

Vammaisen henkilön työllistyminen yritykseen
sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta
Tapaustutkimus

Anna Perikangas-Muukka 277393

Itä-Suomen yliopisto

Pro gradu -tutkielma

Syyskuu 2018

1. ohjaaja professori Timo Toikko

2. ohjaaja professori Aini Pehkonen

Sisällys

1	JOHDANTO.....	6
2	Keskeiset käsitteet.....	9
2.1	Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus työelämässä.....	9
2.2	Vammaisuus sosiaalisena ja yhteiskunnallisena ilmiönä.....	12
2.3	Vammaisuus työelämässä.....	14
2.4	Työkyky ja työelämän sosiaalinen oikeudenmukaisuus.....	16
2.5	Yritysten sosiaalinen vastuu.....	19
2.6	Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden haasteita työllistymisprosessissa.....	21
2.7	Yksilökohtaisen tarkastelun tarve vammaisen henkilön työllistymisen prosessissa.....	23
3	Tutkimuksen toteutus.....	25
3.1	Tutkimuskysymykset.....	25
3.2	Tapaustutkimus.....	26
3.3	Puolistrukturoidut eli teemahaastattelut tutkimusaineistona.....	30
3.4	Haastattelujen litterointi ja analysointi.....	32
3.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	33
4	Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden haasteet.....	36
4.1	Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden merkitys lapsuudessa.....	38
4.2	Yhteiskunnan asettamat odotukset vammaiselle henkilölle ja työllistymiselle.....	40
4.3	Rekrytointi ja fyysiset rajoitteet.....	42
4.4	Yksilöllisten tekijöiden merkitys työllistymisessä.....	45
4.5	Koulutus ja kouluttautuminen vammaisen työllistymisen kannalta.....	47
4.6	Työhaun monet väylät sosiaalisen oikeudenmukaisuuden mahdollistajina.....	48
4.7	Työpaikalla - Sosiaalisesti oikeudenmukainen työyhteisö ja sosiaalinen konteksti.....	55
4.8	Yrityksen sosiaalinen vastuu yhteiskunnan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden vahvistajana.....	63

5	Johtopäätökset.....	66
6	Pohdinta.....	75
	Lähteet.....	77

	Taulukko 1 Suomalainen väestö työllisyyden näkökulmasta	13
	Taulukko 2 Vammaisten henkilöiden määrä Suomessa työllisyyden näkökulmasta.....	14
	Taulukko 3 Tutkimuksen haastateltavat henkilöt.....	32
	Taulukko 4 Työllistymisprosessin osatekijät	37
	Taulukko 5 Lähipiiri ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus	69
	Taulukko 6 Yhteiskunta ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus.....	71
	Taulukko 7 Yritys ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus	74

LIITTEET

- 1 Haastattelukysymykset
- 2 Haastatteluostumus

TIIVISTELMÄ / ABSTRAKTI

Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta

Yhteiskuntatieteiden laitos

Sosiaalityö

PERIKANGAS-MUUKKA, ANNA

Yrityksen sosiaalinen vastuu

Pro gradu -tutkielma: 83 sivua, 2 liitettä (4 sivua)

Ohjaava opettaja: Timo Toikko

Syyskuu 2018

Avainsanat: sosiaalinen oikeudenmukaisuus, vammaisuus, työllistyminen, yritysten yhteiskuntavastuu

Tämä pro gradu -tutkielma käsittelee tapaustutkimuksen kautta vammaisen henkilön haasteita työllistymisen prosessissa. Tutkimus nostaa esille yksilöllisiä ja yhteiskunnan rakenteissa olevia sosiaalista epäoikeudenmukaisuutta ylläpitäviä tekijöitä, joiden vuoksi työllistyminen on vammaiselle henkilölle haastavampaa kuin valtavirtaan kuuluvalla väestöllä. Tutkimuksen tehtävänä on ymmärtää, miten tämä yksittäinen vammaisen henkilö on onnistunut työllistymään, vaikka vammaisten henkilöiden tiedetään kokevan huomattavia haasteita. Vammaisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edellytyksiä on ajettu erilaisten politiikkaohjelmien ja hankkeiden avulla.

Tutkimuksessa käsitellyt teoriat vammaisuuden määritelmästä, työkyvystä ja yrityksen yhteiskuntavastuusta viitoittavat tutkimuksen pääajatusta, joka on sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tarve vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Tutkimusaineisto koostuu kolmesta eri puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka on tehty vuoden 2018 helmikuussa. Aineistonkeruuvaiheessa on haastateltu vammaista työssäkäyvää henkilöä, hänen työyhteisönsä jäseniä (3 hlöä) sekä yrityksen edustajaa, joka työskentelee työhyvinvointipäällikkönä. Tutkimusaineistosta esille nousseita työllistymisprosessiin liittyviä teemoja tarkastellaan aikaisempien tutkimusten valossa. Työllistymisprosessissa on kyse ihmisoikeuksista, sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta, vammaispoliittisista linjauksista sekä työkykyyn liittyvistä käsityksistä.

Tapaustutkimuksen päähenkilö on toiminut monissa asioissa vastoin yhteiskunnan asettamia normeja mahdollistaen oman työllistymisensä ilman sosiaali- ja terveystalvelujen tarjoamien vammaispalvelujen tukea. Esimerkkitapaus osoittaa monin paikoin poikkeuksellista toimintaa oman työllistymisensä edistämiseksi. Tutkimustuloksista voi päätellä, että yhteiskunnassa on monia rakenteellisia ja sosiaalisia tekijöitä, jotka haastavat vammaisen henkilön työllistymisen. Samanaikaisesti on kuitenkin vammaisten työllistymistä tukevia palveluita. Yhteiskunnan rakenteet mahdollistavat siis myös yksilön toimimisen eri tavoin kuin ennalta odotetaan. Tärkeintä on kuitenkin kohdata jokainen vammaisen henkilö yksilökohtaisesti sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi työllistymisen prosessissa.

ABSTRACT

University of Eastern Finland, Faculty of Social Sciences and Business Studies

Department of Social Sciences

Social work

PERIKANGAS-MUUKKA, ANNA

Yrityksen sosiaalinen vastuu

Master thesis: 83 pages, 2 attachments (4 pages)

Teacher: Timo Toikko

September 2018

Key words: social justice, disability, employment, corporate responsibility

This master's thesis examines employment process' challenges of an individual with disabilities via a case study. This research highlights individual and society's structural factors, making employment more challenging for people with disabilities than for people in the mainstream. The purpose of this research is to understand how this individual with a physical disability has succeeded in being employed even though people with disabilities are known to face significant challenges. There are different kind of policy programmes and projects to promote the employment of people with disabilities or otherwise with fewer opportunities on the labor market.

Theories used in this study, such as the definition of disability, working ability and corporate social responsibility direct the main idea of this research, which is the need for social justice to promote the employment of people with disabilities. The research material consists of three separate semi-structured thematic interviews, which were made in February 2018. At the stage of materials collection, interviews were conducted with the employed disabled person, members of his working community (3 people) and a company representative responsible for occupational health and safety affairs. The themes related to the employment process, emerging from the research material, are examined in the light of previous studies. The process of employment is about human rights, social justice, disability policies and concerns about working ability.

The protagonist of this case study has acted in many ways against the norms set by society, enabling his own employment without the support of the Finnish social and health services for disabled persons. The example case shows, in many ways, exceptional behavior to promote one's own employment. The research results suggest that there are many structural and social factors in society, challenging the employment of a disabled person. However, there are services to support the employment of people with disabilities. Thus, societal structures also make it possible for an individual to act differently than anticipated. In order to achieve social justice in the process of employment the most important thing is to face each person with disability individually.

1 JOHDANTO

Jokaisella ihmisellä on oikeus tehdä palkallista työtä. Usein vammaisten henkilöiden työnteon yhteydessä termit voivat sekoittua ja työnteke voi olla tuolloin palkallisen työn sijasta esimerkiksi avotyötoimintaa tai tuettua työtä. Tässä tutkimuksessa kyse on kuitenkin vain palkallisesta työstä. Oikeus työn tekemiseen on ihmisoikeuskysymys, mutta myös sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymys. Kuka on se henkilö, joka voi sanoa toiselle, että tämä olisi kykenemätön tekemään työtä omasta halustaan ja toiveistaan huolimatta? Mikä on se työpaikka, jossa vammaisen henkilön työpanosta ei tarvita? Tai anteeksi, tarkennan hieman. Mikä on se työpaikka, jossa ei tarvita yksittäisen ihmisen työpanosta? Vammaisen henkilön työllistymisellä on vaikutusta sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti. Työllistyminen on yksittäisen ihmisen näkökulmasta merkittävä asia, sillä se on myös väylä osallistua yhteiskuntaan täysivaltaisena jäsenenä sen sijaan, että olisi yhteiskunnan palveluiden kohde.

Vammaistutkimuksessa usein tyydytään toteamaan niitä yhteiskunnan ongelmakohtia, joita olisi syytä muuttaa, jotta vammaiset henkilöt voisivat olla tasavertaisessa asemassa suhteessa muihin kansalaisiin. Vaikka ongelmakohtien esiin nostaminen on tärkeää kehittymisen ja kehittämisen kannalta, olen kuitenkin kiinnostunut siitä, miten olemassa olevia rakenteita vastaan voi ”taistella”. Noin viidennes vammaisista työikäisistä yksilöistä on työelämässä, minkä vuoksi on olennaista tarkastella asiaa onnistuneiden tapausten näkökulmasta. Mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka ovat edistäneet työllistymistä?

Työnteon mahdollistaminen vammaiselle henkilölle on sosiaalista vastuullisuutta ja yksilön hyvinvointia tukevaa, mutta se on myös taloudellisesti kannattavaa. Työssä käyvä vammaisen henkilö ei ole yhteiskunnan tukien varassa elävä, vaan veroja maksava yhteiskunnan jäsen eli taloutta tukeva yksilö. On tärkeää, että kukaan ei ole vammaisen henkilön työllistymisen ylitsepääsemättömänä esteenä työelämässä, sillä yhteiskunnassa esteitä ja haasteita riittää. Vammaisia kohtaan on lukuisia epäodotuksia yhteiskunnan taholta, joita tutkimukseni aineistosta poimitut esimerkit hyvin valaisevat. Kyse ei ole vain työllistymisen haasteista, vaan yhteiskunnassa mukana olemisen haasteista. Kyse on sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta.

Usein puhutaan vammaisten vaikeuksista integroitua yhteiskuntaan, päästä työelämään tai muihin sosiaalisiin verkostoihin, joita ei-vammaiset henkilöt pitävät normatiivisina. Sen vuoksi on tärkeää tarkastella asiaa myös toisesta suunnasta; miten joku vammainen henkilö on onnistunut työllistymään perinteisen rekrytointiprosessin kautta käymättä tuetussa tai vaikkapa avotyössä? Miten on mahdollista työllistyä suoraan palkkatyöhön, vaikka lääkäri on ehdottanut työkyvyttömyyseläkettä? Poikkeuksellisen tapauksen myötä tarkastelen tässä tapaustutkimuksessa niitä ilmiöitä, joita aiemmissakin vammaistutkimuksissa on käsitelty. Miten tämä yksilö/tapaus poikkeaa vammaisuuden normeista? Miten se toisaalta suhteutuu valtavirran käsityksiin vammaisuudesta ja työelämän vaatimuksista?

Vaikka tässä tutkielmassa on tutkimuksellisista syistä päädytty rajaamaan tapaus nimenomaisesti vammaiseen henkilöön, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiä voidaan tarkastella myös kenen tahansa työntekijän kohdalla. Tutkimus nostaa esille myös muuttuneen työelämän vaatimuksia, mutta myös sen luomia mahdollisuuksia, jotka ovat tarjolla monenlaisille henkilöille. Haluan nähdä tapauksen siinäkin (positiivisuuden) valossa, että työelämä on mahdollinen kaikenlaisille ihmisille. On vain löydettävä ne tekijät ja osaamisalueet, joiden kautta muodostuu se yksilöllinen polku työpaikalle. Vammaisten tai muuten erilaisten yksilöiden on haastava työllistyä, mikä aiheuttaa yhteiskunnasta ulosrajautumista sekä vahvistaa erilaisuuden kokemusta.

Tutkielmani ei kiistä niitä tieteellisesti todistettuja yhteiskunnallisia faktoja, että maailma, yhteiskunta ja työelämä on edelleen epätasa-arvoinen ja vaatii muutosta (OECD 2011). Haluan tutkielmani kautta herättää keskustelua niistä tekijöistä, jotka luovat epätasa-arvoisuutta erityisesti vammaisten näkökulmasta tarkasteltaessa.

Tällä hetkellä yritykset ovat kovan paineen alla kestävän kehityksen vaatimusten, mutta myös taloudellisten nousuodotusten ristitulella. Kuluttajat ovat entistä tietoisempia kestävästä kehityksestä ja yritysten yhteiskuntavastuista. Uskon siihen, että menestyksen takana ovat aina myös inhimilliset arvot. Ajattelen, että yrityksen menestymisen takana on myös vahva yhteiskunta, joka hyväksyy sen täysivaltaiseksi kansalaisiksi kaikenlaiset ihmiset vammoista tai erilaisuuksista huolimatta.

Haluan tarkastella sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksien kautta myös yrityksen yhteiskuntavastuuta, ja erityisesti sen sosiaalista osiota, yhden onnistuneen työllistymistapauksen kautta. Kehitysvammaliitto ry:n tutkija Hannu T. Vesala (2017) on kritisoinut suomalaista

tapaustutkimuksen ohuutta vammaisten työllistymisen osalta. Sosiaali- ja terveysministeriön (2017) yksi kärkihankkeista on OTE-hanke, jolla pyritään edistämään osatyökykyisten työllistymistä sekä työelämässä pysymistä. Hanke koskettaa suhteellisen suurta ihmisjoukkoa, sillä jopa 600 000 työkäistä suomalaista arvioi, että jokin sairaus tai vamma vaikuttaa heidän työhönsä tai työmahdollisuuksiinsa. Hankkeen eräänä pääajatuksena on keskittyä työelämässä osaamiseen vamman sijasta. Hallituksen kärkihankkeen alaisuudessa saman asian edistämiseksi toimii myös paikallisia hankkeita, kuten päijäthämäläinen Päähe Ote (Innokylä 2017).

Vammaisuuskeskustelussa ei tulisi unohtaa inhimillistä kaipuuta työelämään ja laajemmin koko yhteiskuntaan. Tutkimuksessani haluan korostaa, että jokaisella työkäisellä on riski vammautua ja sen johdosta työkyky voi alentua. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta on ymmärrettävä, että yhteiskunnalla on vastuu yksilöstä, kuten yksilöllä on vastuu myös yhteiskunnasta.

2 Keskeiset käsitteet

Tässä luvussa määrittelen pro gradu -tutkimukseni käsitteet. Vaikka tarkastelen tutkimuksessani yksittäisen tapauksen työllistymiseen liittyviä tekijöitä sekä yksilön, yhteiskunnan normien kuin yrityksen kannalta, näkökulmani on kokonaisuudessaan sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen peilaava. Tärkeintä tutkielmassani ei ole vammaisuus ja sen aiheuttamat haasteet työllistymisessä, vaan sosiaalinen oikeudenmukaisuus työllistymisen prosessissa. Mielestäni jokaisella yksilöllä pitäisi olla tasavertainen oikeus tehdä palkallista työtä, koska työllistymisen kautta kyse on ihmisen oikeudesta yhteiskunnan täysivaltaiseen jäsenyyteen. Yhteiskunnan jäsenenä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaiseksi yhteiskunta muovautuu, millä on taasen vaikutusta takaisin yksilötason hyvinvointiin.

Elämän eri vaiheet – lapsuus ja perhe-elämä, koulu ja opiskelu, vapaa-aika ja työ – heijastelevat erilaisia normatiivisia odotuksia suhteessa vammaiseen henkilöön. Odotukset tulevat niin ympäröivän yhteisön kuin yhteiskunnallisten rakenteiden myötä. Näitä odotuksia voidaan kuitenkin tarkastella niiden perusteluiden ja oikeutusten kautta. Tutkimuksessani keskityn tarkastelemaan työllistymisen haasteita sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen peilaten.

Keskeisiä käsitteitä tutkielmassani ovat sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus, vammaisuus, työkyky sekä yrityksen yhteiskuntavastuu, erityisesti sosiaalisen vastuun osalta. Pyrin tässä luvussa tuomaan esille käsitteiden välillä olevat, vuorovaikutukselliset yhteydet ja avaamaan niiden yksilö-, yritys- kuin yhteiskuntatasoisia merkityksiä.

2.1 Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus työelämässä

Kun puhutaan oikeudenmukaisuudesta ihmisten kesken ja suhteessa ihmisiin, puhutaan sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus tarkoittaa periaatetta, jonka

mukaan tulee pyrkiä siihen, että jokaisella ihmisellä on tasavertainen oikeus saavuttaa täysimääräinen potentiaalinsa yhteiskunnassa. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus sisältää myös oletuksen ihmisten välisestä reiluudesta ja yhteisvastuusta. Jokaisella ihmisellä on täten vastuu myös muista ihmisistä. (Suomen YK-liitto 2017).

Tutkimuksessani tarkastelen sosiaalista oikeudenmukaisuutta Rawlsin oikeudenmukaisuusteorian kautta. Erityisesti nostan esille Rawlsin näkemyksen siitä, että vaikka yhteiskunnassa pyrittäisiin oikeudenmukaisuuteen, instituutio voi olla epäoikeudenmukainen (1988, 44). Toisaalta sama voi käydä myös toisinpäin; instituutio voi olla oikeudenmukainen yhteiskunnan ollessa epäoikeudenmukainen. Tämän ajatuksen myötä voidaan tarkastella yrityksen ja yhteiskunnan välistä suhdetta.

Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaate liittyy laajempaan ajattelutapaan. Näkemys siitä, että yhteiskunta vaikuttaa yksilön hyvinvointiin - kuin myös yksilöt vaikuttavat toistensa hyvinvointiin - kuvaa osuvasti nykyaikaista oikeudenmukaisuusajattelua. Siinä korostuvat vastavuoroisuus, reiluus ja tasa-arvo. Ajatukseen kiteytyy myös näkemys siitä, että jokaisessa ihmisessä on jotain sellaista yhteistä, jonka perusteella heitä tulee kohdella myös tasavertaisesti. (Hellsten 1996, 16-17.)

Globalisaation myötä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymykset puhuttelevat ympäri maailmaa. Nyt pitäydyn tarkastelemassa vain suomalaisen yhteiskunnan työelämää. Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta on rakentunut ainakin periaatteessa hyvinvointiliberalismin periaatteille eli yksilöille tulisi taata tasavertaiset toimintavaihtoehdot ja mahdollisuudet (Vehmas 2005, 193). Jos lähtökohtana on, että jokainen ihminen on ihmisenä samanarvoinen ja täten omaa samantyyppiset oikeudet tehdä ja toimia, tulisi asiaa tarkastella myös sellaisten yksilöiden toimintamahdollisuuksien kautta, joilla on jokin toimintaa rajoittava ominaisuus, kuten sairaus tai vamma. Ajatus heikompiensa huomioimisesta yhteiskunnassa ei ole uusi. Vehmas (2005, 194) nostaa esiin Rawlsin ajatuksen siitä, että yhteiskunnan tulisi huomioida enemmän niitä jäseniä, joilla ei ole yhtä lailla synnynnäisiä lahjoja tai jotka syntyvät epäsuotuisaan sosiaaliseen asemaan.

Vehmas (2005, 168-169) vertaa terveitä ja vammaisia ihmisiä toisiinsa, mutta muistuttaa terveidenkin olevan riippuvaisia yhteiskunnasta ja sen tuomista palveluista, vaikka selviytyisivätkin itsenäisesti arkiaskareista, kuten pyykinpesusta, kaupassakäynnistä tai pukemisesta. Hän painottaa riippumattomuuden ja riippuvuuden toisista ihmisistä olevan

historiallisesti ja kulttuurisesti määräytyviä tekijöitä, vaikka ihminen onkin olemassa vain ollessaan yhteydessä muihin ihmisiin. Kyse on myös ihmisenä olemisen periaatteista.

Vuosituhattavoitteisiin pohjaten YK on julkistanut Agenda 2030 -ohjelman, mikä sisältää 17 kestävästä kehityksestä periaatetta maailman muuttamiseksi ja 169 alatavoitetta. Yksi päätavoitteista on eriarvoisuuden vähentäminen. (Suomen YK-liitto 2018). Yhteiskunnallisen eriarvoisuuden vähentäminen on vahvasti kytköksissä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden pääperiaatteisiin. Koska sosiaalinen oikeudenmukaisuus ei toteudu maailmassa yleisesti, vaan maailman varallisuus ja valta jakautuvat hyvin epäreilusti, on oletettavaa, että työelämäkään ei ole sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteita noudattava.

Sosiaalisen oikeudenmukaisuus koskee siis myös työllistymistä ja työntekemistä. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta tarkasteltuna asioita lähestytään mahdollisuuksien ja mahdollistamisten sekä oikeuksien kautta, ei velvoitteiden tai rajoitusten näkökulmasta. Tärkeää työelämässä olisikin huomioida jokaisen yksilön osaaminen ja vahvuudet sen sijaan, että pohdittaisiin vammoja tai heikkouksia.

Työelämän perusnormit pohjautuvat ILO:n työelämää koskeviin ihmisoikeussopimuksiin, jotka ovat rakentuneet YK:n ihmisoikeuksien yleisjulistuksen perustalle. Työelämässä sosiaaliseen vastuuseen kuuluvat erityisesti oikeudenmukaiset ja ihmisoikeuksia kunnioittavat toimintatavat, työelämän käytännöt ja työntekijöiden työolosuhteet. (YK-liitto 2018.) Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tavoittamiseksi työelämässä on laadittu Kansainvälisen työjärjestö ILO:n vuonna 2008 hyväksymä julistus - ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (ILO 2017).

Vaikka sosiaalisen vastuun osa-alue on heikoimmin edustettu yritysten yhteiskuntavastuun saralla, on aiheesta puhuttu jo pidempään. (kts. Takala 2002; Hanikka, Korpela, Mähönen & Nyman 2007, 11) Esimerkiksi Louvrier (2013) on todennut, että yritysten kannattaa pitää työyhteisö monimuotoisena. Tässä mielessä sosiaalinen oikeudenmukaisuus kytkeytyy tiiviisti työelämään. Yritysten siis kannattaa tuottavuutensa kannaltakin rekrytoida monenlaisia ihmisiä, myös erityisryhmien edustajia. Tutkielmassani käsittelen asiaa vain yhden erityisryhmän edustajan tapauksen kautta eli työllistymisen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiä vammaisen henkilön näkökulmasta. On hyvä pitää mielessä se mahdollisuus, että vammaisuus tai esimerkiksi

työkykyyn vaikuttava sairastuminen voi koskettaa ketä tahansa meistä, joten asian tarkastelua voi laajentaa monenlaisiin ihmisiin ja elämäntilanteisiin.

On tärkeää muistaa, että koska yritysten voi ajatella olevan osa yhteiskuntaa, myös yrityksen toiminnalla on vaikutusta yhteiskuntaan. Koska kaikki liittyy kaikkeen – ympäristöasiat talouteen ja sosiaaliseen, talousasiat ympäristöön ja ihmiseen – yrityksen sosiaalinen vastuullisuus heijastuu myös laajemmaltikin yhteiskuntaan. Yritysten toiminta heijastuu täten myös erityisryhmiin.

2.2 Vammaisuus sosiaalisena ja yhteiskunnallisena ilmiönä

Vammaispalvelulain 2§:ssä vammaisuus määritellään seuraavasti: ”Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.”

Vammaisuutta voidaan ajatella yksilön tilana ja kokemuksena, mutta se on myös yhteiskunnallinen ja poliittinen kysymys. Vammaisuutta määriteltäessä on otettava huomioon monenlaisia osatekijöitä eli on täsmennettävä vammaisuuden vaikutuksia sekä yksilön toimintakykyyn että toimintamahdollisuuksiin. Vammaisuuden ei pitäisi olla yksilön stigmatisoiva määrittelijä ja siten homogeenisen joukon yläkäsite, vaan yksilöllinen ominaisuus, joka tulee aina erikseen arvioida ja sen vaikutuksia tarkastella. (Räty 2010, 32)

WHO:n (2018) määritelmä antaa vammaisuudesta monimuotoisemman kuvan. Sen mukaan vammaisuus on monen eri tyyppisen asian yläkäsite, jonka avulla ei voida tehdä tarkkaa selkoa siitä, mistä asiasta on kulloinkin kyse.

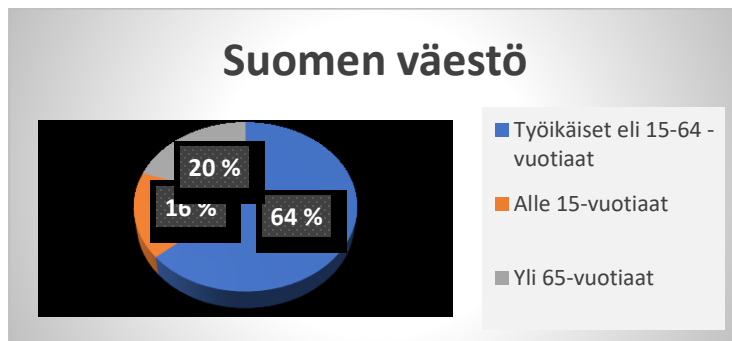
“Disabilities is an umbrella term, covering impairments, activity limitations, and participation restrictions. An impairment is a problem in body function or structure; an activity limitation is a difficulty encountered by an individual in executing a task or action;

while a participation restriction is a problem experienced by an individual in involvement in life situations.

Disability is thus not just a health problem. It is a complex phenomenon, reflecting the interaction between features of a person's body and features of the society in which he or she lives. Overcoming the difficulties faced by people with disabilities requires interventions to remove environmental and social barriers.”

WHO:n (2018) määritelmä nostaa esiin vammaisuuden terveyteen liittyvien vaikutusten lisäksi myös muut vaikutukset. Vammaisuus on yhtäaikaaisesti myös sosiaalinen asia, joka voi vaikuttaa marginalisoivasti riippuen siitä, miten yhteisössä vammaisuudesta ajatellaan. Tarvaisen (2018, 40) mukaan yhteiskuntatieteellisessä vammaistutkimuksessa vammaisuus on tällä hetkellä lääketieteellisen lähestymistavan sijasta yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja poliittinen ilmiö. Muutos on vaikuttanut siihen, että diagnosoinnin tilalle on tullut yksilöllisiä ominaisuuksia ja roolia korostava malli.

Kun vammaisuutta tarkastellaan globaalilla tasolla, voidaan sen todeta olevan huomionarvoinen asia, sillä maailman noin 6 miljardista asukkaasta noin 15 prosenttia eli noin 650 miljoonaa henkilöä on jollakin tavoin vammaisia (World Health Organization & World Bank 2011; Ulkoministeriön kehitysviestintä 2014). FIBSry ja Vamlas (2017) arvioivat, että jopa 55% suomalaisista on vähintään yksi sairaus tai vamma, joka haittaa ainakin jossain vaiheessa elämää työntekoa.



Taulukko 1 Suomalainen väestö työllisyyden näkökulmasta

2.3 Vammaisuus työelämässä

Yhteiskunta tarjoaa vammaisille henkilöille pitkäaikaisen työkyvyn alenemisen vuoksi mahdollisuuden jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tilastojen perusteella voidaan todeta, että vain noin 15-20 prosenttia työikäisistä vammaisista henkilöistä on työelämässä (Mahlamäki 2013). Arviot työelämän ulkopuolella olevista vammaisista henkilöistä vaihtelevat merkittävästi riippuen mitä tietolähdettä käyttää. Merkityksellistä on kuitenkin se, että työelämän ulkopuolelle jäävien suhteen kyse on vammaisten työikäisten henkilöiden valtaosasta. Kyse on valtavasta ihmismäärästä, jolla on merkitystä myös työelämän kannalta. Vuosina 2010-2015 toiminut VAMPO eli vammaispoliittinen ohjelma pyrki edistämään monimuotoisuuden hyväksyntää, vähentää syrjintää sekä lisätä esteettömyyttä yhteiskunnassa (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016). Mukana oli yhdeksän eri ministeriötä, mutta myös mm. työmarkkinaosapuolia eli aihe kohdistui myös työelämään. Vaikka kaikki työikäiset vammaiset henkilöt eivät välttämättä halua olla mukana työelämässä, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta työllistymismahdollisuuksien luominen ja tarjoaminen olisi tärkeää.



