

Yksilölliset ominaisuudet työssä ja työllistymisessä

Työvalmentajien ja ohjaajien näkemyksiä kehitysvammaisten naisten ja miesten vahvuuksista ja haasteista työssä ja työllistymisessä

Eveliina Alari

Karoliina Koskinen

Pro gradu -tutkielma

Kasvatustieteiden laitos

Turun yliopisto

Lokakuu 2016

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä

TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden laitos

ALARI, E. & KOSKINEN, K.:

Yksilölliset ominaisuudet työssä ja työllistymisessä
Työvalmentajien ja ohjaajien näkemyksiä kehitysvammaisten naisten ja miesten vahvuuksista ja haasteista työssä ja työllistymisessä

Pro gradu -tutkielma 202 s., liitteet 16 s.

Aikuiskasvatustiede

Lokakuu 2016

Pro gradu -tutkielma tarkastelee työvalmentajien ja ohjaajien näkemyksiä kehitysvammaisten naisten ja miesten vahvuuksista ja haasteista työssä ja työllistymisessä. Tutkielman aineisto on osa Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014 raportissa käytettyä lomakekyselyä, jonka ovat laatineet Kehitysvammaliiton tutkijat Hannu T. Vesala, Simo Klem ja Marika Ahlstén. Tutkimusjoukko koostuu 623 kehitysvammaisesta miehestä ja 416 kehitysvammaisesta naisesta. Tässä tutkielmassa aineistosta analysoitiin avokysymys, jossa työvalmentajia ja ohjaajia pyydettiin arvioimaan kehitysvammaisen asiakkaansa vahvuuksia ja haasteita työn ja työllistymisen kannalta.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin fenomenografiaa. Kategoriat rakennettiin teoriaohjaavasti käyttäen apuna muun muassa Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälistä ICF-luokitusta. Jotta tuloksia voitiin tarkastella sukupuolen näkökulmasta, kaikki aineistosta nousseet merkitykset kvantifioitiin. Tulosavaruus rakentui vahvuuksissa biopsykososiaalisen mallin ja haasteet yksilöllisen mallin mukaisesti. Vahvuudet kuvasivat yksilön toimintakykyä ja normaalitilaa, haasteet toimintarajoitteita sekä yksilön epänormaalitilaa. Ympäristön vaikutus näissä jäi hyvin pieneksi. Vahvuuksien ja haasteiden ilmiöt olivat molemmilla sukupuolilla samankaltaiset. Vahvuuksia oli vastattu enemmän, mutta haasteet olivat monisanaisempia.

Vahvuuksia kuvattiin eniten psyykkisen toimintakyvyn ja siinä erityisesti persoonallisuuden kautta. Persoonallisuudessa ulospäinsuuntautuneisuus sekä tunnollisuus saivat eniten merkityksiä molemmilla sukupuolilla. Myös yksilön osaaminen ja taidot sekä kykeneminen itsenäiseen työhön kuvasivat vahvuuksia. Näitä ominaisuuksia oli enemmän naisilla kuin miehillä.

Haasteissa painottui suorituksiin ja osallistumiseen liittyvät ongelmat. Tähän sisältyi sosiaalisen kanssakäymisen vaikeudet yhtä lailla molemmilla sukupuolilla. Taitojen ja itsenäisen toimintakyvyn puutteita oli mainittu enemmän miehillä. Haasteita kuvattiin myös psyykkisen hyvinvoinnin ongelmien kautta, joita oli nähty enemmän naisilla, sekä kognitiivisilla rajoitteilla, joita oli molemmilla sukupuolilla yhtä paljon.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, sukupuoli, toimintakyky, toimintarajoitteet, työllistyminen

SISÄLLYS

JOHDANTO	1
1. KEHITYSVAMMAISUUS.....	4
1.1 Poikkeavuus sosiaalisesti rakentuneena ilmiönä	4
1.2 Vammaisuus – yksilön vai yhteisön patologiaa?	5
1.3 Kehitysvammaisuuden määritelmä riippuu näkökulmasta.....	8
1.3.1 Lääketieteellinen näkökulma kehitysvammaisuuteen.....	8
1.3.2 Toimintakyvyn ja sosiaalinen näkökulma kehitysvammaisuuteen	9
1.4 Kehitysvammaisten asema ennen vammaispalveluja.....	11
1.5 Kehitysvammaisten kehittyminen Suomessa.....	13
1.5.1 Laitosparadigma: eristäminen muusta yhteiskunnasta	15
1.5.2 Kuntoutuksen kautta normaaliksi yhteiskunnan jäseneksi	16
1.5.3 Yksilön itsemäärääminen tukiparadigman lähtökohtana	18
2. KEHITYSVAMMAISUUS JA TYÖ.....	20
2.1 Työn merkitys yksilölle	21
2.2 Ihmisoikeudellinen näkökulma työhön	23
2.3 Työllistymistä tukevat palvelut.....	25
2.3.1 Huoltosuhteinen työtoiminta ja avotyö.....	26
2.3.2 Tuettu työllistyminen – työsuhteeseen tavallisille työpaikoille	31
3. TYÖLLISYYTTÄ EDISTÄVIÄ JA ESTÄVIÄ TEKIJÖITÄ	33
3.1 Ympäristötekijöiden vaikutus työllistymiseen	33
3.1.1 Työvoiman tarve	33
3.1.2 Asenteet, ennakkoluulot ja tiedon puute	34
3.1.3 Palvelujärjestelmän ongelmat	39

3.1.4	Tukitoimet mahdollistavat työllistymistä	41
3.2	Yksilötekijöiden vaikutus työllistymiseen.....	43
4.	VAMMAISUUS, SUKUPUOLI JA TYÖELÄMÄ	47
4.1	Miesten ja naisten sijoittumisesta työelämään	47
4.2	Vammaisuus ja sukupuoli.....	48
4.3	Vammaiset ja kehitysvammaiset naiset ja miehet.....	50
	työelämässä.....	50
5.	ICF-LUOKITUS JA VIIDEN SUUREN.....	52
	PERSONALLISUUPIIRTEEN TEORIA.....	52
5.1	Toimintakyvyn kuvaaminen	52
5.2	Viiden suuren persoonallisuuspiirteen teoria	56
5.2.1	Temperamentista ja persoonallisuudesta lyhyesti	57
5.2.2	Ulospäinsuuntautuneisuus	58
5.2.3	Sovinnollisuus.....	60
5.2.4	Tunnollisuus	61
5.2.5	Neuroottisuus.....	63
5.2.6	Avoimuus.....	64
6.	MENETELMÄ	67
6.1	Tutkimusasetelma	67
6.2	Fenomenografia ja teoreettinen viitekehys osana aineiston analyysia.....	69
6.2.1	Aineistoon tutustuminen ja alustavien kategorioiden luominen	71
6.2.2	Lopullisten kategorioiden ja tulosavaruuksien luominen.....	75
6.2.3	Kvantifiointi.....	78
	TULOKSET I: VAHVUUDET	81

Aineiston rakenteen kuvaus	81
Merkitysyksikköjen määrällinen vertaaminen sukupuolten välillä	84
I Toimintakykyyn liittyvät vahvuudet	85
1. Psykkinen toimintakyky	86
1.1 Kognitiivisen toimintakyvyn alakategoriat	87
1.2 Persoonallisuuden alakategoriat	90
1.2.1 Ulospäinsuuntautuneisuuden alakategoriat	91
1.2.2 Sovinnollisuuden alakategoriat	94
1.2.3 Tunnollisuuden alakategoriat	94
1.2.4 Emotionaalisen vakauden alakategoriat	96
1.2.5 Avoimuuden alakategoriat	96
2. Sosiaalinen toimintakyky ja elämänhallintataidot	98
II Kontekstuaaliset tekijät	102
1. Ympäristötekijät	103
2. Yksilötekijät	105
2.1 Yksilölliset vahvuudet työssä ja työllistymisessä	105
2.2 Muut yksilötekijät	108
III Haasteita tai toimintarajoitteita vahvuuksissa	110
TULOKSET II: HAASTEET	112
Aineiston rakenteen kuvaus	112
Merkitysyksikköjen määrällinen vertaaminen sukupuolten välillä	114
I Yksilöön viittaavat haasteet	116
1. Fyysiset toimintarajoitteet	117
2. Psykkiset toimintarajoitteet	119

2.1	Psyykkiseen hyvinvointiin liittyvien haasteiden alakategoriat.....	119
2.1.1	Tunne-elämä ja mieliala	120
2.1.2	Neuroottiset persoonallisuuden piirteet	120
2.1.3	Mielenterveysongelmat	121
2.2	Kokonaisvaltaisiin psykososiaalisiin toimintoihin liittyvät haasteet	122
2.3	Haasteet kognitiivisissa toiminnoissa.....	122
3.	Suorituksiin ja osallistumiseen liittyvät haasteet	125
3.1	Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvien haasteiden	126
	alakategoriat.....	126
3.1.1	Vuorovaikutus ja ihmissuhteet	126
3.1.2	Käytös.....	128
3.1.3	Kommunikaatio	129
3.2	Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvien haasteiden	130
	alakategoriat.....	130
3.2.1	Arkitaidot.....	131
3.2.2	Työn suorittamiseen liittyvät taidot ja osaaminen	132
3.2.3	Työelämätaidot ja osaaminen.....	134
3.2.4	Tuen tarve	137
3.3	Motivaation ja asenteen alakategoriat	138
3.3.1	Motivaatio.....	138
3.3.2	Tehtävien vastaanottaminen, valikointi ja työkielteisyyss.....	139
3.3.3	Sitoutuminen.....	140
3.4	Muutokset ja uudet asiat	140
3.4.1	Rutinoituminen	141

3.4.2	Muutokset.....	141
3.4.3	Uudet asiat ja tilanteet.....	142
4.	Muut yksilötekijät	143
II	Ympäristötekijät.....	145
	Kategorioiden ulkopuolella	148
	YHTEENVETO	150
	Vahvuuksia enemmän, haasteet monisanaisempia.....	150
	Yleiskatsaus tuloksista	153
	Psyykinen toimintakyky ja sosiaalinen kanssakäyminen.....	154
	Taidot, itsenäinen työskentely ja tuen tarve.....	156
	Vahvuudet yksilön normaalina ja haasteet epänormaalina tilana	157
	POHDINTA	161
	Lähteet	166
	Liitteet	187
	Liite 1. Kyselylomake	187
	Liite 2. Vahvuuksien tulosavaruus.....	194
	Liite 3. Haasteiden tulosavaruus	199

JOHDANTO

Olemme molemmat kiinnostuneita eriarvoisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Karoliina oli aikaisemmin kandin tutkielmassaan pohtinut kehitysvammaisten käsityksiä työllistymisestä. Halusimme jatkaa aihetta, mutta emme alussa olleet varmoja, mitä aihealuetta ilmiössä tutkisimme. Eveliina löysi Kehitysvammaliiton sivuilta Kehitysvammaiset töihin -projektin ja päätimme yhteistuumin ottaa yhteyttä Kehitysvammaliittoon ja kysyä, jos sieltä löytyisi aineistoa, jota voisimme käyttää Pro gradu -tutkielmassamme. Sovimme tapaamisen ja 27.1.2015 kävimme Helsingissä Kehitysvammaliitossa ja saimme aineiston käsiimme. Tästä alkoi noin 1,5 vuotta kestänyt Pro gradu -tutkielman prosessi.

Kehitysvammaisten henkilöiden palkkatyöllistymiseen on pyritty vaikuttamaan vuosikymmenien ajan. Vammaispalvelujen järjestäminen 1900-luvun puolivälistä tähän päivään on vaikuttanut siihen, millaisia käsityksiä kehitysvammaisista ihmisistä olemme yhteiskunnassamme luoneet. Eri aikoina vallinneiden paradigmojen vaikutteiden kautta kehitysvammaisille ihmisille on luotu paikka yhteiskunnassamme. Nämä ovat osaltaan vaikuttaneet kehitysvammaisten henkilöiden työllisyysmahdollisuuksiin ja siihen, nähdäänkö heidät pelkätään avun tarvitsijoina vai tuetaanko heitä itsenäisinä toimijoina.

Pro gradu -tutkielmassamme pyrimme saamaan selville, millaisia vahvuuksia ja haasteita ohjaajat ja työvalmentajat ovat nähneet kehitysvammaisen asiakkaidensa työssä ja työllistymisessä. Tämän lisäksi selvitämme, poikkeavatko työn ja työllisyyden vahvuudet ja haasteet kehitysvammaisilla naisilla ja miehillä. Mahdollisuuksia ja esteitä kehitysvammaisen ihmisten työllistymiselle luovat sekä ympäristö- että yksilötekijät, jotka myös vaikuttavat toinen toisiinsa. Kehitysvammaisen työllistymisen ympäristötekijöinä ovat muun esimerkiksi työllisyystilanne (Nikula 2010; Vesala, Klem & Ahlström 2015), asenteet (Carpenter 1998; Ekholm & Teittinen 2014; Grönlund & Björklund 2009; Hakala 2013; Kairi, Nummelin & Teittinen 2010; Klem 2013; Kukkonen, 2009), vammaispalvelurakenteet ja työhönvalmennuksen

saatavuus (ks. Ekholm & Teittinen 2014; Hakala 2013; Kairi ym. 2010; Klem 2013; Kukkonen, 2009 Nikula 2010; Vesala ym. 2015).

Työllistymiseen myönteisesti vaikuttavia yksilötekijöitä on nähty koulutuksessa (Linnakangas, Suikkanen, Savtschenko & Virta 2006, 51, 78; Vesala ym. 2015, 45), liittyen ikään, (Vesala ym. 2015, 44; Linnakangas ym. 2006, 78; Kairi ym. 2010, 95) motivaatioon ja itsenäisyyteen, taitoihin, fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn, (Kairi ym. 2010, 64; Klem 2013 27, 37; Martorell Gutierrez-Recacha, Pereda, & Ayuso-Mateos 2008, 1094–1095; Vesala ym. 2015, 44). Sukupuoli on kehitysvammaisilla ihmisillä ollut huomaamattomampi ja sukupuolten välisiä eroja on löydetty kehitysvammaisilla ihmisillä vähemmän kuin ei-kehitysvammaisilla ihmisillä (Reinikainen 2004, 195; Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 333). Toisaalta työssä ja työllistymisessä kehitysvammaisilla henkilöillä on nähty sukupuolten välisiä eroja muun muassa ammatin ja työn valinnassa (Nummelin 2008, 6–7; Umb-Carlsson & Sonnander 2006 326, 332).

Tutkimamme aineisto on lomakekyselynä toteutetun tutkimuksen Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014, jonka ovat laatineet Kehitysvammaliiton tutkijat Hannu T. Vesala, Simo Klem ja Marika Ahlström. Aineiston analyysissä olemme käyttäneet fenomenografista tutkimusmenetelmää. Aineistosta kerätyt vastaukset sijoitimme merkityksensä mukaan omiin kategorioihinsa. Rakensimme kategoriat teoriaohjaavasti sekä Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälistä luokitusta eli ICF-luokitusta, että viiden suuren persoonallisuuspiirteen teoriaa apuna käyttäen. Miehiä ja naisia koskevien vastausten vertailtavuuden vuoksi laskimme jokaisesta kategoriasta miestä ja naista koskevan merkityksen. Koska miehiä oli enemmän kuin naisia, laskimme merkitykset prosentteina, jotta tulosten sukupuolijakauma tulisi paremmin esille. Tuloksien lukemisen helpottamiseksi teimme vahvuuksia ja haasteita koskevista kategorioista fenomenografista menetelmää käyttäen tulosvaruuden. Sukupuolten välisiä eroja ja kategorioiden mittasuhteita kuvataksemme teimme myös useita kuvioita.

Tutkielman ensimmäisenä lähtökohtana on tarkastella kehitysvammaisten henkilöiden ohjaajien ja työvalmentajien näkemyksiä asiakkaidensa työhön ja työllistymiseen liittyvistä vahvuuksista ja haasteista. Ensimmäinen ja tärkein lähteemme on Maailman terveysjärjestön esittämä *Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus eli ICF-luokitus* (Maailman terveysjärjestö 2004). Toimintakykyä määriteltiin myös *Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen toimintakyvyn ulottuvuuksien* (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos) sekä Heikki Seppälän ja Markus Sundinin (2011) *TOIMI menetelmä psykososiaalisen toimintakyvyn kuvaamiseen* kautta. Löysimme aineistosta myös yksilön ominaisuuksia kuvaavia merkityksiä. Tämän vuoksi päätimme käyttää myös Paul Costan ja Robert McCraen viiden suuren persoonallisuuspiirteen teoriaa kuvataksemme yksilön ominaisuuksia. Persoonallisuuspiirteet korostuvat erityisesti vahvuuksissa. Tutkielman toisena lähtökohtana on selvittää, onko miesten ja naisten vahvuuksissa ja haasteissa nähtävissä sukupuolten välisiä eroja. Kolmantena lähtökohtana on tarkastella sitä, miten ohjaajat ja työvalmentajat selittävät kehitysvammaisten ihmisten vahvuuksia ja haasteita.

Tutkielma on poikkitieteellinen. Kehitysvammaisten työllistyminen sukupuolen näkökulmasta sisältää näkemyksiä sosiaalitieteistä, kuten erityis- ja aikuiskasvatustieteestä, sosiologiasta, sosiaalipolitiikasta, sosiaalityöstä sekä sukupuolentutkimuksesta. Toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden näkökulma luo perspektiiviä lääketieteeseen ja persoonallisuuden tarkastelu taas psykologiaan. Työelämän sekä taloudellisten ja ihmisoikeudellisten näkökulmien mukana olon voi katsoa sivuavan myös kauppatieteitä ja oikeustiedettä.

1. KEHITYSVAMMAISUUS

Kehitysvammaisuus ei ole yksiselitteinen ominaisuus, vaan todellisuudessa hyvin epämääräinen käsite. Se ilmenee eri yksilöillä erilaisin tavoin ja vaikuttaa yksilöiden elämän eri konteksteissa vaihtelevasti. (esim. Seppälä 2010, 180–181, 197.) Tässä tutkielmassa kehitysvammaisuutta lähestytään sosiologian näkökulmasta. Sosiologiset poikkeavuusteoriat pohjustavat vammaisuutta selittäviä malleja, jotka taas liittyvät oleellisesti kehitysvammaisuuden selitysmalleihin ja kehitysvammaisten ihmisten yhteiskunnalliseen asemaan ja tätä kautta myös asemaan työelämässä.

Aluksi esitämme poikkeavuuden sosiaalisesti rakentunutta luonnetta normien ja sosiaalisen kontrollin kautta. Sen jälkeen käymme läpi vammaisuutta selittäviä vammaisuuden malleja ja avaamme kehitysvammaisuuden käsitettä kolmen eri lähestymistavan kautta. Lopuksi kerromme kehitysvammaisten ihmisten asemasta suomalaisessa yhteiskunnassa vammaispalveluiden paradigmojen kautta.

1.1 Poikkeavuus sosiaalisesti rakentuneena ilmiönä

Yhdenmukaista sosiaalista toimintaa, käytöstä ja kommunikointia suosivia sääntöjä kutsutaan sosiologiassa **normeiksi**. Normeja ovat sekä ne yksilön henkilökohtaista elämää ohjaavat säännöt, jotka tämä on omaksunut sosiaalistumisen kautta, että esimerkiksi lakiin perustuvat viralliset säännöt ja määräykset. (Sulkanen 1999, 78–81.) Yhteisön normeja ylläpidetään pyrkimällä poistamaan, vähentämään tai normalisoimaan poikkeavaa käytöstä. Tätä kutsutaan **sosiaalseksi kontrolliksi**. *Itsekontrolli* ja *suhteisiin liittyvä kontrolli* ovat poikkeavaa käyttäytymistä hillitsevää ja myönteiseksi määritettyä käytöstä kannustavaa informaalista sosiaalista kontrollia. Yksilön itsekontrolli tarkoittaa toimintaa ohjaavia sisäisiä normeja, uskomuksia, moraalista, omantuntoa ja minäkuvaa. Vuorovaikutussuhteissa ilmenevä kontrolli

toimii ilmeiden, eleiden, ryhmäkäyttäytymisen ja palautteen muodossa saatavan hyväksynnän tai sanktioiden kautta. (Conrad & Schneider 1985, 7,8.) Yhteiskunnassa ne, joilla on eniten valtaa, luovat normit ja säännöt, sekä niiden rikkomisesta seuraavat sanktiot. Valta on keskittynyt erilaisille instituutioille, kuten oikeusjärjestelmälle, lääketieteelle tai koulutusjärjestelmälle, jotka ylläpitävät *formaalitason sosiaalista kontrollia*. Oman valtansa rajoissa instituutiot määrittävät abstrakteja sosiaalisen kontrollin muotoja, joita instituutioissa toimivat agentit, kuten tuomarit, poliisi, lääkärit tai opettajat, toteuttavat. (Conrad & Schneider 1985, 7,8.)

Sosiologiassa nähdään kaksi vastakkaista lähestymistapaa poikkeavuuteen. **Positivistinen** suuntaus näkee poikkeavuuden olevan todellista: se on objektiivisesti osa henkilöä tai tämän käyttäytymistä. Poikkeavuudella tarkoitetaan yhteisön normien vastaista tekoa tai ominaisuutta. Positivistinen tutkimus etsii poikkeavuuden syitä yksilöstä ja hakee keinoa, millä poikkeavuus saataisiin loppumaan. **Interaktionismi** näkee poikkeavuuden olevan sosiaalisesti rakennettu määritelmä eli sosiaalinen konstruktio. Ne, joilla on vähemmän valtaa, määrätään toimimaan yhteiskunnan valtaapitävien ryhmien määrittämien normien mukaan. Poikkeavuutta on näiden valtaapitävien ryhmien käytäntöihin sopimattomat tai niitä loukkaavat teot tai piirteet. Normaalius määrittyy niiden kriteereiden kautta, jotka normaaleina itseään pitävät ihmiset ovat luoneet. Interaktionistinen tutkimus selvittää poikkeavaksi leimaamisen taustalla olevia vaikuttajia ja siihen käytettyjä keinoja. (Conrad & Schneider 1985, 1–2.)

1.2 Vammaisuus – yksilön vai yhteisön patologiaa?

Vammaisuuden malleilla tarkoitetaan erilaisia yhteiskunnallisia ja lääketieteellisiä keinoja selittää ja käsitellä vammaisuutta (Rioux 1997, 103). *Vammaisuuden sosiaalisen ja yksilöllisen mallin* käsitteet saivat alkunsa 1970-luvulla poliittisesti aktivoituneen vammaisliikkeen toiminnasta Isossa-Britanniassa, ja Michael Oliver toi ne myöhemmin vammaistutkimuksen

piiriin. (Oliver 1996, 19–20.) Vammaisuuden yksilöllinen malli noudattaa positivistista lähestymistapaa vammaisuuteen, kun taas sosiaalinen malli on luonteeltaan interaktionistinen. Marcia Rioux (1997) käyttää termejä *yksilöpatologinen ja yhteisöpatologinen malli*. Sana patologia viittaa tässä yhteydessä ongelman tai vian syyhyn. (Rioux 1997, 103–104.) Marjo-Riitta Reinikainen (2007) on käyttänyt tutkimuksessaan sosiaalisen mallin tilalla termiä yhteiskunnallinen malli, jonka kokee kuvaavan laajemmin ”sosiaalisen ja yhteiskunnallisen toiminnan, käytännöt, rakenteet ja instituutiot” (Reinikainen 2007, 28).

Seuraavassa esittelemme vammaisuuden yksilöllistä eli yksilöpatologista ja vammaisuuden sosiaalista eli yhteisöpatologista mallia. Yksilöllisessä mallissa ongelman lähtökohtana on vamma, jonka aiheuttamat toiminnanvajaukset tai psykologiset puutteet estävät yksilöä toimimasta. Vammaisuus käsitetään kyvyttömyytenä verrattuna ”normaaleihin”, eli epänormaalina tilana. Sen nähdään olevan yhteisön kannalta sosiaalinen ja taloudellinen taakka, ja yksilön kannalta traaginen ja epäonnekas elämänkohtalo. (Oliver 1996 31–32; Rioux 1997, 103–106.) Marcia Rioux (1997) jakaa yksilöpatologisen mallin biomedikaaliseen ja toiminnalliseen malliin. **Biomedikaalinen malli** tarkoittaa sitä, että huomion kohteena on vammaisuus tilana, jota tulee estää tai lievittää lääketieteen, biologian tai genetiikan keinoin. (Rioux 1997, 103–106.) Sana biomedikaalinen liittyy biomedikaaliseen sairauskäsitykseen, joka näkee sairauden taustalla olevan ainoastaan mitattavissa olevia biologisia tai somaattisia muuttujia ja sulkee pois sairauden sosiaaliset, psykologiset sekä käyttäytymiseen liittyvät ulottuvuudet (Engel, G. 1977, 130). **Toiminnallinen malli** edustaa ajatusta siitä, että yhteisön tulee järjestää erilaisia palveluita vammaisuuden parantamiseksi tai lievittämiseksi. Yksilö pyritään kuntouttamaan niin, että hän pystyy elämään mahdollisimman samalla tavalla kuin ”normaali” väestö. (Rioux 1997, 103–106.)

Lääketieteellisten keinojen ja kuntoutuksen on siis tarkoitus vähentää vamman aiheuttamia rajoituksia, jotta vammaisen ihmisen on mahdollista osallistua normaaliin elämään. Tämän normaaliuden määrittäjinä toimivat kuitenkin asiantuntijat, esimerkiksi lääkärit ja hoitajat. Vammaisten ihmisten omaa näkökulmaa ei oteta huomioon, vaan he jäävät objekteiksi,

joita pyritään sopeuttamaan vajaakuntoisuuteensa asiantuntijoiden tiedon ja vallan kautta. (Heikkilä 2011, 48–50.)

Sosiaalinen eli yhteisöpatologinen malli näkee vammaisuuden olevan ensisijaisesti yhteisön patologiaa. Yksilön rajoitteet eivät aiheuta vammaisuutta ja vammaisuuteen liittyviä ongelmia. Vammaisuus johtuu siitä, että yhteiskunta on rakentunut asenteiden, käytänteiden ja ympäristöllisten tekijöiden tasolla vääränlaiseksi, eikä siksi kykene huomioimaan vammaisten ihmisten tarpeita. Ongelmien syyksi nähdään siis viallinen yhteiskunta, ei viallinen yksilö. (Reinikainen 2007, 29; Rioux 1997, 105.)

Rioux jakaa sosiaalisen eli yhteisöpatologisen mallin ympäristölliseen ja ihmisoikeudelliseen malliin. **Ympäristöllisen mallin** mukaan yhteisön tulee eliminoida vammaisuutta aiheuttavat systeemiset esteet. Esteettömyys ei tarkoita vain fyysisen ympäristön muokkaamista, vaan esimerkiksi koulutusjärjestelmän tai työvoimapolitiikan muuttamista sellaiseksi, että vammaisten ihmisten täysimääräinen osallisuus on mahdollista. **Ihmisoikeudellinen malli** tarkoittaa sitä, että yhteisön tulee turvata vammaisten yksilöiden poliittiset ja sosiaaliset oikeudet. (Rioux 1997, 103–106.) Scheinin (1998) mukaan ihmisoikeudet ovat oikeuksia, jotka on määritelty kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Ihmisoikeudet kuuluvat kaikille ihmisille, eikä niitä voi ottaa keneltäkään pois. (Kumpuvuori 2009, 30.) Tämän tutkielman kannalta on huomionarvoista, että YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus määrittää työn yhdeksi ihmisoikeuksista (Jokinen-Virta & Vilmi 2000, 50–52).

Ääriajattelu, jossa vammaisuutta tulkitaan vain joko yksilöllisen tai sosiaalisen mallin kautta, on usein haitallista sekä vammaispolitiikalle että vammaisille yksilöille. On oleellista huomata, että vamma ja vammaisuus ovat kaksi eri asiaa. Vamman taustalla on aina jokin fyysikaalinen tekijä, jolla on vaikutusta yksilön tiettyihin fyysisiin tai henkisiin ominaispiirteisiin. Tämän kiistäminen ei poista vammasta aiheutuvia tosiasiallisia haittoja. Vammaisuus taas johtuu ympäristön yhteensopimattomuudesta vammaisen yksilön kanssa. Yhteiskunnallisten tekijöiden muuttaminen on vaikea ja hidas prosessi, minkä tiedostaminen ei tarkoita

yhteisön vastuun kieltämistä. Yksilön oman näkökulman ja hänen tarpeidensa huomioiminen edellyttää molempien vammaisuuden mallien ymmärtämistä. (Vehmas 2009, 113, 117–119.) Käytännössä eri toimijoiden näkökulma vammaisuuteen on yleensä moniselitteinen yhdistelmä yhteisö- tai yksilönäkökulmaa (Ladonlahti 2011, 19).

1.3 Kehitysvammaisuuden määritelmä riippuu näkökulmasta

Kehitysvammaisuus on monimuotoinen ilmiö, jolle ei löydy yksiselitteistä kuvausta (esim. Seppälä 2010, 180 –181). Kehitysvammaliiton mukaan ”kehitysvamma tarkoittaa vaikeutta ymmärtää ja oppia uusia asioita”. Kehitysvammaisuutta voidaan tarkastella lääketieteen eli diagnoosien, toimintakyvyn tai sosiaalisesta näkökulmasta. (Kehitysvammaliitto 2016a.)

Lääketieteellisestä näkökulmasta katsottuna on olemassa vammaton ja terve eli normaali tila, ja kehitysvammaisuus nähdään poikkeamana tästä standardista. Toimintakyvyn näkökulma ymmärtää kehitysvammaisuuden ristiriitana yksilön toimintakyvyn ja ympäristön vaatimusten välillä. Kehitysvammaisuuden sosiaalinen näkökulma tarkastelee sitä, miten yhteisö suhtautuu yksilöön. (Kehitysvammaliitto 2016a; Kehitysvammaliitto 2014a; Kehitysvammaliitto 2014b; Kehitysvammaliitto 2013a.)

1.3.1 Lääketieteellinen näkökulma kehitysvammaisuuteen

Suomessa käytettävän WHO:n ICD-10-tautiluokituksen mukaan:

”Älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa mielen kehitys on pysähtynyt tai epätäydellinen. Heikosti kehittyneitä ovat erityisesti kehitysiässä ilmaantuvat taidot. Näitä ovat yleiseen älykkyytasoon vaikuttavat kognitiiviset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset kyvyt. Älylliseen kehitysvammaisuuteen saattaa esiintyä yksinään tai siihen

voi liittyä mitä tahansa muita henkisiä tai ruumiillisia häiriöitä.” (Terveysportin ICD-10 hakuohjelma. Kirjoitusasu kuten lähteessä.)

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities eli AAIDD määrittelee älyllisen kehitysvammaisuuden vammaisuudeksi, johon liittyy merkittäviä rajoitteita sekä älyllisten toimintojen että adaptiivisen käyttäytymisen alueella. Älylliset toiminnot tarkoittavat päättelyä, oppimista ja ongelmanratkaisua. Adaptiivisen käyttäytymisen rajoitteet tarkoittavat rajoitteita jokapäiväisissä sosiaalisissa ja käytännön taidoissa. Älylliseen kehitysvammaisuuteen luetaan vain rajoitteet, jotka ilmenevät ennen 18 vuoden ikää. (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.)

Lääketiede näkee kehitysvammaisuudessa eri asteita. ICD-10-luokitus ja AAIDD käyttävät määritelmiä lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvamma. Diagnoosia tehdessä käytetään valikoituja älykkyystestejä. Kehitysvammaisten ihmisten älykkyyden eri osa-alueissa voi olla suurta vaihtelua, joten älykkyystason määrittämisen tulisi perustua kaikkeen saatavilla olevaan tietoon. (Kehitysvammaliitto 2016a; Manninen & Pihko 2013 17–18.) Kehitysvammaisuus voi aiheutua monesta eri syystä, eikä neljäsosassa syytä toistaiseksi tiedetä. Aiheuttajana voi olla geneettinen muutos, raskaudenaikainen myrkytys tai infektio, synnytyksessä tapahtunut komplikaatio tai lapsuudenaikainen tapaturma tai infektio. Osa kehitysvammoista havaitaan heti lapsen syntymän jälkeen, osa myöhemmin, viimeistään nuoruusiässä. Noin 40 000 suomalaisella on kehitysvamma. (Kehitysvammaliitto 2016a.)

1.3.2 Toimintakyvyn ja sosiaalinen näkökulma kehitysvammaisuuteen

Toimintakyvyn näkökulma tarkastelee kehitysvammaisen ihmisen kykyä toimia tilanteiden ja olosuhteiden vaatimalla tavalla. Kun ristiriita yksilön toimintakyvyn ja ympäristön vaatimusten välillä on niin suuri, että yksilö ei selviä tilanteesta yksin, tarvitaan erilaisia tukitoi-

mia. Koska toimintakyky riippuu olosuhteista, kehitysvammaisuus tai sen aste on kontekstidonnaista: on mahdollista, että yksilö pärjää itsenäisesti joillain elämänalueilla, mutta on tietyissä tilanteissa täysin riippuvainen tuesta. Lääketieteen käsitteistö on usein melko negatiivista (vrt. keskivaikea kehitysvammaisuus, epätäydellinen, heikosti kehittynyt). Toimintakyvyn näkökulma lähestyy kehitysvammaisuutta eri tavalla: yksilön vahvuuksien ja voimavarojen sekä elämänlaadun ja arjessa selviämisen kautta. (Kehitysvammaliitto 2014a; Kehitysvammaliitto 2014b.)

Toimintakyvyn käsitteen taustalla on George Engelin vuonna 1977 esittämä biopsykososiaalinen terveystalli, jonka hän kehitti korvaamaan riittämättömäksi ja virheelliseksi näkemänsä perinteisen biomedikaalisen terveystalituksen. Engelin mukaan potilaan hoidossa tulee huomioida sekä yksilölliset eli somaattiset ja psyykkiset tekijät, että kontekstuaaliset tekijät eli potilaan sosiaaliset suhteet ja yhteiskunnan tarjoamat palvelut. (Engel, G. 1977, 131–132.) Maailman terveysjärjestön (WHO) Ottawan asiakirja myötäili Engelin näkemystä nostaten voimakkaasti esiin ympäristön vaikutuksen terveyteen. (Maailman terveysjärjestö 1987, 6–8). Tinetti ja Fried (2004) ovat todenneet, että sairauksien biopsykososiaalisen luonteen huomiotta jättäminen voi johtaa siihen, että hoito on vääränlaista: joko liiallista, liian vähäistä tai väärin kohdistettua (Ala-Mursula, Härkäpää, Kerätär & Taanila 2014, 495). Jos kehitysvammaisen ihmisen toimintakyvyn haasteiden hahmottamisessa ei oteta huomioon kaikkia terveyden osa-alueita, tukitoimet räätälöidään todennäköisesti väärällä tavalla, jolloin niiden vaikuttavuus voi jäädä heikoksi.

Heikki Seppälä & Markus Sundin (2011) viittaavat biopsykososiaaliseen terveystalitukseen kuvatessaan kehitysvammaisen henkilön toimintakyvyn arviointia. Toimintakyky on ”yksilön ja hänen ympäristönsä suhdetta kuvaava käsite. Siinä yksilön kyvyt, tunteet, tarpeet ja pyrkimykset kohtaavat kulloisenkin tilanteen fyysiset ja sosiaaliset olosuhteet, odotukset ja vaatimukset.” Yksilön toimintakykyyn vaikuttavat siis sekä yksilön fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet, vuorovaikutustekijät että yksilön ulkopuoliset tekijät. (Seppälä & Sundin 2011,

5-6.) Toimintakykyä mitataan myös erilaisten testien avulla. Esimerkiksi AAIDD:n testillä arvioidaan adaptiivista käyttäytymistä, sosiaalisia taitoja sekä käytännön taitoja (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities).

Lääketieteellisen näkökulman ja toimintakyvyn näkökulman lisäksi on eroteltu vielä sosiaalinen näkökulma kehitysvammaisuuteen. Kehitysvammaisuuden sosiaalinen näkökulma tarkastelee sitä, miten yhteisö suhtautuu yksilöön. Suhtautuminen vaihtelee eri kulttuureissa ja eri aikoina, joten kehitysvammaisuuden määritelmätkin ovat vain konstruoituja. Henkilön omalla kokemuksella vammaisuudesta on myös suuri merkitys kehitysvammaisuuden ilmenemiseen. Kehitysvammaisuuden sosiaalinen näkökulma ei kiistä lääketieteellisiä tosiasioita. Kuitenkin ympäristö ja yhteisö saavat aikaan sen haitan, joka liittyy vammaisuuteen. Sopivat apuvälineet, erilaiset tukimuodot ja rakenteellisten esteiden poisto sekä ennakkoluuloton ja tasa-arvoinen kohtelu vähentävät tai poistavat kehitysvammaisuuden yksilölle aiheuttamaa haittaa. (Kehitysvammaliitto 2013a.) Kehitysvammaisten ihmisten oman näkökulman esilletuominen on vasta hiljattain haastanut asiantuntijalähtöisen vammaispolitiikan ja -tutkimuksen. Sosiaalinen näkökulma näkee kehitysvammaisen ihmisen ensisijaisesti ihmisenä, jolloin kehitysvamma on vain yksi hänen monista ominaisuuksistaan. (Kehitysvammaliitto 2013a; Kehitysvammaliitto 2013b.)

1.4 Kehitysvammaisten asema ennen vammaispalveluja

Suhtautuminen vammaisuuteen on vaihdellut eri kulttuureissa ja eri aikakausina. Sen on nähty olevan esimerkiksi poikkeama luonnonjärjestysestä, jumalallinen rangaistus tai velvoite hyväntekeväisyyteen. Vammaisuus on kuitenkin aina nähty ei-toivottuna poikkeavuuden muotona. (Vehmas 2005, 21–52, 75–77.) Keskiajalla Euroopassa kehitysvammaiset ihmiset elivät kohtalaisen vapaasti yhteisössään sukunsa huolehtimana. Feodaalisen yhteiskunnan alkaessa muuttua kapitalistiseksi yhteiskunnallinen kontrolli lisääntyi voimakkaasti,

poikkeavuuteen alettiin suhtautua vihamielisesti, ja yhteiskuntarauhan uhkana nähtyjä köyhiä alettiin sulkea erilaisiin laitoksiin. Agraariyhteiskunnassa kukin oli tehnyt töitä kykyjensä mukaan osana yhteisöä. Teollistuminen mullisti työn käsityksen – siitä tuli yksilösuoritus, jossa vaadittiin nopeutta, tehokkuutta ja tarkkuutta. Kehitysvammaisille ihmisille ei enää löytynyt sopivia työtehtäviä, eivätkä tehtaissa työskentelevät sukulaiset enää kyenneet huolehtimaan heistä. Samalla tieteessä kiinnostuttiin kokeellisesta tutkimuksesta ja luokittelemisesta, joten myös psyykkisen poikkeavuuden eri muotoja ja syitä sekä eroa niin sanottuun normaaliuteen verrattuna alettiin kartoittaa. (Conrad & Schneider 1985, 43–45; Foucault 1980, 245–255; Saloviita ym. 1997, 61; Vehmas 2005, 50–59.)

Medikalisaatio tarkoittaa ”prosessia, jossa ihmisen ja yhteiskunnan toimintaa pyritään selittämään yhä enemmän lääketieteellisesti” (Vehmas 2005, 58). Aiemmin erilaisten poikkeavuuden muotojen oli nähty olevan joko syntiä tai rikollisuutta, tai sitten seurausta jomastakummasta. Kun 1800-luvulla lääketieteen arvostus lisääntyi voimakkaasti ja lääkäreistä tuli vaikutusvaltainen ammattikunta, poikkeavuutta alettiin selittää enenevässä määrin lääketieteellisinä ongelmina. Kehitysvammaisuus luokiteltiin sairaudeksi, joka kuuluu lääketieteen toimivallan alle. Vaikka yhteiskuntarakenteessa ja työssä tapahtuneet muutokset olivat vieneet kehitysvammaisilta ihmisiltä mahdollisuuden kuulua yhteisöihin, missä ei kehitysvammaiset ihmiset olivat, syy syrjäytymiseen alettiin nähdä heissä itsessään. Aikaisemmasta näkemyksestä vammaisten ihmisten suojelusta ympäröivän maailman uhkia vastaan luovuttiin. Heidät alettiin nähdä häpeällisinä ja yhteiskuntajärjestystä uhkaavina, joita tuli kontrolloida. Sosiaalisen kontrollin kautta vammaiset ja kehitysvammaiset ihmiset pyrittiin sulkemaan laitoksiin. Heitä pakkosteriloitiin ja mielivaltaisen kohtelun äärimmilleen vieneessä natsi-Saksassa myös tapettiin järjestelmällisesti. (Conrad & Schneider 1985, 39–72; Jauhiainen 2011, 372–373; Vehmas 2005, 56–59.)

Kehitysvammaisten ihmisten kohtelu Suomessa on ollut pääpiirteissään samantapaista kuin Euroopassa. Yhteiskunnan rakennemuutos tapahtui meillä kuitenkin Eurooppaan verrat-

tuna myöhään ja nopeasti. Kapitalismi alkoi syrjäyttää luontaistaloutta vasta 1900-luvun alkupuolella ja 1900-luvun jälkeen tapahtunutta varsinaista teollistumisen aikaa seurasi välittömästi siirtyminen palveluyhteiskuntaan. (esim. Haapola, Karisto & Takala 1988, 12–13, 39–42.) Esiteollisena aikana vammaisuus oli osa köyhälistöön liittyvää kysymystä (Nygård 1998, 75). Niistä ihmisistä, jotka eivät selvinneet omin avuin, huolehdittiin omassa lähiyhteisössään jokapäiväisen elämän yhteydessä ja joissain tapauksissa kaupunkien köyhäintaloissa tai kirkon ylläpitämissä hospitaaleissa. 1800-luvun puolivälissä alkanut yhteiskunta- ja elinkeinorakenteen muutos, perinteisten talonpoikaisyhteisöjen hajoaminen ja toistuvat katovuodet lisäsivät köyhäinhoidon tarvetta. Liberalististen aatteiden levitessä alettiin uskoa, että lempeä kohtelu passivoi ja lisäsi turhien avunpyytäjien määrää. Köyhäintalojen määrä lisääntyi, ja niissä vallitsi ankara kuri. Asukkaat työskentelivät paikoin jopa orjuutta vastaavissa oloissa. (Haapola, Karisto & Takala 1988, 126–133.)

Suomessa kehitysvammaiset ihmiset nähtiin lähinnä taloudellisena taakkana, joita kuitenkin siedettiin, säällittiin ja autettiin. Liberalististen aatteiden myötä suhtautuminen kehitysvammaisiin ihmisiin koveni ja heidän holhoamisensa siirtyi asiantuntijoiden tehtäväksi. Kehitysvammaisuus alettiin nähdä kustannustekijänä ja uhkana kansakunnan hyvinvoinnille: siihen liitettiin mielivaltaisia uskomuksia esimerkiksi taipumuksesta rikollisuuteen ja heikkoon moraaliin, tavanomaista voimakkaammasta lisääntymiskyvystä ja moraalisen rappion ”tartuttamisesta” muuhun väestöön. Koska kehitysvammaisuuden nähtiin olevan periytyvää, lisääntymisen estämiseksi avioituminen kiellettiin, ja myös pakkosteriloiteja suoritettiin Suomessa. (Nygård 1998, 76, 81, 84–85, 87–94.)

1.5 Kehitysvamma palvelujen kehittyminen Suomessa

Tässä kappaleessa kuvaamme kehitysvamma palveluiden kehittymistä Suomessa vammais palveluparadigmojen kautta. Vammais palvelujen paradigmoilla tarkoitetaan niitä toiminta filosofioita, jotka ovat vaikuttaneet siihen, miten vammais palvelut ja vammaisten ihmisten

koulutus on kulloinkin järjestetty (Ladonlahti 2011, 34–35.) Suomen kehitysvamma palveluissa on vallinnut kolme paradigmaa: laitosparadigma, kuntoutuksen- tai avohuollon paradigma sekä tukiparadigma. Näiden paradigmojen kautta voidaan kuvata, miten ymmärrys kehitysvammaisten ihmisten yhteiskunnallisesta osallisuudesta on muuttunut 1900-luvun puolivälistä nykypäivään (Ladonlahti 2011, 34–35; Saloviita ym. 1997, 42–50). Paradigmamuutoksiin vaikuttaa sekä yhteiskunnan taloudellinen, poliittinen ja kulttuurinen kehitys että kysymykset yhteiskunnallisten intressiryhmien eduista (Saloviita ym. 1997, 64). On syytä huomioida, että paradigma edustaa erityisesti tieteen ja asiantuntijoiden niin sanottua ”virallista totuutta”. Todellisessa elämässä käytännöt ovat olleet varsin kirjavina. Vammaispalvelujen paradigmoissa kyse on siten siitä, miten yhteiskunnassa on enimmäkseen toimittu, tai miten toimiminen on ollut virallisten suositusten mukaista.

Paradigmoihin liittyy oleellisena osana **segregaation, integraation ja inklusion** käsitteet. Kehitysvamma palveluiden kontekstissa segregatio tarkoittaa sekä ”erilaisen” ihmisen pitämistä fyysisesti erillään ”normaaleista” ihmisistä, että kokonaisvaltaista yhteisön ulkopuolelle jäämistä. Segregoidut palvelut tarjotaan siis erillisissä ympäristöissä, ja ne on kohdistettu vain kehitysvammaisille ihmisille. Integraatio tarkoittaa kehitysvammaisten ihmisten sopeuttamista tai liittämistä yhteisöön. Integraatio kuvaa fyysisen eristyneisyyden vähentämistä, ei-kehitysvammaisten ja kehitysvammaisten ihmisten yhdessä toimimista esimerkiksi koulutuksen tai työelämän kontekstissa ja normaaleja sosiaalisia suhteita heidän välillään sekä liittymistä yhteiskuntaan täysivaltaisina jäseninä. Include merkitsee muun muassa mukaan lukemista, sisältymistä tai sisällyttämistä. Inklusio-ajattelun mukaan jokainen yhteiskunnan jäsen on lähtökohtaisesti, yksilöllisistä ominaisuuksistaan riippumatta, tasa-arvoinen ja oikeutettu täyteen osallisuuteen. Yhteiskunnan velvollisuus on järjestää tarvittava tuki tasa-arvoisen aseman takaamiseksi. (esim. Hautamäki, Lahtinen, Moberg & Tuunainen 2002, Moberg 2001; Moberg & Ikonen 1980; Väyrynen 2001.)

1.5.1 Laitosparadigma: eristäminen muusta yhteiskunnasta

Laitosparadigmassa kehitysvammaiset ihmiset olivat eristettynä muusta yhteiskunnasta. Vuosiin 1945–1969 ajoittuneella kehitysvammapalvelujen laitosparadigman kaudella käsitys kehitysvammaisuudesta oli vammaisuuden yksilöllisen eli yksilöpatologisen mallin mukainen. Paradigman kehittymiseen vaikuttivat aiemmin esitellyt laajat yhteiskunnalliset ilmiöt, eli yhteiskuntajärjestelmän kapitalisoituminen, tieteen kehittyminen sekä liberalistiset aatteet. Tarja Ladonlahden (2011) mukaan paradigma liittyy erityisesti medikalisaatioon (Ladonlahti 2011, 34–35). Kehitysvammaisuus alettiin nähdä vaikeana sairautena, jonka hoitamiseen tarvitaan erityisosaamista. Omaisilla ei tällaista katsottu olevan, joten kehitysvammaiset ihmiset pyrittiin saamaan laitoksiin lääketieteellisten asiantuntijoiden hoidettavaksi. Heidät luokiteltiin stereotyyppisesti asiantuntijoiden luomiin kategorioihin, ja heitä kohdeltiin kaavamaisesti tämän luokittelun mukaisesti. (Lehtinen 2011, 49–50.) Parsons (1959) liittää medikalisaatioon oletuksen hoidettavan asettumisesta sairaan rooliin. Rooliin liittyy vapautus normaaleista velvollisuuksista, syyttömyys omaan tilaan sekä kyvyttömyys parantua omin avuin. Sairaana tulee ymmärtää, että sairaus on ei-toivottu tila, hänen on haluttava parantua, hakeuduttava asianmukaiseen hoitoon ja toimittava yhteistyössä avuntarjoajan kanssa. (Conrad & Schneider 1985, 32.) Laitosparadigman kaudella kehitysvammaisen yksilö nähtiin passiivisena auttamistoimenpiteiden kohteena.

Medikalisaation taustalla vaikutti positivistinen käsitys poikkeavuudesta ilmiönä, jota pitää kontrolloida. Laitosparadigman kaudella kehitysvammaisiin kohdistuva kontrolli oli ulkoista eli poikkeavuuteen puututtiin yksilön ulkoa tulevilla tekijöillä. Kontrollin muotona oli segregatio eli fyysinen eristäminen yhteisön ulkopuolelle, ja syynä yhteiskunnan suojeleminen poikkeavuudelta. Kehitysvammaisen ihminen vietti koko elämänsä erilaisissa laitoksissa: päivähoido tapahtui erityispäiväkodeissa, koulunkäynti erityiskouluissa, työnteko työtoimintalaitoksissa sekä asuminen ja vapaa-aika kehitysvammalaitoksissa. (Conrad & Schneider 1985, 1–2; Saloviita 2006, 334; Saloviita ym. 1997 42, 57, 61.)

1.5.2 Kuntoutuksen kautta normaaliksi yhteiskunnan jäseneksi

Suomen nopeiden yhteiskuntarakenteen muutosten takia osittain laitosparadigman kanssa rinnakkaisesti kehittynyt kuntoutus- eli avohuollon paradigma vallitsi vuosina 1970–1994. Paradigmoissa oli paljon yhtäläisyyksiä, kuten vammaisuuden näkeminen yksilöpatologian kautta, asiantuntijakeskeisyys ja usko valmiisiin ratkaisuihin. (Saloviita ym. 1997, 45.) Kuntoutus- eli avohuollon paradigman taustalla oli ajatus kehitysvammaisten ihmisten normalisoimisesta, muuttamisesta yhteiskuntakelpoisiksi. Näkökulma kehitysvammaisuuteen perustui edelleen vammaisuuden yksilölliseen malliin: yhteiskunta edusti normaaliutta ja kehitysvammaisuus epänormaaliutta. Toimenpiteet kohdistuivat poikkeavana pidettyyn yksilöön, jota pyrittiin sopeuttamaan ympäristön odotuksiin ja vaatimuksiin kuntoutuksen, opetuksen ja terapioiden avulla. Ammatilainen määritteli kehitysvammaisen ihmisen tuen tarpeen, minkä perusteella henkilölle osoitettiin paikka, jossa tarjottiin ammatilaisen näemyksiin perustuvaa kuntoutusta. (Ladonlahti 2011, 24; Lehtinen 2011, 51–53; Rioux 1997, 103–106; Saloviita ym. 1997, 61–62; Saloviita 2006, 340.)

Poikkeavuuden ulkoinen kontrollointi vaihtui kuntoutusparadigman myötä ajatukseen sisäisestä kontrollista eli käsitykseen siitä, että yksilö voi kuntoutuksen avulla oppia itse kontrolloimaan omaa käytöstään. Tämä ei kuitenkaan poistanut segregatiota, jonka nähtiin nyt olevan yksilön oman edun mukainen kuntoutuksellinen keino. Kehitysvammaisuus oli sairautta, jonka hoitamiseen tarvittavaa asiantuntijatietoa voitiin parhaiten soveltaa muusta yhteisöstä erillisissä ympäristöissä. (Saloviita 2006, 334–336; Taylor 2004, 222–223.) Kehitysvammaisen ihmisen odotettiin ottavan nöyrästi vastaan tarjottu tuki (Lehtinen 2011, 52). Hänelle oli yhä tarjolla vain sairaan rooli.

Kuntoutus- ja avohuollon paradigman mukainen palvelujärjestelmä rakentui ajatukseen tietystä luokitelluista palveluista, joihin päätyvät ne kehitysvammaiset ihmiset, joilla oli sopiva diagnoosi (Lehtinen 2011, 56; Taylor 2004, 222–223). Sijoittuminen ei siis perustunut ihmi-

sen arvioimiseen yksilönä, vaan tuen tarve määritettiin diagnoosien perusteella. Ammatti-
laisten näkemysten perusteella kehitetyt valmiit luokitellut palvelut muodostivat porrastei-
sen kuntoutusjärjestelmän. Alimmalla tasolla palvelut tuotettiin segregoidusti laitosympä-
ristössä ja ylimmällä tasolla integroituneena normaaliyhteiskuntaan. Segregaation määrä
riippui siis yksilön poikkeavuuden asteesta. Porrasteisen järjestelmän periaatteena oli yksi-
lön mahdollisuus ”kiivetä portaita ylös”, eli kuntouduttuaan riittävästi siirtyä seuraavalle
kuntoutusportaalle. Kuntoutusparadigmaan liittyi ajatus tasa-arvosta, mutta yhteiskunnalli-
nen osallisuus oli ehdollista: sen saavuttamiseksi yksilön piti kuntoutua palvelujärjestelmän
ylimmälle tasolle eli täyttää yhteisön vaatimat ehdot. Jos kuntoutus epäonnistui eli yksilö ei
edistynyt normalisaatioprosessissaan, palvelujärjestelmän toimivuutta ei kyseenalaistettu,
vaan ongelman syyt paikallistettiin yksilöön. (Ladonlahti 2011, 24; Lehtinen 2011, 51–53, 56;
Rioux 1997; Saloviita ym. 1997, 44–45, 61–62; Saloviita 2006, 334–336, 340. Taylor 2004,
222–223.)

Kuntoutus- ja avohuollon paradigmaan on kohdistunut voimakasta kritiikkiä. Steven Taylor
(2004) näkee palvelumallin monella tapaa epäonnistuneena ratkaisuna. Segregaatio on mal-
lissa edelleen mahdollista ja hyväksyttävää. Taylor myös arvostelee segregaation ja integraa-
tion käsitteiden sekoittamista palveluiden intensiteettiin ja määrään. Ajatus siitä, että pal-
veluiden intensiteetti vähenee integraation lisääntyessä, on hänen mukaansa virheellinen:
myös tavanomaisissa ympäristöissä voidaan tarjota vahvaakin tukea. Hän pitää ironisena
ajatusta siitä, että siirtyäkseen seuraavalle, vähemmän rajoitetulle tasolle yksilön pitää olla
saavuttanut siihen tarvittavat valmiudet. Segregoidut palvelutasot eivät valmenna yksilöä
vähemmän segregoidulle tasolle: esimerkiksi työtoiminta laitoksessa ei valmenna yksilöä
avoimille työmarkkinoille. Malli korostaa ammattilaisten asemaa päätöksenteossa ja tekee
ihmisten oikeuksien polkemisesta hyväksyttävää. Taylor näkee fyysisen siirtymisen palvelu-
tasolta toiselle heikentävän yksilön pysyvyyden tunnetta sekä häiritsevän tai jopa katkaise-
van tämän ihmissuhteita. (Taylor 2004, 222–225.)

1.5.3 Yksilön itsemäärääminen tukiparadigman lähtökohtana

Tukiparadigman vaikutukset alkoivat näkyä Suomessa 1990-luvulla vammaisuuden sosiaalisen mallin alkaessa vaikuttaa arvomaailmaan. Ongelmien syitä alettiin paikallistaa yksilön asemesta ympäristöön. Palveluntarvetta alettiin arvioida vahvuuksien ja tuen tarpeen, ei diagnoosien kautta. Paradigman mukaiset vammaispalvelut ovat yksilöllisesti suunniteltuja tukitoimia, joiden päämääränä on tukea vammaisen ihmisen omien toiveiden mukaista toimintaa ja elämää. Suunnittelun pohjana on kehitysvammaisen ihmisen ja ammattilaisen tasa-arvoinen kumppanuus. (Lehtinen 2011, 53–58; Saloviita ym. 1997, 63) Tukiparadigman mukaisten palveluiden lähtökohtana on se, että palveluiden käyttäjä päättää itse, miten palvelut suunnitellaan ja järjestetään. Ammatti-ihmisen rooli on selvittää, mitä käyttäjä haluaa ja tarvittaessa myös opettaa tekemään valintoja ja päätöksiä, mikäli käyttäjä ei siihen vielä pysty. (Lehtinen 2011, 48–49.) Aikaisemmissa paradigmoissa korostuneet segregoidut ympäristöt on korvattu tavallisilla ympäristöillä (Saloviita 1997, 54–55). Tukitoimet rakentuvat tuesta ja ohjaamisesta, apuvälineiden tarpeen kartoittamisesta, ympäristön ja toiminnan mukauttamisesta sekä aikuiskasvatuksesta (Saloviita 1997, 54; ks. Manninen & Pihko 2013, 202.)

