

Työ tekijälleen

Työolojen mukauttamisratkaisut sekä niiden käyttö vammaisilla ja pitkäaikaissairailta työntekijöillä

Hanna Karojärvi 78293
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalipolitiikan Pro Gradu -tutkielma
Helmikuu 2011
Ohjaaja: Jouko Nätti

Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
KAROJARVI, HANNA: Työ tekijälleen. Työolojen mukauttamisratkaisut sekä niiden käyttö vammaisilla ja pitkäaikaissairailla työntekijöillä.
Pro gradu tutkielma 76 s.
Sosiaalipolitiikka
Helmikuu 2011

Tiivistelmä

Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistyminen on Suomessa heikkoa. Vammaisista henkilöistä vain runsaalla viidenneksellä on pysyvä työpaikka. Vajaakuntoisten piirissä voidaan arvioida olevan noin 20 000 henkilön käyttämätön vähintään osatyökykyinen työvoimareservi. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan mukauttamisratkaisuja, joilla voidaan tukea osatyökykyisten henkilöiden työelämään osallistumista.

Mukauttamisratkaisuilla huomioidaan erityistarpeita, joita valtaväestöstä poikkeavalla henkilöllä on työssä ja tavoitteena on sovittaa yhteen henkilön tarpeet ja kyvyt sekä ympäristön mahdollisuudet ja rajoitukset. Tyypillisiä mukauttamisratkaisuja ovat esimerkiksi tekniset apuvälineet, esteettömät tilat ja työaikajärjestelyt. Työnantaja veloitetaan toteuttamaan tarpeiden mukaiset toimenpiteet osatyökykyisen henkilön työhön pääsemiseksi ja siinä pysymiseksi. Tutkimuksessa selvitetään, missä määrin mukauttamisratkaisut ovat Suomessa käytössä ja mitkä tekijät ovat yhteydessä niiden toteutumiseen. Tarkastelussa ovat myös työnantajien saamat vammaisten työllistymistä ja mukauttamisratkaisujen toteutumista varten suunnatut taloudelliset tukimuodot sekä näiden asema.

Vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen yhdistyy helposti ajatus työkyvyttömyydestä tai vajaasta työkyvystä. Tässä tutkimuksessa keskeisinä taustateorioina toimivat vähemmistöryhmäajattelu sekä vammaisuuden yhteiskunnallinen malli, joiden mukaan yhteiskunnan kyvyttömyys vastata yksilöiden erilaisiin tarpeisiin vahvistaa vammaisuutta ja tuottaa työkyvyttömyyttä.

Tutkimusaineiston muodostavat 205 vammaistukea saavaa työssä olevaa henkilöä. Sähköisellä kyselyllä kerättyä aineistoa analysoidaan tässä tutkimuksessa kvantitatiivisin menetelmin. Menetelmät ovat ristiintaulukointi ja logistinen regressioanalyysi.

Tutkimustulokset osoittavat, että mukauttamisratkaisut ovat vammaistukea saavien joukossa melko yleisiä, ja vaihtelua yksittäisten mukauttamistoimenpiteitä toteutumisessa on paljon. Mukauttamisratkaisuja toteutetaan yleisemmin julkisen sektorin työpaikoilla sekä naisten ja liikuntavammaisten kohdalla. Lähellä organisaatiota tuotetulla työterveyshuollolla on positiivinen yhteys mukauttamisratkaisujen toteutumiseen. Taloudellisia tukia mukauttamisratkaisuja varten käytetään vähän. Erityisesti taloudelliset tukimuodot ovat käytössä lyhyissä työsuhteissa. Kolmannen sektorin työnantajat ovat aktiivisimpia tukien käyttäjiä.

Asiasanat: työolojen mukauttaminen, vammaisuus, työ

University of Tampere
School of Social Sciences and Humanities

KAROJÄRVI, HANNA: Use of work accommodation with employees with disabilities or long term illnesses.