Taulukko 2 Vammaisten henkilöiden määrä Suomessa työllisyyden näkökulmasta

Vammaisten asema työmarkkinoilla liittyy vahvasti sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen, sillä vammaisuuden on todettu olevan yksi syrjintää aiheuttava tekijä. Sosiaalisesti oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa erilaisuutta on, mutta se, miten siihen suhtaudutaan, on reilua ja toista osapuolta kunnioittavaa. THL:n (2018) mukaan jopa 60% vammaisista henkilöistä on kokenut syrjintää jollakin elämänalueella. Kyse ei ole vain yksittäisten ihmisten syrjimiskokemuksista.

Vaikka vammaisten henkilöiden työllistymisten haasteet ovat olleet esillä julkisessa keskustelussa, Ekholm ja Teittinen (2014, 91) ovat tutkimuksessaan sitä mieltä, että on olemassa vammaisten työllistymistä tukevia tekijöitä, rakenteita ja palveluita. Vammaisten henkilöiden työllistäminen ei ole jokaisen yrityksen omien ohjeistusten varassa tapahtuvaa toimintaa, vaan sitä ohjataan lakien ja ohjeistusten avulla. Yhdenvertaisuuslaki, Suomen perustuslain 6§, Työsopimuslaki, Työturvallisuuslaki, YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus, YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus sekä EU-työsyrjintädirektiivi muodostavat periaatteellisen kokonaisuuden, jotka kaikki ohjeistavat samaan suuntaan: mahdollistamaan vammaisten henkilöiden tasavertaiset mahdollisuudet osallistua työelämään.

Peruslähdekohtana tutkielmassani on YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen artikla 1, jossa määritellään jokaisella yksilöllä olevan samat oikeudet tasavertaisesti sekä 27. artikla, joka painottaa jokaisella olevan oikeus työhön ja vapaaseen työpaikan valintaan (YK 1948; United Nations 2018). Molemmat artikkelit ovat varsin merkittäviä. Ensimmäinen asettaa yksilöt lähtökohtaisesti samanarvoisiksi, mutta valitettavasti tasavertaisuuden puolesta joudutaan tekemään yhteiskunnassa edelleenkin kovasti töitä. Yhteiskuntamme perustuu vahvasti luterilaiseen etiikkaan, jonka ajatuksena on se, että jokaisen yksilön kuuluu tehdä työtä. Jotta jokainen yksilö voi todella olla osa yhteiskuntaa, tulee hänen tehdä töitä. Tällä periaatteella voi ajatella, että jotta vammaisen yksilö voi todella päästä osaksi täysivaltaisen, aktiivisen kansalaisen roolia yhteiskunnassa, tulee hänen tehdä töitä. Työllistyminen ei ole kuitenkaan aina yksinkertaista ainakaan erityisryhmien edustajille.

Vaikka Suomessa on yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), yhdenvertaisuus ei ole vielä arjessa yksiselitteinen rutiini. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toteuttama selvitys vammaisten henkilöiden syrjinnästä yhteiskunnassa valottaa sitä tosiasiaa, että vammaisuus on yksi yleisimmistä syistä syrjintää koskevissa oikeusturvakysymyksissä (Oikeusministeriö 2016) Vaikka raportin tulokset eivät ole kiistattomia, antaa raportti selkeän käsityksen siitä, että yhteiskunnassamme, erityisesti

työpaikoilla, asenneilmapiiri vammaisia kohtaan kaipaa parantamista (Emt. 45). Raportin mukaan kyse on mm. siitä, että vammaisuus nähdään liian homogeenisenä asiana eikä vammaisten ihmisten osaamista pystytä täten seulomaan esille, mikä vaikeuttaa mm. työllistymistä, koska ajatellaan työkyvyn tai työkyvyttömyyden olevan kaikilla vammaisilla henkilöillä samankaltainen. Kyse ei ole myöskään koulutuksen tasoerosta, sillä koulutustaso on itse asiassa vammaisilla henkilöillä verrattain hyvä (Emt.).

Puhuttaessa vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia integroitua yhteiskuntaan viitataan usein esteettömyysperiaatteeseen. Esteettömyyden kysymykset ovat relevantteja myös työelämän kohdalla. Vaikka esteettömyys on käsittänyt aiemmin vain fyysisen ympäristön, määritelmää on laajennettu kattamaan myös palvelujen, viestinnän ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen esteettömyyden. Kyse on siitä, miten toimiva ja helposti saavutettava jokin ympäristö, palvelu tai tuote on. ”Yhteiskunnan esteettömyys vähentää erityisratkaisujen tarvetta esimerkiksi vammaisille ihmisille. Esteettömyys voi olla esimerkiksi fyysistä, sosiaalista tai taloudellista. Esteettömyyteen liittyvät myös asenteet.” (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2016a.) Olennaisinta tutkimukseni kohdalla on sosiaalisen esteettömyyden määritelmä. Sillä tarkoitetaan eri sosiaaliryhmiin kuuluvien henkilöiden tasavertaisia mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa (Emt.), mikä voidaan tulkita myös sosiaalisen oikeudenmukaisuuden suuntaisena periaatteena.

2.4 Työkyky ja työelämän sosiaalinen oikeudenmukaisuus

Nykyään puhutaan osatyökykyisistä, mikä sateenvarjokäsitteenä pitää allaan vammaisuuden lisäksi mm. pitkäaikaissairaat ja vakavasta sairaudesta toipuvat. Osatyökykyisyys voi olla myös tilapäistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Osatyökykyisten joukko on siis vammaisia huomattavasti laajempi ihmisjoukko, mikä tarjoaa myös ymmärryksen siitä, että työkäisten joukko on monimuotoisten yksilöiden joukko. Kukkonen (2009, 54) muistuttaa, ettei vajaakuntoisuus ja vammaisuus ole samaa tarkoittavia sanoja, vaan vajaakuntoisuus voi johtua esimerkiksi vammasta. Kun puhutaan vammaisuudesta ja työn tekemisestä, ajatellaan ehkä usein, että kyse on

nimenomaan osatyökykyisyydestä. Yhteiskuntapolitiikka-lehden artikkelissa Irjala (2017,18) muistuttaa, että vammainen voi olla myös täysin työkykyinen osatyökykyisyyden sijasta. Taloudellisen menetyksen riskit on tunnistettu erityisesti osatyökykyisten työllistymistä koskevassa tutkimuksessa vastanneiden työnantajien edustajien vastauksissa (Ala-Kauhaluoma et al. 2017, 54-59). Toki tätä tutkimusta on tarkasteltava siinä mielessä kriittisesti, että kyse voi olla myös sellaisista työntekijöistä, joiden työkyky on aidosti alentunut eikä työteho ole verrattavissa täysityökykyisen työtehoon. Samanaikaisesti on muistettava, että vammaisuus ei välttämättä tarkoita edes osatyökykyisyyttä, vaan vammainen henkilö voi olla täysityökykyinen vammastaan huolimatta, jolloin myös työtehtävät tulevat hoidetuksi odotetulla tavalla. Tämänkin vuoksi jokainen erityisryhmän edustaja tulisi kohdata yksilöllisesti selvittäen mahdolliset tuen tarpeet.

Koska kyse on näin laajasta ilmiöstä ja koska jokaisella meillä on riski joutua jossain vaiheessa elämää vammaisuuden kohteeksi, pysyvästi tai väliaikaisesti (World Health Organization & World Bank 2011, 3 sekä Haapanen 2011), tulee asiaa pohtia yhteiskunnassamme myös laajemmassa mittakaavassa ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Työterveyshuollon erikoislääkäri Anita Riipinen toteaa Helsingin Sanomissa (Jose Riikonen) 22.3.2018 olleessa artikkelissa, että ”perinteisesti on ajateltu, että jos on jokin sairaus, on työkyvyttömyyden kaikkien työhön. Nykyisin työkyvyttömyyttä tarkastellaan suhteessa työnkuvaan: jos jalassa on jokin vaiva, se ei ole este toimistotyön tekemiselle tai asiantuntijana olemiselle.” Lisäksi hän painottaa, että työssä käyminen ja työkykyisenä pysyminen on jokaisen etuoikeus. Työnteko vaatii kuitenkin työkykyä. Työkyky on kaksisuuntainen asia, sillä hyvinvointi vahvistaa työkykyä, mutta Erikssonin (2008, 73) mukaan työelämässä toimiminen on myös yksi keskeinen hyvinvoinnin ulottuvuus. Työn merkitys on monitasoinen asia. Toisaalta se tuo taloudellista turvaa ja siten myös taloudellista hyvinvointia. Työ on useimmiten hyödyllistä ja merkityksellistä tekemistä, mikä taasen antaa yksilölle kokemuksen hyödyllisyydestä. Samalla työn kautta laajennetaan sosiaalista verkostoa, minkä on todettu monissa tutkimuksissa olevan hyvinvointia tukeva tekijä.

Vammaiset nähdään helposti yhteiskunnan taloudellisina taakkoina. Taloudellisen vaikutuksen on todettu olevan kuitenkin vaikeasti arvioitavissa, sillä jotkut vammaisista kykenevät itsenäiseen elämään ja tuottavaan työhön. (Vehmas 2005, 191) Toisinaan on kyse rajoittuneisuudesta tehdä jotakin työtä, mutta usein kyse voi olla sosiaalisista esteistä, joista WHO:n (2018) vammaisuuden määritelmässä mainittiin. Vammaisten henkilöiden määrän työelämässä on todettu olevan yksi

tärkeimmistä ennustajista talouden haasteiden kannalta. Vammaisten henkilöiden merkitys työelämässä on taloudellisestikin tärkeä, sillä OECD-maissa jopa joka seitsemäs työikäinen henkilö määrittelee itsensä pitkäaikaissairaaksi tai vammaiseksi tavalla, joka vaikuttaa jokapäiväiseen elämään. (Sickness, Disability and Work 2010, 22.) Vammaisten on WHO:n (2018) tutkimuksessa todettu työllistyvän työikäisten osalta merkittävästi vähäisemmin kuin muut työikäiset, joten yhteiskunnan voi ajatella toimivan myös esteitä rakentaen. Vaikka ajatuksen tasolla voidaan olla sen kannalla, että vammaisten tulisi työllistyä, voi todellisuudessa olla kuitenkin sellaisia tekijöitä, jotka työllistymisen estävät.

Vammaisten henkilöiden työllistymiseen vaikuttaa myös se seikka, että täyden työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen edellytyksenä on, että työkyky on alentunut vähintään 60%. Kyseessä tulee olla vamma tai sairaus, jonka vuoksi työkyky on alentunut vähintään vuoden ajaksi. (Kela 2018.) Kun kyseessä on synnynnäinen vamma tai sairaus, voidaan työkyvyttömyys todeta jo ennen kuin työelämä on ehtinyt alkaa. Tarvetta ei siis tämän mukaan ole tarkemmalle pohdinnalle siitä, mitä työtehtäviä henkilön olisi mahdollista tehdä. Tämä on mielestäni suuri menetys siinä mielessä, että työelämä on muuttunut ja muuttumassa merkittävästi, jolloin työtehtävätkin muuttuvat. Kyse on siis sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumisen haasteista. Vammaisuus ei ole este työelämässä olemiselle, kunhan työtehtävät on sovitettu yksilön työkykyyn. Kun työkyvyt ja työmahdollisuudet kohtaavat, sosiaalinen oikeudenmukaisuus toteutuu. Kun työnteon sosiaalista oikeudenmukaisuutta pohtii valtaväestön kannalta, voidaan tuolloinkin sanoa, että kaikki eivät pysty kaikkiin työtehtäviin. Eikä näin oletetakaan. Valtaväestön kohdalla tarkastellaan työtehtäviä suhteessa osaamiseen, mutta miksi näin ei toimita aina/välttämättä vammaisten työikäisten kohdalla? Miksi vamma peittoaa osaamisen? Ja miten tämä asia suhteutuu sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseen?

Vammaa voidaan pitää vammaana, mikäli se estää yksilön pääsyn joihinkin kokemuksiin. Vamma voi siis tämän näkemyksen perusteella estää pääsyn työelämään. Se voi johtua itse vamman aiheuttamasta esteestä, mutta kyse voi olla myös sosiaalisesta esteestä, joka syntyy ennakkoluulojen kautta. (Vehmas 2005, 173.) Vehmas (2003a) kirjoittaa, että ”jokin yksilöllinen ominaisuus itsessään ei aiheuta ihmisen vammautumista eli elimellinen vamma ei välttämättä estä henkilökohtaista tai sosiaalista menestymistä. Vammautumisen kokemus syntyy yksilöllisten ominaisuuksien, subjektiivisten tulkintojen ja kokemusten sekä sosiaalisen ympäristön välissä

monimutkaisessa vuorovaikutussuhteessa.” Kun tätä pohtii sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kautta, voidaan ajatella, että vammaisuus voi olla sosiaalisen oikeudenmukaisuuden täydellisen toetutumisen este tai ainakin haaste. Vammasta, kuten useista sairauksistakaan, ei ole aina mahdollista päästä eroon. Täten ajateltuna vammaisuus voi olla sosiaalisen oikeudenmukaisuuden saavuttamattomuuden syy.

2.5 Yritysten sosiaalinen vastuu

Yritysten yhteiskuntavastuun osa-alueista sosiaalisen vastuun alue linkittyy vahvasti sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen, sillä yksi osa-alueen pääperiaatteista on yrityksen toiminnan oikeudenmukaisuuden ja ihmisoikeuksien kunnioittamisen vaatimus (Suomen YK-liitto 2018b). Vaikka tällä hetkellä yritysten yhteiskuntavastuu ei ole lakisääteistä toimintaa, vaan perustuu vapaaehtoisuuteen sekä yritysten itsesääntelyyn, on paineita yritysten vastuunottamiselle olemassa (Suomen YK-liitto 2018). EU:ssa on laadittu direktiivi, joka velvoittaa yrityksiä vastuullisuusraportointiin. Monimuotoisuusverkoston (2018) mukaan menestys yritysmaailmassa edellyttää kuitenkin ainakin jonkintasoista vastuullisuutta. Yhteiskuntavastuu ja siitä raportointi eivät ole pelkästään ikävä velvoite, vaan se voi olla myös yrityksen keino erottautua muiden vastaavanlaisten yritysten joukosta. Toki tämä EU-direktiivi 2014/95/EU (Euroopan parlamentti 2014) määrää vain raportoinnista, kun itse vastuullisuus ja siihen liittyvä toiminta on yritysten oman harkinnan varassa.

YK-Liiton (2018) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuu sisältää kolme toisiinsa liittyvää ulottuvuutta: taloudellisen, ympäristöllisen sekä sosiaalisen vastuullisuuden. Ympäristöön liittyvät asiat ovat nousseet monien yritysten huomion kohteeksi erilaisten ympäristökatastrofien johdosta sekä niiden seurausten vuoksi. Taloudellisesti kestävä kehitys on luonteva osa business-markkinoita ja niiden kehitystä. Sen sijaan sosiaalinen vastuullisuus on vasta viime aikoina noussut puheenaiheeksi samoin kuin yritysten yhteiskunnallinen vastuu ja vaikuttavuus, vaikka se on vielä vuonna 2005 ollut yrityksille vieraampi käsite (Hanikka et al. 2007, 15). Eri yrityksiä on kritisoitu

vaikkapa tuotannon siirtämisestä halvempiin maihin tai verojen maksamisesta kotimaan ulkopuolelle. Toisin kuin YK-liiton (2018) määritelmässä Neilimon (2004, 132-133) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuu jakautuu neljään tasoon, joista neljäs taso on korkein mahdollinen. Se tarkoittaa sitä, että yrityksen yhteiskuntavastuuajattelu ja siihen liittyvä toiminta hyödyttää yrityksen liiketoiminnan kilpailukykyä edistävänä tekijänä. Neilimo (2004, 134) summaa: ”Hyvä etiikka on myös hyvää businesta tänään ja vielä enemmän se on sitä huomisen maailmassa”.

Pulliainen (2008, 6-7) painottaa, että vaikka yhteiskunta voi toimia ilman yrityksiä, yritykset eivät toimi ilman yhteiskuntaa. Hän linkittää yritykset ja yhteiskunnan tiiviisti toisiinsa muistuttaen samalla, miten tärkeää on nähdä asiat osien lisäksi vuorovaikutuksellisin kokonaisuuksina. Yhteiskuntapolitiikka on kytköksissä työ- ja elinkeinopolitiikkaan ja siten myös yhteiskunnalliset tilanteet heijastuvat yrityksiin, mutta on muistettava, että yritykset vaikuttavat toiminnallaan myös yhteiskuntaan. Pulliaisen (2008, 6) mukaan yritysten niskaan ei voi kaataa kaikkea yhteiskuntavastuuta, vaan myös valtion on kannettava osansa siitä. Valtiolla on mahdollisuus vaikuttaa päättäjien kautta lakeihin ja säädöksiin, jotka sitten ohjailevat yritysten toimintaa. Toki yrityksen vastuuta yhteiskunnallisista asioista voidaan tarkastella ja pohtia, missä menee sen rajat. Mistä kaikesta yritys voi olla vastuussa ja mikä on esimerkiksi julkisen vallan hoidettava? Tätä pohtii Kukkonen (2009, 32-33). Hänen mukaansa on havaittavissa yrityksen aseman erilaisuus, mikäli yritys vain noudattaa viranomaisten ja muiden sidosryhmien asettamia määräyksiä tai mikäli yritys on itse aktiivisesti mukana yhteiskunnallisten asioiden kehittämisessä. Järvinen (2004, 143) kirjoittaa yritysten moraalista vastuusta ja käyttää esimerkkinä hyväntekeväisyystyötä, jota yritys saattaa tehdä huolimatta yrityksen varsinaisesta liiketoiminnasta. Järvinen sitoo yhteiskuntavastuun artikkelissaan myös osaksi yrityksen menestystä todeten sen olevan kytköksissä sekä henkilöstön työtulokseen, asiakkaiden tyytyväisyyteen että myös osakkeenomistajien sijoitushalukkuuteen. Sosiaalinen vastuullisuus kytkeytyy sosiaalisten perusteluiden kautta Kukkonen (2009, 50) myös taloudelliseen vastuuseen sekä ympäristövastuuseen. Yrityksen yhteiskuntavastuun osiot ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa, jolloin sosiaalinen vastuullisuus on itse asiassa myös taloudellista ja ympäristöllistä vastuullisuutta.

YK on laatinut Global Impact -aloitteen, jolla se haastaa yritykset mukaan sosiaaliseen vastuullisuuteen. Listauksessa painottuvat ihmisoikeuksien noudattamisen tärkeys myös työelämässä, mutta myös sosiaalisen oikeudenmukaisuuden teemat. Kyse on siis sosiaalisen

oikeudenmukaisuuden vahvistamisen tarpeesta yritysten toiminnassa. (YK-liitto 2018a.) Sosiaalisesti kestävä työelämän eetosta on kaivattu jo pidempään, sillä on todettu tärkeäksi saada koko väestön osaaminen ja kyvyt käyttöön mahdollisimman laajalla rintamalla (Kasvio & Räikkönen 2010, 18).

Yritysten yhteiskuntavastuu on keskeisessä roolissa puhuttaessa vammaisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksista. Kukkonen (2009, 40-41) viittaa Taru Vuotijärven näkemykseen vuodelta 2004, että yrityksen sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu sen varmistaminen, että vajaakuntoisilla pitäisi olla mahdollisuus työllistyä yrityksiin ja että yritysten rekrytoinnit tulisi olla lähtökohtaisesti tasavertaisia. Vammaisen henkilön työllistyminen ei kuitenkaan ole aina johtotasosta kiinni, vaan kyse on myös työyhteisöstä. Erilaisuuden vuoksi yksilö saattaa kokea syrjintää tai jopa eksluusiota työyhteisössä. (Eriksson 2008, 74.)

2.6 Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden haasteita työllistymisprosessissa

Aina todellisuus ei ole kuitenkaan niin ideaalinen kuin toivoisi. Ideaalitulanteessa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteet – tasavertaisuus, reiluus ja oikeudenmukaisuus – toteutuisivat työllistymisessä ja yleisemminkin työelämässä kaikkien ihmisten kohdalla. Muun muassa ennakkoluulot vaikeuttavat vammaisten työllistymistä ja luovat suoranaisia esteitä avoimille työmarkkinoille pääsemiseksi.

Työllistymisessä ei ole kyse vain rekrytointivaiheesta, vaan työllistyminen voidaan nähdä elämänmittaisena prosessina, johon vaikuttavat niin lapsuuden perheen vaikutukset hoidon ja kasvatuksen myötä, koulunkäynnin sujuminen kuin itse koulussa menestyminen, jatko-opinnot vaihtoehtoiseen ja esteettömyys niissä sekä lisäksi omat mielenkiinnon kohteet ja yksilön motivaatio ja asenne työllistymistä ja työntekoa kohtaan.

Työllisyyden vaikutus yhteiskunnalliseen osallisuuteen on myös tutkimuksissa todennettu. Täten yksilön kohdalla työ voi olla myös merkityksellinen identiteetin muodostamisessa – kuka olen

yhteiskunnan kannalta? Työn tarjoamalla merkityksellä ja työstä saadulla elannolla on yksilön kannalta myös laajempaa merkitystä. (Eriksson 2008, 12) Jos työelämäosallisuuden ajatellaan olevan yksilön oikeus, sosiaalisesti oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa jokaisella kansalaisella olisi yhtäläiset oikeudet päästä työelämään ja pysyä siinä.

Oikeusministeriön (2016, 72) kyselyn mukaan yli 90 % vastaajista tiesi, että työnantajien on lakisääteinen velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten ihmisten kohdalla työhönotossa ja työssä ollessa. Samaisen kyselyn tuloksista käy ilmi myös se, että vammaa pidetään osaamista heikentävänä tekijänä siten, että vähemmän osaava ei-vammainen henkilö saattaa saada työpaikan sen sijaan, että valittaisiin työkokemuksen ja osaamisen perusteella pätevämpi vammainen henkilö. Tässä kohden sosiaalinen oikeudenmukaisuus on koetuksella. Mikäli toimittaisiin sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteiden mukaan jokainen yksilö olisi erilaisuudestaan huolimatta tasavertaisessa asemassa muiden työnhakijoiden kanssa ja tarkasteltaisiin työkokemusta ja osaamista erilaisuuden sijasta.

Lisäksi on todettava, että Oikeusministeriön (2016, 75) raportissa todetaan työpaikoilla syrjintää kokeneen viimeisen vuoden aikana vastaajista 25,7% ja viimeisen viiden vuoden aikana jopa 44,5%. Tulokset vaihtelivat eri ikäryhmien kesken huomattavastikin. Enemmän se kuitenkin antaa käsitystä siitä, että kyse ei ole vain yksittäisten ihmisten kokemasta syrjinnästä. Lisäksi raportin mukaan asia on kytköksissä laajempaankin yhteiskunnalliseen kontekstiin. Yhdenvertaisuusvaltuutetun raportissa todetaan: ”Vallitseva normaali on, että vammainen ihminen on työttömänä tai eläkkeellä, kun taas työssäkäyvä vammainen on poikkeus.” (Oikeusministeriö 2016, 101)

Työllä on keskeinen merkitys toimia eräänlaisena siltana, joka yhdistää yksilön yhteiskuntaan. Ekholm ja Teittinen (2014, 90) ovat vahvasti sen kannalla, että jokaisella tulisi olla yhdenvertainen oikeus päästä työntekijäkansalaiseksi. Työllistymisessä korostuvat vammaisten henkilöiden kohdalla sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät (Teittinen 2018). Nämä ovat sidoksissa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiin.

Sosiaalisesti oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa jokainen siinä elävä yksilö on sen täysivaltainen jäsen ja samanaikaisesti tasavertainen muiden kansalaisten kanssa. Jos työelämä on silta yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi, tulisi työelämän olla mahdollinen mahdollisimman suurelle kansalaisjoukolla. Artikkelissaan Teittinen (2018) korostaa työllistymisen merkitystä

vammaisten köyhyyden poistamisessa ja sosioekonomisen aseman kohentamisessa. Tässä yhteydessä on todettava, että yhteiskunnassa on myös niitä henkilöitä, jotka eivät halua osallistua työelämään tai ovat jostain syystä täysin työkyvyttömiä. En lähde tässä yhteydessä tarkastelemaan näitä asiakokonaisuuksia tarkemmin, vaan pitäydyn yksittäisen tapauksen tarkastelussa.

2.7 Yksilökohtaisen tarkastelun tarve vammaisen henkilön työllistymisen prosessissa

Vammaisuus ja työelämä eivät ole ehkä termejä, jotka automaattisesti liittyvät toisiinsa. Vammaisten työkäisten määrää työelämässä voidaan tarkastella myös työn vaativuuden lisääntymisen näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan työn vaativuuden lisääntyminen selittää ainakin osittain sen, että vammaisten henkilöiden työllistyminen on muuttunut haasteellisemmaksi. (Baumberg 2014.) Tämä kytkeytyy vahvasti vammaisuuden määritelmiin ja sitä kautta työkykyisyyteen. Samanaikaisesti on huomioitava se, että työn vaativuus ei ole aina este täydelle työkyvyille, vaikka kyseessä olisi vammaisen henkilö. Työntekijälle on toki olemassa ennakkoodotuksia, jotka lähinnä kohdistuvat työkykyyn ja -tehokkuuteen sekä osaamiseen. Ennakkoluulot muokkaavat oletuksia tyypillisestä työntekijästä – henkilöstä, joka selviytyy nimenomaisista työhön kuuluvista tehtävistä. Normittavat odotukset ovat sidoksissa työpaikan organisaatiokulttuuriin, käytäntöihin sekä toimintaperiaatteisiin – siihen, millaiseen työntekijään on totuttu. (Foster & Wass 2012, 716-717)

Vammaisten työkykyisyys vaatii yksilökohtaista tarkastelua sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi. Vaikka käsittelen aihetta sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta, olennaista on ymmärtää vammaisten henkilöiden työkyvyn mahdollisuudet. Aihetta on tutkittu monista näkökulmista – sekä yksilön kannalta, mutta myös työyhteisön ja yhteiskunnallisen näkökulman kautta. Olennaisinta asiakokonaisuudessa on sen ymmärtäminen, että vammaisten henkilöiden työllistymisen tukeminen ja uralla menestyminen vaativat yksilökohtaisten tarpeiden ja kykyjen arvioimista vaihekohtaisesti koko työllistymisprosessin aikana. Vammaisuus on terminä varsin laaja ja sen alle sijoittuu hyvin erilaisia vammaisuuden alamääritelmiä. Jokainen vammaisen

henkilö on yksilö, jonka kykyjä tulee tarkastella yksilökohtaisesti työelämän ja siinä toimimisen kannalta.