Saloviidan (2001) mukaan tukiparadigmassa yhteiskuntaan kuulumisen nähdään inkluusioajattelun mukaisesti kaikille yhteiskunnan jäsenille itsestään selvänä kansalaisoikeutena (Saloviita 2006, 340). Taylor totesi jo vuonna 1998, että integraatioajattelua tarvitaan vain niin kauan, kun yhteiskunnassa on olemassa segregoivia käytäntöjä (Taylor 2004, 228). Valitettavasti integraatioajattelulle on edelleen neljännesvuosisata myöhemmin käyttöä yhteiskunnassamme. Eriksson (2008, 33) muistuttaa, että inkluusio on erittäin kontekstiriippuvainen ilmiö. Vaikka joissain paikoissa, tilanteissa ja ajankohdissa inkluusio toteutuu melko hyvin, kokonaisvaltaiseen inkluusioon on yhteiskunnassamme vielä pitkä matka. Tässä työssä käytetyt lähdeteokset osoittavat lähes yksiselitteisesti, että kehitysvammaisille ihmisille suunnatuissa palveluissa ollaan yhä kuntoutus- ja tukiparadigman välimaastossa.

Ideologisesti tukiparadigma on varmasti kehitysvamma-alan virallinen totuus, mutta käytännössä erityisesti taloudellisten ja henkilöstöressurssien puuttuessa kehitysvammaisille ihmisille tarjotut palvelut eivät edelleenkään ole erityisen yksilöllisiä. (esim. Hakala 2013; Kairi ym. 2010; Misukka 2009; Nummelin 2008; Äikäs 2012.)

2. KEHITYSVAMMAISUUS JA TYÖ

Kehitysvammaisten ihmisten sosioekonominen asema on heikko. Ansiotyössä olevien lukumäärä on Suomessa marginaalinen – tuetussa työssä on noin 400–500 henkilöä. Suurin osa heistä työskentelee hyvin matalapalkkaisilla aloilla. (Eriksson 2008, 53, 73; Äikäs 2012, 23–26.) Käytännössä lähes kaikki suomalaiset kehitysvammaiset ihmiset ovat työmarkkinoiden ulkopuolella. Heidän pääasiallinen toimeentulonsa muodostuu työkyvyttömyyseläkkeestä, jonka määrä on 766,85 euroa kuukaudessa. Muita tuloja voi olla korkeintaan 743,84 euroa kuukaudessa (vuoden 2016 tieto). Mikäli tuloja on enemmän, eläkkeen voi jättää leppämään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi. (Seppälä 2013, 6–7.; Kansaneläkelaitos 2016a; Kansaneläkelaitos 2016b; Kehitysvammaliitto 2013c.)

Työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämisellä on paljon negatiivisia vaikutuksia kehitysvammaisten ihmisten elämään. Toimeentulo on usein niukkaa ja eläke kattaa usein vain perustavanlaatuiset tarpeet ja menot. Kohtalaiseen tai hyvään toimeentuloon on mahdollisuus niillä, joiden perheellä on varallisuutta. Ansaintamahdollisuudet voivat olla heikot, jos kokopäiväiseen työsuhteeseen työllistyminen ei ole mahdollista. (Kairi ym. 2010, 56–57.) Köyhyydelle on olemassa erilaisia määritelmiä. Suomessa kehitysvammaiset ihmiset ovat usein suhteellisesti köyhiä, eli heidän elintasonsa on heikkoa yleiseen elintasoon verrattuna. Absoluuttista köyhyyttä ei esiinny, koska sosiaaliturvajärjestelmästäme johtuen kehitysvammaisten ihmisten ulkoiset elinolot ovat kohtalaisen hyvät. Sen sijaan sosiaaliset elinolot ovat usein heikot. (Eriksson 2008 177–178.) Työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämiseen liittyvät ongelmat ovatkin paljon pelkkää toimeentulon niukkuutta syvällisempiä. Kun modernissa yhteiskunnassa kyky elättää itsensä on täysivaltaisen kansalaisuuden edellytys ja kuluttaminen on itsensä toteuttamisen väline, työmarkkinoiden ulkopuolelle jääminen heikentää kehitysvammaisten ihmisten täysivaltaista kansalaisuutta. (ks. Eriksson 2008, 33, 177–178; Hakala 2013, 220–221; Kauppila & Vanhalakka-Ruoho 2012, 67; Rekola 2012, 142–143; Wilenius 1981, 31.)

Kehitysvammaisten ihmisten työmarkkinoille integroitumisella nähdään olevan myönteisiä vaikutuksia sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Työllisyys on merkittävää talous- ja työvoimapolitiiselta kannalta, jolla pyritään julkisen sektorin taakan vähentämiseen, työvoiman tarjonnan turvaamiseen sekä taloudellisen tuotannon pitkäaikaisen näkymän nostamiseen. Korkeampi työllisyys edistää sosiaalista inklusiota ja vähentää köyhyysriskiä. Sillä on myös todettu olevan myönteisiä vaikutuksia terveyteen. Näin sillä on myös myönteisiä yhteiskunnallisia vaikutuksia, jolloin työllisyys on nähty ehkäisevän julkisen talouden kulutusta ja parantavan mahdollisuuksia taloudelliselle kasvulle sekä edistävän tehokasta työvoiman tarjontaa. (OECD 2015, 10-11.) Kehitysvammaisen työllistymistä avoimille työmarkkinoille on perusteltu palkkatyön yhteydellä korkeampaan elämän laatuun ja yhteisölliseen integraatioon, kuten sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen sekä itsenäisyyteen. (Kober & Eggleton 2005, 759.) Tämän vuoksi kehitysvammaisten ihmisten työllisyysmahdollisuuksia on pyritty muuttamaan työ- ja toimintakeskustyöstä tuettuun työhön, tavoitteena työllistyä kilpailukykyisille työmarkkinoille eli palkkatyöhön (McGlinchey, McCallion, Burke, Carroll & McCarron 2013, 336).

2.1 Työn merkitys yksilölle

Työ on kontekstiriippuvainen, sosiaalisesti konstruoitu ilmiö. Sen merkitys yhteisölle ja yksilölle on kokenut valtaisan muutoksen vuosituhansien kuluessa. Esihistoriassa työ oli kollektiivista, yhteiseksi hyväksi tapahtuvaa elannon hankkimista. Sivilisaatioiden kehittyessä syntyi työnjako, ja maaomistajuuden tuhotessa tasa-arvoiset kyläyhteisöt työ alkoi menettää yhteisöllistä merkitystään. Kun työtä alettiin tehdä jonkinlaista vastiketta vastaan jonkun toisen hyväksi, muodostui varsinainen työn käsite. (Rekola 2012, 141–142; Wilenius 1981, 22–29.) Teollisuuden kehittyessä työ pilkottiin pieniin osiin ja työtehtävät erikoistui-
vat, jolloin työntekijöiden oli vaikeaa hahmottaa oman työnsä merkitystä koko tuotannolle tai yhteiskunnalle. Työntekijöiden tärkeimmäksi motivaatioksi tuli palkka ja työ sai ennen

kaikkea yksityisen merkityksen. Työoloja ja -tehtäviä on sittemmin kehitetty paremmin yksilön henkisiä tarpeita vastaaviksi, mutta työn yksityinen merkitys on säilynyt. (Wilenius 1981, 29–33.) Vaikka suurin osa maailman ihmisistä työskentelee virallisen talousjärjestelmän ulkopuolella, teollistuneissa länsimaissa palkkatyöstä on tullut työn perusmuoto (Rekola 2012, 142–143). Myös tässä tutkimuksessa työn käsite kuvaa ensisijaisesti palkkatyötä.

Työelämän muutoksella tarkoitetaan tässä työssä uusliberalististen arvojen mukanaan tuomaa tehokkuuden ja tuottavuuden arvostuksen ylikorostumista työelämässä. Aikaisemmin yhteiskunnassa vallitsi pyrkimys hyvinvointivaltion rakentamiseen yhteisymmärryksen ja tasa-arvon nimissä. Kansalaisuus tarkoitti kuulumista yhteisöön. Nykyään kansalainen tarkoittaa ennen kaikkea yksilöä, johon kohdistuvien velvoitteiden määrä on lisääntynyt. (Kaupila & Vanhalakka-Ruoho 2012, 67.) Yksilösuoriutumisen korostuminen aiheuttaa ongelmia työyhteisön välisissä suhteissa. Työntekijöiltä vaaditaan tuloksellisuutta, innovatiivisuutta, sopeutumiskykyä ja joustavuutta. Kiireen määrä on lisääntynyt. Työn ja vapaa-ajan välinen raja on muuttunut epäselvemmäksi, ja myös nopeasti kehittyvä teknologia asettaa omat haasteensa. Tulospaineet, riittämättömät henkilöstöressurit, avoimuuden puute ja epävarmuus tulevista rasittavat henkilöstöä. Jatkuvasta ja nopeasta muutoksesta on tullut työelämässä pysyvä ilmiö. (Blom & Hautaniemi 2009, 8–13.)

Työntekijään kohdistuvien vaatimusten lisääntyminen vaikeuttaa siis työelämässä suoriutumista. Osaamispainotteinen teknologinen muutos ja globalisaation paineet ovat tuoneet negatiivisia vaikutuksia työllistymisen mahdollisuuksiin niille työntekijöille, joiden taitotaso on alhainen. Peruskoulutuksen kesken jääminen, jatkokoulutuksen puuttuminen tai jääminen ilman työelämässä tapahtuvaa lisäkoulutusta on todennäköisempää vammaisilla ihmisillä sekä henkilöillä, joilla on terveysongelmia. Siksi työelämän muutos koskettaa erityisesti näitä ihmisryhmiä. (OECD 2010, 9–10.) Työelämän muutos on tehnyt työllistymisen entistä vaikeammaksi sellaisille ihmisille, jotka ovat jo valmiiksi heikossa työmarkkina-asemassa. Kehitysvammaiset ihmiset ovat olleet aiemmin työmarkkinoiden ulkopuolella lähinnä asen-

teellisten esteiden takia. Nyt haasteeksi nousee myös työmarkkinoilla tarjolla olevien työtehtävien muuttuminen aiempaa vaativammiksi.

Donald Superin ja Branimir Šverkon (1995) työn yksilömerkityksiä kartoittavassa metatutkimuksessa työlle löytyi taloudellisia, sosiaalisia, yhteiskunnalliseen asemaan ja arvostukseen sekä yksilön identiteettiin, itsearvostukseen ja itsensä toteuttamiseen liittyviä merkityksiä (Jusi 2010, 32). Työelämän aloittamisen on myös yleisesti nähty olevan oleellinen osa aikuisuudesta (Koski & Moore 2001; Räikkönen 2012, 11–16). Länsimaisessa yhteiskunnassa suhde työhön määrittää voimakkaasti yksilön yhteiskunnallista asemaa. Kun kansalaisuus määrittyi ennen kollektiivisena käsitteenä, sillä tarkoitetaan nykyään nimenomaan yksilöä. Täysivaltainen kansalainen on itsenäinen yksilö, jonka osallisuuden edellytyksiä ovat itsensä elättäminen ja kuluttaminen (Eriksson 2008, 33; Hakala 2013, 220–221; Kauppila & Vanhalakka-Ruoho 2012, 67; Rekola 2012, 142–143; Wilenius 1981, 31). Palkkatyön tekemisestä on tullut eräänlainen ihmisarvon mittari. Kotityöt, vapaa-ajalla tehty työ ja vapaaehtoistyö ovat usein myös hyödyksi yhteiskunnalle, mutta työmarkkinoiden ulkopuolella tapahtuvaa työtä ei usein arvosteta samalla tapaa kuin ”oikeaa työtä”. (Rekola 2012, 142–143.)

2.2 Ihmisoikeudellinen näkökulma työhön

Vammaisten ihmisten työllistymisen vaikeudet ovat olleet esillä sekä kansainvälisessä että suomalaisessa keskustelussa jo 1960-luvulta lähtien. Koulutus- ja vammaispoliittisissa linjauksissa esitetyistä parannusehdotuksista huolimatta säädökset ja käytännöt ovat asettaneet vammaiset ihmiset eriarvoiseen asemaan. (Hakala 2013, 233.) Suomessa vammaiset ihmiset on alettu nähdä osana työvoimaa kuitenkin vasta 2000-luvulla. Parempia keinoja tukea heidän työllistymistään ja työssä pysymistään on selvitetty yhteiskunnallisella tasolla lainsäädännön ja hallinnollisten toimenpiteiden kautta. Esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevien vammaisten henkilöiden oikeus käyttää työ- ja elinkeinohallinnon palveluita

tuli mahdolliseksi lainmuutoksen kautta. Myös työnantajan paperityötä on pyritty helpottamaan yksinkertaistamalla palkkatuen hakuprosessia. (Ekholm & Teittinen 2014, 70, 72, 90.)

Vammaisten ihmisten yhdenvertaisiin osallisuuden mahdollisuuksiin on pyritty vaikuttamaan erilaisilla kansainvälisillä ja valtakunnallisilla sopimuksilla sekä toimenpideohjelmilla. Näitä ovat muun muassa YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus, Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma sekä vammaispoliittinen ohjelma, joissa korostuu yhdenvertainen osallisuus työn tekemiseen sekä huoltosuhteessa tapahtuvan työtoiminnan näkeminen ihmisoikeudellisena ongelmana. Palkattomaan, mutta hyötyä tuottavaan huoltosuhteessa tapahtuvaan työtoimintaa voidaan näiden pohjalta suhtautua yhä kriittisemmin. (Kairi ym. 2010, 13.)

YK:n Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 23. artikla toteaa hyvin yksiselitteisesti:

”1. Jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä suojaan työttömyyttä vastaan.

2. Jokaisella on oikeus ilman minkäänlaista syrjintää samaan palkkaan samasta työstä.

3. Jokaisella työtä tekevänä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen toimeentulon ja jota tarpeen vaatiessa täydentävät muut sosiaalisen suojelun keinot...”

(Jokinen ym. 2000, 50–52; Universal Declaration of Human Rights).

Vammaisyleissopimus, eli YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, on täydennys voimassaoleviin ihmisoikeussopimuksiin. Sen tarkoituksena on vahvistaa vammaisten henkilöiden kuuluminen kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien piiriin. Sopimus kieltää laaja-alaisesti vammaisuuden perusteella tapahtuvan syrjinnän ja osoittaa keinot yhdenvertaisen kohtelun toteuttamiseksi. Päämääränä on vammaisten ihmisten täysi osallis-

tuminen, osallisuus ja tasa-arvo. Sopimus vahvistaa vammaisten ihmisten tasa-arvoisen aseman suhteessa kansalaisoikeuksiin, poliittisiin oikeuksiin sekä taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin oikeuksiin. Tasa-arvoisena kansalaisena vammaisella ihmisellä tulee olla yhtäläiset oikeudet poliittisesti, taloudellisesti, sosiaalisesti ja sivistyksellisesti. (Suomen YK-liitto 2012, 4–9.) Suomi allekirjoitti YK:n vammaissopimuksen vuonna 2007, mutta vammaissopimus ratifioitiin vasta yhdeksän vuotta myöhemmin toukokuussa 2016 (Eduskunta 2016).

Erilaisilla kansallisilla tavoitteilla on pyritty myös vaikuttamaan työnantajien asenteisiin työllistää kehitysvammaisen henkilö. Sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveystieteiden strategia Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 näkee korkean työllisyysasteen, terveiden ja toimintakykyisten kansalaisten sekä vaikuttavien ja tehokkaiden sosiaali- ja terveystieteiden olevan ehto Suomen sosiaaliselle ja taloudelliselle kestävyydelle. Strategia nostaa esiin työnantajan vastuun työolojen ja työhyvinvoinnin kohentamisessa sekä velvollisuuden kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti. Strategiassa todetaan, että kaikilla työ- ja toimintakyvyltään alentuneilla henkilöillä on oltava mahdollisuus osallistua työelämään voimavarojensa mukaan. Osallistumista on tuettava kehittämällä kuntoutusta ja koulutusta, muuttamalla sosiaaliturvajärjestelmää joustavammaksi sekä tukemalla ja kannustamalla työnantajia palkkaamaan osatyökykyisiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6–8.)

2.3 Työllistymistä tukevat palvelut

Suomessa on noin 25 000 työikäistä kehitysvammaista ihmistä, joista valtaosa on työkyvyttömyyseläkkeellä. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymismahdollisuuksia pyritään vahvistamaan ja heidän työllistymistään tukemaan erilaisilla sosiaalisen työllistämisen toimialaan kuuluvilla palveluilla. Vaikeimmin vammaisille ihmisille tarjotaan päivätoiminnaksi kutsuttua viriketoimintaa. Vaikka päivätoiminta luokitellaan työllistymistä valmisteleväksi palveluksi, se on luonteeltaan lähinnä toimintakykyä ylläpitävää, eikä tähtää

tavoitteellisesti työllistymiseen. Päivätoimintaan osallistuu noin 5000–6000 henkilöä. Noin 11 000 kehitysvammaista ihmistä osallistuu erilaisiin työllistymistä edistäviksi ja työhön kuntoutumista tukeviksi luokiteltuihin palveluihin. (Kehitysvammaliitto 2014b; Kehitysvammaliitto 2016b.; Kehitysvammaliitto 2015; Kehitysvammaliitto 2016e; Välimaa, Ylipaavaniemi, Pikkusaari, Hassinen 2012, 5, 25; Äikäs 2012, 23–26.)

Kehitysvammaisille ihmisille suunnatut työllistymistä edistävät ja työhön kuntoutumista tukevat palvelut ovat lähes yksinomaan huoltosuhteista työtoimintaa, joka tapahtuu joko työ- ja toimintakeskuksissa tai avotyönä työelämässä. Työtoiminnan katsotaan olevan luonteeltaan työ- ja toimintakykyä ylläpitävää sekä työllistymisedellytyksiä parantavaa palvelua. Tarjolla on myös vähäisessä määrin tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palveluja, jotka luetaan työelämään valmentaviin ja työhön kuntouttaviin palveluihin. Vain noin 400–500 kehitysvammaista ihmistä tekee tuettua eli palkallista, työsuhteeseen perustuvaa työtä, jossa työntekijän, työnantajan ja työyhteisön tukena on työhönvalmentaja. (Kehitysvammaliitto 2016b; Kehitysvammaliitto 2014c; Välimaa ym. 2012, 26–29, 28; Äikäs 2012, 23–26.)

2.3.1 Huoltosuhteinen työtoiminta ja avotyö

Lähes kaikki kehitysvammaisten ihmisten tekemä työ tapahtuu huoltosuhteisena työtoimintana joko työ- ja toimintakeskuksissa tai avotyönä työelämässä. Usein pelkkä termi työtoiminta viittaa työ- ja toimintakeskuksessa tapahtuvaan työhön ja työelämässä tapahtuvasta työtoiminnasta käytetään termiä avotyö. Vaikka näiden kahden vaihtoehdon ulkoiset puitteet saattavat erota huomattavasti toisistaan, molempien taustalla on melko yhtenäiset käytännöt. Huoltosuhteinen työtoiminta ei täytä laissa määritettyjä palkkatyön kriteereitä, eikä siitä makseta palkkaa, vaan nimellistä ahkeruus- tai työosuusrahaa. (Äikäs 2012, 23–26.)

Noin 9000 kehitysvammaista ihmistä osallistuu työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuvaan työtoimintaan ja yli 2000 tekee avotyötä tavallisilla työpaikoilla (Kehitysvammaliitto 2014c; Kehitysvammaliitto 2016c.). Nykyistä huomattavasti suurempi määrä kehitysvammaisia ihmisiä olisi sekä kykeneviä että halukkaita tekemään tavallista palkkatyötä (Kehitysvammaliitto 2016d). Työhönvalmentajat ja työtoiminnan ohjaajat ovat arvioineet, että työkeskuksessa tai avotyötoiminnassa työskentelevistä kehitysvammaisista ihmisistä voisi yli 30%:a työllistyä palkkatyöhön. Avotyötoiminnasta olevien kyky palkkatyöhön arvioitiin merkittävämmäksi; melkein joka toisen avotyötoiminnasta olevan arvioitiin voivan työllistyä palkkatyöhön. Työkeskuksesta taas runsaan neljännes arvioitiin kyvykkääksi palkkatyöhön, jolloin Suomessa olisi noin 3000 palkkatyöhön kykenevää kehitysvammaista. (Vesala ym. 2015, 41, 54.)

Työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuva huoltosuhteinen työtoiminta on kuntien, kuntayhtymien, säätiöiden tai yksityissektorin järjestämää kehitysvammaisille nuorille ja aikuisille suunnattua työtä. Työ on tyypillisesti käsityötä tai yrityksille alihankintana tehtyä kokoonpano- tai pakkaustyötä, mutta työtehtäviä voi löytyä myös keskusten sisäisistä toiminnoista, kuten kiinteistöhuollosta. (Kehitysvammaliitto 2014c.) Keskuksissa työtä tekevät henkilöt eivät kuitenkaan ole työntekijöitä, vaan asiakkaita (Hakala 2013, 224). Työpäivien määrä ja kesto määritellään yksilöllisesti. Työtoiminnan lisäksi keskuksissa voidaan tarjota mahdollisuuksia vaikkapa liikuntaan tai opiskeluun. (Kehitysvammaliitto 2014c.) Aikaisemmin työtoiminnasta käytettiin termiä suojatyö (Hakala 2013, 224). Tätä termiä saattaa edelleen kuulla käytettävän arkikielessä työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuvasta toiminnasta puhuttaessa ja englanninkielisissä tutkimuksissa työtoiminnasta käytetään myös sheltered work -termiä.

Työ- ja toimintakeskuksissa järjestettävä työtoiminta on koettu monella tapaa ongelmalliseksi (esim. Kehitysvammaliitto 2016f). Tarjolla olevien vaihtoehtoisten työtehtävien määrä on usein suppea, eikä ammatillisen koulutuksen saaneille henkilöille ole välttämättä koulutusta vastaavaa työtä. Työtehtävät voivat olla myös liian yksipuolisia. (Kairi

ym. 2010, 24–25.) Ryhmämuotoisessa työtoiminnassa yksilöiden tarpeita, toiveita ja taitoja ei ole mahdollista ottaa huomioon. Virallisesti työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuvan työtoiminnan katsotaan olevan työ- ja toimintakykyä ylläpitävää sekä työllistymisedellytyksiä parantavaa palvelua. Käytännössä työtoiminta ei johda palkkatyöhön, vaan kehitysvammaiset ihmiset jäävät pysyvästi toimintakeskuksen asiakkaisiksi. (esim. Kehitysvammaliitto 2016f). Työtoimintaan liittyvät ongelmat on tiedostettu jo pitkään. Jo vuonna 1997 Saloviita ym. nostivat esiin muun muassa työtoiminnan epäonnistumisen kuntoutustehtävässä sekä segregatioon ja palkkakysymyksiin liittyvät eettiset ongelmat. He totesivat, että työkeskusten olemassaolo oikeutetaan perinteisellä moralismilla, jonka mukaan avunsaajan on tehtävä työtä vastikkeeksi saamalleen avulle. Työkeskusten purkaminen todettiin ongelmalliseksi, koska julkisen rahoituksen varassa toimivat ammatilliset järjestelmät olivat muutosjytkkiä. Tällöin esimerkiksi työkeskusten henkilöstön työnkuva koettiin vaikeaksi muuttaa. (Saloviita ym. 1997, 32–35.)

Työ- ja toimintakeskuksissa tapahtuva työ voidaan yhdistää sekä laitos- että kuntoutusparadigmaan. Asiantuntijoiden näkemyksiin perustuva palvelu tuotetaan segregoidussa ympäristössä, josta ei juurikaan tapahdu integroitumista yhteiskuntaan. Työtoiminta luokitellaan virallisestikin työhön kuntoutumista tukeviin palveluihin – kehitysvammaista ihmistä pyritään siis sopeuttamaan ympäristön odotuksiin ja vaatimuksiin. Työkeskuksessa tapahtuvan työtoiminnan on tarkoitus kuntouttaa ihminen kykeneväksi toimimaan avotyössä, jossa toimiminen kuntouttaa hänet edelleen riittävän kyvykkääksi työntekijäksi avoimille työmarkkinoille. Tätä voisi pitää kouluesimerkkinä kuntoutusparadigman mukaisesta porrasteisesta palvelujärjestelmästä, jossa yksilön odotetaan normalisoituvan sisäisen kontrollin ja asiantuntijoiden tietämysten avulla. Normalisaatioprosessissaan onnistuttuaan yksilö ansaitsee oikeuden vähemmän segregoidussa ympäristössä toimimiseen ja suurempaan yhteiskunnalliseen osallisuuteen. Tukiparadigman mukaisista, ammattilaisen ja kehitysvammaisen ihmisen tasa-arvoisen kumppanuuden pohjalta yksilöllisesti suunnitelluista tukitoimista ei työtoiminnan yhteydessä voi parhaalla tahdollakaan puhua.

Työtoiminnalla on vahvat juuret yhteiskunnassamme. Aikoinaan työkeskusten perustaminen johti työpaikkojen etsimisen katkaisemiseen avoimilta työmarkkinoilta. Tämän voi edelleen nähdä vaikuttavan käytäntöinä, jotka haittaavat kehitysvammaisten ihmisten avoimille työmarkkinoille pääsyä. Työkeskusten huoltosuhteinen työtoiminta voidaan nähdä hoitolaitoksissa vallinneen esikapitalistisen ja patriarkaalisen työn teon perinteen jäänteenä. Aiemmin työntekoa ei nähty suorituksena, jonka vastikkeeksi kuuluisi antaa palkkaa. Työntekijän ja työnantajan välinen suhde perustui suojeluun, ei liikesuhteeseen. Laitoksissa olevien potilaiden tekemällä työllä oli suuri taloudellinen merkitys laitoksille. (Saloviita ym. 1997, 32–35.)

Kehitysvammahuollossa 1990-luvulla kehitetty avotyö on toimintaa, jossa työ- ja toimintakeskuksien asiakkaita sijoitetaan avointen työmarkkinoiden työpaikoille. Avotyöstä ei ole olemassa omaa lainsäädäntöä, vaan se rinnastetaan juridisesti sosiaalihoitolaissa [Sosiaalihoitolaki (710/1982)] tai kehitysvammaisten erityishuollosta annetussa laissa [Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977)] määriteltyyn työtoimintaan. Avotyössä oleva henkilö ei siten ole työsuhteessa työnantajaan. (Saarinen & Varanka 2012, 8–10.)

Alun perin avotyön oli tarkoitus olla harjaantumisjakso, joka antaisi henkilölle riittävät valmiudet työtehtävistään suoriutumiseen, ja joka johtaisi myöhemmin työllistymiseen normaalissa työsuhteessa. Integraatioajattelu ei kuitenkaan ole toiminut toivotulla tavalla, koska avotyöstä on tullut pysyvä käytäntö monille kehitysvammaisille ihmisille. (Saarinen & Varanka 2012, 4, 8.) Avotyö voidaan liittää kuntoutusparadigmaan sen alkuperäisen toimintakykyä edistävän ja palkkatyötä tavoittelevan aatteensa vuoksi.

Avotyötoiminnassa toteutuu myös tukiparadigmalle oleellisia asioita, jolloin yksilölle järjestetään erilaisia tukitoimia avotyötoiminnan löytämiseksi ja siinä onnistumiseksi. Avotyötoiminnan tavoitteet ovat myös lähellä tuetun työn tavoitteita eli avotyön kautta saada yksilö myöhemmin osalliseksi tavallisia työmarkkinoita tai ainakin työhön tavalliseen työpaikkaan,

mutta ilman työsuhdetta ja palkkaa. Avotyötoimintaan osallistuminen edellyttää henkilön omaa mielenkiintoa toimintaan ja työpaikalta tulee löytyä tehtäviä, jotka sopivat työntekijälle. Työtehtävät järjestetään yksilöllisesti ja voimavara-lähtöisesti. Valmennuksen, työpaikalla olevan tukihenkilön sekä toimintakeskuksesta nimetyn vastuuhenkilön kautta työntekijä saa tukea työtehtävien hoitamiseen, kehittymiseen ja sosiaalisen toimintakyvyn edistämiseen. Avotyötoiminnalla tähdätään myös ympäristön asenteiden muutokseen sekä normalisaation toteutumiseen. (Hokkila 1996, 66–67.)

Työtoiminta ja avotyö tapahtuvat huoltosuhteessa. Koska kyseessä ei ole työsuhde, työ tapahtuu työlainsäädännön toimialan ulkopuolella. Tällä on merkittäviä vaikutuksia huoltosuhteisessa työtoiminnassa tai avotyössä työskenteleville ihmisille. Työntekijät jäävät ilman normaaliin työsuhteeseen kuuluvia etuja. Heillä ei ole irtisanomissuojaa, eikä heille makseta palkkaa, vaan he saavat työosuusrahaa 0–12€ päivässä. Määrästä ei ole olemassa yhtenäisiä säädöksiä, vaan se on työkeskuksen tai työkeskusta ylläpitävän organisaation päätettävissä. Lomien ja sairauspoissaolojen ajalta ei välttämättä makseta lainkaan työosuusrahaa, eikä työtoiminta kerrytä työeläkettä. (Kairi ym. 2010, 30, 43; Kehitysvammaliitto 2014c.) Työosuusrahaa kutsutaan joissain paikoissa ”ahkeruusrahaksi”, ”kannusterahaksi” tai ”terapiarahaksi”. Joissain toimintakeskuksissa maksettu summa riippuu siitä, miten asiakas on käyttäytynyt tai suoriutunut annetuista tehtävistä. (Hakala 2013, 228.)

Kunta ei välttämättä maksa matkakustannuksia työpaikalle. Avotyössä olevat henkilöt joutuvat maksamaan työpaikkaruokailusta ja lisäksi osa työ- ja toimintakeskuksista perii asiakailtaan ylläpitomaksua ruuasta ja kahvista. Pahimmillaan työtoimintaan osallistuminen on kehitysvammaiselle henkilölle taloudellisesti tappiollista. Monet kehitysvammaiset ihmiset tekevät työkeskuksissa tai avotyössä tuottavaa työtä saamatta siitä asiallista korvausta itselleen. (Kairi ym. 2010, 30, 43–44.) Kehitysvammaliiton tutkijan Tua Nummelinin (2008, 11) kehitysvammaisille ihmisille suunnatussa kyselytutkimuksessa kolmestasadasta vastaajasta 85 % koki palkan tärkeäksi osaksi työtä. Työsuhteisessa palkkatyössä toimivat vammaiset

henkilöt ovat myös olleet ylpeitä työpaikastaan ja tyytyväisiä palkkukseensa (Eriksson 2008, 60). Ristiriita huoltosuhteen ja palkkatyön välillä aiheuttaa myös aiemmin esitetyn YK:n ihmisoikeuksien julistus, minkä mukaan jokaisella ihmisellä on oikeus työhön sekä saamaan palkan samasta työstä (ks. Jokinen-ym. 2000, 50–52).

2.3.2 Tuettu työllistyminen – työsuhteeseen tavallisille työpaikoille

Tuetulla työllistymisellä tarkoitetaan erilaisten tukitoimien avulla toteutettavaa työsuhteeseen perustuvaa palkallista työtä tavallisella työpaikalla. Tukiparadigman toimintafilosofiaan pohjautuva tuetun työllistymisen malli on kehittynyt USA:ssa 1980-luvulla. Taustalla vaikutti suurten kehitysvammalaitosten purkaminen ja kehitysvammaisille ihmisille suunnattujen yhteisöllisten palvelujen kehittäminen. (Kehitysvammaliitto 2014d; Saloviita ym. 1997, 65, 75, 77.) Federal Registerin (1984) mukaan tuettu työ tapahtuu integroituna työyhteisöön, joka koostuu pääosin ei-vammaisista ihmisistä (Venäläinen 1996 30, 32). Sosiaalisen integraation toteutumisen kannalta on tärkeää, että kehitysvammainen henkilö osallistuu työpaikan toimintoihin kuten muutkin työntekijät (Venäläinen 1996, 32). Vuonna 1995 toteutui Suomen ensimmäinen tuetun työllistymisen hanke Tie auki! – projekti, jonka avulla pyrittiin tekemään tunnetuksi tuettua työllistymistä. (Saloviita ym. 1997, 77.)

Suomessa noin 400–500 kehitysvammaisista ihmistä tekee työsuhteista palkkatyötä. Heistä suurin osa on työllistynyt tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. (Kehitysvammaliitto 2014d). Tuetun työllistymisen työhönvalmennus on palvelua, jossa kehitysvammaisen henkilön työllistymistä ja työssä pysymistä tukee työhönvalmentaja, josta käytetään myös nimitystä työvalmentaja. Tukea saavat sekä työntekijä, työnantaja että työyhteisö. Tuki voi olla määräaikaista, mutta tarvittaessa myös pysyvää. Työhönvalmentajapalveluita tarjotaan muun muassa työ-, toiminta- ja työhönvalmennuskeskuksissa sekä työ- ja elinkeinotoimistoissa. (Kehitysvammaliitto 2014d;

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013 c.; Välimaa ym. 2012, 28–29.)

Työhönvalmentaja tukee, ohjaa ja valmentaa kehitysvammaista henkilöä voimavaralähtöisesti tavallisessa työyhteisössä tapahtuvaan työsuhteiseen palkkatyöhön. Työhönvalmentaja ohjaa työntekijää työnhaussa ja työsuhteeseen liittyvissä seikoissa, kuten työsopimuksen tekemisessä tai verokortin hankkimisessa. Hän tukee asiakastaan työyhteisöön liittymisessä, työtehtävien oppimisessa, työssä kehittämisessä ja työn jatkumisessa. Työhönvalmentajan tuen määrä ja laatu arvioidaan yksilöllisesti. (Kehitysvammaliitto 2014d; Seppälä 2013, 7; Välimaa ym. 2012, 30.) Usein kehitysvammaiset työntekijät tarvitsevat jatkuvaa tai pidempiaikaista tukea, mikä vähitellen kevenee työssä pysymiseksi (Ahlstén 2010, 25). Työhönvalmentajilta vaaditaan laajaa tietopohjaa sekä ammattitaitoa tuen mitoittamisessa ja ajoittamisessa. (Ekholm & Teittinen 2014, 50.)

Työhönvalmentajan tuki on työnantajalle maksutonta. Työhönvalmentaja auttaa työnantajaa löytämään työtehtäviin sopivan henkilön. Toisaalta hän myös pyrkii etsimään ja räätälöimään työntekijän osaamiseen ja vahvuuksiin sopivia työtehtäviä. Lisäksi työhönvalmentaja auttaa työnantajaa työsuhteeseen liittyvissä seikoissa, kuten työsopimusneuvotteluissa ja sosiaaliturvaetuuksien ja palkan yhteensovittamisessa. Hän tukee työntekijän perehdyttämistä työhön, työyhteisöön ja työyhteisön sääntöihin. Työhönvalmentajalla on tärkeä rooli työntekijän sosiaalisessa integroitumisessa työyhteisöön. Jos kehitysvammaisen henkilö on työttömänä työnhakijana, hänen palkkaamiseensa on mahdollista hakea TE-toimiston palkkatukea (Kehitysvammaliitto 2014d; Kehitysvammaliitto 2016g; Seppälä 2013, 7; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013 b.)

3. TYÖLLISYYTTÄ EDISTÄVIÄ JA ESTÄVIÄ TEKIJÖITÄ

Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan tutkimuksia liittyen vammaisten ja kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä edistäviin ja estäviin tekijöihin. Edistäviä ja estäviä tekijöitä on havaittu sekä ympäristö- että yksilötekijöissä. Ympäristötekijöihin liittyy palvelu- ja tukijärjestelmät, työnantajien asenteet ja työllisyystilanne. Yksilötekijöissä nousee esille toimintakyky- ja toiminnanrajoitteet, koulutus, ikä, mielenterveyden sekä käytöksen ongelmat.

3.1 Ympäristötekijöiden vaikutus työllistymiseen

Seuraavassa käydään läpi tarkemmin ympäristötekijöiden vaikutusta kehitysvammaisten työllistymiseen. Ongelmia on nähty yleisellä tasolla työvoiman tarpeessa, mutta myös asenteilla, tiedon puutteella ja ennakkoluuloilla on nähty olevan osuutta työllistymisen ongelmassa. Myös lainsäädäntö aiheuttaa kirjavia käytäntöjä ja eriarvoisuutta alueellisesti, mikä on osaltaan voinut vaikuttaa kehitysvammaisten työllistämispalveluiden resursointiin.

3.1.1 Työvoiman tarve

Työvoiman tarve vaikuttaa yleisellä tasolla työllistymiseen. Demografisten muutosten, kuten väestön ikääntymisen, on nähty aiheuttavan kasvanutta työvoimatarvetta. Toisaalta teknologisten muutosten ja globalisoitumisen on nähty heikentävän erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työllistymistä. Myös taloudelliset laskukaudet heijastuvat erityisesti juuri heidän työllisyysmahdollisuuksiinsa. Tilanne ei välttämättä palaudu entiselleen taloudellisen elpymisen aikana. (OECD 2013, 37.) Taloudellisena nousukautena vammaisten ihmisten työmarkkina-aseman ja tulojen on nähty parantuneen, mutta heidän

olosuhteensa sekä tuloeronsa verrattuna keskimääräiseen väestöön näyttävät heikentyneen. (Linnakangas ym. 2006, 5).

Suomessa taloudellinen lama ja työelämän rakennemuutokset, kuten matalan osaamisen työtehtävien siirtyminen ulkomaille, ovat vähentäneet työmarkkinoilla olevien avoimien työpaikkojen määrää. Tämä on heikentänyt kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön (Kairi ym. 2010, 79). Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisessä näkyy yleisestä työllisyystilanteesta johtuvia alueellisia eroja. Esimerkiksi Pohjois-Suomessa työpaikkojen puute on luonut esteitä kehitysvammaisen työllistämiseksi (Nikula 2010, 10; Vesala ym. 2015, 44.) Taloudelliset tekijät vaikuttavat myös yksittäisten yritysten tasolla. Vaikka työnantaja olisi halukas palkkaamaan kehitysvammaisen ihmisen, yrityksen heikko taloudellinen tilanne voi estää tämän. (Nikula 2010, 12.)

3.1.2 Asenteet, ennakkoluulot ja tiedon puute

Kielteiset asenteet, ennakkoluulot ja tiedon puute haittaavat kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä ja työssä pysymistä. Ongelmat ilmenevät yhteiskunnallisen asenneilmaston tasolla, lainsäädännössä ja lakien tulkinnassa, erilaisten palvelujärjestelmien käytännössä, asiantuntijoiden toimintatavoissa sekä työelämän edustajien toiminnassa. (Klem 2013, 3). Kielteisten asenteiden taustalla on usein puutteellista tai väärää tietoa, joten tietoa lisäämällä voidaan vaikuttaa myös asenteisiin (ks. Kairi ym. 2010, 69; Seppälä 2013, 14).

Vammaisiin ihmisiin kohdistuu edelleen irrationaalisia ja mielivaltaisia ennakkoluuloja ja asenteita. Kuten esimerkiksi rasismi tai seksismi, myös tämä ilmiö perustuu myytteihin, taikaukseen ja stereotyyppiseen ajatteluun – siihen, että kohteena olevia ihmisiä ei nähdä yksinäinä. (Perlin 2005, 23–26.) Näennäisesti nämä vaikuttimet eivät enää kuulu nykyaikaiseen länsimaiseen yhteiskuntaan, mutta niiden aiheuttamat asenteet ovat siirtyneet kulttuurisesti eteenpäin tähän päivään saakka (Barnes 1992, 4–5). Stereotyyppillä tarkoitetaan yhtä,

yksiselitteistä ja liioitellun yksinkertaista totuutta jostain asiasta tai ilmiöstä, joka on todellisuudessa monimuotoinen. Stereotyyppisen ajattelun avulla ihmiset jaetaan kategorioihin ”me” ja ”muut”. Toiseus eli joukkoon kuulumattomuus syntyy stereotyyppisen ajattelun kautta. (Hall 2005, 122–124.) Michael Perlin (2005) näkee vammaisiin ihmisiin kohdistuvan syrjinnän olevan vielä ongelmallisempaa kuin muiden syrjivien asenteiden, koska se on paljolti näkymätöntä ja sosiaalisesti hyväksyttyä. Sitä harjoittavat myös itseään suvaitsevina ja edistyksellisinä pitävät ihmiset, jotka halveksuvat vastaavia, esimerkiksi sukupuoleen, rotuun tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvia ennakkoluuloja. (Perlin 2005, 24–25.) Stereotyyppinen ajattelu näkyy myös suhtautumisessa kehitysvammaisten ihmisten työntekoon. Heidä pidetään usein lähtökohtaisesti työelämään soveltumattomina. (Kairi ym. 2010, 33.)

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan tilaa, jossa sairaus tai toimintarajoitteet estävät työnteon. Kehitysvamma ei ole sairaus, eikä pelkkä kehitysvammadiagnoosi kerro mitään ihmisen toimintakyvystä. Siitä huolimatta kehitysvammaiset ihmiset määritellään lähes automaattisesti kehitysvammadiagnoosin perusteella työkyvyttömiksi. Työkyvyttömyyseläke hankaloiittaa palkkatyöhön hakeutumista ja heikentää mahdollisuuksia saada työviranomaisten palvelua sen löytämiseksi. Tämä voidaan nähdä myös yhteiskunnallisena ja taloudellisena vallankäyttönä, jonka taustalla vaikuttavat vallalla olevat talous-, työvoima- ja sosiaalipoliittiset intressit. (Hakala 2013, 233; Heikkilä 2011, 52–53; ks. Linnakangas ym. 2006, 79.) Vammaiset nuoret ovat kokeneet olevansa ristiriitaisessa tilanteessa joutuessaan perustelemaan työllistymiseensä liittyviä seikkoja palvelujärjestelmälle ja työnantajalle. Samalla, kun heidän on osoitettava olevansa vammaisia saadakseen työskentelyyn ja työkykyyn liittyviä palveluita, heidän on osoitettava työnantajalle olevansa työkykyisiä ja osaavia vammastaan huolimatta. (Ekholm & Teittinen 2014, 90–91.)

Asiantuntijoilla sekä vammaispalvelujen ja TE-toimistojen työntekijöillä voi olla kielteisiä ja epäileviä asenteita kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä kohtaan. Tämä heikentää työllistymisen mahdollisuuksia. (Seppälä 2013, 13–14.) Päätöksiä saatetaan tehdä väärin

perustein. Ongelma voi piillä myös käytännön valinnoissa. Kehitysvammaisten ihmisten kaavamainen siirtäminen työtoimintaan osallistuviksi työkyvyttömyyseläkeläisiksi on helpompaa, kuin asiakkaan yksilöllinen kohtaaminen, jolloin täytyy järjestää hänelle räätälöityjä tukitoimia ja huomioida erilaisia työskentelymahdollisuuksia. Helppouden ei kuitenkaan tulisi koskaan olla päätöksiä ohjaava tekijä (ks. OECD 2013, 12–16.) Ammattilaisilla voi olla myös vanhoja näkemyksiä kehitysvammaisista ihmisistä hoivan tarvitsijoina (Kairi ym. 2010, 61–63). Liiallinen tukeminen ja hoivaaminen on nähty haittaavan kehitysvammaisen ihmisen itsenäistymistä. Esimerkiksi ohjaajat ja valmentajat voivat kamppailla riskien ottamisen ja turvallisen vaihtoehdon välillä, kun mietitään asiakkaan työllistymistä tai jäämistä asiakkaaksi työ- tai toimintakeskukseen. Ammattilaisten voi olla vaikeaa rohkaista kehitysvammaista asiakastaan tekemään omia valintoja, koska valintojen tekeminen sisältää riskejä ja voi johtaa epäonnistumisiin. Jos epäonnistumisia pyritään välttämään liikaa, itsenäistymistä ei pääse tapahtumaan. Riskejä on otettava, jotta asiakas voi kokeilla erilaisia vaihtoehtoja ja päästä elämässä eteenpäin. (Kairi ym. 2010, 62; Martorell ym. 2008 1097–1098.) Ammattilaisten asenteiden takana voi olla se, että heillä ei ole riittävästi tietoa erilaisista kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen liittyvistä seikoista. Tiedon ja kokemuksen puute sekä epävarmuus vaikuttavat sekä yksittäisen ammattilaisen toimintaan, että tukipalvelujen järjestämiseen kuntatasolla. Valmentajilla ja ohjaajilla ei aina ole tietoa esimerkiksi eläkkeen ja palkkatulojen yhdistämisestä tai eläkkeen lepäämään jättämisestä. (Nikula 2010, 10; Kairi ym. 2010, 61–85; Seppälä 2013, 11–12).

Työnantajien ja työyhteisöjen kielteiset asenteet ja ennakkoluulot haittaavat kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä, työelämässä pysymistä ja integroitumista työyhteisöön. (Ahlstén 2010, 26; Carpenter 1998, 3; Ekholm & Teittinen 2014, 39; Hakala 2013, 234; Kairi ym. 2010, 78; Klem 2013, 37; Kukkonen, 2009 133, 139; Seppälä 2013, 13–14). Työnantajilla ja työyhteisön jäsenillä voi olla asiallisen tiedon tai omakohtaisten kokemusten puutteesta johtuvaa ennakkoluuloisuutta vammaisuutta kohtaan. Heillä ei usein ole asianmukaiseen tietoon perustuvaa käsitystä siitä, miten kehitysvamma vaikuttaa henkilön työ- ja toimintakykyyn sekä työhalukkuuteen. (Ahlstén 2010, 26; Carpenter 1998, 3; Ekholm & Teittinen

2014, 39; Mänty 2000, 179.) Vammaisuuden pelätään aiheuttavan ongelmia työpaikalle muun muassa sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden kautta (Carpenter 1998, 3; Ekholm & Teittinen 2014, 39). Ammatillisten erityisoppilaitosten merkitys tiedonantajina on tärkeä. Pelkkä tutkintotodistus ei kerro riittävän hyvin työnantajalle siitä, mitkä ovat työnhakijan todelliset työvalmiudet. Tiedon siirtymistä oppilaitoksilta yrityksille ei kuitenkaan tapahdu riittävästi. (Mänty 2000, 167, 179.) Usein työnantajat eivät ole lainkaan tietoisia erilaisista mahdollisuuksista työllistää kehitysvammaisen ihminen. (Ahlstén 2010, 26). Vaikka tarvittava tieto olisi olemassa, palvelujärjestelmän ongelmallisuus voi uuvuttaa työnantajan, jolloin hän ei ole enää innostunut palkkaamaan kehitysvammaista ihmistä (Seppälä 2013, 13). Työnantajat ovat kokeneet, että järjestelmien yksinkertaistaminen sekä byrokratian, työnantajan maksujen ja kannustinloukkujen vähentäminen voisivat kasvattaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä. (Grönlund & Björklund 2009, 33, 84–85.)

Kielteiset asenteet voivat liittyä myös työelämässä vallitseviin koviin arvoihin ja työelämän joustamattomuuteen. Organisaation perusarvot vaikuttavat oleellisesti työnantajan halukkuuteen palkata kehitysvammaisen ihminen. Jos ratkaisut tehdään ainoastaan mahdollisimman suuren tehokkuuden ja tuottavuuden näkökulmasta, tilaa poikkeavuudelle tai vajaakuntoisuudelle ei ole. (Kairi ym. 2010, 78.) Työnantaja voi ajatella, että vajaakuntoisten työllistäminen ei ole taloudellisesti kannattavaa. Toisaalta se voidaan nähdä kannattavana, jos työnantaja tietää vajaakuntoisen työllistämisen vaikuttavan myönteisesti asiakkaiden ja muiden sidosryhmien suhtautumiseen. (Kukkonen, 2009 133, 139; Hakala 2013, 234.) Esimerkiksi kirkko on nähnyt heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisen kohottavan organisaation julkisuuskuvaa (Grönlund & Björklund 2009, 33, 84–85). Rekrytoinnissa vaikuttaa myös kirkon arvomaailma, joka on erilainen verrattuna yrityksiin, joiden toiminta perustuu taloudellisen voiton maksimoimiseen. Eettiset syyt, kuten sosiaalinen vastuu tai halu tarjota vajaakuntoisille työtä, eivät kuitenkaan yleensä vaikuta erityisesti rekrytointitilanteessa (Kukkonen, 2009 133, 139; Hakala 2013, 234). Jos yrityksessä on työ- tai toimintakeskuksesta sijoitettu kehitysvammaisen avotyöntekijä, taloudelliset seikat voivat estää avotyön muuttamisen palkalliseksi työsuhteeksi. Työnantaja ei välttämättä halua muutosta

tilanteeseen, koska avotyöntekijät ovat yrityksille halpaa työvoimaa. (Kairi ym. 2010, 84; Seppälä 2013, 13–14.)

Työyhteisön asenteelliset ongelmat voivat tarkoittaa esimerkiksi sitä, että räätälöintiin suhtaudutaan vaikeasti hyväksyttävänä poikkeuksellisena ja erityisenä toimenpiteenä (Kukkonen 2009 136–137). Jos työtehtäviin liittyy suorituspainetta, työyhteisö voi myös pelätä oman työmääränsä lisääntyvän, jos työyhteisöön tulee kehitysvammainen henkilö. Palvelu-aloilla saatetaan edellyttää nopeutta ja hyvää fyysistä kuntoa. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla työ voi olla niin kuormittavaa, että työntekijät pelkäävät, etteivät vammaisen työntekijän voimavarat riitä työtehtävien tekemiseen, jolloin muut työntekijät joutuvat tekemään hänen tehtävänsä. Tässä ei välttämättä ole kyse varauksellisista asenteista, vaan työmäärän säilyttämisestä kohtuullisena kuormittavissa olosuhteissa. (Ekholm & Teittinen 2014, 56–57.)

Työnantajat, joilla on henkilökohtaista kokemusta kehitysvammaisten ihmisten kanssa toimimisesta, suhtautuvat heidän työllistämiseensä myönteisemmin kuin ne, joilla kokemusta ei ole. (Carpenter 1998, 3; Grönlund & Björklund 2009, 33, 84–85). Työnantajat ovat yleensä tyytyväisiä palkkaamaansa kehitysvammaiseen henkilöön ja arvostavat tätä (Banks ym. 2010, 353; Kairi ym. 2010, 55). Kehitysvammaiset ihmiset on nähty työelämää rikastuttavina ja moniarvoistavina työntekijöinä (Kairi ym. 2010, 55). He tekevät yleensä työnsä laadukkaasti ja ovat ahkeria ja sitoutuneita työntekijöitä. (Mänty 2000, 179.) Yksittäisen ihmisen työhön sitoutuneisuus on ominaisuus, joka tarttuu. Positiivinen asenne ja inspiraatio voivat nostaa koko työyhteisön suorituskykyä ja parantaa työilmapiiriä. (Bakker & Demerouti 2008, 209–210, 215–217.) Vastavuoroisesti työilmapiiri ja esimiehen asenteet vaikuttavat työntekijän työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin ja motivaatioon (Niemi 2013, 89–91).

3.1.3 Palvelujärjestelmän ongelmat

Kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuutta tukevien palvelujen tarjonnassa on alueellisia eroja (mm. Ekholm & Teittinen 2014, 68, 74; Klem 2013, 13–14; Nummelin 2009, 113; Seppälä 2013, 13–14). Erot johtuvat muun muassa palveluja koskevan lainsäädännön pirstaleisuudesta, käytettävissä olevien resurssien määrän vaihtelusta, tiedon ja kokemuksen puutteesta sekä asenteista (esim. Kairi ym. 2010, 81; Klem 2013, 35, 69; Seppälä 2013, 11–12; Vesala ym. 2015, 44). Joissain kunnissa palveluja on kehitetty enemmän työelämään suuntaaviksi kehittämällä tuetun työllistymisen mallia ja lisäämällä resursseja työhönvalmennukseen. Työhönvalmentajan palveluja on tarjolla kuitenkin vain harvoissa kunnissa, vaikka Kehitysvammaliiton ja Kehitysvammaisten Tukiliiton mukaan työhönvalmennuspalvelu tulisi olla yksi vaihtoehto työtoiminnan rinnalla ja osa kuntien kehitysvammahuollon palvelua. (Ahlstén 2010, 23; Klem 2013, 43–44.) Työnantajien kiinnostuksesta huolimatta kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä palkkatyöhön tapahtuu enimmäkseen vain niissä kunnissa, joissa järjestetään työhönvalmennusta (Ahlstén 2010, 22).

Kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuutta tukevia palveluja koskeva lainsäädäntö on pirstaleista ja vaikeaselkoista. Palveluista on säädetty sekä sosiaalihuoltolaissa että kehitysvammaisten erityishuoltolaissa eli kehitysvammalaissa. (Klem 2013, 35, 69). Sosiaalihuoltolain mukaan vammaisille henkilöille tulee järjestää työllistymistä tukevaa toimintaa, eli työhön sijoittumista edistäviä tukitoimia, tai vaihtoehtoisesti työkyvyttömyyden perusteella toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi tarkoitettua työtoimintaa (Sosiaalihuoltolaki (710/1982) 27 d §; Sosiaalihuoltolaki (710/1982) 27 e §). Kehitysvammalaissa todetaan lyhyesti, että erityishuollon tarpeessa olevalle on ”pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikettä antavaa toimintaa”. Lakia tulisi soveltaa, mikäli kehitysvammainen henkilö ei voi saada tarvitsemiaan palveluja muun lain nojalla. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) 1 §; Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) 35 §). Yleensä kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuutta tukevat palvelut järjestetään kuitenkin kehitysvammalain perusteella (Klem 2013, 35).

Palveluja koskevan lainsäädännön vaikeaselkoisuudesta ja osittaisesta päällekkäisyydestä johtuen kehitysvammaiset ihmiset ovat keskenään eriarvoisessa asemassa palvelujen ja etuuksien saatavuuden suhteen. Lakia tulkitaan monin tavoin ja tulkintatavoista riippuen käytännöt ovat kirjavina. Se, kumpaa lakia tulisi soveltaa yksittäisen asiakkaan kohdalla, on palvelujärjestelmän edustajille usein epäselvää. Tilanne aiheuttaa myös kehitysvammaisille asiakkaille omiin oikeuksiin ja palvelukäytänteisiin liittyvää epäselvyyttä. Tavot tulkita lakia aiheuttavat myös suuria kuntakohtaisia eroja toimintakäytännöissä. (Klem 2013, 69). Työllistymistä edistävien tukipalveluiden järjestäminen voidaan kokea vaikeana niillä alueilla, joissa sen käytännöt eivät ole vielä tuttuja. Esimerkiksi tuetulla työllistämisellä on vakiintuneita käytäntöjä ja kokemusta enimmäkseen pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla ja tukipalveluita on ollut vaikeaa saada järjestymään näiden alueiden ulkopuolella (Seppälä 2013, 11–12). YK:n vammaissopimuksen ratifiointi voi tulevaisuudessa vaikuttaa lainsäädäntöön kehitysvammaisten työllisyyttä tukevasti. Käytäntöjen muutostyö voi kuitenkin viedä aikaa.

Kehitysvammaisten ihmisten työelämäosallisuutta tukevien palvelujen kuntakohtaisten erojen taustalla on myös resursointiin liittyviä seikkoja (Vesala ym. 2015, 44; Kairi ym. 2010, 81; Klem 2013, 44). Resurssien riittämättömyys on ollut esteenä esimerkiksi tuetun työn ja työhönvalmennuksen kehittämiseksi (Klem 2013, 44). Kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä on haitannut myös työhönvalmentajien ja ohjaajien kiire, mikä aiheuttaa sen, että heillä ei ole tarpeeksi aikaa asiakkailleen (Kairi ym. 2010, 81). Myös muiden kuin työhön liittyvien palvelujen saatavuudessa on alueellisia eroja. Erilaisilla ennaltaehkäisevillä ja toimintakykyä ylläpitävillä palveluilla on vaikutusta työkykyyn ja sitä kautta työhön ja työllistymiseen. Esimerkiksi liikuntavammaisille ihmisille fysioterapia on usein tärkeä työkykyä ylläpitävä tekijä. (Ekholm & Teittinen 2014, 91.)

3.1.4 Tukitoimet mahdollistavat työllistymistä

Erilaiset tukitoimet vaikuttavat kehitysvammaisten ihmisten onnistuneeseen työllistymiseen. Käytännön asioissa tukea antavan työhönvalmentajan palvelusta hyötyvät sekä työntekijä, työnantaja että työyhteisö. (ks. Kehitysvammaliitto 2014d). Työhönvalmentajan tuki, työtehtävien räätälöinti, yksilöllinen palveluntarpeen kartoittaminen sekä työnantajan taloudellinen tukeminen edistävät työllistymistä. (Kairi ym. 2010, 73–84; Ekholm & Teittinen 2014, 50, 59; Seppälä 2013, 7; Vesala ym. 2015, 44.) Käytännön tukitoimilla on merkitystä myös henkisen tuen antajana kehitysvammaista ihmistä rekrytoivalle työnantajalle. Työhönvalmentajan ammattitaitoinen tuki ja tietoisuus siitä, että mahdollisia ongelmia ei tarvitse ratkaista yksin, voivat rauhoittaa työnantajaa (Ekholm & Teittinen 2014, 50). Kustannustekijät ovat yksi kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen vaikuttavista asioista. TE-toimiston maksama palkkatuki kompensoi työntekijän ohjaamisesta aiheutuvia kustannuksia ja pienentää merkittävästi työnantajan kynnystä palkata kehitysvammainen työntekijä (Kairi ym. 2010, 69, 78; Seppälä 2013, 23–14) Toisaalta palkkatuella voi olla myös negatiivisia vaikutuksia. Palkkatuen loppuessa myös työsuhde voi päättyä. (Hakala 2013, 234.)