Master's thesis
Social policy
February 2011

Abstract

In Finland, disabled people participate in work life very little. Only one fifth of people with disabilities have a permanent position in work life. There are about 20 000 disabled people who are willing to work and have at least a partial ability to work. Disabled and impaired people are also often defined unable to work. This study is leaning on minority group model and on social model of disability. These theories claim that disability is a product of a society, which does not pay enough attention to the needs of these particular individuals. Working conditions and practises are not equal for disabled and non-disabled people.

This study concentrates on work accommodation. The aim of accommodation is to adjust the needs and abilities of a person with the possibilities and restrictions of the environment. Typical ways to accommodate are for example technical aids, accessibility improvements and flexible working hours. Employers are put under an obligation to arrange appropriate accommodations to enhance the employment of a disabled employee.

This study examines how common work accommodation is in Finland and what its actualization seems to depend on. Also under the examination is the public financial support to employers to make these accommodations. The sample of this study consists of 250 people who are working and who get disability allowance. The sample was gathered using an electric survey and analysed with quantitative methods such as cross-tabulation and logistic regression analysis.

The study shows that work accommodation is rather common but its actualization varies a lot. Typically work accommodations are made for women as well as physically disabled and usually in public organizations. If occupational health care takes place near a work organization, accommodations are likely done. However, the financial support is used poorly. Usually it has been used in short employment relationships and at third sector.

Keywords: work accommodation, disability, work

Sisällysluettelo

Tiivistelmä

Abstract

Sisällysluettelo

Kuvio- ja taulukkoluettelo

1	Johdanto	1
2	Teoreettinen näkökulma vammaisuuteen	3
2.1	Vammainen, vajaakuntoinen vai osatyökykyinen	6
2.2	Osatyökykyiset henkilöt työmarkkinoilla	8
3	Työolojen mukauttaminen	11
3.1	Mukauttamisratkaisuja erilaisiin mukauttamistarpeisiin	14
3.2	Mukauttaminen prosessina	17
3.3	Tukea mukauttamisratkaisuihin	19
3.3.1	Kelan tuet	21
3.3.2	Työvoimahallinnon tuet	22
3.3.3	Vakuutusyhtiön korvaukset	24
3.4	Mukauttamisen hyödyt	24
4	Tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen	27
4.1	Tutkimuskysymykset	28
4.2	Aineisto	29
4.3	Tutkimuksen eettiset seikat, luotettavuus ja yleistettävyys	33
4.4	Taustamuuttajat	34
4.5	Analyysimenetelmät	39
4.5.1	Ristiintaulukointi	40
4.5.2	Logistinen regressioanalyysi	42
5	Tutkimustulokset	46
5.1	Mukauttamisratkaisujen yleisyys	46
5.2	Tehdyt mukauttamisratkaisut taustatekijöiden mukaan tarkasteltuna	49
5.3	Useiden mukauttamisratkaisujen toteutuminen	54
5.4	Taloudellisten tukien asema sekä merkitys	58
6	Johtopäätökset ja pohdinta	63
	Lähdeluettelo	71
	Liitteet	77

Kuvio- ja taulukkoluetelo:

Kuviot:

Kuvio 1. Terveyden ja vammaisuuden määrittelykaavio (ICIDH-2) WHO:n mukaan.	5
Kuvio 2. Työpaikan reaktioihin mukauttamisratkaisuja kohtaan yhteydessä olevat tekijät.	19
Kuvio 3. Tutkimusjoukon muodostuminen.	31
Kuvio 4. Henkilölle tehtyjä mukauttamisratkaisuja (kohteiden määrä).	47

Taulukot:

TAULUKKO 1. Vastaajien ikä.	35
TAULUKKO 2. Toimintakyvyn heikentymisen alue, kun vastaaja valinnut vain yhden.	37
TAULUKKO 3. Vastaajat vammairyhmittäin.	39
TAULUKKO 4. Mukauttamisratkaisujen määrä (4-lk).	47
TAULUKKO 5. Työhön tehdyt mukautukset aihealueittain.	49
TAULUKKO 6. Mukauttamisratkaisujen yleisyys sukupuolen mukaan.	50
TAULUKKO 7. Työpisteeseen ja työn tekemiseen, sekä työn organisointiin ja hallintaan tehdyt mukautukset sukupuolen mukaan tarkasteltuna.	50
TAULUKKO 8. Mukauttamisratkaisujen yleisyys vammairyhmän mukaan.	51
TAULUKKO 9. Mukauttamisratkaisuja, työnantajan sektorin (2 lk.) mukaan.	52
TAULUKKO 10. Tehtyjä mukauttamisratkaisuja, työterveyshuollon järjestämistavan mukaan.	53
TAULUKKO 11. Mukauttamisratkaisujen määrä toiminnanrajoitteiden määrän mukaan.	54
TAULUKKO 12. Mukauttamisratkaisujen määrä samalla työnantajalla palveltujen vuosien mukaan.	55
TAULUKKO 13. Eräiden vastaajaan, hänen työsuhteeseensa ja työnantajan ominaisuuksiin liittyvien tekijöiden yhteys useiden mukauttamisratkaisujen toteutumiseen.	57
TAULUKKO 14. Työnantajan saama rahallinen tuki työsuhteen tyyppin mukaan.	59
TAULUKKO 15. Työnantajan saama rahallinen tuki työntekijän työsuhteen mukaan, kun työsuhdetta tarkastellaan kaksiluokkaisena.	59
TAULUKKO 16. Työnantajan saama taloudellinen tuki sektoreittain.	60
TAULUKKO 17. Eräiden vastaajaan, hänen työsuhteeseensa ja työnantajansa ominaisuuksiin liittyvien tekijöiden yhteys työnantajalle myönnettävien taloudellisten tukien käyttöön.	62

1 Johdanto

Vajaakuntoisten työllistäminen oli sotien jälkeen toimintaa, joka nähtiin moraalisesti arvokkaana ja työnantajat pyrkivät siinä täyttämään osansa (Kukkonen 2003, 27). Nykypäivän osatyökykyiset eivät sodissa vammautuneiden tavoin ole ”ansainneet” paikkaansa työelämässä ja heille on osoitettu avoimien työmarkkinoiden ulkopuolelta työn tekemisen mahdollisuuksia tai muutoin toimeentulon turvaavia taloudellisia tukimuotoja. Ihmiset, joiden työkyky on alentunut - vammaiset ja pitkäaikaissairaat, jotka ovat selkeästi aliedustettuina nykyisillä työmarkkinoilla, ovat voimavara joka oikeanlaisilla toimilla on mahdollisuus saada käyttöön sen sijaan, että tämä joukko sijoittuisi varhais- tai työkyvyttömyyseläkkeille. Väestön ikääntymisen myötä ovat viime vuosina työelämän tutkimuksessa keskeiselle paikalle nousseet erityisesti ikääntyvien työssä pysymisen sekä työurien pidentämisen kysymykset. Useissa tutkimuksissa on esimerkiksi pyritty selvittämään eläkehalukkuutta (yhteenvetona ks. Gould 2001). Osatyökykyisten ja työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeutettujen henkilöiden työssäoloa voidaan tukea monenlaisilla keinoilla ja tällä tavoin estää heidän hakeutumisensa eläkkeelle jo työikäisinä tai jopa mahdollistaa paluu eläkkeeltä takaisin työhön.

Työpaikkaan, sen välineisiin, ympäristöihin, rakenteisiin ja työn organisointiin liittyvillä toimilla voi olla huomattava merkitys sille, kuinka osatyökykyinen henkilö selviytyy työstään. Näitä toimia voidaan kutsua sopeuttamis- tai mukauttamisratkaisuiksi. Tässä tutkielmassa käytetään *mukauttaminen* – termiä, sillä se sopeuttamista paremmin kuvaa ratkaisujen positiivista luonnetta molemmille osapuolille. Tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan sitä, minkälainen rooli mukauttamisratkaisuilla on vammaistukeen oikeutetuille työntekijöille – ovatko mukauttamisratkaisut Suomessa arkipäivää vai harvinaisuuksia, ja minkälaisiin asioihin niiden toteutuminen mahdollisesti on yhteydessä.