Tässä tutkimuksessa pidän väistämättömänä myös sen tarkastelemista, miten kohdehenkilö itse omassa tilanteessaan edistää sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumista. Miten hän edistää muiden vammaisten henkilöiden työllistymisen mahdollisuuksia työelämässään? Kyse on vuorovaikutuksellisista suhteista, jotka toimivat moniin suuntiin. Yksilö vaikuttaa väistämättä ainakin jossain määrin yhteisöönsä, yhteiskuntaan sekä yritykseen, kun taas yritys, yhteiskunta ja yhteisö vaikuttavat yksilöön. Toisaalta kyse ei ole vain työtehtäviin liittyvistä taidoista, vaan myös sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja sosiaalisista taidoista - sekä yksilön että työyhteisön jäsenten. Tutkimuksessaan fyysisesti vammaisten henkilöiden työelämässä menestymistä brittiläisessä kontekstissa tarkasteleva Shah (2005, 32-33) toteaa, että erilaisuuden näkyminen sosiaalisissa tilanteissa lisää myös monimuotoisuuden hyväksymistä. Vammaisten henkilöiden esillä oleminen on myös monipuolistanut käsitystä heistä ja heidän kyvyistään. On keskeistä ymmärtää, että samanaikaisesti vammaisuus nähdään työnteon esteenä, mutta toisaalta näkyvä vammaisuus ja menestyminen työelämässä vahvistavat myös muiden vammaisten yksilöiden mahdollisuuksia työskennellä työelämässä. Mononen (2017) kannustaa vammaisia henkilöitä tekemään aiempaa rohkeampia ja näkyvämpiä valintoja sekä opiskelujen että työelämän saralla. Vammaisuuden näkyminen yleisesti ottaen työelämässä taasen nostaisi esille uusia, vammaisille henkilöille soveltuvia työskentelymahdollisuuksia. Tällä tavoin voitaisiin edelleen muuttaa työelämää sosiaalisesti oikeudenmukaisemmaksi.

3 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esittelen, miten olen toteuttanut tutkimukseni. Käyn läpi niitä teoreettisia viitekehyksiä, joita tapaustutkimuksen tekemiseen, aineiston hankintaan ja käsittelyyn sekä tutkimuksen luotettavuuteen ja validiuteen liittyy. Tuon luvussa esille niitä pääperiaatteita, joita olen tutkimusta tehdessäni ja raporttia laatiessani noudattanut. Tavoitteenani on tehdä tutkimusprosessi mahdollisimman läpinäkyväksi myös oman positioni ja näkemysteni vaikutusten arvioimiseksi.

3.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimusaiheeni on sosiaalisen oikeudenmukaisuuden haasteet vammaisen henkilön työllistymisessä. Tutkimuksessani tarkastelen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden teemaa valitsemani yksittäistapauksen kautta. Peilaan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden haasteita yksilön, yhteiskunnan ja tapaukseen liittyvän yrityksen tasoilla. Työllistyminen on eräänlainen prosessi, jota tarkastelen tutkimuksessani suhteessa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteisiin.

Pyrin tutkimuksessani ymmärtämään, mitkä ovat olleet ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet vammaisen henkilön työllistymisen ja toisaalta, mitkä ovat olleet niitä tekijöitä, jotka edistäneet hänen työllistymistään. Koska haluan tuoda esille myös niitä haasteita, joita vammaisen henkilö on työllistymisen prosessissa kohdannut, tutkimuksessani käsittelen myös niitä tekijöitä, jotka ovat vaikeuttaneet työnsaantia. Tutkimuksessani esille nousevat työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Näitä tekijöitä tarkastellaan suhteessa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteisiin.

Koska tapaustutkimusta voidaan pitää relevanttina keinona selvittää tilastollisen korrelaation sijasta tapahtumaketjujen etenemistä ja toimintamekanismeja (Laine & Peltonen 2007, 106), tarkastelen tutkielmassani vammaisen henkilön työllistymistä prosessina päätyen yrityksen

yhteiskuntavastuun näkökulmaan. Haluan tutkimuksessani valottaa erityisryhmän edustajan työllistymisen prosessia sekä ennakkoluulojen kumoamiseksi että haasteiden ratkaisujen löytymisen kannalta. Vaikka tutkimuksessa on käsitelty henkilön työllistymisen koko prosessia aina lapsuudesta alkaen, pääpaino on aikuisuudessa ja työelämässä. Pidän näiden asiakokonaisuuksien tarkastelua erityisen tärkeänä, jotta sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteet toteutuisivat työelämässä tulevaisuudessa entistä paremmin. Lisäksi pyrin ottamaan huomioon myös niitä yhteiskunnassa olevia tekijöitä sekä poliittisia linjauksia, joilla on merkitystä vammaisen henkilön työllistymiseen.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Mitkä ovat niitä yksilöllisiä ominaisuuksia sekä yhteiskunnallisia ja yrityksessä olevia tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet työllistymisen onnistumiseen?
- Mitä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiä yllä mainittuihin tekijöihin kytkeytyy?
- Miten sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteet toteutuvat tarkasteltavan yksittäistapauksen työllistymisprosessissa?

3.2 Tapaustutkimus

Tutkimusaihe muokkautui intuitiivisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti (Andersson 2011). Olin kiinnostunut yritysten vastuullisuudesta suhteessa yhteiskuntaan ja erityisesti sen sosiaalisesta osiosta. Halusin kuitenkin lähestyä yhteiskuntavastuun kysymyksiä jonkin onnistuneen tapauksen kautta. Keskustelin aihevaihtoehtoista lähipiirini kanssa, mistä nousi esille vammaisen henkilön työnteko yrityksessä. Aihe kiinnosti minua välittömästi, sillä siinä yhdistyi mielenkiintoisesti yhteiskunnan epäodotukset vammaisen henkilön suhteen ja sosiaalisen vastuun aiheet.

Olenneisinta tutkimuksessani ovat ne ilmiöt, joita tämän tarkasteltavana olevan tapauksen kohdalla voidaan havaita. Yksittäinen tapaus heijastelee eri tieteenaloilla tutkittuja ilmiöitä sekä suomalaisessa kulttuurista nousevia normittavia tekijöitä, jotka liittyvät työllistymisen, vammaisuuden ja työssä menestymisen kysymyksiin.

Eriksson ja Koistinen (2005, 1) ohjeistavat, että tapaustutkimuksessa keskeistä on nimenomainen tapaus, jota tutkitaan. Se on enemminkin lähestymistapa kuin aineistonkeruumenetelmä, sillä koska yksittäinen tapaus on keskiössä, on tärkeää, miten kyseinen tapaus on valittu, rajattu ja perusteltu. Eräänä kriteerinä on, että aiheesta on tehty vain vähän empiiristä tutkimusta. (Emt. 2-3). Kehitysvammaliiton tutkijan Hannu Vesalan (2017) mukaan suomalaista tapaustutkimusta vammaisten työllistymisestä on tehty erittäin vähän eikä tutkimus ole ollut korkealaatuista.

Lisäksi yleisesti on todettu, että vammaisten työllistyminen on vaikeaa ja haasteellista yhteiskunnassa vallitsevien ennakkoluulojen vuoksi. On tärkeää tuoda esille niitä tekijöitä, jotka tässä nimenomaisessa tapauksessa ovat mahdollistaneet työllistymisen tavanomaisen rekrytointiprosessin kautta. Tutkielmassani pyrin tarkastelemaan eri näkökulmista niitä tekijöitä, jotka ovat tukeneet työllistymistä tehden tästä tapauksesta poikkeuksen totuttuun.

Tutkimukseni tarkoitus on selittää, miten ja miksi juuri kyseinen henkilö on onnistunut työllistymään ja pysymään työelämässä vammastaan huolimatta tai juuri sen takia. Selittävä tapaustutkimus on tutkimukseni tutkimusmenetelmänä perusteltu, sillä olemassa olevat työllistymisen teoriat eivät tarjoa valmiita selityksiä valtavirrasta erottuvalle yksilölle. Lisäksi tarkoitus on löytää tutkimuksen avulla jotain sellaista uutta tietoa, jota voitaisiin hyödyntää sekä tulevaisuuden aiempaa laajemmissa teorioissa että myös arjessa, työelämässä käytännötasolla. Tässä mielessä pro gradu -tutkielmani on myös hieman eksploraatiivinen. (Eriksson & Koistinen 2005, 12-13)

Tapaustutkimusprosessi on tutkielmani osalta sisältänyt sekä tutkimuskysymysten muotoilun, tutkimusasetelman jäsentämisen että tapauksen määrittelyä ja valinnan. Tutkimusaihe on ollut koko prosessin ajan sama, mutta tutkimuskysymysten asettelu on ajan myötä hieman muuttunut. Tutkimusaineiston tueksi on hankittu teoriaa sekä ennen haastattelujen suorittamista, mutta myös tutkimusprosessin edetessä. On määritelty käytettävät teoreettiset näkökulmat ja käsitteet, jotka on tutkielman alussa olevassa teoriaosuudessa avattu tarkasti. (Eriksson & Koistinen 2005, 19)

Tutkielma on vahvasti sidoksissa aineistoon, mutta ei ole aineistolähtöinen, vaan ennemminkin teoriaohjaava. Tutkielmassa pyrin etsimään selittäviä tekijöitä vammaisen työllistymiseen siltä osin, miksi juuri tämä yksilö on onnistunut siinä, vaikka laajemmalla tasolla on käsitys, että vammaisten on vaikea työllistyä.

Koska tapaustutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen, on tässäkin tutkimuksessa olennaisinta sekä ymmärtää tämän yksittäisen tapauksen ominaisuuksia, mutta myös taustalla olevia asiayhteyksiä sekä näiden välistä vaikutussuhdetta (Peltola 2007, 112). Lisäksi on ymmärrettävä, että vaikka haastattelut ovat olennainen osa tutkimusta ja tutkimusprosessia, ovat ne toisaalta väline, jolla ajattelua voidaan kehittää (Peltola 2007, 123). Kun tutkimusaineisto sidotaan aiempaan teoreettiseen tutkimustietoon, tuloksena tulisi olla tutkijan ajattelun myötä jotain sellaista, joka kehittäisi myös oppimista.

Olen valinnut kyseisen kohdehenkilön tutkimukseni kohteeksi, sillä hän on poikkeuksellinen suhteessa moniin muihin työikäisiin osatyökykyisiin. Hän on pystynyt työllistymään ja pysymään työelämässä siten, että hän on osoittautunut yritykselle osaavaksi työntekijäksi..

Oleennaista tutkielmassani on sitoa uusi aineisto aiemmin luotuihin käsitteisiin ja pyrittävä luomaan uusia viittaussuhteita (Peltola 2007, 128). Eräsaari (2007, 154) muistuttaa kontekstualisoinnin tärkeydestä. Vaikka kyse on vain yksittäisestä henkilöstä eli tapauksesta, sillä on useampi eri konteksti ympärillään. Kyse on sekä vammaisuudesta, työelämästä, suomalaisesta palvelujärjestelmästä, suomalaisesta kulttuurista ja vammaisdiskurssista. Lisäksi kyse on niin lokaalista kuin globaalista työ- ja yrityskulttuurista, mutta myös persoonallisuuden vaikutuksesta työelämään. Kaiken kattavana pääteemana on kuitenkin sosiaalinen oikeudenmukaisuus.

Miksi tutkimukseni ei ole pelkkä kuvaileva tutkimus? Tutkielmassani haetaan tapaukseen sopivia teoreettisia selitysmalleja eli aiempia tutkimuksia ja sovelletaan niitä tämän yksittäisen tapauksen tulkintaan (Peltola 2007, 138-139) Tärkeää on kuitenkin tapaukseen sovellettavia aiempia teorioita valittaessa pyrkimys empirian ja teorian vuoropuheluun. Mikä teoria toimii tässä tapauksessa ja mikä tässä tapauksessa on ristiriidassa aiempiin tutkimuksiin? Kun valitut teoriat voidaan perustella mahdollisimman hyvin aukikirjoitettuna, on tutkimuksestani mahdollista hyötyä myös myöhemmässä tieteellisessä keskustelussa. (Peltola 2007, 148)

Tapaustutkimustuloksia on mahdollista tehdä yleistyksiä, vaikkei suoranaisesti tilastollisia yleistyksiä. Kuitenkin tutkielmassani keskityn vain yhden tapauksen tarkasteluun, joten kovin laaja-alaista yleistystä ei tutkielmani perusteella voi tehdä. (Eriksson & Koistinen 2005, 24). Sen vuoksi keskeisintä onkin tarkastella tätä yksittäistä tapausta laajempien yhteiskunnallisten ilmiöiden ”peilinä”. Miten tämä tapaus suhteutuu tilastollisesti päteviin aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin. Tapauksella on tutkielmassani useampi kuin yksi todellinen asiayhteys (Laine & Peltonen 2007, 95), sillä onhan ihminen useiden eri kontekstien ja asioiden muovaama.

Tapaustutkimus on tutkijan muovaama kokonaisuus, jossa yhdistyvät haastateltavien kertomus ja aiemmat teoriat tutkijan tulkitsemalla tavalla (Varto 1992, 80-81). Tämän vuoksi on toisaalta kirjoitettava auki mahdollisimman tarkasti, mutta toisaalta myös myönnettävä se mahdollisuus, että tutkijana olen tulkinnut asioita totuuden vastaisesti.

Laineen ja Peltosen (2007, 101) mukaan tapaus on aina tapaus jostakin. Oma tapaustutkimukseni on yksittäisen vammaisen henkilön matka työelämään. Samalla se on myös poikkeuksellinen tapaus vammaisten henkilöiden joukossa, toisaalta menestynyt työelämässä, jolloin hän on myös poikkeus työelämässä, jossa nykyään menestyminen ei ole itsestäänselvyys. Kyse on hyvin poikkeuksellisesta yksilöstä, sillä lisäksi tarkasteltava tapaus on myös poikkeus totuttuun malliin siitä, että menestyminen vaatii aina korkean koulutustason. Lisäksi tapausta voidaan tarkastella myös teknologisen kehittymisen näkökulmasta ja siten myös sosiaalisen median (jatkossa käytän termiä some) luomista mahdollisuuksista, jotka nekin ovat tarjolla toisaalta kaikille, mutta eri somekanavissa erottuminen ei ole mahdollista jokaiselle somea käyttävälle.

Yksittäinen tapaus voidaan Hailan (2007, 178) selittää vain yleisten lakien ja teorioiden kautta, johon tapaus on suhteessa saman- tai erisuuntainen. En pyri siis yleistämään tutkimuksen kohdehenkilön näkemyksiä laajempiin ihmisjoukkoihin, vaan tarkastelemaan yksilöä suhteessa aikaisemmista tutkimusta nousseisiin näkemyksiin. Tutkimuksen validiteetin kannalta on tärkeää valita kontekstit ja tutkimuksessa käytettävät teoriat huolellisesti, jotta tulkittavat yhteydet ovat järkevästi ja vakuuttavasti rakennettuja (Haila 2007, 190). Tämän vuoksi olen pyrkinyt rakentamaan siltaa myös lapsuuden, koulutuksen sekä työllistymisen välille, jotta muodostuisi yhtenäinen kokonaisuus. Vaikka käsittelen lyhyesti myös kohdehenkilön varhaisempia vaiheita, toivon kuitenkin, että tutkielmani nostaa esiin niitä asioita, joita on mahdollista muuttaa nykyisessä

tilanteessa, jotta erityisryhmien edustajat voisivat työllistyä paremmin. Vaikka tekijöitä on oletettavasti monia hyvinkin eritasoisia, oletettavaa on, että vaikutusta on sekä yksilöllisillä, yhteiskunnallisilla että myös yritykseen liittyvillä tekijöillä. Laine ja Peltonen (2007, 105) viittaavat Beckerin (1992) tutkimukseen, jossa hänen mukaansa todettiin yhteiskunnallisten prosessien olevan monimutkaisia ja yksilökohtaisen lopputuloksen olevan monen riippumattoman ja riippuvan muuttujan yhteisvaikutus. Koska tapaustutkimuksessani ei voida aukottomasti todistaa syy-seuraussuhteita, on tyydyttävä tarkastelemaan tapausta mahdollisuuksien ja vaikuttajien tasolla. Kyse on haastateltavien kokemuksista ja näkemyksistä niistä asioista ja tekijöistä, jotka ovat edistäneet vammaisen henkilön työllistymistä ja työssä menestymistä. Pidän tärkeänä, että aihe herättäisi keskustelua erilaisuuden hyväksymisestä työelämässä kuin yhteiskunnallisemmalla taholla.

”Teoreettisen tulkintakehyksen avulla tapauksesta nousee esiin asioita, jotka voivat olla yhteisiä hyvinkin laajalla ilmiökentällä.” (Peltola 2007, 112) Tutkielmassani näen tarkasteltavana olevan yksilön heijastelemien yhteiskunnallisten ilmiöiden olevan laajennettavissa koskemaan suurta osaa suomalaisesta väestöstä. Teemat erilaisuudesta, työkyvystä ja yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta koskettavat liki kaikkia työikäisiä. Eräsaari (2007, 166) muistuttaa, että kun mietitään yhteiskuntaa kontekstina, on tärkeää huomioida sen heterogeisuus. Tulkitsen sen tarkoittavan yhteiskunnan muuttuneen aiempaa yksilökohtaisemmaksi ja erilaisuutta hyväksyvämmäksi. Samalla se on myös suojaaton, koska vastuu on vahvasti yksilön itse tekemillä valinnoilla.

3.3 Puolistrukturoidut eli teemahaastattelut tutkimusaineistona

Tutkimuksessa haastattelin puolistrukturoidusti sekä työllistynyttä henkilöä, työyhteisöä, jossa hän toimii, että yrityksen edustajaa (Liite 1). Päädyin kyseiseen haastateltavaan sekä tuttavieni että sosiaalisen median kautta. Hän edustaa yhtäaikaaisesti sekä erilaisia yksilöitä että itseään yksilönä. Hän on hyvä esimerkki siitä, että erilaisista tai erilaisuuden haasteista huolimatta hän on kyennyt rakentamaan uraa ja menestynyt siinä, vaikka tutkimustiedon perusteella on tiedossa, että

vammaisten työllistyminen on vaikeaa ja vain pieni osa vammaisista työikäisistä henkilöistä on työelämässä.

Pyysin tätä henkilöä nimeämään itse oman työyhteisönsä jäseniä, joita voisin tutkimustani varten haastatella. Hän nimesi viisi työyhteisönsä jäsentä, joista lopulta haastattelin kolmea, sillä kaksi oli estyneitä saapumaan paikalle sovittuna ajankohtana. Työyhteisöä haastattelin ryhmänä, sillä ajattelin sen nostavan paremmin esille kollektiivista näkemystä erilaisuudesta, sitä koskevista ennakkoluuloista ja siitä, miten ennakkoluulot on kyseisessä työyhteisössä voitettu. Vai onko niitä edelleen? Haastattelun tarkoituksena oli avata sitä näkemystä, miten erilaisuus on työyhteisössä ja arjessa läsnä. Pyrin tutkielmassani selvittämään myös niitä tekijöitä, jotka mahdollistavat vammaisen ihmisen työllistymisen ja vakiintumisen johonkin työyhteisöön, mutta myös niitä tekijöitä, jotka tekevät työllistymisestä haasteellista. Tarkemmat haastattelukysymykset on luettavissa liitteestä 1.

Lisäksi pyysin kohdehenkilöä nimeämään yrityksen edustajan, joka voisi vastata kysymyksiin koskien yritysvastuuta ja toimia haastattelussa yrityksen edustajana. Muutaman sähköpostiviestin jälkeen haastattelin yrityksen työhyvinvointipäällikköä. Yrityksen edustajaa haastattelin erityisesti siitä näkökulmasta, että miten yritys suhtautuu yleisesti erilaisuuteen ja erityisryhmien rekrytoimiseen. Näin ollen tutkimukseni aineistot koostuvat kolmesta edellä esitellystä haastattelusta, jotka toteutettiin helmikuussa 2018.

Käytän tutkimusraportissani vammaisesta henkilöstä nimitystä kohdehenkilö, KH. Työyhteisön edustajat olen numeroinut 1, 2 ja 3, joten sitaattien yhteydessä käytän lyhenteitä TY1, TY2 ja TY3. Yrityksen edustajasta käytän lyhennettä YE.

Haastateltava	Työtehtävä/asema	Koulutus-taso	Ikä ja sukupuoli	Työkokemus tässä yrityksessä	Lyhenne sitaattimerkinnoissa
Vammainen työntekijä eli tutkimuksen kohdehenkilö	Sosiaalisen median viestintä / asiakaspalvelu	Ammattikoulu ja opintoja korkeakoulusta	30-40v. mies	10v	KH
Työyhteisön edustaja 1	Toiminut kohdehenkilön lähiesimiehenä	Ylempi AMK ja opintoja yliopistosta	25-35v. nainen	Yli 6 vuotta	TY1
Työyhteisön edustaja 2	Sosiaalisen median viestintä / asiakaspalvelu	Opisto	40-50v. nainen	Yli 18 vuotta	TY2
Työyhteisön edustaja 3	Yritysten asiakaspalvelu	Ammattikoulu	30-40v. nainen	Yli 4 vuotta	TY3
Yrityksen edustaja	Työhyvinvointipäällikkö	Ei tietoa	45-55v. mies	Kertoo olleensa “tosi kauan” (erilaisissa tehtävissä)	YE

Taulukko 3 Tutkimuksen haastateltavat henkilöt

3.4 Haastattelujen litterointi ja analysointi

Puhelimella nauhoitetut haastattelut litteroin siten, että aineistot eivät joudu ulkopuolisten saataville. Haastattelutallenteet tuhottiin tutkielman raportin valmistuttua. Tutkimusnauhojen asianmukaisella hävittämisellä tutkimusraportin valmistuttua varmistettiin se, etteivät ne joudu ulkopuolisten tahojen käyttöön. Litterointiin en merkinnyt eleitä tai ilmeitä, vaan pitäydyin asiasisällössä, joten litteroin vain sanotut asiat. En merkinnyt litterointeihin hiljaisia hetkiä tai eleitä, koska ne eivät ole tutkimukseni kannalta tämän tutkimuskysymyksen kohdalla relevanteja. Litteroinnin tein helmi-maaliskuun 2018 aikana välittömästi haastattelujen jälkeen.

Analysoin litteroimani haastatteluaineistot siten, että keskityn erityisesti yksilöiden kokemuksiin ja näkemyksiin työllistymiseen vaikuttaneista tekijöistä ja osa-alueista. Aineiston analyysissa on piirteitä sekä fenomenologisesta lähestymistavasta että myös sisällönanalyttisestä menetelmästä. En keskity pelkästään kokemusten esille nostamiseen, vaan haluan myös nostaa esiin niitä konkreettisia asioita, jotka ovat olleet menestystä tukevia tekijöitä tässä tapauksessa. Analyysia on tehty lukemalla aineistoa läpi useamman kerran ja poimien niissä olevia syitä ja tekijöitä koodaten. Hyödynsin analyysin tekemisessä Atlas.ti-ohjelmaa, jonka avulla luokittelin haastatteluissa esiin nousseita tekijöitä eri kokonaisuuksien alle: yksilölliset tekijät, yhteiskunnalliset tekijät, yrityksen toiminnasta ja organisaatiokulttuurista nousevat tekijät. Yksilöllisiä tekijöitä ovat tutkimukseni aineistossa esimerkiksi perheen ja lähipiirin asenne vammaisuutta kohtaan, koulutustausta tai yksilön oma motivaatio. Yhteiskunnallisia asioita edustavat aineiston analyysissa mm. yhteiskunnan odotukset vammaisen henkilön suhteen, rakenteelliset mahdollisuudet esimerkiksi jatko-opintojen tai työkyvyttömyyseläkkeen osalta. Yrityksen toiminnasta analyysissa nousi esille rekrytointiprosessi, työyhteisön asenneilmapiiri sekä yrityksen tarve tietyn aihealueen osaajille.

Analyysista nousseiden luokittelujen perusteella tarkastelin niitä suhteessa aiemmin tehtyjen tutkimusten tuloksiin mikro-, meso- ja makrotasoilla, ja peilasin näitä edelleen suhteessa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteisiin. Tutkielmani raportointi kulkee perinteisen kaavan mukaisesti eli noudattaen lineaaris-analyttistä rakennetta. Ensin on esitelty tutkimuksen lähtökohdat, aineisto ja menetelmä sekä lopuksi tulokset johtopäätöksineen. (Eriksson & Koistinen 2005, 38.)

3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Koska pyrkimys on osoittaa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja vastuun tärkeys onnistuneen työllistymistapauksen kautta, tutkimusta voidaan pitää eettisenä ja sen tuloksia sekä monenlaisia yksilöitä, yrityksiä kuin yhteiskuntaa yleisemmälläkin tasolla hyödyttävänä.

Haastateltavien vapaaehtoisuus on ehdotonta (Kuula 2006, 87). Haastateltavia on informoitu erillisellä lomakkeella (liite 2) mahdollisuudesta kieltäytyä haastattelusta missä tahansa tutkimusprosessin vaiheessa. Lisäksi olen tutkimuksessani pyrkinyt ehdottomaan huolellisuuteen, jotta tutkittavien yksilöllisyyden suoja säilyisi rikkumattomana. (Kuula 2006, 87) Tämä on tärkeää erityisesti vammaisen henkilön kohdalla, koska kyse on hänen henkilökohtaisista asioistaan. Vaikka tutkimushaastatteluissa sainkin kaikilta haastateltaviltani suostumuksen nimien käyttöön tutkielmassani, päädyin tutkimuseettisistä syistä tekemään tutkimuksen anonymiteettia kunnioittaen. Yksittäisen henkilön leimaaminen vammaiseksi voi aiheuttaa yksilölle negatiivista huomiota, joten leimautumisen vaikutusta olen pyrkinyt välttämään anonymisoinnilla. Se on toteutettu poistamalla haastattelujen litteroinnin aikana nimi- ja muut tunnistetiedot, joiden perusteella haastateltavat henkilöt voitaisiin identifioida. Tällaisia ovat esimerkiksi vammaa ja sairautta koskevat tiedot ja haastateltavien tittelit yhdistettynä yrityksen nimeen.

Tutkimuksen aineistonkeruussa haastattelin työyhteisön edustajia sekä yrityksen edustajaa ilman kohdehenkilön läsnäoloa. Yleisesti ottaen kyse on sikäli ongelmallisesta seikasta, sillä kohdehenkilöstä on puhuttu ilman hänen läsnäoloa. Tutkimuksellisesti on huomioitava, että erilaisissa kokoonpanoissa yksilöt saattavat puhua eri tavoin kuin vaikkapa kohdehenkilön ollessa läsnä. Tutkimuksessani kohdehenkilölle kerrottiin, miten haastattelut suoritetaan ja hän sai itse nimetä työyhteisön edustajat. Tutkimuksen reliabiliteetin kannalta seikka on syytä huomioida.

Vaikka olen pyrkinyt käsittelemään tutkimusaineistoa neutraalisti ja ilman ennakoasenteita, on mahdollista, että oma kiinnostukseni ja mielipiteeni ovat voineet vaikuttaa asioiden painottamiseen raportissa. Koska tutkimus on tehty ilman ulkopuolista rahoittajaa, jolla olisi oma intressinsä suhteessa tutkimustuloksiin, voidaan ajatella, että tutkimusprosessi on eettisiä periaatteita vahvasti noudattava. Toisaalta pyrin mahdollisimman tarkalla kirjoittamisella auki varmistamaan myös tutkimusprosessin läpinäkyvyyden ja täten olemaan myös tieteen eettistä ohjeistusta noudattava (Kuusisto-Arponen 2007, 237).

Lisäksi näkemykseni yritysten mahdollisuudesta olla yhteiskunnallisen hyvinvoinnin vahvistaja ja lisääjä on mahdollisesti vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin, joissa yrityksellä nähdään rooli yritysvastuun kautta yhteiskunnan kehittäjänä ja arvojen muokkaajana. En voi olla sataprosenttisen varma yrityksen rooli hyvinvoinnista. Jos aiemmin yhteisö piti huolen heikommista ja hyvinvointivaltion kehittymisen myötä rooli siirtyi yhä enenevässä määrin yhteiskunnalle/valtiolle,

on nykyään valotettu yritysten vastuun mahdollisuudesta. En ota tutkimuksessani kantaa yrityksen roolin eettisyydestä tai kestävän kehityksen mukaisuudesta, vaan pyrin näkemään asian mahdollisuutena ja hyvinvoinnin vahvistajana.