Kehitysvammainen henkilö saa työhönvalmentajan tukea työnhaussa, työsuhteeseen liittyvissä seikoissa, työssä oppimisessa sekä työn jatkumisessa (Kehitysvammaliitto 2014d; Seppälä 2013, 7). Ulkopuolisen ohjaajan tai työpaikan tukihenkilön tuella voidaan vaikuttaa työllistymisen onnistumiseen. Ohjaajat ja valmentajat ovat nähneet tuen riittämättömyyden tai puutteen olevan merkittävä tekijä avotyön epäonnistumisissa (Kairi ym. 2010, 73). Myös mielekäs, omia kykyjä vastaava työ edesauttaa työssä pysymistä. Sopivien työtehtävien löytämisen arvioidaan kasvattavan kehitysvammaisen työllistymismahdollisuuksia (Vesala ym. 2015, 43). Sopivien työtehtävien etsiminen saattaa viedä aikaa, mutta löytymisen jälkeen työntulokset ovat monesti hyviä (Ekholm & Teittinen 2014, 57). Työn mukauttamisella, eli työtehtävien räätälöimisellä yksilöllisesti työntekijän osaamisen ja kiinnostuksen mukaan, on monia positiivisia vaikutuksia. Mahdollisuus käyttää omia taitoja sekä kyky suo-

riutua omista työtehtävistä lisäävät kehitysvammaisten ihmisten työtyytyväisyyttä (Akkerman ym. 2014, 547–550.) Työn räätälöinnillä voidaan vaikuttaa työkykyyn, koettuun työn rasittavuuteen, stressiin ja palautumiseen. Räätälöinti lisää myönteisiä psykososiaalisia tekijöitä, kuten mahdollisuuksia sosiaaliseen tukeen, tasapuoliseen kohteluun, työn hallintaan, kehittymiseen sekä työssä osallistumiseen. (Nevala ym. 2010, 44, 46.)

Palvelujärjestelmän tarkoitus on tasata vammasta tai esteellisestä ympäristöstä aiheutuvia rajoitteita. Kelan tukijärjestelmää on pidetty ratkaisevana opiskelun ja työnteon mahdollistajana, mutta sen palveluprosessi on koettu hitaana ja jäykkänä. (Ekholm & Teittinen 2014, 61.) Erilaiset tuloloukut vaikeuttavat vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten työllistymistä. Pelko maksukyvyyn riittävydestä esimerkiksi asumiskustannuksiin voi estää lisätöytäntien vastaanottamisen. (Ekholm & Teittinen 2014, 64.) Työkyvyttömyyseläkkeen ansaintarajat ovat vaikuttaneet rajoittavasti työaikaan kehitysvammaisilla työntekijöillä (ks. Ekholm & Teittinen 2014, 62–65, 91; Kairi ym. 2010, 58–59; Seppälä 2013, 3). Erilaiset joustavat ratkaisut, kuten eläkkeen lepäämään jättäminen, edesauttavat palkkatyöhön työllistymistä (Vesala ym. 2015, 44).

Yhteistyön toimivuus eri viranomaisten välillä on koettu edellytyksenä vammaispalvelujen onnistumiselle (Klem 2013, 73). Ohjattavien tai valmennettavien henkilöiden riittävä tunteminen, palvelutarpeiden perustavanlaatuinen kartoittaminen moniammatillisessa asiantuntijatiimissä, ohjaajien riittävä aika sekä kehitysvammaisen ihmisen aktiivinen osallistaminen työnhakuun edistää sopivan työpaikan löytymistä (Kairi ym. 2010, 68; Nikula 2010, 11). Ohjaajien ja valmentajien myönteinen asenne, motivaatio, rohkeus toimia sekä riittävä tieto työllistymiseen liittyvistä seikoista on edistänyt kehitysvammaisten työllistymistä palkkatyöhön (Kairi ym. 2010, 71).

Ammatillista erityisopetusta järjestetään yleisten ammatillisten oppilaitosten tavallisissa ryhmissä tai erityisryhmissä sekä ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Koulutuksen järjestä-

misessä noudatetaan normaaliuden periaatetta, eli se pyritään toteuttamaan mahdollisimman normaaleissa puitteissa. Toisaalta tavoitteena on opiskelijan henkilökohtaisten tarpeiden huomioiminen ja sitä kautta koulutuksellinen tasa-arvo. (Mänty 2000,90–91.) Hyvistä tavoitteistaan huolimatta ammatilliseen erityisopetukseen liittyy monia ongelmia. Ensinnäkään se ei takaa työllistymistä. Ammatillisesta erityisopetuksesta valmistuneet sijoittuivat lähinnä työtoimintaan. Noin viidennes jää työttömäksi valmistumisen jälkeen. Vain noin 4 %:a työllistyi palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille. Toinen ongelma liittyy koulutustarjontaan, mikä on usein koettu liian suppeaksi. Esimerkiksi erilaisia käsityöalojen tutkintoja on runsaasti, mutta niistä ei juuri ole apua avoimille työmarkkinoille työllistymisessä. (Mänty 2000, 177.) Kolmas ongelma on mahdollinen oppilaitoksen ja kodin välinen etäisyys: hankalat matkat, asuntolassa asuminen tai koti-ikävä pelko voivat estää ammatillisessa erityisoppilaitoksessa opiskelun (Eriksson 2008, 43–44.)

3.2 Yksilötekijöiden vaikutus työllistymiseen

Toimintakyky on nähty myönteisenä tekijänä työllistymisessä. Martorell ym. (2008) ovat selvittäneet kehitysvammaisten työllistymisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä vertaamalla älykkyydosamäärää, itseohjautuvuutta, toimintakykyä, käyttäytymisen ongelmia sekä mielenterveyttä kuvaavien mittareiden antamia tuloksia yksilöiden työllistymiseen. Näistä ainoastaan älykkyydosamäärällä ei havaittu olevan merkitystä työllistymisen onnistumisessa. Itseohjautuvuuden osa-alueista merkityksellisiä olivat autonomisuus ja valtaistumisen tunne. Kaikki toimintakyvyn osa-alueet olivat merkityksellisiä. Näitä osa-alueita olivat ymmärrys ja kommunikointi, ympäristössä liikkuminen, itsestä huolehtiminen, kyky tulla toimeen muiden kanssa, toimiminen kotona ja työssä sekä yhteiskunnallinen osallistuminen. (Martorell ym. 2008, 1094–1097).

Ihmisen yksilölliset taidot on nähty myös mahdollistavan työllistymistä. Työvalmentajien ja ohjaajien arviointien perusteella kehitysvammaisen yksilön työllistymisen onnistumisen

kannalta oleellisimpia ominaisuuksia ovat erityisesti taidot, osaaminen, kyvykkyys ja motivaatio. Työllistymistä estävinä tekijöinä mainittiin terveyteen, toimintakykyyn, fyysisiin rajoitteisiin, kuntoon ja jaksamiseen liittyviä tekijöitä. Oleellisia tekijöitä ovat myös motivaatio, suuri ohjauksen tarve, mielialan vaihtelut ja mielenterveysongelmat. (Vesala ym. 2015, 44.)

Koulutuksella on vaikutusta yksilön taitoihin ja osaamiseen ja sitä kautta työllistymiseen. Alhainen koulutustaso tai koulutuksen puuttuminen heikentävät kehitysvammaisten ihmisten mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille (Linnakangas ym. 2006, 51, 78; Vesala ym. 2015, 45). Työelämässä tarvitaan sosiaalisia taitoja sekä välineellisiä taitoja kuten luku- ja kirjoitustaito, matemaattiset perustaidot, rahan ja kellon hallinta sekä tietotekniikan käyttötaidot. Näitä taitoja ei kuitenkaan olla aina saavutettu koulutuksen päätyttyä (Seppälä & Sundin 2011, 17; Winn & Hay 2009, 112.) Työelämätaitojen puutteet ovatkin olleet esteenä kehitysvammaisen ihmisen työllistymiselle työvalmentajan tuesta huolimatta (Nikula 2010, 12). Koulutusta tulisikin kehittää vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Koulun ja koulutuksen päätyttyä vammaiset ihmiset ovat toivoneet enemmän tukea työpaikan löytymiseen sekä lisää mahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille siirtymiseen (Kairi ym. 2010, 69–70). Myös mahdollisuus koulutuksen jälkeiseen itseänsä kehittämiseen voi osaltaan vaikuttaa työhön ja työllistymiseen (Akkerman ym. 2014, 550).

Sairaudesta tai vammasta aiheutuva toimintakykyrajoittava tekijä voi heikentää työllistymismahdollisuuksia. Suurin osa työelämässä olleista vammaisista ihmisistä ovat lievästi tai keskivaikeasti vammaisia (Linnakangas ym. 2006, 78). Sairaus voi olla myös yhteydessä työntekijän jaksamiseen työssä, koska sen on todettu vaikuttavan jaksamiseen käydä avoimilla työtoiminnassa (Kairi ym. 2010, 74). Myös iällä on vaikutusta työllistymiseen. Nuori ikä vaikuttaa positiivisesti ja korkea ikä negatiivisesti kehitysvammaisten ihmisten työllistymiseen. Korkea ikä saattaa johtaa siirtymiseen avoimilta työmarkkinoilta takaisin työ- ja toimintakeskuksiin. (Kairi ym. 2010, 95; Linnakangas ym. 2006, 78; Vesala ym. 2015, 44.)

Mielenterveysongelmat ovat yleisesti työkyvyttömyyttä aiheuttava tekijä (OECD 2010, 10). Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöitä esiintyy 30–50%:la kehitysvammaisista ihmisistä (Koskentausta 2006, 1927). Mielenterveyden ja tunne-elämän ongelmat ovat merkittävä kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä haittaava tekijä (ks. Kairi ym. 2010, 64; Klem 2013 27, 37; Martorell ym. 2008, 1094–1095; Vesala ym. 2015, 44). Huono itsetunto ja heikko itseluottamus haittaavat työyhteisöön integroitumista ja työssä etenemistä (Carpenter 1998,3). Työ- ja toimintakeskuksissa työskentelevillä kehitysvammaisilla ihmisillä on havaittu enemmän psyykkisiä sairauksia ja käyttäytymisen ongelmia, kuin palkkatyöhön työllistyneillä (Martorell ym. 2008, 1094–1097). Päihdeongelmat, väkivaltainen käytös (Klem 2013, 17, 27, 37; Kairi ym. 2010, 77), sosiaaliset syyt tai ongelmat vaikeuttavat työllistymistä (Klem 2013, 17, 27, 37). Käytösongelmat ovat yhteydessä huonoon työn tulokseen, mikä osaltaan heikentää yksilön kilpailukykyä työmarkkinoilla (Martorell ym. 2008, 1097). Käyttäytymisen ongelmiin voidaan vaikuttaa työhönvalmennuksella ja ohjauksella. Haastavan käyttäytymisen on havaittu usein häviävän sopivan paikan löytyttyä (Kairi ym. 2010, 66).

Kehitysvammaisilla ihmisillä on havaittu sukupuoltenvälisiä eroja psyykkisten sairauksien ilmenemisessä. Miehillä masentuneisuuden ei ole nähty vaikuttavan työllistymiseen, kun taas naisilla korkeat masentuneisuusarvot näkyivät työttömyytenä. (Lunsky 2003, 423.) Masentuneisuuden ilmenevyydestä on saatu osittain ristiriitaista tietoa. Lunsky (2003, 421–424) on havainnut masentuneisuuden olevan yleisempää kehitysvammaisilla naisilla, kun taas Tsakanikos, Bouras, Sturmeyn & Holt (2006, 584–585) raportoivat, ettei kehitysvammaisilla ihmisillä ole sukupuolten välisiä eroja masentuneisuudessa. Lisäksi he raportoivat molempien sukupuolten sairastavan yhtä lailla ahdistuneisuushäiriötä ja skitsofreniaa. (Tsakanikos ym. 2006, 584–585.) Masentuvuuden erot voivat selittyä sillä, että jälkimmäisen tutkimusjoukon tutkittavat olivat määräytyneet kehitysvammaisista ihmisistä, joilla oli mielen-terveysongelmia, kun taas edellä olleessa tutkimuksessa masentuneisuudessa tutkimusjoukko määräytyi vain kehitysvammadiagnoosin perusteella. Mielenterveys-
sairauksista

persoonallisuuden häiriöitä on tavattu enemmän kehitysvammaisilla miehillä, kun taas kehitysvammaisilla naisilla dementia ja sopeutumishäiriöt ovat olleet miehiä yleisempiä (Tsakanikos ym. 2006, 584–585).

Työtyytyväisyys on tärkeä motivaatioon vaikuttava tekijä. Työtehtävien mielekkyys, fyysinen työympäristö sekä koettu työn vaativuus ja kuormittavuus vaikuttavat kehitysvammaisten työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Ongelmia aiheuttavat työn kokeminen fyysisesti, psyykkisesti tai emotionaalisesti joko liian vaativaksi tai liian helpoksi. Myös sosiaalisilla suhteilla sekä saadulla tuella on vaikutusta työtyytyväisyyteen. (Akkerman ym. 2014, 547–548.) Esimerkiksi esimiehen asenteet ja työilmapiiri vaikuttavat työntekijän työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin ja motivaatioon (Niemi 2013, 89–91). Mahdollisuus käyttää omia kykyjä ja kehittyä työssä, kokemus itsenäisyydestä ja vastuusta sekä se, että oma toiminta on merkityksellistä, lisäävät myös työtyytyväisyyttä. (Akkerman ym. 2014, 547–548.) Haluttomuus vallitsevien työolosuhteiden muutoksiin vaikuttaa motivaatioon ja heikentää työllistymistä palkkatyöhön. Esimerkiksi tahto pysyä tietyllä alalla, pysyä tutussa toimintakeskuksessa tai työpaikassa voivat estää työllistymistä. Esimerkiksi monet avotyötoiminnassa olevat ihmiset haluaisivat palkkatyöhön, mutta siirtyminen työpaikasta toiseen estää tämän. Ongelma ratkeaisi sillä, että pitkäaikaiset avotyösuhteet muutettaisiin palkallisiksi työsuhteiksi. (Vesala ym. 2015, 44, Nikula 2010, 12.)

4. VAMMAISUUS, SUKUPUOLI JA TYÖELÄMÄ

Suomalaisilla työmarkkinoilla rakenteelliset tekijät, kuten toimialat, sektorit ja suhdanteet sekä yksilötekijät, kuten ikä, sukupuoli, saavutetut asemat ja tehtävät luovat eriarvoisuutta palkan saajien välille. Rakenteelliset tekijät ovat järjestelmällisempiä, kun taas yksilölliset tekijät vaihtelevat palkansaajien välillä ja ovat yhteydessä toisiinsa. (Ojala & Hautaniemi 2011, 167.) Sukupuoli mielletään dikotomiassa kahteen ryhmään: naisiin ja miehiin. Sukupuolet ovat eriytyneet koulutuksessa, ammateissa ja työssä, jolloin naisilta ja miehiltä voidaan odottaa sukupuolelle tyypillistä työtehtävien suorittamista. Sukupuolittuneet työtehtävät luovat mielikuvan feminiinisestä naisesta ja maskuliinisesta miehestä, jolloin ammatit ja työt ruumiillistuvat. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 11–13, 23.)

4.1 Miesten ja naisten sijoittumisesta työelämään

Sukupuolten eroja on havaittu siinä, mihin ammattiin tai työpaikkaan sijoitutaan. Vuonna 2012 naiset työskentelivät miehiä enemmän julkisella sektorilla, palvelualoilla, kuten sosiaali- ja terveyspalveluissa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, koulutuksessa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä julkisessa hallinnossa. Miehet työskentelivät naisia enemmän muun muassa liike-elämän aloilla, informaatioteknologiassa, teollisuudessa, kuljetuksessa ja rakentamisessa. Ainoastaan tukku- ja vähittäiskauppaan naiset ja miehet olivat työllistyneet yhtä lailla. Lisäksi työn fyysisyydessä on havaittu sukupuolen välisiä eroja. Miehet tekivät naisia enemmän raskasta ruumiillista työtä, kun taas naiset työskentelevät enemmän istumatyössä. Miehet ja naiset tekivät yhtä lailla töitä, jossa joko kävellään tai kävellään ja nostellaan paljon. (Tilastokeskus 2014, 47, 56.)

Miesten ja naisten eroja on esiintynyt työvoimaan kuulumisessa, työsuhteessa, sosioekonomisessa asemassa ja ansiotuloissa. Työttömyys on koskettanut enemmän miehiä, kun

taas naiset ovat olleet miehiä enemmän työvoimaan kuulumattomina. Tämä voi selittyä työmarkkinoiden rakenteellisilla tekijöillä, kuten tuotantotyön tarpeen vähenemisellä ja hoiva-työn tarpeen kasvulla sekä perhevapailta. Työsuhteen osalta naiset ovat enemmän osa-aikaisissa tai määräaikaisissa työsuhteissa. (Tilastokeskus 2014, 41–42, 49.) Pätkätyöt ovat ominaisia erityisesti nuorille naisille ja ne vaikeuttavat työuralla etenemistä. Naiset ovat kokeneet myös pärjäävänsä pätkätöissä miehiä huonommin. Tämän voidaan nähdä selittyvän osittain sosiaalisilla syillä. Naiset kokivat saaneensa pätkätöissä vähemmän arvostusta ja työyhteisöön kuulumisen oli rajallisempaa, kuin miehillä. (Leinikki, 2011, 196.)

2000-luvulla naisten asema työelämässä on parantunut etenkin ylemmissä toimihenkilötehtävissä työskentelevillä naisilla, jotka ovat nousseet miesten rinnalle työllistymismahdollisuuksissa. Kuitenkin miehet ovat kokeneet työllistymismahdollisuutensa naisia vahvemiksi ja korkeasti koulutetuilla miehillä on parhaat mahdollisuudet edetä urallaan. (Ojala & Hautaniemi 2011, 169–170.) Sosioekonomisessa asemassa miehet sijoittuivat enemmän ylempiin toimihenkilöihin, johtotehtäviin, yrittäjiin sekä työntekijöihin, naiset taas alempiin toimihenkilöihin. Keskimääräisissä kuukausiansioissa miehet saivat naisia enemmän palkkaa kaikilla sektoreilla. (Tilastokeskus 2014,41, 51, 59.) Työssä saavutettu aseman merkitys sukupuoleen on näkynyt erityisesti taloudellisen taantuman aikana, jolloin naisten ja alimmissa sosioekonomisissa tehtävissä työskentelevien usko työllistymiseen on vähentynyt. Työntekijäasemassa huolet työllistymisestä ovat läsnä molemmilla sukupuolilla. Miehillä tämä näkyy vaihtelevien taloussuhdanteiden kautta. (Ojala & Hautaniemi 2011, 169.)

4.2 Vammaisuus ja sukupuoli

Vammaiset on nähty kulttuurissamme sukupuolettomina (Reinikainen 2004, 195). Ainoastaan muutamia sukupuolen välisiä eroja elinoloissa on löydetty kehitysvammaisilla ihmisillä verrattuna sukupuolten välisiin eroihin keskimääräisessä väestössä. Tämä voi viitata siihen,

että kehitysvammaisia ihmisiä on kohdeltu sukupuolineutraalimmin, kuin ei kehitysvammaisia ihmisiä tai sitten kehitysvammaisuus on ratkaisevampi olemus, kuin sukupuoli. (Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 333.)

Joitakin sukupuolten eroavaisuuksia on tutkimuksissa kuitenkin löydetty. Vammaisuus naishenkilöillä on nähty yksilön ongelmana, kun taas miehillä on tiedostettu yksilön ongelmien lisäksi myös ympäristön ja yhteiskunnan merkitykset (Reinikainen 2007, 19). Vammauden ja naisellisuuden voidaan nähdä olevan toiseutettuja kulttuurissa ja heidän elämänkohtaloonsa kuuluu kärsimys ja sopeutuminen. Sekä naiseutta että vammaisuutta yhdistävät sen vammauttavat, sortavat ja ulossulkevat käytännöt sekä puhutavat. Nämä esiintyvät yhteiskunnassa ja kulttuurissa yleensä tiedostamattomasti arkisissa tilanteissa. Käytännöt ilmevät esimerkiksi vammaisen naisen aseman ja paikan asettamisessa, heidän kohtelemisessaan instituutioissa ja sosiaalisissa kanssakäymisissä, poissulkemisessa, naiseuden ja naisellisuuden säännönmukaisissa olettamuksissa, mitkä muuntuvat vammaisen kehossa vammauttaviksi käytänteiksi. (Reinikainen 2004, 176–195.)

Yksi vammauttava toiminta vammaiselle ja naiselle on ollut perinteinen käsitys kotona pysymisestä. Perinteiseen kristilliseen kulttuuriin on liittynyt vammaisen ja naisen käsitys kivusta, kärsimyksestä sekä kotona olemisesta. Miehiltä odotetaan palkkatyötä enemmän ja naisilta kodin ja lasten hoivaamista. Vammaista naista sorretaan myös siinä, että heiltä ei odoteta äitiyttä, koska se vaatii normaalia kehoa. Kuitenkin vammaiset naiset ovat kokeneet äitiyden lisänneen heidän hyvinvointiansa ja naiseuttansa. Myös naiseus ja seksuaalisuus on liitetty normaaliin kehoon, josta seuraa vammaisilla naisilla joko vamman peittämistä esimerkiksi vaatteilla tai sitten ulkonäkökäsityksen kyseenalaistamista. (Reinikainen 2004, 176–195.) ”Epätäydellisen ruumiin” kautta vammaisen naisen elämänlaatu ja mahdollisuudet toimia esimerkiksi työelämässä on koettu rajoittavammaksi, kuin miehillä, jotka ovat vapautettuja normaalin ruumiin vaatimuksista (Reinikainen 2007, 19–20).

4.3 Vammaiset ja kehitysvammaiset naiset ja miehet työelämässä

Yleisesti yksilölliset ominaisuudet, kuten sukupuoli tai kehitysvammaisuus vaikuttavat työllistymiseen (Ojala & Hautaniemi 2011, 167). Näin voisi olettaa, että kehitysvammaiset, etenkin kehitysvammaiset naiset olisivat huonommassa työmarkkina-asemassa. Vammaiset naiset onkin nähty yhtenä huonompi-osaisina työllistyjinä (Carpenter 1998, 3). Uudemmat tutkimukset kuitenkin näyttävät, että vammaisten sukupuolierot työelämässä ovat vähäiset. Vammaisten työvoimaosuuksien ja työllisyysasteen erot olivat sukupuolten välillä pienemmät, kuin väestössä keskimäärin. Vammaisilla ei ole ollut sukupuolten välisiä eroja työttömyydessä. Vammaisilla miehillä oli kuitenkin korkeampi tulotaso, mutta sukupuolten väliset tulotasojen erot ovat pienemmät verraten keskimääräiseen väestöön. (Linnakangas ym. 2006, 51, 76–77.) Kehitysvammaisilla varallisuudessa, koulutuksessa ja sosiodemografisissa eroissa ei ole nähty sukupuolen välisiä eroja. Sekä naisilla että miehillä on alhainen tulotaso, he asuvat pääosin ryhmäkodeissa ja päätulon lähteenä on työkyvyttömyyseläke. (Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 329–332.) Parisuhteen muodostaminen on ollut kehitysvammaisilla naisilla ja miehillä erilaista. Naiset elävät useammin avioliitossa tai vakaassa parisuhteessa kuin miehet (Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 330; Tsakanikos ym. 2006, 584).

Työssä ja työllistymisessä kehitysvammaisilla ihmisillä ei ole ollut sukupuolenvälistä eroa siinä onko asiakkaana työ- tai toimintakeskuksissa, avotyössä vai työntekijänä tuetussa työssä (Martorell ym. 2008, 1095–1096; Vesala ym. 2015, 26). Työvalmentajat tai ohjaajat ovat arvioineet kehitysvammaisten miesten ja naisten mahdollisuudet työllistyä tai kehitysvammaisen omaa halukkuutta työllistyä palkkatyösuhteeseen samanlaisiksi sukupuolesta riippumatta (Vesala ym. 2015, 42, 46). Kehitysvammaisten sukupuolten samankaltaisuudesta kertoo myös se, että kehitysvammaisilla ei ole ollut eroja työllisyydessä, palkattomien töiden, kuten kotitöiden tekemisessä, vaikutusmahdollisuuksissa tai työtyytyväisyydessä. Ei

kehitysvammaisilla naisilla ja miehillä eroja näissä on raportoitu. (Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 330.)

Työn valinta kehitysvammaisilla ihmisillä seuraa perinteisiä sukupuolirooleja. Työn valintaan voi osaltaan vaikuttaa varsinkin työ- ja toimintakeskuksissa palvelun tai tuen antaja, jolloin stereotyyppimäinen ajattelu naisten ja miesten töistä voi johtaa perinteiseen sukupuolittuneeseen työtehtävien valintaan (Umb-Carlsson & Sonnander 2006 330, 333). Minun toiveammattini -kyselyssä oli selvitty kehitysvammaisten miesten ja naisten valitsemia ammattiopiskelualoja. Pelkästään miesten valitsemia ammattialoja olivat kuljetus ja liikenne, informaatiotekniikka, metsätyö, kone- ja metalliala sekä kiinteistön huolto. Naisten valinnoissa painottui miehiä enemmän palvelualaan liittyvät ammatit, kuten majoitus-, ravitsemus- ja talousala, hoitoalan avustavat tehtävät, kuvataiteet, puhdistuspalvelu, käsityöala sekä kotitalous ja kuluttaja palvelu. Miehet olivat valinneet naisia enemmän työhön ja itenäiseen elämään valmentavan koulutuksen. (Nummelin 2008, 6–7.) Saman suuntaisia tuloksia on saatu myös ruotsalaistutkimuksessa, jossa kehitysvammaiset naiset työskentelivät palvelu- ja hoitoalalla ja miehet teollisuusaloilla (Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 326, 332).

Kehitysvammaisten sukupuolien samankaltainen käyttäytyminen näkyy myös vapaa-ajan vietossa, palvelun ja tuen tarpeessa, perhe ja sosiaalisissa suhteissa, kulkuneuvoilla liikkumisessa, asumisessa tai yhteisöön osallistumisessa (Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 330–332). Palvelun ja tuen tarpeen ohjauksessa terveydenhuollossa on havaittu eroavaisuuksia niillä kehitysvammaisilla, joilla on todettu psyykkisiä liitännäissairauksia sekä sosiaalisia rajoitteita. Kehitysvammaisia miehiä on ohjattu naisia useammin yleisiin mielenterveyspalveluihin, kun taas naisia perusterveydenhuollon palveluihin. (Tsakanikos ym. 2006, 584).

5. ICF-LUOKITUS JA VIIDEN SUUREN PERSOONALLISUUPIIRTEEN TEORIA

Tässä luvussa käydään läpi teoreettista viitekehystä, jota on sovellettu analyysissa kategorioiden luomisessa. Tarkemmin menetelmästä voi lukea kappaleesta 6. *Menetelmä*. Ensimmäinen ja tärkein lähde on Maailman terveysjärjestön esittämä Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus (ICF-luokitus). Toimintakykyä määriteltiin myös Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen toimintakyvyn ulottuvuuksien sekä TOIMI menetelmän kautta (TOIMI menetelmä on kuvattu aikaisemmin luvussa 5.1). Persoonallisuuden piirteissä käytettiin viiden suuren persoonallisuuspiirteen teoriaa. Emme ota kantaa näiden teoreettisten näkökulmien kykyyn kuvata oikein kehitysvammaisuutta, mutta ne soveltuvat toimintakyvyn määrittämisen suuntaviivoiksi teoriaohjaavassa analyysissa. Näistä lähteistä käyttöön ottamamme käsitteet kuvaavat hyvin niitä merkityksiä, joita työvalmentajat ja ohjaajat ovat antaneet asiakkaidensa vahvuuksille ja haasteille työssä ja työllistymisessä.

5.1 Toimintakyvyn kuvaaminen

Tutkimuksen analyysiprosessissa eniten vaikuttanut toimintakykyä ja toimintarajoitteita kuvaava lähde oli ICF-luokitus (International Classification of Functioning, Disability and Health). ICF-luokitus on Maailman terveysjärjestön kehittämä Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Maailman terveysjärjestön (2004) mukaan tämä terveyttä ja terveydenhuoltoa palveleva luokitus käsittää yhtenäisen terminologian ja näin helpottaa terveyteen liittyvän monipuolisen informaation siirtymistä maailmanlaajuisesti eri ammattiryhmien ja tieteenalojen välillä. ICF tarjoaa kansainvälisesti sovitun kielen ja viitekehysten terveyteen liittyvässä toiminnallisen tilan ymmärtämisessä, tutkimisessa ja kuvaamisessa. ICF antaa myös systemaattisen koodausjärjestelmän terveydenhuollon tietojärjestelmille. (Maailman terveysjärjestö 2004, 3, 5.)

Terveys rakentuu fyysisestä, henkisestä sekä sosiaalisesta hyvinvoinnista. Terveyteen vaikuttaa voimakkaasti ympäristö, jossa yksilö elää. (Maailman terveysjärjestö 1987, 6–8.) Tämä on ideana myös ICF-luokituksessa, joka pyrkii kuvaamaan toimintakykyä kokonaisvaltaisesti, biopsykososiaalisen mallin mukaisesti. Siten luokittelu ei kohdistu yksilöön, vaan tämän tilanteeseen terveyden aihe- ja lähialueilla, ympäristö- ja yksilötekijät huomioiden. (Maailman terveysjärjestö 2014, 7, 21). Yksilön toimintakykyä kuvataan kehon rakenteiden ja toimintojen, osittain niiden varaan rakentuvien suoritusten sekä eri elämäntilanteisiin ja yhteisölliseen elämään osallistumisen tasoilla. Osat ovat dynaamisessa vuorovaikutuksessa keskenään. (Maailman terveysjärjestö 2004, 18–20.)

ICF-luokituksessa monitasoisen luokituksen esittäminen kaksiulotteisena aiheuttaa väistämättä monin paikoin päällekkäisyyksiä. ICF-luokitus muodostuu kahdesta osasta, joissa kummassakin on kaksi osa-aluetta. Ensimmäinen osa *toimintakyky ja toiminnanrajoitteet* pitävät sisällään kaksi osa-aluetta, jotka ovat *a.) ruumiin tai kehon toiminnot sekä ruumiin rakenteet* ja *b.) suoritukset ja osallistuminen*. Toiseen osaan *kontekstuaaliset tekijät* kuuluu *a.) ympäristötekijät* ja *b.) yksilötekijät*. Yksilötekijät eivät kuulu virallisesti ICF-luokitukseen, koska ne on määritelty terveyden aihealueiden tai terveyden lähialueiden ulkopuolella oleviksi tekijöiksi. Voimakkaasti kulttuurisidonnaiset yksilötekijät on kuitenkin huomioitava luokitusta käytettäessä. Esimerkiksi sukupuoli, uskonto tai etnisyys voivat rajoittaa henkilön suorittamisen tai osallistumisen mahdollisuuksia hänen sen hetkessä ympäristössään. Nämä osa-alueet voidaan kuvata joko myönteisesti tai kielteisesti. ICF-luokituksen osa-alueiden käsitteet on koottu taulukoon 1. (Maailman terveysjärjestö 2014, 7, 21.)

Osa 1: Toimintakyky ja toimintarajoitteet		Osa 2: Kontekstuaaliset tekijät	
Osa-alueet			
Ruumiin/kehon toiminnot ja ruumiin rakenteet	Suoritukset ja osallistuminen	Ympäristötekijät	Yksilötekijät*
Aihealueet			
Ruumiin/kehon toiminnot	Elämän alueet (tehtävät, toimet)	Toimintakykyyn ja toiminnan rajoitteisiin vaikuttavat ulkoiset tekijät	Toimintakykyyn ja toimintarajoitteisiin vaikuttavat sisäiset tekijät
Ruumiin rakenteet			
Konstruktio eli mittaamista/ arviointia ohjaavat käsitteet			
Ruumiin/kehon toimintojen muutos (fysiologinen)	Suorituskyky Tehtävien toteutus vakioidussa ympäristössä	Fyysisen, sosiaalisen ja asenneympäristön edistävä ja rajoittava vaikutus	Yksilötekijöiden vaikutus
Ruumiin rakenteiden muutos (anatominen)	Suoritustaso Tehtävien toteutus nyky-ympäristössä		
Myönteiset piirteet			
Toimintojen ja rakenteiden eheys	Suoritukset Osallistuminen	Edistävät tekijät	Ei sovellettavissa
Toimintakyky			
Kielteiset piirteet			
Vajavuus	Suoritusrajoite Osallistumisrajoite	Rajoittavat tekijät	Ei sovellettavissa
Toimintarajoitteet			
* Yksilötekijöitä ei ole määritelty ja luokiteltu ICF-luokituksessa			

Taulukko 1. ICF-luokituksen käsitteet (Lähde: Maailman terveysjärjestö 2014, 22).

Maailman terveysjärjestö suosittelee ICF-luokituksen käyttämistä rinnakkain Kansainvälisen tautiluokituksen, ICD-10 -tautiluokituksen (International Classification of Diseases, ICD-10)

kanssa. Etiologinen viitekehys ICD-10 -tautiluokitus on ensisijainen luokitteluväline lääketieteellistä terveydentilaa, kuten tauteja, häiriöitä ja vammoja varten. ICF-luokituksen toimintakyky ja toimintarajoitteet ovat yhteydessä myös lääketieteelliseen terveydentilaan. Näiden kahden luokituksen ero liittyy siihen, mistä näkökulmasta vajavuuksia katsotaan. ICD-10-tautiluokituksessa vajavuudet ovat joko osa kokonaisuutta eli ”tautia”, tai syy hoitoon hakeutumiselle. ICF-luokituksessa vajavuudet nähdään kehon toimintojen ja rakenteiden ongelmina, jotka liittyvät yksilön lääketieteelliseen terveydentilaan. (Maailman terveysjärjestö 2004, 3-4.) Emme käytä tässä tutkielmassa ICD-10-tautiluokitusta, koska se perustuu diagnoosien esittämiseen määrämuotoisina ja luokiteltuina. Se soveltuu ensisijaisesti lääketieteellisen tutkimuksen ja hoidon työvälineeksi. (Maailman terveysjärjestö 2011, 21.) Olemme työssämme ensisijaisesti kiinnostuneita toimintakyvystä, ei diagnooseista. Lisäksi varsinaisia diagnooseja esiintyi tutkimuksemme aineistossa aineiston laajuuteen nähden melko vähän.

ICF-luokituksen lisäksi olemme käyttäneet kahta muuta lähdettä apuna toimintakyvyn määrittelyssä. ***Terveyden ja hyvinvointilaitoksen näkemyksessä toimintakyvyn ulottuvuudesta*** toimintakyky jakautuu fyysiseen, psyykkiseen, kognitiiviseen sekä sosiaaliseen ulottuvuuteen. Fyysinen toimintakyky on kykyä liikkua arjentoiminnoissa. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi lihasvoima- ja kestävyys, kestävyyskunto, nivelten liikkuvuus, kehon asennon ja liikkeiden hallinta sekä keskushermoston koordinointi kyky näissä toiminnoissa. Psyykinen toimintakyky määräytyy niistä voimavaroista, joita yksilö käyttää selviytymiseensä haasteissa ja kriisitilanteissa. Se kattaa elämänhallintaan, mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin, tuntemiseen sekä ajatteluun liittyviä toimintoja, persoonallisuuden sekä selviytymisen sosiaalisen ympäristössä. Hyvinvoinnin tunne, itsensä arvostaminen, luottamus omiin kykyihin sekä kykeneminen päätösten tekemiseen kuvaavat psyykkisesti toimintakyistä ihmistä. Kognitiivinen toimintakyky sisältää tiedonkäsittelyyn liittyviä toimintoja, kuten muistiin, oppimiseen, keskittymiseen tai tarkkaavuuteen liittyviä toimintoja. Tutkielmassamme sisällytimme kognitiivisen toimintakyvyn psyykkiseen toimintakykyyn, koska se usein liitetään kuuluvaksi psyykkiseen ulottuvuuteen. Sosiaaliseen toimintakykyyn

sisältyy kyky toimia vuorovaikutussuhteissa sekä osallistuminen yhteisössä ja yhteiskunnassa. Sosiaalinen toimintakyky ilmenee muun muassa vuorovaikutustilanteissa, suoriutumisessa rooleissa, sosiaalisessa aktiivisuudessa ja osallisuuden kokemuksissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.)

Yksilön toimintakykyä voidaan pyrkiä selvittämään erilaisten toimintakykyä kuvaavien menetelmien kautta. **TOIMI menetelmä psykososiaalisen toimintakyvyn kuvaamiseen** avulla kartoitetaan kehitysvammaisen henkilön selviytymistä hänen tämän hetkissä asuin- tai toimintaympäristöissään ja elämäntilanteissaan. Kartoituksessa pyritään selvittämään henkilön taitojen ja voimavarojen lisäksi niitä tekijöitä, mitkä estävät tai haittaavat toimintakykyä. Näiden kautta pyritään kartoittamaan avun ja tuen tarvetta. TOIMI perustuu AAIDD:n kehitysvammaisuuden määritelmään. AAIDD:n (2009) mukaan yksilöllinen toimintakyky rakentuu osatekijöistä, kuten yksilön älyllisistä kyvyistä, elämäntilanteista, terveydestä, toimintaympäristöstä sekä osallisuudesta, vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista rooleista. Toimintakykyyn vaikuttaa oleellisesti saatavilla oleva apu ja tuki. Toimintakykyyn vaikuttaa siis yksilön kykyjen, tunteiden, tarpeiden sekä pyrkimysten suhde toimintatilanteen fyysisiin ja sosiaalisiin olosuhteisiin, odotuksiin ja vaatimuksiin. Siten yksilön toimintakyky on erilaista eri toimintaympäristöissä. (Seppälä & Sundin 2011, 5-6.)

5.2 Viiden suuren persoonallisuuspiirteen teoria

Yhtenä ICF-luokituksen alaluokkana on temperamentti- ja persoonallisuustoiminnot. Koimme analyysiprosessissamme tämän luokan melko epäselväksi ja suurpiirteiseksi tutkimustehtäväämme nähden. Päätimme korvata tämän alaluokan käyttämällä sen tilalla useiden eri tutkijoiden vuosikymmenten ajan kestäneen tutkimustyön seurauksena syntyneitä viiden suuren persoonallisuuspiirteen teoriaa. Mallissa nähdään viisi toisistaan riippumattonta, yksilöllisiä eroja kuvaavaa persoonallisuuden ominaisuutta. Tässä työssä käytimme laajasti käytössä olevaa, perusteellista ja kattavaa Paul Costan ja Robert McCraen teoriaa

Five-Factor-Model (FFM), johon perustuvan NEO-PI-R persoonallisuusmittarin termistö on saatavana suomeksi. (Lönqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 1–2; Costa & McCrae 1992.)

Costan ja McCraen malli käsittelee viisi faktoria eli viisi suurta persoonallisuuden piirrettä, mitkä ovat *Ulospäinsuuntautuneisuus (I)*, *Sovinnollisuus (II)*, *Tunnollisuus (III)*, *Neuroottisuus (IV)* ja *Avoimuus (V)* (Lönqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 1). Kukin piirre on jaettu kuuteen alapiirteeseen, jotka esitämme tuonempana kunkin piirteen yhteydessä. Piirteiden ja alapiirteiden suomenkieliset nimet otettiin Lönqvistin ja Tuulio-Henrikssonin (2008) kirjasta *NEO-PI-R persoonallisuusmittarin suomenkielisen käännöksen validointi*. Alkuperäinen vuonna 1992 julkaistu mittari on tekijänoikeuslain suojaama maksullinen teos, joten emme katsoneet sen käyttämistä lähteenä tarpeelliseksi. Tarpeelliset tiedot löytyivät muista, osin samojen tekijöiden julkaisuista. Viisi suurta persoonallisuuden piirrettä on esitetty eri lähteissä vaihtelevassa järjestyksessä ilman järjestyslukua. Niiden oikea numerojärjestys (I–V) tarkistettiin Oliver Johnin ja Robert McCraen (1992) artikkelista *An introduction to the five-factor model and its applications*. Piirteiden vastapiirteet ovat omia suomennoksiamme Oliver Johnin ja Sanjay Srivastavan (1999) artikkelista *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. Avoimuus esiintyy yleensä kirjallisuudessa termillä *Openness* (esim. Costa & McCrae 1992, 656–657; John & McCrae 1992, 195–196; John & Srivastava 1999, 110), mutta myös termiä *Openness to Experience* käytetään (esim. John & Srivastava 1999, 121; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg). Sulkeutuneisuudesta John ja Srivastava (1999, 110, 121) käyttävät sekä termiä *closedness to experience* että *closed-mindedness*.

5.2.1 Temperamentista ja persoonallisuudesta lyhyesti

Temperamentti on yksilön ominaisuus ja biologinen perusta, mikä myöhemmin kehittyy persoonallisuudeksi ympäristön vaikutuksessa. Temperamentti ei sinällään ole positiivinen tai negatiivinen, mutta olosuhteet, ympäristö ja kulttuuri määrittävät, onko yksilön olemus

hyväksyttävää yhteisössä tai ei. Oleellista on siis temperamentin sopivuus ympäristöön. (Keltikangas-Järvinen 2015, 35, 236, Vierikko 2010, 43–46.) Esimerkiksi temperamenteilla ei ole löydetty selkeitä sukupuolieroja, paitsi motorisessa aktiivisuudessa, mikä on ollut pojilla korkeampi, kuin tytöillä. Ympäristö saattaa vaikuttaa kuitenkin odotettavien sukupuoliroolien kautta yksilön persoonallisuuden kehitykseen. (Keltikangas-Järvinen 2015, 203.) Tällöin motoriseen aktiivisuuteen voi vaikuttaa esimerkiksi se, että se on yhteisössä suotavampaa pojilla, kuin tytöillä.

Persoonallisuudessa sukupuolieroja on löydetty viidessä suuressa persoonallisuuspiirteessä. Tämän on arvioitu selittyvän maskuliinisella ja femiiniinisellä käyttäytymisellä sukupuolirooleissa (Costa, Terracciano & McCrae 2001, 322). Naiset ovat arvioineet itsensä miehiä enemmän neuroottisemmiksi, sovinnollisemmiksi, lämpimämmiksi sekä avoimemmiksi tunteille, kun taas miehet ovat arvioineet olevan itsevarmempia sekä avoimempia ajatuksille (Costa ym. 2001, 322, 326; Weisberg, DeYoung & Hirsh 2011, 7–9). Tunnollisuudessa ei ole löydetty merkittäviä sukupuolieroja (Weisberg ym. 2011, 8), tosin naiset ovat saaneet korkeampia arvoja velvollisuudentuntoisuudessa (Costa ym. 2001, 326). Itsevarmuuden lisäksi jännityksen etsiminen on koskenut enemmän miehiä. Neuroottisuudessa ahdistuneisuus, itsensä tarkkailu sekä haavoittuvuus ovat kuvanneet enemmän naisia, kuin miehiä. Sukupuolen eroja ei ole havaittu avoimuudessa mielikuvitukselle tai arvoille. (Costa ym. 2001, 326.)

5.2.2 Ulospäinsuuntautuneisuus

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi yksityiskohtaisemmin viiden suuren persoonallisuuspiirteen teorian faktoreita. **Ulospäinsuuntautuneisuuden (Extraversion, I)** vastakohta on **Sisäänpäinsuuntautuneisuus (Introversion)**. Ulospäinsuuntautuneisuus kuvaa yksilön ulkopuoliseen maailmaan kohdistaman energian määrää ja intensiteettiä. Ulospäinsuuntautuneen ihmisen lähestymistapa sosiaalista ja materiaalista maailmaa kohtaan on aktiivinen.

Itsevarma, puhelias ja aktiivinen ulospäinsuuntautunut ihminen pitää jännityksestä ja tarvitsee sosiaalisia kontakteja, huomiota sekä hauskanpitoa. Sisäänpäinsuuntautuneet ihmiset ovat hiljaisia, varautuneita, vetäytyviä, ujoja ja sulkeutuneita. (Costa & McCrae 1988, 261; John & McCrae 1992, 178–179, 195–196; John & Srivastava 1999, 110, 121; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Scholl 2016; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

Lämpö (Warmth, E1) mittaa yksilön muihin ihmisiin kohdistamaa kiinnostuneisuutta ja ystävällisyyttä. Avoimen ystävällinen ja sydämellinen lämmin henkilö pitää ihmisistä ja ystävystyy helposti. Vastakohtana on muita ihmisiä kohtaan muodollinen, varautunut ja etäinen yksilö. **Seurallisuus (Gregariousness, E2)** kuvaa ihmisen mieltymystä toisten seuraan. Seurallinen ihminen on sosiaalinen ja hän pitää moniin ihmisiin tutustumisesta. Yksinolo tai yksin toimiminen on mielekästä seurallisuudesta matalat pisteet saavalle henkilölle. Hän voi kokea toisten ihmisten läsnäolon olevan häiriötekijä. **Itsevarmuus (Assertiveness, E3)** kuvaa sosiaalista vaikutusvaltaisuutta ja itseilmaisun voimakkuutta. Tästä alapiirteestä korkeat pisteet saava yksilö on vakuuttava, toimii mielellään johtajana ja osaa pitää kiinni oikeuksistaan. Vastakohtana on henkilö, joka sosiaalisissa tilanteissa välttää huomion kohteeksi tai aktiiviseen rooliin joutumista, ja antaa ennemmin muiden puhua tai tehdä päätöksiä puolestaan. **Toiminta (Activity, E4)** ilmentää yksilön elämisen vauhdikkuutta. Korkeat pisteet tässä kertovat yksilön olevan energinen, aktiivinen ja jatkuvasta toiminnasta pitävä. Vastakohtana on kiireettömästi ja hätäilemättä toimiva yksilö. **Jännityksen etsiminen (Excitement Seeking, E5)** mittaa yksilön tarvetta ulkoisille virikkeille. Tästä alapiirteestä korkean pistemäärän saava ihminen on seikkailunhaluinen ja hänellä on tarve kokea voimakkaita kokemuksia ja jännitystä. Vähän pisteitä saava yksilö taas välttää riskinottamista, jännitystä ja seikkailuja. **Positiiviset tunteet (Positive Emotions, E6)** ilmentää yksilön taipumusta ilmaista positiivisia tunteita. Enimmäkseen optimistinen, iloinen, innostunut ja hyväntuulinen yksilö saa tästä alapiirteestä korkean pistemäärän, kun taas vakavamielisen ihmisen pistemäärä on matala. (John & Srivastava 1999, 110; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

5.2.3 Sovinnollisuus

Sovinnollisuus (Agreeableness, II) vastakohtanaan **Vastustavuus (Antagonism)** kuvaavat yksilölle ominaisen vuorovaikutuksen laatua skaalalla myötätuntoisuudesta taipumattomuuteen ja joustamattomuuteen. Sovinnollinen ihminen suuntautuu toisiin ihmisiin prososiaalisesti ja yhteisöllisesti nauttien muiden auttamisesta. Hän ei dominoi tai ole kiistanhaluinen, vaan on enemmän vaatimaton ja anteeksipyytävä. Ihminen, jonka persoonallisuuden kuuluu vastustavuuteen liittyviä piirteitä, on piittaamaton, itsekeskeinen, kateellinen sekä muita kohtaan vihamielinen ja ilkeä. (Costa & McCrae 1988, 261; John & McCrae 1992, 178–179, 196–197; John & Srivastava 1999, 110, 121; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

Luottamus (Trust, A1) kuvaa yksilön uskoa muiden vilpittömyyteen ja hyviin aikeisiin. Korkeat pisteet saava yksilö suvaitsee muiden virheitä ja heikkouksia. Hän luottaa ihmisten rehellisyyteen ja hyväntahtoisuuteen. Vastakohtana on kyyninen henkilö, joka uskoo, että ihmiset käyttävät muita hyväkseen, jos saavat siihen tilaisuuden. **Rehellisyys (Straightforwardness, A2)** kuvaa henkilöä, joka on vilpitön, käyttää suoria ilmaisuja ja jolla ei ole salaisia aikomuksia. Matalat pisteet rehellisyydestä kertovat halukkuudesta manipuloida muita imartelemalla, viekkaudella tai petoksella. **Epäitsekkyys (Altruism, A3)** kertoo, missä määrin henkilö on aktiivisesti kiinnostunut muiden hyvinvoinnista. Epäitsekäs ihminen sydämelinen ja muita kohtaan huolehtiva ja huomaavainen. Vastakohtana oleva henkilö on itsekeskeinen ja haluton olemaan tekemisissä muiden ihmisten ongelmien kanssa. **Myöntyväisyys (Compliance, A4)** kuvastaa yksilölle ominaista reagoititapaa henkilöidenvälisissä konflikteissa. Myöntyväinen ihminen on lempeä eikä pidä kiistelemisestä. Hän ei ole jääräpäinen, vaan enemmän vetäytyy konfliktitilanteista ja antaa helposti anteeksi. Matalat pisteet kertovat yksilön aggressiivisemmasta suhtautumisesta, sekä taipumuksesta näyttää suuttumuksensa tai sen, että ei pidä jostain ihmisestä. **Vaativattomuus (Modesty, A5)** kuvaa ihmisen taipumusta olla pitämättä ääntä omista saavutuksistaan ja olla nöyrä. Vaativaton ihminen ei puhu mielellään itsestään tai pöyhkeile saavutuksillaan. Tästä huolimatta hänellä

voi olla hyvä itsetunto. Matalat pisteet saava henkilö pitää itseään muita parempana ja tuo esille omia kykyjään antaen ylimielisen kuvan itsestään. **Herkkämielisyys (Tender-mindedness, A6)** kertoo yksilön sympaattisesta asenteesta muita kohtaan. Herkkämielisen henkilön asenne heikko-osaisia ihmisiä kohtaan on myötätuntoinen ja huolehtiva. Vastakohtana on henkilö, joka tekee päätöksensä ”kylmän loogisesti”. (John & Srivastava 1999, 110; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Scholl 2016; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

5.2.4 Tunnollisuus

Tunnollisuus (Conscientiousness, III) ja sen vastakohta **Päämäärättömyys (Lack of direction)** kertoo järjestelmällisyyden, peräänantamattomuuden, kontrollin ja motivaation asteesta päämäärähakuisessa toiminnassa. Tunnollisuuden voi myös sanoa kuvaavan sosiaalisten normien säätelemää impulssikontrollia, joka helpottaa tavoitteellista käyttäytymistä. Tällä tarkoitetaan vaikkapa normien ja sääntöjen mukaan toimimista, ajattelua ennen tekemistä, mielitekojen hallintaa, sekä itsekontrollia tehtävien suunnittelussa, organisoinnissa, priorisoinnissa ja suorittamisessa. Tunnollinen ihminen arvostaa järjestystä, tehtävien loppuun saakka suorittamista ja saavutuksia. Hän on harkitseva, huolellinen, täsmällinen, ahkera, sinnikäs, tehokas, määrätietoinen, päättäväinen, kunnianhimoinen, vastuuntuntoinen ja kärsivällinen. Päämäärätön henkilö on huoleton, harkitsematon, kärsimätön, mukavuudenhaluinen, laiska ja epäkypsä. Hän pitää nautinnollisista kokemuksista ja hänen on vaikea hallita mielihalujaan. (Costa & McCrae 1988, 261; Costa & McCrae 1992; John & McCrae 1992, 178–179, 197; John & Srivastava 1999, 110, 121; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Scholl 2016; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

Kyvykkyys (Competence, C1) kuvaa yksilön käsitystä omasta minäpystyvyydestä. Kyvykäs ihminen on harkitseva, pystyvä ja aikaansaava. Hän uskoo omiin kykyihinsä ja ratkaisee ongelmat nopeasti ja tehokkaasti. Matalat pisteet kyvykyydestä saava henkilö ei ole kovin

tehokas tai aikaansaava. **Järjestelmällisyydellä (Order, C2)** tarkoitetaan yksilön henkilökohtaista järjestelmällisyyttä ja suunnitelmallisuutta. Korkeat pisteet saava henkilö on huolellinen ja systemaattinen. Hänelle on tärkeää, että asiat ovat oikeilla paikoillaan. Vastakohtana on ihminen, joka ei näe siisteyttä ja järjestystä erityisen tarpeellisina. **Velvollisuudentuntoisuus (Dutifulness, C3)** kuvaa ihmisen käsitystä moraalisten velvoitteiden täyttämisen tärkeydestä. Velvollisuudentuntoinen ihminen toimii tunnollisesti ja pitää lupauksensa. Hän noudattaa omia eettisiä periaatteitaan ja moraalisia velvoitteitaan. Matalat pisteet velvollisuudentuntoisuudesta saava henkilö on piittaamaton. Hän ei aina pidä lupauksiaan tai täytä velvoitteitaan. **Saavutuksiin pyrkiminen (Achievement striving, C4)** kuvastaa ihmisen tarvetta henkilökohtaisille saavutuksille. Korkeat pisteet saava henkilö on kunnianhimoinen ja määrätietoinen. Hän asettaa tavoitteensa korkealle ja tekee kovasti töitä niiden saavuttamiseksi. Vastakohtana on henkilö, jolla ei ole toiveita tai pyrkimyksiä päästä korkeisiin tavoitteisiin. **Itsekuri (Self-discipline, C5)** tarkoittaa kykyä aloittaa tehtävä ja saattaa se valmiiksi ikävystymisestä tai häiriöistä välittämättä. Tästä alapiirteestä korkeat pisteet saava ihminen toimii edellä kuvatulla tavalla. Häntä voi luonnehtia myös työtä vieroksumattomaksi. Matalat pisteet kuvaavat ihmistä, joka siirtää epämiellyttävien asioiden tekemisen myöhemmälle. **Harkitsevuus (Deliberation, C6)** kuvaa ihmisen taipumusta ajatella loppuun asti, ennen kuin toimii tai puhuu. Harkitseva henkilö ei noudata hetken mielijohteita, vaan ajattelee hätäilemättä, perusteellisesti ja seuraukset huomioon ottaen ennen päätöksentekoa tai toimintaa. Vastakohtana on ihminen, joka toimii spontaanisti ja pikaisesti. Hän kykenee nopeaan päätöksentekoon, mutta ei välttämättä ajattele toimintansa seuraamuksia. (John & Srivastava 1999, 110; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Scholl 2016; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

5.2.5 Neuroottisuus

Neuroottisuus (Neuroticism, IV) ja sen vastakohta **Emotionaalinen vakaus (Emotional stability)** kuvaavat yksilöiden välisiä eroja taipumuksessa kokea ahdistusta, sekä tästä taipumuksesta johtuvia yksilöiden välisiä eroja kognitiivisissa tyyeissä ja käyttäytymistyyeissä. Neuroottisuus liittyy henkiseen hyvinvointiin tai alttiuteen kokea psyykkisiä vaikeuksia, itsetuntoon, sekä stressin kokemiseen ja selviytymiskeinoihin. Neuroottinen ihminen kokee kroonisia negatiivisia tunnetiloja, kuten ahdistuneisuutta, pelokkuutta, hermostuneisuutta, ärtyisyyttä, turhautuneisuutta, syyllisyyttä, masentuneisuutta, surullisuutta tai jännittyneisyyttä. Negatiivisiin tunnetiloihin voi liittyä irrationaalista ajattelua, somaattisia ongelmia, ja huono impulssikontrolli. Neuroottinen ihminen on defensiivinen, pidättyväinen ja huolissaan siitä, mitä muut ajattelevat hänestä. Hänellä on tarve saada osakseen huolenpitoa ja sympatiaa. Neuroottisuus ja emotionaalinen vakaus ovat persoonallisuuden piirteitä, eivätkä korreloi suoraan mielenterveyteen. Myös neuroottisuudesta matalat pisteet saavalla henkilöllä voi olla mielenterveyden ongelmia. Emotionaalisesti vakaa henkilö on rauhallinen, rento, tasaluonteinen ja tunne-elämältään vakaa. Hän ei järkyty tai mene pois toltaan stressaavissa tilanteissa. (Costa & McCrae 1988, 261; Costa & McCrae 1992, 656–657; John & McCrae 1992, 178–179, 195; John & Srivastava 1999, 110, 121; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Scholl 2016; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

Ahdistuneisuus (Anxiety, N1) kuvastaa taipumusta kokea ahdistuneisuutta ilman syytä. Ahdistunut ihminen on taipuvainen huolestuneisuuteen, ja kokee olonsa hermostuneeksi, jännittyneeksi, levottomaksi ja pelokkaaksi. Matalat pisteet saava henkilö ei ole huolestunut tai hätäilevä mahdollisten vastoinkäymisten suhteen. **Vihamielisyys (Angry hostility, N2)** kertoo taipumuksesta kokea vihaa, turhautumista ja katkeruutta. Vihamielinen ihminen tuntee usein olonsa loukkaantuneeksi, ärtyneeksi ja suuttuneeksi. Vastakohtana on tasapainoinen ihminen, joka ei pahoita mieltään tai loukkaannu helposti. **Masentuneisuus**

(Depression, N3) tarkoittaa taipumusta tuntea alakuloisuutta, syyllisyyttä, surua, toivotonmuutta ja yksinäisyyttä. Korkeat pisteet saava henkilö kokee usein edellä mainittuja tunnetiloja. Hän tuntee olonsa onnettomaksi ja lannistuu helposti. Syyllisyyden tunne on luonteeltaan perusteetonta. Ihmiset, jotka ovat enimmäkseen itseensä ja elämäänsä tyytyväisiä, saavat masentuneisuudesta matalia pisteitä. **Itsensä tarkkailu (Self-consciousness, N4)** kuvaa taipumusta kokea sosiaalista ahdistuneisuutta tai häpeää. Korkeat pisteet saava ihminen on arka. Hän kokee itsensä muiden seurassa usein kiusaantuneeksi ja vaivaantuneeksi, nolostuu tai loukkaantuu helposti, ja on taipuvainen tuntemaan alempiarvoisuutta. Vastakohtana on muiden seurassa itsensä vapautuneeksi ja rennoksi tunteva ihminen. **Impulsivisuus (Impulsiveness, N5)** kuvastaa taipumusta toimia mielihalujen mukaan. Korkeat pisteet saava henkilö on ailahteleva. Hän kokee mielihalunsa ja himonsa hyvin voimakkaina, eikä usein kykene vastustamaan kiusausta. Tämä johtaa tekoihin, joita joutuu myöhemmin katumaan. Matalat pisteet saava henkilö kykenee kontrolloimaan tunteitaan ja mielihalujaan sekä kestää paremmin turhautumista. **Haavoittuvuus (Vulnerability, N6)** tarkoittaa yleistä stressiherkkyyttä. Haavoittuva ihminen on epävarma ja toivoton. Hän tuntee itsensä avuttomaksi, hätäntyy helposti ja kokee olevansa kyvytön selviämään stressistä. Vastakohtana on henkilö, joka säilyttää itsevarmuutensa ja rauhallisuutensa stressaavissakin tilanteissa ja kokee olevansa kyvykäs selviytymään niissä. (John & Srivastava 1999, 110; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Scholl 2016; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

5.2.6 Avoimuus

Avoimuus (Openness, V) ja sen vastakohta **Sulkeutuneisuus (closedness to experience/closed-mindedness)** liittyvät kokemusten aktiiviseen etsimiseen ja arvostamiseen. Ne kuvaavat yksilön henkisen ja kokemuksellisen maailman laajuutta, syvyyttä, omaperäisyyttä ja monimutkaisuutta. On tärkeää huomata, että avoimuus on persoonallisuuden piirre, ei älyllinen kyky. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilö, jolla on matala älykkyydosamäärä, voi saada

avoimuudesta korkeat pisteet. Avoin ihminen on luova, seikkailunhaluinen, itsenäinen, epäsovinainen, kapinallinen, ja mukautumaton. Hänellä on runsaasti kiinnostuksen kohteita: hänen asenteensa sekä ulkoista että sisäistä maailmaa kohtaan on utelias ja tiedonhaluinen. Avoin ihminen arvostaa vaihtelua, älyllisiä virikkeitä ja esteettisiä kokemuksia. Hän kokee sekä positiiviset että negatiiviset tunteet sulkeutunutta yksilöä voimakkaammin. Sulkeutuneisuuteen liittyy konservatiiviset arvot, sovinaisuus ja stereotyyppisten sukupuoliroolien mukainen käytös. Sulkeutunut ihminen on varovainen, hänen tunnereaktionsa ovat vaihtelevia ja hän kokee monimutkaiset asiat epämiellyttävänä. (Costa & McCrae 1988, 261; Costa & McCrae 1992, 656–657; John & McCrae 1992, 178–179, 197–198; John & Srivastava 1999, 110, 121; ; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Scholl 2016; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

Mielikuvitus (Fantasy, O1) kuvaa avoimuutta sisäiselle maailmalle. Tästä alapiirteestä korkeat pisteet saava ihminen nauttii kuvittelemisesta. Hän käyttää luovasti aktiivista mielikuvitustaan eikä pyri kahlehtimaan ajatuksiaan. Unelmointi toimii myös henkisenä pakokeinona. Vastakohtana olevan henkilön ajatusmaailma koostuu lähinnä arkisista ja käytännöllisistä asioista. **Esteettisyys (Aesthetics, O2)** liittyy kauneuden ja taiteen arvostamiseen. Nämä vaikuttavat esteettiseen ihmiseen voimakkaasti tunnetasolla. Matalat pisteet saava henkilö ei ole erityisen kiinnostunut taiteesta, musiikista ja kaunokirjallisuudesta, vaan ne koetaan pitkästyttävänä. **Avoimuus tunteille (Feelings, O3)** kuvaa avoimuutta omille sisäisille tuntemuksille ja tunteille. Korkeat pisteet saavan ihmisen tunnemaailma on syvä. Hänen tunteensa ovat selkeästi eriytyneitä ja monipuolisia. Hän pitää tunteita tärkeänä osana elämää. Matalat pisteet saava henkilö ei reagoi herkästi tunnetasolla, eikä hän erityisemmin kiinnitä tunteisiin huomiota. **Avoimuus toiminnalle (Actions, O4)** tarkoittaa avoimuutta uusille kokemuksille käytännön tasolla. Avoin henkilö pitää vaihtelusta, ja hänellä on laajasti erilaisia kiinnostuksen kohteita. Hän on halukas tekemään myös uusia ja itselleen vieraita asioita. Vastakohtana on henkilö, joka toimii tuttujen ja aikaisemmin hyväksi todettujen toimintamallien mukaan. **Avoimuus ajatuksille (Ideas, O5)** kuvastaa älyllistä uteliaisuutta. Korkeat pisteet saava henkilö pyrkii älyllisten ideoiden tavoitteluun niiden itsensä takia.