Mukauttamisratkaisujen toteuttamiseksi on työnantajille saatavilla julkisia taloudellisia tukia, mutta niiden käytön arvellaan olevan vähäistä etenkin niiden huonon tunnettuuden vuoksi. Tässä tutkimuksessa pyritään myös selvittämään, millainen asema taloudellisilla tukimuodoilla on.

Tässä vajaakuntoisia, vammaisia ja pitkäaikaissairaita nimitetään *osatyökykyisiksi*. Huomion halutaan kiinnittyvän ensisijaisesti jäljellä olevaan työkykyyn ja voimavaroihin. *Vammaisuuden yhteiskunnallisen mallin* mukaisesti tarkastellaan työolojen mukauttamista erityisesti ratkaisuin ja toimina, joiden tulisi toteutua hyvin toimivassa yhteiskunnassa. Tutkimuksessa kohteena ovat vammaistukea saavat henkilöt, jotka ovat työssä avoimilla työmarkkinoilla.

Aineistona käytetään kyselyaineistoa, joka on kerätty Työterveyslaitoksen toteuttamassa ja Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimusprojektissa: ”*Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila*”. Tämä pro gradu -tutkielma toteutui osana tuota tutkimusta. Alkuperäinen tutkimusotos oli 2000 henkilöä, mutta lopulta tutkimusjoukon muodostivat 205 vastaajaa. Keskeisimpänä analyysimenetelmänä tutkimuksessa on muuttujien ristiintaulukointi. Lisäksi käytetään logistista regressioanalyysia

2 Teoreettinen näkökulma vammaisuuteen

Tässä tutkielmassa vammainen ja pitkäaikaissairas henkilö nähdään työelämässä aktiivisena ja tahtovana toimijana, jolla on voimavaroja joiden käyttöä rakenteet ja ympäristö rajoittavat tai tukevat (Linnakangas, Suikkanen, Savtschenko & Virta 2006, 22). Keskeisinä taustateorioina toimivat *vähemmistöryhmäajattelu* sekä *vammaisuuden yhteiskunnallinen malli*. Tutkimuksen viitekehyksessä vaikuttaa myös maailman terveysjärjestön (myöhemmin WHO) *esittämä ICIDH-2-kaavio*¹ (International Classification of Functioning, Disability and Health) (kuvio 1). Kaikissa tämän tutkielman viitekehukseen valituissa malleissa vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden elämänlaatuun ja toimintakykyyn ajatellaan vaikuttavan olennaisesti heidän oma henkilökohtainen aktiivisuutensa ja osallistumishalukkuutensa sekä korostetusti ihmisten asenteet sekä rakennetun ympäristön esteettömyys tai esteellisyys. Malleista vähemmistöryhmäajattelu sekä vammaisuuden yhteiskunnallinen malli tarjoavat selvästi yhteiskuntakriittisen näkökulman.

Vammaisten henkilöiden poliittinen aktivoituminen alkoi 1960- ja 1970-luvuilla. Aktivoitumisen yhtenä syynä voidaan pitää ajattelumallia, jossa vammaisuuteen ja vammaisiin henkilöihin liittyviä kysymyksiä käsiteltiin lähinnä lääketieteelliseen ajatteluun nojaten ja vammaisen henkilön selviytymistä vaikeuttavat sosiaaliset tekijät jätettiin huomiotta. Vammaispoliittinen liikehdintä on erityisesti Yhdysvalloissa rotuerottelua vastustaneen liikehdinnän tavoin perustunut vähemmistöryhmäajattelulle (*minority group model*). Vähemmistöryhmäajattelussa vammaisuus selittyy ensisijaisesti sosio-poliittisista järjestelyistä aiheutuvana ilmiönä: Vammaisuuteen liittyvien rajoitusten ensisijainen selittäjä on ympäristö ja järjestelmä, joka ei ota huomioon ja kunnioita valtaväestöstä poikkeavien ihmisryhmien tarpeita. Yleensä ihmiset eivät halua tulla määritellyiksi suhteessa hallitsevaan ihmisryhmään, jonka voidaan ajatella edustavan jonkinlaista ideaali-ihmisyyttä. (Vehmas 2006, 225.) Yhteiskunnassa järjestelyjen taustalla vaikuttavat arvot, odotukset ja oletukset siitä, millaisia yksilöiden tulisi olla voidakseen toimia yhteiskunnassa. Voidaan ajatella, että vähemmistöryhmien huono asema on yhteiskunnallisen syrjinnän tulosta, kun yhteiskunta ei pysty riittävästi ottamaan huomioon kaikenlaisten ihmisryhmien tarpeita. Syrjinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi on olemassa toimintaa ohjaava lainsäädäntö, mutta asenteita ja ennakkoluuloja ei lainsäädännöllä pystytä ohjaamaan. Vammaisuuteen on ajattelussa si-