Suorien lainausten käyttäminen tutkimusraportissa on tarkoitettu tuomaan raporttiin tapauskohtaisuutta ja vahvempaa sidoksisuutta käytännön tasoon. Koska tieteellinen tutkimus on usein hyvin vahvasti teoreettista, on mielestäni tämänkin vuoksi tärkeää tuoda raporttiin arkisuutta ja käytännönläheisyyttä. Ajattelen teorian ja empirian muodostavan tiiviin kokonaisuuden, jossa raportti jäisi vajavaiseksi ilman molempien osa-alueiden läsnäoloa.

Kohdehenkilön suostumus tutkimukseen on ollut pro graduni tekemisen edellytys. Ilman hänen vapaaehtoisuuttaan tutkimus olisi jäänyt tekemättä. Pidän tärkeänä, että ne henkilöt, joista tutkimuksessa on kyse, ovat mukana sen tekemisessä. Nothing about us without us (Ei mitään meistä ilman meitä, suom. APM), kuten Charlton (1998) samannimisessä teoksessaan ilmaisi. Jotta tutkimusprosessi olisi kokonaisuudessaan eettinen, lähetin tekstin luettavaksi kohdehenkilölle ennen virallista tarkastukseen palauttamista.

4 Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden haasteet

Olen litteroitujen haastatteluaineistojen pohjalta analyysissa poiminut niistä esille nousseita tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet vammaisen työllistymiseen ja työelämässä menestymiseen. Olen luokitellut niitä pääkategorioiden alle, vaikka monessa kohtaa kyse on yhtäaikaisesti sekä yksilöstä, yhteiskunnasta kuin yrityksestä johtuvista tekijöistä. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta tarkasteltuna yksittäisten tekijöiden kautta nousevat esille ne haasteet, jotka vammaisen henkilön on voitettava työllistymisensä edistämiseksi. On paljon niitä tekijöitä, jotka ovat persoonassa itsessään olevia, mutta lukuisempia ovat ne tekijät, jotka nousevat yhteiskunnan ja ympäröivien yhteisöjen kautta esille. Tässä luvussa tarkastelen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumisen haasteita kolmella eri tasolla: yksilökohtaisten tekijöiden kautta, yhteiskunnan rakenteiden tuomien odotusten kautta sekä yrityksen sosiaalisen vastuun kautta.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä Ylipaavalniemi (2005, 18) nostaa esille sen, että kaikki vammaiset henkilöt eivät tarvitse erityistä tukea työllistymiseensä, vaan selviytyvät itsenäisesti. Sosiaalisesti oikeudenmukaista on saada niitä palveluita ja sellaista tukea kuin on tarpeen. Mikäli yksilö kuitenkin kokee selviytyvänsä omin keinoin, on se mahdollisuus hänelle suotava.

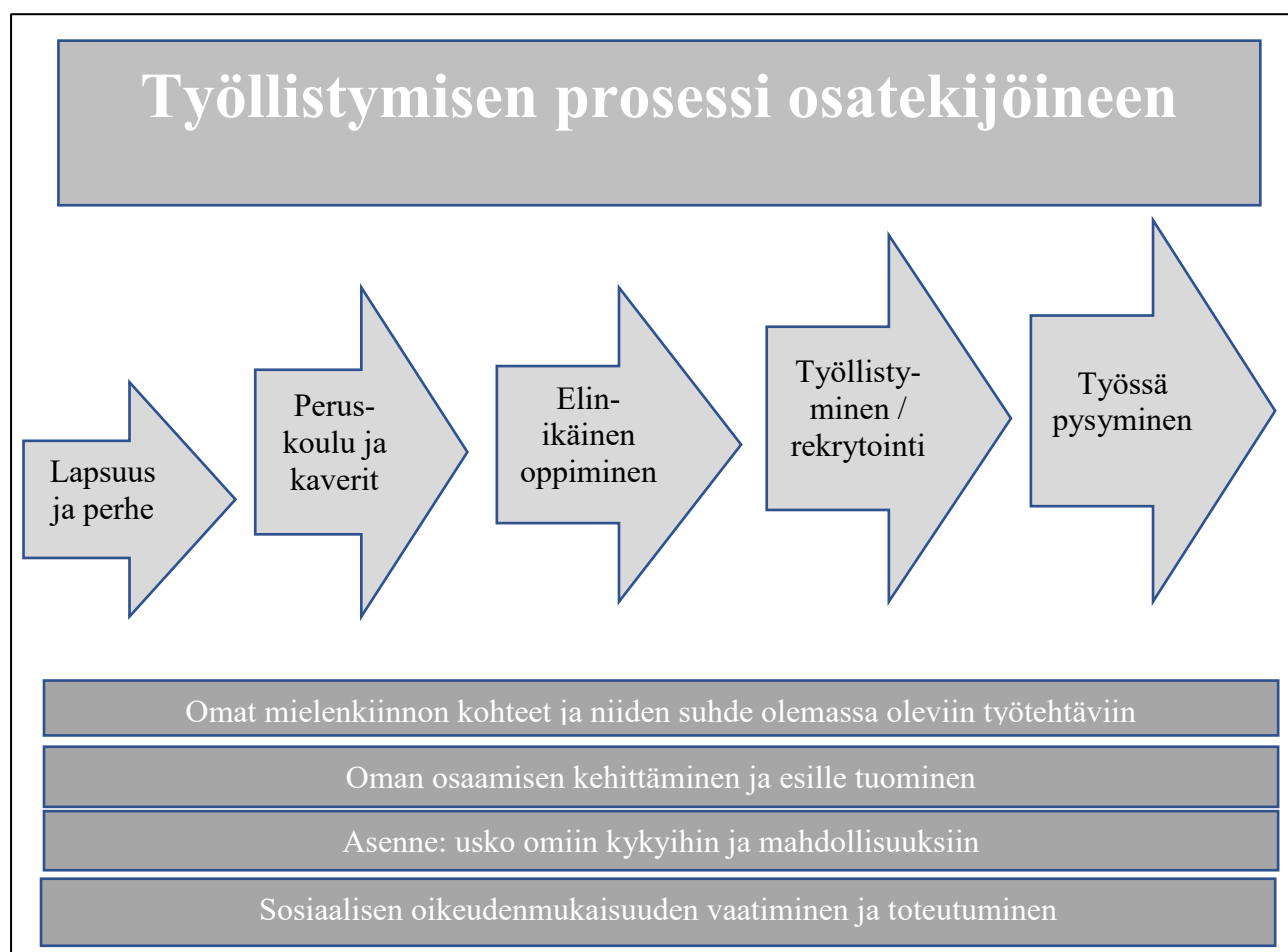
Paljon on kiinni yksilöstä itsestään ja omista kiinnostuksen kohteista. Tavoitteet ovat olleet korkealla vammaisella yksilöllä jo lapsena.

”Mä joskus pikkupoikana, kun kattoin telkkaria, ni sit tuli jotain näin pörssi uutisia tai jotain tämmössiä, ni sit siellä oli aina siihen aikaan ni, oli aina tosi pinnalla ni (nimi poistettu) ja sitte tota (nimi poistettu). Et ne oli niinku jatkuvasti. Ja sit mä sanoin, et mä mejän äitille sillon pikkupoikana, joo että mä meen muuten joskus ni isona mä meen tonne (nimi poistettu) tai (nimi poistettu) töihin ni näin että ne on niin isoja firmoja. - -sitten äiti sit vaan sano et kannattaa ehkä varmaan opiskella sitte jotain ja tota emmä sitä sitte miettinyt enää myöhemmin. Mut sitku mä huomasin et täällä oli paikkoja auki et aa katopas vaa että sattupa hausvasti, että pakko kokeilla - - No sitte mä pääsin ja tota se oli hieno

hetki silloin ja näin et pääsi niinku tommosee. Et tietää että on iso ja on vakaa putiikki ja kaikkea tämmöstä.”(KH)

Työllistyminen yritykseen on eräänlainen prosessi. Kuten edellä ollut sitaatti nostaa esille, kyse on jopa elämänmittaisesta, mutta ainakin vahvasti elämäntilanteeseen ja yksilön kehitykseen kytkeytyvä kokonaisuus. Kyse ei ole vain rekrytointitilaisuuden läpäisemisestä, vaan kaikesta mitä sitä ennen on tapahtunut ja mikä kokonaisuus, eli yksilö osaamisineen ja vahvuuksineen, niistä on muodostunut.

Työllistymiseen vaikuttaviksi osa-alueiksi luetaan lapsuus, persoonallisuus, koulutus, uravalinnat sekä uralla kehittyminen (Shah 2015, 12) Olen tutkimuksessani hyödyntänyt tätä jaottelua työllistymisen ja työelämässä menestymisen osa-alueista muokatessani prosessikaaviota (Kuvio 1.)



Kuvio 1 Työllistymisprosessin osatekijät

4.1 Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden merkitys lapsuudessa

Vammaisuuden leima saadaan usein jo lapsuudessa. Äidin roolilla on tärkeä merkitys sekä leiman vahvistamisessa että sen lieventämisessä. (Eriksson (2008, 31 ja 41.) Myös haastattelemani henkilö nosti äidin kannustuksen ja puolesta taistelemisen merkittäväksi asiaksi elämänsuunnan kannalta. Vammaisen työntekijä kertoi tarinansa saaneen tietyn suunnan jo lapsuudenkodistaan, jossa kannustettiin tekemään itse. ”*Luoja ei laiskoja elätä, kuten meidän äiskä aina sanoi,*” kuvailee haastateltava KH lapsuuden perheensä asennoitumista erilaisuuteen. Vammaisen lapsen lähipiirillä on merkittävä rooli sen suhteen, millaiseksi he olettavat ja asemoivat yksilön erilaisuuden. Tällä on sittemmin vaikutusta siihen, millaiseksi vammaisen yksilön käsitys itsestään ja identiteetistään muokkautuu. (Eriksson 2008, 51.) Vanhempien tuki lapsuudessa on todettu merkittäväksi tekijäksi myös vammaisten yksilöiden uralla menestymisessä (Shah 2015, 167).

Kohdehenkilö nostaa esille sen mahdollisuuden, että yhteiskunnan lisäksi vammaisen tai muuten erityisryhmään kuuluvan vanhemmat ”*paapovat*”, mikä vahvistaa negatiivista käsitystä itsestä ja omista kyvyistä. Mikäli äiti ei olisi kannustanut tekemään itse kaikkea mahdollista mihin pystyi, elämänsänsä olisi voinut kehittyä hyvinkin erilaiseen suuntaan. Eriksson (2008, 41) toteaa tutkimuksessaan, että äidin jaksamisella on suuri merkitys vammaisen lapsen asioiden hoitamisessa, sillä äidillä vaikuttaa olevan paljon vaikutusvaltaa lastaan koskevista asioista. Lisäksi hän huomasi, että äidit ovat niitä henkilöitä, jotka myös jaksavat taistella vammaisten lastensa oikeuksien puolesta (emt. 41).

Kohdehenkilö KH kertoo:

” mä oon aina halunnu niin et ei saa mitään niinku tietyl tapaa armopaloja tai sillee tiäkkö että et suosittais jossain niinku näin, vaan että näin mä sen ite aattelen, että kaikki pitää pohjautuu tilanteesta huolimatta nii siihen osaamiseen. Et mä en edes haluais saada mitään juttuja, vaan sillä että se olis niinku joku kiintiöpaikka tai jotain tämmöstä.”

Toisaalta hän kertoo, että äiti oli taistellut koulupaikasta tavallisessa peruskoulussa sen sijaan, että hänet olisi yhteiskunnan toimesta laitettu vammaisille lapsille tarkoitettuun erityiskouluun. Shah (2005, 22 ja 174) tuo esille vastakkaisia näkemyksiä erityiskoulun hyödyistä ja haitoista suhteessa

työllistymisen tukemiseen ainakin englantilaisessa kontekstissa. Koulutuksesta on hyötyä uralla menestymisessä, mutta on tärkeää pohtia yksilökohtaisesti sitä, onko erityis- vai peruskoulu yksilölle parempi ratkaisu (Shah 2005, 174). Olisi tärkeää miettiä yhteiskunnallisia palveluita ja rakenteita sikäli uudelleen, että ne mahdollistaisivat joustavammat ja siten monipuolisemmat mahdollisuudet sovittaa yksilökohtaiset erityistarpeet rakenteisiin. Tätä kohdehenkilö pitää merkityksellisenä asiana todeten, että aina pitäisi mennä ensin normipolkua pitkin ja tarvittaessa saisi vasta lisätukea. Hän nostaa esille jälleen sen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumattomuuden uhkan, ellei äiti olisi toiminut miten toimi.

Samantyyppistä näkemystä olivat tutkimuksessaan löytäneet Ekholm ja Teittinen (2014, 28), joiden haastattelema yläkouluikäisenä vammautunut henkilö olisi haluttu siirtää esteettömämpään kouluun. On ymmärrettävää, että mikäli yksilö tarvitsee erityisopetusta tai jotain muuta erityistä tukea koulun suorittamiseksi, erityiskoulu on tuolloin yksilön etua tukeva paikka. Jos kuitenkin erityistä tukea oppimisen tai käyttäytymisen kannalta ei ole, on syytä pohtia, miten sosiaalinen oikeudenmukaisuus toteutuu, mikäli oppilasta ollaan sijoittamassa erityiskouluun tavallisen koulun sijasta vain siitä syystä, että hänellä on fyysinen rajoite. Nykyään julkisrakennukset tehdään esteettömiksi, jolloin tarvetta muunlaiselle koulupaikalle ei pitäisi fyysisten rajoitteiden vuoksi olla. Mikäli koulu suoritetaan erityisopetuksen piirissä, sillä on vaikutusta peruskoulun jälkeisiin opintoihin ja niiden valikoimaan heikentävästi.

Kohdehenkilö nostaa esille myös äidin roolin koulupaikan valinnassa. Ilman äidin napakkaa asennetta ja vaatimusta, että haastateltava sai aloittaa ja käydä koulunsa peruskoulussa erityiskoulun sijasta, on vaikuttanut myös jatko-opintomahdollisuuksiin monipuolistavasti. Lapsuuden perheellä on vaikutusta pitkälle tulevaisuuteen. Eriksson (2008, 73) korostaa, että vanhemmilla on suuri vaikutus vammaisten henkilöiden työllistymiskysymyksissä, sillä tietämättömyys erilaisista mahdollisuuksista on yksi tekijä, joka voi estää työskentelyn vammaiselle henkilölle itselleen mielekkäällä tavalla tai jopa heille soveltuvalla alalla. Tiedon lisääminen on siis erityisen tärkeää sekä työtehtävien sisältöjen kuin vammaisten henkilöiden kykyjen ja osaamisen puolelta. Tämä vaatii yksilötason kohtaamisia, jotta voidaan aidosti kartoittaa mahdollisimman tarkasti ja realistisella tasolla kaikki mahdollisuudet työllistymisen tukemiseksi. Yhteiskunnassa asenteelliset muutokset tapahtuvat kuitenkin hitaasti.

Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi vaadittiin tapauksen kohdalla äidin vahvaa osallisuutta ja näkemystä asian suhteen. Voidaanko olettaa, että jokaisella on lähipiirissä henkilö, joka pitää vammaisen ihmisen oikeuksista kiinni? Vai pitäisikö yhteiskunnan rakenteita tarkastella ja kehittää sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi?

4.2 Yhteiskunnan asettamat odotukset vammaiselle henkilölle ja työllistymiselle

Lähtökohta työllistymiselle on sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta tarkasteltuna haastava. Vammaisen henkilö voi joutua kohtaamaan elämässään monenlaisia esteitä. Pahimmillaan esteet rajoittavat vammaisen yksilön mahdollisuuksia elää täysipainoisesti. Esteiden vuoksi vammaiset ovat myös suuressa syrjäytymisvaarassa. (Eriksson 2008, 11-12.) Synnynnäisestä vammasta ei pääse yleensä eroon, vaan vamma voi jopa määritellä identiteettiä aina lapsuudesta lähtien. Yksilön sosiaalisella verkostolla on vaikutusta identiteetin rakentumiseen. Se, miten yhteisö toimii vammaisten - tai yleisemmin tarkasteltuna valtavirrasta erottuvien - ihmisten kanssa, on merkityksellistä, sillä tapa ei ole välttämättä sosiaalisesti oikeudenmukaista. Erikssonin (2008, 51) mukaan toiminta saattaa olla nurkkakuntaista ja yhdenmukaistavaa tai jopa ihmisarvoa riistävää. Ajatus on sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta tarkasteltuna tyrmistyttävä. Työllistymisen osalta ajatusta voidaan tarkastella kuitenkin yhteiskunnan eri järjestelmien toiminnan kautta.

Harvinaista syndroomaa sairastava kohdehenkilö kertoo, ettei hänen sairaudestaan tiedä juuri edes häntä hoitavat lääkärit. Osa lääkäreistä on ihmetellyt hänen työssä käymistään sairauseläkkeellä olemisen sijasta. Harvinaisesta vammaisuuteen johtaneesta sairaudestaan hän kertoo seuraavaa: *”Suomesta ei muita löydy kuin mä ja mun pikkusisko. En tiedä onko edes muita. Et se on niin harvinainen homma ja yleensä lääkäritkään ei tiedä. Et kun menee johonkin jollekin uudelle lääkärille, ni ne alkaa selaa sitä lääkärikirjaa ja ei sieltä ikinä löydy mitään.”* (KH)

Lääkärin olettama ei ole sikäli yllättävä, sillä Suomessa oli vuonna 2016 työkyvyttömyyseläkkeellä 210910 henkilöä (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2017a, 38) ja Suomen vammaisista henkilöistä arviolta vain noin 60 prosenttia on työelämässä, mikä tarkoittaa noin 70 000 henkilön vajetta

työmarkkinoilta (THL 2013, 69). Se on Euroopan muihin maihin verrattuna korkeampi luku (Emt.), joten kansainvälistä painetta vammaisten henkilöiden työllistämiseksi on. Lisäksi on tärkeää muistaa, että työ turvaa myös tulotasoa. Työssäkäynti parantaisi Erikssonin (2008, 74) mukaan merkittävästi vammaisten ihmisten sosioekonomista asemaa, sillä asiallisen palkan myötä heillä olisi mahdollisuus osallistua kuluttamisen kautta muuhunkin kuin välttämättömyyksien, kuten asunto ja ruoka, kustannukseen. Eriksson (2008, 57) kirjoittaa työelämän olevan myös mielihyvän lähde eli myös hyvinvoinnin yksi osatekijä. Työn voidaan nähdä olevan myös itsensä toteuttamisen ja identiteetin rakentamisen väline elannon hankkimisen lisäksi (emt 53).

Työtä hakevista tuttavistaan kohdehenkilö kertoo: *”ne on kuitenkin et haluis tehdä jotain töitä ja ja niil vois olla jopa jotain kykyjä siihen, mut että sit niinku yhteiskuntaki on niinku vähän jo päättäny, et ne on jo niinku sairaseläkkeellä eikä ne tuu työllisty. Ni et mun mielestä pitäis ehkä ennemminkii kannustaa ihmisii siihen, että ne vois tehdä oman osansa. Et koska kaikil on kuitenkin jotain annettavaa. Et okei, jos se ei oo ihan sata prossaa se työpanos, ni se vois sitte olla vähä vähemmän ja ja yhteiskunta vois sit kompensoida loput.”* (KH)

Työ kytkeytyy myös laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin. Eriksson (2008, 50) on ollut jo kymmenen vuotta sitten kirjoittamassa teoksessa sitä mieltä, että vammaisten erityistarpeiden huomioiminen on tunnustettu yhteiskunnalliseksi ongelmaksi. Asenne on tuolloin ollut vielä kehittymätöntä, mutta samasuuntaista asenteellisuutta on yhä nähtävissä Oikeusministeriön (2016, 45) raportin tuloksissakin. Toisaalta Eriksson (2008, 50) on tuolloin jo havainnut, että yhteiskunnan kyky sietää erilaisuutta ja poikkeavuutta olisi kohentunut. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että vammaiset henkilöt olisivat aidosti samanarvoisessa asemassa ei-vammaisten kansalaisten kanssa. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kohentumiseksi tarvitaan merkittävää asenteen muutosta koko yhteiskunnassa ja sen järjestelmissä. Erilaiset yksilöt tulee kohdata palvelujärjestelmissä yksilöllisesti eikä valmista luokittelua käyttäen.

4.3 Rekrytointi ja fyysiset rajoitteet

Fyysisten ominaisuuksien ja terveydentilan vaikutusta työtehtävistä suoriutumiseen ei voi kuitenkaan kiistää. Erikssonin (2008, 67) tutkimuksessa eräs haastateltava toteaa, että lapsuuden haaveammatti oli jäänyt fyysisen vamman vuoksi saavuttamattomaksi asiaksi. Tutkimuksessani tarkasteltavan kohdehenkilön lapsuuden haaveet ovat sen sijaan toteutuneet. Hän kuitenkin painottaa ymmärtävänsä sen, ettei haakaan sellaisille aloille, joilla ei voisi pärjätä vammansa vuoksi.

”Jotkut työpaikat on joutunu skippaamaan, et ei oo ees lähteny hakemaa, ni tota, jos on ollu vaikka niinku rappuset sinne, ni ei voi mennä, et terve, mä tuun teille töihin, et rakentakaa hissi. Et ethän sä voi tehdä sillee.- - Sit vaan valitaan ne työpaikat sen mukaa, mitkä mikä onnistuu - - ja emmä hae semmosia tehtäviä, mistä mä en pystyis suoriutumaan. Eli tota mä en hae sinne raksalle ja mee sit työhaastatteluu ja käytä jonkun aikaa siihen, et mä hakisin semmosta.” (KH)

Tärkeää on, että omat mielenkiinnonkohteet ovat yhteneväiset mahdollisten työtehtävien kanssa, sillä Hiekkalan ja työryhmän (2017, 52) mukaan lyhytkasvuisuus on koettu joissain tapauksissa esteenä oman unelma-ammatin saavuttamisessa. Työtyytyväisyys sen sijaan ei eronnut verrokkiryhmään verrattuna lyhytkasvuisten keskuudessa eli työssä olevat lyhytkasvuiset olivat työhönsä yhtä tyytyväisiä kuin muutkin työntekijät (Emt. 52). Sosiaalisesti oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa yksilöllä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, mitä työtä tekee. Osatyökykyisen tai vammaisen henkilön palkkaaminen vaatii, että työtehtävät ovat sovitettu suhteessa työkykyyn. Samansuuntaisia käsityksiä voidaan havaita myös Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 39-43) tutkimuksesta, jossa todettiin olevan haaste mukauttaa työtehtäviä sopiviksi tällaiselle henkilölle. Ohjeistuksia ja neuvoja on saatavilla, mutta tärkeintä on kuulla yksilöltä itseltään, mitä apua ja tukea hän tarvitsee työssä, jos tarvitsee mitään (Ryynänen & Sahlberg 2015, 23).

Ekholm ja Teittinen (2014, 40) havaitsivat tutkimuksessaan, ettei vammaisuus tarkoittanut kaikille työnantajille välittömästi alentunutta työkykyä. Ala-Kauhaluoma ym. (2017, 88) muistuttaa, että

osatyökykyinen voi olla sopivissa työtehtävissä täysin työkykyinen eikä ole suinkaan väärin tarkastella työhön sopivuutta myös taloudellisin mittarein.

Eriksson (2008, 21) toteaa tutkimuksessaan, että vammaisten työllistämisen edistämisen toimenpiteet ovat pääasiassa fyysiseen ruumiiseen rajoittuvia, kuten esim. kuntouttamisohjelmat. Tästä näkökulmasta ajateltuna olisi tärkeää laajentaa käsitystä työtehtävien sisällöistä ja samanaikaisesti myös työkyvyn muita osatekijöitä kuin vain ruumis ja sen toimintakyky. Monet toimistotyöt eivät vaadi juurikaan fyysisiä ponnisteluja eikä täten täyttää toimintakykyä ruumiin osalta. Eli tietotyössä fyysisillä rajoitteilla ei välttämättä ole mitään merkitystä (Ekholm & Teittinen 2014, 91). Tietotyötä tekevä haastateltava onkin sitä mieltä, että omat työtehtävät sujuvat ongelmitta. Toisaalta hän nostaa esiin, että on olennaista miettiä työn vaativuutta ja erityisryhmien määritelmää. *”Jos puhutaan niinku liikuntavammasta ni ei meil oikeestaan oo ku sellassia töitä, missä nää rajoitteet ei niinku oo mitenkään merkittäviä. Et että sit järkätään esteetön kulku, jos tulee enemmän, mut niitä löytyy varmasti...Mut sit mä...tosiaan erittäin vaikeeta ruveta määrittelemään niitä erityisryhmiä, et ne on case by case.”* (YE)

Yrityksen edustaja toteaa, ettei kyse ole suojatyöpaikasta. Toisaalta hän nostaa esille sen, että mikäli erityisryhmän edustajalla on sitä osaamista, mitä yritys tarvitsee, ei erityisyys ole rekrytoimisen este. *”Sehän oli tosi hyvä rekrytointi ja tota jälkeenpäinhän on niinku moni huomannut, että sillä on myös tällänen niinku pienikasvusuus ja sitte tällänen liikuntaan liittyvä rajote,”* toteaa yrityksen edustaja (YE) tutkimuksen kohdehenkilöstä.

Kukkonen (2009, 134) on listannut tutkimuksessaan yrityksen työllistämisvastuun sisältöjä perusteluiden mukaan. Hänen mukaansa on välittömät taloudelliset perustelut eli osaamisperusteinen rekrytointi. Tällöin työnhakijalla on jotain sellaista osaamista, mistä yritys hyötyy, kuten tarkastelemassani tapauksessa oli.

Lisäksi syynä erityisryhmän edustajan palkkaamiseksi voivat olla välilliset taloudelliset perustelut. Niitä ovat vastuullisuus työnantajana ja mielikuva työnantajasta. (Emt. 134.) Kohdehenkilö koki, ettei tämä ollut hänen tapauksessaan peruste rekrytoinnille, vaan valinta on tehty osaamisen ja asenteen perusteella. Yrityksen edustaja sanoi, ettei ajattele kyseistä työntekijää yrityksen imagon kohottajana. Sen sijaan yksilö itse on tuonut yritystä esille mm. sosiaalisessa mediassa, jolloin on mahdollista, että mielikuva yrityksestä muovautuu sosiaalisesti vastuullisemmaksi. Yrityksille voi

olla tärkeää, että työntekijät omaavat samansuuntaiset arvot kuin mitä yrityksellä on sekä lisäksi jokainen työntekijä edustaa sinällään yritystä myös vapaa-aikanaan, joten sitä kautta luodaan mielikuvaa myös yrityksestä työnantajana. Lisäksi yrityksellä voi olla rekrytoinnin taustalla myös eettisiä ja sosiaalisia perusteluja, joita ovat vastuullisuus ja yrityksen arvot, vajaakuntoisten auttaminen sekä yksilön etenemisen mahdollistaminen (Emt.).

Fyysiset rajoitteet kuitenkin vaikuttavat työn lisäksi myös sosiaalisiin tilanteisiin esimerkiksi harrastusten valintojen ja rajoittumisten myötä.

“Onhan sen nyt joissain kohin este et en mä nyt tästä varmaan lähe koripalloa pelaamaan tai juoksee maratonia mut ei se oikeestaan kun tottuu. Tä kun on yli kolkyt vuotta harjoitellu tät elämää ni aika hyvin on oppinu toimimaan niin et ei se sillee oikeestaan vaikuta. - - Et mä oikeestaan pystyn tekee kaiken mitä mä haluun ja jos mä en heti pysty jotain tekee ni mä yleensä keksin miten mä pystyn tekee sen.” (KH)

Vaikka vamma voi aiheuttaa rajoitteita arjessa, kohdenhenkilö näkee vaihtoehtoisenkin tavan suhtautua vammaisuuteen. *”Mutku se on tietysti vammasten keskuudes se on paljon helpompi jäädä kotiin ja ja mennä vaan sen taakse, et en mä pysty.” (KH)* Yhteiskunnassa vallalla olevaa normia siis myötäillään tämän perusteella vammaisten henkilöiden keskuudessa. Erilainen asennoituminen vaatii päättäväisyyttä. Kohdehenkilö osoittaa halua selviytyä mahdollisimman pienellä tuella vammasta huolimatta. Shah (2005, 175-179) painottaa, että jokaiselle uralla menestyneelle vammaiselle henkilölle työ on ollut erityisessä asemassa elämässä. He ovat olleet erityisen motivoituneita työntekemiseen ja tavoitteellisia. Lisäksi Shahin (2005, 182-183) tutkimus osoitti, että yksilöt olivat kyenneet kääntämään koettelemuksensa ylitettäviksi haasteiksi, joista he ovat selviytyneet onnistuneesti.