Hänen kiinnostuksensa suuntautuu hyvin laajalle, ja hän on halukas ottamaan vastaan uusia ja kiistanalaisia ajatuksia ja ideoita. Matalat pisteet saava ihminen arvostaa lähinnä vain käytännön tasolla sovellettavissa olevia ajatuksia. **Avoimuus arvoille (Values, O6)** kuvaa valmiutta tai halukkuutta sekä omien että auktoriteettien arvojen uudelleenarvioimiseen. Korkeat pisteet saava henkilö on epäsovinnainen ja muiden ihmisten elämäntapoja kohtaan suvaitsevainen. Hän kykenee kyseenalaistamaan yhteiskunnallisia, poliittisia ja uskonnollisia arvoja. Vastakohtana on ihminen, joka arvostaa perinteitä ja suhtautuu varauksella muiden kulttuurien ja ihmisryhmien arvoihin. (John & Srivastava 1999, 110; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Scholl 2016; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg.)

6. MENETELMÄ

Tässä luvussa esitetään tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset sekä kuvataan aineistoa, aineistonhankintaa ja tutkimusjoukkoa. Tämän jälkeen esitellään analyysimenetelmä ja kuvaillaan samalla analyysiprosessia. Luvussa myös esitellään oleellisimpia analyysiprosessin aikana ilmenneitä haasteita ja ongelmia sekä valittuja ratkaisuja perusteluineen.

6.1 Tutkimusasetelma

Kehitysvammaisten ihmisten työllistyminen avoimille työmarkkinoille on Suomessa harvinaista. Tämän pro gradu tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisia käsityksiä kehitysvammaisten ihmisten ohjaajilla ja työvalmentajilla on asiakkaidensa vahvuuksista ja haasteista työllistymisessä, työnteossa ja työelämässä selviytymisessä. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan, onko nähdyissä vahvuuksissa ja haasteissa eroa sukupuolten välillä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1. Millaisia vahvuuksia ja haasteita ohjaajat ja työvalmentajat näkevät kehitysvammaisten mies- ja naisasiakkaittensa työssä ja työllistymisessä?*
- 2. Onko miesten ja naisten vahvuuksissa ja haasteissa nähtävissä sukupuolten välisiä eroja?*
- 3. Miten ohjaajat ja työvalmentajat selittävät kehitysvammaisten ihmisten vahvuuksia ja haasteita?*

Tässä pro gradu -työssä on käytetty valmista aineistoa, joka on saatu Kehitysvammaliiton tutkimuksesta *Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014*. Kyseinen lomakekyselynä toteutettu tutkimus on osa Kehitysvammaliiton *Kehitysvammaiset ihmiset töihin – syrjäytymisestä osallisuuteen* -projektia (KIT-projekti), joka toteutettiin vuosina 2013–2016. Kyselylomake on liitteenä (Liite 1.) Tässä tutkielmassa tarkasteltiin avokysymyksen *Arvioi henkilön vahvuuksia ja mahdollisia haasteita työn tai työllistymisen kannalta* (kohta 15.) vastauksia sukupuolen näkökulmasta. Hannu T. Vesala, Simo Klem ja Marika Ahlström (2015) ovat käsitelleet myös tätä kysymystä tutkimusraportissaan, mutta eivät sukupuolen näkökulmasta. Tutkielmassa esitetyt tiedot aineistosta perustuvat mainittuun tutkimusraporttiin.

Tutkimukseen pyydettiin yli 20 kehitysvammaisten ihmisten työllisyyspalveluita tuottavaa organisaatiota, joista 13 osallistui tutkimukseen. Näihin organisaatioihin kuului kuntia, kuntayhtymiä ja säätiöitä. Mukana olivat Kymenlaakson alueelta Kouvolan kaupunki, Haminan kaupunki, Carea - Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä, Ravimäkiyhdistys, Sotek-säätiö sr ja Parik-säätiö, Helsingin kaupunki, Vantaan kaupunki, Tampereen kaupungista Nuutinsaran toimintakeskus, Joensuun kaupunki, Rinnekotisäätiö, Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus (Eksote) ja Oulun seudulta Nuorten ystävät. Aineisto ei siis kata koko Suomea. Parhaiten edustettuina olivat kehitysvammaiset asiakkaat Helsingin kaupungista, Kymenlaaksosta (Hamina, Kouvola, Kotka), Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskuksista sekä Rinnekodista. Vantaan, Tampereen ja Joensuun kaupungeista tiedot saatiin vain osalta asiakkaista.

Kyselylomake lähetettiin organisaatioihin tiedostomuodossa. Organisaatioissa työskenteleviä ohjaajia tai työvalmentajia pyydettiin täyttämään tiedot niistä asiakkaista, joilla oli kehitysvamma. Jokaisesta asiakkaasta täytettiin oma kyselylomake. Lomakkeet palautettiin Kehitysvammaliittoon tiedostomuodossa tai paperiversioina. Kyselylomakkeen täyttäneillä organisaatioiden edustajilla oli erilaisia ammattinimikkeitä. Heistä valtaosa oli joko työval-

mentajia tai ohjaajia. Vastaajina oli myös johtavia ohjaajia, osastoapulaisia, ryhmän avustajia, sosiaaliohjaajia, toimistoavustaja sekä työtoiminnan ohjaajia. Tutkielmassa vastaajista käytetään nimeä ohjaajat ja työvalmentajat.

Vesala ym. (2015) arvioivat keräämänsä tiedon perusteella, että näissä kaikissa organisaatioissa olisi noin 1700 asiakasta, joista kehitysvammaisia olisi noin 1270-1350. Kyselyvastauksia palautettiin 1052 henkilöstä. Aineistossa olisi näin ollen mukana noin 70–80 % kyseisten organisaatioiden kehitysvammaisista asiakkaista. (Vesala ym. 2015, 19–20.) Asiakkaat olivat työtoiminnassa työ- tai toimintakeskuksessa, avotyötoiminnassa toimintakeskuksen ulkopuolella, tuetusti palkkatyössä, tai muussa työllistymistä tukevassa toiminnassa. Aliedustettuina aineistossa ovat työtoiminnan työkeskuksen asiakkaat, kun taas avotyössä ja tuetussa työssä olevat ovat yliedustettuina (Vesala ym. 2015, 19, 53).

Tässä tutkielmassa tutkimusjoukon muodostivat ne kehitysvammaiset henkilöt, joista ohjaaja, työvalmentaja tai muu vastaava ammattilainen oli täyttänyt kyselylomakkeen. Tutkimusjoukosta rajattiin pois yhteensä 12 henkilöä. Viisi naista ja neljä miestä olivat yli 65 vuotiaita, eivätkä ikänsä takia kuuluneet työvoiman piiriin. Lisäksi ulkopuolelle jätettiin kolme henkilöä, joiden sukupuolta ei oltu määritelty. Poistamisen jälkeen tutkimusjoukkoon kuului 1039 (n=1039) kehitysvammaista henkilöä, joista 623 (n=623) oli miehiä ja 416 (n=416) oli naisia.

6.2 Fenomenografia ja teoreettinen viitekehys osana aineiston analyysia

Tässä luvussa kuvataan analyysimenetelmää, sen valintaa sekä aikaisempaa tutkimusta. Tämän laadullisen tutkimuksen aineiston analysoinnissa on sovellettu fenomenografista tutkimusotetta. Aineistonanalyysi poikkeaa perinteisestä fenomenografisesta analyysistä siinä, että ensimmäinen tulosavaruus luotiin ennen lopullisia kategorioita. Tulosavaruus

luotiin apuvälineeksi aineiston analyysia varten teoreettista viitekehystä apuna käyttäen. Tämä auttoi laajan aineiston hallinnassa. Lopulliset tuloksia kuvaavat tulosavaruudet kuitenkin rakennettiin sekä teorioiden että aineistosta nousseiden merkitysten mukaan. Kategorioiden luominen sisältää tulkintaa, koska se pohjautuu omiin valintoihimme, mikä on fenomenografisessa tutkimuksessa mahdollista (Koukari 2010, 58). Sukupuolten välisiä eroja nähdäksemme laskimme eli *kvantifioimme* aineiston kategorioiden merkitysyksiköt, joita havainnoimme tuloksissa prosenttilukuina kaavioiden avulla.

Tutkimusaihe käsittelee kehitysvammaisten ihmisten vahvuuksia ja haasteita työssä ja työllistymisessä. Aineistossa vahvuudet voidaan nähdä toimintakykyä ja haasteet toimintarajoitteita kuvaavina tekijöinä. Siksi kategorisoinnin tueksi valittiin ICF-luokitus, joka on toimintakykyä ja toimintarajoitteita kuvaava viitekehys. Aineistoa pyrittiin toisin sanottuna lähestymään biopsykososiaalisen terveystäsityksen näkökulmasta, eli kehitysvammaisen ihmisen toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden näkökulmasta.

ICF-luokituksen kautta aineiston kategoriat rakentuivat ensin toimintakykyä tai toimintarajoitteita kuvaaviin tekijöihin, joita olivat ruumiin ja kehon toiminnot sekä suoritukset ja osallistuminen. ICF-luokituksesta rakentuivat myös kontekstuaaliset tekijät, joihin kuului ympäristö ja yksilötekijät. ICF-luokitus ei kuitenkaan täysin selittänyt aineiston ilmentämiä merkityksiä. Erityisesti vahvuuksissa ilmeni persoonallisuuteen liittyviä termejä, kuten tunnollisuus, ahkeruus tai sosiaalisuus. Siksi ICF-luokituksen persoonallisuus/temperamentti -luokka korvattiin viiden suuren persoonallisuuspiirteen teorialla. Toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden kuvausta täydentäväksi teoriaksi valittiin vielä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen *Toimintakyvyn ulottuvudet* sekä Heikki Seppälä ja Markus Sundinin (2011) kehittämä *TOIMI* -menetelmä. Nämä kaksi lähdettä auttoivat yläkategorioiden luomisessa. Toimintakyvyn ulottuvuuksien kautta pääkategoriat jaettiin fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Lisäksi TOIMI -menetelmä auttoi ymmärtämään toimintakykyä ja toimintarajoitteita kehitysvammaisuuden kontekstissa, kuten esimerkiksi toimintakykyä välineellisten taitojen osaamisessa ja itsenäisessä toiminnassa.

Heti aineistoon tutustuttaessa siitä alkoi hahmottua yhtenäisiä aihealueita. Näille aihealueille oli kuitenkin vaikea löytää riittävän kuvaavia nimiä. Siksi aineiston analyysin tueksi valittiin teoreettinen viitekehys, jonka avulla aineiston merkityksiä voitiin kuvata ymmärrettävillä termeillä. Teoreettinen viitekehys myös auttoi sijoittamaan merkitysyksiköitä kategorioihin. Teoria avasi syvällisemmin kehitysvammaisten ihmisten toimintakyvyn näkökulmaa, jossa toimintakykyyn liittyy sekä yksilön ominaisuudet, että ympäristön vaikutukset. Näin tämän tutkielman laadullinen analyysi on *teoriaaohjaava* (Eskola 2001;2007), eli siinä on teoreettisia yhteyksiä, jotka auttavat analyysin etenemistä. Analyysissä pyrittiin kuitenkin tunnistamaan aikaisemman tiedon vaikutus, jolloin analyysi ei testaa teoriaa, vaan pyrkii tuomaan uudenlaisia ajatuksia ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96-97.)

Seuraavissa kappaleissa kuvataan tarkemmin tutkielman kulkua fenomenografista tutkimusmenetelmää käyttäen. *Laadullisen metodin käyttö tutkimuksen soveltamisessa edellyttää menetelmän valinnan perustelua. Fenomenografisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, kuvata ja analysoida ihmisten käsityksiä ja ymmärryksen tapoja erilaisista arkipäivän ilmiöistä.* (Huusko & Paloniemi 2006, 162-165, Niiko 2003, 30-31). Tutkielmassa pyritään kuvaamaan työvalmentajien ja ohjaajien käsityksiä kehitysvammaisten asiakkaiden haasteista ja vahvuuksista työssä ja työllistymisessä sukupuolten välillä. *Fenomenografia kuuluu erilaisia kirjallisia aineistoja tarkastelevan laadullisen tutkimuksen piiriin. Fenomenografia on metodinen tutkimussuuntaus ja lähestymistapa, missä pyritään havaitsemaan ihmisten käsityksissä eroavaisuuksia.* (Huusko & Paloniemi 2006, 162-165.) Aineistoa tarkasteltiin sukupuolen näkökulmasta, eli minkälaisilla merkityksillä kehitysvammaisten miesten ja naisten vahvuuksia ja haasteita on kuvattu.

6.2.1 Aineistoon tutustuminen ja alustavien kategorioiden luominen

Anneli Niiko (2003) esittää osittain Åbo Akademin professoria Michael Uljensia (1991) mukaillen fenomenografisen tutkimuksen teon analyysimallin, joka koostuu neljästä vaiheesta.

Ensimmäisessä analyysin vaiheessa pureudutaan yleisesti aineistosta nousseisiin merkityksiin kiinnittämättä huomiota tutkittaviin. Kokemusten ja käsityksien ymmärtämistä kuvataan kahdella eri tasolla, sisäisellä ja ulkoisella horisonteilla. Sisäisessä horisontissa ilmiön ominaispiirteet ovat selkeitä ja hyväksytyjä, kun taas ulkoisessa horisontissa ne eivät ole vielä selviä tutkijalle. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutkijan tulee painottaa sitä, kuinka hän ymmärtää tutkittavan ilmiön. (Niiko 2003, 33-34.) Aineiston käsittely aloitettiin lukemalla läpi kaikki haasteisiin liittyvät avokysymysten vastaukset jonkinlaisen kokonaiskuvan luomiseksi. Ensimmäisellä lukukerralla aineistosta näytti nousevan esiin erityisesti terveydentilaan, osaamiseen sekä sosiaalisiin tilanteisiin liittyviä haasteita. Oletuksena oli, että vahvuudet toimivat ainakin jossain määrin haasteiden peilikuvana. Asia varmistettiin käymällä vielä pintapuolisesti läpi vahvuuksiin liittyvät vastaukset.

Toisessa analyysin vaiheessa tutkimuskysymykset on pidettävä koko ajan mielessä, jotta pysyttäisiin tutkimusaiheessa. Aineistoa analysoidaan lukemalla, etsimällä merkityksellisiä ilmaisuja ja reflektoiden niitä. Merkitykselliset ilmaisut lajitellaan omiin ryhmiinsä vertailemalla niitä toisiinsa. Ne voivat olla samanlaisia, erilaisia, harvinaisia tai rajatapauksia; toiset ilmaukset voivat olla merkittävimpiä, kuin toiset. Tällöin on tärkeää olla pilkkomatta merkityksellisiä ilmaisuja, ettei niiden merkitys katoa. Tutkijan kiinnostus siirtyy myös tutkittaviin pyrkimällä pääsemään tutkittavien kokemusmaailmaan. Tutkijan taustaoletukset, kuten henkilökohtaiset tiedot ja uskomukset sekä ennakkoon asetetut teoriat ja aikaisemmat tutkimukset pyritään sulkemaan mielestä. Omien käsityksien ja aineiston suhdetta tulee tarkastella kriittisesti. (Niiko 2003, 34-35.) Ensimmäisen lukukerralla aineisto luettiin läpi ilman ennako-odotuksia. Tämän jälkeen aineistosta nousseiden aiheiden perusteella aineistoa päätettiin lähestyä toimintakyvyn näkökulmasta. Samaa asiaa tarkoittavat merkitysyksiköt kuuluvat samaan kategoriaan. Sopivien, riittävän kuvaavien nimien luominen näille kategorioille oli kuitenkin paikoin haastavaa. Kategorioita tuntui myös syntyvän turhan paljon.

Ratkaisua näihin ongelmiin haettiin teoriasta. Avuksi löytyi Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus (ICF-luokitus), jonka terminologiaan ja rakenteeseen tukeutuen tehtiin eräänlaisena esiluokitteluna alustava teorialähtöinen fenomenografinen analyysi. Tutkimuksen kohteena olevan aineiston laajuudesta sekä haasteiden ja vahvuuksien toisiaan peilaavista luonteista johtuen tämän ensimmäisen analyysin aineistoksi valittiin vain naisten haasteet. Kun pois rajautuivat miehet sekä ne henkilöt, joiden lomakkeessa ei oltu vastattu kysymykseen, tutkimusjoukon lukumääräksi saatiin 421 henkilöä (n=421). Tämän analyysin avulla luotiin tulosavaruus, joka toimi seuraavan, koko tutkimusaineistolle tehtävän fenomenografisen analyysin yhtenä työkaluna.

Kolmannessa analyysin vaiheessa vertaillaan merkitysyksiköitä toisiinsa ja koko aineistoon. Merkitysryhmät tai teemat, mitkä ovat syntyneet analyysin tuloksena, muutetaan kategorioiksi. Kategorioita kuvataan yleiskäsittein, jotka ovat tutkijan itse rakentamia tai muodostettu aineistosta löytyneistä ilmaisuista. Kategorioiden tulisi olla sisällöltään erilaisia toisiinsa nähden, kuvata tutkittavaa ilmiötä ja olla selkeässä suhteessa toisiinsa. Ilmaisuille ei välttämättä aina löydy kategorioita, jolloin kategorioita saatetaan joutua muokkaamaan. (Niiko 2003, 36.) Ensimmäistä fenomenografista analyysiä tehdessä kävi selväksi, että ICF-luokitus voi toimia vain suuntaa-antavana teoriana. Osa ICF-luokista oli tutkielman kannalta merkityksettömiä, koska niitä vastaavia merkityksiä ei löytynyt aineistosta. Toisaalta monet merkitysyksiköt olisivat sopineet useaan eri ICF-luokkaan. Tästä johtuen ICF-pohjaista tulosavaruutta ryhdyttiin muokkaamaan ja uudelleenjärjestelemään miellekarttojen avulla. Toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden näkökulman lisäksi aineistoa ja syntyviä kategorioita pyrittiin katsomaan nimenomaa työn ja työllistymisen näkökulmasta.

Joidenkin kategorioiden luominen oli ongelmallisia siksi, että asiayhteyksiä on vaikeaa erottaa täysin toisistaan. Kategorioiden merkitysten sisällöissä tuli esiin jonkin verran päällekkäisyyksiä. Esimerkiksi sosiaalisuutta luonteenpiirteenä kuvaava kategoria meni osittain päällekkäin sekä käyttäytymisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kategorioiden

kanssa. Myös aineistossa esiintyneet kirjoitusvirheet ja lyhennetyt sanat tai lauseet vaikeuttivat aineiston tulkitsemista.

Kategorioiden ja teoreettisia lähtökohtia pyritään yhdistämään analyysin neljännessä vaiheessa, jolloin muodostetaan laaja-alaisempia ylemmän tason kategorioita eli kuvauskategorioita. Aineistoa ja kategorioita erotellaan ja yhdistellään kokonaisuuksiksi kuvauskategorioita tehdessä. Laadulliset erot niissä tulee olla selviä, jotta eri kuvauskategoriat eivät selittäisi samaa ilmiötä. (Niiko 2003, 36-37.) Koska ICF-luokitus ei tuntunut selittävän kaikkia aineistosta nousevia merkityksiä, tarvittiin lisää lähteitä merkitysten kategorioiden kuvaamista varten. Koko aineiston kattavassa kategorioiden kokonaisuuksien ensimmäisessä versiossa yhdistettiin tietoa vasta ilmestyneestä, samaan tutkimusaineistoon pohjautuvasta Kehitysvammaliiton raportista *Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014*. Tämän jälkeen kategorioiden uudelleenjärjestelyyn avuksi otettiin kaksi toimintakykyä hyvin pelkistetyksi kuvaavaa lähdettä. Näistä ensimmäinen oli Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen näkemys toimintakyvyn ulottuvuuksista (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos) ja toinen *TOIMI -menetelmä psykososiaalisen toimintakyvyn kuvaamiseen* (Seppälä & Sundin 2011).

Lopulta päädyttiin pääkategorioissa soveltamaan Terveyden ja hyvinvointilaitoksen toimintakyvyn ulottuvuuksia, ICF-luokitusta sekä TOIMI -menetelmää, joiden mukaan vahvuudet jaettiin toimintakykyyn ja kontekstuaalisiin tekijöihin. Toimintakyky jakautui edelleen fyysiseen toimintakykyyn, psyykkiseen toimintakykyyn sekä sosiaaliseen toimintakykyyn ja elämänhallintataitoihin. Kontekstuaaliset tekijät jakautuivat ympäristö- ja yksilötekijöihin. Fyysinen toimintakyky kuitenkin osoittautui myöhemmässä vaiheessa turhaksi vahvuuksien tuloksia ajatellen, ja se poistettiin kokonaan. Haasteissa nämä olivat vastaavasti fyysiset ja psyykkiset toimintarajotteet, suoritukset ja osallistuminen sekä ympäristötekijät. Tämän jälkeen epätarkaksi koettu ICF-luokitukseen perustunut temperamentti- ja persoonallisuus-kategoria korvattiin viiden suuren persoonallisuuspiirteen teorialla (John & McCrae 1992). Lisäksi psyykkisen toimintakyvyn ja -rajoitteiden kognitiivisten toimintojen alakategorioiden jaottelu tehtiin John Bestin kognitiivisen psykologian perusteoksen pohjalta (Best 1995, 4–

11). Edellä mainitun prosessin kautta syntyi tulosavaruus, jonka kategoriat vastasivat jo melko hyvin aineiston merkitysyksikköjä, ja joka vaikutti riittävän kattavalta seuraavaa teorialähtöistä fenomenografista analyysia varten.

6.2.2 Lopullisten kategorioiden ja tulosavaruuksien luominen

Aineiston kokonaisuus pidetään mukana samalla, kun se jaetaan pienempiin osiin. Pienemmät osat eli merkitykselliset yksiköt kategorisoidaan ja on tärkeää verrata aineistossa jatkuvasti sen erilaisia ulottuvuuksia. Käytännöllisyys korostuu analyysissa ja tulokset koostuvat kuvatuista malleista, piirteistä tai teemoista. (Niiko 2003, 32–33.) Toista fenomenografista analyysia varten aineisto jaettiin kahteen osaan. Toinen tämän tutkielman kirjoittajista otti analysoitavaksi sekä miesten että naisten vahvuudet ja toinen sekä miesten että naisten haasteet. Merkitysyksiköt jaoteltiin yksi kerrallaan sopiviin kategorioihin. Suurelle osalle merkitysyksikköjä löytyi melko helposti oikea kategoria. Kategorioiden muokkaaminen ja uusien kategorioiden luominen oli kuitenkin välttämätöntä, jotta merkitykset vastaisivat enemmän kategoriansa kuvausta. Kumpikin kirjoittaja käsitteli aineistoaan itsenäisesti, mutta epäselvissä tilanteissa ratkaisuja haettiin yhdessä. Kun alustavat aineiston kuvauskategoriat oli saatu valmiiksi, miesten vahvuudet ja haasteet käytiin yhdessä läpi sekä pohditettiin kategorioiden keskinäisiä suhteita ja määrää.

Fenomenografinen analyysi noudattaa kvalitatiivista menettelytapaa, jossa aineiston analyysiprosessissa noudatetaan systemaattista ja loogista, mutta joustavaa menettelytapaa: kategorioiden lajittelu jalostuu analyysiprosessin aikana, se ei ole heti alussa valmis (Niiko 2003, 32–33). Aineisto käytiin läpi lukuisia kertoja ennen lopullisten kategorioiden muotoutumista. Jotkut kategoriat pilkottiin osiin, tosia yhdistettiin ja joidenkin kategorioiden nimiä muutettiin. Tämän jälkeen kumpikin kävi itsenäisesti läpi oman aineistonsa tehden niihin tarvittavat muutokset.

Tulosavaruus kuvaa kategorioiden loogisia suhteita aineistosta nousseiden käsitysten välillä. Tutkija ei voi muodostaa tulosavaruutta etukäteen omien oletusten pohjalta, vaan se muodostuu lopullisessa analyysissä. Tulosavaruus voi muodostua horisontaalisesta, vertikaalisesta tai hierarkkisesta kuvauskategoriasta. Horisontaalinen muodostuu tasavertaisista ja samanarvoisista kategorioista, jotka eroavat vain sisällöllisesti. Vertikaalinen kuvauskategoria muodostuu aineistosta nousseiden aihealueiden avulla, mitkä laitetaan keskinäiseen järjestykseen. Hierarkkinen kuvauskategoria muodostetaan kategorioiden kehityksyyden mukaisesti, missä kategoriat muodostuvat eri arvoisista tasoista. Kuvauskategoriat ovat toisiinsa nähden usein hierarkkisia, koska pienempiä käsitteitä kuvaa yleensä ylemmän tason laajempia käsitteitä kuvaava kategoria. (Niiko 2003, 38–39, Rissanen 2006.)

Aineistosta nousseista merkityksistä rakennettiin pääkategoriat, joille muodostui myös alakategorioita. Sekä vahvuuksia että haasteita kartoittaneissa avokysymysten vastauksissa miesten ja naisten tulosavaruudet olivat keskenään hyvin samanlaisia. Vahvuuksien ja haasteiden tulosavaruudet olivat taas keskenään hyvin erilaisia. Tästä johtuen lopullisia tulosavaruuksia syntyi kaksi, eli kumpikin avokysymyksistä muodosti oman tulosavaruutensa. Tulosavaruuksista toinen kuvasi sekä miesten että naisten vahvuuksia ja toinen sekä miesten että naisten haasteita. Vahvuuksien tulosavaruudessa on neljä yläkategoriaa ja haasteiden tulosavaruudessa kolme yläkategoriaa. Kummankin tulosavaruuden yläkategoriat ovat hierarkkisia suhteessa alakategorioihinsa. Yläkategorioiden suhde toisiinsa on horisontaalinen, samoin saman tasoisten alakategorioiden suhde toisiinsa on horisontaalinen.

Lopulliset kuvaukset pyritään ilmaisemaan arkikielellä, esittämällä tuloksissa suoria lainauksia aineistosta. Näin lukija pystyy ymmärtämään tutkijan valintoja kuvauskategorian rakentamisessa. Absoluuttiseen totuuteen ei pyritä, vaan tuloksia perustellaan ja arvioidaan. Kategorioilla syvennetään aineiston kuvausten tulkintaa sekä sopivuutta esimerkiksi tutkittavan aihealueen käsityksiin. Fenomenografiassa ajatellaan, että täydellistä omien oletuksien sulkemista pois tutkimuksessa ei voida saavuttaa. Omat oletukset pyritään tiedostamaan tutkimuksen tekovaiheessa ja ne muokkaantuvat samalla kun aineiston ymmär-

täminen syvenee. Kuvauskategorioilla voidaan pyrkiä välttämään samanarvoisten subjektiivisten käsitysten esittäminen. (Niiko 2003, 39–41, Rissanen 2006.) Syntyneet haasteita ja vahvuuksia kuvaavat fenomenografiset tulosavaruudet eivät ole toistensa peilikuvia. Tämä johtuu useasta eri syystä. Monet haasteet ja vahvuudet olivat luonteeltaan sellaisia, että niiden vastaparina oleva ilmiö oli ”itsestäänselvyys” tai ”normaali tila”. Esimerkiksi puhekyvyn ongelmat ovat ilmeisiä haasteita, mutta normaali puhetaito taas asia, jota ei sen tavanomaisuuden takia tulla maininneeksi vahvuutena. Toisaalta monet samaan ilmiöön liittyvät asiat muuttavat muotoaan riippuen siitä, onko kyseessä haaste vai vahvuus. Esimerkiksi sosiaalisuus vahvuutena viittasi mielestämme vahvasti persoonallisuuteen, kun taas sosiaalisuuteen liittyvät haasteet laitettiin vuorovaikutuksen ja ihmissuhteiden kategoriaan. Vahvuuksissa korostui myös enemmän ympäristötekijöitä, kuten tuen ja ohjauksen tarpeeseen sekä työtehtäviin liittyviä tekijöitä. Vahvuuksien ja haasteiden pakottaminen yhteen tulosavaruuteen ei olisi tehnyt oikeutta aineistolle, eikä siitä olisi ollut mitään hyötyä. Siitä huolimatta alkuperäinen päätös aloittaa aineiston käsittely aluksi vain naisten haasteiden kautta osoittautui oikeaksi ratkaisuksi.

Yksi oleellisista eroista vahvuuksien ja haasteiden kategorioissa oli yksilötekijöiden sijainti tulosavaruudessa. Vahvuuksissa luokituksessa noudatettiin ICF-luokitusta, jossa yksilötekijät kuuluvat kontekstuaalisiin tekijöihin yhdessä ympäristötekijöiden kanssa. Haasteissa yksilötekijät olivat osa yksilöön viittaavien haasteiden pääkategoriaa, koska aineisto jakautui selvästi yksilöön ja ympäristöön viittaaviin merkityksiin. Kun analyysi tehdään teoriaohjaavan fenomenografian menetelmällä, kategorisoinnissa ei tule noudattaa orjallisesti teorioiden mukaisia valmiita kaavoja, vaan kategoriat tulee muodostaa aineistosta esiin nousevien merkitysten mukaisesti. (ks. Koukari 2010, 58; Niiko 2003, 32–41; Rissanen 2006.)

6.2.3 Kvantifiointi

Määrällistä analyysiä voidaan soveltaa laadullisessa aineistossa (Eskola & Suoranta 2005, 164). Cantanzaro (1988), Burns ja Goves (1997) mukaan kvantifiointi tapahtuu kategorioiden muodostamisen jälkeen laskemalla aineiston merkitysten esiintyminen aineistossa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120). Kvantifioinnilla voidaan tuoda esille aineistosta merkittävää lisätietoa ja sillä voidaan selkeyttää aineistosta saatua tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 122). Määrällistä analyysiä laadullisessa aineistossa voidaan tehdä erilaisten koodauksien avulla. Se jäsentää tutkimuskohdetta ja tuottaa aineistoa kuvaavia käsitteitä. (Eskola & Suoranta 2005, 169). Aineisto kvantifioitiin, jotta miesten ja naisten merkitysyksiköt saatiin läpinäkyvämmäksi. Ilman kvantifioimista sukupuolen näkökulma ei olisi erottunut aineistosta, eikä sitä olisi voinut raportoida tuloksissa.

Tutkija konstruoi laskemista, jolloin tutkimustehtävä ja tutkijan omat intressit vaikuttavat laskemiseen. Aineistosta lasketaan, kuinka monta kertaa tietty sana, koodi tai termi on esiintynyt aineistossa. Laskemisessa on otettava huomioon konteksti, jolloin pelkästään sanahakuja tekemällä ei päästä luotettavaan tulokseen. Sana voi esiintyä aineistossa esimerkiksi synonyymien, kiertoilmaisujen tai ironian kautta. Tämä edellyttää tutkijalta aineiston tuntemista ja aineiston ymmärtämistä kokonaisuutena. (Saaranen-Kauppinen, & Puusniekka, 2006.) Sanojen ja merkitysten laskentaa tehtiin jo analyysin alkuvaiheessa aineiston samoja asioita tarkoittavien merkitysten lukumääriä tarkasteltaessa. Lopullinen laskenta tapahtui kuitenkin kategorioiden ollessa valmiina, jolloin merkitykset eivät enää vaihtaneet paikkaa kategoriasta toiseen. Näin vältettiin mahdolliset merkityksiä koskevat virhelaskennat.

Aineistosta nousseiden sanojen, mainintojen tai merkitysten käsitettä kutsumme tässä työssä **merkitysyksiköksi**. Merkitysyksiköiden lukumäärä laskettiin jokaisesta sanasta tai useammasta sanasta koostuvasta ilmaisusta, joka sisällöltään ja lauseessa mainitussa yh-

teydessä sopi kategoriaan. Aineiston sanojen laskemisessa käytettiin apuvälineenä Microsoft Wordin hakutoimintoa (Ctrl+F), jonka hakukenttään syötettiin sana tai sanan alkukirjaimet. Esimerkiksi merkitys ”innokas” löytyi naisten vahvuuksien aineistosta 14 kertaa sekä pelkkänä sanana ”innokas”, että jossain lauseyhteydessä mainittuna, kuten ”innokas oppimaan”. Merkityksestä ”innokas oppimaan” hajotettiin merkitys ”innokas” ja sijoitettiin persoonallisuuden piirteiden alakategoriaan positiivisuus. Merkitys ”innokas oppimaan” taas sijoitettiin persoonallisuuden piirteiden alakategoriaan avoimuus. Merkitystä ei kuitenkaan hajotettu silloin, kun merkitys sijoitettiin samaan kategoriaan. Esimerkiksi positiivisuus sisälsi sekä merkityksen ”positiivinen elämänasenne” että ”positiivisuus”. ”Positiivisesta elämänasenteesta” ei olisi ollut mielekästä irrottaa merkitystä ”positiivisuus” samaan kategoriaan, koska silloin merkitysten määrä olisi kaksinkertaistunut samassa kategoriassa ja näin tulos olisi voinut näyttää merkittävämmältä, vaikka se ei sitä todellisuudessa olisi ollutkaan.

Kvantifioinnissa tutkija saattaa helposti sokaistua aineistoonsa, jolloin analyysi voi jäädä kevyeksi. Tämä taas voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuden heikkenemiseen. Analyysista keskusteleminen sekä analyysin näyttäminen myös muille voi syventää analyysia ja parantaa siten tutkimuksen luotettavuutta. (Saaranen-Kauppinen, & Puusniekka, 2006.) Koska tutkielma tehtiin parityönä, aineistosta ja siihen liittyvistä ratkaisuksista oli mahdollista jakaa ajatuksia toisen opiskelijan kanssa. Esimerkiksi aineistosta ilmenneiden sanojen merkityksistä ja kategorioiden sijoittamisesta keskusteltiin yhdessä. Keskustelun kautta pystyttiin ratkaisemaan aineistosta nousseita ongelmia sekä syventämään ja tekemään luotettavammaksi analyysia.

Työvalmentajien käsitykset asiakkaidensa vahvuuksista ja haasteista esitellään erillisissä luvuissa. Luvussa *Tulokset I: Vahvuudet* kuvataan vahvuuksia koskevan avokysymyksen vastauksista esiin nousseet kategoriat sekä tehdään näistä kategorioista vertailua sukupuolen suhteen. Luvussa *Tulokset II: Haasteet* esitetään haasteita koskevat kategoriat ja tehdään näistä sukupuolten välistä vertailua. Vahvuuksien ja haasteiden tuloksia vertaillaan luvussa *Yhteenveto*.

Tulosluvuissa kuvataan aluksi aineiston rakennetta eli eri kategorioiden osuuksia koko aineistosta. Merkitysyksikköjen jakautumista kategorioihin tarkastellaan merkitysyksikköjen lukumääristä muodostettujen ympyräkuvioiden avulla. Kuvioista voidaan nähdä esimerkiksi, kuinka suuren osan vahvuuksista tai haasteista työvalmentajat ja ohjaajat selittävät psyykkisillä tekijöillä.

Merkitysyksikköjen todellisten lukumäärien suora vertaaminen sukupuolten välillä ei ole mahdollista, koska naiset ja miehet muodostavat kaksi erikokoista tutkimusjoukkoa. Siksi vertailussa käytetään tunnuslukuja, jotka on saatu jakamalla merkitysyksiköiden lukumäärä henkilöiden lukumäärällä. Merkitysyksiköt on laskettu kummankin sukupuolen osalta erikseen, eli tiettyyn kategoriaan kuuluvien merkitysyksikköjen määrä on suhteutettu vain kyseistä sukupuolta edustavien henkilöiden lukumäärään. Tuloksena saadut suhdeluvut esitetään prosenttimuotoisina ja ne kertovat merkitysyksiköiden määrän sataa henkilöä kohden.

TULOKSET I: VAHVUUDET

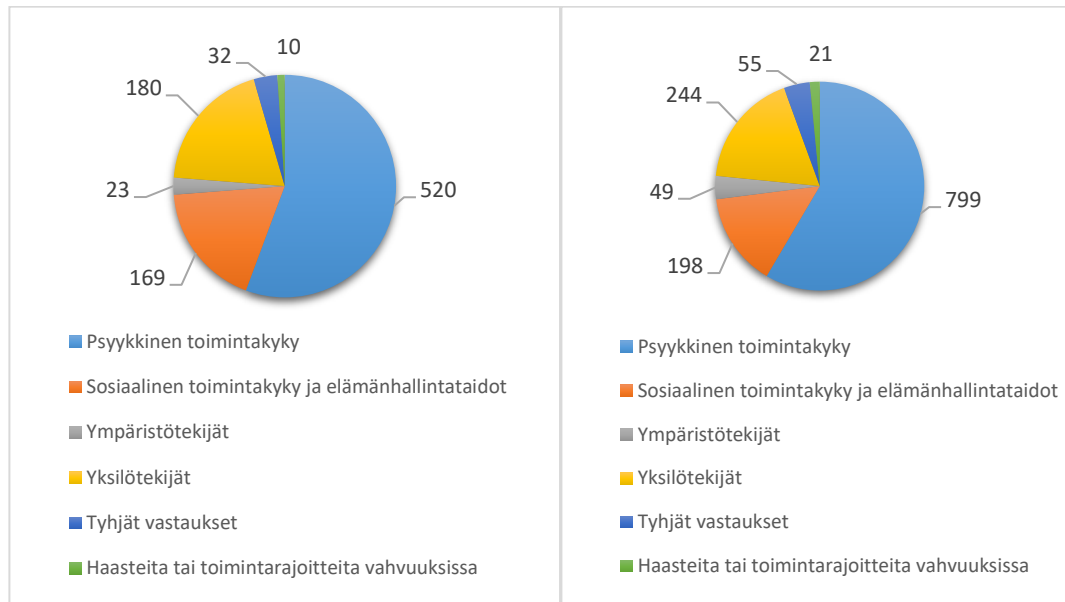
Naisilla oli työhön ja työllistymiseen liittyvissä vahvuuksissa yhteensä 932 merkitysyksikköä ja miehillä 1349 merkitysyksikköä. Naisilla oli keskimäärin 2,24 vahvuuksia koskevaa mainintaa henkeä kohden ja miehillä 2,17 mainintaa henkeä kohden. Tästä voidaan tulkita, että molemmilla sukupuolilla oli mainintoja yhtä paljon. Molemmilla sukupuolilla oli jätetty vastaamatta vahvuuksia koskevaan kysymykseen suunnilleen yhtä paljon. Vastaus puuttui 7,69% naisista ja 8,83% miehistä.

Vahvuuksien kategoriat rakentuivat biopsykososiaaliseen malliin nojaten. Siten ne noudattavat pääkategorioittain ja niiden sisällöissä ICF-luokitusta. Vahvuuksien kategorioista rakennettiin tulosavaruus, joka koostui kolmesta pääkategoriasta. Ensimmäiseen pääkategoriaan kuului Toimintakykyyn liittyvät merkitykset, mikä jakautui kahteen alakategoriaan: psyykkiseen toimintakykyyn, sosiaalinen toimintakykyyn ja elämönhallintataitoihin. Toinen pääkategoria sisälsi ICF-luokituksen mukaisesti kontekstuaalisiin tekijöihin liittyvät maininnat, jotka jakautuivat kahteen alakategoriaan ympäristö- ja yksilötekijöihin. Kolmanteen pääkategoriaan Haasteita tai toiminnanrajoitteita vahvuuksissa liitettiin maininnat, joissa vahvuuksia oli kuvattu negatiivisen ilmaisun kautta, mikä voidaan tulkita olevan yksilön haaste tai toimintarajoite työssä ja työllistymisessä. Vahvuuksien kategorioiden ulkopuolelle jäivät ylimalkaiset ja tyhjät vastaukset. Vahvuuksien tulosavaruutta voi tarkastella liitteestä 2.

Aineiston rakenteen kuvaus

Seuraavassa kuvaamme aineiston rakennetta eli eri kategorioiden osuuksia koko aineistosta. Kuviossa 1 on esitetty toimintakyvyn alakategorioihin, kontekstuaalisten tekijöiden alakategorioihin sekä haasteita ja toimintarajoitteita vahvuuksissa -kategoriaan kuuluvien

merkitysyksikköjen lukumäärät sekä tyhjen vastausten lukumäärät. Haasteiden tai toimintarajoitteiden kategorioita ei tässä tarkastelussa eritelty tarkemmin, koska kategorian tarkasteleminen kokonaisuudessaan antaa tässä yhteydessä selvemmän kuvan sen merkityksistä suhteessa muihin alakategorioihin. Ylimalkaiset merkitysyksiköt on jätetty tästä tarkastelusta pois, koska niiden määrä aineistossa oli hyvin pieni.



Kuvio 1. Vasemmanpuoleisessa kuviossa naisten ja oikeanpuoleisessa kuviossa miesten vahvuuksien merkitysyksikköjen jakautuminen.

Työn ja työllistymisen vahvuuksia kuvaavien merkitysyksikköjen määrä oli naisilla 932. Vahvuuksia selitettiin eniten **psykkisellä toimintakyvyllä**. Tähän kategoriaan kuuluvia merkitysyksiköitä oli 520. Toiseksi eniten vahvuuksia selitettiin **yksilötekijöillä**, joihin viittaavia mainintoja oli 180 ja sen jälkeen **sosiaalisella toimintakyvyllä ja elämönhallintataidoilla** 169. **Ympäristötekijöillä** vahvuuksia selitettiin vain 23. Vahvuuksissa oli muutamia mainintoja, jotka kuvasivat **haasteita tai toimintarajoitteita** 10. Lisäksi vastaamatta jätettyjä eli **tyhjiä vastauksia** oli naisilla 32. Työn ja työllistymisen vahvuuksia kuvaavien merkitysyksikköjen määrä oli miehillä 1349. **Psykkiseen toimintakykyyn** liittyviä merkitysyksiköitä oli 799, **yksilötekijöitä** 244, **sosiaaliseen toimintakykyyn ja elämönhallintataitoihin** viittaavia merkitysyksiköitä 198 ja **ympäristötekijöitä** 49. 21 merkitysyksikköä kuvasi **haasteita tai**

toimintarajoitteita vahvuuksissa. Tyhjiä vastauksia oli miehillä 55. Lukumäärät on vertailun helpottamiseksi esitetty taulukossa 2.

Kategoriat	Naiset n=416	Miehet n=623
Psyykkinen toimintakyky	520	799
Yksilötekijät	180	244
Sosiaalinen toimintakyky ja elämähallintataidot	169	198
Ympäristötekijät	23	49
Haasteita tai toimintarajoitteita vahvuuksissa	10	21
Tyhjät vastaukset	32	55
Yhteensä	932	1349

Taulukko 2. Työn ja työllistymisen vahvuuksia kuvaavien merkitysyksikköjen lukumäärä naisilla ja miehillä oleellisimmissa kategorioissa.

Miehillä kokonaisuudessaan vahvuuksia on selitetty naisia enemmän psyykkisellä toimintakyvyllä. Tämä selittyy sillä, että miehillä oli suhteellisesti enemmän kognitiiviseen toimintakykyyn liittyviä merkityksiä kuin naisilla. Persoonallisuutta oli selitetty kokonaisuudessaan sekä miehillä että naisilla yhtä lailla. Psyykkisen toimintakyvyn väliset erot miesten ja naisten välillä olivat kaiken kaikkiaan kuitenkin vähäisiä.

Naisilla suurempi merkitysyksiköiden osuus sosiaalisessa toimintakyvyssä ja elämähallintataidoissa selittyy suuremmalla itsenäisellä toimintakyvyllä verrattuna miehiin. Miehillä taas suurempi merkitysyksiköiden määrä ympäristötekijöissä selittyy suuremmalla tuentarpeen vaikutuksella työstä selviämisessä. Yksilötekijöissä naiset saivat miehiä enemmän merkityksiä, koska naisilla nähtiin olevan miehiä enemmän mainintoja yksilöllisiä vahvuuksia työssä ja työllistymisessä.

Merkitysyksikköjen määrällinen vertaaminen sukupuolten välillä

Merkitysyksiköiden todellisten lukumäärien suora vertaaminen sukupuolten välillä ei ole mahdollista, koska naiset ja miehet muodostavat kaksi erikokoista tutkimusjoukkoa. Siksi vertailussa käytetään todellisten lukumäärien asemesta tunnuslukuja, jotka on saatu jakamalla merkitysyksiköiden lukumäärä henkilöiden lukumäärällä. Tuloksena saadut prosenttimuotoiset suhdeluvut kertovat *merkitysyksiköiden lukumäärän sataa henkilöä kohden*.

Naisilla oli keskimäärin 2,24 vahvuuksia koskevaa mainintaa henkilöä kohden ja miehillä 2,17 mainintaa henkilöä kohden. **Toimintakykyyn liittyvien vahvuuksien** kategoriassa merkitysyksiköiden määrä oli naisilla keskimäärin 1,7 henkilöä kohden ja miehillä 1,6 henkilöä kohden. **Kontekstuaalisia tekijöitä** oli mainittu naisilla 48,8 % ja miehillä 47,0 %. **Haasteita tai toimintarajoitteita vahvuuksissa** -kategoriassa merkitysyksikköjen lukumäärä oli naisilla 2,4 % ja miehillä 3,4 %. **Kategorioiden ulkopuolelle** jääviä merkityksiä oli naisilla 7,7 % ja miehillä 8,8%. Nämä olivat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta tyhjiä vastauksia. Merkitysyksikköjen todellinen lukumäärä vaihteli yksikötasolla. Joidenkin henkilöiden kohdalla vastaus puuttui kokonaan, kun taas joillakin henkilöillä oli useita merkitysyksiköitä.

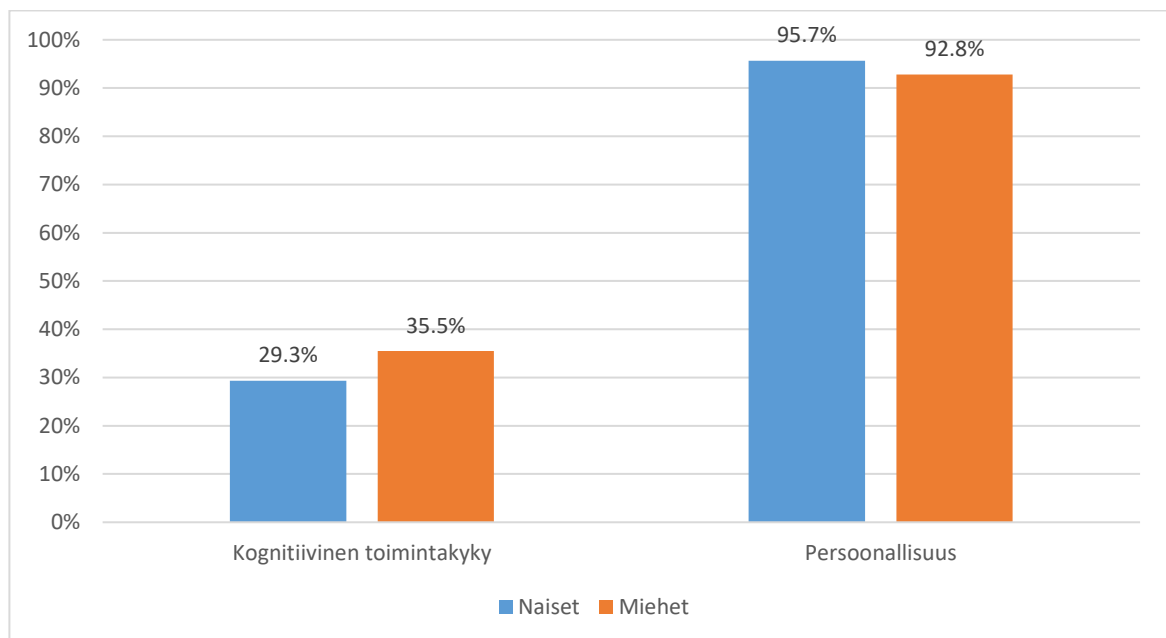
Seuraavissa kappaleissa käydään läpi tarkemmin kehitysvammaisten miesten ja naisten vahvuuksien jakautumista pää- ja alakategorioittain. Tulostekstissä käytetään rinnakkain termejä merkitysyksikkö, merkitys ja maininta. Merkitysyksikköihin on laskettu myös kategorioiden ulkopuolelle jääneet vastaukset, vaikka ne eivät olekaan mainintoja.

I Toimintakykyyn liittyvät vahvuudet

Toimintakykyyn liittyvät vahvuudet jakautuvat kahteen alakategoriaan. **Psyykkiseen toimintakykyyn** liittyviä merkityksiä oli sekä miehillä, että naisilla keskimäärin 1,3 merkitysyksikköä henkilöä kohden. **Sosiaalisessa toimintakyvyssä ja elämönhallintataidoissa** vahvuuksiin liittyviä merkityksiä oli naisilla 40,6% ja miehillä 31,8%.

1. Psyykkinen toimintakyky

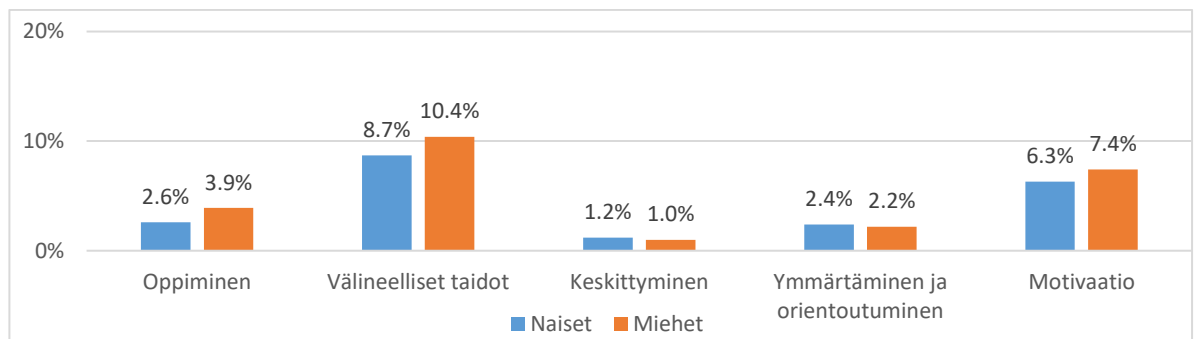
Psyykkinen toimintakyky jakautui kahteen alakategoriaan, **persoonallisuuteen** ja **kognitiiviseen toimintakykyyn**. Persoonallisuudessa oli huomattavasti enemmän merkitysyksiköitä ja se olikin vahvuuksissa kaikkein eniten merkityksiä kerännyt alakategoria. Persoonallisuutta oli kuvattu naisilla enemmän. Kognitiivisessa toimintakyvyssä miehet olivat taas saaneet naisia enemmän merkityksiä. Psyykkisen toimintakyvyn jakautumista voi tarkastella kuviosta 2.



Kuvio 2. Merkitysyksiköiden jakautuminen sukupuolittain henkilöä kohti kognitiivisissa toiminnoissa ja persoonallisuudessa.

