutus, aktiivisuus, ennakk -
luulottomuus sekä toimiva palvelujärjestelmä edistävät
vammaisten nuorten yhdenvertaista asemaa työelämässä.

**KELAN TUT I**

Puh. 020 634 11
julkaisut@kela.fi

www.kela.fi/tutkimus
www.fpa.fi/forskning
www.kela.fi/research

ISBN 978-951-669-951-9 (nid.)

ISBN 978-951-669-952-6 (pdf)

ISSN-L 1238-5050

ISSN 1238-5050 (painettu)

ISSN 2323-7724 (verkkójulkaisu)