Arjessa kohdehenkilöllä on apuna kävelyteline. Sen käyttöä hän perustelee seuraavasti: *”Se on niinku kustomoitu mulle. Sillä mä pääasiassa täs kuljen. Mul on kotona toi sähköpyörätuoli, mutta en mä oikeen käytä sitä sen takia, että mä vähän jotenkin ajattelisin, että tulee äkkii pian laiskaksi, jos sitä vaan ajelee. Sillee et kääntää nappia ja ...ni mieluummin sit koettaa kävellä” (KH)*

Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toive nousee esille haastattelusta. Kohdehenkilön mielestä jokainen yksilö tulisi kohdata omana ainutlaatuisena tapauksena, sillä *”jos sit aatellaan*

lyhytkasvusii, missä mä oon ollu paljon siel niinku mukana, ni siel on töis paljo. On tyyppejä, jotka kävelee eikä niil oo semmosta juuri muuta ku just se lyhytkasvusuus-haaste”. Hän kuitenkin muistuttaa, että usein kyse on myös muista sairauksista. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus voi toteutua yhteiskunnassa vasta, kun jokainen erilainen yksilö pääsee tuomaan oman osaamisen ja potentiaalinsa esille vammoista tai sairauksista huolimatta.

4.4 Yksilöllisten tekijöiden merkitys työllistymisessä

Kohdehenkilö tekee eroa itsestään suhteessa muihin vammaisiin.

”Paljon ku on ollu jossain vammaisjärjestöis touhuu niinku touhuillu ni se voi olla monesti sellaista et jäädään vähän niihin ongelmiin kiinni. Ja vatvotaan sit vaan mitä ei pysty ja mä sit ehkä ite tykkään enempi keskittyä niin ku tavallaan positiivisempiin juttuihin ja tekee juttui ja tälle. Ja sit taas ehkä niinku oppinu pitää ittestään meteliä ja kehittää niinku omaa osaamista ja tälle näin. Tota mä oon ehkä siinä mielessä paremmassa asemassa että kuin moni muu” (KH)

”Työllistymiskysymykset kytkeytyvät niin yksilöllisiin tekijöihin kuin sosiaalisiin mekanismeihinkin, joiden merkitys työelämän arjessa ja työelämärakenteissa on otettava huomioon. (Eriksson 2008, 67)” Haastattelussa nousi vahvasti myös esiin yksilökohtaiset tekijät työllistymisen edistämisessä. Kohdehenkilö kertoi, ettei ole vastaanottanut yhteiskunnan apua työnhaussa, koska kokee hallitsevansa asian itsekin. Hänellä on henkilökohtainen avustaja, joka ei ole kuitenkaan hänen mukanaan työelämässä, missä hän ei koe tarvitsevansa erityistä tukea tai apua.

”Käytännössä hoitaa mun kaikki kauppa-asiat ja kodinhoidollisia juttuja ja sit paljon yhdessä reissataan joihinkin paikkoihin ja vapaa-ajalla käydään treenamassa salilla ja tän tyyppisiä juttuja. Auttaa kaikis arjen jutuissa. Ei oo toki töissä mukana et sillee ku ei tos töissä oikeen oo mitään semmosta missä niinku tarvis apua ni sit jos tarvii joku kahvikuppi

ottaa kaapista ylhäältä ni sen voi niinku aika hyvällä menestyksellä on kollegatkin suorittanu. Ni ei oo niinku sillee tarvetta”(KH)

Lyhytkasvuisten henkilöiden kokemuksia syrjinnästä käsittelevässä tutkimuksessa työelämän haasteiksi mainittiin mm. fyysiset esteet, kuten raput, jotka vaikuttavat arkipäivän tehtävistä selviytymistä (Hiekkala, Muñoz, Tallqvist, Anttila, Pesola, Leppäjoki, Teittinen & Mäkitie 2017, 50). Fyysiset toimintarajoitteet ovat psyykkisiä helpommin hyväksyttävissä rekrytoinnissa, sillä Kukkosen (2009, 117) niitä voidaan kompensoida erilaisin apuvälinein ja järjestelyin. Kohdehenkilö kuitenkin toteaa pärjäävänsä ilman apuvälineitä työpaikallaan ja kertoo käyttävänsä muun muassa ihan tavallista näppäimistöä kuin muutkin työntekijät.

Apuvälineiden mahdollisuuden lisäksi työelämässä yksilön voimavaroiksi on Kukkosen (2009, 119) tutkimuksessa mainittu myönteinen asenne ja motivaatio. Sama tulee ilmi tässä tapaustutkimuksessa. Sosiaalisen verkoston merkitys näkyy kohdehenkilön arjessa, vaikka hän uskookin yksilöllä itsellään olevan paljon vaikutusmahdollisuuksia omaan elämään. *”Tottakai ystävät on niinku kelle tahansa niinku. Tottakai ne on semmonen tukiverkosto mut et kyl se niinku eniten se lähtee kyl itestä.”(KH)*

Hän jatkaa kertomustaan omasta persoonasta työpaikalla tehtyjen persoonallisuustyökalujen kautta.

”Mä oon tota I, I-persoona. Eli tämmönen niinku etä mä oon niinku innovoija, et mä aina haluun keksiä kaikkia uusia juttuja ja lähtee kokeilee. Ja et mä en oo semmonen, joka haluis jäädä kauheesti hieromaan ja miettimään, että niinku et tekemään excel-taulukoita ja näin, vaan mä oon enemmän se startup-tyyppi et mä haluun niinku et, okei, meil on hyvä idea, et nyt kokeillaan ja jos se ei toimi, ni sit muutetaan suuntaa ja niinku tälleen ja. Mä tykkään kehitellä tosi paljon kaikkii uusii juttuja ja . Ja sit mä oon mielestäni aika rohkee siis sillee tekee et mä niinku luotan siihen mun omaan visioon ja siihen osaamiseen ja mä tuon sen niinku ilmi ja haluan niitä koittaa edistää aina ja tällee näin ja . Mä tykkään tehdä töitä ja se on sellai niinku intohimo. Et mä en niinku osais kuvitella itteeni et en mä niinku jäis työttömäks, koska jos. Jos multa loppuis työt ja ei löytäis mitään uutta, ni mä laittaisin jonkun firman pystyy. Koska niinku mä mieluummin teen jotain et mä en oo sellain joka jäis pyörittelee peukaloita.- - Et sit kotona on jotain tarttumapihtejä et saan niinku lattialta

poimittua jotain tavaroita ja tän tyyppisiä mut et niinku ne on sit jotain ihan pieniä. Et oikeestaan liikkumiseen ei oo mitään sen kummempia” (KH)

Itseluottamuksella on vaikutusta toimintakyvyn kapasiteettiin. ”Ymmärtävä, voimaantunut, asenne itseään kohtaan on lyhytkasvuiselle henkilölle voimavara, joka toisena kontekstuaalisena tekijänä tasapainottaa ympäristön esteellisyyden negatiivista vaikutusta henkilön kokonaisvaltaiseen toimintakykyyn.” (Hiekkala et al. 2017, 31)

4.5 Koulutus ja kouluttautuminen vammaisen työllistymisen kannalta

Vammaisilla nuorilla on Ekholmin ja Teittisen (2014, 34) tutkimuksen mukaan käsitys siitä, että korkea koulutustaso voisi tasoittaa vamman aiheuttamia rajoitteita. Tarkastelemassani tapauksessa kohdehenkilön koulutus on jäänyt kesken eikä se ole täten ollut ratkaisevassa asemassa työelämässä pärjäämisessä.

”Mä oon itse asiassa vaan datanomi. - - Siis kauppaoppilaitoksesta. Ja mä menin sit sen jälkeen opiskelemaan tota ammattikorkeeseen tekniikan laitokselle ohjelmistotekniikan inssiksi, mut sitten se oli vähän liian nörttiä hommaa koodata siellä pimeessä luokassa ja mä ajattelin, et ei, tää ei ihan pelitä tää homma. Mä aattelin, et mä meen hetkeksi töihin ja tuun hoitaa tän loppuu, mut sit mä jäin tavallaan sille tielle, et mä en ikinä menny sinne.”
(KH)

Hän kokee, että alhaisesta koulutustasosta huolimatta hän on menestynyt työelämässä ja tekee työtä, josta pitää. Aina vammaisten työllistyminen ei kuitenkaan edisty koulutuksesta huolimatta. Suomessa on noin 1000 vammaista korkeakoulutettua työttömänä (FIBSry & Vamlas 2017). Vaikka kohdehenkilö kertoo jättäneensä korkeakoulun kesken, jatkuvaan oppimiseen usko on vankkumaton. Koulutuksella on hänen mukaansa merkitystä, mutta hän painottaa, että kyse ei ole vain tutkintoon tähtäävästä koulutuksesta, vaan elämänmittaisesta jatkuvasta kouluttautumisesta.

Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta ajatus elämänmittaisesta oppimisesta antaa luottamusta siihen, että on olemassa erilaisia väyliä työllistyä eikä aina tarvita korkeaa koulutusta.

”Paljon puhutaan itsensä johtamisesta ja tällästä ja niinku pitää kehittää omaa osaamista koko ajan ja jos sä meet opiskelee jotain, nii sit se vanhenee muutamassa vuodessa. Et käytännössä sil ei oo mitään merkitystä, jos sä et kehitä ittees koko ajan. Jos tänä päivänä valmistuu jostain ja kuvittelee et kymmenen vuoden päästä mä vaan niinku täl samalla tietämyksel teen juttui ni se ei vaan niinku toimi. Ni vähän sama täs omaski hommass et niinku. Mul on aina ollu semmonen kova niinku halu niinku vähän itseki testata vaan että mihkä kaikkee niinku pystyy ja pääsee.” (KH)

Haastattelussa nousee vahvasti ajatus siitä, että jokaisen on pyrittävä jatkuvaan itsensä kehittämiseen, mutta erityisesti oman osaamisen esille tuomiseen. *”Mä oon ehkä ite, ite niinku tuonu enemmänki itseäni julki,”* kohdehenkilö kuvailee omaa suhdettaan julkisuuteen. Hän kertoo pitävänsä esillä olemisesta, mutta tekee lausunnolla eroa suhteessa muihin erityisryhmien edustajiin, joiden kokee olevan vaikea tuoda osaamistaan esille. Kohdehenkilö muistuttaa kuitenkin, että on syytä tuntea oman osaamisensa ja kykyjensä rajat. *”Emmä hae semmosia tehtäviä, mistä mä en pystyis suoriutumaan. Eli tota mä en hae sinne raksalle ja mee sit työhaastatteluu ja käytä jonkun aikaa siihen, et mä hakisin semmosta.” (KH)* Yrityksen edustaja kertoo, ettei työ yrityksessä ole raskasta. Asiaa puoltaa se yrityksen edustajan kertoma, ettei yrityksestä jäädä juuri työkyvyttömyyseläkkeelle.

4.6 Työhaun monet väylät sosiaalisen oikeudenmukaisuuden mahdollistajina

Itsestään selvää ei työpaikan saaminen ole ollut, sillä kohdehenkilö kertoo kokemuksistaan, joita toisinaan kohtaa arjessaan. *” Et niit (ennakkoluuloja) on ehkä tullu enemmän tol vapaa-ajal ku tapaa ihmisii, ni siel tulee ehkä niinku sit vastaan välil sellasii. Et jotku puhuu ku lapselle tai jotaki täntyyppisii asioita” (KH)*

Samanlaisia kokemuksia on ollut muillakin lyhytkasvuisilla henkilöillä (Hiekkala 2017, 26). Kohdehenkilön esimerkki kuvastaa hyvin sitä oletettavaa, mikä ihmisten pituudesta helposti tehdään. Tämä heijastuu väistämättä myös epäilykseen työelämässä pärjäämisestä. Ennakkoluulot eivät kuitenkaan perustu faktatietoon. Sosiaalisesti oikeudenmukaista ennakkoluuloihin perustuva kohtelu ei kuitenkaan ole. Joka tilanteessa yksilö tulisi kohdata asiallisesti. Vuorovaikutustilanteissa on oltava reilu ja toista osapuolta kunnioittava.

Kukkonen (2009, 76) kuitenkin pohtii, pitäisikö vajaakuntoisella työntekijällä olla työllistyäkseen jotakin muita perusteita kuin osaaminen. Hän mainitsee, että vajaakuntoisen rekrytoinnissa on mahdollisesti ennakkoluuloja työkyvyttömyysriskeistä (Emt. 105). Ala-Kauhaluoman ja työryhmän (2017, 70) mukaan osatyökykyisen pääseminen työhön voi olla haasteellista, mutta aina vamma tai sairaus ei ole työllistymisen este. Omasta rekrytointiprosessista nykyiseen yritykseen kohdehenkilö kertoo seuraavaa:

” Silloin kun hain tänne tota nykyseenki firmaan, ni ei se helppo siin mieles ollu et tännekin meil oli ryhmähaastattelu. Meit oli siin oisko ollu viistoist henkee ja kaikkia haastateltii niinku samal kerral. - - Ja siel oli useampi haastattelija ja niinku näin. Ni tota onhan se vaikee, mut onhan se vaikee kelle tahansa muulleki. - - mä tiedostan sen niin, että mun täytyy olla tietyl taval olla haastattelutilanteessa ikään kuin parempi ne muut johtuen et ei kaikilla oo mitään ennakkoasetelmia tai näin mut se voi herkästi mennä siihen. Et jos mä oon tasavahva kuin joku muu ni se kääntyy herkästi siihen et siin voi tulla jotain niit ei ehkä ajattele, mut voi tulla sillee alitajuisesti et okei, onkohan toi mahdollisesti saikulla vaik enemmän tai tämmösii juttui. Tai et mitähän se nyt pystyy tekee. Toi on ehkä helpompi vaihtoehto ottaa toi toinen, vaik se vois loppupelis ollaki huonompi vaihtoehto.” (KH)

Kukkosen (2009, 133) tutkimuksessa todetaan vajaakuntoisuuden vaikuttavan rekrytointipäätökseen siten, että ”*vaikka vajaakuntoinen olisi osaamiseltaan työn tuottavuuden suhteen tasavertainen ei-vajaakuntoisen työnhakijan kanssa, valinta kohdistuisi ei-vajaakuntoiseen työnhakijaan*”. Vaikka vammaisilla henkilöillä ei välttämättä ole ei-vammaisia henkilöitä suurempaa riskiä sairauspoissaoloihin, perustellaan rekrytoimattomuutta kuitenkin suuremmalla työkyvyttömyysriskillä (Kukkonen 2009, 133). Toisaalta on tärkeää tiedostaa se, että vajaakuntoisen työllistäminen nähdään yrityksissä välillisenä taloudellisenä perusteena eli että yrityksen asiakkaiden ja muiden sidosryhmien suhtautumiseen vajaakuntoisen palkkaamisella

voidaan vaikuttaa. Se kohentaa Kukkosen mukaan työnantajakuvaan sekä tätä kautta taloudellista kannattavuutta vastuullisuuden teemojen kautta. Haastattelemiini kohdehenkilön kokemus tarpeesta olla muita työnhakijoita parempi on varsin yhteneväinen Ekholmin ja Teittisen (2014, 36) nuoria vammaisia henkilöitä työelämässä tarkastelevan tutkimuksen näkemysten kanssa. Yrityksen edustaja myöntää, että erityisryhmien palkkaamisessa on haasteensa. *”sit me tullaan vielä jossain vaiheessa siihen pisteeseen, että tällänen erityisryhmäläinen joutuu tekemään vähän enemmän duunii meillä, että se hyväksytään. Se johtuu niinku yhteiskunnasta.”* (YE) Hän viittaa siihen, että yhteiskunnassa on vahva normatiivisuuden paine, jolloin erilaisuutta kohtaan tunnetaan ennakkoluuloja.

Vammaisen henkilön työkyvyttömyysriski saattaa olla yksi peruste, jolla evätä yksilön rekrytointi. Se ei kuitenkaan ole tässä kohden kovinkaan pätevä ainakaan yrityksen omien tilastojen valossa yrityksen edustajan (YE) mukaan: *”meijän sairauspoissaoloprosentti on 1,7 ja et meijän eläketapaukset on erittäin pienet, jos puhutaan työkyvyttömyyseläkkeistä”*.

Missä vaiheessa vammaisuudesta tai muista erityisominaisuuksista tulisi kertoa? Kohdehenkilö miettii rajoitteiden kirjoittamista työhakemukseen. *”Ei siin ois mitää ongelmaa mainita, mutta en mä varmaa mainitsis. Mä oisin sit ehkä. Aattelis sen niin että sittenhän sen niinku työhaastattelussa kuitenkin niin ku selviää”*(KH)

Erityistarpeet mietittyvät kohdehenkilön mukaan monia työnhakijoita. Hänen mukaansa vammaiset saattavat pohtia, voiko kyseistä työtä hakea vammasta huolimatta. Vaikka vammaisten henkilöiden työllistyminen puhuttaa tällä hetkellä mm. OTE-hankkeen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017) tiimoilta, tunkua työpaikoille ei kuitenkaan vammaisryhmien edustajien taholta ole. Työyhteisön jäsenet jäävät ihmettelemään sitä, ettei fyysisesti rajoittuneita tai muita erityisryhmien edustajia edes näy työnhakuprosesseissa. *”Siis noit työrekryjäki, ku on tehny, ni valitettavasti mä en oo törmänny siis sellassee, et olis ollu tulossakaan. Ja tää on niinku, miks mä ihmettelen. Et mun mielest se, et mä arvostan ihmistä, joka vaikka toimi toisel puolel kroppaa ja ei välttämät niinku puhekkaa oo niinku ihan täydellinen, ni jos sä tulet ja osotat, et mä haluan, ni se on must jo kova meriitti. Ni mä niinku arvostan ite ainaki semmosta että.”* (TY3)

Samankaltaista kuvaa antavat myös Ala-Kauhaluoman ym. (2017, 42) tekemään tutkimukseen vastanneiden yritysten edustajat. Jopa 40% vastaajista totesi, etteivät olleet havainneet osatyökykyisiä omissa rekrytoinneissaan (Emt.). Voidaankin kysyä, luodaanko työelämästä

sellainen kuva, ettei sinne voi hakea ne henkilöt, jotka eivät ole täysin työkykyisiä. Työyhteisön edustajat kokevat, että työyhteisössä on monenlaista työntekijää ja jokaisen elämäntilanne pyritään huomioimaan myös työssä. Sosiaalisesti oikeudenmukainen työyhteisö kutsuu mukaan kaikenlaisia yksilöitä. Työelämään ja yhteiskuntaan mukaan kutsumisen ajatuksesta on puhuttu myös kehitysvammaisten henkilöiden työllistymistä käsittelevissä keskusteluissa (Hakala 2017, 52-53)

”Jotkut vaan niinku vammaset voi olla vähän arkoja just siinä että niinku vähän pelätään hakea niinku jotain tehtäviä tai niinku ei oikein oo sitä itseluottamusta ja tämmöstä näin. Ni se voi jäädä siitä kiinni ja taas voi olla jotain semmosia, jotka vaan vaatii taas työnantajilta vaikka kaikkea, niin kuin että mitä pitäis niinku järjestellä erilaisia juttuja. Ja se voi olla aika iso kynnys sitten taas niinku jos aatellaan pieniki firma. Nykysin pienet firmat työllistää eniten ihmisiä nii tota. Ni ei niillä välttämättä oo niinku sillee budjettia lähtee niinku kauheen massiivisia muutostöitä tekee tai jotakin tämmösiä näin.” (KH)

Suuremmissa yrityksessä on hyvät puolensa esimerkiksi esteettömyyksien järjestämisessä. Esteettömyydellä voidaan turvata ei vain fyysisten rajoitteiden vaikutusta työpaikalla, vaan ne ovat kytköksissä myös sosiaalisiin tilanteisiin. Ei auta, että tila on esteetön, mikäli asenne on työyhteisössä esteellinen.

Esteettömyyden kysymykset peilautuvat myös vapaa-aikaan. Tutkimuksen kohdehenkilö näkee kehittyvän teknologian ja sosiaalisen median hauskana pelikenttänä, jossa fyysisillä rajoitteilla ei ole merkitystä. *”Et millain sä muuten oot ellet sä ite kerro. Et se on tavallaan se juttu. Ja oon mä toki kertonu. Oon mä laittanu ittestäni valokuvia ja tällee. Et kyl porukka tietää sen. Niinku siit huolimatta se mun sanoma uppoaa aika hyvin.” (KH)*

Hän uskoo vahvasti sähköisen verkon hyödyntämiseen, mutta myös palvelujärjestelmän uudistamistarpeisiin.

”Mä oon tästä ite puhunu just paljo, ku oon tämmönen somehörhö, ni just siitä että vaikka niinku työkkäriki, ni se on aika vanhanaikanen koneisto, että mä en oikeen usko, että sen kautta kauheen vahvasti voi työllistyä. Mä tunnen enemmän ihmisiä, jotka on työllistyny sosiaalisen median kautta. Toki mä elän tämmösessä ehkä omanlaisessa kuplassa, mutta kuitenkin niinku et se on vaan se nykyaikanen, pitäis vaan niinku hyödyntää niitä väyliä ja

sit taas työkkärikää ei oikee osaa hoitaa sitä hommaa, niinku niitten ehkä pitäs . Neki pystys tekee sen homman ihan eri tapaa, mutta ne niinku tekee sitä tollee kankeesti, vanhanaikasel tyyllillä ja ihmiset ihmettelee, ku ei tuu tuloksii” (KH)

Sosiaalisen median ja osaamisen vahvistaminen, mutta myös jakaminen muille näkyy vapaa-ajan toimintana, joka on vahvasti sidoksissa työelämään. Ellis ja Kent (2011) ovat teoksessaan pohtineet uudistuvan teknologian ja erityisesti sosiaalisen median mahdollisuuksia vammaisten henkilöiden näkökulmasta. Sosiaalinen media voi tarjota tilan, jossa yksilö voi tulla esille ilman vamman aiheuttamia rajoituksia.

” meil on itse asias kavereitten tai parin tota kaverin kans sellanen podcast, mitä me nyt tehdään - - me ollaan siinä nimenomaan työelämään liittyen ja sitte sosiaaliseen mediaan liittyen tehään lähetyksiä. Ja me ollaa myöski siinä puhuttu nykyaikaisesti työnhausta, et millasta se on ja. Siinä mä paalutin näit samanlaisia asioita, että mun mielestä molli ei osaa niitten hommaa”. (KH)

Teoksessaan Ellis ja Kent (2011) tarkastelevat vammaisuutta suhteessa kehittyvään teknologiaan sen tuomien ja suomien esteettömien mahdollisuuksien kautta. Teoksessa internet nähdään tahona, jossa vammainen yksilö voi olla esille tuomatta vammaansa esille (emt. 69-70, 79-80 ja 85-86). Tätä kautta teknologian kehitystä voidaan hyödyntää myös muuttuvassa työelämässä ja erityisesti tietotyössä, jossa fyysisillä ominaisuuksilla ja kyvyillä ei ole juuri merkitystä.

Pelkkä osaaminen ei kuitenkaan riitä, vaan asenne on haastateltavan mielestä menestymisen avainsana.

”kaikki pitää pohjautuu tilanteesta huolimatta nii siihen osaamiseen. Et mä en edes haluais saada mitään juttuja, vaan sillä että se olis niinku joku kiintiöpaikka tai jotain tämmöstä. Tai paljon puhutaan välillä tuol jossain vammaisjärjestöissä tästä tota positiivisesta syrjinnästä. Että esimerkiks jos yhdistykses tai järjestöis on jotain niinku työpaikkoja auki, ni niissä pitäis käyttää positiivista syrjintää elikkä valita sitte niinku vammasia ihmisiä töihin ja näin et. Niistä puhutaan jonkun verran ja mä oon aina vastustanu niitäki, koska mun mielestä niinku on työtehtävä tai sit mikä tahansa projekti tai tai vastaava, ni siihen pitää aina valita paras ja näin. Koska se ei niinku muuten onnistu.” (KH)

Kukkosen (2009, 120) laatimassa taulukossa on lueteltu työkykytekijöitä, joilla on vajaakuntoisen työnhakijan rekrytointia edesauttava vaikutus. Työnteolle ei ole erityisiä fyysistä jaksamista koskevia vaatimuksia. Tiloja on mahdollista muokata erityistarpeisiin sopiviksi. Erilaisuus on rikkaus. Henkilö on iloinen ja positiivinen. Lähiesimiehet osallistuvat rekrytointiprosessiin ja rekrytointia pidetään perusteltuna. Työyhteisöllä on tietoisuus rekrytoinnin perusteluista/erityisjärjestelyistä. Työterveyshuollon arvion mukaan vajaakuntoisuus ei haittaa työtä/uhkaa työkykyä. Yksilöllä on sellaista osaamista ja ammattitaitoa, joka tuottaa yritykselle lisäarvoa. Osaamista halutaan jakaa. Yksilöllä on kehittymishalua ja -potentiaalia. Lisäksi yksilöllä on sellaisia voimavaroja, jotka edistävät työllistymistä: asenne, motivaatio, sitoutuminen yritykseen, vuorovaikutustaidot, oma-aloitteisuus ja luovuus sekä paineensietokyky. (Emt.)

Yksilön työkykytekijöitä ovat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky, osaaminen sekä muut voimavarat, kuten motivaatio, arvot ja asenne (Kukkonen 2009, 107). Kun työkykyä tarkastellaan, ruumiillisuus nousee vahvasti esille, jopa muita tekijöitä tärkeämmäksi ominaisuudeksi. Mutta kuten olen maininnut, tärkeää olisi huomioida myös ne muut osa-alueet ja pohtia fyysisten ominaisuuksien vaikutusta työtehtävien suorittamiseen tarvittavaan työkykyyn.

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan työnantajien kokemuksen mukaan tärkein ominaisuus osatyökykyisiä henkilöitä palkatessa on heidän korkea työmotivaationsa (Ala-Kauhaluoma, Kesä, Lehikoinen, Pitkänen & Ylikojola 2017, 80). Tätä näkemystä voidaan mielestäni laajentaa koskemaan myös muita erityisryhmien edustajia, esimerkiksi vammaisia henkilöitä. Asenteella ja työmotivaatiolla voidaan osoittaa halua työn tekemiseen, jolloin ei mennä vamma edellä.

Myös Eriksson (2008, 64-67) tarkastelee työnantajan odotuksia suhteessa vammaisen henkilön työstä suoriutumisen suhteen. Työtehokkuudelle on tiettyjä ennalta asetettuja odotuksia ja voi olla ennako-oletus, ettei vammaisen henkilö kykene täyttämään niitä. Työyhteisön edustaja myöntää, että hänellä oli ennakkoluuloja työntekijän työkyvyn ja -tehon suhteen. Hän kuitenkin kertoo käytännön osoittaneen epäilykset turhiksi.

Sosiaalisesti oikeudenmukaisessa rekrytointiprosessissa voidaan aidosti tarkastella yksilön osaamista, kykyjä, mutta tarvittaessa myös niitä tekijöitä, joilla voi olla vaikutusta työntekoon. Pidän tärkeänä, että asioista uskallettaisiin keskustella jo rekrytointiprosessin aikana työnhakijan kanssa eikä valintaa tehtäisi vain ennakkoluulojen valossa kuulematta aidosti yksilöä.