1.1 Kognitiivisen toimintakyvyn alakategoriat

Kognitiivinen toimintakyky jakautui viiteen eri alakategoriaan **oppimiseen, välineellisiin taitoihin, keskittymiseen, ymmärtämiseen ja orientoitumiseen** sekä **motivaatioon**. Kognitiivisessa toimintakyvyssä alakategorioissa sukupuolten väliset erot olivat kuitenkin melko pieniä. Miehiä koskevissa vastauksissa oli enemmän merkityksiä oppimisessa ja tiedon soveltamisessa, välineellisissä taidoissa, motivaatiossa, muistissa ja älykkyydessä. Naisilla oli hieman enemmän mainittu vahvuuksia keskittymisessä ymmärtämisessä ja orientoitumisessa. Havaintotoiminnoissa ja hahmottamisessa oli merkityksiä molemmilla sukupuolilla yhtä lailla. Kognitiivista toimintakykyä koskevia vastauksia oli ylipäättään vähän. Työtä ja työllistymistä kuvaavat vahvuudet, mitkä nousivat selkeästi kognitiivisessa toimintakyvyssä, olivat välineelliset taidot, motivaatio sekä oppiminen. Kognitiivisen toimintakyvyn alakategorioiden merkitysten jakautumista voi tarkastella kuviosta 3.



Kuvio 3. Kognitiivisen toimintakyvyn alakategorioiden merkitysyksiköiden määrä suhteessa henkilölukumäärään naisilla ja miehillä.

Oppimisessa korostui vahvuuksissa yleisesti oppimiskykyyn liittyviä mainintoja sekä työhön ja työtehtäviin liittyvää oppimista:

”oppivainen”, ”oppimiskykyinen”, ”Oppii uusia tehtäviä”, ”valmiudet uuden opetteluun”

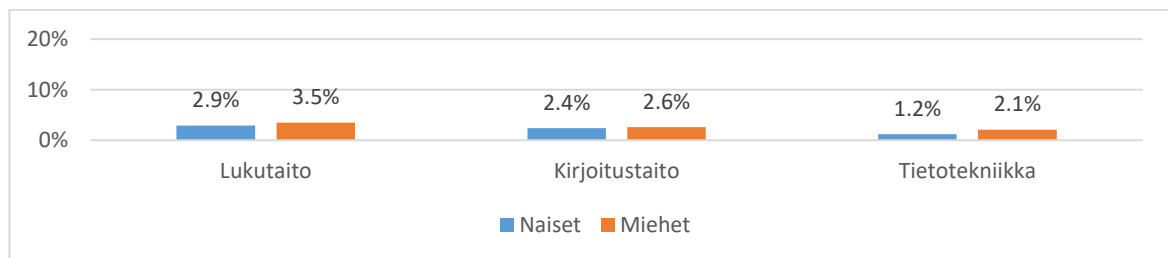
Ainoastaan miehillä oli muutamia mainintoja nopeasta oppimisesta.

”oppii nopeasti”, ”oppii nopeasti uusia asioita”, ” Oppii uusia asioita nopeasti”

Välineellisiin taitoihin kuuluvat merkitykset liittyivät luku- kirjoitus- ja laskutaitoihin, kellon- ja kalenterilukutaitoon, vuodenaikojen ymmärtämiseen, rahan tuntemiseen sekä tietokoneen käyttötaitoihin.

”välineelliset taidot”, ”lukee paljon kirjoja”, ”kirjoitustaito”, ”Osaa laskea”, ”tuntee kellon”, ”ATK-aidot”

Välineellisissä taidoissa molemmilla sukupuolilla oli eniten mainintoja lukutaidossa ja toiseksi eniten kirjoitustaidoissa. Kolmanneksi korostuivat tietotekniikan käyttöön liittyvät merkitykset. Miehillä oli kaikissa näissä taidoissa hieman enemmän mainintoja. Kuvio 4 voi tarkastella välineellisten taitojen alakategorioiden merkitysyksiköiden jakautumista.



Kuvio 4. Välineellisten taitojen alakategorioiden merkitysyksiköiden määrä suhteessa henkilölukumäärään naisilla ja miehillä.

Kognitiivisessa toimintakyvyssä molemmilla sukupuolilla vain muutamissa vastauksissa myönteisiksi asioiksi nähtiin **keskittymiskyky**:

” Keskittymiskyky”, ”Taitava työntekijä, joka keskittyy hyvin työhönsä”

”Henkilö keskittyy meneillään olevaan työtehtävään”, ”Keskittymiskykyinen”

Ymmärtäminen ja orientoituminen jakautui vielä viiteen alakategoriaan **ymmärtämiseen, orientoitumiseen aikaan ja paikkaan, huumorintajuun, ajanhallintaan sekä ongelmanratkaisuun**. Miehillä **ymmärtäminen** ja **orientoituminen** koskivat ymmärtämistä yleensä sekä huumorintajua:

"huumorintajuinen, ymmärtää syy-seuraussuhteita", "tarpeensa tunteva"

Naisilla ymmärtämiseen ja orientoitumiseen kuuluvat maininnat sisälsivät **ymmärtämisen** ja **huumorintajun** lisäksi **ajanhallintaan, ongelmanratkaisuun** ja **orientoitumiseen aikaan ja paikkaan** liittyviä merkitysyksiköitä:

*"työturvallisuuden ymmärtäminen", "Ymmärtää ajankulun", "hyvä ongelmanratkaisu-
sukyky", "tietää milloin mennään syömään ja milloin työpäivä päättyy.", "huumorin-
tajuinen"*

Motivaatio jakautui kahteen alakategoriaan **työmotivaatioon ja halukkuuteen liittyvät tekijöihin sekä positiivisen tunnetilan vaikutus työtehtävässä etenemiseen**. Työmotivaatioon ja halukkuuteen liittyvät tekijät sisälsi sellaisia mainintoja, jotka viittasivat työmotivaatioon tai halukkuuteen tehdä töitä:

"Haluaa tehdä työtehtäviä", "Hyvä työmotivaatio", "motivoitunut, mikään työtehtävä ei ole vastenmielinen", "motivaatio työtä kohtaan hyvä", "Työmotivaatio on korkea", "motivaatio työn tekemiseen"

Positiivinen tunnetilan vaikutus työtehtävässä etenemiseen sisälsi seuraavan laisia merkityksiä:

"innostuessaan tehtävästä on hyvin ahkera", "kun innostuu jostakin saa aikaiseksi paljon", "innokas lähtemään töihin säästä riippumatta"

Lisäksi yksittäisiä mainintoja oli **muistissa, havaintotoiminnoissa** sekä **hahmottamisessa**.

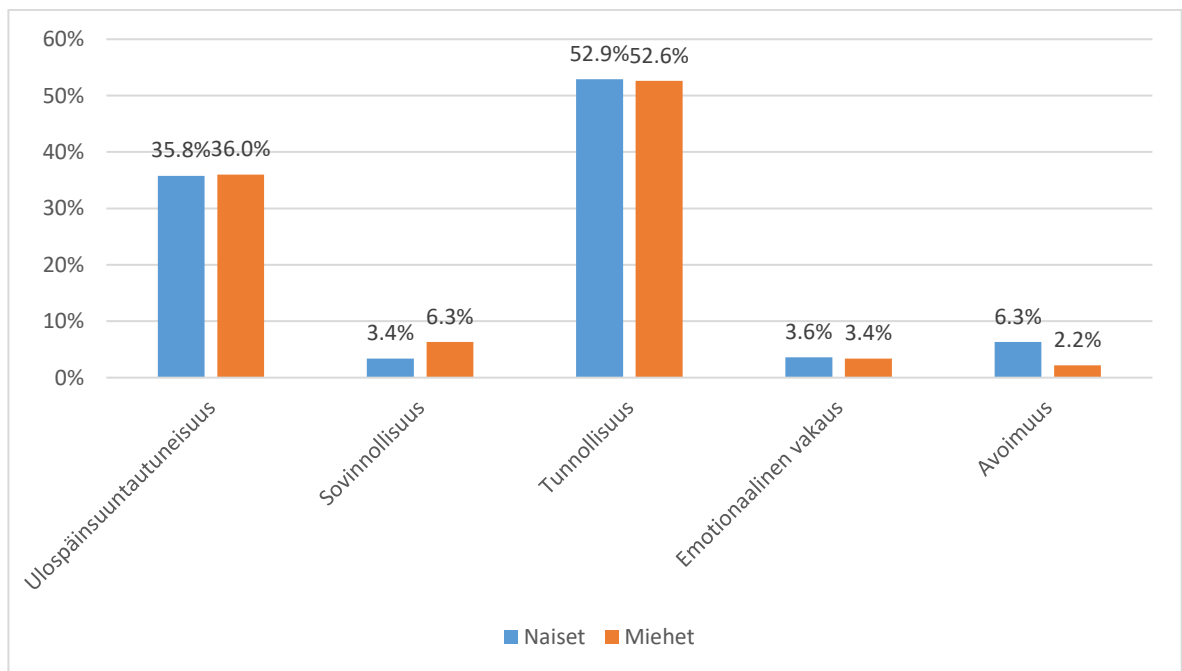
*"Hyvä muisti", "tietää ja muistaa hyvin tehtävät työt (useimmiten)", "muistaa omat työtehtävänsä", "hyvä havainnointikyky", "Hahmottaa tuttuja sanoja"
"Henkilöllä on erittäin hyvä muisti.", "Hyvä muisti", "hyvä hahmotuskyky", "työkonaisuuksien hyvä hahmottaminen"*

Älykkyydessä oli muutamia mainintoja miehillä, mutta ei yhtään naisilla.

”älykäs”, ”hyvä älykkyystaso”, ”hyvätasoinen kv”

1.2 Persoonallisuuden alakategoriat

Persoonallisuuteen liittyvät maininnat jakoutuivat viiteen eri alakategoriaan, mitkä olivat **ulospäinsuuntautuneisuus**, **sovinnollisuus**, **tunnollisuus**, **emotionaalinen vakaus** sekä **avoimuus**. Näiden jakautuminen sukupuolten välillä on esitetty kuviossa 5. Sovinnollisuudessa ja ulospäinsuuntautuneisuudessa oli enemmän mainintoja, kuin muissa persoonallisuutta kuvaavissa piirteissä. Ulospäinsuuntautuneisuudessa, tunnollisuudessa sekä emotionaalisessa vakaudessa merkitykset olivat jakautuneet tasaisesti sukupuolittain. Sukupuolten välisiä eroja on nähtävissä sovinnollisuudessa, missä miehillä oli enemmän merkityksiä sekä avoimuudessa, missä taas naisilla oli miehiä enemmän merkityksiä.



Kuvio 5. Viiden persoonallisuuspiirteen merkityksyksiköiden määrä suhteessa naisten ja miesten henkilölukumäärään.

Muutamissa miehiä koskevassa vastauksessa myönteinen persoonallisuuden piirre korvasi yksilön rajoitetta. Esimerkiksi välineellisten taitojen puutteita korvasi yksilön sosiaalinen ja positiivinen olemus:

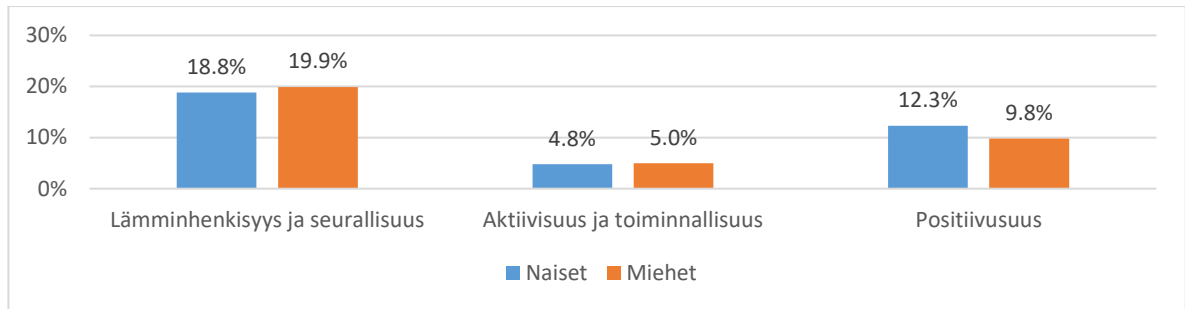
”Luku- ja kirjoitustaidottomuutensa asiakas korvaa sosiaalisuudellaan ja positiivisuudellaan!”

Toinen esimerkki rajoitteen korvaavuudesta koski yksilön näkemistä sinnikkäänä työntekijänä sairaudestaan huolimatta:

”sinnikkyys, vaikka henkilöllä hemiplegia”

1.2.1 Ulospäinsuuntautuneisuuden alakategoriat

Ulospäinsuuntautuneisuudessa tuli esiin yksilön myönteisiä ominaisuuksia ihmissuhteissa, kuten toisten kanssa toimeen tulemisessa, sosiaalisuudessa ja seurallisuudessa sekä uusiin ihmisiin tutustumisessa. Ulospäinsuuntautuneisuus jakautui viiteen alakategoriaan. Näitä olivat **lämminhenkisyys ja seurallisuus, aktiivisuus ja toiminnallisuus, positiivisuus, itsevarmuus** sekä **elämyksellisyys**. Näistä eniten oli mainintoja lämminhenkisyydessä ja seurallisuudessa, sen jälkeen positiivisuudessa sekä aktiivisuudessa ja toiminnallisuudessa. Itsevarmuudessa ja elämyksellisyydessä oli vain muutamia mainintoja. Naisilla oli merkityksiä vähemmän kuin miehillä lämminhenkisyydessä ja seurallisuudessa, kun taas positiivisuudessa naisilla oli miehiä enemmän merkityksiä. Aktiivisuutta ja toiminnallisuutta kuvaavia merkityksiä oli kuvattu yhtä lailla miehillä ja naisilla. Ulospäinsuuntautuneisuuden alakategorioiden jakautumista voi tarkastella kuviosta 6.



Kuvio 6. Ulospäinsuuntautuneisuuden alakategoriat ja niiden merkitysyksiköiden määrä suhteessa henkilölukumäärään sukupuolten välillä.

Lämminhenkisyys ja seurallisuus kuvasivat hyvää toimeen tulemistä ihmisten kanssa, sosiaalisuutta ja seurallisuutta. Muutamassa vastauksessa oli viitattu myös tutustumisesta uusiin ihmisiin.

”Tulee hyvin toimeen ihmisten kanssa”, ”tutustuttuaan henkilö tulee hyvin toimeen muiden kanssa”, ”helposti lähestyttävä”, ”sosiaalinen”, ”Seurallinen”, ”Ei pelkää ihmisten seuraa vaan on innokas liikkumaan ja tutustumaan ihmisiin”, ”Ei pelkää uusia tilanteita ja ottaa mielellään kontaktia myös uusiin ennalta tuntemattomiin ihmisiin.”

Aktiivisuudesta ja toiminnallisuudesta kertoi merkitysyksiköt, joissa korostuivat aktiivisuus, reippaus ja nopea toiminta:

”aktiivisuus”, ”Osallistuva”, ”Vapaa-ajalla paljon omia harrastuksia”, ”Reipas”, ”Ripeä”, ”nopea työssään”

Naisilla muutamassa vastauksessa viitattiin myös rauhalliseen toimintaan työssä hyvänä asiana:

”rauhallinen työtapa”, ”rauhallinen työtahti”

Molemmilla sukupuolilla **positiivisuutta** kuvasi iloisuutta, innokkuutta sekä myönteiseen elämänasenteeseen liittyvät seikat:

"eloisa ja valoisa", "hyväntuulinen", "innokkuus", "myönteinen asenne", "Illoinen", "iloisuus", "on innokas työmies", "positiivinen elämänasenne", "asenne työtä kohtaan hyvä"

Lisäksi miehillä oli muutamia mainintoja ulospäinsuuntautuneisuudessa koskien **itsevarmuutta** ja **elämyksellisyyttä**. Näissä naisten osalta ei ollut merkityksiä. Itsevarmuus kuvasi omien oikeuksien kiinnipitämistä, rohkeutta, mielekkyyttä esiintyä sekä johtajuutta:

"pitää myös puolensa", "Osaa pitää kiinni omista oikeuksistaan", "Rohkea opettelemaan uutta", "Ei pelkää uusia tilanteita ja ottaa mielellään kontaktia myös uusiin ennalta tuntemattomiin ihmisiin.", "Osallistuu mielellään esiintymistä vaativiin tilaisuuksiin", "hyvä delegoimaan töitä toisille, johtaja ainesta"

Miehillä oli kahdessa vastauksessa viitattu myös kiinnostuksesta saada uusia elämyksiä, mitkä kuuluivat elämyksellisyyttä kuvaavaan alakategoriaan:

"Asiakas on kiinnostunut erilaisista tapahtumista ja nähtävyyksistä", "käy itsenäisesti vapaa-ajalla omilla retkillä, esim. näyttelyissä"

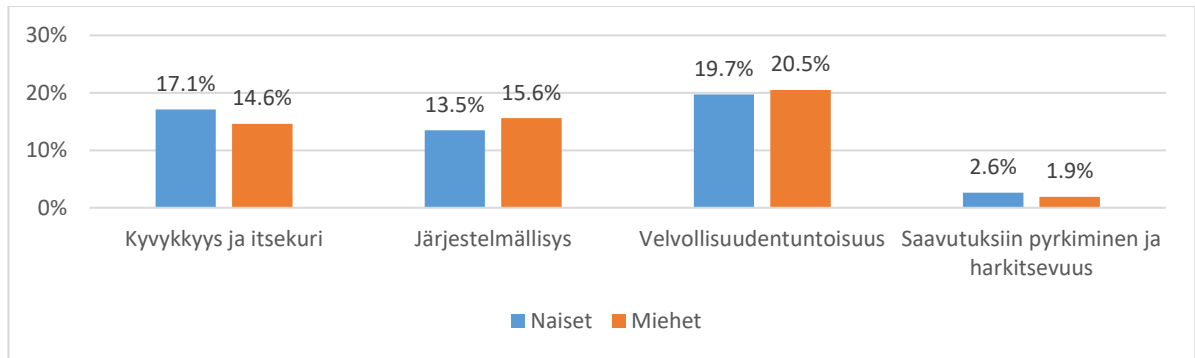
1.2.2 Sovinnollisuuden alakategoriat

Sovinnollisuuden alakategorioita muodostui yhteensä viisi. Nämä olivat **rehellisyys, epäitsekkyyds ja avuliaisuus, herkkämielisyys ja huomiointikykyisyys, myöntyväisyys ja sopeutuvaisuus** sekä **vaatimattomuus**. Sovinnollisuuden alakategorioiden merkityksikköjä ei laskettu erikseen, koska mainintoja oli vähän. Seuraavat merkitykset kuvaavat sovinnollisuutta:

”ei huijaa”, ”Auttavainen”, ”toisten huomioiminen”, ”Kiltti”, ”joustava työntekijä”, ”reilu”, ”huomiointikyky”, ”hyvä empatiakyky”, ”Pyyteetön työntekijä”, ”Kiltti”

1.2.3 Tunnollisuuden alakategoriat

Tunnollisuuteen liittyvät maininnat yläkategoriana jakoutuivat miesten ja naisten välillä tasisesti. Tunnollisuuteen liittyvissä alakategorioissa oli kuitenkin selkeitä eroja miesten ja naisten välillä. Tunnollisuus jakaantui neljään eri alakategoriaan. Suurimpana alakategoriana oli **velvollisuudentuntoisuus**, jossa miehillä oli hieman naisia enemmän mainintoja. Toiseksi eniten mainintoja oli **kyvykkyydessä ja itsekurissa**, jossa naisilla oli enemmän mainintoja. **Järjestelmällisyys** kolmanneksi suurimpana alakategoriana edusti enemmän miehiä koskevia vastauksia. Huomattavasti vähemmän oli mainintoja **saavutuksiin pyrkimisessä ja harkitsevuudessa**, joissa naisilla oli hieman miehiä enemmän mainintoja. Seuraavan sivun kuviosta 7 voi tarkastella tunnollisuuden alakategorioiden jakautumista.



Kuvio 7. Tunnollisuuden alakategorioiden merkityksyksiköiden määrä suhteessa henkilölukumäärään miehillä ja naisilla.

Velvollisuudentuntoisuudessa molemmilla sukupuolilla viitattiin vastuullisuuteen, tunnollisuuteen, luotettavuuteen, työmoraaliin sekä sitoutumiseen:

”vastuuntuntoinen”, ”Hoitaa vastuullisesti työtehtävänsä”, ”voi luottaa, että tekee sovitut työt”, ”pitää kiinni sovituista asioista ja säännöistä”, ”Erittäin tunnollinen”, ”sitoutunut”, ”luotettava eikä poissaoloja”

Kyvykkyudessa ja itsekurissa korostui ahkeruuteen, työteliäisyyteen, tarmokkuuteen ja sinnikkyteen liittyviä mainintoja:

”Erinomaisen tehokas ja työteliäs nuori nainen”, ”Ahkera”, ”Tarmokas tekemään töitä”, ”Sitkeys”, ”sisukas”, ”Kova yritys”, ”Ahkera tekemään annetut työt”, ”työteliäs, aikaansaava”, ”on toimelias”, ”tehokas”, ”kova tekemään töitä”, ”jaksaa tehdä mieluisaa työtä pitkään.”, ”Jaksaa tehdä hyvin töitä”, ”sitkeä”, ”yritteliäs”

Järjestelmällisyydessä maininnat liittyivät molemmilla sukupuolilla järjestelmällisyyteen, huolellisuuteen, tarkkuuteen, täsmällisyyteen ja siisteyteen:

”osaa huolehtia ja järjestää hyvin asioita”, ”työn organisointi”, ”työn jälki erittäin siistiä”, ”Tekee huolellisesti työtehtävät”, ”täsmällinen”, ”Tarkka tehtävissään”

Järjestelmällisyyttä oli miehillä kuvattu muutamassa vastauksessa säntillisenä toimintana:

”säntillisyyys”, ”säntillinen”, ”hoitaa omat työt säntillisesti”

Saavutuksiin pyrkimisessä ja harkitsevuudessa mainittiin määrätietoisuuteen, harkitsevuuteen, periksiantamattomuuteen, pitkäjänteisyyteen sekä kärsivällisyyteen liittyviä asioita:

”Määrätietoinen”, ”Harkitseva”, ”pitkäjänteisyys”, ”pitkäjännitteinen”, ”kärsivällinen”, ”Periksiantamattomuus”, ”Päätäväinen (tekee työtehtävät loppuun vaikeuksista huolimatta)”, ”Tekee parhaansa, jaksaa yrittää, ei vastustele mitään työtehtäviä”

1.2.4 Emotionaalisen vakauden alakategoriat

Emotionaalinen vakaus jakautui melko tasaisesti sukupuolten välillä. Emotionaalisen vakauden alakategoriat olivat määrältään vähäiset, joten merkitysten numeerinen esittäminen ei ollut mielekäästä. Emotionaalisen vakauden alakategoriat olivat **rauhallisuus, selviytyminen, vakaus ja itsetunto**. Miehillä ja naisilla merkitykset emotionaalisessa vakaudessa poikkesivat toisistaan. Emotionaalisessa vakaudessa rauhallisuus sekä selviytyminen nähtiin naisilla työllisyyttä mahdollistavaksi:

”rauhallinen”, ”pärsjäävyys”

Miehillä emotionaalisessa vakaudessa korostuivat rauhallisuus, vakaus sekä hyvään itsetuntoon liittyviä asioita:

”Rauhallinen”, ”Rauhallisuus”, ”Vakaa”, ”Usko omiin kykyihin”, ”osaa olla oma itsensä tilanteessa kuin tilanteessa”, ”Hyvä itsetunto”

1.2.5 Avoimuuden alakategoriat

Avoimuuteen liittyvät merkitysyksiköt muodostivat kaksi alakategoriaa, joita olivat **mielikuvi-
tus ja esteettisyys** sekä **avoimuus tunteille, toiminnalle, ajatuksille ja arvoille**.

Molemmilla sukupuolilla mainittiin muutamia mielikuvitukseen ja esteettisyyteen liittyviä asioita:

"Kauneuden taju myös ympäristön ja oman vaatetuksen suhteen", "musikaalisuus", "Henkilö laulaa kauniisti", "taiteellisuus", "luova"

Avoimuus sisälsi mainintoja molemmilla sukupuolilla liittyen avoimuuteen, kiinnostukseen uusista asioista sekä osallistumisen halusta uusiin tilanteisiin:

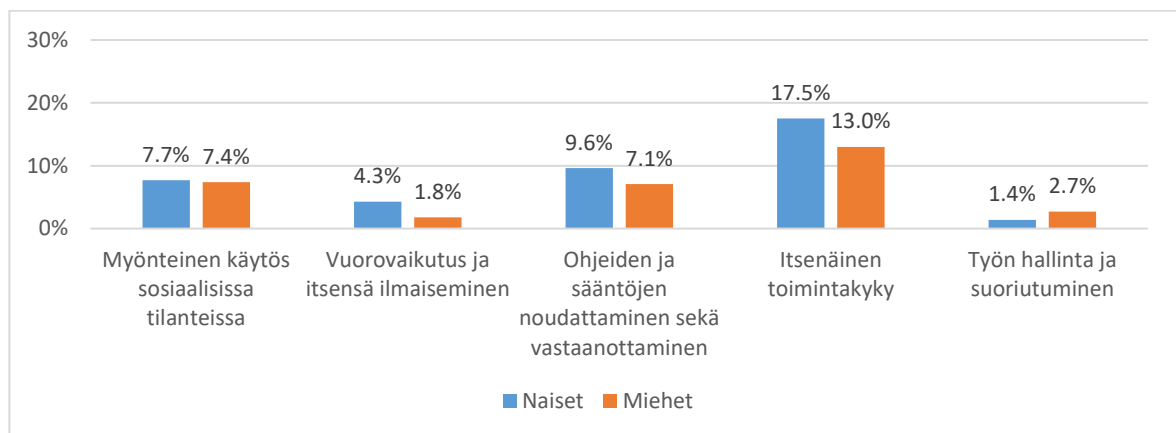
"Avoimuus", "innostuu helposti asioista", "Ei pelkää uusia tilanteita", "avoin", "Ei pelkää uusia tilanteita ja ottaa mielellään kontaktia myös uusiin ennalta tuntemattomiin ihmisiin."

Myös kiinnostus ja valmius kokeilla uusia tehtäviä sekä halukkuus oppia ja kehittyä liitettiin avoimuuteen:

"innokas kokeilemaan uusia tehtäviä", "Innokas kokeilemaan erilaisia työtehtäviä", "innokas tekemään erilaisia töitä", "Halu ryhtyä uusiin haasteisiin", "halukas oppimaan uutta", "halu kehittyä"

2. Sosiaalinen toimintakyky ja elämänhallintataidot

Sosiaalinen toimintakyky ja elämänhallintataidot jakoutuivat viiteen eri alakategoriaan, joita olivat **myönteinen käytös sosiaalisissa tilanteissa, vuorovaikutus ja itsensä ilmaiseminen, ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen sekä vastaanottaminen, itsenäinen toimintakyky** sekä **työnhallinta ja suoriutuminen**. Näiden jakautumista voi tarkastella kuviosta 8. Itsenäinen toimintakyky näyttäytyi huomattavasti suurimpana kategoriana verrattuna muihin kategorioihin. Kaikissa sosiaalista toimintakykyä ja elämänhallintataitoja kuvaavissa kategorioissa naisten osuus on suurempi kuin miesten lukuun ottamatta työn hallintaa ja selviytymistä, jossa miehiä kuvaavien vastausten osuus on hieman suurempi.



Kuvio 8. Sosiaalisen toimintakyvyn ja elämänhallintataitojen alakategorioiden merkitysyksiköiden määrä suhteessa henkilölukumäärään naisilla ja miehillä.

Myönteinen käytös sosiaalisissa tilanteissa jakautui neljään alakategoriaan, joita olivat **myönteinen käytös ja kohteliaisuus, sosiaaliset taidot, ryhmässä toimiminen** sekä **yhteistyöhalukkuus**. Kyseiset kategoriat olivat pieniä, joten niitä ei tässä kuvattu numeerisesti. Alakategoriat sisällyttivät merkitykset hyvästä ja asiallisesta käytöksestä, kuten kohteliaasta käytöksestä, myönteisistä sosiaalisista taidoista sekä kykenemisestä toimimaan ryhmässä.

”ystävällisyys”, ”hyväkäyttöksinen”, ”kohtelias asiakkaille”, ”Asiallinen”, ”sosiaalisesti lahjakas”, ”Hyvät sosiaaliset taidot”, ”pystyy työskentelemään tiimin jäsenenä, osaa auttaa myös muita tiimin jäseniä”, ”hyvät ryhmässä toimimisen taidot”

Vuorovaikutus ja itsensä ilmaisemisen alakategorioiden merkitysyksiköitä oli myös vähän. Alakategorioita oli yhteensä kuusi: **vuorovaikutus, palautteen vastaanottaminen, neuvojen kysyminen ja avun pyytäminen, osallistuminen keskusteluun, sujuva kommunikointi** sekä **ilmaisutaidot**. Nämä sisälsivät molemmilla sukupuolilla vuorovaikutukseen, neuvojen kysymiseen ja avun pyytämiseen, keskusteluun osallistumiseen, omien mielipiteiden ilmaisemiseen sekä sujuvaan kommunikointiin liittyviä merkityksiä:

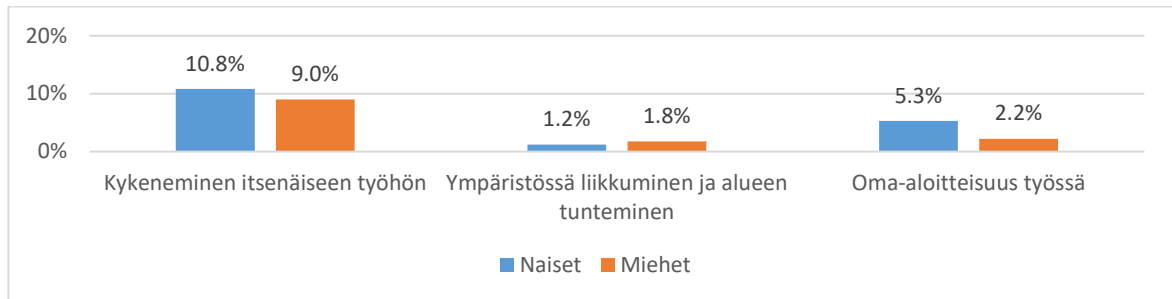
”hyvät vuorovaikutustaidot”, ”on valmis vastaanottamaan palautetta”, ”osaa kysyä, kun epäselvää”, ”Kykenee keskustelemaan laajalti asioista”, ”Sanavalmis”, ”kommunikoi suhteellisen hyvin”, ”Ilmaisutaidot”, ”yhteistyöhaluinen asiakas”

Ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen sekä vastaanottaminen jakautui kolmeen alakategoriaan. Näitä olivat **työaikojen noudattaminen, sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen** sekä **sovittujen työtehtävien hoitaminen**. Nämä sisälsivät molemmilla sukupuolilla merkityksiä työajan ja aikataulujen noudattamisesta, työpaikalla ajoissa olemisesta, sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta sekä sovittujen työtehtävien hoitamisesta.

”on aina ajallaan töissä”, ”tulee täsmällisesti ajoissa töihin, ilmoittaa mikäli muutoksia”, ”ottaa ohjeet hyvin vastaan”, ”ymmärtää hyvin annetut ohjeet”, ”Noudattaa hyvin annettuja ohjeita”, ”Hoitaa annetut tehtävät mallin mukaisesti”

Itsenäisen toimintakyvyn kategoriaan tuli suhteellisesti paljon merkityksiä ja se jakautui neljään alakategoriaan. Nämä olivat **kykeneminen itsenäiseen työhön, oma-aloitteisuus työssä, ympäristössä liikkuminen ja alueen tunteminen** sekä **muu itsenäinen toiminta**. Muu itsenäinen toiminta alakategoria oli niin pieni, ettei sitä raportoitu numeerisesti. Kykenemisessä itsenäiseen työhön sekä oma-aloitteisuudessa naisilla oli enemmän mainintoja,

kuin miehillä. Ympäristössä liikkumisessa ja alueen tuntemisessa miehillä oli naisia enemmän mainintoja. Itsenäisen toimintakyvyn alakategorioiden jakautuminen on esitetty kuviossa 9.



Kuvio 9. Itsenäisen toimintakyvyn kolmen alakategorian merkityksikköjen määrä suhteessa henkilölukumäärään naisilla ja miehillä.

Kykeneminen itsenäiseen työhön näyttäytyi itsenäisessä toimintakyvyssä suurimpana alakategoriana. Tämä sisälsi mainintoja liittyen omatoimisuuteen ja itsenäisyyteen työssä ja työllistymisessä:

”On hyvin omatoiminen”, ”työskentelee itsenäisesti”, ”Hoitaa asioita itsenäisesti”

Oma-aloitteisuus työssä esittäytyi toiseksi suurimpana alakategoriana. Tässä työtehtävien tekoa ja toimeen tarttumista kuvasi oma-aloitteisuus:

”oma-aloitteisuus”, ”valmius tarttua työhön”, ”toimeen tarttuminen”

Ympäristössä liikkuminen ja alueentunteminen oli pienin alakategoria. Tässä maininnat liittyivät itsenäiseen liikkumiseen paikasta toiseen bussilla tai muilla kulkuneuvoilla sekä alueen tuntemiseen liittyviä mainintoja

”Kulkee itsenäisesti bussilla, osaa hyödyntää karttaa etsiessään paikkoja, käy itsenäisesti vapaa-ajalla omilla retkillä, esim. näyttelyissä.”, ”Pystyy itsenäisesti kulkemaan päivätoimintaan myös pyöräillen”, ”Tuntee alueen hyvin. Liikkuu omatoimisesti”, ”matkustaa itsenäisesti harrastuksiinsa. Osaa tilata itse taksin ja huolehtia aikatauluista”

Naisilla oli yksittäisessä vastauksessa viitattu muuhun itsenäiseen toimintaan, mikä sijoitettiin **muuhun itsenäiseen toimintaan**:

"hoitaa itse pankkiasioita, matkojen varaamista internetistä"

Työhallinta ja työssä suoriutuminen jakautui kolmeen alakategoriaan, joita olivat **yleinen työhallinta ja selviytyminen, asioista huolehtiminen** sekä **arkitaidot**. Naisia koskevissa vastauksissa merkitykset liittyivät lähinnä työhallintaan:

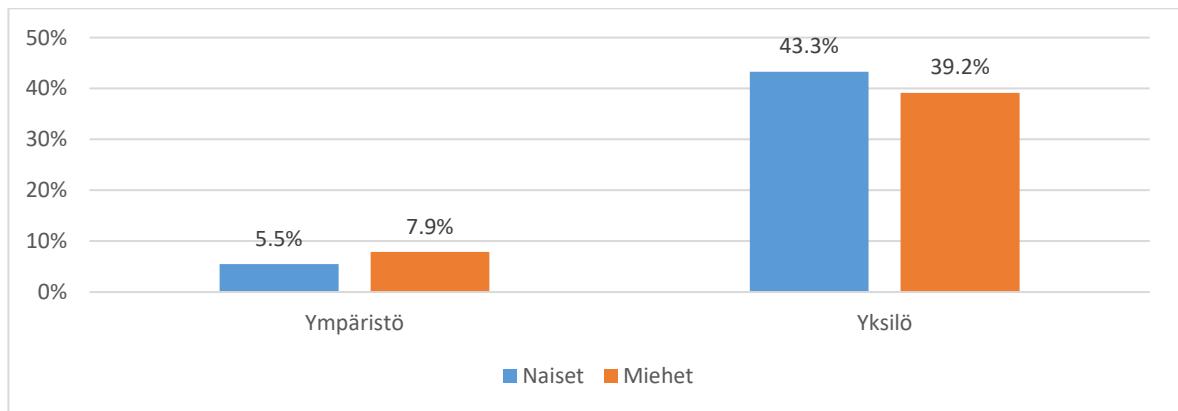
"hallitsee omat työnsä ja tunnistaa voimavaransa", "Teknisesti suoriutuu hyvin työtehtävistä", "Rutiini", "Tietää työnsä ja osaa luovia tehtäviään asiakasmäärän mukaisesti"

Miehillä työhallinnan lisäksi tuli esille merkityksiä, mitkä liittyivät asioista huolehtimiseen sekä arkitaitoihin:

"selviytyy haastavistakin työtehtävistä", "Hallitsee oman työnsä hyvin", "Hän huolehtii hyvin omista tavaroistaan.", "Asioista huolehtiminen", "huolehtii hyvin nykyiset työtehtävät", "hyvät arkitehtävien tekemisen taidot".

II Kontekstuaaliset tekijät

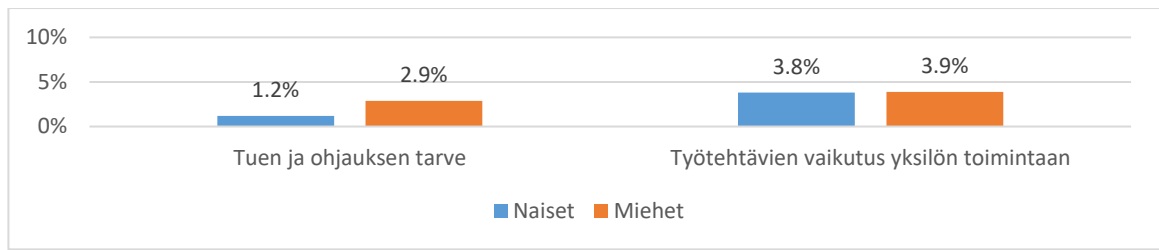
Kontekstuaaliset tekijät jakautuivat kahteen alakategoriaan **ympäristötekijöihin** ja **yksilötekijöihin**. Yksilötekijöihin viittaavat maininnat olivat merkittävästi suurempi kategoria. Ympäristötekijöissä miehillä oli naisia enemmän merkityksiä. Yksilötekijöissä taas naisilla oli enemmän merkityksiä. Kontekstuaalisten tekijöiden jakautumista voi tarkastella kuviosta 10.



Kuvio 10. Kontekstuaalisten tekijöiden alakategorioiden merkitysyksiköiden jakautuminen henkilölukumäärien mukaan miehillä ja naisilla.

1. Ympäristötekijät

Ympäristötekijät kuvasivat niitä mainintoja, joissa nähtiin ympäristön vaikuttavan kehitysvammaisen ihmisen myönteiseen mahdollisuuteen työssä ja työllistymisessä. Ympäristötekijät jakautuivat neljään alakategoriaan, joita olivat **tuki ja suhteet työyhteisössä, tuen ja ohjauksen tarve, työtehtävien vaikutus** sekä **työympäristön vaikutus**. Tuen ja ohjauksen tarpeessa miehillä oli naisia enemmän mainintoja. Työtehtävien vaikutuksessa yksilön toimintaan molemmilla sukupuolilla mainintoja yhtä lailla. Kuviossa 11 ainoastaan tuen ja ohjauksen tarve sekä työtehtävien vaikutus yksilön toimintaan on esitetty numeerisesti, koska muiden alakategorioiden merkitysyksiköt olivat lukumäärältään vähäiset.



Kuvio 11. Naisia ja miehiä koskevat vastaukset kontekstuaalisten tekijöiden alakategorioissa merkitysmäärät suhteessa henkilölukumäärään.

Tuen ja ohjauksen tarpeessa vastauksissa painottui yksilön toimintakyvyn riippuvuus saadusta tuesta tai ohjauksesta:

”Annettujen ohjeiden ja ohjeistuksen mukaan toimii itsenäisesti”, ”Tekee itsenäisesti ohjeistetut tehtävät”, ”Pystyy oppimaan uusia asioita, kun ne hänelle ohjataan ja neuvotaan.”, ”Ahkera tekemään töitä ja tekee työn loppuun kun on valvonnan alla.”, ”Ohjattuna ja valvottuna pystyy pienimuotoisiin työtehtäviin”, ”ohjeistettaessa osaa monenlaisia asioita”, ”Räätälöidyt työt sujuvat hyvin”

Työtehtävien vaikutuksessa yksilön toimintaan jakautui kahteen alakategoriaan eli **tuttujen ja opittujen töiden tekemiseen** sekä **toistuvien, yksinkertaisten ja selkeiden työtehtä-**

vien tekemiseen. Tässä kategoriassa yksilön toiminta riippui työtehtävistä, mikä voi vaikuttaa työssä suoriutumiseen. Molemmilla sukupuolilla vastauksissa tuli esille merkityksiä tutujen tai opittujen töiden tekemisestä, itseä kiinnostavien tehtävien vaikutuksesta työnteekoon sekä selviytymisestä selkeistä työtehtävistä:

”Taitava tekemään monenlaisia tuttuja töitä”, ”Taitava tutuissa töissä”, ”Tekee täsmällisesti opitut tehtävät”, ”Osaa hyvin rutiinitehtävät itsenäisesti”, ”Hallitsee selkeät työtehtävät”, ”pystyy itsenäisiin tehtäviin, jos ne ovat selkeitä”

Tuki ja suhteet työyhteisössä jakautui alakategoriaan **työyhteisöön kuuluminen**. Tässä oli sekä miehillä, että naisilla muutama maininta:

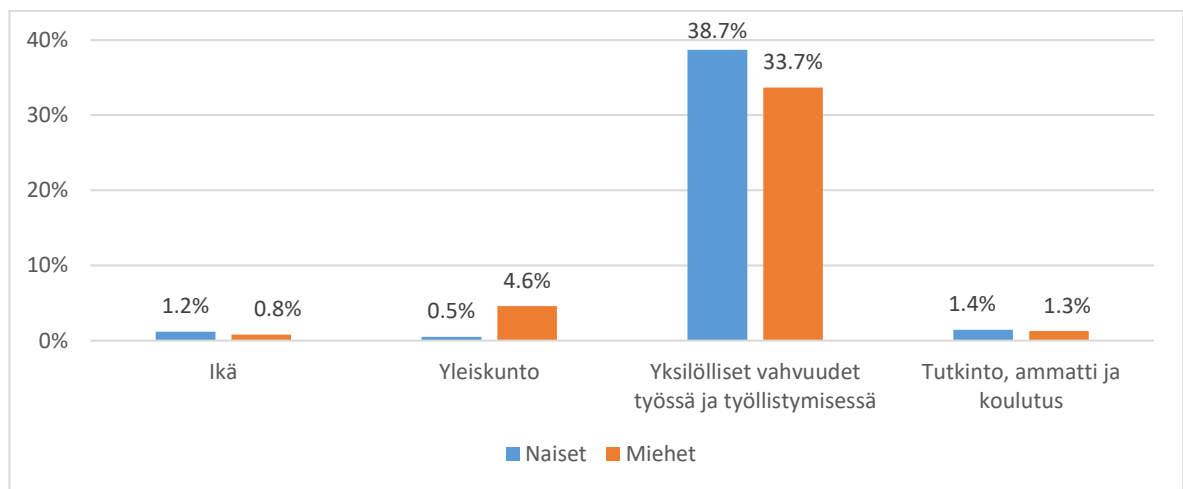
”on pidetty henkilö työyhteisössä.”, ”tuntee hyvin työyhteisönsä – on selkeästi osa työyhteisöään”

Työympäristön vaikutus jakautui neljään alakategoriaan. Nämä olivat **ryhmäkoko, oikeanlaisen työn löytäminen, yksilön sijoittuminen palkkatyöhön ja rauhallinen työympäristö**.

”(Palkkatyö): positiivinen”, ”Pitkäaikainen työsuhde nykyisessä työssä takana.”, ”Rauhallisessa työympäristössä suoriutuu hyvin erilaisista työtehtävistä.”, ”sosiaalinen pienessä ryhmässä”, ”Osaa tehdä työtä oikein, kun oikeanlaisia töitä löytyy”

2. Yksilötekijät

Yksilötekijät jakautuivat kuuteen alakategoriaan, joita olivat **ikä, yleiskunto, yksilölliset vahvuudet työssä ja työllistymisessä, myönteiset ominaisuudet, tutkinto, ammatti ja koulutus** sekä **yleissivistys**. Yksilölliset vahvuudet työssä ja työllistymisessä näyttäytyi selkeästi suurimpana kategoriana. Yksilötekijöiden alakategorioiden jakautumista voi tarkastella kuviossa 12.

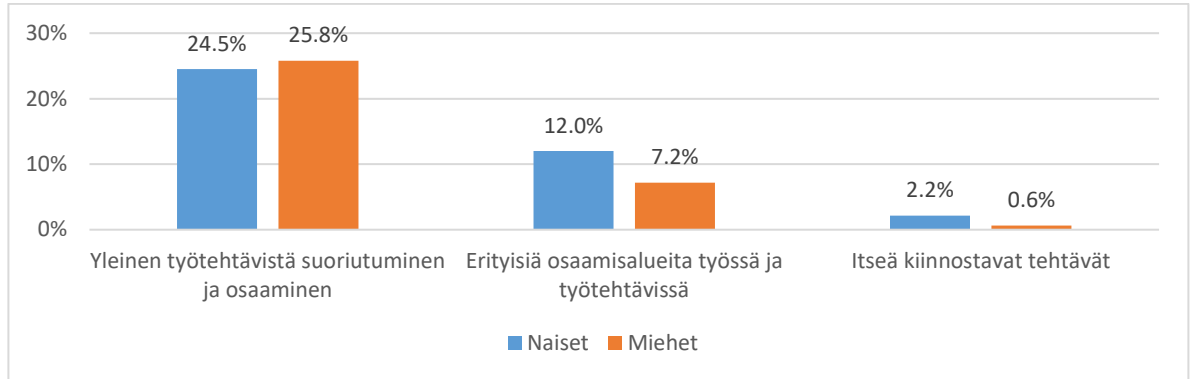


Kuvi 12. Yksilöllisten tekijöiden pääkategorioiden vastauksien jakautuminen miehillä ja naisilla merkitysyksiköiden määrä suhteessa henkilöiden lukumäärään. Myönteiset ominaisuudet sekä yleissivistys jätetty pois tarkastelusta merkitysyksiköiden vähyyden takia.

2.1 Yksilölliset vahvuudet työssä ja työllistymisessä

Koska yksilölliset vahvuudet työssä ja työllistymisessä keräsivät muita yksilötekijöiden alakategorioita huomattavasti enemmän merkitysyksiköitä, tarkastellaan sitä seuraavassa syvällisemmin. Yksilölliset vahvuudet työssä ja työllistymisessä jakaantuivat vielä kolmeen eri alakategoriaan. Nämä olivat **yleinen työtehtävistä suoriutuminen ja osaaminen, erityisiä**

osaamisalueita työssä ja työtehtävissä sekä itseä kiinnostaviin tehtäviin. Näiden jakautuminen on esitetty kuviossa 13.



Kuvio 13. Yksilöllisten vahvuuksien työssä ja työllistymisessä alakategorioiden merkityksien määrät miehillä ja naisilla suhteutettuna henkilöiden lukumäärään.

Yleinen työtehtävistäsuoriutuminen ja osaaminen jaettiin vielä neljään alakategoriaan, joita olivat **taidot, taitavuus ja osaaminen, työtaitojen monipuolisuus, työkokemus** sekä **muut työhön liittyvät myönteiset maininnat**. **Taidot, taitavuus ja osaaminen** sisälsi yleisesti taitoihin, taitavuuteen ja osaamiseen liittyviä merkityksiä:

”Taitava”, ”Työtaidot”

Työtaitojen monipuolisuus sisälsi monipuoliseen osaamiseen liittyviä mainintoja:

”paljon erilaisia valmiuksia”, ”Paljon osaamista”, ”Suoriutuu erilaisista työtehtävistä”, ”Osaa tehdä monenlaisia töitä.”

Erilaiset työkokemukseen liittyvät merkitykset sisällytettiin **työkokemus** -kategoriaan:

”pitkä työkokemus”, ”Pitkäaikainen työsuhde nykyisessä työssä takana.”, ” Pitkään toiminut erilaisissa avotöissä”

Muut työhön liittyvät myönteiset maininnat kategoria sisälsi yksittäisiä positiivisia mainintoja liittyen esimerkiksi työkykyyn ja tunteeseen, että henkilö on oikealla alalla:

”Työkyky”, ”tuntee olevansa oikealla alalla”

Ohjaajat ja työhön valmentajat olivat kertoneet **erityisistä osaamisalueista työssä ja työllistymisessä**. Tämä kategoria jakautui kymmeneen alakategoriaan, joita olivat **asiakaspalvelutaidot, keittiötaidot, siivoustaidot, kuljettaminen ja tavaroiden toimitus, kädentaidot, käytännön työtaidot, tekniikka, fyysinen työ, kiinteistöala ja ulkotyöt** sekä **muita työtaitoja**. Miehillä niitä oli mainittu muutamia merkityksiä koskien asiakaspalvelua, keittiötaitoja, siivoustaitoja, kuljettamista ja tavaroiden toimittamista, kädentaitoja, tekniikkaa, fyysistä työtä, kiinteistöalaa ja ulkotyötä:

”hyvä asiakaspalvelija”, ”Keittiön avustavat tehtävät ovat sopivan selkeitä”, ”Hyvät siivoustaidot”, ”osaa hoitaa pienimuotoisia tavaroiden kuljettamistöitä itsenäisesti”, ”autolla ajotaito”, ”taitava käsistään ja aidosti kiinnostunut työn jäljestä. Kauneuden taju myös ympäristön ja oman vaatetuksen suhteen.”, ”tekniset valmiudet”, ”taitava käsistään, osaa käyttää sähkötyökaluja”, ”kykenee liikkuvaan työhön”, ”Hallitsee paljon kiinteistönhoidollisia tehtäviä itsenäisesti”, ”Annetut peruspihatyöt tekee huolellisesti ja säännöllisesti.”

Yksittäisiä taitoja, mitkä luettiin muihin työtaitoihin, oli miehillä mainittu myös kassatyökentelyssä, kielitaidossa sekä siistin työn tekemisessä:

”kassatyökentely”, ”Osaa englantia”, ”kielitaitoinen”, ”Hyvin tarkka siistin työn tekijä”

Naisilla erityisosaamisalueet työssä ja työllistymisessä liittyivät asiakaspalvelutaitoihin, keittiötaitoihin, siivoustaitoihin, kuljettamiseen ja tavaroiden toimitukseen sekä kädentaitoihin:

”Asiakaspalvelutaidot”, ”Keittiötyötaidot”, ”vahva työkokemus avotyöstä siivouspuolelle”, ”Osaa hoitaa itsenäisesti pienimuotoisia tavaroiden toimittamisia”, ”Taitava käsitöissä.”, ”Tekee tarkasti, siistiä ompelujälkeä”, ”hyvä kutoja”, ”taitava askartelussa”, ”Melko hyvät piirustustaidot”

Naisilla muutamassa vastauksessa oli mainittu myös käytännöntyötaidoista, hoitoalan työtehtävistä, kielitaidosta sekä siistin työn tekemisestä. Nämä sisällytettiin muihin taitoihin:

”Hän on hyvä käytännön työntekijä”, ”taitava avustaja hoivatyössä”, ”Kielitaito”, ”siistin työn tekijä”

Kiinnostavat työtehtävät -alacategoria sisälsi merkityksiä, joissa oli selkeästi ilmaistu yksilön kiinnostus johonkin tiettyyn työhön. Miehillä oli tässä yksittäisiä mainintoja, jotka liittyivät luontoon, koneisiin ja laitteisiin sekä auton pesuun:

”Hän on kiinnostunut luonnosta, erityisesti linnuista”, ”kiinnostunut koneista ja laitteista”, ”haluaisi itse pestä autoja”

Naisilla oli miehiä enemmän merkityksiä liittyen itseä kiinnostaviin työtehtäviin. Merkitykset koskivat käsillä tehtäviin, keittiö- ja lasten kanssa tehtävään työhön, istumatyöhön sekä luovaan työhön:

”Avustavat keittiötyöt tuntuvat mieluisilta”, ”Pitää istumatyöstä”, ”kiinnostus lastenhoitoon ja päiväkotipuolelle”, ”On kiinnostunut kädentaidon töistä”, ”Pitää musiikista ja tanssimisesta”, ”Motivoitunut tekemään kaikkea mikä vaatii luovuutta ja taiteellisuutta”

2.2 Muut yksilötekijät

Seuraavaksi tarkastellaan muiden yksilötekijöiden alakategorioiden merkityksiä, joita oli määrällisesti hyvin vähän. Nämä alacategoriat olivat **ikä, yleiskunto, myönteiset ominaisuudet, tutkinto, ammatti ja koulutus** sekä **yleissivistys**.

Ikä jakautui kahteen alakategoriaan, **nuori ikä** ja **korkea ikä**. Molemmilla sukupuolilla oli muutamissa vastauksissa nähty nuori ikä myönteiseksi työssä ja työllistymisessä:

"Reipas nuori mies", "nuori ikä"

Korkean iän vaikutusta työhön pohdittiin muutamassa miehiä koskevassa vastauksessa:

"hyvin skarppi vaikka ikää alkaa jo olemaan", "ikään nähden jaksaa hyvin töissä"

Yleiskuntoon liittyvät vastaukset koskivat melkein pelkästään miehiä:

"Fyysisesti vahva", "fyysisesti vahva ja ketterä", "strong man", "hyvä kunto", "Liikunnallinen"

Myönteiset ominaisuudet sisälsi merkityksiä, missä viitattiin ulkonäköön, luonteeseen tai persoonaan:

"Komea, naisiin vetoava", "Luonne", "persoona"

Tutkinto, ammatti ja koulutus kategoriaan kerättiin merkityksiä, jotka viittasivat koulutuksen tai tutkinnon myönteisen vaikutuksen työllisyyteen.

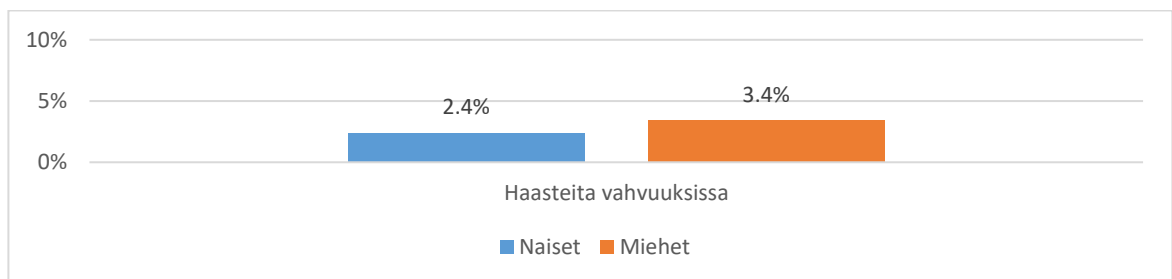
"Ammattikoulutus", "hyvin kouluttautunut"

Yleissivistyksessä tuli ilmi yleistietoutteen ja ajankohtaisien asioiden seuraamiseen liittyviä merkityksiä:

"Omaa hyvän yleissivistyksen", "Seuraa ajankohtaisia asioita"

III Haasteita tai toimintarajoitteita vahvuuksissa

Joitakin haasteita oli mainittu työssä ja työllistymisessä kysyttäessä kehitysvammaisen mahdollisuuksista työhön ja työllistymiseen. Tässä myönteistä asiaa oli siis kuvattu negatiivisen ominaisuuden kautta. Ongelmat näyttäytyivät muun muassa ei-toivottuna käytöksenä. Myös mielialanvaihtelut sekä omatahto näyttivät tässä vaikuttavan työsuoritukseen. Haasteita tai toimintarajoitteita oli mainittu vahvuuksissa enemmän miehillä, kuin naisilla. Kuvio 14 voi tarkastella kategorian jakautumista.



Kuvio 14. Haasteiden tai toimintarajoitteiden määrä vahvuuksissa miehillä ja naisilla.

Haasteet tai toimintarajoitteet vahvuuksissa jakautui neljään alakategoriaan, joita olivat **oppimiseen liittyvät rajoitteet, mielenterveys tai mielenhallinta, työnhaun ongelmat** sekä **työtehtävissä suoriutuminen**. Näistä mielenterveys tai mielenhallinta jakautui vielä viiteen alakategoriaan. Nämä liittyivät **omaehtoisuuteen, motivaation puutteeseen, keskittymisen ongelmiin, itsevarmuuden puutteeseen** sekä **ymmärtämisen ongelmiin**. Miehillä mielenterveyden tai mielenhallinnan haasteet liittyivät mielenhallintaan, kuten omaehtoisuuteen, motivaatioon ja keskittymiseen:

”hyvinä päivinä sosiaalinen”, ”halutessaan sosiaalinen ja myönteinen”, ”halutessaan asiallinen, vastuullinen aikuinen”, ”Tunnollisuus ja ahkeruus, jotka hieman ailahtelevat mielialan mukaan.”, ”Ahkera tekijä vain silloin, kun työ on itselle mieleinen.”, ”Oma-aloitteisuus, jos työtehtävä on mieluinen”, ”Kykyjä löytyisi tehdä paljon enemmän, mutta halua/motivaatiota ei ole”, ”Työtaidot hyvät, kunhan motivaatiota riittää.”