¹ Kaaviosta käytetään myös yleisesti nimitystä ICF-kaavio.

sällytetty vahvasti arvolutautuneita ominaisuuksia, kuten riippuvuus, kykenemättömyys ja uhrius. Vammaiset henkilöt niputetaan kevyin perusteluin ryhmäksi, jota yhdistävä piirre on heidän toiminnallinen kyvyttömyytensä selvitä arkielämän toiminnoista. (Vehmas 2005, 109 – 112.)

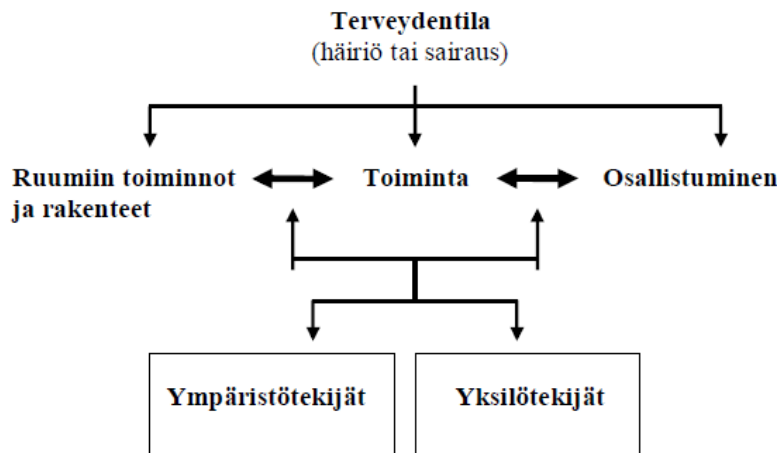
Kuten Reinikainen (2007, 28 - 29) vammaisuuden sukupuolittuneita ja sortavia diskursseja käsittelevässä väitöskirjassaan tuo esiin, on suomalaisessa vammaistutkimuksessa 'social' yleisesti käännetty 'sosiaalseksi'. Tässä tutkielmassa käytetään kuitenkin Reinikaisen tavoin Englannissa 1970-luvulla syntyneestä teoriasta *'The social model of disability'* suomennosta 'vammaisuuden yhteiskunnallinen malli'. Suomalaisessa kontekstissa käytettynä 'sosiaalinen' ohjaa ajattelun helposti yksipuolisesti sosiaaliturvaa, -palveluita ja -etuuksia käsitteleväksi tai yksilöiden ja ryhmien kanssakäymistä tarkastelevaksi. Koska mallin keskiössä on ajatus siitä, että yhteiskunnan rakenteet ja toiminta eivät riittävästi ota huomioon vammaisen ihmisen tarpeita, on perustelua käyttää mallista valittua suomennosta.