Kohdehenkilö korostaa yksilön vastuuta oman osaamisensa esille tuomisesta. ”*kyllä jokaisen pitäis tiedostaa ne omat vahvuudet ja osata kertoa, pukee se niinku sanoiks, että mitä sä pystyt niinku tuoma sinne yrityksee, et ei se ihan riitä, että sul on joku kympin todistus tai niinku näin, ni mitä näitä papereita. Et jos sä et osaa silti kertoa sitä että niinku mikä on se sun juttu, ni - - mä jotenki koen, että yhteiskunta tietyl tapaa halua olla semmonen...niinku...onks se sairaseläkeautomaatti? Ni ehkä et vammasia ikään kuin halutaan aika herkästiki heittää niinku sairaseläkkeelle, et no joo, sä et varmaan pysty.*” (KH)

Oman osaamisen esille tuominen on kuitenkin mahdotonta, jos kutsua työhaastatteluun ei tule. Tällöin voidaan tarkastella sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumista rekrytointiprosessissa, mikäli osaaminen, kyvyt ja työkokemus puoltavat mahdollisuuksia onnistua työtehtävistä suoriutumisessa. Eriksson (2008, 57) on todennut olevan tavattoman tärkeää, että vammaiselle henkilölle löytyy hänen terveydentilaansa ja kykyihinsä sopivaa työtä. Haluan laajentaa tämän näkemyksen koskemaan kaikki työikäisiä. Määritelmässä mainitaan vain terveydentila ja kyvyt eli se on hyvin laaja näkemys kaikesta siitä, mihin terveys antaa mahdollisuudet ja toisaalta mitä kaikkea yksilö osaa. Tässä kohden ei vielä keskustella lainkaan niistä toiveista, joita yksilöllä on. Tämän määritelmän mukaan aika montaa työtä on mahdollista tehdä, mutta pidän erityisen tärkeänä myös sitä, että yksilöllä tulee olla motivaatiota ja aito kiinnostus kyseessä olevaa työtä kohtaan.

On kuitenkin huomattava, että työelämässä mukana oleminen on vain yksi keino olla mukana yhteiskunnassa. Tutkimuksessani on huomattava, että henkilö on mukana myös sosiaalisessa mediassa, mitä kautta hänellä on mahdollisuus vaikuttaa yhteiskuntaan. Kohdehenkilö kertoo oppineensa paljon työelämässä, mutta myös sosiaalisen median kanavien kautta.

”Vammaisille henkilöille erilaiset vapaa-ajan aktiviteetit ovat erittäin tärkeitä, sillä ne saavat aikaan tunteen merkityksellisestä tekemisestä, itsearvostuksesta ja sosiaalisesta kyvykkyydestä. Harrastusten parissa on mahdollisuus sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja ystävyysuhteiden luomiseen. Erilaisten harrastusaktiviteettien sosiaalisen vaikutuksen pääasiassa tuntuvat lisäävän yksilön hyvinvointia.” (Eriksson 2008, 95) Tarkasteltavana oleva tapaus kertoo ystäviensä kanssa tekemästään podcastista ja sosiaalisen median käytöstä vapaa-aikana. Hän kertoo saaneensa sitä kautta paljon osaamista, jolloin vapaa-ajan toiminnoilla voidaan ajatella olevan vaikutusta työelämään. Sosiaalinen media tarjoaa uudenlaisen mahdollisuuden olla mukana yhteiskunnassa.

Sosiaalisilla taidoilla on todettu olevan merkitystä työelämässä menestymisen kannalta (Jokinen & Sieppi 2017).

4.7 Työpaikalla - Sosiaalisesti oikeudenmukainen työyhteisö ja sosiaalinen konteksti

Mikäli työntekijä on läpäissyt itse rekrytointiprosessin, voi haastattelemieni vammaisen työntekijän ja työyhteisön mielestä ajatella niin, että yrityksessä on ammattitaitoista väkeä ja ammattitaitoon kuuluu myös kyky tulla toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa. Valitun yksilön reilu ja kunnioittava kohtaaminen on sosiaalisesti oikeudenmukaista toimintaa.

Yritystoimintaan liittyy tietty tulospainne. Haastateltava sanoo ymmärtävänsä sen, että yrityksen on tarkoituskin tehdä taloudellista voittoa eikä sinne voi valita sellaisia henkilöitä, jotka eivät annetuista töistä selviä. Nyt työura nykyisessä yrityksessä on jo 10 vuotta, vaikka hän oli alun perin suunnitellut olevansa enintään viisi vuotta, jotta urakehitystä voisi tapahtua. Hän on kertomansa mukaan kuitenkin vaihtanut työtehtäviä yrityksen sisällä ja siten edistynyt urallaan.

Sosiaalisilla taidoilla on merkitystä työelämässä sekä itse työllistymisen että palkkatason osalta (Jokinen & Sieppi 2018). ”Sosiaaliset kontaktit ja ystäväverkostot ovat tärkeitä hyvinvoinnin tukipilareita” (Eriksson 2008, 165). Työyhteisöstään haastateltava kertoo pitävänsä. ”*kyl se tietysti niinku et vaik työ on niin kivaa ja kaikkee tämmöst näin ja asiakkaiden kanssa on kiva olla tekemisissä, ni kyhän se ne työkaverit on se ihan ykkösjuttu. Et jos pitäs joku yksittäinen juttu valita, ni se on kyl ne työkaverit. Kyl sielt, paljon sielt on vuosien mittaan tullu ihan niinku ihan ystäviä, jota varmasti jota sitten näkis, vaikei enää oliskaa tuolla töissä.*” (KH)

Työyhteisöllä on suuri merkitys vammaisen henkilön työssä pysymiseen ja viihtymiseen. Vaikka yritys olisi johdon tasolla valmis erilaisuuteen työyhteisössä, ei itse työyhteisön asennetta ja ilmapiiriä tule väheksyä. Eriksson (2008, 69 ja 74) muistuttaa, että asenneongelmat ovat oletettavasti voimakkain vammaisiin ihmisiin kohdistuva työsyryjinnän muoto. Kyse on usein

ennakkoluuloista erilaisuutta kohtaan, mikä sitten voi heijastua esimerkiksi rekrytoinnin ongelmiin.

”Hän on niinku me muut,” toteaa työyhteisön edustaja TY2. Sekä kohdehenkilö, työyhteisön edustajat sekä yrityksen edustajat tuovat kaikki ilmi sitä näkemystä, että yrityksessä ei ajatella ihmisiä erilaisina ihmisinä, vaan erilaisina tekijöinä. Työyhteisön edustajat kertovat yrityksessä käytetyn erilaisia persoonallisuusohjelmia, joiden kautta on vahvistettu työntekijöiden itsetuntemusta, mutta myös ymmärrystä suhteessa muihin työntekijöihin.

”Ehkä (hänessä, nimi poistettu / APM) on just se, että kun hän ei vaadi mitään niinku erityiskohtelua. Eikä hän niinku. Kirjottaa siinä missä me muutkin, ihan yhtä nopeasti. Ja tota se ei vaikuta työntekemiseen millään tavalla ja hän osoittaa sen niinku ite tekemisellään. Hän ei julista mitään. Hän ei niinku vaadi mitään erityiskohtelua. Eikä sil oo mitään erityis...siis näppäimistö on samanlainen ku muilla. Hiiri on samanlainen ku muilla, et tota tääkin on varmaan aika paljon kiinni just siitä, et ku hän ei ku. Hän on niinku me muut” (TY2)

Kukkosen (2009, 111) tutkimuksessa käy ilmi, että vajaakuntoinen työntekijä nähdään usein positiivisena ja iloisena henkilönä sekä töistään muiden lailla suoriutuvaksi. Kukkonen kysyykin, pitääkö vajaakuntoisen olla muita iloisempi ja myönteisempi. Sosiaalisesti oikeudenmukaisesti kohdeltuna kenenkään ei tarvitse olla muunlaisia kuin mitä he ovat. Jos yksilö ei ole luonnostaan positiivinen ja iloinen, ei hänen tulisi reilun ja tasavertaisen kohtelun saamiseksi esittää sellaista. Asiallinen käytös on sen sijaan eri asia.

”Vaikka erilaisuutta pidetään työyhteisössä rikkautena, se ei kuitenkaan saisi ulottua vajaakuntoiselle työntekijälle asetettaviin vaatimuksiin ja tehtäviin. Vajaakuntoisen työntekijän rekrytoinnin kielteiset vaikutukset työyhteisöön liittyvät siihen, että rekrytointi edellyttäisi työtehtävien räätälöintiä tai työolosuhteiden muuttamista.” (Kukkonen 2009, 112) Eli oletus on, että vammaisen tai muutoin vajaakuntoisen työntekijä kykenee samanlaiseen suoritukseen kuin kuka tahansa muukin työntekijä.

Näin vaikuttaa olevan tässä työyhteisössä. Vaikka normaalitilanteessa työpaikka on riittävän esteetön työnteon sujumisen kannalta, on hätätilanteissa huomattu esteettömyyden puutteet. Kohdehenkilön ja hänen työyhteisönsä haastattelujen perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että

konkreettisten esteiden tai esteettömyyksien sijasta tärkeämpää on asenteellinen esteettömyys. Se, että ymmärretään erilaisten ihmisten erilaiset tarpeet eikä jäädä miettimään niiden tasavertaisuutta. Toisaalta tärkeää vaikuttaa olevan myös halu kuulua porukkaan ja valmius toimia yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

Työyhteisön edustajat jatkavat kuvailuaan ja pyrkivät löytämään syyn yksilön työuralla menestymiseen. Heidän mielestään kyseinen kohdehenkilö *”ei pyytele anteeksi eikä niinku korosta sitä. Kylhän kaikki näkee sen, mut kun hän kaikelle omalla toiminnallaan osottaa, et hän on ihan tasavertanen muitten kanssa. Et tää on varmaan se avainkysymys siellä.”* (TY2)

Yhteisiä työvuosia työyhteisön jäsenillä on 4,5 vuodesta 10 vuoteen, joten kyse on pidempikestoisesta tuntemisesta. Työyhteisön jäsenten oma koulutustausta on hyvin vaihteleva aina ammattikoulusta ja opisto-opinnoista yliopisto-opintoihin ja useammista eri koulutusohjelmista. Koulutustaustan vaikutusta kokemuksiin ei voida näin pienestä aineistosta päätellä, kuten ei sukupuolen vaikutusta asenteisiin. Eikä se ole tutkimukseni tarkoitukseen tehdä selväksi koulutuksen tai sukupuolen vaikutuksia erilaisuuden tai vammaisuuden kokemuksiin työpaikalla. Aineistossani työyhteisön edustajat ovat kaikki naisia. Kohdehenkilön lisäksi yrityksen edustaja on mies.

Erilaisuuden hyväksymiseen vaaditaan hyvä ilmapiiri. Sitä yrityksen edustaja YE kuvailee seuraavasti: *”Mä tavallaan näkisin, et se ilmapiiri on tavallaan kannustava ja salliva.”* Työyhteisöään työyhteisön jäsenet kuvailevat näin: *”meil on henkilöitä, ketkä on pitkää ollu talossa ja tietää niinku tarinat. Mut se vastapaino, miten me toimitaan niinku sit kun on jo vähän uudempaa porukkaa, ni must se toimii tosi hyvin. Et varmaan uudistuva on semmonen, mitä mä käyttäisin. Mun mielest meidän työyhteisö on nyt hyvin uudistuva. - - jos sanotaan et ihmisiä pitää olla yheksän erilaista tekemässä, et se on niinku hyvä porukka, ni kyl ne löytyy.”* (TY3) Ja toinen lisää: *”ni semmonen eteenpäin pyrkivyyys ja just se vähän ennakkoluulotonta ja hirveesti niinku sitä halua niinku kokeilla ja toteuttaa jotain näitä tämmösiä uusia juttuja.”* (TY2) He kuitenkin tunnistavat työyhteisössään sen, että kaikki eivät ole yhtä innostuneita uudistamisesta. Uskoa muutokseen kuitenkin löytyy. *”nyt selkeesti on haluttu tulla lähemmäks asiakasta ja olla tietyl tapaa niinku nuorekkaampi ja helpommin lähestyttävä. Ni ei se käy niinku näin, et kyl siin tehdä paljon töitä, mikä näkyy toisaalt niinku kipuiluna siin työyhteisössä, toisaalta taas tämmösenä*

uuden kokeiluna ja rohk..reippaasti lähetää. Mut et selkeesti niinku kaks eri maailmaa, jotka niinku menee rinnakkain. Jotka pikku hiljaa sit lähtee yhistymään.”(TY1)

Työyhteisössä vaikuttaa olevan vahva kehittämisen ja kehittymisen halu. On huomioitava, että ala on tällä hetkellä voimakkaasti kehittyvä, mikä vaatiikin myös työntekijöiltä halua olla kehityksen mukana. Kysymykseen työyhteisön erilaisuuden sietämisestä työyhteisön edustajat vastasivat: *”Mä en edes koe, et meidän työyhteisö edes millään lailla lokeroi erilaisuutta, vaan et se on niinku. et se on. Mä niinku en näe sitä sellasena, että meil ois niinku..”(TY3)* Toinen edustaja jatkaa: *”Saattaa yksittäisten ihmisten taholta ehkä niinku ilmetä joskus jotain semmosta lokerointia, mut niinku just toi. Jäin niinku miettimään ihan vaan samaa, että siis eihän meillä siis niinku, ei meillä edes nimetä sitä, mikä on erilaisuutta. Ei. Et niinku.. Koska kansainvälinen yritys ollaa, nii kylhä meillä varsinki Helsingin päässä. Ni siellä kuulee, puhutaan ruotsia ja englantia tosi paljon, että. Ja siellä on kaikennäkösiä ihmisiä”(TY2)* Haastattelussa nostetaan esille myös muihin erityisryhmiin liittyvät henkilöt ja niitä koskevien ennakkoluulojen kumoutuminen. Heidän mukaansa kyse on myös siitä, *”ku ylipäättää ympäristö tai maailma on muuttunu. Ja sanotaa sit kaheksantoista vuotta sit Suomi näytti ihan eriltä.”(TY2)*

Yrityksen edustaja (YE) on sitä mieltä, että yrityksessä ei erotella ihmisiä – *”meillä ei ole erilaisuutta”*. Työyhteisön edustajat kertovat työyhteisön sisältämästä erilaisuudesta esimerkein.

”On synnynnäisiä sellassia tekijöitä, mitkä vaikuttaa siihen, että on lyhyempi työaika tai tota noin niin tarvii tiettyjä aikoja vuodesta sitte, ettei oo töissä tai mut sit on myös näitä siis ihan sairauksia, mitkä ihan sit yks kaks yllättäen tulee” (TY3)

Toinen työyhteisön edustaja (TY1) tuo esille myös toisen esimerkin, jossa sairaus estää kokoaikaisen osallistumisen työyhteisön toimintaan kertoen:

”tiedän yhden henkilön, joka ei pysty istumaan pitkiä aikoja sairautensa vuoksi. Hän tekee täysin etänä. Muutama tekee, onks hän kolkyt vai nelkyt pinnasta viikkoa. Eli muutama tunti viikossa. On tärkeä osa, todella tärkeä. On paljon semmosta osaamista, mitä ei meillä välttämättä oo vielä siinä alueessa. Ni hän pystyy etänä tekemään ja niinku työnantaja on mahdollistanut, että aivan huikeeta. Se olis todella iso menetys, jos me ei mahdollistettais tätä. Hän tekee niinku sängystä käsin töitä. Se on hänelle itselle tärkeä ja se on niinku meille tärkeä.” (TY1)

Esimerkeistä on huomattavissa ajatus, että jokainen työntekijä voi joutua erityisryhmään ja samalla siitä, että työpaikkojen on tarpeen sopeutua muuttuviin elämäntilanteisiin, jottei menetetä arvokasta tietoa ja osaamista. Vaikuttaa siltä, että työyhteisössä ymmärretään ihmisten erilaisuutta ja erilaisia tarpeita suhteellisen hyvin. Mietityttämään kuitenkin jää, miten vammaiseen työntekijään suhtauduttaisiin kyseisessä työyhteisössä, mikäli hän ei haluaisikaan altistaa itseään moiselle huumorille. ”Työyhteisön asenteilla voi olla jopa ratkaiseva merkitys vajaakuntoisen työntekijän työjärjestelyjen onnistumiselle”, kirjoittaa Kukkonen (2009, 125).

Työyhteisön jäsenten erilaisten tarpeiden hyväksyminen heijastaa myös sitä, että ymmärretään eri henkilöillä olevien osaamisalueiden tärkeys koko työyhteisön kannalta. Kyse ei ole vain tiedon tasolla merkittävästä asiasta, vaan myös taloudellisesti tärkeästä asiasta. Kokenut työntekijä omaa hiljaista tietoa, jota ei voida korvata uudella työntekijällä.

”On meillä mielenterveyskuntoutujiaki täällä. Ihan tekevät oman jaksamisensa puitteissa ihan siinä missä muutkin ja että. Toki tälläset menee varmaan aina työterveyden kautta, mutta kuitenkin.” (TY2)

Sosiaalisen vastuun heikkoutta on huomattavissa yritysmaailmassa, jossa painotus on lähinnä taloudellisen vastuullisuuden ja ympäristövastuun osa-alueilla (Ala-Kauhaluoma 2017, 87). Edellä mainitun tutkimuksen mukaan (2017, 86) kokemukset osatyökykyisten palkkaamisesta ovat kuitenkin positiivisia niissä yrityksissä, jotka ovat osatyökykyisiä palkanneet. Asia ei ole kuitenkaan yksiselitteinen, sillä näkökulmasta riippuen osatyökykyisten palkkaaminen voi näyttäytyä niin eettiselle valinnalle kuin myös työntekijän oikeuksia riistävänä (Emt. 86).

Työyhteisössä on pohdittu myös yhdessä persoonien erilaisuuksia. *”Muistatteko, ku oli nää discprofiilit? Ni se oli ehkä erilaisin, sellanen niinku että millon on ruvettu miettimään, että joo, sä ootkin vähän erilaisempi ku mä persoonaltas - - haetaan vaan, ku ihmisellä on neljä luontaista tapaa toimia ja niinku sit se discprofiilin tekeminen mallinnuttaa tavallaan sen, että minkälainen sä itse olet. Että miten sä ominaisesti toimit tietyis tilanteissa?” (TY3)* Ilmenee, että yrityksessä itsetuntemusta ja sitä kautta erilaisten toimintatapojen kirjoa on nostettu esille aiemminkin. *”Meil oli jo aikasemmin jo tää Meier-Briggsin vastaava tämmönen indikaattori. Siis meil on varmaan aina tässä firmassa niinku työstetty tollasia persoonallisuusprofileja tiimeissä ja niinku opeteltu sitä kautta tunnistamaan erilaisia tapoja toimia. Ja ehkä seki niinku on vaikuttanu siihen, et ei meil*

oo niinku koskaan erilaisuutta ees niinku se ei oo ollu se juttu. Vaan me on opeteltu niinku ymmärtämään sitä, että on erilaisia tapoja toimia.”(TY2)

”Ja niinku hirveen vahvasti on aina painotettu sitä, että ei oo niinku oikeet tai väärää, tai hyvä tai huonoo, et on vaan niinku erilaista tapaa olla niinko tai toimia. Niinku justinsa puhuttii. Et mäkään en tavallaan tunnista, et meil olis. Et tuntuu hassulta niinku puhuu tästä niinku. Et ei meil oo. Et meil on niinku ihmisiä ja sit meil on asioita ja sit ne ihmiset tekee niit asioita. Ihan sama minkänäkönen tai kokonen tai maalainen sä oot.”(TY1)

Kukkosen (2009, 111) mukaan yleisesti ajatellaan, että työyhteisön tulisi suhtautua vajaakuntoiseen työntekijään varovaisesti sekä puheen että käyttäytymisen osalta. Tässä työyhteisössä vammaisuudesta ei kuitenkaan vaieta, vaan työyhteisön kertoman mukaan erilaisuus ei ole kielletty puheenaihe - se on nostettu jopa huumorin aiheeksi. Huumorilla työyhteisössä voidaan taasen luoda työpaikalle hyvää ilmapiiriä.

”Ku me mentii niinku kahvitauolle, niin niin pyysin sit et justinsa kahvikippoa, ku ne on siellä ylhäällä kaapissa, ni sitte joku kollega oli sit vaan et sano, ei mitään, ota vaan sielt kaapista” (KH)

Työyhteisön jäsen kuvaa tällä kokemustaan työyhteisön keskinäisestä huumorintajusta. On kuitenkin tärkeää huomioida erilaisissa tilanteissa ja eri työpaikoilla, miten työyhteisön muut jäsenet huumoriin suhtautuvat, sillä kaikilla ei ole samanlainen käsitys hyvästä huumorintajusta.

”Kyl mä luulen, et siin vaihees viimestäänki ku tota on siinä niinku siinä työyhteisössä silleen tota mukana, että niinku itestäki heitetää huumoria. Ni sillohan sä niinku tiiät että sitte ollaa niinku samalla levelillä.- - Et sit pystyy heittää itekki huumoria puolin ja toisin ja tietää, ettei kukaan loukkaannu niistä ja se on tavallaan semmonen voimavaraki siinä, et pystyy sil huumorilla niinku menee”(KH)

Kun asiaa pohditaan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta, voidaan kysyä, pitääkö vammaiseen henkilöön suhtautua jotenkin eri tavoin kuin ei-vammaiseen tai muun erityisryhmän edustajaan? Eikö kaikkia tulisi kohdella hyvien käytöstopojen mukaisesti, reilusti, ystävällisesti ja asiallisesti?

Kyse kahvikupin saamisesta ylähyllyltä kuvaa konkreettisesti myös arkipäivän esteettömyyden kehittämiskohteita. Kyse on haasteesta, joka koskee sekä esteettömyyttä että myös syrjinnän teemaa (Hiekkala et al. 2017, 31). Jos kahvinjuonti mielletään suomalaisessa kulttuurissa

sosiaalisesti tapahtumaksi (Loukasmäki 2017), ilman työyhteisön apua vammaisella tai lyhytkasvuisella yksilöllä on riski jäädä sen ulkopuolelle. Sosiaalisesti oikeudenmukaisessa tilanteessa jokaisella olisi tasavertaiset mahdollisuudet osallistua kahvinjuontiin tai muihin työyhteisön sosiaalisiin tilanteisiin.

Itse määrittelen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden siten, että jokainen saa olla oma itsensä, oma persoona omilla erityisillä piirteillään. Kun erilaisuus hyväksytään, sosiaalinen oikeudenmukaisuuskin voi toteutua. Erilaisuus vaikuttaa työyhteisössä unohtuvan toisinaan kokonaan arjessa. Työyhteisön edustajat kertovat tästä esimerkin:

”ku ei oo mitään erityiskohtelua. Me istuttiin vitoskerroksessa silloin. Ja se oli hauska, ku (hänhän, nimi poistettu) puhuu tosi avoimesti ja pistää leikiks. Ja on leikkisä. Ja huumorimies. Ni puhuttii joskus siitä, ku on näit palohälytyksiä. Näit tarkistuksia. Ni sehän oli sitte, et kerran (nimi poistettu, APM) oli. Kauhee, oliko hänet jopa tyylillä unohdettu sinne. Et eihän hän pääse näit rappusia tääl kulkemaan ja sit siitä tuli tämmönen niinku tiimin keskuudes puhuttii, et no, sit heitetään vaan (hän, nimi poistettu) olalle ja vedetään tuolta ja. Että tavallaan ku hän on niin niin kuin me kaikki, et vaik on tietyl tapaa niinku niit fyysisii, no mut sit et kylhän täs nyt yks mies menee olalla ja sit vaa mennää” (TY1)

Työyhteisön tuki voi olla vammaiselle henkilölle tärkeää jopa töiden sujumisen kannalta. Vaikka kohdehenkilö kertoo, ettei työpaikalla ole erityisiä apuvälineitä kävelytelineen lisäksi, työyhteisön jäsenten apua tarvitaan työtehtävien lomassa. Eräs työyhteisön jäsenistä yhteistä arkea näin:

”Kyl mä ainakin nostelen (häntä, nimi poistettu) tosi paljon. Ja me tekee niit työmatkoja yhdessä, ni kyl se on sit sitä, että sovitaan treffit johonki ja mä nostan hänet etupenkille. Pistän turvavyön kiinni ja vedän hänen niinku kulkuehkeet lyttyy ja takakonttii. Ja sit lähetää. Ja missä sit käydään syömässä, ni mä haen linjastost ruuat ja tuon pöytää ja ku on syöty, ni haen kahvit ja vien tiskei. Ei siitä tehä mitää niinku. Se ei koskaa oo ollu. Mä vaan kysyn, et vienks mä sun, haenks mä sun, vienks mä sun, haenks mä kahvii. Mä käyn hakee samal ku. Et se on tavallaa niinku tosi luontevaa ja tota noi nii. Siis meil on useempiki työmatka, et varsinki ku (hän, nimi poistettu) on. Ni se istuu siin etupenkil pelkääjän paikalla. Ni mä ajan, ni se kattelee välil nopeusmittarii - - Se puhuu puhelimesta ja” joissain paikas me ollaan ajallaan perillä ja ” Ja sil on läppäri siin ja sit ku on niin lyhkäset jalat. Ni ne jalat on, ku istuu niinku siin sitte tukena ja se vaan kirjottelee siinä” (TY3)

Kertomuksesta jää vaikutelma, ettei kohdehenkilön auttaminen ole arjessa erityinen taakka muille työyhteisön jäsenille, vaan tavallista toisen yksilön auttamista. Kun asiaa tarkastelee sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta, herää pohdintaa sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta. Yksilön kannalta työyhteisön apu arjessa on reilua ja sen turvin yksilö sidotaan mukaan työyhteisön toimivaan arkeen, mikä vahvistaa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumista. Mutta kuinka asia voidaan nähdä työyhteisön jäsenten kannalta. Onko heidän tehtävänsä auttaa yksilöä? Haastattelussa he ilmaisevat kokevansa auttamisen luonnollisena ja jopa itsestäänselvyytenä. Haastatteluissa ei käy ilmi, että joku kokisi sen taakaksi. Jos auttamista perustelee hyvien tapojen mukaisena toimintana, voidaan ajatella, että jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi näin toimiakin.

Toisaalta on huomattava, että merkitystä on myös sillä, miten vammaisen henkilö kokee omat tuen ja avun tarpeensa ja miten hän niistä muille puhuu. Sosiaalisesti oikeudenmukaisesti toimittaessa yksilön omaa mielipidettä ja näkemystä kuunnellaan. Samalla pyritään löytämään sellainen ratkaisu, jonka kaikki kokevat reiluksi ja yksilöä kunnioittavaksi. Työyhteisön edustajat kokevat, että tämä kohdehenkilö *”on erityislaatuinen. Ja nyt jos me mietitää sitä, et vammaset ei välttämättä pärjää työelämässä, ni voi olla omasta asenteesta aika paljoki kiinni.”* (TY2)

Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisön arjessa ja työn sujuminen saavat työyhteisön edustajat pohtimaan asiaa myös laajemmassa mittakaavassa. Työyhteisön edustajat kokevat, että yrityksellä on annettavaa myös tulevaisuudessa. *”Mä näkisin jotenkin, et meil on nimenomaan niinku paljon annettavaa työyhteisön kautta eri ryhmille ja niinku erilaisille tekijöille”* (TY3)

Työyhteisön sisäinen erilaisuus heijastuu myös yrityksen mahdollisuuksille näyttäytyä eri sidosryhmille positiivisessa valossa nimenomaan erilaisten työntekijöiden kautta. Erilaisuus on näyttäytynyt kuitenkin yrityksen hyväksi myös käytännössä. Yrityksen edustaja (YE) toteaa: *”meillä on ihan niinku hirveesti hyötyä erilaisuudesta. Ja tää maailma ku muuttuu, ni pitää nähdäki asioita ihan eri näkökulmista”*. Ekholm ja Teittinen (2014, 11) mainitsevat työelämän monimuotoistuneen mm. vammaisten henkilöiden työllistymisen myötä. He pitävät mahdollisena, että monimuotoisuutta voidaan hyödyntää työyhteisössä voimavarana (Emt. 11). Samanaikaisesti se olisi sekä yrityksen vastuullisuutta osoittavaa, että myös yhteiskunnallista sosiaalista oikeudenmukaisuutta edistävää. Sikäli asia on ristiriitainen, että samanaikaisesti yritys voi myös hyötyä tästä mielikuvasta taloudellisestikin.