Samoin kuin miehilläkin, naisilla oli haasteina kirjattu eniten omaehtoisuuteen liittyviä mainintoja:

"halutessaan pitkäjänteinen", "tunnollinen halutessaan", "osaa työnsä (jos haluaa)", "Ahkera tekijä jos työ on mieleinen"

Miehillä oli myös yksittäisiä vastauksia itsevarmuudessa, ymmärtämisessä ja tehtävissä suoriutumisessa:

"ujous rajoittaa kommunikointia voimakkaasti", "Tavallaan sosiaalinen (koulutus), toisaalta käsityskyky aiheuttaa usein ongelmia", "jotkut työtehtävät onnistuvat"

Naisilla yksittäisiä haasteita oli mainittu oppimisessa, kirjoittamisessa sekä työnhaussa:

"...Työt mitä opetellaan ovat kuitenkin rajalliset.", "Oppii asioita hitaasti", "oikeinkirjoitustaito on heikko. Kykenee kirjoittamaan tietokoneella ymmärrettävää tekstiä, mutta kirjoittaa paljon kirjoitusvirheitä.", "Innokas hakemaan työtä (muttei pysty)"

TULOKSET II: HAASTEET

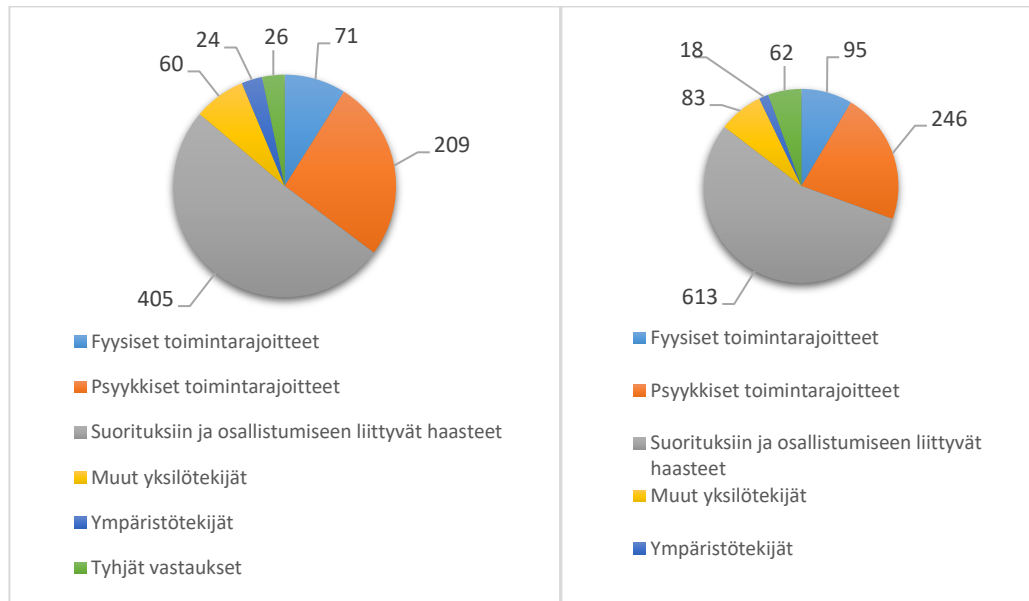
Työhön ja työllistymiseen liittyviä haasteita oli naisilla 807 merkitysyksikköä ja miehillä 1120 merkitysyksikköä. Naisilla merkitysyksikköjä oli siten suhteessa hieman enemmän kuin miehillä. Haasteita koskevien mainintojen lukumäärä oli naisilla 1,94 mainintaa henkeä kohden ja miehillä 1,80 henkeä kohden. Vastaus puuttui 6,25% naisista ja 9,95% miehistä, eli haasteita koskevaan avokysymykseen oli jätetty melko paljon vastaamatta ja puuttuvia vastauksia oli miehillä enemmän kuin naisilla.

Haasteiden kategoriat muodostuivat biopsykososiaalisen mallin pohjalta osittain ICF-luokitukseen nojautuen. Haasteiden tulosavaruus jakaantui kahteen pääkategoriaan. Ensimmäinen pääkategoria yksilö, muodostui neljästä alakategoriasta: fyysisistä toimintarajoitteista, psyykkisistä toimintarajoitteista, suorituksiin ja osallistumiseen liittyvistä haasteista sekä muista yksilötekijöistä. Toinen pääkategoria Ympäristö sisälsi kolme alakategoriaa, jotka olivat ongelmat työelämässä, ongelmat asumisessa tai perhesuhteissa sekä ongelmat lääkityksessä. Haasteissa kategorioiden ulkopuolelle sijoittuivat vastaamatta jätetyt tai kirjallisesti ilmaistut vastaukset, jossa todettiin, että haasteita ei ollut, ylimalkaiset vastaukset sekä positiiviset ilmaisut negatiivisten joukossa. Haasteissa positiiviset ilmaisut negatiivisten joukossa oli sijoitettu kategorioiden ulkopuolelle, koska tulkitsimme, että nämä vastaukset oli selkeästi kirjattu väärään kohtaan aineistossa. Toisin sanoen ne olisi todennäköisesti kuulunut kirjata vahvuuksiin. Haasteiden tulosavaruutta voi tarkastella liitteestä 3.

Aineiston rakenteen kuvaus

Seuraavassa kuvaamme aineiston rakennetta eli eri kategorioiden osuuksia koko aineistosta. Kuviossa 15 on esitetty yksilötekijöiden eri alakategorioiden, ympäristötekijät -kate-

gorian sekä tyhjen vastausten osuutta kaikista merkitysyksiköistä. Muut kategorioiden ulkopuolelle jääneet merkitysyksiköt on jätetty pois tarkastelusta, koska niiden määrä aineistossa oli hyvin pieni.



Kuvio 15. Vasemman puoleisessa kuviossa naisten ja oikeanpuoleisessa kuviossa miesten haasteiden merkitysyksikköjen jakautuminen suhteessa kaikkiin merkitysyksiköihin.

Haasteita työssä ja työllistymisessä kuvaavien merkitysyksikköjen lukumäärä oli naisilla yhteensä 807. Haasteita selitettiin eniten **suorituksiin ja osallistumiseen liittyvillä haasteilla**, joita kuvaavia merkitysyksikköjä oli naisilla 405. Toiseksi eniten haasteita selitettiin **psyykkisillä toimintarajoitteilla**, joihin viittaavia mainintoja oli 209. **Fyysisiä toimintarajoitteita** oli 71 merkitysyksikköä ja **muuta yksilötekijöitä** 60. Tyhjen vastausten lukumäärä oli 26. Haasteita selitettiin **ympäristötekijöillä** hyvin vähän. Niihin liittyviä merkitysyksiköitä oli 24. **Työn ja työllistymisen haasteita** kuvaavien merkitysyksikköjen määrä oli miehillä 1120. **Suorituksiin ja osallistumiseen liittyvien haasteiden** kategoriassa oli 613 merkitysyksikköä. **Psyykkisissä toimintarajoitteissa** merkitysyksikköjen määrä oli 246, **fyysisissä toimintarajoitteissa** 95 ja **muissa yksilötekijöissä** 83. **Tyhjiä vastauksia** oli miehillä 62. **Ympäristötekijöihin** viittaavia merkitysyksikköjen määrä oli 18. Lukumäärät on vertailun helpottamiseksi esitetty taulukossa 3.

Kategoriat	Naiset n=416	Miehet n=623
Fyysiset toimintarajoitteet	71	95
Psyykkiset toimintarajoitteet	209	246
Suorituksiin ja osallistumiseen liittyvät haasteet	405	613
Muut yksilötekijät	60	83
Ympäristötekijät	24	18
Tyhjät vastaukset	26	62
Yhteensä	807	1120

Taulukko 3. Työn ja työllistymisen haasteita kuvaavien merkitysyksikköjen lukumäärä naisilla ja miehillä oleellisimmissa kategorioissa.

Miehillä työn ja työllistymisen haasteita selitettiin suorituksiin ja osallistumiseen liittyvillä haasteilla hieman enemmän kuin naisilla. Syynä on lähinnä taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvät haasteet -kategoria, jossa miehillä oli enemmän mainintoja. Naisilla psyykkiseen toimintakykyyn liittyvien merkitysyksikköiden suurempi osuus kaikista merkitysyksiköistä selittyy psyykkiseen hyvinvointiin liittyvillä haasteilla, joita oli naisilla huomattavasti enemmän kuin miehillä.

Merkitysyksikköjen määrällinen vertaaminen sukupuolten välillä

Merkitysyksikköiden todellisten lukumäärien suora vertaaminen sukupuolten välillä ei ole mahdollista, koska naiset ja miehet muodostavat kaksi erikokoista tutkimusjoukkoa. Siksi vertailussa käytetään todellisten lukumäärien asemesta tunnuslukuja, jotka on saatu jakamalla merkitysyksikköiden lukumäärä henkilöiden lukumäärällä. Tuloksena saadut prosenttimuotoiset suhdeluvut kertovat *merkitysyksikköiden määrän sataa henkilöä kohden*.

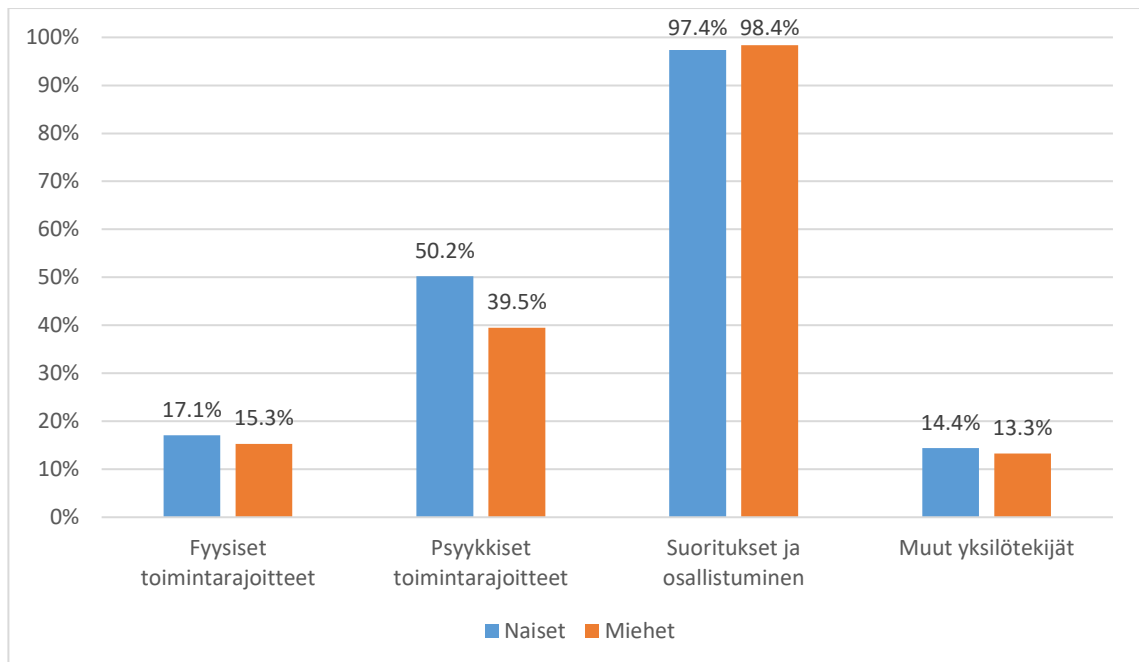
Yksilöön viittaavia haasteita oli naisilla keskimäärin 1,8 merkitysyksikköä henkilöä kohden ja miehillä 1,7 merkitysyksikköä henkilöä kohden. **Ympäristötekijöihin viittaavien haasteiden** määrä oli naisilla 6,0% ja miehillä 3,0%. **Kategorioiden ulkopuolelle** jäävien merkitys-

yksiköiden määrä oli naisilla 8,2% ja miehillä 10,4%. Merkitysyksiköiden todellisella lukumäärällä oli vaihtelua yksilötasolla. Joidenkin henkilöiden kohdalla vastaus puuttui kokonaan, kun taas joillakin henkilöillä oli useita merkitysyksiköitä.

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi tarkemmin kehitysvammaisten miesten ja naisten haasteiden jakautumista pää- ja alakategorioihin. Tulostekstissä käytetään rinnakkain termejä merkitysyksikkö, merkitys ja maininta. Merkitysyksikköihin on laskettu myös kategorioiden ulkopuolelle jääneet vastaukset, vaikka ne eivät olekaan mainintoja.

I Yksilöön viittaavat haasteet

Yksilöön viittaavat haasteet jakautuivat neljään alakategoriaan. **Fyysisten toimintarajoitteiden** määrä oli naisilla 17,1% ja miehillä 15,3%. Toiseksi eniten haasteiden merkitykset liittyivät **psykkisiin toimintarajoitteisiin**, joita oli naisilla 50,2% ja miehillä 39,5%. Merkityksiä oli eniten liittyen **suorituksiin ja osallistumiseen**, joita oli naisilla 97,4% ja miehillä 98,4%. Yksilöön viittaavien haasteiden alakategorioissa vähiten merkityksiä oli **muissa yksilötekijöitä**. Siinä naisilla oli merkityksiä 14,4% ja miehillä 13,3%. Kuviossa 16 esitetään yksilöön viittaavien haasteiden alakategorioiden jakautuminen sukupuolten välillä.



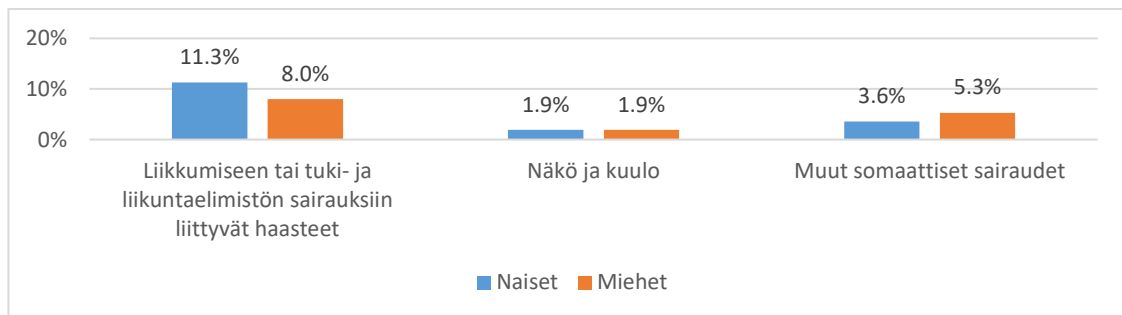
Kuvio 16. Naisten ja miesten yksilöön viittaavien haasteiden alakategorioiden merkitysyksiköiden jakautuminen suhteessa henkilöiden lukumäärään.

1. Fyysiset toimintarajoitteet

Fyysisiin toimintarajoitteisiin kuului kaikki ihmisen fyysiseen terveyteen ja toimintakykyyn viittaavat maininnat. Fyysiset toimintarajoitteet jakoutuivat kolmeen alakategoriaan, joita olivat liikkumiseen tai **tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin liittyvät haasteet**, **näkö ja kuulo** sekä **muut somaattiset sairaudet**. Suurin osa fyysisiin toimintarajoitteisiin kuuluvista haasteista liittyi liikkumiseen tai tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin. Tässä kategoriassa naisilla oli selvästi enemmän mainintoja kuin miehillä. Näköön ja kuuloon liittyviä mainintoja oli vain vähän, eikä sukupuolten välillä ollut eroa. Miehillä oli enemmän somaattisia sairauksia koskevia merkitysyksikköjä:

”terveydentila”, ”somaattisia sairauksia on useita”, ”fyysinen terveys”, ”allergiat”, ”diabetes”

Fyysisten toimintarajoitteiden alakategorioiden merkitysyksiköiden jakautumista sukupuolten välillä voi tarkastella kuviosta 17.



Kuvio 17. Fyysisten toimintarajoitteiden alakategorioiden merkitysyksiköiden jakautuminen suhteessa henkilöiden määrään miehillä ja naisilla.

Liikkumisen tai tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin liittyvät haasteet jakoutuivat vielä neljään alakategoriaan. Näitä olivat **liikkuminen ja fyysisen toimintakyvyn rajoitteet**, **liikkumiseen vaikuttavat sairaudet tai vammat**, **ylipaino** sekä **motoriset vaikeudet**, **koordinaatiokyky ja tasapainoaisti**. Monet maininnoista kuvasivat yleisluonteisesti liikkumisen tai fyysisen toimintakyvyn rajoitteita:

"liikkuminen", "fyysiset rajoitteet", "fyysinen kunto", "fyysisen toimintakyvyn rajoitukset"

Liikkumiseen vaikuttavat sairaudet tai vammat sisälsivät mainintoja liittyen tuki- ja liikuntaelimistön sairauksiin ja vammoihin tai tarpeeseen käyttää liikkumisen apuvälineitä:

"liikuntavamma", "istuu pyörätuolissa, liikkuminen rajoittunutta", "reuma", "toinen käsi melkein toimintakyvytön"

Motoriset vaikeudet, koordinaatiokyky ja tasapainoaisesti sisälsi merkityksiä, mitkä viittasivat kyseisiin ongelmiin:

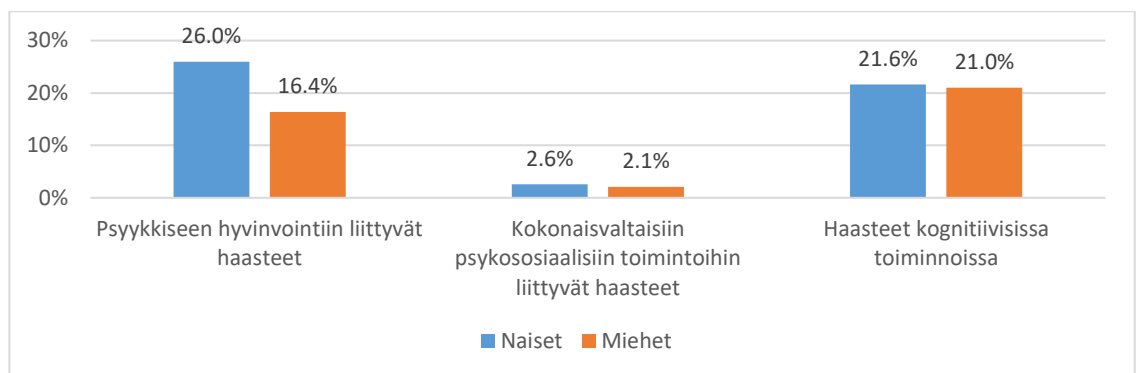
"huono motoriikka", "kömpelyys", "huono tasapaino"

Ylipainoon liittyviä haasteita oli vain vähän, mutta niitä oli naisilla huomattavasti enemmän kuin miehillä:

"ylipaino asettaa haastetta liikkumiselle"

2. Psykkiset toimintarajoitteet

Psykkisiin toimintarajoitteisiin luettiin kaikki ne mielen toimintoihin liittyvät maininnat, jotka eivät viitanneet suoraan suorituksiin ja osallistumiseen. Psykkiset toimintarajoitteet jakautuivat kolmeen alakategoriaan. Nämä olivat **psykkiseen hyvinvointiin liittyvät haasteet, kokonaisvaltaisiin psykososiaalisiin toimintoihin liittyvät haasteet** sekä **haasteet kognitiivisissa toiminnoissa**. Naisilla oli huomattavasti enemmän psykkiseen hyvinvointiin liittyviä mainintoja. Kokonaisvaltaisiin psykososiaalisiin toimintoihin liittyvissä haasteissa sekä haasteet kognitiivisissa toiminnoissa ei ollut sukupuolten välillä juurikaan eroa. Kuviossa 18 on esitetty psykkisten toimintarajoitteiden alakategoriat ja merkitysten jakautuminen miehillä ja naisilla.

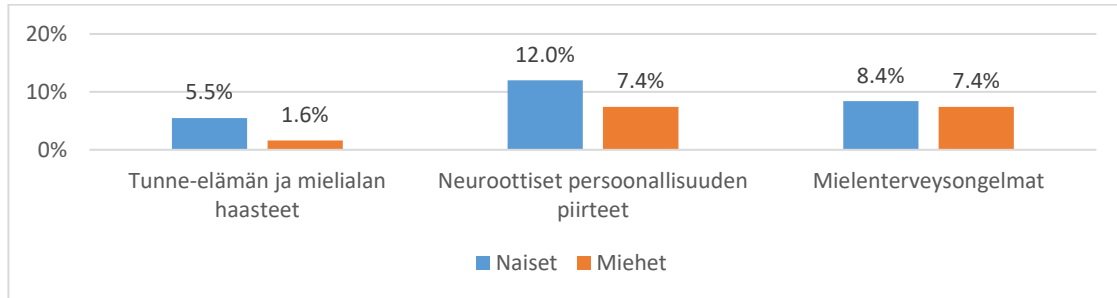


Kuvio 18. Psykkisten toimintarajoitteiden alakategoriat ja niiden merkitysyksiköiden jakautuminen suhteessa henkilöiden määrään naisilla ja miehillä.

2.1 Psykkiseen hyvinvointiin liittyvien haasteiden alakategoriat

Psykkiseen hyvinvointiin liittyvät haasteet jakautuivat kolmeen alakategoriaan, joita olivat **tunne-elämän tai mielialan haasteet, neuroottiset persoonallisuuden piirteet** sekä **mielenterveysongelmat**. Kaikissa alakategorioissa naisilla oli enemmän merkitysyksiköitä.

Tunne-elämän tai mielialan haasteissa sekä neuroottisissa persoonallisuuden piirteissä naisilla oli huomattavasti miehiä enemmän merkitysyksikköjä, kun taas mielenterveysongelmissa merkitysten määrä oli tasaisempi, mutta naisilla oli kuitenkin jonkin verran enemmän mainintoja kuin miehillä. Kuviossa 19 on esitetty psyykkiseen hyvinvointiin liittyvien haasteiden alakategoriat ja niiden merkitysten jakautuminen sukupuolten välillä.



Kuvio 19. Psyykkiseen hyvinvointiin liittyvien haasteiden alakategorioiden merkitysten jakautuminen suhteessa henkilöiden määrään sukupuolten välillä.

2.1.1 Tunne-elämä ja mieliala

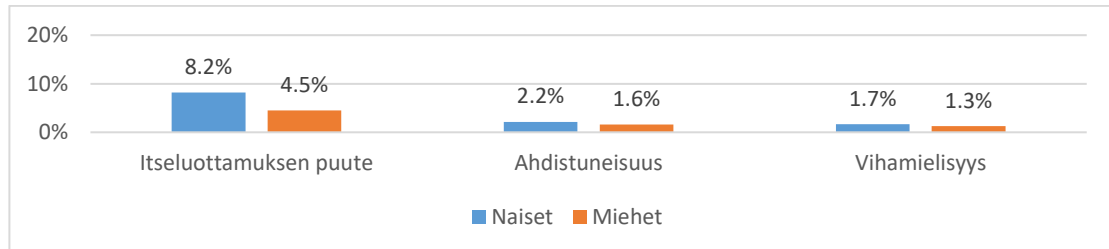
Tunne-elämään ja mielialaan liittyvien mainintojen määrä oli naisilla yli kolminkertainen miehiin verrattuna (naisilla 5,5% ja miehillä 1,61%). Kategoriaan kuului suoria mainintoja mielialan vaihteluista sekä monisanaisempia tunne-elämään viittaavia merkitysyksikköjä:

”mieliala”, ”mielialan vaihtelut”, ”välillä on melko vihamielinen, tai sitten todella riikkaan iloinen”

2.1.2 Neuroottiset persoonallisuuden piirteet

Neuroottiset persoonallisuuden piirteet jakautui vielä kolmeen alakategoriaan, joita olivat **itseluottamuksen puute**, **ahdistuneisuus** ja **vihamielisyys**. Naisilla oli enemmän mainintoja

kaikissa alakategorioissa, mutta erityisesti itseluottamuksen puutteessa. Kuviossa 20 on esitetty neuroottisten persoonallisuuden piirteiden alakategorioiden jakautuminen.



Kuvio 20. Neuroottisten persoonallisuuden piirteiden alakategorioiden merkitysten jakautuminen suhteessa henkilöiden määrään sukupuolten välillä.

Itseluottamuksen puute kuvasi arkuutta, epävarmuutta ja itseluottamuksen ongelmia:

”arka”, ”epävarma omista taidoistaan, tukeutuu paljon ohjaajiin”, ”loukkaantuu herkästi”, ”tarvitsee lisää itseluottamusta”, ”heikko itsetunto”

Ahdistuneisuus kuvasi huolestuneisuutta ja jännittyneisyyttä:

”jännittäminen”, ”henkilöllä on taipumusta ylihuolehtivaisuuteen ja asioiden varmisteluun”

Vihamielisyys kuvasi taipumusta kokea ärtymystä tai suuttuneisuutta:

”helposti suuttuminen”, ”on usein ärtynyt”

2.1.3 Mielensterveysongelmat

Mielensterveysongelmat jakautui kahteen alakategoriaan. Suurin osa merkityksyksiköistä oli yleisluonteisia viittauksia **mielensterveyden ja psyyken ongelmiin**. Naisilla oli hieman enemmän mainintoja kuin miehillä (naiset 8,4% ja miehet 7,4%). Mainintoja olivat esimerkiksi:

”mielensterveyden ongelmat”, ”psyykeongelmat”, ”heikko psyykinen kunto”

Vastauksissa oli myös jonkin verran **spesifejä psyykkisiä ongelmia**, joita olivat muun muassa neuroosit tai harhat, skitsofrenia tai päihdeongelmat. Mainintoja oli molemmilla sukupuolilla yhtä paljon, mutta miehillä päihteisiin liittyvät maininnat olivat yleisempiä.

”neuroosit ja harhat ohjaavat toimintaa päivittäin”, ”skitsofrenia”, ”päihteet”

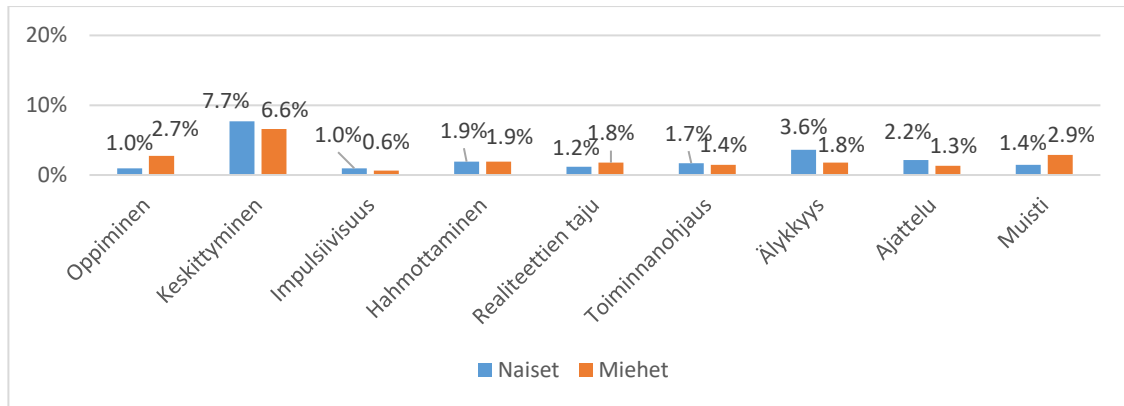
2.2 Kokonaisvaltaisiin psykososiaalisiin toimintoihin liittyvät haasteet

Kokonaisvaltaisiin psykososiaalisiin toimintoihin liittyvät haasteet jakautuivat kahteen alakategoriaan. **Autismin kirjoon** liitettiin maininnat aspergerin oireyhtymästä tai autismista. **Paniikki- tai ahdistuneisuushäiriö** -alakategoriassa oli vain vähän merkitysyksikköjä, mutta naisilla oli niitä kolminkertainen määrä miehiin verrattuna.

”paniikkikohtaukset”, ”ahdistuneisuus-kohtaukset”

2.3 Haasteet kognitiivisissa toiminnoissa

Haasteet kognitiivisissa toiminnoissa jakautui yhdeksään alakategoriaan. Nämä olivat **oppi-**minen, keskittyminen, impulsiivisuus, hahmottaminen, realiteettien taju, toiminnanohjaus, älykyys, ajattelu ja muisti. Kooltaan pienissä alakategorioissa oli kuitenkin nähtävissä selviä eroja miesten ja naisten välillä. Alakategoriat ja merkitysten jakautuminen niihin on esitetty kuviossa 21.



Kuvio 21. Kognitiivisten toimintojen haasteiden alakategoriat ja merkitysten määrä suhteessa henkilöiden määrään miehillä ja naisilla.

Keskittymistä kuvaavassa alakategoriassa oli eniten mainintoja ja siinä sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa. Keskittymisessä maininnat koskivat sekä yleisesti keskittymistä ja tarkkaavuutta, että työhön keskittymistä:

”erittäin lyhyt keskittyminen”, ”tarkkaavaisuuden häiriö”, ”huomio keskittyy joskus työnteon sijasta puhumiseen”, ”ei kykene keskittymään työtehtävään juuri ollenkaan”

Muut kognitiivisten toimintojen haasteiden alakategoriat olivat hyvin pieniä. Miehillä oli naisiin verrattuna kolminkertainen määrä **oppimiseen** ja kaksinkertainen määrä **muistiin** liittyviä mainintoja:

”oppiminen hidasta”, ”mallioppiminen”, ”kestää pitkään omaksua uudet asiat”, ”muistiongelmia”, ”lyhyt lähimuisti”, ”unohtaa juuri tehtyjä asioita ja mitä oli tekemässä”

Naisilla oli miehiin verrattuna kaksinkertainen määrä **älykkyyteen** liittyviä mainintoja:

”ohjauksen ymmärtämisessä toisinaan ongelmia”, ”ongelmanratkaisutaito toisinaan puutteellinen”, ”paljon ymmärtämisvaikeuksia”

Ajatteluun liittyviä merkityksyksiköitä oli myös naisilla selvästi enemmän.

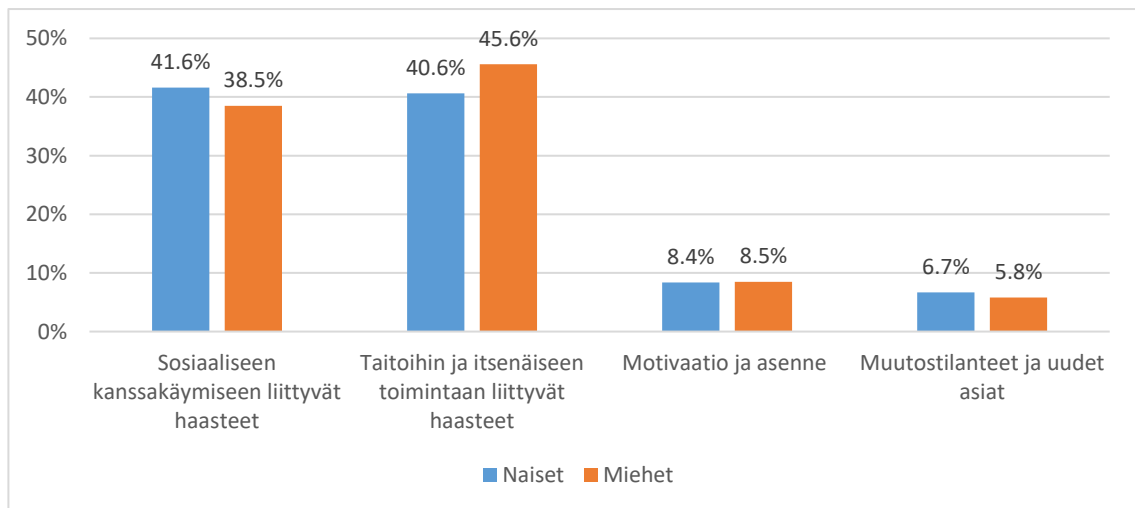
*"jumittaa", " taipumus jumiutumiseen ja omaan ajatusmaailmaan uppoutumiseen",
"ajoittainen pysähtyneisyys"*

Impulsiivisuuteen, hahmottamiseen, realiteettien tajuun ja toiminnanohjaukseen liittyvissä haasteista sukupuolten välillä oli vain vähän eroa. Kyseisissä alakategorioissa oli esimerkiksi seuraavan laisia merkitysyksiköjä:

"impulsiivisuus", "heikko hahmotuskyky", "ajan, paikan ja tilan hahmotus", "realistisuus", "ei-realistinen kuva omasta tekemisestään", "kyvyt vaatimattomammat kuin usko omiin kykyihin", "omatoiminnan ohjaus", "päätösten tekeminen välillä haasteellista", "ajanhallinta tuottaa haasteita"

3. Suorituksiin ja osallistumiseen liittyvät haasteet

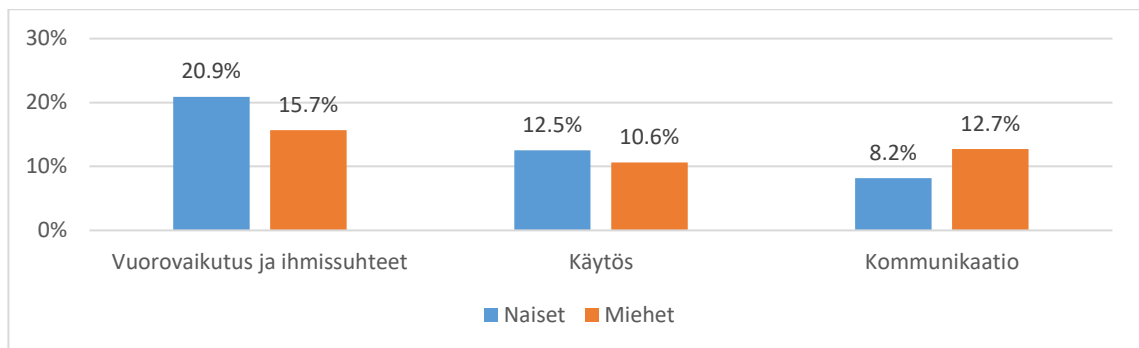
Suorituksiin ja osallistumisiin liittyvien haasteiden kategoria kattoi hyvin laajasti erilaisia ilmiöitä ja oli siksi määrällisestikin huomattavasti suurempi kuin muut yläkategoriat. Suorituksiin ja osallistumiseen liittyvät haasteet jakoutuivat neljään alakategoriaan. Näistä suurimmat olivat **sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvät haasteet** sekä **taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvät haasteet**. **Motivaatio ja asenne** sekä **muutokset ja uudet asiat** muodostivat edellä mainittuja alakategorioita huomattavasti merkitysyksiköiltään pienemmät alakategoriat. Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvissä haasteissa sekä muutostilanteissa ja uusissa asioissa oli mainittu naisilla hieman enemmän merkitysyksiköitä. Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvissä haasteissa taas miehillä oli naisia enemmän haasteita. Motivaatioon ja asenteeseen työnteossa ja työllistymisessä merkityksiä oli kummallakin sukupuolella yhtä paljon. Alakategorioiden merkitysten määrä suhteessa henkilöiden määrään naisilla ja miehillä on esitetty kuviossa 22.



Kuvio 22. Suorituksiin ja osallistumiseen liittyvien haasteiden alakategorioiden merkitysten määrä suhteessa henkilöiden määrään naisilla ja miehillä.

3.1 Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvien haasteiden alakategoriat

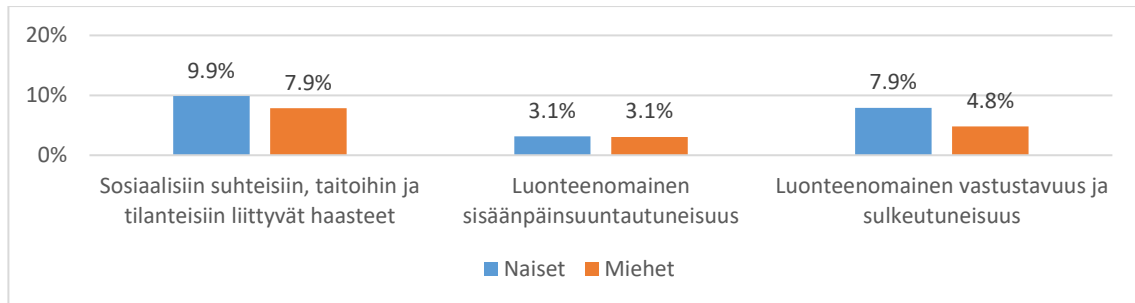
Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviin haasteisiin kuuluivat kaikki kahden tai useamman ihmisen väliseen kanssakäymiseen liittyvät maininnat. Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvät haasteet jakautuivat kolmeen alakategoriaan, joita olivat **vuorovaikutus ja ihmissuhteet**, **käytös** sekä **kommunikaatio**. Vuorovaikutus ja ihmissuhteet kategoriassa naisilla oli selvästi enemmän merkitysyksikköjä kuin miehillä. Myös käytökseen liittyviä ongelmia oli mainittu enemmän naisilla. Kommunikaatio-ongelmat kuvasivat taas enemmän miesten, kuin naisten haasteita. Alakategorioiden jakautumista miesten ja naisten välillä on esitetty kuviossa 23.



Kuvio 23. Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvien haasteiden alakategorioiden merkitysten määrä suhteessa henkilömäärään sukupuolten välillä.

3.1.1 Vuorovaikutus ja ihmissuhteet

Vuorovaikutus ja ihmissuhteet jakautuivat vielä kolmeen alakategoriaan, joiden jakautumista voi tarkastella kuviosta 24.



Kuvio 24. Vuorovaikutus ja ihmissuhteiden alakategoriat ja merkitysten jakautuminen suhteessa henkilöiden määrään miehillä ja naisilla.

Ensimmäisessä alakategoriassa eli **sosiaalisiin suhteisiin, taitoihin ja tilanteisiin liittyvissä haasteissa** naisilla oli jonkin verran enemmän merkityksiä. Sosiaalisiin suhteisiin, taitoihin ja tilanteisiin liittyvät haasteet kuvasivat seuraavia merkityksiä:

”sosiaaliset suhteet haasteellisia”, ”helposti toisten vietävissä”, ”ihmissuhteiden luominen”, ”sosiaaliset taidot ja tilannetaju hieman heikkoja, mitkä aiheuttaneet konflikteja työpaikalla”, ”vuorovaikutuksen haasteita”, ”ryhmätyöskentely ongelmallista”, ”väärinymmärrykset sosiaalisissa tilanteissa”, ”sosiaalinen kanssakäyminen”, ”sosiaalisuus (puheliaisuus)”, ”puuttuu liikaa muiden asioihin, taipumusta pommittamiseen”

Toinen alakategoria **luonteenomainen sisäänpäinsuuntautuneisuus** sisälsi merkityksiä, jotka liittyivät persoonallisuuden sisäänpäinsuuntautuneisuuteen ja henkilön taipumukseen olla ujo tai sulkeutunut vuorovaikutustilanteissa. Kategoriassa ei ollut sukupuolten välisiä eroja.

”sosiaalisuus”, ”vetäytyy syrjään ihmiskontakteista”, ”sulkeutunut”, ”hiljainen”, ”ujo”

Kolmannessa alakategoriassa **luonteenomainen vastustavuus ja sulkeutuneisuus**, naisilla oli huomattavasti enemmän mainintoja kuin miehillä. Merkitykset liittyivät henkilön yhteistyökykyyn ja -haluun sekä joustavuuteen vuorovaikutuksessa:

”omaehtoisuus”, ”voimakastahtoinen”, ”itsepäinen”, ”on hyvin kapea-alainen mieliteissään”, ”ajoittain hyvin ehdoton ja periksiantamaton”

3.1.2 Käytös

Käytös jakautui neljään alakategoriaan, joita olivat **käyttäytyminen, häiritsevä käytös, epäluotettavuus sekä haastava käytös**. Epäluotettavuutta lukuun ottamatta sukupuolten välillä ei ollut mainittavia eroja.

Käyttäytymisessä mainintoja oli miehillä 1,6% ja naisilla 1,9%. Kategoriassa liitettiin maininnat käyttäytymisestä ilman tarkempaa kuvausta.

”käytös”, ”käyttäytyminen”, ”Työpaikalle sopiva sosiaalinen käyttäytyminen”

Häiritsevässä käytöksessä miehillä oli 5,3% ja naisilla 5,1% mainintaa. Niihin luettiin mukaan kuvaukset häiritsevästä tai erikoisesta käyttäytymisestä ja levottomuudesta:

”huomioi ympärillään tapahtuvia asioita ja kommentoi niitä aiheettomasti, välillä häiriten muita”, ”ajoittain käy ylikierroksilla ja vauhtia on liikaa”, ”hätäily”, ”hallitsematon tavaroiden ja paikkojen hajottamisvimma”, ”puhuu paljon itsekseen ja kommentaa itseään”

Epäluotettavuudeksi luettiin epärehellisyyteen, valehteluun ja varasteluun viittavat maininnat. Merkitysyksiköitä oli melko vähän, mutta niitä oli naisilla yli kaksinkertainen määrä miehiin verrattuna (miehet 1,1% ja naiset 2,9%).

”teeskentelee milloin sydänkohtausta milloin jotakin muuta”, ”valehtelee paljon”, ”varastelu”

Haastavassa käytöksessä molemmilla sukupuolilla oli mainintoja 2,64%. liitettiin suorat maininnat haastavasta käytöksestä sekä kuvaukset arvaamattomasta tai aggressiivisesta käyttäytymisestä:

”haastava käyttäytyminen”, ”toisinaan arvaamaton käytös”, ”haastaa riitaa jokaisen kanssa, suuttuessaan väkivaltainen”

3.1.3 Kommunikaatio

Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvien haasteiden kolmanteen alakategoriaan **kommunikaatioon** kuuluivat kaikki viestien tuottamiseen ja vastaanottamiseen liittyvät haasteet. Kommunikaatio jakautui seitsemään alakategoriaan. Kommunikaatiota yleisesti kuvaavaa alakategoriaa lukuun ottamatta alakategoriat olivat hyvin pieniä.

Kommunikointi sisälsi yleisluonteisia kommunikoinnin haasteisiin liittyviä mainintoja.

Miehillä oli huomattavasti naisia enemmän merkitysyksikköjä (miehet 5,1% ja naiset 2,9%).

”kommunikointi”, ”kommunikaatio haasteellista”, ”kommunikoinnin ongelmat”, ”jankkaa samaa asiaa pitkään”, ”kommunikointi ja siinä jonnaaminen”

Toinen alakategoria **puheen tuottaminen** sisälsi joko suoria ilmaisuja puheentuottamisen ongelmista tai kuvauksia kielellisen ilmaisun vaikeuksista. Mainintoja oli miehillä muutamia ja naisilla ei lainkaan.

”puheen tuottamisen vaikeudet”, ”kommunikointi vaatii aikaa ja on vähäsanaista”

Kolmanteen alakategoriaan eli **puhumattomuuteen** oli vain muutamia mainintoja miehillä ja naisilla. Tähän kuului sekä osittaiseen että täydelliseen puhumattomuuteen liittyviä merkityksiä:

”ei puhu ”, ”Mutismi, kommunikointi haasteellista”, ” ”puhuu jos haluaa”, ”Täysin puhumaton”

Puheäänen selkeydessä ja voimakkuudessa oli vain vähän mainintoja molemmilla sukupuolilla ja se kuvasi puheen teknistä laatua kuulijan näkökulmasta:

”osaa puhua mutta puhuu niin hiljaa että vaikea aina saada selkoa”, ”puhe voi olla nopeahkoa, pätkittäistä, epäselvää”, ”erittäin kova äänien”

Väärinkäsitykset kommunikaatiossa oli kommunikaation neljäsalakategoria, mikä sisälsi puheen ymmärtämisen ja tulkinnan ongelmia. Tässä oli vain muutamia mainintoja:

”Henkilö helposti ymmärtää väärin keskustelut ja keskustelun aiheet”, ”puheenymmärtämisessä ongelmia”, ”tulkitsee helposti väärin”

Haasteissa oli myös **itseilmaisuuksiin ja avun pyytämiseen** liittyviä mainintoja, joka oli kommunikaation viides alakategoria:

”avun pyytäminen”, ”omien mielipiteiden ilmaisu”, ”ei välttämättä uskalla kysyä apua, vaikka sitä tarvitsisikin”, ”Asiakkaan on välillä vaikea kertoa asiansa. Hän osaa kyllä puhua, mutta toisinaan hänen on hyvin vaikea pukea ajatuksiaan sanoiksi”

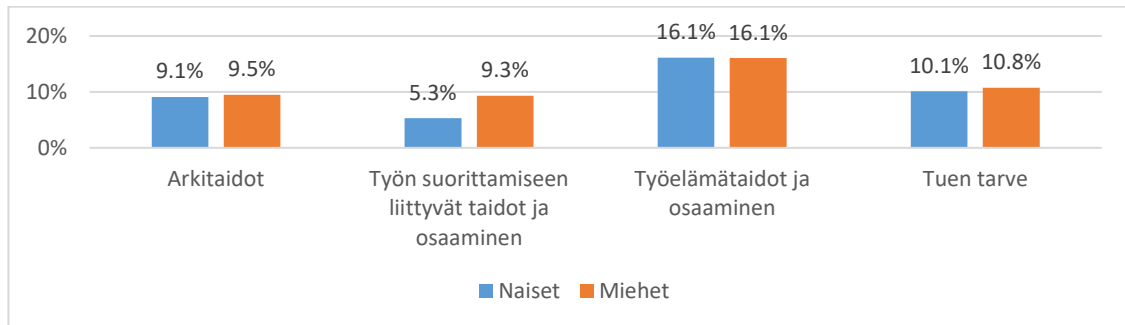
Kuudes alakategoria **kommunikointilaitteiden ja -tekniikoiden käyttäminen**, sisälsi vain muutamia mainintoja:

”Kommunikointi tuottaa haastetta, koska henkilö käyttää vain joitain viittomia ja sanoista tavuja. Hän ei ole motivoitunut käyttämään viittomia, jotta itseilmaisu olisi laajempaa”, ”ei mielellään käytä kommunikaattoria”

3.2 Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvien haasteiden alakategoriat

Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvät haasteet jakautuivat neljään alakategoriaan, joita olivat **arkitaidot, työn suorittamiseen liittyvät taidot ja osaaminen, työelämätaidot**

ja osaaminen sekä **tuen tarve**. Kaikissa taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvien haasteiden alakategorioissa ei ollut sukupuolten välisiä eroja, lukuun ottamatta työnsuorittamiseen liittyviä taitoja ja osaamista, missä miehillä oli mainittu huomattavasti naisia enemmän haasteita. Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvien haasteiden alakategorioiden merkitysten määrä suhteessa henkilöiden määrään naisilla ja miehillä on esitetty kuviossa 25.



Kuvio 25. Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvien haasteiden alakategoriat ja merkitysten määrä suhteessa henkilömäärään naisilla ja miehillä.

3.2.1 Arkitaidot

Arkitaidot jakautuivat vielä neljään alakategoriaan. Ensimmäisessä alakategoriassa **välineellisissä taidoissa**, miehillä oli hieman enemmän mainintoja (4,3%), kuin naisilla (2,9%). Merkitykset olivat lähinnä akateemisiin taitoihin eli lukemiseen, kirjoittamiseen ja laskemiseen liittyviä haasteita. Mukana oli myös joitakin kellonaikojen ja rahan arvon ymmärtämiseen viittaavia merkitysyksikköjä:

”Välineelliset taidot”, ”Akateemiset taidot”, ”Ei osaa lukea ja kirjoittaa”, ”Ei osaa lukea, laskea. Ei tunne kelloa, eikä rahaa”

Itsestä huolehtiminen ja elämänhallinta oli toinen arkitaitojen alakategoria, missä miehillä oli naisia enemmän merkitysyksikköjä (miehet 2,6% ja naiset 3,9%). Se sisälsi mainintoja,

jotka liittyivät oman elämän ja arjen hallintaan sekä itsestä ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen:

”Elämänhallinta”, ”Arjenhallinta”, ”Omasta itsestään ja jaksamisesta huolehtiminen, jotka heijastuvat työhönkin”, ”itsestä huolehtiminen”, ”Vuorokausirytmä”, ”Itsenäistyminen”, ” (Terveystilan huononeminen) johtuu elämäntavoista”, ”omien asioiden hoito”,

Myös kolmannessa alakategoriassa **hygieniassa**, miehillä oli naisia enemmän mainintoja (miehet 2,1%, naiset 1,4%). Tämä sisälsi henkilökohtaiseen hygieniaan ja siisteyteen liittyviä merkityksiä.

”epäsiisti aika usein”, ”Hygieniaongelmia”, ”puhtaus- ja hygienia-asiat”, ”Välillä henkilökohtaisen hygienian hoitamattomuus”, ”Hieman hoitamaton ulkoinen olemus”

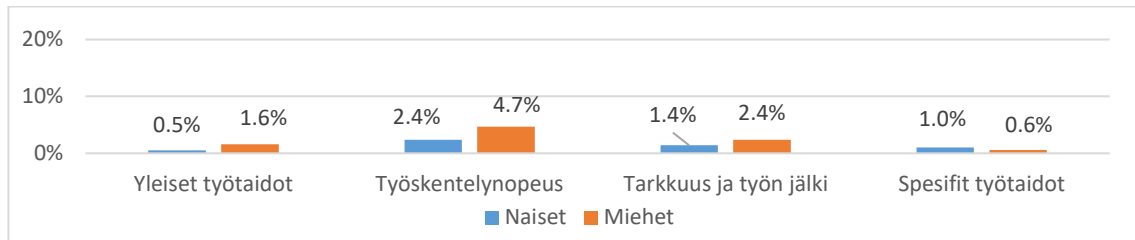
Molemmilla sukupuolilla oli myös joitakin neljänteen alakategoriaan eli **muut arkiset taidot** liittyviä mainintoja:

”Ei liiku ulkona yhtään itsenäisesti”, ”syömiseen menee aika paljon aikaa työajasta”, ”(tarvitsee apua) wc:ssä”

3.2.2 Työn suorittamiseen liittyvät taidot ja osaaminen

Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvien haasteiden toinen alakategoria **työn suorittamiseen liittyvät taidot ja osaaminen**. Tähän luettiin merkitysyksiköt, jotka kuvasivat työtehtävien suorittamiseen liittyviä haasteita. Työn suorittamiseen liittyvät taidot jakautuivat vielä neljään eri alakategoriaan. Alakategorioissa **yleiset työtaidot, työskentelynopeus, tarkkuus ja työn jälki**, miehillä oli merkityksiä enemmän, kuin naisilla. **Spesifeissä työtai-**

doissa sukupuolten välillä ei ollut eroa, ja tässä alakategoriassa mainintoja oli vain muutamia. Työn suorittamiseen liittyvien taitojen jakautuminen alakategorioihin ja niiden merkityksiköt suhteessa henkilömäärään naisilla ja miehillä on esitetty kuviossa 26.



Kuvio 26. Työn suorittamiseen liittyvien taitojen alakategoriat ja niiden merkityksikköjen määrä suhteessa henkilömäärään molemmilla sukupuolilla.

Ensimmäisessä alakategoriassa **yleisissä työtaidoissa** miehillä oli kolminkertainen määrä merkityksiä naisiin verrattuna. Merkitykset liittyivät työtaitoihin tai suppeaan osaamiseen:

”työtaidot välttävä tasoa”, Perus käytännön töissä ja taidoissa puutteita”, ”suppea osaaminen”, ”Kykenee vain yksinkertaiseen mekaaniseen työhön”, ”hallitsee hyvin vähän työtehtäviä”

Työskentelynopeuteen luettiin kaikki hitauteen viittaavat maininnat, koska niiden saattoi kyselyn luonne huomioiden olettaa viittaavan nimenomaa työtaitoihin. Miehillä merkityksikköjä oli lähes kaksi kertaa enemmän kuin naisilla. Merkityksiä oli esimerkiksi:

”hitaus”, ripeys”, ”Loivaliikkeisyys”, ”Hidas tekemään töitä”, ” Verkkainen työtahti”, ”Hidas siirtymään ja vaihtamaan tehtäviä” ”tarvitsee aikaa työtehtävien tekemiseen”, ”Tarvitsee pitkät tauot”

Maininnat, jotka viittasivat työnlopputuloksen laatuun, huolellisuuteen, tarkkuuteen ja virheisiin, kuuluivat kolmanteen alakategoriaan **tarkkuus ja työnjälki**. Myös tässä kategoriassa miehillä oli selvästi enemmän mainintoja kuin naisilla:

”Siivoustyössä jää huomautettavaa, jälki on ’sinnepäin’ ”, ”tarkkuus”, ”huolellisuus”, ”tekee paljon virheitä”, ”laatuvaatimusten täyttäminen”, ”Ei pikkutarkan työn

tekijä, astiat voivat kiireessä rikkoutua, asiapaerit eivät pysy tallessa”, hieman huolimaton tarkkuutta vaativissa töissä”,

Lisäksi miehillä oli kaksi mainintaa liiallisesta tarkkuudesta:

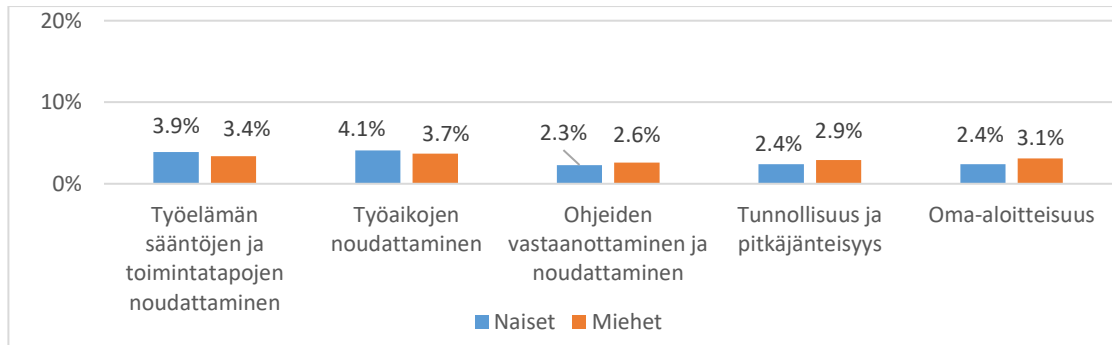
”Liian säntillinen”, ”Liian pikkutarkka, (työt edistyvät hitaasti)”,

Viimeinen työnsuorittamiseen liittyvät taitojen ja osaamisen alakategoria oli **Spesifit työtaidot**. Nämä kuvasivat osaamista suhteessa tarkemmin määriteltyihin työtehtäviin:

”Joidenkin työtaitojen puutteellisuus keittiössä, esim. veitsen käsittely. Tämä voi kaaputtaa mahdollisuutta päästä palkkatyöhön kiinni”, ”... ei pysty esim. hinnoitteluun”, ”Asiakas ei suoriudu kiinteistöalan kaikkien koneiden käytöstä”

3.2.3 Työelämätaidot ja osaaminen

Työelämätaidot ja osaaminen jakautuivat viiteen alakategoriaan, joita olivat **työelämän sääntöjen ja toimintatapojen noudattaminen, työaikojen noudattaminen, ohjeiden vastaanottaminen ja noudattaminen, palautteen vastaanottaminen, tunnollisuus ja pitkäjännitteisyys** sekä **oma-aloitteisuus**. Alakategoriat olivat pieniä ja sukupuolten väliset erot melko vähäisiä. Työelämätaitojen ja osaamisen alakategoriat ja merkitysten suhde henkilöiden lukumäärään naisilla ja miehillä on esitetty kuviossa 27.



Kuvio 27. Työelämätaitojen ja osaamisen alakategoriat ja merkitysten suhde henkilöiden lukumäärään naisilla ja miehillä. Palautteen vastaanottaminen jätetty kuviosta pois, koska kyseinen kategoria hyvin pieni.

Työelämän sääntöjen ja toimintatapojen noudattamisessa (naiset 3,9%, miehet 3,4%) oli mainintoja, jotka viittasivat sääntöihin ja sopimukseen. Kategoriaan kuuluivat myös maininnat työtehtävien loppuun saattamisesta sekä asianmukaisesta poissaolojen ilmoittamisesta. Merkityksiä löytyi myös liittyen omien asioiden hoitamiseen, työhön liittymättömien asioiden tekemiseen sekä liialliseen sosiaaliseen kanssakäymiseen työajalla.

”työelämän säännöt vielä hakusessa”, ”Työelämän pelisääntöjen sisäistäminen”, ”sopimuksissa ei pysy”, ”mitä on sovittu., sooloilu sovituissa asioissa”, ”Välillä tapahtuu ’unohduksia’ työtehtävissä”, ”työt jäävät helposti puolitiehen”, ”Ei osaa ilmoittaa ajoissa (vaan saman päivän aamuna) henkilökohtaisia menoja esim. lääkärissäkäynti”, ”hankaluukisa ilmoittaa kenellekkään poissaoloista”, ”Omien asioiden hoitamisen pitäminen työpaikan ulkopuolella”, ”Soittaa kotiin useasti päivän aikana”, ”Henkilö käyttää työpäivästään tupakkasätkien tekemiseen ja tupakanpoltoon todella paljon aikaa”,

Työaikojen noudattamisessa oli työaikojen ja aikataulujen noudattamiseen, myöhästelyyn sekä poissaoloihin liittyviä mainintoja. Naisilla hieman enemmän mainintoja (naiset 4,1% ja miehet 3,7%).