Vammaisuuden yhteiskunnallinen malli kehittyi erityisesti pohjanaan Union of the Physically Impaired Against Segregation -järjestön (myöhemmin UPIAS) tuottama *julistus vammaisuuden peruseriaatteista* (Vehmas 2005, 110). Julistuksessa todetaan:

”Meidän mielestämme yhteiskunta on se, joka vammauttaa fyysisesti vajaakuntoisen henkilön. Vammaisuus on ominaisuus, joka meihin fyysisten vajavuuksiemme lisäksi liitetään. Tällä tavoin meidän osallistumistamme tarpeettomasti rajoitetaan ja suljetaan ulos täydellisestä osallistumisesta yhteiskuntaan. ... Vajaakuntoisuus (*impairment*) on määritelmämme mukaan elimellinen heikkous ja fyysinen ominaisuus. Vammaisuus (*disability*) taas tarkoittaa toiminnanvajavuutta, joka aiheutuu yhteiskunnan puutteellisesta kyvystä ottaa huomioon valtavirrasta poikkeavia yksilöitä.” (UPIAS 1976, ref. Watson 2004, 101 – 102.)

Vammaisuuden yhteiskunnallinen malli hyväksyy sen, että vammaisuus tuottaa ongelmia jokapäiväisessä elämässä, eikä tätä tosiseikkaa haluta häivyttää. Seikat, jotka muodostavat esteitä yksilöiden osallistumiselle ja toiminnalle yhteiskunnassa, tuottavat vammaisuutta. Tällaisia esteitä voivat olla esimerkiksi ennakkoluulot ja asenteet sekä esteellinen rakentaminen. (Reinikainen

emt., 29.) Jahiel (2007) on tutkimuksessaan vammaisuuden yhteiskunnallisesta muutoksesta todennut, että on mahdollista selvittää ja todentaa tapahtumien ketju ylimmän tason yhteiskunnallisesta päätöksenteosta aina vammaisuuden tilan muutokseen asti. Muutoksilla yhteiskunnassa on vaikutuksensa yksilöön.



Kuvio 1 Terveiden ja vammaisuuden määrittelykaavio (ICIDH-2) WHO:n mukaan (Fougerollas & Beaugard 2000, 185)

Maailman terveysjärjestö on pyrkinyt määrittelemään vammaisuutta ja ajan kuluessa määritelmät ovat muuttuneet. Tällä hetkellä käytettävässä terveyden, toimintakyvyn ja vammaisuuden määrittelykaaviossa (kuviokuva 1) huomioidaan sekä yksilön ominaisuudet, sekä yksilön ulkopuolisten tekijöiden merkitys. WHO:n mallissa keskiössä on toiminta, jota muut kaaviossa esitetyt tekijät voivat joko tukea tai rajoittaa. (Altman 2000, 116 – 117). WHO:n malli on muista tässä tutkielmassa käytetyistä taustateorioista poiketen neutraali sen suhteen, mikä tekijä on merkitykseltään keskeisin vammaisuuden aiheuttaja.

Tässä tutkielmassa ei kielletä sitä, että elimelliset rajoitukset todellisuudessa aiheuttavat haasteita arkielämässä. Sen sijaan näihin haasteisiin ei tässä suhtauduta kyvyttömyyttä aiheuttavina tekijöinä, vaan seikkoina, jotka vaativat ympäristöltä ja rakenteilta mukautumista. Mukauttamisen kautta kukin yksilö voisi saavuttaa mahdollisimman täyden työ- ja toimintakyvyn. Tässä tutkielmassa on pyrkimyksenä myös pohtia, voivatko vammaisuutta tuottavia esteitä olla myös hyvää

tarvoittaviksi aiotut palvelut ja järjestelmät. Tällaisia voivat esimerkiksi olla työkeskustyö tai jonkin taloudellisen tukimuodon myöntäminen automaattisesti korotettuna, kun kyseessä on osatyökykyinen henkilö.

2.1 Vammainen, vajaakuntoinen vai osatyökykyinen

Vammaisuuden määrittelyminen ei ole helppoa ja yhtenäistä, vaan se on aina kulttuurisidonnaisista, sekä yhteydessä yhteiskunnan taloudellisiin ja sosiaalisiin rakenteisiin ja arvojärjestelmiin (Savtschenko 2003, 90). Kuten esimerkiksi Savtschenko ja Tepora (2005, 8) toteavat, on vammaisuutta ja vajaakuntoisuutta laajasti pyritty määrittelemään ja sen käsitettä operationalisoimaan. Kuitenkaan ei ole saavutettu yhtä ja yhtenäistä määritelmää, joka olisi vakiinnuttanut asemansa tutkimuksessa ja yhteiskuntapolitiikassa. Tästä syystä myös erilaisten vajaakuntoisiin kohdistuneiden aineistojen ja tutkimusten vertailu on haasteellista, sillä tutkimusjoukot voivat olla merkittävästi toisistaan poikkeavia. Samasta syystä on myös vaikea arvioida vammaisten määrää ja tästä esitetyt luvut vaihtelevatkin suuresti (Savtschenko emt., 92).