Yrityksen edustaja (YE) kokee, että heidän yrityksessään organisaatiokulttuuri on jo suhteellisen suvaitsevainen, vaikka kehitettävää vielä onkin. ”*Meil alkaa olla niinku hyvä kulttuuri. Et me sopeutetaanki tää yritys niihin erityisryhmiin. Ja näin päinhän, kysyt kenelt tahansa erityisryhmäläiseltä, ni näinpäinhän hän haluaakin et se on. Ja sen takia mä luulenkin, että että se voi olla tulevaisuudessa, että jos sä oot taitava tässä mejän vaatimuksissa, ni se voi olla niinku sulle todella suuri etu. Koska sä oot joutunu sitä miettimään ja sä oot joutunu siinä pärjäämään, ni se takii niinku tää ajattelun kääntäminen voi olla niinku toiste päin. Eli niin sanotusti erityisryhmäläistä ei edes huomioida täällä millään tavalla. Se on julmaa, mut et tota ei tää mikään holhouspaikka oo tää yritys, valitettavasti.*”

Eikä osatyökykyisen pidäkään jäädä sosiaalisestikaan työyhteisön ulkopuolelle, vaan uskaltaa olla rohkeasti osa sitä ja näkyä (Ala-Kauhaluoma et al. 2017, 70). Työyhteisö vaikuttaa olevan vahvasti erityisryhmän edustajan tukena. ”*me tarvitaan näit esimerkkejä, jotka nousisi. Niinku tämmösiä yksilötasolla (nimi poistettu) tyylisiä, jotka menis tonne kouluihin tai mihin...puhumaa ja näkemää - - Toi on muuten tosi paljon siitä persoonasta kiinni, että. Mistä niinku muut tämmöset vajavaisin taidoin olevat ihmiset sais sen saman tsempin ja uskon siihe ittee*”(TY2) Työyhteisön edustajien näkemys siitä, että erityisryhmien edustajia tarvitaan esille enemmän, jotta työyhteisöt muuttuisivat entistä monimuotoisemmiksi, on yhtenevässä linjassa Shahin (2005, 32-33) näkemyksen kanssa. Se, että erilaiset yksilöt uskaltavat tulla näkyville, lisää myös itsessään erilaisuuden hyväksymistä. Tämä kuitenkin vaatii sen, että monenlaiset yksilöt rohkaistuvat nousemaan vahvemmin esille.

4.8 Yrityksen sosiaalinen vastuu yhteiskunnan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden vahvistajana

Yrityksen suhde yhteiskuntaan ei ole vain yksisuuntainen, vaan yrityksen edustaja oli sitä mieltä, että yhteiskunnan muuttuessa myös yritysten tulee muuttua. Hän ajattelee, että yritykset ovat myös muutoksessa usein edelläkävijöitä. Esimerkiksi lakimuutokset ja poliittiset päätökset tulevat hitaammin kuin mitä muutokset yritysmaailmassa. Hän kuitenkin muistuttaa, että vaikka prosessit

olisivat läpinäkyviä, kulttuurin muutos vaatii jotain muuta. ”*millasta kulttuurii synnytät, ei se sielt prosesseista tuu*” (YE)

Vaikka yrityksen edustaja tarkoittaakin tässä yrityksen omaa organisaatiokulttuuria, on sama mekanismi huomattavissa myös yhteiskunnassa. Muutos vaatii aina toimintaa, ei vain lakeja ja asetuksia.

”nääh meidän arvot ja sitten niinku tän yhteiskuntayritysvastuuohjelman tavoite on niinku tällasta kulttuurin muuttamista. Ja jos mä ajattelen niinku sosiaalista vastuuta, ni nyt mä vähän kärjistän, mut että jos me ajatellaan vaikka sitten täällä työntekijöitä ja et mikä meidän bisnes on. Meil ei niinku suuria mahdollisuuksia oo täällä tehdä sitä, sitä niinku että niin että se se tota et me pystyttäis järjestämään työpaikkoja, jotka niinku sopeuttais ihmisiä työelämään. Me pystytään järjestämään niinku työpaikkoja meidän omalla bisnesalueella, missä tasa-arvo on suurimmillaan.”(YE)

Kyseinen yritys on yrityksen edustajan mukaan omaan toimialaansa liittyen tehnyt erilaisia ohjelmia ja projekteja, joiden tarkoituksena on muuttaa yhteiskuntaa ja pyrkii siten minimoimaan niitä negatiivisia tekijöitä, joita liittyy yrityksen toimintaan. Lisäksi yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus yhtenä päivänä vuodessa tehdä valitsemassaan paikassa hyväntekeväisyistyötä.

Yrityksen edustaja näkee yrityksillä olevan hyvät mahdollisuudet yhteiskunnan muuttamisessa.

”Tällänen tekninen yritys, jos mä puhun nyt Suomesta, jolla on lakiyksikköki täällä, ni me täytetään aina varmasti ne lakisääteiset vaatimukset. Me ollaan niistä hyvin tietosia. Jokainen asetus, joka tulee, ni me seurataan tarkkaan. Me täytetään varmasti. Jos lakisääteisesti niinku tulee jotain uusia vaatimuksia, ni se on minimi, mikä me täytetään ihan varmasti. Ja mä uskon vahvasti siihen, että täs on niinku yrityksellä niinku oma intressi. Ei niinkään että Suomen laki olis sellanen, joka niinku käynnistäis jotain. Vaan me halutaan olla parempi kuin se laki, lakisääteinen.” (YE)

Koska yritykset ovat osa yhteiskuntaa, yrityksen edustaja näkee asian olevan sidoksissa myös valtion johtamiseen ja politiikkaan poliittisine ratkaisuineen. Lakien noudattaminen on yhteiskunnan taholta minimivaatimus yrityksille (Hanikka et al. 2007, 15) ”*Kun se on politiikan ja tälläsen lainsäädännön yhteispeliä, ni kylhän tietysti toivois, et se politiikka mahollisimman vähän*

vaikuttais siellä. Et kyl meil on niinku vanhoja lakeja, jotka vaatii uudistamista. Mut et sit ne näkökannat voi olla sellasia, et ei ne kauheesti tätä yhteiskuntavastuuta eteenpäin vie”(YE)

Jos ajatellaan, että yhteiskunnan asenne erilaisuutta ja monimuotoisuutta ovat avartumassa, voidaan yrityksen näkemyksen kautta ajatella, että myös yritysten tulee muuttua aiempaa hyväksyvämmiksi ja avarakatseisemmiksi. Tällöin voidaan ajatella, että vammaisten henkilöiden työllistyminen helpottuisi.

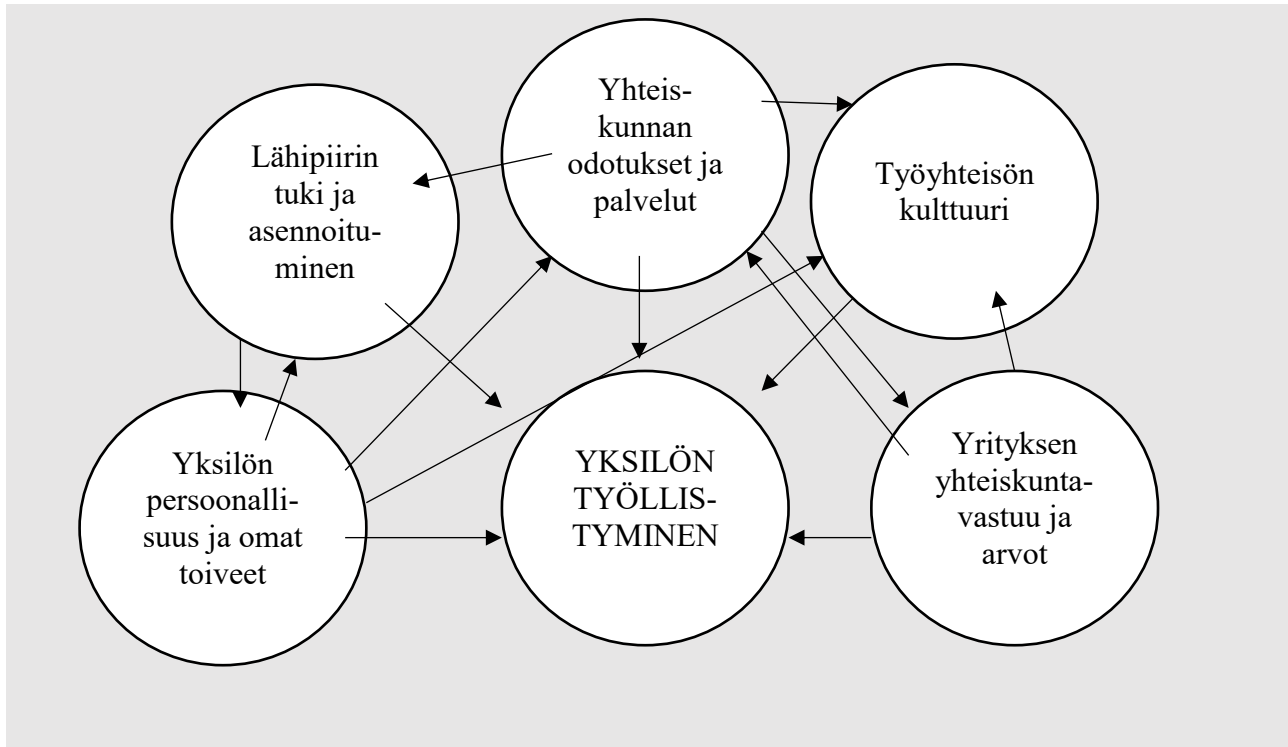
Yrityksen sosiaalinen vastuullisuus tarkoittaa myös työhyvinvointitoimintaa, minkä yrityksen edustaja kertoo olevan monipuolinen. Sen tarkoituksena on turvata erityisesti niiden työntekijöiden hyvinvointi, jotka ovat jo työsuhteessa. Täten työhyvinvoinnin keinot ovat kuitenkin vain niiden työntekijöiden käytettävissä, jotka ovat työsuhteessa yritykseen. Tämä koskee myös niitä tapauksia, jotka sairaustuvat tai vaikkapa vammautuvat työsuhteen aikana.

5 Johtopäätökset

Tarkastelemani tapaus osoittaa monia yksilökohtaisia ominaisuuksia, yhteisössä olevia seikkoja sekä yhteiskunnallisten rakenteiden tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa vammaisen henkilön työllistymiseen. Osatekijät ovat myös vuorovaikutuksessa keskenään (Kuvio 2). Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutuminen ei ole kuitenkaan yksioikoista, vaan vahvasti tilanne- ja yksilösidonnaista. Tässä tutkimuksessa kyse on erityisesti kohdehenkilön omasta näkemyksestä ja työyhteisön ja yrityksen edustajien kokemuksista tarkastelevassa tapauksessa. Jokainen vammaisen yksilö tulisi kohdata yksilöllisenä ja ainutlaatuisena kokonaisuutena, jolla on omat vahvuutensa ja omat tuentarpeensa. Jokainen osa-alue vaikuttaa eri tavoin kokonaisuuteen riippuen yksilöllisistä ominaisuuksista, tuentarpeista ja kiinnostuksenkohteista. Vammaisuus ei tarkoita automaattisesti työkyvyttömyyttä. Täten myös työkyky ja osaaminen ovat asioita, joita ei voida määritellä suoraan vammaisuudesta, vaan ne ovat arvioitavissa vain aidossa kohtaamisessa yksilöiden kanssa.

Nostan tässä luvussa esille tapaustutkimukseni neljä keskeisintä johtopäätöstä, joita tarkastelen vielä lähemmin omissa kappaleissaan. Tiivistetysti sanottuna ne ovat:

- 1) Vammaisen henkilön sosiaalisella verkostolla on merkitystä identiteettiin ja sitä kautta kokemukseen omasta kykeneväisyydestä, mikä edelleen heijastuu työllistymiseen.
- 2) Yhteiskunnan rakenteissa on monia kohtia, joissa olisi syytä tarkastella sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumista yksilötasolla. Tällaisia ovat esimerkiksi palvelujärjestelmän tarjoamat tuet ja palvelut. Olennaista on arvioida yksilökohtaisesti, onko kyseinen palvelu yksilön sosiaalista oikeudenmukaisuutta tukevaa vai sitä rajoittavaa.
- 3) Vammaisen yksilön työllistymistä voi edistää monenlainen osaaminen – sekä tutkintopohjainen että esimerkiksi sosiaalisen median kautta saadut tiedot ja taidot.
- 4) Rekrytointiprosessissa tulisi tarkastella yksilöä osaamisen eikä vammaisuuden kautta.



Kuvio 2 Yksilön työllistymiseen vaikuttavat tekijät

Kaikkia kuvioon 2 merkittyjä tekijöitä leimaa kysymys sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Työllistymisen prosessin eri vaiheet nostavat esille sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiä. Kyse ei ole vain yksittäisen tekijän vaikutuksesta työllistymiseen, vaan työllistyminen on monen sosiaalista oikeudenmukaisuutta kyseenalaistavan osatekijän summa. Jokaista vaihetta on mahdollista analysoida kysymällä, onko yksittäinen vaihe reilu, tasavertainen ja oikeudenmukainen. Monet työllistymisen prosessin vaiheista eivät ole tarkastelemani tapauksen kohdalla automaattisesti sosiaalisesti oikeudenmukaisia. Usein kyse on siitä, että pitää olla tietoinen omista oikeuksistaan ja mahdollisista vaihtoehtoista toimia toisin. Tällaisia tilannekohtaisia esimerkkejä voidaan huomata kohdehenkilön työllistymisen prosessista. Miksi vammaisen henkilön pitäisi mennä erityiskouluun, vaikka ymmärtämisen ja oppimisen saralla ei ole erityisen tuen tarpeita? Vai olisiko kenties erityiskoulu sittenkin ollut yksilön edun mukainen vaihtoehto? Miksi rekrytointivaiheessa vammaisen yksilön pitäisi osata enemmän kuin ei-vammaisten henkilöiden? Ja toisaalta, pitäisikö vamma joissain tapauksissa nostaa esille ja aidosti pohtia, onko kyse työstä, josta yksilö voi suoriutua? Toisaalta, jos yksilö on suorittanut tutkinnon, miksi siitä huolimatta vammaisen yksilö ei olisikaan työhön kykenevä? Näitä tekijöitä

on kuitenkin pohdittava yksilöllisten mahdollisuuksien ja uhkien näkökulmasta eli siitä, tarvitseeko yksilö tilanteessa tukea vai ei. On tärkeää pysähtyä miettimään, miten sosiaalinen oikeudenmukaisuus voi toteutua kunkin työelämään haluavan vammaisen yksilön kohdalla. Tämä vaatii yksilön omien mielipiteiden selvittämistä ja kuuntelemista ennen normittavien päätösten tekemistä, mitä myös Charlton (1998) teoksessaan peräänkuulutti.

Ensimmäinen johtopäätökseni on, että vammaisen yksilön sosiaalisella verkostolla on vaikutusta yksilön kokemukseen itsestä sekä lapsuudessa (Eriksson 2008, 41; Shah 2015, 167) että vielä työyhteisössä (Kukkonen 2009, 111). Näkemys omasta kykeneväisyydestä tukee myös sitä ajatusta, että asenteella ja motivaatiolla on työelämässä positiivinen vaikutus (Kukkonen 2009, 119). Taulukkoon 5 olen koennut tutkimusaineistosta nousseet yksilön lähipiiriä ja sosiaalista verkostoa koskevat sosiaalisen oikeudenmukaisuuden osa-alueet. Yksilön kannalta työllistymiseen vaikuttavat muun muassa lapsuuden kokemukset, joiden kautta itseluottamusta on muokattu. Kuten kohdehenkilön kohdalla on huomattavissa, lapsuuden ajan kannustamisella ja tukemisella voi olla koettua merkitystä työllistymistä edistävänä tekijänä. Asenteella vaikuttaa olevan vaikutusta monissa eri vaiheissa elämän varrella. Ainakin kohdehenkilön tapauksessa asenteella vaikuttaa olevan merkitystä myös tapaan, jolla hän suhtautuu työelämän haasteisiin tai jopa esteisiin. Tällaisia ovat esimerkiksi oman liikkumisen ja fyysisen kunnon ylläpitäminen mahdollisimman vähin apuvälinein ja toisaalta kuntosalikäyntien avulla. Lapsuuden kokemukset voivat toimia molemmin suuntaisesti. Ne voivat tukea ja vahvistaa yksilön kokemusta omasta kyvykkyydestä, mutta mikäli vaatimukset ovat liian korkeita, voivat ne heikentää yksilön luottamusta itseän ja omiin kykyihin. Vanhemmalla on tärkeä rooli arvioidessaan, kuinka paljon tukea lapsi arjessa tarvitsee, mutta toisaalta myös sen suhteen, mihin kaikkeen lapsen kyvyt riittävätään.

Sosiaalinen verkosto	Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymys	Tapauksen kohdalla sosiaalinen oikeudenmukaisuus toteutuu/ei toteudu?	Mahdollinen ristiriita sosiaalisessa oikeudenmukaisuudessa
Äidin asenne osallistumisesta kotitöihin ”jotain pitää tehdä”	Suhtautuuko lähipiiri vammaiseen lapseen kunnioittavasti ja tasavertaisesti verrattuna muihin perheenjäseniin?	Toteutuu	Liian korkeat odotukset arjessa suhteessa vammaiseen yksilöön
Äidin asenne koulutuksen tärkeyteen suhteessa työntekoon ”sitten varmaan pitää opiskella”	Ovatko vammaiseen lapseen kohdistuvat odotukset reiluja, tasavertaisia ja yksilöä kunnioittavia?	Toteutuu	Liian korkeat tavoitteet koulun ja oppimisen suhteen
Äidin kannustaminen toimintaan, ystävien kanssa tehty podcast, henkilökohtainen avustaja: matkustelu ja kuntosali	Tuetaanko vammaista yksilöä toimimaan kaikella mahdollisella kapasiteetillaan kohti mahdollisimman suurta toimintakykyä lähipiirissä?	Toteutuu	Liian korkeat tavoitteet

Taulukko 5 Lähipiiri ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus

Toinen johtopäätökseni on, että sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumisen haasteita on tarkastelemassani tapauksessa ollut myös yhteiskunnassa ja sen rakenteissa. Taulukossa 6 on koottuna yhteiskunnallisia odotuksia suhteessa kohdehenkilöön. Olen tarkastellut niissä olevia sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumisen haasteita sekä pohtinut ristiriitaa, joka niissä mahdollisesti on. Vehmaan (2005, 194) esittelemän näkemyksen kautta, voidaan pohtia sitä, missä vaiheessa heikommassa yhteiskunnallisessa asemassa oleva tarvitsee erityistä tukea. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta tämä tarkoittaisi sitä, että joissain kohdin oikeudenmukaisuuden

toteutuminen vaatiikin erityistä kohtelua. Kohtelua, joka huomioi erityiset tarpeet sen sijaan, että yksilöä kohdeltaisiin samankaltaisesti kuin muitakin.

Kohdehenkilö ilmaisi, että koki hyötyneensä siitä, että oli käynyt peruskoulunsa normaalikoulussa erityiskoulun sijasta. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta on tärkeää pohtia sitä, millaista tukea vammaisen yksilö tarvitsee. Koska vammaisuus voi olla hyvin moninaista, on tärkeää pohtia yksilöllisesti, millaista tukea vammaisen yksilö tarvitsee. Onko kyse vain fyysisen esteettömyyden takaamisesta vai onko tarvetta erityisopetukselle ja -tuella? On vaarallista tehdä päätelmiä ennakkoluulojen varassa. Kaikkien vammaisten henkilöiden kohdalla ei ole sosiaalisesti oikeudenmukaista käydä koulua erityisen tuen alla.

Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumista on arvioitava myös sen saralla, miten yleisesti yhteiskunnassa suhtaudutaan vammaiseen yksilöön. Kohdehenkilö osoitti kertomuksellaan, että kohtelu voi olla yksilöä alentavaa, kuten puhuminen kuin lapselle. Toisaalta on myös olennaista tarkastella positiivista syrjintää. Kuten kohdehenkilö totesi, harva haluaisi olla kiintiöpaikalla. On tärkeää sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kannalta, että yksilöä kohdellaan reilusti. Se ei tarkoita nostamista erityiseen asemaan, mutta ei myöskään asettamista alemmalle tasolle.

Lisäksi tutkimukseni perusteella voidaan kohdehenkilön tapauksesta todeta, että omat oikeutensa on tärkeää tuntea ja niitä pitää uskaltaa vaatia. Vaikka vammaisuus oikeuttaa yhteiskunnassamme tiettyihin palveluihin ja tukitoimiin, on tärkeää muistaa, että ne eivät ole velvoittavia. Yksilöllä on mahdollisuus valita myös toisin. Kuten kohdehenkilö esimerkiksi koki, että hän pystyi suoriutumaan työllistymistä paremmin ilman yhteiskunnan tukipalveluja. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi on tärkeää kuulla se, mitä mieltä asianosainen on itse. Mitä palveluja hän kokee tarvitsevänsä ja toisaalta mitä palveluja ilman hän haluaa olla?

Yhteiskunnan odotukset	Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymys	Tapauksen kohdalla SO toteutuu/ei toteudu?	Mahdollinen ristiriita sosiaalisen oikeudenmukaisuuden suhteen
Erityiskoulu vai peruskoulu vammaisuuden perusteella?	Miten vammaisen yksilön peruskoulun suorittamiseen suhtaudutaan? Mahdollistetaanko täysivaltainen jäsenyys vai vaikuttavatko ennakkoluulot koulupaikan valintaan?	Toteutuu äidin aktiivisuuden ansiosta	Erityistuen tarpeita ei huomioida riittävässä määrin. Jotkut tarvitsevat erityistukea koulunsa suorittamisessa
Vammaisen henkilön kohtelu on toisinaan alistavaa.	Miten yhteiskunnassa suhtaudutaan vammaisiin henkilöihin / erilaisiin yksilöihin? Onko suhtautuminen / kohtelu reilua, kunnioittavaa ja tasavertaista yksilöiden kesken?	Ei aina toteudu, koska epäasiallista kohtelua on kuukausittain	Vammaisen henkilö asetetaan erityisasemaan (positiivinen erityiskohtelu)
Lääkärin oletus työkyvyttömyyseläkkeestä	Odotetaanko vammaisen yksilön osallistuvan työelämään?	Ei toteudu, koska aliarvioidaan työkyky vamman vuoksi	Liialliset odotukset työkyvystä
Vammaisten henkilöiden työllistyminen	Mahdollistetaanko työllistyminen yksilön toivoessa työllistymistä?	Tietyin ehdoin toteutuu	Liialliset odotukset työkyvystä
Oikeudet annettuna vai vaadittuna?	Kuunnellaanko yksilön omia toiveita / näkemyksiä työpaikan valinnan suhteen?	Tietyin ehdoin toteutuu, omalla aktiivisuudella suuri merkitys	Oikeudet eivät toteudu ilman vaatimuksia / liialliset tukitoimet suhteessa tarpeisiin

Taulukko 6 Yhteiskunta ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus

Kolmas johtopäätökseni on, että koulutuksella on merkitystä kohdehenkilön työllistymisessä, mutta tutkintopohjainen koulutus ei ole ainoa selittävä tekijä osaamisen osalta. Vaikka koulutuksella on todettu olevan merkitystä työllistymisessä (Oikeusministeriö 2016; Shah 2015, 174), kohdehenkilö tuo esille myös muilta tahoilta saamiensa oppien merkityksen. Kohdehenkilön kertoman mukaan yksilön on tietyllä tapaa hyväksyttävä työelämän kovuus. Lisäksi on oltava sitkeä ja uskottava omaan osaamiseensa, jota on toki kehitettävä jatkuvasti. Samalla se vaatii yksilöltä rohkeutta olla esillä ja myös tuoda omaa osaamistaan esille (Ala-Kauhaluoma et al. 2017, 70).sillä itsensä markkinoiminen ja oman osaamisen sanoittaminen vaikuttavat olevan nyk,työelämän taitovaatimuksia. Toisaalta merkitystä on myös osaamisen ja työtehtävien vaativuuden kohtaavuudella. Työtehtävien pitää olla samanaikaisesti sekä mieluisia että rajoitteisiin sopivia.

Neljäs johtopäätös tutkielmassani on se, että rekrytoidessa vammaista yksilöä on ensisijaisesti tarkasteltava osaamista sen sijaan, että tarkasteltaisiin vamman vaikutusta työkykyyn. Tämä on myös kohdehenkilön esittämä toive. Kyse on vastavuoroisesti myös siitä, että työllisyydellä on vaikutusta yksilön hyvinvointiin (Eriksson 2008, 73). Taulukossa 7 on koottuna yritystä koskevia sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiä, joita kohdehenkilön työllistymisprosessissa ja työelämässä ilmeni tutkimusaineiston perusteella. Tätä taulukkoa on tarkasteltava myös siitä näkökulmasta, että yritys on yhteiskunnassa oleva yksikkö, joka voi toimia sosiaalisesti oikeudenmukaisesti huolimatta ympärillä olevasta yhteiskunnasta ja sen toimintatavoista. Työllistymisen kannalta on tärkeää rekrytoinnissa tarkastella myös reilusti ja tasavertaisesti työkykyä. Ei pidä olettaa, että kaikki pystyvät samoihin työtehtäviin, mutta myöskään ei pidä ennakkoluulojen perusteella olettaa, että vammaiset henkilöt ovat aina työkyvyttömiä. Jotta sosiaalinen oikeudenmukaisuus voi toteutua, on tarkasteltava yksilön kykyjä ja haasteita yksilöllisesti.