*”ei aina pysty noudattamaan työaikoja”, ”työaika käsite välillä hakusessa”, ”Aika-
taulujen noudattaminen”, ”myöhästelee töistä”, ”Ajoittain luvattomia poissaoloja”,
”Karkailee työpaikalta”*

Ohjeiden vastaanottamisessa ja noudattamisessa (miehet 2,3%, naiset 2,6%) joidenkin merkitysyksiköiden kohdalla haasteen primääri syy ei ollut pääteltävissä. Osa merkityksistä näytti liittyvän ymmärtämiseen, realistiseen minäkuvaan tai arviointikykyyn, eli kognitiivisiin kykyihin.

”Ohjeistuksen vastaanotto hankalaa”, ”Ohjeiden noudattaminen”, ”Ei jaksa kuunnella neuvoja ja ohjeita”, ”Ohjeiden mukaan toimiminen haastavaa, vahvat omat tavat toimia”, ”välillä ei tottele työpaikan ohjeita”, ”Ohjeiden ymmärrys”, ”Luulee tietävänsä oikeat osat, joskus tekee kysymättä ensin mitkä ja miten”, ”Ei aina kuuntele ohjeita, kun omasta mielestään tietää jo”

Palautteen vastaanottamiseen liittyviä mainintoja oli molemmilla sukupuolilla vain muutamia.

”Henkilö ei juuri siedä minkäänlaista kritiikkiä tai palautetta”, ”ei kestä arvostelua”

Tunnollisuudessa ja pitkäjännitteisyydessä miehillä oli hieman enemmän mainintoja kuin naisilla (naiset 2,4%, miehet 2,9%). Tunnollisuuteen liitettiin esimerkiksi vastuullisuuteen, laiskuuteen ja saamattomuuteen viittaavia merkitysyksiköitä. Pitkäjännitteisyyttä kuvattiin lyhytjänteisyyden ja kärsimättömyyden kautta:

”mukavuudenhalu”, ”Laiska”, ”välillä saattaa jonkinasteinen ’laiskamato’... yllättää”, ”Ei halua eikä kykene pitkäjänteiseen työhön”, ”lyhytjänteinen”, ”Kyllästyy nopeasti”, ”Kärsimätön (luovuttaa helposti)”

Viimeinen työelämätaidot ja osaaminen alakategoria oli **oma-aloitteisuus**. **Oma-aloitteisuutta** kuvaavia merkitysyksiköitä oli miehillä jonkin verran enemmän kuin naisilla (miehet 3,1%, naiset 2,4%). Maininnat olivat hyvin yksiselitteisiä:

”Oma-aloitteisuutta on hyvin vähän”, ”Oma-aloitteisuus puuttuu, odottaa ohjaajan pyyntöä lähes kaikelle tekemiselle”, ”oma-aloitteisuus, aktiivisuus”

3.2.4 Tuen tarve

Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvien haasteiden neljän alakategoria oli **tuen tarve**, jonka kaksi alakategoriaa olivat **työn tekemiseen liittyvä tuen tarve** ja **muu tuen tarve**.

Työn tekemiseen liittyvää tuen tarvetta oli ilmaistu monin tavoin. Muutamissa vastauksissa puhuttiin valvonnan ja kontrolloinnin tarpeesta. Osa maininnoista viittasi ohjaajan tai tukihenkilön tarpeeseen.

”suuri ohjauksen ja tuen tarve”, Tarvitsee hyvin selkeät ohjeet toiminnalle”, ”Tarvitsee tarkan päiväohjelman”, tarvitsee ohjausta rauhalliseen työskentelyyn”, ”tarvitsee vahvan perehdytyksen”, ”Kokoajan valvottava”, ”tarvitsee valvontaa, tukea ja kontrollointia”, ”tarvitsee tukihenkilön”, ”Tarvitsee jokaiseen työhön työparin avukseen”, ”tarvitsee ohjaajan kokoaikaisen läsnäolon ja tuen työtehtävien hoitamisessa”

Tuen tarpeeseen viitattiin myös käyttämällä itsenäiseen työskentelyyn, työn aloittamiseen tai omatoimisuuteen liittyviä ilmaisuja:

”ei kykene itsenäiseen työhön”, ”itseohjautuvuus tarvitsee lisää harjoittelua”, ”Työn aloittaminen vaatii joskus selvää ohjausta”, ”Ei osaa suorittaa kuin hyvin tuttuja tehtäviä itsenäisesti (esim. roskien vienti)”, ”Omatoimisuus, ohjattava jatkuvasti tarttumaan työhön”

Osassa vastauksissa tuen tarvetta oli kuvattu hyvin monisanaisesti:

”Itsenäinen työskentely ei onnistu vaan tarvitsee ohjaajan läsnäoloa, ohjeistusta ja tukea lähes koko ajan”, ”tarvitsee tukea, tarkat työmuistilistat, työohjeet, muistuttamista yms.”

Muuhun tuen tarpeeseen luettiin sellaiset haasteet, jotka viittasivat työympäristössä toimimiseen, mutta ei suoranaisesti työn tekemiseen. Kategoriassa oli melko vähän merkityksikköjä, eikä sukupuolten välillä ollut merkitsevää eroa. Naisilla merkitykset liittyivät lähinnä henkiseen tukeen, miehillä enemmän vuorovaikutukseen. Mukana oli myös joitakin mainintoja liittyen arkisiin taitoihin

”Kaipaa ohjaajan tukea ja huomiota onnistumisessa”, ”Tarvitsee henkistä tukea ja työtehtävien kertausta”, ”Haluaa tulla hyväksytyksi ja kaipaa tukea siihen”, ”tarvitsee paljon kahdenkeskisiä keskusteluja.” ”Tarvitsee henk. koht. asioiden keskustelua ja kuuntelua”, ”Sosiaalisten tilanteiden ja suhteiden hoitamisessa tuen tarvetta”, ”kommunikaatiossa tarvitsee tukea”, ”avun tarve wc-käynneillä”

3.3 Motivaation ja asenteen alakategoriat

Suorituksiin ja osallistumiseen liittyvien haasteiden kolmas alakategoria oli **motivaatio ja asenne**, johon kuuluivat sellaiset merkityksikköt, jotka viittaavat työllistymiseen tai työn tekoon kohdistuviin asenteisiin. Yksilön motivaation ja asenteiden taustalla vaikuttaa monia syitä, joista osa oli selvästi nähtävissä joissain maininnoissa. Joukossa oli kuitenkin paljon mainintoja, joiden taustasyitä ei ollut mahdollista päätellä. Motivaatio ja asenne sisälsi kolme alakategoriaa, jotka olivat **motivaatio**, **työn vastaanottaminen** sekä **sitoutuminen**.

3.3.1 Motivaatio

Motivaatio -alakategoriassa miehillä oli selvästi naisia enemmän motivaatioon viittaavia merkityksikköjä. Suurimmassa osassa mainintoja motivaatio-ongelmien syytä ei oltu selitetty tarkemmin:

"motivaatio", "työmotivaation puute", "Motivoituminen ajoittain haastavaa", "motivaatio- ongelmia" "Ajoittain motivaatiovaikeuksia"

Mukana oli myös joitakin motivaatioon asennekysymyksenä viittaavia mainintoja:

"Oma asenne ja motivaatio työntekoa kohtaan huono", "työskentely on kiinni omasta kiinnostuksesta", "Melko negatiivinen tapa suhtautua työnhakuun (motivaatio alhaalla)"

Naisten haasteissa oli yksi melko selvästi motivaatioon kognitiivisena tekijänä viittaava maininta:

"Ei ole yleensä mielipidettä, ei suurta innostusta tehdä tai oppia asioita, ei tavallaan näkemystä miksi tehdä jotakin..."

3.3.2 Tehtävien vastaanottaminen, valikointi ja työkielteisyys

Työn vastaanottaminen sisälsi työn ja työtehtävien vastaanottamiseen ja valikointiin sekä työkielteisyyteen liittyviä mainintoja, joista monet viittasivat asenteisiin. Sukupuolten välillä ei ollut määrällisiä eroja tässä kategoriassa. Työtehtävien vastaanottamiseen ja valikointiin liittyviä yleisluonteisia mainintoja oli esimerkiksi:

"Töiden valikointi", "osittain valikoivat tehtävien suhteen", "huono ottamaan joitakin työtehtäviä vastaan", "Rajaa tarkasti omat työt" "Ei ole halukas keittiöalan töihin missä on ollut aiemmin", "haluton fyysisiin tehtäviin"

Joissain maininnoissa ilmeni, että henkilö ei ole halukas vaihtamaan pois nykyisestä työstään:

"Ei halua muuta työtä", "Työssä tyytyväinen nykytilanteeseen ei halua erityisiä muutoksia. tehnyt tässä yrityksessä töitä 18 vuotta", "Hlö ei ole ollut valmis lähtemään toiseen työpaikkaan tai päiväkotiin, jonka kautta "polku" olisi edennyt työkokeilun kautta palkkatyöhön"

Miehillä oli myös joitakin yleistä työhaluttomuutta tai työkielteisyyttä ilmentäviä mainintoja:

”työkielteenen”, ”ei ole erityisen kiinnostunut tekemään töitä”, ”Tyytymättömyys avotyöpaikkaan, ei haluaisi tehdä minkäänlaista työtä”

3.3.3 Sitoutuminen

Motivaation ja asenteen kolmas alakategoria **sitoutuminen** kuvasi henkilön asennoitumista tiettyyn työhön tai organisaatioon. Naisilla oli tässä kategoriassa kaksi kertaa enemmän mainintoja kuin miehillä. Mukana oli sitoutumiseen sekä suoraan että epäsuorasti viittaavia merkitysyksikköjä:

”sitoutuminen”, ”Työhön sitoutuminen ajoittain vaikeaa”, ”säännöllinen työssäkäynti”, ”luistaa töihin tulosta”, ”tarve elää jatkuvassa muutoksessa ja uudelleen järjestää asioita”, ”Vaihtaa usein mieltään työpaikasta sekä asuinpaikasta”, ”hän ei jaksakaan toimia samassa työpaikassa vaan alkaa etsiä erilaisia ongelmia työn tekemiselle”

3.4 Muutokset ja uudet asiat

Suoritusten ja osallistumisen haasteiden monisyisyys ilmeni erityisen selvästi **muutokset ja uudet asiat** alakategoriassa. Vastauksissa näkyi selviä viittauksia kognitiivisiin ominaisuuksiin, psyykkiseen hyvinvointiin, kokonaisvaltaisiin psykososiaalisiin toimintoihin sekä persoonallisuuden piirteisiin. Mukana oli myös runsaasti sellaisia mainintoja, joista ei ilmennyt haasteen taustalla oleva syy. Kategoriaan liittyvien merkitysyksikköiden yhteisenä nimittäjänä oli yksilön haasteet muutokseen tai uusiin asioihin liittyen. Sukupuolten välillä ei ollut mainittavia eroja. Naisilla oli tässä kategoriassa jonkin verran enemmän merkitysyksikköjä kuin miehillä.

3.4.1 Rutinoituminen

Muutokset ja uudet asiat jakautuivat kolmeen alakategoriaan. Ensimmäinen alakategoria **rutinoituminen** kuvasi muutoksiin ja uusiin asioihin liittyviä haasteita totutussa pitäytymisen kautta. Naisilla jonkin verran miehiä enemmän merkityksyksiköitä tässä kategoriassa. Maininnat koskivat rutinoitumista, sääntöorientoituneisuutta, ja tuttuihin töihin jumiutumista:

”Tykkää tehdä työt aina saman rutiinin mukaan”, ”sääntöorjentoitunut”, ”jumiutuu tuttuihin töihin”, ”Tiettyihin kaavoihin kangistuminen”

3.4.2 Muutokset

Toisessa alakategoriassa **muutokset** ei sukupuolten välillä ollut merkittäviä eroja. Osa maininnoista viittasi suoraan muutokseen tai muuttuviin tilanteisiin:

”Muuttuvat tilanteet”, ”Arjessa tapahtuvat muutokset”, ”äkilliset ennalta tiedottomat muutokset aiheuttavat ongelmaa”

Vastauksissa kuvattiin myös yksilön suhtautumista tai reagointia muutokseen:

”Ei halua muutoksia elämään”, ”Hermostuu pienistäkin muutoksista”, ”Muuttuvat tilanteet hämmentävät”.

Ongelmia nähtiin myös muutosten sisäistämisessä, sietämisessä tai niihin sopeutumisessa:

”Ei siedä muutoksia”, ”vaikea omaksua muutoksia”, ”vaikeus sopeutua muutoksiin”

3.4.3 Uudet asiat ja tilanteet

Viimeisessä muutosten ja uusien asioiden alakategoriassa **uudet asiat tai tilanteet** oli mainintoja uusista asioista, tilanteista, ihmisistä tai työtehtävistä. Uusien asioiden vastaanottaminen, omaksuminen ja niihin sopeutuminen oli haastavaa:

”Uudet työtehtävät”, ”Uusien asioiden vastaanottaminen”, ”Uusien asioiden omaksuminen”, ”uusien asioiden sietäminen”, ”Kestää todella kauan sopeutua uusiin asioihin”

Suhtautumista uusiin asioihin leimasi joissain merkitysyksiköissä myös epävarmuus, arkuus tai jännittyneisyys:

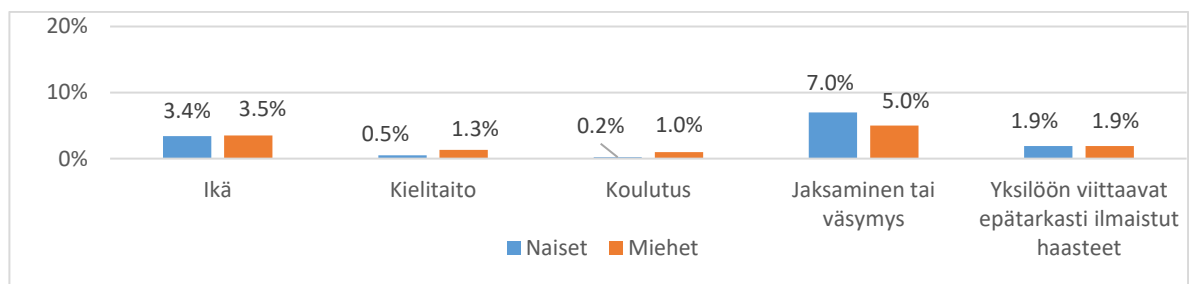
”epävarmuus uusien asioiden oppimisessa”, ”pelko kokeilla uusia asioita”, ”Uusien asioiden jännittäminen”, ”arkuus uusille asioille”

Myös uusien ihmiskontaktien nähtiin aiheuttavan haasteita:

”ahdistuu uusissa tilanteissa ja vieraiden ihmisten kanssa”, ”hieman vetäytyvä varsinkin vieraiden ihmisten kanssa ja uusissa tilanteissa”

4. Muut yksilötekijät

Muut yksilötekijät jakautuivat seitsemään eri alakategoriaan. Nämä olivat **ikä, kielitaito, koulutus, jaksaminen tai väsymys, ongelmat henkilökohtaisessa elämässä, aikaisemmat kokemukset** sekä **yksilöön viittaavat epätarkasti ilmaistut haasteet**. Suuruusluokaltaan alakategoriat olivat pieniä. Muiden yksilötekijöiden alakategorioiden jakautuminen on esitetty kuviossa 28.



Kuvio 28. Muiden yksilötekijöiden alakategoriat ja merkitysten suhde henkilöiden lukumäärään naisilla ja miehillä. Ongelmat henkilökohtaisessa elämässä ja aikaisemmat kokemukset jätetty kuvioista pois merkitysyksiköiden vähäisen lukumäärän takia.

Ikään liittyviä mainintoja oli miehillä ja naisilla yhtä paljon. Ikä mainittiin yksiselitteisenä haasteena, mutta se esiintyi myös toimintakykyyn ja työuraan vaikuttavana seikkana. Molemmilla sukupuolilla oli myös joitakin nuoreen ikään liittyviä merkityksiä:

”ikä”, ”ikä vaikuttaa fyysiseen suoriutumiseen”, ”Lähellä eläkeikää”, ”ikää alkaa olla jo aika paljon”, ”län myötä heikentyvä toimintakyky”, ”aikuisuuteen kasvaminen”, ”Vielä hyvin nuori, joten itsetunto ja oma-aloitteisuus lisääntyvät aikanaan”

Kielitaitoon liittyviä mainintoja oli vain vähän, mutta niitä oli miehillä huomattavasti enemmän kuin naisilla. Kielitaito viittasi yleensä suomen kielen taitoon:

”Kielitaito”, ”Kommunikaatiossa välillä vaikeuksia, koska äidinkieli ei ole suomi: ”Suomenkielen taito vielä puutteellinen”

Jaksaminen tai väsymys oli muiden yksilötekijöiden suurin alakategoria. Naisilla oli enemmän mainintoja kuin miehillä. Jaksamiseen tai väsymykseen kuului sekä selviä fyysiseen tai henkiseen jaksamiseen liittyviä, että epämääräisiä väsymiseen liittyviä mainintoja. Väsymykselle annettiin myös tarkempia syitä tai viittaus sen ilmenemiseen tietyssä yhteydessä:

"Henkilö ei jaksaa pysyä hereillä koko työpäivää", "fyysinen jaksaminen", "yleinen viireystila", "työssä jaksaminen", "jaksaminen", "väsymys" "hän myös väsy helposti", "Väsy jo herkästi meteliin ja päivärutiineihin", "Aamuhämmäiset joskus hankalia", "Tällä hetkellä ei jaksaa työtoiminnassa täyttää viikkoa", "Liian nopea tempo kuormittaa liikaa ja voi johtaa väsymiseen"

Muissa yksilötekijöissä oli myös muutamia **Koulutukseen, henkilökohtaisen elämän ongelmiin** sekä **aikaisempiin kokemuksiin** liittyviä mainintoja oli hyvin vähän, miehillä kuitenkin huomattavasti enemmän kuin naisilla. Koulutus mainittiin sekä yleisesti, että eritellysti:

"koulutuksen puute, ei koulutusta alalle", "Avotöissä hygieniapassin puuttuminen"

Yksilöön viittaavat epätarkasti ilmaistuihin haasteisiin liitettiin yksilöön viittaavat merkityksiköt, jotka olivat niin epätarkkoja tai ylimalkaisia, että niitä ei voinut laittaa mihinkään muuhun kategoriaan:

"Toimintakyky vaihtelee", "henkiset ja fyysiset rajoitteet", "Katselee vain suomenkielisiä asioita netistä"

II Ympäristötekijät

Ympäristötekijöihin viittaavia merkitysyksiköitä oli naisilla kaksi kertaa enemmän kuin miehillä (naiset 5,8% ja miehet 2,9%). Valtaosa maininnoista liittyi työelämään. Ympäristötekijät jakoutuivat kolmeen alakategoriaan, joista suurin oli **ongelmat työelämässä**. Kahdessa muussa kategoriassa **ongelmat asumisessa tai perhesuhteissa** sekä **ongelmat lääkityksessä** oli vain muutamia merkityksiä.

Työelämään viittaavissa ongelmassa naisilla merkitysyksiköitä oli kaksinkertainen määrä miehiin verrattuna (naiset 4,3% ja miehet 1,9%). Työelämään viittaavat ongelmat jakoutuivat vielä kolmeen alakategoriaan, eli **työelämän vaatimukseen tai tarjolla olevien työtehtävien luonteeseen, verkostolle tai ohjaajalle osoitettuihin vaatimukseen** sekä **työvoimapo liittisiin ongelmiin**.

Työelämän vaatimuksia tai tarjolla olevien työtehtävien luonnetta ilmentävät maininnat koskivat yleisesti työelämän vaativuutta sekä tiettyyn työhön tai työtehtäviin liittyvää vaatimustasoa:

”(Hitaus,) työelämän vaatimus kova”, ”Työ monipuolistuu / sitä kautta vaikeutuu”, ”Vaikea löytää palkkatyötä hoiva-alalta, alalle kouluttautuminen haastavaa – ”lääkelaskut!”, ”Työpaikalla töiden organisointi ja priorisointi vaativaa, sillä töissä osattava katsoa ensisijaiset työt yms.”, ”(Fyysinen kunto ei aivan vastaa) työn fyysisiä vaatimuksia”, ”työn yksitoikkoisuus, yksinäistä varastotyötä, iso työyhteisö \ työkaaverit vaihtuu”

Naisilla oli myös joitakin viittauksia, joissa kyllä viitattiin henkilöön avun tarvitsijana, mutta joissa ratkaisu haasteen aiheuttamiin ongelmiin nähtiin työympäristössä.

”tarvitsee eittäin rauhallisen työympäristön ja hidastempoisen työn”, ”Tarvitsee rauhallisen työympäristön sekä aikaa työtehtävien tekemiseen”

Verkostolle tai ohjaajalle osoitetuissa vaatimuksissa oli joitakin mainintoja, joissa vaatimukset kohdistuivat muihin ihmisiin:

”verkoston osattava käyttää (vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä)”,

”(Vahva puheentuotamisen ongelma) vaatii vastapuolelta tarkkaavaista keskittymistä”

Yhdessä vastauksessa työvalmentaja oli esitellyt muutamia yksilöön viittaavia haasteita, mutta kuvannut samalla omaa osuuttaan haasteissa. Ratkaisua ongelmiin ei siis haettu kehitysvammaisesta yksilöstä, vaan ympäristön muokkaamisesta ja ohjaajan toiminnasta:

”Kädenmotoriikka ei ole kovin hyvä, valitsen työn sen mukaan että voi käyttää sähköisiä apuvälineitä, ymmärrys ei vaan aina riitä tiettyyn työtehtävään ja sitten turhautuu, yritän katsoa työt niin että tulee onnistumisen kokemuksia ja itsetunto paranee ja kynnyksellä tekemään erilaisiatöitä madaltu”

Työvoimapolitiittisiksi ongelmiksi nähtiin sellaiset maininnat, joissa haittaa voitaisiin vähentää poliittisin päätöksin tai jotka liittyivät olemassa oleviin käytänteisiin:

”Ei henkilön suhteen estettä palkkatyöhön, minkä ratkaisee TE-toimisto ja/tai Helsingin kaupunki”, ”työtehtävien hoitoon ei löydy maksajaa”, ”Että työpaikka palkkaa työntekijän kyseiseen työtehtävään työsuusrahan sijaan”

Toinen ympäristötekijöiden alakategoria **ongelmat asumisessa tai perhesuhteissa** alakategoria oli pieni ja siihen kuului perheenjäseniin ja asuinpaikkaan viittaavia mainintoja:

”Haasteelliset vanhemmat”, ”äiti ei päästä irti”, kotiolot”, ”asuu kaukana kuntakeskuksesta”

Kolmannessa ympäristötekijöiden alakategoriassa **ongelmat lääityksessä** vain naisilla oli muutamia vastauksia. Lääityks nähtiin syynä ongelmiin, jolloin se oli henkilöstä riippumaton tekijä.

”Lääityks tekee aamuista hitaasti käynnistyviä”, Lääkkeiden tuomaa ärtyneisyyttä ja haluttomuutta työtehtäviin..”

Kategorioiden ulkopuolella

Kategorioiden ulkopuolella olevat vastaukset jakoutuivat kolmeen alakategoriaan, joita olivat **ei haasteita**, **ylimalkaiset vastaukset** sekä **positiiviset ilmaisut negatiivisten joukossa**. Kategorioiden ulkopuolelle jäävien merkitysyksiköiden määrä oli naisilla 8,2% ja miehillä 10,4%. Syynä ulkopuolelle jääneiden vastausten suureen osuuteen olivat vastaamatta jätetyt eli tyhjät vastaukset.

Ei haasteita jakautui kahteen alakategoriaan. **Ilmaistu kirjallisesti** alakategoria sisälsi maininnat, joissa todettiin, ettei haasteita ole. Tässä vastauksia oli naisten kohdalla muutamia, mutta miehillä vain yksi:

”ei juuri ollenkaan”, ”Ei ole ilmennyt haasteita”, Ei tiedä vielä...”

Tyhjiä vastauksia oli miehillä huomattavasti enemmän kuin naisilla. Vastaus puuttui 10,0%:lta kaikista tutkimusjoukkoon kuuluneista miehistä ja 6,3 %:lta kaikista tutkimusjoukkoon kuuluneista naisista.

Toinen kategorioiden ulkopuolelle jäänyt alakategoria **ylimalkaiset vastaukset** sisälsivät muutamia ilmaisuja, joita ei voitu sijoittaa mihinkään kategoriaan. Maininnat eivät vastanneet työvalmentajalle esitettyyn kysymykseen eli siihen, millaisia haasteita tämä näkee asiakkaallansa olevan työnteon tai työllistymisen suhteen, tai ne olivat liian vaikeatulkintaisia:

”Työllistyminen palkkatyöhön”, ”Saada aluksi töitä koulun jälkeen”, ”Hyötyy ryhmän ohjaajan tuesta työtehtävissä tai pysyvät työhönvalmentajan tuki räätälöityihin tehtäviin esim. ulkotyöt”

Positiiviset ilmaisut negatiivisten joukossa sisälsi vastauksia, mitkä olivat virheellisesti kirjattuja ja olisivat kuuluneet haasteiden sijaan vahvuuksiin:

”Rauhallinen ja innostuu helposti uusista työtehtävistä”, ”Puutarhan erilaiset vuodenaikojen mukaan vaihtuvat työtehtävät: kukkien hoito ja kasvatusta ohjattuna, juoksevien asioiden hoito, autoryhmän kuljetustehtävät, sanomalehtipaperityöt: lehtien haku ja avaus”

YHTEENVETO

Kehitysvammaiset henkilöt on nähty sukupuolettomina ja sukupuolten välisiä eroja on löydetty kehitysvammaisilla ihmisillä vähemmän kuin ei-kehitysvammaisilla ihmisillä (Reinikainen 2004, 195, Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 333). Kehitysvammaisten henkilöiden vahvuuksia ja haasteita työssä ja työllistymisessä kuvataan molemmilla sukupuolilla samankaltaisilla ilmiöillä. Vahvuuksien ja haasteiden määrällinen tarkastelu osoitti, että sukupuolten välisiä eroja on kuitenkin jonkin verran ilmiöiden sisällä. Työhön ja työllistymiseen liittyvinä tekijöinä esiin nousi erityisesti psyykkiseen toimintakykyyn, sosiaaliseen kanssakäymiseen, taitoihin ja osaamiseen sekä itsenäiseen toimintakykyyn viittaavia merkityksiä. Sekä vahvuudet että haasteet oli kuvattu yksilöön liittyvinä tekijöinä. Ympäristöön liittyviä mainintoja oli vain vähän.

Vahvuuksia enemmän, haasteet monisanaisempia

Työhön ja työllistymiseen liittyvien vahvuuksien ja haasteiden lukumäärissä oli eroavaisuuksissa. Naisilla oli keskimäärin 2,24 vahvuuksia koskevaa mainintaa henkeä kohden ja miehillä 2,17 mainintaa henkeä kohden. Sukupuolten välillä ei siis ollut mainittavaa eroa. Haasteita koskevia merkitysyksikköjä oli vähemmän kuin vahvuuksia. Lukumäärä oli naisilla 1,94 ja miehillä 1,80 mainintaa henkeä kohden, eli miehillä oli hieman vähemmän mainintoja kuin naisilla.

Haasteet oli ilmaistu monisanaisemmin kuin vahvuudet. Yhtä merkitysyksikköä kohden vahvuuksissa oli keskimäärin 2,13 sanaa ja haasteissa keskimäärin 3,36 sanaa. Sukupuolten välillä tässä ei ollut merkittävää eroa. Vahvuuksissa naisilla oli 2,15 ja miehillä 2,11 sanaa merkitysyksikköä kohden. Haasteissa naisilla oli 3,38 ja miehillä 3,35 sanaa merkitysyksikköä kohden. Monisanaisuus ei välttämättä tarkoittanut kuitenkaan yksiselitteisyyttä, vaan se

saattoi päinvastoin tehdä vastauksesta vaikeatulkintaisen: *”tarve elää jatkuvassa muutoksessa ja uudelleen järjestää asioita”, ”ehkä hlöllä on myös ’omia sääntöjä’ ” tai ” ’äiti sanoi’ ettei voi tehdä jotakin työtä, vaikei todellisuudessa olisi mitään estettä sen tekemiseen”.*

Sekä vahvuuksissa että haasteissa oli puuttuvia eli tyhjäksi jätettyjä vastauksia. Vahvuuksissa puuttuvien vastausten määrässä ei ollut merkittävää eroa sukupuolten välillä. Haasteissa miehillä oli naisiin verrattuna lähes kaksinkertainen määrä puuttuvia vastauksia. Taulukosta 4 voidaan tarkastella työvalmentajien ja ohjaajien käsityksiä kehitysvammaisten naisten ja miesten vahvuuksista ja haasteista sekä sitä, miten nämä käsitykset ovat vastauksissa rakentuneet.

	Vahvuudet	Haasteet
Miten selitettiin?	Biopsykosiaalinen malli Yksilön normaalitila	Yksilöllinen malli Yksilön epänormaalitila
Vastausten laatu	Vastattu enemmän	Vastaukset monisanaisempia
Tyhjien vastausten määrä	Ei sukupuolten välistä eroa	Miehillä enemmän tyhjiä vastauksia
Ilmiöt	FYYSINEN TOIMINTAKYKY: Ei mainintoja	FYYSISET TOIMINTARAJOTTEET: Naisilla enemmän liikkumiseen, tuki- ja liikuntaelimestön sairauksiin liittyviä mainintoja
	PSYKKINEN TOIMINTAKYKY: Kognitiivinen toimintakyky: Miehillä enemmän kognitiiviseen toimintakykyyn sekä <i>välineellisiin taitoihin</i> liittyviä mainintoja Persoonallisuus: Suurin vahvuutta kuvaava tekijä molemmilla sukupuolilla Persoonallisuuden piirteistä erityisesti <i>tunnollisuus ja ulospäinsuuntautuneisuus</i> vahvuutena sekä naisilla että miehillä. Sosiaalisen kanssakäymisen myönteiset piirteet näyttäytyivät vahvuuksissa erityisesti persoonallisuudessa.	PSYKKISET TOIMINTARAJOTTEET: Naisilla enemmän psykkisen hyvinvoinnin ongelmia kuin miehillä
		SOSIAALINEN KANSSAKÄYMINEN: Naisilla enemmän haasteita vuorovai- kutuksessa Miehillä enemmän kommunikaatioon liittyviä haasteita
		Vahvuuksissa naisilla nähtiin olevan enemmän itsenäistä toimintakykyä , kun taas miehillä nähtiin olevan enemmän tuen tarvetta . Naisilla oli kuvattu myös miehiä enemmän osaamiseen ja taitoihin liittyviä merkityksiä. Tämä heijastuu myös haasteissa, joissa miehillä mainittiin naisia enemmän haasteita taidoissa ja itsenäisessä toiminnassa . Ympäristötekijöitä oli kuvattu enemmän vahvuuksissa kuin haasteissa. Vahvuuksissa ympäristötekijöitä oli mainittu enemmän miehillä kuin naisilla. Haasteissa ympäristöön liittyviä ongelmia oli kuvattu enemmän naisilla.

Taulukko 4. Työvalmentajien ja ohjaajien käsitykset kehitysvammaisten naisten ja miesten vahvuuksista ja haasteista työssä ja työllistymisessä.

Yleiskatsaus tuloksista

Vahvuuksissa ilmiöt näkyvät toimintakyynä, myönteisenä ominaisuutena sekä osaamisena ja haasteissa toimintarajoitteina, eli negatiivisena puutteena. Molemmilla sukupuolilla vahvuutta työssä ja työllistymisessä kuvasi eniten psyykkinen toimintakyky, jossa erityisesti yksilön persoonallisuus näyttäytyi merkittävänä tekijänä. Toiseksi suurimpana tekijänä olivat yksilölliset tekijät, jossa erityisesti erilaiset taidot ja osaaminen kuvasivat vahvuuksia. Myös itsenäinen toimintakyky nähtiin useilla myönteisenä asiana. Haasteissa korostuivat eniten suorituksiin ja osallistumiseen liittyvät asiat, kuten sosiaaliseen kanssakäymisen ongelmat, puutteelliset taidot tai haasteet itsenäisessä toiminnassa. Toiseksi suurimpana tekijänä olivat psyykkiset toimintarajoitteet, joista lähes kaikki merkitykset koskivat joko psyykkistä hyvinvointia tai kognitiivisten toimintojen haasteita. Näin voidaan todeta, että vahvuuksia ja haasteita kuvaavat ilmiöt olivat melko samankaltaisia.

Psyykkisen toimintakyvyn ja toimintarajoitteiden sisällöissä oli eroavaisuuksia. Motivaatioon ja välineellisiin taitoihin liittyvät merkitykset liitettiin vahvuuksissa psyykkiseen toimintakykyyn. Haasteissa ne oli sijoitettu suorituksiin ja osallistumiseen. Vahvuuksissa välineellisten taitojen katsottiin liittyvän kykyyn ajatella ja oppia asioita, joten ne sijoituivat kognitiivisen toimintakyvyn yläkategoriaan. Haasteissa välineellisiä taitoja tarkasteltiin työn suorittamiseen vaikuttavina tekijöinä, mistä johtuen ne kuuluivat suorituksiin ja osallistumiseen. Persoonallisuuteen viittaavien tekijöiden erottaminen kognitiivisesta toimintakyvystä ja psyykkisistä ongelmista ei ollut monien mainintojen kohdalla mahdollista. Tästä johtuen persoonallisuuteen viittaavia merkityksiä ei oltu liitetty psyykkisiin toimintarajoitteisiin, vaan ne jakautuivat ilmenemismuotonsa mukaan suoritusten ja osallistumisen eri alakategorioihin.

Vahvuuksien kontekstuaalisissa tekijöissä oli paljon yksilötekijöihin kuuluvia merkitysyksiköitä. Tämä johtuu siitä, että työtaitojen ja osaamisen nähtiin olevan kontekstiriippuvaisia

eli yhteydessä siihen, millaisia työtaitoja ja osaamista tarvitaan yhteiskuntamme työmarkkinoilla. Haasteissa työtaitojen puutteet ymmärrettiin työssä suoriutumista haittaaviksi toimintarajoitteiksi, joten ne sisällytettiin suorituksiin ja osallistumiseen.

Psyykinen toimintakyky ja sosiaalinen kanssakäyminen

Vahvuuksissa ja haasteissa oli paljon psyykkiseen toimintakykyyn ja sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviä mainintoja. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöitä on 30-50% kehitysvammaisista ihmisistä (Koskentausta 2006, 1927). Erityisesti mielenterveysongelmat on nähty yleisesti työkyvyttömyyttä aiheuttavana tekijänä (OECD 2010, 10). Myös kehitysvammaisilla henkilöillä mielenterveyden sekä mielialan ongelmat ovat olleet esteenä työllistymiselle (ks. Kairi ym. 2010, 64, Klem 2013 27, 37, Martorell ym. 2008, 1094–1095, Vesala ym. 2015, 44). Lisäksi päihdeongelmat voivat estää työllistymistä (Klem 2013, 17, 27, 37; Kairi ym. 2010, 77). Psyykkisten toimintarajoitteiden osuus aineistosta oli toiseksi suurin. Tulokset tukevat aikaisempaa näyttöä psyykkisistä ongelmista kehitysvammaisten ihmisten työllistymistä vaikeuttavana tekijänä. Psyykkisiä toimintarajoitteita oli kuvattu naisilla enemmän kuin miehillä. Naisilla oli viittauksia erityisesti tunne-elämään tai mielialaan sekä itsensä tarkkailuun, kuten arkuuteen.

Psyykkisten toimintarajoitteiden käänteinen tekijä on psyykinen toimintakyky. Vahvuuksissa psyykinen toimintakyky käsitti toivottavat persoonallisuuden piirteet, joihin viittavien merkitysyksiköiden määrä oli naisilla 96 ja miehillä 93 sataa henkilöä kohden. Työn ja työllistymisen vahvuuksina oli mainittu erityisesti tunnollisuuteen ja ulospäinsuuntautuneisuuteen liittyviä persoonallisuuden piirteitä. Näiden merkitysyksiköiden lukumäärissä ei ollut sukupuolten välisiä eroja.

Eniten mainintoja saanut persoonallisuuden piirre tunnollisuus kuvaa muun muassa huolellisuutta, täsmällisyyttä, ahkeruutta, sinnikkyyttä, tehokkuutta ja vastuuntuntoisuutta (Costa

& McCrae 1988, 261; Costa & McCrae 1992, 656–657; John & McCrae 1992, 195–196; Scholl 2002). Tunnollisuuden näkeminen tärkeänä kehitysvammaisten henkilöiden työhön ja työllistymiseen vaikuttavana vahvuutena tukee aikaisempaa käsitystä siitä, että kehitysvammaiset henkilöt tekevät usein työnsä laadukkaasti, ovat ahkeria sekä sitoutuneita työntekijöitä (Mänty 2000, 179).

Ulospäinsuuntautuneisuus kuvasi yksilön kykyä tulla toimeen ihmisten kanssa, sosiaalisuutta, seurallisuutta sekä kiinnostuneisuutta tutustua uusiin ihmisiin (John & Srivastava 1999, 110; Lönnqvist & Tuulio-Henriksson 2008, 4–6; Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg). Ulospäinsuuntautuneisuuteen liittyvien merkitysyksiköiden suurempi lukumäärä verrattuna kognitiiviseen toimintakykyyn viittaavien mainintojen lukumäärään tukee aikaisempaa käsitystä siitä, että palkkatyöhön työllistymisessä kehitysvammaisen ihmisen sosiaalisuus on tärkeämpää kuin älylliset ominaisuudet. (Martonell ym. 2008, 1097). Tämän tutkielman työn ja työllistymisen haasteisiin liittyvä tulos sosiaaliseen kanssakäymiseen viittaavien mainintojen lähes kaksinkertaisesta määrästä kognitiivisiin toimintarajoihteisiin verrattuna tukee myös aikaisempia tutkimustuloksia.

Sosiaalisten syiden tai ongelmien (Klem 2013, 17, 27, 37), käyttäytymisongelmien (Martorell ym. 2008, 1097) kuten väkivaltaisen käytöksen on nähty vaikeuttavan työllistymistä (Klem 2013, 17, 27, 37, Kairi ym. 2010, 77). Tätä tukevat myös haasteiden tulokset, missä sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviä haasteita oli paljon. Sosiaalisessa kanssakäymisessä vuorovaikutukseen ja käytökseen liittyviä ongelmia oli mainittu enemmän naisilla kuin miehillä. Naisilla oli mainittu haasteita enemmän sekä luonteenomaisessa sisäänpäinsuuntautuneisuudessa että epäluotettavuudessa. Kommunikaatio oli sisällytetty haasteissa myös sosiaaliseen kanssakäymisen ongelmiin, joita oli miehillä selkeästi enemmän, kuin naisilla. Samoin haasteissa naisilla oli mainittu enemmän vahvuuksia liittyen vuorovaikutukseen, mikä sisälsi sujuvaan kommunikaatioon liittyviä merkityksiä. Kehitysvammaisilla on samankaltainen sukupuolinen käyttäytyminen sosiaalisissa suhteissa sekä yhteisöön osallistumisessa (Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 332) ei siten tue haasteiden tulosta sosiaalisen kanssakäymisen

ongelmista, mutta se voi osaltaan tukea vahvuuksien sukupuolten samankaltaisia tuloksia ulospäinsuuntautuneisuudesta.

Psyykkisen toimintakyvyn ja sosiaalisen kanssakäymisen lisäksi haasteissa tuli esille fyysisiin toimintarajoihteisiin liittyviä ongelmia. Nämä korostuivat etenkin naisilla tuki- ja liikuntaelämistön sairauksiin liittyvissä haasteissa, kun taas miehillä oli mainittu enemmän somaattisia sairauksia. Sukupuolten vaikutusta osaamiseen nais- tai miesvaltaisilla aloilla ei myöskään erityisemmin tullut esille, vaikka tiedetään, että kehitysvammaiset työllistyvät myös ei-kehitysvammaisten ihmisten tapaan naiset enemmän naisvaltaisille ja miehet miesvaltaisille aloille (Tilastokeskus 2014, 47, Nummelin 2008, 6–7, Umb-Carlsson & Sonnander 2006, 326, 332).

Taidot, itsenäinen työskentely ja tuen tarve

Vahvuuksissa ja haasteissa oli paljon myös erilaisiin taitoihin, itsenäiseen työskentelyyn ja tuen tarpeeseen viittaavia mainintoja. Osaaminen ja taidot ovat tärkeitä tekijöitä kehitysvammaisen ihmisen työssä ja työllistymisessä. Niiden puutteellisuuden on nähty haittaavan työllistymistä myös silloin, kun tarjolla on ollut työvalmentajan tuki. (Nikula 2010, 12.) Miehillä kognitiivinen toimintakyky oli nähty naisia useammin työn ja työllistymisen vahvuutena. Tämä selittyy sillä, että miehillä oli mainittu enemmän välineellisiä taitoja. Miehillä nähtiin olevan enemmän osaamista luku- ja kirjoitustaidossa sekä tietotekniikan käytössä kuin naisilla. Ristiriitaisesti haasteissa miehillä oli taas mainittu selkeästi naisia enemmän ongelmia välineellisissä taidoissa. Miehillä välineellisiin taitoihin on siis kiinnitetty systemaattisesti enemmän huomiota kuin naisilla.

Vastauksissa tuen tarvetta voidaan tarkastella itsenäisen toimintakyvyn sekä tuen ja ohjauksen tarpeen kautta. Itsenäisen toimintakyvyn voidaan sinänsä ymmärtää vähentävän tuen ja ohjauksen tarvetta. Itsenäinen toimintakyky nähtiin enemmän naisten vahvuutena.

Myös osaaminen ja taidot erilaisissa työtehtävissä kuvasivat vahvuuksia erityisesti naisilla. Vastaavasti haasteita kuvaavissa vastauksissa miehillä oli naisia enemmän taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyviä ongelmia. Vahvuuksissa maininnat, jotka kuvasivat henkilön kykyä toimia itsenäisesti, nähtiin toimintakyvyn osa-alueena. Maininnat, joissa toimintakyvyn ehtona oli tukitoimet, liitettiin ympäristötekijöihin. Vahvuuksissa tuen ja ohjauksen nähtiin olevan miehillä työssä selviytymisen edellytyksenä naisia useammin.

Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014 -tutkimuksessa kysely osoitettiin työvalmentajille ja ohjaajille, joiden toimenkuvaan kuuluu kehitysvammaisten asiakkaiden tukeminen työhön liittyvissä asioissa. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää työhönvalmennuksen toimintatapoja. Kehitysvammaisten ihmisten tuen tarve työssä ja työllistymisessä oli siis yksi tutkimuksen peruslähtökodista. Tässä kontekstissa melkein kaikkien haasteita koskevien mainintojen voisikin tulkita sisältävän epäsuoran viittauksen tuen tarpeeseen. Tuen tarve -kategoriaan liitettiin kuitenkin vain kaikki sellaiset maininnat, jotka viittasivat henkilöön tuen tai ohjauksen tarvitsijana, sekä suorat ilmaisut, jotka kuvasivat henkilön kyvyttömyyttä työskennellä itsenäisesti. Aineistossa oli melko vähän suoraan tuen tarpeeseen liittyviä mainintoja. Niiden lukumäärä oli haasteissa sekä miehillä että naisilla noin kymmenen merkityksikköä sataa henkeä kohden. Kun tarkastellaan itsenäistä toimintakykyä ja tuen tarvetta laajemmin sekä vahvuuksien että haasteiden kautta, voidaan kuitenkin nähdä, että tässä aineistossa miesten oli nähty tarvitsevan enemmän tukea kuin naisten.

Vahvuudet yksilön normaalina ja haasteet epänormaalina tilana

Vahvuuksia ja haasteita kuvaavissa vastauksissa oli hyvin vähän ympäristötekijöihin viittavia mainintoja. Vahvuuksissa näitä oli miehillä enemmän. Ero selittyy aiemmin mainitulla suuremmalla tuen tarpeella. Kummallakin sukupuolella oli yhtä paljon mainintoja, jotka ku-

vasivat työtehtävien vaikutusta yksilön toimintakykyyn. Haasteissa ympäristötekijät viittasivat lähinnä työelämään liittyviin ongelmiin. Lähes kaikki tuen tarpeeseen liittyvät maininnat viittasivat yksilöön. Koko aineistosta löytyi vain joitakin sellaisia tuen tarpeen ilmaisuja, joissa ongelma ja sen ratkaisu nähtiin ympäristössä (esimerkiksi ”*verkoston osattava käyttää vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä*”). Muuten tuen tarvetta kuvaavissa maininnoissa lähtökohtana oli yksilön ongelma eli se, että hän ei pysty työskentelemään itsenäisesti. Toiminnanrajoitteesta tai puutteellisesta toimintakyvystä johtuen hänelle täytyy järjestää ohjausta tai tukea. Haasteissa naisilla oli huomattavasti enemmän ympäristötekijöihin liittyviä mainintoja kuin miehillä, mutta tälle ei ole nähtävissä erityistä syytä.

Teoreettisen viitekehyksen perusteella aineistosta olisi voinut olettaa nousevan esiin runsaasti työllistymistä tukeviin palveluihin ja tukijärjestelmiin, työelämään, työvoimapolitiikkaan tai työmarkkinatilanteeseen liittyviä asioita. Esimerkiksi työnantajan asenteisiin tai työllisyyteen liittyvien tekijöiden on nähty aiheuttavan merkittäviä haasteita kehitysvammaisten ihmisten työllistymisessä. (ks. mm. Seppälä 2013, 13–14, Hakala 2013, 233; ks. Linnakangas ym. 2006, 79, Ekholm & Teittinen 2014, 62–65, 91, Kairi ym. 2010, 58–59, Vesala ym. 2015, 44.) Koska ympäristön antamia mahdollisuuksia tai sen aiheuttamia ongelmia ei vastauksissa juurikaan ilmennyt, voidaan todeta, että työllistymisen vahvuudet ja haasteet on paikallistettu yksilöön. Yksilöön viittaavien tekijöiden korostumiseen vastauksissa vaikutti osaltaan positivistinen kysymyksenasettelu, joka ohjasi vastaajaa kiinnittämään huomion yksilön ominaisuuksiin (ks. Conrad & Schneider 1985, 1–2). Varsinkin haasteiden tuloksissa näkyy vammaisuuden yksilölliseen malliin liittyviä merkityksiä. Yksilöllisessä mallissa ongelman lähtökohtana on vamma, jonka aiheuttamat toiminnanvajaukset tai psykologiset puutteet estävät yksilöä toimimasta. Vammaisuus käsitetään kyvyttömyytenä verrattuna ”normaaleihin”, eli epänormaalina tilana. Sen nähdään olevan yhteisön kannalta sosiaalinen ja taloudellinen taakka, ja yksilön kannalta traaginen ja epäonnekas elämänkoko. (Oliver 1996 31–32; Rioux 1997, 103–106.) Aineistossa vahvuudet kuvastivat ”normaaliin” toimintakykyyn liittyviä ilmiöitä ja ominaisuuksia. Haasteet taas kuvasivat toimintaraajoitteita, jotka osoittavat kyvyttömyyttä verrattuna ”normaaleihin ihmisiin”.

Vammaisuuteen liittyvien haittojen määrittely riippuu siis siitä, millaisesta teoreettisesta näkökulmasta asiaa tarkastellaan. Vammaisuuden sosiaalisen mallin mukaan vammaisuus on ennen kaikkea ympäristön aikaansaama tila, joten ratkaisuja haittoihin tulisi hakea ympäristöä muuttamalla (mm. Reinikainen 2007, 29; Rioux 1997, 105). Yksilöllisen mallin mukaan vammaisuudessa ongelmien syynä on vamma eli yksilöön liittyvä tila, johon ratkaisuja haittoihin tulisi hakea yksilöön kohdistuvien keinoin (Oliver 1996; Rioux 1997). Kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen ja työnteon haasteista puhuttaessa näkökulma vaikuttaa siihen, millä keinoilla näihin haasteisiin haetaan ratkaisua. Tutkielmassa haasteet edustivat valtaosin yksilöllistä mallia eli yksilön ominaisuuksiin liittyviä ongelmia. Pieni osa vastauksista edusti sosiaalista mallia. Nämä merkitykset kuvastivat ympäristöön liittyviä ongelmia. Työn ja työllistymisen kontekstissa ensisijainen ongelma on tekijä, joka haittaa työn suorittamista tai työelämään osallistumista. Syy siihen, mistä tämä haitta kunkin henkilön kohdalla johtuu, on tästä näkökulmasta katsottuna toissijainen ongelma. Reinikaisen (2007,19) mukaan vammaisuus on nähty naisilla lähinnä yksilön ongelmana, kun taas miehillä on tiedostettu yksilön ongelmien lisäksi myös ympäristön ja yhteiskunnan merkitykset. Tutkielmassamme molemmilla sukupuolilla toiminnanrajoitteet kuvasivat valtaosin yksilön ongelmaa työllistyä, jolloin kummallakaan sukupuolella ei tunnistettu kuin muutamissa vastauksissa ympäristön merkityksiä.

Ympäristöllisen mallin mukaan yhteisön tulee eliminoida vammaisuutta aiheuttavat systemiset esteet. Esteettömyys ei tarkoita vain fyysisen ympäristön muokkaamista, vaan esimerkiksi koulutusjärjestelmän tai työvoimapolitiikan muuttamista sellaiseksi, että vammaisten ihmisten täysimääräinen osallisuus on mahdollista. (Rioux 1997, 103–106.) Tämä näkyi vain muutamassa haasteita kuvaavassa vastauksessa, joissa työvalmentajat olivat reflektoineet omaa tekemistään liittyen kehitysvammaisen ongelmaan työssä ja työllistymisessä.

Vahvuudet edustivat biopsykososiaalista näkökulmaa, jossa työssä ja työllistymisessä tulisi huomioida sekä yksilölliset eli somaattiset ja psyykkiset tekijät, että ympäristötekijät, kuten

yhteiskunnan tarjoamat palvelut (ks. Engel, G. 1977, 131–132). Yksilön vahvuuksia oli tuotu esille toimintakyvyn ja kontekstuaalisten tekijöiden kautta. Kontekstuaalisissa tekijöissä ympäristötekijät kuvasivat vahvuuksissa sitä, miten ympäristö voi tukea yksilöä työssä ja työllistymisessä. Toisin sanoen vammaisuuteen liittyviin haittoihin oli haettu ratkaisua jostain muualta kuin yksilöstä ja ympäristön nähtiin olevan muokattavissa sellaiseksi, että vammaisuus ei muodostu toimintaa rajoittavaksi tekijäksi. Ympäristötekijöissä tulee esille myös toiminnallinen malli, jossa yhteisön tulee järjestää erilaisia palveluita vammaisuuden parantamiseksi tai lievittämiseksi. (Rioux 1997, 103–106.) Maininnat liittyivät tuen ja ohjauksen tarpeeseen, työtehtävien ja työympäristön vaikutukseen yksilön toimintaan. Vahvuuksissa kontekstuaalisiin tekijöihin kuuluivat myös yksilötekijät, joiden merkitys vaihtelee kulttuurista toiseen (Maailman terveysjärjestö 2014, 7, 21). Vahvuuksissa yksilötekijät edustivat juuri tässä kontekstissa taitoja ja osaamista, joista on hyötyä ja joita arvostetaan suomalaisessa työelämässä.

POHDINTA

Näkemyksemme mukaan tutkimuksen kohteena olleiden kahden avokysymyksen kysymyksenasettelulla on ollut vaikutusta tuloksiin. Kysymyksillä on pyritty kartoittamaan erittäin laajaa ja monitahoista ilmiötä. Vastauksissa oli paljon melko ylimalkaisia tai epätarkkoja ilmaisuja, minkä arvioimme johtuvan osittain edellä mainitusta seikasta. Tällaiset ilmaisut heikensivät vastausten antaman tiedon laatua ja aiheuttivat ongelmia kategorisoinnissa. Avokysymysten pilkkominen osiin olisi ehkä voinut auttaa vastaajia esittämään tarkemmin näkemyksiään vahvuuksista ja haasteista. Työvalmentajia ja ohjaajia olisi voinut esimerkiksi pyytää arvioimaan erikseen taitoihin ja osaamiseen tai vuorovaikutukseen liittyviä haasteita ja vahvuuksia. Lisäksi toisenlaisella kysymyksenasettelulla olisi voinut löytyä enemmän ympäristötekijöihin liittyviä vastauksia. Avokysymysten voi nähdä johdattelevan vastaajaa pohtimaan lähinnä yksilöön liittyviä tekijöitä ja jättämään ympäristöön liittyvät tekijät, kuten tuen tarpeen, vähemmälle huomiolle.

Suurin osa vahvuuksia ja haasteita kuvaavista merkityksistä oli ilmaistu yhdellä tai kahdella sanalla, jolloin useita merkityksiä sisältävät vastaukset muodostivat sanaluetteloita. Yksiselitteisten merkitysten osalta tämä teki aineiston käsittelystä helpompaa, mutta monitulkintaisten merkitysten kohdalla vaikutus oli päinvastainen. Jotkut yhden sanan ilmaisut olivat epätarkkoja. Esimerkiksi ”*sosiaalisuus*” voisi viitata joko luonteenpiirteeseen, käytökseen tai vuorovaikutukseen. Vahvuuksissa sosiaalisuus liitettiin pitkän pohdinnan jälkeen ulospäinsuuntautuneeseen persoonallisuuspiirteeseen. Haasteissa vastaaja saattoi sosiaalisuudella tarkoittaa joko liiallista, liian vähäistä tai vääränlaista sosiaalisuutta. Tällöin lyhyestä yhden sanan vastauksesta oli vaikeaa saada selville, mitä vastaaja on todella vastauksessaan tarkoittanut. Tällaisten merkitysten kohdalla syvällisemmät kuvaukset olisivat tuottaneet oleellisesti tarkempaa tietoa. Tulokset eivät tuoneet esille merkittäviä sukupuolten välisiä eroja. Tästä voidaan olettaa, että kehitysvammaiset naiset ja miehet nähtiin enemmän kehitysvammaisina kuin miehinä tai naisina. Toisenlaisella menetelmän viitekehyksellä olisi

toisaalta voitu saada erilaisia tuloksia ja ehkä saatu enemmän näkyviin sukupuolten välisiä eroja.

Yksi mahdollisista virhelähteistä liittyi siihen, ymmärsimmekö oikein sen, mitä vastaaja oli tarkoittanut sanavalinnoillaan. Ymmärtämisen ja tulkitsemisen ongelmia aiheuttivat alan termistö tai ”ammattislangi”, jotka eivät olleet meille entuudestaan tuttuja. Tällaisia sanoja olivat esimerkiksi ”välineelliset taidot” tai ”hyvätasoinen kv”. Vaikka käsite ”omaehtoinen” voi viitata usein itsenäisyyteen ja pärjäämiseen, pienistä lapsista puhuttaessa omaehtoisuus liittyy uhmakuuteen ja tottelemattomuuteen. Siksi tulkitsimme sen tarkoittavan haasteissa negatiiviseksi koettua voimakastahtoisuutta tai itsepäisyyttä. Luotettavuuden lisäämiseksi selvitimme kaikki sellaiset käsitteet, jotka vaikuttivat siltä, että niillä olisi jokin meille tuntematon merkitys. Myös murre-erot herättivät ihmetystä. Esimerkiksi yksittäisessä vastauksessa oli käytetty sanontaa ”ei kehtaa”, mikä tarkoittaa meille vierasta itäsuomalaista viitsimistä kuvaavaa murrekääntä. Vastaavanlaisia sanoja saattoi olla enemmänkin, mutta niillä ei ole ollut erityisempää vaikutusta tämänkokoiseen aineistoon. Pohdimme myös omien ennakoasetteidemme mahdollisia vaikutuksia tuloksiin. Pyrimme analysoimaan vastauksia toimintakyvyn ja työn näkökulmasta ja välttämään subjektiivisuutta niin hyvin kuin pystyimme. Analyysin teoriaohjaavuudella saimme käyttöömmä neutraaleja ja helposti ymmärrettäviä termejä, minkä näimme osaltaan vähentävän virhetulkintojen mahdollisuutta.