Yrityksen toimintamalli	Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymys	Tapauksen kohdalla SO toteutuu/ei toteudu?	Mahdollinen ristiriita sosiaalisen oikeudenmukaisuuden suhteen
Rekrytointiprosessi: Erilaisuus ei ole este, jos osaamista löytyy Yksilön oma kokemus siitä, että pitää olla muita työnhakijoita parempi	Miten rekrytointiprosessissa vammaisuus vaikuttaa rekrytointipäätökseen? Odotetaanko vammaiselta henkilöltä osaamisen lisäksi muita sellaisia ominaisuuksia, joita muita työntekijöiltä ei odoteta?	Toteutuu yrityksen näkemyksen mukaan, mutta yksilöllä kokemus tarpeesta olla muita parempi	Yksilöön kohdistuvat odotukset ovat alimitoitettuja
Osaamisperusteinen rekrytointi: Osaaminen ratkaisee, paras tehtävään valitaan.	Kohdellaanko työnhakijoita tasavertaisesti ja reilusti erilaisuudesta huolimatta?	Ks. yllä	Yksilöön kohdistuvat odotukset ovat alimitoitettuja
Erilaisuuden hyväksyminen: Heijastelee yhteiskunnan asenteita, Erilaisuudesta on hyötyä	Miten työnantaja suhtautuu erilaisuuteen?	Toteutuu osittain, sillä erilaisuus koetaan hyödylliseksi yrityksen toiminnan kannalta, mutta ymmärrys yhteiskunnan yleisten normien vaikutuksesta	Erilaisuutta korostetaan liikaa
Esteettömyys työpaikalla: Esteettömyysasiat on ratkaistavissa	Ollaanko työpaikoilla valmiita kohtuullisiin muutoksiin esteettömyyden takaamiseksi?	Toteutuu	-
Erilaisuus yrityksen voimavarana: Erilaisuudesta on hyötyä, joka työyhteisöstä tulisi löytyä yhdeksän erilaista persoonaa.	Miten työyhteisössä suhtaudutaan erilaisuuteen?	Toteutuu	Erilaisuudesta otetaan liikaa hyötyä irti yksilön kustannuksella, esimerkiksi maineen kiillotus

Työtehtävien jakautuminen: Työyhteisössä työtehtävät jaetaan erilaisuuteen katsomatta	Kohdellaanko työyhteisön kaikkia jäseniä reilusti, kunnioittavasti ja tasavertaisesti?	Toteutuu	Erilaisuuden perusteella nostetaan erityisasemaan
Työyhteisöön kuuluminen: Hän on kuin yksi meistä	Otetaanko vammaisen henkilö työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi?	Toteutuu tietyin ehdoin	On erilaisuuden johdosta erityinen jäsen (liiallisesti)
Esteettömyys ja työhyvinvointi: Tarpeelliset järjestelyt tehdään	Saako vammaisen yksilö tarvitsemansa tuen, avun ja palvelun arjen sujumiseksi ja työnteon mahdollistamiseksi?	Toteutuu	-

Taulukko 7 Yritys ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus

6 Pohdinta

Tutkimuksessani on nähtävillä se, että sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi vammaiset yksilöt olisi syytä kohdata yksilöllisesti. Tämän vuoksi jatkossa olisikin tärkeää tutkia ja kartoittaa niitä keinoja, joiden avulla erityisryhmien osaamista voitaisiin nostaa esille. Erityisryhmät voivat kaivata valmennusta sekä oman osaamisen tunnistamisessa, mutta toisaalta myös itsensä esille tuomisessa ja työmarkkinoille tulemisessa. Toisaalta tutkimuksen myötä itselle nousi kiinnostus myös selvittää, miten vammaisten henkilöiden osaamista voitaisiin tunnistaa paremmin. Tärkeää se olisi erityisesti työelämän kannalta, missä on tarvetta osaaville työntekijöille. Olennaista olisi selvittää, miten työnkuvia tai työtehtäviä voitaisiin muokata erilaisille työntekijöille sopivimmiksi, jotta työelämä muuttuisi esteettömämmäksi.

Tärkeää olisi myöskin selvittää, miten vammaisten henkilöiden koulutuspolut kulkevat ja mitkä ovat niiden mahdollisuudet suhteessa terveisiin henkilöihin, jotta polkuja voitaisiin sujuvoittaa sekä kehittää tasavertaisemmiksi suhteessa muihin kansalaisiin. Kehitysvammaisten koulutusta ja jatko-opintomahdollisuuksia on tarkastellut Suomessa ainakin Katariina Hakala (2013). Ehkäpä aihetta voitaisiin laajentaa pohdittavaksi myös kenen tahansa osaamisen tunnistamiseen.

Tutkimuksen myötä pohdin myös, että olisi tärkeää selvittää, miten muut kuin tutkintoihin johtavat opinnot huomioidaan työllistymisessä. Kohdehenkilö kertoo oppineensa sosiaalisen median kautta paljon, joten olisi mielenkiintoista tutkia niiden oppien hyödyntämistä työelämässä. Sosiaalinen media tarjoaa uudenlaisen kanavan työllistymisen saralla, mutta sen käyttöön ottaminen yksilötasolla vaatii sekä omaa motivaatiota että rohkaisua. Pitääkö jokaisen olla rohkea ja mielellään esiintyvä, jotta voi työllistyä yhteiskunnassamme?

Olisin myös kiinnostunut selvittämään laajemmalla otoksella vammaisuuden vaikutuksista työyhteisöihin sekä työyhteisöjen työhyvinvointiin. Onhan olemassa jo tieto, että ainakin kehitysvammaisten henkilöiden on koettu tuovan positiivista vaikutusta työyhteisöön. Siihen liittyen olisi tärkeää selvittää, onko vammaisuuden luonteella väliä työllistymisen prosessiin. Onko fyysinen vamma eri asia, jos kyse on synnynnäisestä tai myöhemmin tapahtuneesta vammautumisesta? Entä onko eroa sillä, mikä on vamman vaikutus yksilön toiminnan

vajausasteeseen? Tarkastelemassani tapauksessa vamma vaikutti arjessa monin tavoin, vaikka työelämässä se ei aiheuttanutkaan yksilön kokemuksen mukaan erityisiä toimenpiteitä kahvinkuppiin ylettymisen ja työmatkoilla kulkemisen lisäksi.

Eikö tunnu jopa hämmentävältä, että yhteiskunta hyötyy itse asiassa siitä, että vammainen yksilö menee palkkatöihin, vaikka yhteiskunnan monet rakenteet ja asenneilmapiiri taistelee sitä vastaan?

Kyse ei ole loppupelissä siitä, onko vammaisen henkilön työllistäminen sosiaalisesti vastuullista, taloudellisesti kannattavaa tai vaikka yrityksen mainetta kohentavaa, vaan kyse on siitä, että jokaisella yksilöllä, vammaisella tai ei-vammaisella, on oikeus tehdä työtä ja olla siten osa yhteiskuntaa. Meidän jokaisen on syytä miettiä, millaisessa yhteiskunnassa haluamme elää ja millaisessa työyhteisössä mielimme tehdä töitä. Sosiaalisesti oikeudenmukainen työyhteisö, kuin laajemmassa mittakaavassa myös sosiaalisesti oikeudenmukainen yhteiskunta, on itse asiassa parempi paikka meille kaikille ja kestävän kehityksen kannalta järkevämpi ratkaisu. Sosiaalisesti vastuullinen yhteiskunta rakentuu pienistä kohtaamisista yksilöiden välillä. Mikään rakenne ei sinällään tuota sosiaalista oikeudenmukaisuutta, ellei ihmiset itse toimi sosiaalisen oikeudenmukaisuuden periaatteiden mukaisesti.

Lopuksi kokosin vielä huoneentauluksi sopivat ajatukset, joiden kautta työllistymistä voidaan edistää.

- Tunne oikeutesi ja vaadi niitä
- Tunne osaamisesi ja kuuluta ne maailmalle
- Usko osaamiseesi
- Mene osaaminen edellä (ei vamma/rajoite keskiössä)
- Uskalla olla esillä
- Elä, opi ja verkostoidu
- Uskalla hyödyntää teknologiaa ja somea sekä verkostoasi
- Tee edes jotain! Yhteiskunta mahdollistaa toimeentulon, mutta ei hae ketään kotoa hyödyntämään koko potentiaalia!
- Jos et ole tyytyväinen saamiisi palveluihin, tee itse paremmin.

Lähteet

Ala-Kauhaluoma, Mika; Mikko Kesä, Tuula Lehikoinen, Sari Pitkänen ja Pekka Ylikojola. 2017. *Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa*. Osatyökykyisten työvoiman kysyntää ja sen kehittämistä koskeva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Osoitteessa

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160229/TEMjul_42_2017_verkkajulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 1.8.2018)

Anderson, Rosemarie. 2011. *Intuitive Inquiry. Exploring the Mirroring Discourse of Disease*. Teoksessa Wertz, Frederick J. 2011. *Five ways of doing qualitative analysis: phenomenological psychology, grounded theory, discourse analysis, narrative research, and intuitive inquiry*. New York : Guilford Press cop. 243-276.

Baumberg, Ben. 2014. *Fit-for-Work - or Work Fit for Disabled People? The Role of Changing Job Demands and Control in Incapacity Claims*. Teoksessa *Journal of Social Policy*; Cambridge Vol. 43, Iss. 2, (Apr 2014): 289-310.

Charlton, James I. 1998. *Nothing About Us Without Us*. Berkeley [Calif.]: University of California Press.

Ekholm, Elina & Antti Teittinen. 2014. *Vammaiset nuoret ja työntekijäkansalaisuus. Osallistumisen esteitä ja edellytyksiä*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 133. Kelan tutkimusosasto: Helsinki. Osoitteessa

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144151/Tutkimuksia133.pdf?sequence=4> (Viitattu 31.7.2018)

Ellis, Katie & Mike Kent. 2011. *Disability and New Media*. Routledge: New York and London.

Eriksson, Päivi & Katri Koistinen. 2005. *Monenlainen tapaustutkimus*. Julkaisuja 4/2005. Kuluttajatutkimuskeskus: Kerava.

Eriksson, Susan. 2008. *Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemääräminen*. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Kehitysvammaliitto ry: Helsinki.

Eräsaari, Risto. 2007. *Konteksti*. Teoksessa Laine, Markus, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.). 2007. *Tapaustutkimuksen taito*. Gaudeamus: Helsinki.

Euroopan parlamentti. 2014. *Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/95/eu*. Osoitteessa <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0095&from=fi> (Viitattu 15.1.2018)

FIBSry & Vamlas. 2017. *Vammaiset henkilöt työelämässä ja asiakkaina. Tietopaketti rekrytoinnista, johtamisesta, markkinoinnista, tuote- ja palvelusuunnittelusta sekä yritys vastuusta vastaavien käyttöön.* Osoitteessa http://www.fibsry.fi/images/FIBS_Vamlas_Tietopaketti_2017_finalv2.pdf (Viitattu 1.8.2018)

Foster, Deborah & Victoria Wass. 2012. Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit That Disadvantage Employees with Impairments. Teoksessa *Sociology* 47 (4), 705-721.

Hakala, Katariina 2013. Kehitysvammaisten koulutuspolkujen ja työntekijäkansalaisuuden mahdollisuuksia ja mahdottomuuksia. Teoksessa: Kristiina Brunila, Katariina Hakala, Elina Lahelma ja Antti Teittinen (toim.) *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot.* Gaudeamus.

Hanikka, Kirsi; Päivi Korpela, Arto Mähönen & Christer Nyman. 2007. *Yrityksen yhteiskuntavastuu ja sosiaalinen yritys.* Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -projekti. Savion kirjapaino: Kerava. Osoitteessa http://www.vates.fi/media/tyollistamisen_ammattilaiset/kirjat/yrityksen-yhteiskuntavastuu.pdf

(Viitattu 1.8.2018)

Hiekkala, Sinikka, Minna Muñoz, Susanna Tallqvist, Heidi Anttila, Kirsti Pesola, Sanna Leppäjoki, Antti Teittinen ja Outi Mäkitie. LYHTY. 2017. *Lyhytkasvuisten toimintakyky ja haasteet esteettömyydessä ja yhdenvertaisuudessa.* Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL). Työpaperi 31/2017. Helsinki. Osoitteessa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135164/URN_ISBN_978-952-302-908-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 1.8.2018)

ILO 2017. *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.* Osoitteessa http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099766/lang--en/index.htm (Luettu 4.5.2017)

Haapanen, Lauri. 2011. *Tutkimus: Maailmassa on yli miljardi vammaista.* Osoitteessa <https://www.kepa.fi/uutiset-media/uutiset/tutkimus-maailmassa-yli-miljardi-vammaista> (Viitattu 13.7.2018)

Haila, Yrjö. 2007. Analogiamallit ja dynaaminen yleistettävyyys. Teoksessa Laine, Markus, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.). 2007. *Tapaustutkimuksen taito.* Gaudeamus: Helsinki.

Hakala, Katariina. 2017. Työllistymistarinoita. Kehitysvammaliiton selvityksiä 13. Kehitysvammaliitto: Helsinki. Osoitteessa <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyollistymistarinoita-netti-s.pdf> (Viitattu 11.8.2018)

Hellsten, Sirkku. 1996. *Oikeutta ilman kohtuutta: Modernin oikeudenmukaisuuskäsityksen kritiikkiä*. Gaudeamus: Helsinki.

Innokylä. 2017. *Kärkihanke. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE), Mallit työllistymiseen ja osallisuuteen, osaprojekti 4*. Osoitteessa <https://www.innokyla.fi/web/tyotila4063417> (Luettu 4.12.2017)

Irjala, Marja. 2017. Oppisopimuskoulutuksen avulla tuhannet vammaiset pois työelämän marginaalista. Julkaisussa *Yhteiskuntapolitiikka 81* (2017):6.

Jokinen, Juho & Antti Sieppi. 2018. *Sosiaaliset taidot ovat entistä tärkeämpiä työelämässä*. Osoitteessa <http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty22018pdf/ty22018JokinenSieppi.pdf> (Viitattu 30.7.2018)

Juhila, K. 2006. *Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina: sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat*. Tampere: Vastapaino.

Järvinen, Raija. 2004. Yhteiskuntavastuu ja etiikka. Käytännöllisiä sovellutuksia vakuutusyhtiötasolla. Teoksessa Järvinen, Raija (toim.) 2004. *Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen*. Tampere University Press: Tampere.

Kasvio, Antti & Timo Räikkönen. 2010. *Kohti kestäväää työelämää*. Työterveyslaitos. Osoitteessa https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114845/Kohti_kestavaa_tyoelamaa.pdf (Viitattu 9.8.2018)

Kehitysvammaliitto. 2018. *Kehitysvammaisuus*. Osoitteessa <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/> (Viitattu 1.8.2018)

Kela. 2017. *Eläkkeelle. Eläketurva, asumisen tuki ja hoitotuki. Lyhyesti ja selkeästi*. Osoitteessa https://www.kela.fi/documents/10180/0/Elakkeelle_esite_Kela.pdf/97e2d6c0-9520-41b7-99c4-87240a45b186 (Viitattu 30.7.2018)

Kukkonen, Tuula. 2009. *Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102. Joensuun yliopistopaino: Joensuu.

Kuula, Arja. 2006. *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino: Tampere.

Kuusisto-Arponen, Anna-Kaisa. 2007. *Konfliktitapaus*. Teoksessa Laine, Markus, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.). 2007. *Tapaustutkimuksen taito*. Gaudeamus: Helsinki.

Laine, Markus & Lasse Peltonen. 2007. *Ikkuna muutokseen*. Teoksessa Laine, Markus, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.). 2007. *Tapaustutkimuksen taito*. Gaudeamus: Helsinki.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. 817/2015. Ajantasainen lainsäädäntö. Valtion säädöstietopankki. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817> (Luettu 4.5.2017)

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987. Osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380> (Viitattu 10.1.2018)

Loukasmäki, Arto. 2017. *Kiire kiilasi kahvipaussin ohi – nyt juodaan kahvit "on the go" ja take away -mukista*. Yle Uutiset 5.9.2017. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-9809286> (Viitattu 11.8.2018)

Louvrier, Jonna. 2013. *Diversity, Difference and Diversity Management. A Contextual and Interview Study of Managers and Ethnic Minority Employees in Finland and France*. Edita Prima Ltd: Helsinki. Osoitteessa https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10138/40257/259_978-952-232-205-0.pdf?sequence=1 (Viitattu 11.1.2018)

Mahlamäki, Pirkko. 2013. *Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu. Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 3/2013*. Osoitteessa https://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_005.html?s=0 /Viitattu 1.8.2018)

Mononen, Jukka. 2017. *Korkeasti koulutettujen vammaisten integroituminen ICT-alalle heidän itsensä kokemana: "Älä anna muille etumatkaa!"* Väitöskirja. Acta Universitatis Ouluensis. A, Scientiae rerum naturalium. Oulun yliopisto: Oulu. Osoitteessa <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526217635.pdf>

Neilimo, Kari. 2004. yrityksen yhteiskuntavastuu ja hyvän yrityksen johtaminen. Käytännön johtamisen asettaminen teoreettisen viitekehyksen yhteyteen. Teoksessa Järvinen, Raija (toim.) 2004. *Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen*. Tampere University Press: Tampere.

OECD. 2011. *Divided We Stand. Why Inequality Keeps Rising?* OECDpublishing. Osoitteessa https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-of-growing-inequalities-in-oecd-countries_9789264119536-en#page7 (Viitattu 1.8.2018)

Oikeusministeriö. 2016. *"Vammaisena olen toisen luokan kansalainen" Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa*. Oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä. Lönnberg painot Oy: Helsinki.

Peltola, Taru. 2007. Empirian ja teorian vuoropuhelu. Teoksessa Laine, Markus, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.). 2007. *Tapaustutkimuksen taito*. Gaudeamus: Helsinki.

Pulliainen, Erkki. 2008. *Yhteiskuntavastuu*. Ochre Chronicles Oy: Helsinki.

Rahkonen, Keijo. 1995. *Sosiologisen teorian uusimmat virtaukset*. Gaudeamus: Helsinki.

Rawls, John. 1988. *Oikeudenmukaisuusteoria*. WSOY: Porvoo, Helsinki, Juva.

Riikonen, Jose. 2018. Moni masentunut hyötyisi työskentelystä. *Helsingin Sanomat* 22.3.2018.

Ryynänen, Milla & Anne Sahlberg. 2015. *Työelämän päämies 2 -opas*. Savon vammaisasuntosäätiö. Osoitteessa http://www.savas.fi/userfiles/file/typa/opas/savas_työelaman_paamies_opas_tyonantajalle_web.pdf (Viitattu 1.8.2018)

Räty, Tapio. 2010. *Vammaispalvelut. Vammaispalveluiden soveltamiskäytäntö*. Kynnys ry: Vaasa.

Shah, Sonali. 2005. *Career Success of Disabled High-Flyers*. Jessica Kingsley Publisher: London and Philadelphia.

Sickness, Disability and Work. 2010. A Synthesis of Findings across OECD Countries. Osoitteessa https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en#page24 (Viitattu 31.7.2018)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017a. *Kannustinloukut. Työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulojen yhteensovittaminen sekä lineaarinen malli. Osatyökykyisille tie työelämään –kärkihanke (OTE)*. Työryhmäraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:32. Osoitteessa http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80691/RAP2017_32.pdf (Viitattu 31.7.2018)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. *Mikä osatyökykyisyys?* Osoitteessa <http://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys-> (Viitattu 10.1.2018)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. *Osatyökykyisille tie työelämään (OTE)*. Osoitteessa <http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys> (Luettu 4.12.2017)

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Osoitteessa <http://finlex.fi/fi/laki/smur/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Perustuslaki> (Viitattu 18.1.2018)

Suomen YK-liitto. 2018. *Kestävän kehityksen tavoitteet - Agenda 2030*. Osoitteessa <http://www.ykliitto.fi/yk70v/yk/kehitys/post-2015> (Viitattu 15.1.2018)

Suomen YK-liitto. 2018a. *Global Impact*. Osoitteessa https://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/global_compact_1.pdf (Viitattu 1.8.2018)

Suomen YK-liitto. 2017. *Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden päivä*. Osoitteessa <http://www.ykliitto.fi/yk70v/yk-paivat/sosiaalisen-oikeudenmukaisuuden-paiva> (Viitattu 4.5.2017)

Suomen YK-liitto. 2018b. *Yritysten yhteiskuntavastuu*. Osoitteessa <http://www.ykliitto.fi/yk70v/taloudellinen/yritysten-yhteiskuntavastuu> (Viitattu 15.1.2018)

Takala, Tuomo. 2002. Yrityksen yhteiskunnallinen vastuu. *Teoksessa Electronic Journal of Business*. Vol. 12, No. 2. Osoitteessa http://www.ejbo.jyu.fi/articles/0701_editor.html (Viitattu 1.8.2018)

Tarvainen, Merja. 2018. Ruumiilliset tilat. Tavanomainen arki ja kerrottu vammaisuus. *Teoksessa Yhteiskuntapolitiikka* 83 (2018):1), 40-49. Osoitteessa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136020/YP1801_Tarvainen.pdf?sequence=2 (Viitattu 9.8.2018)

Teittinen, Antti. 2018. Vammaiset, köyhyys ja palkkatyö. *Teoksessa Suuntaaja* 1/18. Osoitteessa <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-12018-yksin%C3%A4isyys-k%C3%B6yhyys-ja-merkityksellisyys/vammaiset-k%C3%B6yhyys-ja-palkkaty%C3%B6> (Viitattu 9.8.2018)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016a. *Käsitteitä*. Vammaispalvelujen käsikirja. Osoitteessa <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/kasitteita> (Viitattu 16.1.2018)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. *Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO*. Osoitteessa <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/suomen-vammaispoliittinen-ohjelma-vampo> (Viitattu 16.1.2018)

THL. 2013. Konttinen, Juha-Pekka (toim.) *VAMPO-seurantaraportti I. Katsaus Suomen vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO) 2010-2015 toimeenpanon tilanteeseen*. Työpaperi 25/2013. Osoitteessa http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110226/URN_ISBN_978-952-245-955-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 31.7.2018)

THL. 2018. *Vammaisuus eriarvoisuuden aiheuttajana*. Osoitteessa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/vahemmistot/vammaisuus> (Viitattu 1.8.2018)

Ulkoministeriön kehitysviestintä. 2014. *Vammaiset ovat maailman suurin vähemmistö*. Osoitteessa https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwivquzC8sjcAhXIWiwKHVcxAWUQFjAGegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fglobal.fi.nland.fi%2Fpublic%2Fdefault.aspx%3Fcontentid%3D213229&usq=AOvVaw3OxmiB5U_x0Qi0FLdOKEF8 (Viitattu 31.7.2018)

United Nations. 2018. Article 27 – Work and Employment. Osoitteessa <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html> (Viitattu 9.8.2018)

Varto, Juha. 1992. *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Kirjayhtymä: Helsinki.

Vehmas, Simo. 2003a. Live or let die? Disability on bioethics. *New Review of Bioethics* 1, 145-157.

Vehmas, Simo. 2005. *Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan*. Gaudeamus: Helsinki.

Vesala, Hannu T. 2017. *Kohti oikeaa työllistymistä ja osallistumista -paneelikeskustelu*. Päheesti muutokseen seminaari. Osatyökykyisille tie työelämään – kohti alueellisia malleja. 28.11.2017, Lahti.

Vesala, Hannu T., Simo Klem & Marika Ahlstén. 2015. *Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013–2014*. Kehitysvammaliiton selvityksiä 9. Reports of Finnish association on intellectual and developmental disabilities. Kehitysvammaliitto ry: Helsinki.

World Health Organization & World Bank. 2011. *World Report on Disability*. WHO Library Cataloguing-in-Publication Data. Osoitteessa whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf (Viitattu 13.7.2018)

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Osoitteessa <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki> (Viitattu 27.7.2018)

YK. 1948. *Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus*. Osoitteessa <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin> (Viitattu 16.1.2018)

Ylipaavalniemi, Pasi. 2005. *Erityistyöllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille*. Työllistämispalveluiden tilastollinen katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Vates-Säätiö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 27. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki. Osoitteessa <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/71955/Selv200527.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Viitattu 31.7.2018)

1. Työntekijälle

- Kertoisitko aluksi, kuka olet ja mikä on roolisi yrityksessä?
- Miten määrittelet itsesi ihmisenä?
- Kertoisitko omasta vammastasi?
- Miten koet itsesi suhteessa muihin vammaisiin? Entä suhteessa ihmisiin, joilla ei ole vammaa?
- Mikä on koulutuksesi?
- Kerro omasta rekrytointiprosessistasi – kuinka päädyit ko yritykseen?
- Oletko saanut työllistymisesi tueksi jotain palveluja vammaisuuden perusteella?
- Miten määrittelet itsesi työntekijänä?
- Mikä on työsi vastuualue?
- Miten sinut on otettu työyhteisössä vastaan?
- Miten kuvailisit saamaasi kohtelua työyhteisön taholta?
- Entä yrityksen taholta?
- Mitä haasteita matkan varrella on ollut?
- Mitkä ovat olleet työllistymistäsi tukevia tekijöitä?
- Entä sitä estäviä/hidastavia?
- Ajatteletko, että sinussa on jokin muista poikkeava tekijä/ominaisuus/taito, jonka vuoksi olet työllistynyt?
- Miten sinun mielestäni arjessa/työyhteisössä näkyy yrityksen yhteiskuntavastuu tai yhteiskuntavastuusuunnitelman tavoitteet?
- Oletko tietoinen tavoitteista?
- Mitä tulevaisuuden suunnitelmia sinulla on työn suhteen?

2. Työyhteisölle:

- Kertoisitteko aluksi, keitä olette ja mikä on roolinne /vastuualueenne tässä työyhteisössä?
- Kuinka kauan olette työskennelleet nykyisessä työyhteisössänne?
- Mikä on oma koulutuksenne/työtaustanne?
- Kertokaa omin sanoin työyhteisöstänne
- Millaisia työntekijöitä työyhteisöönne kuuluu?
- Miten koette työyhteisönne sietävän erilaisuutta?
- Onko se vaatinut jotain erityistä panostusta työyhteisössä?
- Missä kohdin olisi mielestänne vielä jotain kehitettävää?
- Mitä haasteita työyhteisössänne on ollut? Onko jokin johtunut mielestänne siitä, että työyhteisössä on erilaisuutta/vammaisuutta?
- Mitä hyötyä on erilaisuudesta työyhteisössä?
- Onko työyhteisössänne muita vammaisia/osatyökykyisiä/jotenkin muuten erilaisia?
- Mitä toivoisitte jatkossa tapahtuvan työyhteisössänne suhteessa erilaisiin työntekijöihin?
- Tuleeko mieleen vielä jotain muuta, mitä haluaisitte aiheesta sanoa?

3. Yritykselle/yrityksen edustajalle:

- Kerrotko aluksi, kuka olet ja mikä on roolisi yrityksessänne?
- Miten luonnehtisit yleisemmällä tasolla yrityksenne mainetta/brändiä/imagoa?
- Miten yrityksessänne suhtaudutaan yhteiskuntavastuuseen?
- Yrityksessänne on laadittu nettisivujen mukaan lakisääteinen yhteiskuntavastuusuunnitelma. Kuinka usein sitä päivitetään?
- Miten yhteiskuntavastuusuunnitelma näkyy arjessa/käytännön tasolla?
- Miten yrityksessänne näkyy yhteiskuntavastuun osa-alue sosiaalinen vastuu?
- Mitä haasteita on rekrytointiprosessissa erityisesti erilaisten työntekijöiden palkkaamisessa? Tai onko jotain erityistä?
- Onko yrityksessänne muita osatyökykyisiä/vammaisia?
- Mitä hyötyä erityisryhmän edustajan palkkaaminen on tuonut yrityksellenne?
- Onko osatyökykyisten palkkaamisesta ollut haittaa yrityksellenne? Jos on, millaista? Jos ei, mistä ajattelette sen johtuvan?
- Mitkä ovat niitä asioita, joilla on vaikutusta yrityksen yhteiskuntavastuun toteutumiseen?
- Mikä vaikutus nykyisellä lainsäädännöllä on mielestäsi yritysten mahdollisuuksiin toimia yhteiskuntavastuun hyväksi?
- Mitä haluaisitte sanoa muille yrityksille?
- Mitä toivotte päättäjätahon/lainsäätäjien/valtion tekevän sen suhteen, että ihmiset erilaisuuteen katsomatta voisivat työllistyä paremmin?

Haastattelusuostumuslomake

Tutkimus: Yrityksen yhteiskuntavastuu ja onnistunut työllistyminen

Itä-Suomen yliopiston Yhteiskuntatieteiden laitoksen sosiaalityön oppiaineen

Pro gradu- tutkielma

Tutkimuksen toteuttaa ja lisätietoja antaa: Anna Perikangas-Muukka, sosiaalityön opiskelija

sähköpostiosoite: annaper@student.uef.fi

Olen saanut tutkimuksesta ja oikeuksistani tietoa. Tiedän, että haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista, ja että minulla on oikeus perua suostumukseni milloin vain. Hyväksyn, että haastattelutilanne nauhoitetaan. Haastattelussa annettuja tietoja käytetään vain tähän tutkimukseen ja aineisto tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimuksen ja sen tulosten esittelyn yhteydessä (Valitse itsellesi sopiva vaihtoehto)

___ Saa tulla ilmi henkilöllisyyteni

___ Ei saa tulla ilmi henkilöllisyyteni.

Saatuihin tietoihin nähden opiskelija noudattaa salassapitosäännöksiä.

Annan suostumukseni haastatteluun osallistumiselle.

Paikka ja päiväys

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus ja nimenselvennys