Tulosten luotettavuutta miettiessä on tärkeää pohtia myös, onko vastaajalla ollut riittävästi aikaa kyselylomakkeen täyttämiseen ja onko hän ymmärtänyt kysymykset oikein. Vastauksen laatuun on vaikuttanut myös se, kuinka tärkeäksi vastaaja on kokenut tutkimukseen osallistumisen ja kyselylomakkeen täyttämisen. Vastanneiden henkilöiden koulutus ja työkokemus ovat voineet vaikuttaa siihen, millaisesta näkökulmasta he ovat katsoneet vahvuuksia ja haasteita. Esimerkiksi työvalmentajilla saattaa olla työelämälähtöisempi näkökulma, kun taas ohjaajilla voi ehkä olla sosiaalihuoltoon liittyviä käsityksiä kehitysvammaisista ihmisistä kuntoutuksen kohteena tai hoivan tarvitsijoina. Siten kyselylomakkeita täyt-

täneiden henkilöiden tehtävänimikkeiden kirjo on voinut vaikuttaa vastausten laatuun. Tulokset olisivat voineet olla erilaisia, jos ainoastaan työ- tai työhönvalmentajat olisivat vastanneet kyselyyn.

Vastausten kokoaminen yhdeksi tiedostoksi on yksi niistä vaiheista, joissa inhimilliset virheet voivat vaikuttaa tuloksiin. Vastauksissa näkyi lyöntivirheitä sekä joitakin kesken jääneitä sanoja tai lauseita. Nämä voivat olla sähköisen lomakkeen täyttäjän tekemiä, mutta mahdollisesti myös paperimuotoisesta lomakkeesta tiedostomuotoon siirtämisen yhteydessä syntyneitä. Nähtävissä oli joitakin ilmeisiä siirtovaiheessa tapahtuneita virheitä, joissa avokysymyksen vastaus oli kirjautunut väärän kysymyksen kohdalle. Esimerkiksi haasteisiin oli kirjautunut muutama vahvuudeksi tarkoitettu vastaus tai kuvaus henkilön työtehtävistä. Tämän työvaiheen luotettavuuteen emme voineet itse vaikuttaa, koska käytimme valmista aineistoa. Näiden virheiden määrä vaikutti kuitenkin hyvin vähäiseltä ja merkityksettömältä.

Pyrimme lisäämään tutkimuksen luotettavuutta käsittelemällä aineistoa kokonaisuutena ja lukemalla sen useita kertoja läpi, sekä tekemällä merkitysyksikköjen ja prosenttiosuuksien laskennat kahteen kertaan. Laadullisen aineiston kvantifiointi ei ollut ongelmaton. Koska tutkimusjoukossa miesten ja naisten lukumäärä ei ollut sama, merkitysyksiköt suhteutettiin sukupuolittain henkilöiden lukumäärään. Näin saatuja lukumääriä verratessa naisilla oli haasteissa selvästi enemmän merkitysyksiköjä kuin miehillä. Toisaalta tyhjiä vastauksia oli miehillä huomattavasti enemmän kuin naisilla. Nämä seikat ovat varmasti ainakin jossain määrin yhteydessä toisiinsa, mutta emme katsoe sillä olevan merkitystä tämän tyyppisessä laadullisessa tutkimuksessa.

Aineiston analyysissä jäimme usein pohtimaan, olemmeko osanneet laittaa samaa asiaa kuvaavat merkitysyksiköt samaan kategoriaan ja noudattaako vastausten pilkkominen merkitysyksiköihin aina samaa logiikkaa. Tulosten luotettavuutta lisäsi valitsemamme työnjako, jossa toinen meistä analysoi kaikki vahvuudet ja toinen kaikki haasteet. Emme kuitenkaan

tehneet analyysieja yksin, vaan kävimme jatkuvasti keskustelua merkityksistä ja kategori-
oista. Tällä tavoin toimimalla vähensimme virhetulkintojen mahdollisuutta. Myös kategori-
oiden lukumäärät ja keskinäiset suhteet herättivät analyysin tekovaiheessa hämmennystä.
Avokysymysten vastaukset kuvasivat toimintakykyyn vaikuttavia asioita, jotka ovat todelli-
suudessa monimutkaisia ja keskinäisissä vaikutussuhteissa olevia ilmiöitä. Moniulotteisen
toimintakyvyn pakottaminen kaksiulotteisiin kategorioihin aiheutti väistämättä päällekkäi-
syyksiä. Monet merkitysyksiköt olivat sellaisia, että ne olisi yhtä perustellusti voinut liittää
useampaan eri kategoriaan. Toisaalta joitakin samaa asiaa tarkoittavia merkityksiä olisi pi-
tänyt ilmaisutavoista johtuen jakaa eri kategorioihin.

Merkitysyksikköjen kategorisoinnin monimutkaisuutta lisäsi varsinkin haasteiden osalta ke-
hitysvammaisuus, jolla on hyvin erilaisia yksilöllisiä ilmenemismuotoja. Se, kuuluisivatko tie-
tyntyyppiset haasteet enemminkin toimintarajoitteisiin vai suoritukseen ja osallistumiseen, ei
ollut yksiselitteistä. Kehitysvammaisen ihmisen työllistymisen haasteiden taustalla voi olla
psykkisiä toimintarajoitteita kuten kehitysvammaan liittyviä kognitiivisia rajoitteita, mie-
lenterveyden ongelmia tai persoonallisuuteen liittyviä luonteenomaisia toimintatapoja. Toi-
saalta kontekstuaaliset tekijät kuten elämäntapahtumat, kokemukset tai tarjolla olleet
mahdollisuudet ovat vaikuttaneet esimerkiksi erilaisten tottumusten ja asenteiden synty-
miseen tai henkilön motivaatioon ja käsitykseen ympäröivästä maailmasta. Toimintarajoi-
teiden ja kontekstuaalisten tekijöiden vaikutukset taas näkyvät suorituksissa ja osallistumi-
sessa. Erityisesti sosiaaliseen kanssakäymiseen, motivaatioon sekä muutoksiin ja uusiin ti-
lanteisiin liittyvissä haasteissa oli sellaisia merkitysyksikköjä, jotka suoraan tai epäsuorasti
ilmaistuna osoittivat haasteen syyn. Syyt eivät kuitenkaan kuvanneet samaa toimintarajoi-
tetta: esimerkiksi uusia asioita ja tilanteita koskevista maininnoista jotkut liittyivät selvästi
kognitiivisiin syihin, kun taas toiset viittasivat persoonallisuuden piirteisiin. Toisaalta haas-
teissa oli myös mainintoja, joiden syy ei käynyt lainkaan ilmi, tai joiden liittäminen tiettyyn
toimintarajoitetta kuvaavaan kategoriaan olisi ollut tulkinnanvaraista. Näistä syistä johtuen
motivaatiolle ja asenteille sekä muutostilanteille ja uusille asioille luotiin omat kategoriat,
jotka sijoittuivat *Suoritukset ja osallistuminen* -kategorian alle.

Tutkielma kuvasi yleisellä tasolla kehitysvammaisten ihmisten työvalmentajien ja ohjaajien käsityksiä kehitysvammaisten ihmisten työn ja työllistymisen vahvuuksia ja haasteita. Yksilöön liittyvät työn ja työllistymisen vahvuudet ja haasteet olivat monimuotoisia ja molemmilla sukupuolilla samankaltaisia. Tutkielma on yleistettävissä aineiston laajuuden vuoksi, jolloin oletamme, että saturaatiopiste on tullut vastaan. Tämän perusteella katsomme tulosten olevan yleistettävissä koskemaan koko maan kehitysvammaisia ihmisiä. Tulokset ovat myös siirrettävissä tietyin ehdoin tai soveltaen. Ne ovat siirrettävissä parhaiten olosuhteisiin, joissa kulttuuri ja palvelujärjestelmä ovat samankaltaisia kuin Suomessa, mikä tarkoittaa lähinnä Pohjoismaita. Käytännössä tutkimustuloksia olisi mahdollista hyödyntää esimerkiksi lisäämällä työvalmentajien ja ohjaajien tietoisuutta kehitysvammaisten ihmisten psyykkisestä toimintakyvystä ja siitä, miten sitä voitaisiin tukea.

Tutkielma selitti yleisellä tasolla erilaisia kehitysvammaisten työhön ja työllistymiseen liittyviä käsityksiä. Jatkossa voisi olla aiheellista tutkia yksityiskohtaisemmin joitakin aineistosta nousseita osa-alueita, kuten esimerkiksi sitä, miten työvalmentajat tukevat kehitysvammaisen ihmisen psyykkistä, itsenäistä tai sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvää toimintakykyä. Samasta aineistosta voisi myös tutkia iän vaikutusta kehitysvammaisten ihmisten työssä ja työllistymisessä.

Lähteet

Ahlstén, M. 2010. Ketä kiinnostaa? Kunnat kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tuki-joina. Loppuraportissa: Pajunen, T., Vuorenpää, K., Nikula, L., Österlund, K., Mäenpää, M., Ahlstén, M. & Seppälä, H.: Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 -hankkeiden loppura-portti, 22-23, 26.

Viitattu: 18.1.2016. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

<http://www.fduv.fi/Site/Data/837/Files/arbete/Tyolla%20osallisuutta.pdf>

=ISBN 978-952-5849-05-9 (PDF).

Akkerman, A. Janssen, C.G.C., Kef, S. and Meininger, H.P. 2014. Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study using Photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 27 (6), 547-550.

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Intellectual Disability. Definition. Frequently Asked Questions on Intellectual Disability.

[viitattu 4.2.2016, tulostettu 27.6.2016]

https://aaid.org/intellectual-disability/definition/faqs-on-intellectual-disability#.VrNKF_l96uU

Bakker, A. & Demerouti, E. 2008. Towards a model of work engagement. *Career Development International* 13 (3), 209–210, 215–217.

Barnes, B. 1992. *Disabling imagery and the media. An exploration of the principles for media representations of disabled people.* Krumlin, Halifax: The British council of organisations of disabled people & Ryburn Publishing Limited.

Saatavissa pdf-muodossa: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Barnes-disabling-imagery.pdf>

Best, J. 1995. Cognitive psychology. 4. painos. St. Paul, MN. West Publishing Company.

Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Johdanto. Teoksessa: Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, joustaaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 8–13.

Carpenter, M. 1998. Vammaisten henkilöiden työllistyminen pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, 3.

Conrad, P. & Schneider, J. 1985. Deviance and medicalization: from badness to sickness. Columbus, Ohio: Merril Publishing Company. 1-2, 7,8, 32, 39-72.

Costa, P.T, Jr. & McCrae, R.R. 1988. From catalog to classification: Murray's needs and the five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology* 55 (2), 258-265.

Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. 1992. Four Ways Five Factors are Basic. *Personality and Individual Differences* 13 (6), 653-665.

Costa P. T., Jr., Terracciano A. & McCrae R.R. 2001. Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology* 81 (2), 322, 326.

Eduskunta 2016. Vammaisten oikeuksien yleissopimuksen ratifiointi. Sisällöllinen toimitus: Koski, S. [päivitetty: 20.5.2016, viitattu: 13.6.2016, tulostettu 27.6.2016]

https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/vammaisten-oikeuksien-yleissopimuksen-ratifiointi.aspx

Engel, G. 1977 The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine. *Science* 196, 129–136.

Ekholm, E. & Teittinen, A. 2014. Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133*. Tampere: Juvenes Print, 32-34, 38-41, 50, 56-57, 59, 61-65, 68, 70, 72, 74, 90-91.

Viitattu: 25.1.2016. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144151/Tutkimuksia133.pdf?sequence=4>

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

Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Helsinki: Kehitysvammaliitto Ry, 33, 43-44, 53, 177-178.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy. 164, 169.

Foucault, Michel, 1980. Tarkkailla ja rangaista. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki. 245-255.

Grönlund, H. & Björklund, L. 2009. Kirkko heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistäjänä. *Työ ja yrittäjyys 2009 (28)*. Työ ja elinkeinoministeriö: Edita Publishing Oy, 33, 84-85. Viitattu: 21.9.2015. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

https://www.tem.fi/files/23016/TEM_28_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf

=ISBN 978-952-227-198-3 (PDF)

Haapola, I., Karisto, A. & Takala, P. 1988. Elintaso, elämäntapa, sosiaalipolitiikka – suomalaisen yhteiskunnan muutoksesta. (5., muuttunut painos) Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö. 12–13, 39–42, 126–133.

Hakala K. 2013. Kehitysvammaisten koulutuspolkujen ja työntekijäkansalaisuuden mahdollisuuksia ja mahdottomuuksia. Julkaisussa: Brunila K., Hakala K., Lahelma E., Teittinen A. Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus, 220-221, 224, 228, 233-234.

Hall, S. 1999/2005. Identiteetti. (Käänt. M. Lehtonen) 5. painos. Tampere: Vastapaino. 122-124.

Hautamäki, J., Lahtinen, U., Moberg, S. & Tuunainen, K. 2002. Erityispedagogiikan perusteet. Vantaa: WSOY

Heikkilä, V. M. 2011. Vajaakuntoisuuden yksilöllis-lääketieteellisen ja sosiaalisen mallin vertailua. Kuntoutus. 34 (1), 49–53.

Hokkila, H. 1996. Avotyötoiminnasta tuettuun työllistymiseen. Teoksessa: Venäläinen, R. (toim.) Tuettu työllistyminen. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. 66-67.

Huusko M. & Paloniemi S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 37 (2), 162–165.

Jauhiainen, A. 2011. Oppilashuolto normaaliuden, poikkeavuuden ja hyvinvoinnin rajapinnalla. Teoksessa: Pihlaja, P. & Silvennoinen, H. (toim.) Rajankäyntejä. Tutkimuksia normaaliuden, erilaisuuden ja poikkeavuuden tulkinnoista ja määritelmistä. Turun yliopiston kasvatustieteen laitos. 372–373.

John, O. & McCrae, R. 1992. An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality* 60 (2), 175–215.

John, O. & Srivastava, S. 1999 The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. Teoksessa: John, O. & Pervin, L. (ed.) *Handbook of Personality: Theory and Research*. New York: The Guilford Press, 102–138.

Jokinen-Virta, A. & Vilmi, A. 2000. Vammaisten oikeus työhön – sopimuksissa, suosituksissa ja laeissa. Helsinki: Vates-säätiö, 50–52.

Jusi, K. 2010. Ammatillisen aseman rakentuminen. Seurantatutkimus abiturienttien ammatilliseen koulutukseen ja työelämään sijoittumisesta.

Helsinki: Edita Publishing Oy/Ab/Ltd, 32.

Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa: http://www.tem.fi/files/26786/TEM_14_2010_netti.pdf

=ISBN 978-952-227-354-3 (PDF)

Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. Työtoiminnan käytäntö ja kokemus. Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta. Kehitysvammaliiton selvityksiä 6. Helsinki: Verkkojulkaisu, 13-14, 24-25, 30, 43-44, 55-59, 61-64, 66, 68-71, 73-79, 81-82, 84-85, 95.

Viitattu: 19.1.2016. Elektroninen aineisto. Saatavissa pdf-muodossa:

http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_6.pdf

=ISBN 978-951-580-492-1 (PDF)

Kansaneläkelaitos 2016a. Työnteko eläkkeellä. Kela.fi Kansaneläkelaitoksen verkkopalvelu.

[päivitetty 18.5.2016, viitattu 8.6.2016]

<http://www.kela.fi/tyonteko-elakkeella>

Kansaneläkelaitos 2016b. Takuueläke. Kela.fi Kansaneläkelaitoksen verkkopalvelu. [päivitetty 1.1.2016, viitattu 8.1.2016]

<http://www.kela.fi/takuuelake?inheritRedirect=true>

Kauppila, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2012. Elämäkulku ja elinikäinen oppiminen. Teoksessa: Kauppila, J., Rekola, H., Salo, P., Suoranta, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) Aikuiskasvatuksen risteysasemalla. Joensuu: Aducate, 67.

Kehitysvammaliitto 2013a. Sosiaalinen näkökulma. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 12.9.2013, viitattu 10.2.2016, tulostettu: 27.6.2016] <http://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>

Kehitysvammaliitto 2013b. Omien kokemusten näkökulma. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 12.9.2013, viitattu 10.2.2016, tulostettu: 27.6.2016] <http://verneri.net/yleis/omien-kokemusten-nakokulma>

Kehitysvammaliitto 2013c. Palkkaus. Kehitysvammaliitto.fi Kehitysvammaliitto ry. [päivitetty 17.1.2013, viitattu 8.1.2016, tulostettu: 27.6.2016] <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/kehittaminen/aikaisemmat-kehittamishankkeet/monenlaisia-tuloksetekijoita/tyonantajalle/palkkaus/>

Kehitysvammaliitto 2014a. Lääketieteellinen näkökulma. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 15.5.2014, viitattu 10.2.2016, tulostettu: 27.6.2016] <http://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>

Kehitysvammaliitto 2014b. Toimintakyvyn näkökulma. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 20.3.2014, viitattu 10.2.2016, tulostettu: 27.6.2016] <http://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>

Kehitysvammaliitto 2014c. Työtoiminta. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 14.7.2014, viitattu 16.9.2014, tulostettu: 27.6.2016]
<http://verneri.net/yleis/tyotoiminta>

Kehitysvammaliitto 2014d. Palkkatyö työhönvalmentajan tuella. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 24.6.2014. viitattu 16.3.2016, tulostettu: 27.6.2016]
<http://verneri.net/yleis/palkkatyo-tyohonvalmentajan-tuella>

Kehitysvammaliitto 2015. Kehitysvammaisuus. Kehitysvammaliitto.fi. Kehitysvammaliitto ry. [päivitetty 11.6.2015, viitattu 8.1.2016, tulostettu: 27.6.2016]
<http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/>

Kehitysvammaliitto 2016a. Mitä kehitysvammaisuus on? Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 5.2.2016, viitattu 10.2.2016, tulostettu: 27.6.2016] <http://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>

Kehitysvammaliitto 2016b. Työ. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 22.3.2016, viitattu 1.4.2016, tulostettu: 27.6.2016]
<http://verneri.net/yleis/tyo>

Kehitysvammaliitto 2016c. Avotyötoiminta. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 24.2.2016, viitattu 16.3.2016, tulostettu: 27.6.2016] <http://verneri.net/yleis/avotyotoiminta>

Kehitysvammaliitto 2016d. Palkkatyö. Vernerinet.net. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. [päivitetty 24.2.2016. viitattu 16.3.2014, tulostettu: 27.6.2016]
<http://verneri.net/yleis/palkkatyo>

Kehitysvammaliitto 2016e. Päivätoiminta. Kehitysvammaliitto.fi. Kehitysvammaliitto ry. [päivitetty 30.6.2016, viitattu 8.8.2016, tulostettu:2.9.2016]
<http://verneri.net/yleis/paivatoiminta>

Kehitysvammaliitto 2016f. Työtoiminnan kehittämiseen liittyviä haasteita. Kehitysvammaliitto.fi. Kehitysvammaliitto ry. [päivitetty 24.2.2016, viitattu 8.8.2016, tulostettu:2.9.2016]
<http://verneri.net/yleis/tyotoiminnan-kehittamiseen-liittyvia-haasteita>

Kehitysvammaliitto 2016g. Palkkatuki. Kehitysvammaliitto.fi. Kehitysvammaliitto ry. [päivitetty 24.2.2016, viitattu 8.8.2016, tulostettu:2.9.2016]
<http://verneri.net/yleis/palkkatuki>

Keltikangas-Järvinen, L. 2015. Temperamentti – Ihmisen yksilöllisyys. 5. painos. Helsinki: WSOY, 36, 203, 236.

Kerätär, R., Taanila, A., Kristiina Härkäpää, K. & Ala-Mursula, L. 2014. Sairauslähtöisestä työ- ja toimintakyvyn arvioinnista monialaiseen arviointimalliin. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 130(5), 495.

Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. 1996. Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa: Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 11-13, 23.

Klem, S. 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:23. Verkkojulkaisu. 3, 13-14, 17, 27, 35, 37, 43-44, 69, 73.

Saatavana pdf-muodossa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126175/RAP_2013_23_Kuntakartoitus_verkko.pdf?sequence=1
=ISBN 978-952-00-3615-7 (PDF)

Kober R. & Eggleton I. R. (2005) The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research* 49, 759.

Koskentausta, T. 2006. Kehitysvammaisten mielenterveyshäiriöt -mitä etsitään ja miten hoidetaan? *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 122 (15), 1927.

Koski, L. & Moore, E. 2001. Näkökulmia aikuisuuteen ja aikuiskasvatukseen. *Aikuiskasvatus* 21 (1).

Koukari, M. 2010. Tavoitteena kuntoutuminen – kuntoutujien käsityksiä kokonaisvaltaisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Väitöskirja. 58.

Julkaistu myös painettuna. Saatavana pdf-muodossa:

<http://lappi32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/61643/Koukari%20DO-RIA.pdf?sequence=1>

= ISBN 978-952-484-365-2 (PDF)

Kukkonen, T. 2009. Vastuun Uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuu: Joensuun yliopistopaino. Väitöskirja. 133, 136-139.

Julkaistu myös painettuna. Saatavana pdf-muodossa:

http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-219-301-8/urn_isbn_978-952-219-301-8.pdf

=ISBN 978-952-219-300-1 (PDF)

Kumpuvuori, J. 2009. Perusoikeuksien rajoittamisesta kehitysvammapalvelujen toteuttamisessa. Helsinki: Vammaisten ihmisoikeuskeskus VIKE. 30.

Ladonlahti, T. 2011. Oppimisen merkitys ja mahdollisuudet yhteisöön liittymisen tukemisessa. Teoksessa: Ladonlahti, T. & Pirttimaa, R. (toim.) *Erytispedagogiikka ja aikuisuus*. 5. muuttumaton painos. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY-yhtymä, 24, 34-35.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) 1 §. [viitattu: 20.2.2016]

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1977/19770519#Pidp5634560>

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977) 35 §. [viitattu: 20.2.2016]

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1977/19770519#Pidp5634560>

Leinikki, S. 2011. Pätkitty työ, sukupuoli ja toimijuus (työ)elämässä. Teoksessa: Hytönen, K-M. & Koskinen-Koivisto, E. (toim.) Työtä tekee mies, nainen. Jyväskylä: Bookwell Oy, 196-197.

Lehtinen, U. 2011. Ammatillisuus ja käyttäjäkeskeisyys aikuiskasvatuksessa. Teoksessa: Landonlahti, T. & Pirttimaa, R. (toim.) Erityispedagogiikka ja aikuisuus. 5. muuttumaton painos. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY-yhtymä, 48-58.

Linnakangas, R., Suikkanen, A., Savtschenko, V. & Virta, L. 2006. Uuden alussa vai umpikujassa?: Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Helsinki: Stakesin raportteja 2006:15, 5, 51, 76-79.

Viitattu: 12.8.2015. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77056/R15-2006-VERKKO.pdf?sequence=1>
=ISBN: 951-33-1881-8 (PDF)

Lunsky, Y 2003. Depressive symptoms in intellectual disability: does gender play a role? Journal of Intellectual Disability Research 47 (6), 417, 421- 424.

Lönnqvist, J. & Tuulio-Henriksson, A. 2008. NEO-PI-R persoonallisuusmittarin suomenkielisen käännöksen validointi. Kansanterveyslaitoksen julkaisu B: 2008:33. Helsinki: Kansanterveyslaitos, 1-2, 4-6.

Viitattu: 28.12.2015. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-versiona:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78204/2008b33.pdf?sequence=1>

= ISBN 978-951-740-909-4 (PDF)

Maailman terveysjärjestö 1987. Ottawan asiakirja 1986. Teoksessa: Kalimo, E. & Vertio, H. (suom. ja toim.) Terveyden edistäminen. Muistio taustasta ja periaatteista 1984. Helsinki: Lääkintöhallitus, 6-8.

Maailman terveysjärjestö 2004. ICF: Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Suom. Stakes. 6. painos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 3-5, 18-20.

Viitattu: 8.4.2015. Saatavissa PDF-muodossa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/77744>
=ISBN 978-951-33-1159-9 (pdf)

Maailman terveysjärjestö 2011. Komulainen, J. (toim.) Tautiluokitus ICD-10. Klassifikation av sjukdomar. Suom. Nienstedt, W. & Petaeu, R. 3 painos. Mikkeli: StMichel Print, 21, 272-273. Viitattu: 8.4.2015. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa PDF-muodossa:
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80324/15c30d65-2b96-41d7-aca8-1a05aa8a0a19.pdf?sequence=1>
=ISBN 978-952-245-504-8 (PDF)

Maailman terveysjärjestö 2014. ICF: toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus: lyhyt versio. Suom. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy, 7, 21.

Manninen, A. & Pihko, H. 2013. Teoksessa: Kaski, M. (toim.) Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma pro, 17-18, 202, 207.

Martorell, A., Gutierrez-Recacha, P. Pereda A. & Ayuso-Mateos, J. L. 2008. Identification of personal factors that determine work outcome for adults with intellectual disability. Journal of Intellectual Disability Research 52 (12), 1094-1098.

McGlinchey, E., McCallion, P., Burke, E., Carroll, R. and McCarron, M. 2013. Exploring the Issue of Employment for Adults with an Intellectual Disability in Ireland. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 26, 336.

Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle – en ruppee kuule ilimasta hommoo kuule tekemään”. Kuopion yliopisto. Väitöskirja.

Viitattu: 4.3.2014. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1311-0/urn_isbn_978-951-27-1311-0.pdf

= ISBN 978-951-27-1311-0 (PDF)

Moberg, S. 2001. Opettajien näkemykset inklusiivisesta opetuksesta. Teoksessa: Murto, P., Naukkarinen, A. & Saloviita, T. (toim.) *Inklusion haaste koululle*. Gummerus Kirjapaino Oy. 82-95

Moberg, S. & Ikonen, O. 1980. Integraatio kehitysvammahuollossa: käsiteanalyysi ja teoreettinen tausta. *Valtakunnallisen tutkimus- ja kokeiluyksikön julkaisuja* 6/1980. Helsinki: kehitysvammaliitto

Mänty, T. 2000. *Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään*. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. 90-91, 167, 177, 179.

Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K. Hirvonen, M., Karojärvi, H., Pekkarinen, A. & Elo, J. 2010. Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. *Työterveyslaitos*, 44, 46.

Viitattu: 4.2.2016. Elektroninen aineisto. Saatavissa pdf-muodossa:

http://www.rehabilitation.fi/files/825/109130-loppuraportti-TOS_Loppuraportti.pdf

Niemi, S-M. 2013. Pitkäaikaissairaus, työelämä ja kuntoutus. MS-tautiin sairastuneen nuoren aikuisen ja työnantajan näkökulma. Masku: Suomen MS-liiton Raporttisarja n:o 14, 89-91. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

http://www.neuroliitto.fi/sites/default/files/Pitkaaikaissairaus_tyoelama_kuntoutus.pdf

=ISBN 978-952-9797-72-1 (pdf)

Nikula 2010. Tuettu työllistyminen ja oppisopimuskoulutus polkuna työelämään. Yhteisvastuu 2008 -hankkeiden loppuraporttissa: Pajunen, T., Vuorenpää, K., Nikula, L., Österlund, K., Mäenpää, M., Ahlstén, M. & Seppälä, H.: Työllä osallisuutta? Oulu: Nuorten ystävä, 10-12.

Viitattu: 18.1.2016. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

<http://www.fduv.fi/Site/Data/837/Files/arbete/Tyolla%20osallisuutta.pdf>

=ISBN 978-952-5849-05-9 (PDF).

Nummelin, T. 2008. Minun toiveammattini -kyselyn tulokset. Verkkojulkaisu, 6-7.

Viitattu 5.2.2016.

http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/yhteisvastuu_2008_minun_toiveammattini.pdf

Nummelin, T. 2009. Större frihet – bättre lokalt anpassad service?: Förvaltningsreformer och kommunernas service för utvecklingsstörda 1994 – 2000. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 4. Helsingin yliopisto. Väitöskirja. 113.

Nygård, T. 1998. Erialaisten historia. Marginaaliryhmät Suomessa 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy. 75–76, 84–85, 87–94.

OECD 2010. Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings Across OECD Countries, 9-16, 20.

Viitattu: 11.9.2015. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa PDF-muodossa:

http://ec.europa.eu/health/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

= ISBN 978-92-64-08885-6 (PDF)

Ojala, S. & Hautaniemi, A. 2011. Työ täynnä mahdollisuuksia. Palkansaajien kokemuksia työmarkkina-asetmaastaan sukupuolen, ikäluokan ja sosioekonomisen aseman mukaan 1984-2008. Teoksessa: Hytönen, K-M. & Koskinen-Koivisto, E. (toim.) Työtä tekee mies, nainen. Jyväskylä: Bookwell Oy, 167, 169-170.

Oliver, M. 1996. Understanding disability: from theory to practice. New York: Saint Martin's Press, 19-20, 31-32.

Perlin, M. 2005. Mental disability law. Durham, North Carolina: Carolina Academic Press.

Reinikainen, M-R. 2004. Vammaisuuden ja sukupuolen käytäntöjen jäljillä. Teoksessa: Jokinen E., Kaitsaari M. & Husso M. (toim.) Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 176-195.

Reinikainen, M-R. 2007. Vammaisuuden sukupuolittuneet ja sortavat diskurssit: yhteiskunnallis-diskursiivinen näkökulma vammaisuuteen. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. 19-20.

Julkaistu myös painettuna. Saatavissa PDF-muodossa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13370/9789513928469.pdf?sequence>

=ISBN 978-951-39-2846-9 (pdf)

Rekola, H. 2012. Aikuiskasvatuksen merkitys työelämän muutoksissa. Teoksessa: Kauppila, J., Rekola, H., Salo, P., Suoranta, J. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) Aikuiskasvatuksen risteysasemalla. Joensuu: Aducate, 141-143.

Rioux, M. 1997. Disability: the place of judgment in a world of fact. *Journal of Intellectual Disability Research* 41 (2), 102–111.

Rissanen, R. 2006. Fenomenografia. Luku 5.1. kokonaisuudesta Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [Viitattu: 12.4.2015, tulostettu 27.6.2016, tulostettu: 27.6.2016]

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_1.html

Räikkönen, E. 2012. Is timing everything? A longitudinal perspective on adult transitions, their antecedents, and psychological implications. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. 11-16. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40397/978-951-39-4861-0.pdf?sequence=1>

= ISBN 978-951-39-4861-0 (PDF)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [Viitattu 15.6.2016, tulostettu 27.6.2016]

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html

Saarinen, J. & Varanka, M. (toim.) 2012. *Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. Opas työnantajille ja työyhteisöille*. Helsinki: Vates-säätiö, 4, 8-10.

Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

http://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf

= ISBN 978-952-5716-16-0 (pdf)

Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino Oy, 32-35, 42-50, 54-55, 57, 61-65, 75, 77.

Saloviita, T. 2006. Erityisopetus ja inkluusio. Kasvatus 37 (4), 334, 340.

Scholl, R. 2016. Dispositions: The Big 5 Personality Assessment. Schmidt Labor Research Center. University of Rhode Island. Elektroninen lähde. [viitattu 22.6.2016, tulostettu 27.6.2016]

<http://web.uri.edu/lrc/scholl/dispositions-the-big-5/>

Seppälä, H. 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa: Teittinen A. (toim.) Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 180 – 197.

Seppälä, H. 2013. Saatiin töitä! Monenlaisia tuloksetekijöitä -hankkeen loppuraportti. Kehitysvammaliiton verkkojulkaisu, 3, 6-7, 11-14.

Viitattu: 13.1.2016. Saatavissa PDF-tiedostona:

[http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/monenlaisia tuloksetekijoi-joita_loppuraportti.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/monenlaisia_tuloksetekijoi%C3%A4_loppuraportti.pdf)

Seppälä, H. & Sundin, M. 2011. TOIMI Menetelmä psykososiaalisen toimintakyvyn kuvaamiseen. Helsinki: Kehitysvammaliitto, 5-6, 17.

Sosiaalihuoltolaki (710/1982) 27 d §. [viitattu:20.2.2016]

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710#L3P27d>

Sosiaalihuoltolaki (710/1982) 27 e §. [viitattu: 20.2.2016]

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710#L3P27d>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:1, 6-8.

Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73418/URN%3aNBN%3afi-fe201504223250.pdf?sequence=1>

=ISBN 978-952-00-3106-0 (PDF)

Sulkanen, P. 1999. Johdatus sosiologiaan – käsitteitä ja näkökulmia. Helsinki: WSOY

Suomen YK-liitto 2012. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Helsinki: Suomen YK-liitto, 4-9.

Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

https://www.thl.fi/documents/10542/471223/ykn_vammaissopimus_uudistettu_painos_2012.pdf

= ISBN 978-952-5966-02-2 (pdf)

Taylor, S. 2004. Caught in the continuum: a critical analysis of the principle of the least restrictive environment. Research and practice for persons with severe disabilities (RPSD), 4 (29). Uudellenjulkaisu. Alkuperäinen julkaisu: The journal of the association for the severely handicapped 1988 1, (13), 228.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Toimintakyvyn ulottuvuudet.

[viitattu 15.6.2016, päivitetty 13.8.2015, tulostettu 27.6.2016]

<https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyvyn-ulottuvuudet>

Terveysportin ICD-10 hakuohjelma. Luku: Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt F00-F99. Ryhmä F70–F79: Älyllinen kehitysvammaisuus. Suomalaisen lääkäriseura duodecim in verkkosivu. [viitattu: 16.6.2016, viitattu 27.6.2016] <http://www.terveysportti.fi/terveysportti/icd10.koti>

Tilastokeskus 2014. Naiset ja miehet suomessa 2014. 41-42, 47,49, 56.

Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201400_2014_10367_net_p2.pdf

=ISBN 978-952-244-510-0 (PDF)

Tsakanikos, E. Bouras, N. Sturmey P. and Holt G. 2006. Psychiatric co-morbidity and gender differences in intellectual disability. Journal of Intellectual Disability Research 50 (8), 584-585.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja analyysi. Helsinki: Tammi. 96-97, 120, 122.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013 a. Asiakkaana TE-palveluissa. [Viitattu: 12.1.2016, päivitetty 07.12.2015, tulostettu 27.6.2016, tulostettu: 27.6.2016].

http://te-palvelut.fi/te/fi/nain_asiolit_kanssamme/te_palvelut/asiakkaana_tepalveluissa/index.html

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013 b. Työhönvalmentajan tuki työnantajalle. [Viitattu: 11.1.2016, päivitetty 30.04.2014, tulostettu 27.6.2016].

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyohonvalmentajan_tuki/index.html

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013 c. Työhönvalmentajan tuella työhön tai koulutukseen. [Viitattu: 20.1.2016, päivitetty 30.04.2014, tulostettu 27.6.2016].

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/tyohonvalmentaja/index.html

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013 d. Palkkatuki. [Viitattu: 11.1.2016, sivu päivitetty 07.12.2015, tulostettu 27.6.2016].

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html

Umb-Carlsson Ö. & Sonnander, K. 2006. Living conditions of adults with intellectual disabilities from a gender perspective. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50 (5), 326, 329-333.

Universal Declaration of Human Rights. United Nations Human Rights. Office of the high Commissioner. [viitattu 3.2.2016, tulostettu: 27.6.2016]

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin>

Vehmas, S. 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudemus. 21–59, 75–77.

Vehmas, S. 2009. Vammaisuuden ontologia ja politiikka: Realismin ja konstruktionismin väistämätön liitto. *Kasvatus* 40 (2), 113, 117-119.

Venäläinen, R. 1996. Tuettu työllistyminen. Teoksessa: Venäläinen, R. (toim.) Tuettu työllistyminen. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. 30, 32.

Vesala, H. Klem, S. & Ahlsten, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry, 19-20, 26, 41-46, 53-54.

Viitattu: 13.1.2016. Julkaistu myös painettuna. Saatavissa PDF-muodossa:

http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/kehitysvammaliiton_selvityksia_9.pdf

= ISBN 978-951-580-625-3 (pdf)

Vierikko, E. 2010. Geneettisten ja ympäristötekijöiden vaikutus persoonallisuuteen. Teoksessa: Feldt, T. & Metsäpelto, R-L. (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–46.

Välimaa A., Ylipaavalniemi P., Pikkusaari S., Hassinen M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala - palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajajhdistys ry ja VATES-säätiö, 25, 28-29.

Viitattu: 20.1.2016. Elektroninen aineisto. Saatavissa pdf-muodossa:

http://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimiala-palveluilla-tasa-arvoa-tyollisyyteen.pdf

= ISBN 978-952-67438-2-0 (PDF)

Väyrynen, S. 2001. Miten opitaan elämään yhdessä? – Inklusion monet kasvot. Teoksessa: Murto, P., Naukkarinen, A. & Saloviita, T. (toim.) Inklusion haaste koululle, oikeus yhdessä oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus

Weisberg, Y.J., DeYoung C.G. & Hirsh, J. B. 2011. Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology* 2 (178), 7-9.

Wilenius, R. 1981. Ihminen ja työ. Helsinki: Gummerus, 21-33.

Winn, S. & Hay, I. 2009. Transition from School for Youths with a Disability: Issues and Challenges. *Disability & Society* 24 (1), 112.

Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik, Universität Fribourg. NEO-PI-R, NEO Personality Inventory – Revised. Elektroninen lähde. [viitattu: 7.3.2016, tulostettu 27.6.2016]
<http://www.unifr.ch/ztd/HTS/inftest/WEB-Informationssystem/en/4en001/d590668ef5a34f17908121d3edf2d1dc/hb.htm>

Äikäs, A. 2012. Toiselta asteelta eteenpäin. Narratiivinen tutkimus vaikeavammaisen nuoren aikuisen koulutuksesta ja työllistymisestä. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja. 23-26.

Julkaistu myös painettuna. Saatavissa pdf-muodossa:

http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0776-9/urn_isbn_978-952-61-0776-9.pdf

= ISBN 978-952-61-0776-9 (PDF)

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liitteessä kyselylomake kokonaisuudessaan. Kyselylomake on liitetty tähän kehitysvammaliiton raportista *Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014* (Vesala, Klem & Ahlsten 2015). Aineiston analyysi käsitti kohdat 4. *sukupuoli* ja 15. *”Arvioi henkilön vahvuuksia ja mahdollisia haasteita työn/työllistymisen kannalta.”*

Liite. Kyselylomake

Kysely kehitysvammaisten henkilöiden työllisyystilanteesta vuonna 2013-2014.

Kysely on osa Kehitysvammaliiton toteuttamaa Kehitysvammaiset ihmiset töihin –projektiä. Kyselyn tavoitteena on selvittää työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa olevien vammaisten henkilöiden työtilannetta. Kysely on lähetetty otokselle em. toimintaa järjestävistä organisaatioista. Yhteystiedot on poimittu organisaatioiden internet-sivuilta.

Täyttö- ja palautusohjeet. Lomake täytetään jokaisesta organisaation asiakkaana olevasta henkilöstä, joka on joko työtoiminnassa tai työllistymistä tukevassa toiminnassa. Vastaaminen tapahtuu joko merkitsemällä rasti (x) vaihtoehdon kohdalla olevaan ruutuun tai kirjoittamalla vastaus sille osoitettuun tilaan. Sanallisten vastausten pituutta ei ole rajoitettu. Anna jokaiselle henkilölle tunnusnumero (1, 2, 3 jne.). Kun lomake on täytetty, tallenna se komennolla ”tallenna nimellä” ja anna jokaista henkilöä koskevalle lomakkeelle oma nimi (esim. lisäämällä tiedostonimen loppuun oman nimesi etukirjaimet ja henkilön numero). Palauta lomakkeet osoitteella hannu.vesala@kvl.fi . Mikäli täytät lomakkeesta paperiversion, palauta se postitse osoitteeseen Hannu Vesala, Kehitysvammaliitto, Viljatie 4 A, 00700 Helsinki.

Lomakkeella ei kerätä henkilöä yksilöiviä tietoja, ja tiedot käsitellään sekä raportoidaan niin ettei yksittäisiä henkilöitä ole tunnistettavissa.

Lomakkeen täyttäjä (tehtävänimike): _____

Organisaatio: _____

Paikkakunta: _____

A. PERUSTIEDOT

1. Numero _____

2. Kotikunta _____

3. Syntymävuosi _____

4. Sukupuoli Mies Nainen

5. Henkilöllä on (voi olla useita):

- | | |
|--|--------------------------|
| 1 Kehitysvamma | <input type="checkbox"/> |
| 2 Oppimisen vaikeuksia (ns. heikkolahjainen) | <input type="checkbox"/> |
| 3 Liikuntavamma | <input type="checkbox"/> |
| 4 Näkövamma / alentunut näkökyky | <input type="checkbox"/> |
| 5 Kuulovamma / alentunut kuulo | <input type="checkbox"/> |
| 6 Mielenterveyden ongelmia | <input type="checkbox"/> |
| 7 Päihdeongelma | <input type="checkbox"/> |
| 8 Kommunikoinnin ongelmia | <input type="checkbox"/> |

6. Henkilöllä on käytössään seuraavia apuvälineitä

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1 Pyörätuoli | <input type="checkbox"/> |
| 2 Rollaattori | <input type="checkbox"/> |
| 3 Kävelysauvat | <input type="checkbox"/> |
| 4 Kuulolaite | <input type="checkbox"/> |
| 5 Jokin muu apuväline | <input type="checkbox"/> |

7. Ammatillinen koulutus

- 1 Ei ole
- 2 On Mikä _____

8. Missä henkilö asuu

- 1 Ryhmäkodissa _____
- 2 Tukiasunnossa _____
- 3 Omaisten luona _____
- 4 Itsenäisesti _____
- 5 Muualla Missä _____

9 Saako henkilö työkyvyttömyyseläkettä

- 1 Ei
- 2 Kyllä

B. TYÖ JA TYÖTOIMINTA

10. Henkilö on tällä hetkellä (voi olla useita)

- 1 Työtoiminnassa työ- tai toimintakeskuksessa
- 2 Työtoiminnassa työ- tai toimintakeskuksen ulkopuolella (avotyötoiminnassa)
- 3 Työsuhteisessa palkkatyössä
- 4 Työttömänä työnhakijana TE-keskuksessa
- 5 Muussa työllistymistä tukevassa toiminnassa
- missä: _____

11. Viikottainen työaika

- 1 Kokoaikainen
- 2 Osa-aikainen työtunteja keskimäärin viikossa _____

12. Henkilö saa

1 Työosuusrahaa _____ €/kk

2 Palkkaa _____ €/kk

13. Kuvaile, millaisia työtehtäviä henkilöllä on:

14. Miten paljon henkilö tarvitsee tukea/ohjausta työssään?

1 Ei lainkaan

2 Jonkin verran

3 Paljon

15. Arvioi henkilön vahvuuksia ja mahdollisia haasteita työn/työllistymisen kannalta:

Vahvuuksia _____

Haasteita _____

16. Työtoiminnassa (myös avotyötoiminnassa) olevat henkilöt:

Olisiko henkilön mahdollista työllistyä työsuhteeseen?

1 Ei Miksi: _____

2 Kyllä _____

17. Olisiko henkilö itse halukas hakemaan työpaikkaa ja työllistymään palkkatyöhön?

1 Ei

2 Kyllä

3 En tiedä

MIKÄLI HENKILÖ ON AVOTYÖTOIMINNASSA TAI TYÖSUHTEISESSA PALKKATYÖSSÄ

18. Työnantaja on

- 1 Yksityinen yritys
- 2 Kunta, valtio tai muu julkinen organisaatio
- 3 Kolmannen sektorin organisaatio, esim. järjestö

19. Työnantajaorganisaation toimiala

- 1 Kauppa
- 2 Teollisuus
- 3 Rakentaminen
- 4 Kuljetus ja varastointi
- 5 Majoitus ja ravitsemistoiminta
- 6 Kiinteistöala
- 7 Terveys- ja sosiaalipalvelut
- 8 Muut palvelut
- 9 Muu mikä: _____

20. Henkilön työpaikkana on (esim. kauppa, varasto, päiväkot, kahvila)

21. Avotyö- tai työsopimus on

- 1 Määräaikainen
- 2 Toistaiseksi voimassaoleva

22. Nykyisen avotyösuhteen tai työsuhteen kesto

- 1 Alle 6 kk
- 2 6-12 kk
- 3 1-2 vuotta
- 4 Yli 2 vuotta

23. Mikäli henkilö on työllistynyt työsuhteiseen palkkatyöhön, työnantaja on hakenut / saanut

	Hakenut	Saanut
1 Palkkatukea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Työolosuhteiden järjestelytukea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Muuta tukea <input type="checkbox"/>	Mitä: _____	

24. Työsuhteisessa palkkatyössä tai avotyötoiminnassa oleva henkilö saa työpaikalleen työvalmentajan tukea

1 Ei lainkaan	<input type="checkbox"/>
2 Vähintään kerran viikossa	<input type="checkbox"/>
3 Vähintään kerran kuukaudessa	<input type="checkbox"/>
4 1-2 kertaa vuodessa	<input type="checkbox"/>

25. Onko työpaikalla joku nimetty tukihenkilö, joka ohjaa/auttaa työtehtävien suorittamisessa?

1 Ei	<input type="checkbox"/>
2 Kyllä	<input type="checkbox"/>

26. Mitä muuta haluaisit kertoa?

12. Henkilö saa

1 Työosuusrahaa _____ €/kk

2 Palkkaa _____ €/kk

13. Kuvaile, millaisia työtehtäviä henkilöllä on:

14. Miten paljon henkilö tarvitsee tukea/ohjausta työssään?

1 Ei lainkaan

2 Jonkin verran

3 Paljon

15. Arvioi henkilön vahvuuksia ja mahdollisia haasteita työn/työllistymisen kannalta:

Vahvuuksia _____

Haasteita _____

16. Työtoiminnassa (myös avotyötoiminnassa) olevat henkilöt:

Olisiko henkilön mahdollista työllistyä työsuhteeseen?

1 Ei Miksi: _____

2 Kyllä _____

17. Olisiko henkilö itse halukas hakemaan työpaikkaa ja työllistymään palkkatyöhön?

1 Ei

2 Kyllä

3 En tiedä

Liite 2. Vahvuuksien tulosavaruus

Kehitysvammaisten miesten ja naisten työn ja työllistymisen vahvuuksien tulosavaruus.

I.TOIMINTAKYKY	1. PSYKKINEN TOIMINTAKYKY	1.1 Kognitiivinen toimintakyky	1.1.1 Oppiminen ja tiedon soveltaminen	Oppimiskyky Oppimiskyky
			1.1.2 Välineelliset taidot	Välineelliset taidot yleisesti
				Lukutaito
				Kirjoitustaito
				Laskutaito
				Kellon tunteminen
				Tietotekniikkaosaaminen
				Kalenterin ja vuodenaikojen ymmärtäminen
			Rahan tunteminen	
			1.1.3 Keskittyminen	
			1.1.4 Ymmärtäminen ja orientoituminen	Ymmärtäminen
				Orientoituminen aikaan ja paikkaan
				Huumorintaju
		Ajanhallinta		
		1.1.5 Motivaatio	Työmotivaatioon ja halukkuuteen liittyvät tekijät Positiivinen tunnetila vaikuttaa työtehtävässä	
		1.1.6 Muisti		
		1.1.7 Havaintotoiminnot ja hahmottaminen		
		1.1.8 Älykkyyks		
		1.2 Persoonallisuuden piirteet	1.2.1 Ulospäinsuuntautuneisuus	Lämminhenkisyyys ja seurallisuus
				Aktiivisuus ja toiminnallisuus
				Positiivisuus
				Itsevarmuus
				Elämyksellisyys
			1.2.2 Sovinnollisuus	Rehellisyys
				Epäitsekkyyys, avuliaisuus
				Herkkämielisyyys, huomiointikykyisyys
				Myöntäväisyys, sopeutuvaisuus
1.2.3 Tunnollisuus	Vaativuus			
	Velvollisuudentuntoisuus			
	Kyvykkyyks ja itsekuri			
1.2.4 Emotionaalinen vakaus	Järjestelmällisyys			
	Saavutuksiin pyrkiminen ja harkitsevuus			
	Rauhallisuus			
	Selviytyminen			
1.2.5 Avoimuus	Vakaus			
	Itsetunto			
	Mielikuvitus ja esteettisyys			
		Avoimuus tunteille, toiminnalle, ajatuksille ja arvoille		

I. TOIMINTAKYKY	2. SOSIAALINEN TOIMINTAKYKY JA ELÄMÄNHALLINTATAIDOT	2.1 Myönteinen käytös sosiaalisissa tilanteissa	<i>Myönteinen käytös ja kohteliasuus</i>
			<i>Sosiaaliset taidot</i>
			<i>Ryhmässä toimiminen</i>
			<i>Yhteistyöhalukkuus</i>
		2.2 Vuorovaikutus ja itsensä ilmaiseminen	<i>Vuorovaikutus</i>
			<i>Palautteen vastaanottaminen</i>
			<i>Neuvojen kysyminen ja avun pyytäminen</i>
			<i>Osallistuminen keskusteluun</i>
			<i>Sujuva kommunikointi</i>
		2.3 Ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen sekä vastaanottaminen	<i>Ilmaisutaidot</i>
			<i>Työaikojen noudattaminen</i>
			<i>Sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen</i>
		2.4 Itsenäinen toimintakyky	<i>Sovittujen työtehtävien hoitaminen</i>
			<i>Kykeneminen itsenäiseen työhön</i>
			<i>Oma-aloitteisuus työssä</i>
<i>Ympäristössä liikkuminen ja alueen tunteminen</i>			
2.5 Työn hallinta ja suoriutuminen	<i>Muu itsenäinen toiminta</i>		
	<i>Yleinen työnhallinta ja selviytyminen</i>		
	<i>Asioista huolehtiminen</i>		
	<i>Arkitaidot</i>		

II. KONTEKSTUAALISET TEKIJÄT	1. YMPÄRISTÖ- TEKIJÄT	1.1 Tuen ja ohjauksen tarve		
		1.2 Työtehtävien vaikutus	<i>Tuttujen tai opittujen töiden tekeminen</i>	
		1.3 Tuki ja suhteet työyhteisössä	<i>Toistuvien, yksinkertaisten ja selkeiden työtehtävien tekeminen</i>	
		1.4 Työympäristön vaikutus	<i>Työyhteisöön kuuluminen</i>	
			<i>Ryhmäkoko</i>	
			<i>Oikeanlaisen työn löytäminen</i>	
			<i>Yksilön sijoittuminen palkkatyöhön</i>	
		<i>Rauhallinen työympäristö</i>		
	2. YKSILÖ- TEKIJÄT	2.1 Ikä	<i>Nuori ikä</i>	
			<i>Korkea ikä</i>	
		2.2 Yleiskunto		
		2.3 Yksilölliset vahvuudet työssä ja työllistymisessä	2.3.1 Yleinen työtehtävistä suoriutuminen ja osaaminen	<i>Taidot, taitavuus ja osaaminen</i>
				<i>Työtaitojen monipuolisuus</i>
				<i>Työkokemus</i>
				<i>Muut työhön liittyvät myönteiset maininnat</i>
			2.3.2 Erityisiä osaamisalueita työssä ja työtehtävissä	<i>Asiakaspalvelutaidot</i>
				<i>Keittiötaidot</i>
				<i>Siivoustaidot</i>
				<i>Kuljettaminen ja tavaroiden toimitus</i>
				<i>Kädentaidot</i>
<i>Käytännön työtaidot</i>				
	<i>Tekniikka</i>			
	<i>Fyysinen työ</i>			
	<i>Kiinteistöala ja ulkotyöt</i>			
	<i>Muita työtaitoja</i>			
	2.3.3 Kiinnostavat työtehtävät			
2.4 Myönteiset ominaisuudet				
2.5 Tutkinto, ammatti ja koulutus				
2.6 Yleissivistys				

III. HAASTEITA TAI TOIMINTARAJOITTEITA VAHVUUKSISSA	1. OPPIMISEEN LIITTYVÄT RAJOITTEET	
	2. MIELENTERVEYS TAI MIELENHALLINTA	2.1 Omaehtoisuus
		2.2 Motivaation puute
		2.3 Keskittymisen ongelmat
		2.4 Itsevarmuuden puute
2.5 Ymmärtämisen ongelmat		
3. TYÖN HAUN ONGELMAT		
4. TEHTÄVISSÄ SUORIUTUMINEN		

KATEGORIOIDEN ULKOPUOLELLA	1. YLIMALKAISET VASTAUKSET
	2. TYHJÄT VASTAUKSET

Liite 3. Haasteiden tulosavaruus

Kehitysvammaisten miesten ja naisten työn ja työllistymisen haasteiden tulosavaruus

I. YKSIÖ	1. FYYSISET TOIMINTA-RAJOITTEET	1.1 Liikkumiseen tai tuki- ja liikuntaelämisen sairauksiin liittyvät haasteet	1.1.1 Liikkuminen ja fyysisen toimintakyvyn rajoitteet	
			1.1.2 Liikkumiseen vaikuttavat sairaudet tai vammat	
			1.1.3 Ylipaino	
			1.1.4 Motoriset vaikeudet, koordinaatiokyky ja tasapainoasti	
		1.2 Näkö ja kuulo		
		1.3 Muut somaattiset sairaudet	1.3.1 Terveys tai sairaus yleisenä mainintana	
			1.3.2 Diagnoosi mainittu	
	2. PSYKKISET TOIMINTA-RAJOITTEET	2.1 Psykkiseen hyvinvointiin liittyvät haasteet	2.1.1 Tunne-elämän tai mielialan haasteet	
			2.1.2 Neuroottiset persoonallisuuden piirteet	<i>Itseluottamuksen puute</i>
				<i>Ahdistuneisuus</i>
				<i>Vihamielisyys</i>
		2.1.3 Mielenterveysongelmat	<i>Mielenterveyden ja psyyken ongelmat</i>	
			<i>Spesifit psyykkiset ongelmat</i>	
		2.2 Kokonaisvaltaisiin psykososiaalisiin toimintoihin liittyvät haasteet	2.2.1 Autismin kirjo	
			2.2.2 Paniikki- tai ahdistuskohtaukset	
		2.3 Haasteet kognitiivisissa toiminoissa	2.3.1 Oppiminen	
			2.3.2 Keskittyminen	
			2.3.3 Impulsiivisuus	
			2.3.4 Hahmottaminen	
			2.3.5 Realiteettien taju	
2.3.6 Toiminnanohjaus				
2.3.7 Älykyys				
2.3.8 Ajattelu				
2.3.9 Muisti				

I. YKSIÖ	3. SUORITUKSIIN JA OSALLISTUMISEEN LIITTYVÄT HAASTEET	3.1 Sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvät haasteet	3.1.1 Vuorovaikutus ja ihmissuhteet	Sosiaalisiin suhteisiin, taitoihin ja tilanteisiin liittyvät haasteet
				Luonteenomainen sisäänpäinsuuntautuneisuus
				Luonteenomainen vastustavuus ja sulkeutuneisuus
			3.1.2 Käytös	Käyttäytyminen
				Häiritsevä käytös
				Epäluotettavuus
				Haastava käytös
			3.1.3 Kommunikaatio	Kommunikointi
				Puheen tuottaminen
		Puhumattomuus		
		Puheäänen selkeys ja voimakkuus		
		Väärinkäsitykset kommunikaatiossa		
		Itseilmaisu ja avunpyytäminen		
		3.2 Taitoihin ja itsenäiseen toimintaan liittyvät haasteet	3.2.1 Arkitaidot	Välineelliset taidot
				Itsestä huolehtiminen ja elämänhallinta
				Hygienia
			3.2.2 Työn suorittamiseen liittyvät taidot ja osaaminen	Muut arkiset taidot
				Yleiset työtaidot
				Työskentelynopeus
				Tarkkuus ja työn jälki
			3.2.3 Työelämätaidot ja osaaminen	Spesifit työtaidot
				Työelämän sääntöjen ja toimintatapojen noudattaminen
				Työaikojen noudattaminen
				Palautteen vastaanottaminen
				Tunnollisuus ja pitkäjännittäisyys
		3.2.4 Tuen tarve	Oma-aloitteisuus	
			Työn tekemiseen liittyvä tuen tarve	
3.3 Motivaatio ja asenne	Muu tuen tarve			
	3.3.1 Motivaatio			
	3.3.2 Työn vastaanottaminen			
3.4 Muutokset ja uudet asiat	3.3.3 Sitoutuminen			
	3.4.1 Rutinoituminen			
	3.4.2 Muutokset			
	3.4.3 Uudet asiat ja tilanteet			

I. YKSIÖ	4. MUUT YKSILÖTEKIJÄT	4.1 Ikä
		4.2 Kielitaito
		4.3 Koulutus
		4.4 Jaksaminen tai väsymys
		4.5 Ongelmat henkilökohtaisessa elämässä
		4.6 Aikaisemmat kokemukset
		4.7 Yksilöön viittaavat epätarkasti ilmaistut haasteet

II. YMPÄRISTÖ	1. ONGELMAT TYÖELÄMÄSSÄ	1.1 Työelämän vaatimukset tai tarjolla olevien työtehtävien luonne
		1.2 Verkostolle tai ohjaajalle osoitettut vaatimukset
		1.3 Työvoimapolitiittiset ongelmat
	2. ONGELMAT ASUMISESSA TAI PERHESUHTEISSA	
	3. ONGELMAT LÄÄKITYKSESSÄ	

KATEGORIOIDEN ULKOPUOLELLA	1. EI HAASTEITA	1.1 Ilmaistu kirjallisesti
		1.2 Tyhjät vastaukset
	2. YLIMALKAISET VASTAUKSET	
	3. POSITIIVISET ILMAISUT NEGATIIVISTEN JOUKOSSA	