Käsite *vajaakuntoinen henkilö* on laissa julkisesta työvoimapalvelusta (30.12.2002/1295, 7.§, 6.mom.) määritelty tarkoittavan

”...henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.”

Vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen yhdistyy helposti ajatus työkyvyttömyydestä tai vajaasta työkyvystä. Vajaatyökykyisistä on puhuttu 1960-luvulta lähtien. Jonkin aikaa 1980-luvulla oli käytössä myös termi työrajoitteinen - työrajoitteiseksi voitiin määritellä myös sosiaalisten syiden perusteella. Myöhemmin (1988 työllisyysasetuksen myötä) kuitenkin sosiaaliset syyt rajattiin vajaakuntoisuuden ulkopuolelle ja vajaakuntoisuus -termiin liitettiin kiinteästi vika, vamma tai sairaus. (Vuorela 2008, 32.) Työllisyyttä tutkittaessa on käytetty myös termiä *heikossa työmarkkina-asemassa olevat*. Tämä ryhmä on eräissä tutkimuksissa (esim. Ala-Kauhaluoma & Härköpää 2006; Grönlund & Björklund 2009) jaettu seuraavanlaisiin luokkiin 1) fyysisesti vajaakuntoiset ja vammaiset, 2) psyykkisesti vajaakuntoiset tai mielenterveyskuntoutujat, 3) pitkäaikaisesti työttömät, 4) ammattikouluttamattomat nuoret, 5) kehitysvammaiset henkilöt ja 6) maahanmuut-

tajat. Grönlund ja Björklund ovat lisäksi sisällyttäneet tutkimukseen seitsemännen ryhmän: ikääntyneet (yli 55-vuotiaat). Tämän tutkielman voidaan katsoa keskittyvän em. vaikeasti työllistyvistä ryhmistä fyysisesti vajaakuntoisiin ja vammaisiin sekä kehitysvammaisiin.

Politiikan tavoitteiden kannalta on merkitystä sillä, millaista terminologiaa käytetään. Vuorela ottaa selvityksessään (2008, 32) kantaa siihen, kuinka vajaakuntoisten työllisyyttä käsiteltäessä tulisi huomio siirtää vammasta ja sairaudesta kohti työkykyä. Vuorela ehdottaakin, että termi *vajaakuntoinen* tulisi muuttaa termiksi *osatyökykyinen*. Osatyökykyinen henkilö voitaisiin paremmin käsittää henkilöksi, jolla on käytössä osa työkyvystään sekä halu sen käyttämiseen. Vakiintumattomuudestaan huolimatta tässä tutkielmassa käytetään termiä osatyökykyinen² - tällä tarkoitan heikossa työmarkkina-asemassa fyysisen vamman tai pitkäaikaissairauden vuoksi olevaa henkilöä tai työkykyistä kehitysvammaista henkilöä, jonka toiminnanvaje on niin merkittävä, että hän on oikeutettu vammaistukeen. Osatyökykyinen on termi, joka tässä tutkielmassa vaikuttavien taustateorioiden: vammaisuuden yhteiskunnallisen mallin sekä vähemmistöryhmäajattelun kautta on perusteltu. Vallitsevat työolot eivät aseta kaikkia työntekijöitä samanarvoiseen asemaan, eikä vallitsevissa työnteon käytännöissä riittävästi oteta huomioon erityistarpeita, joita valtaväestöstä poikkeavalla henkilöllä on – hänen työkykynsä on siis osittainen erityisesti rakenteista johtuvista syistä.

Yksilötasolla työ- ja toimintakykyä merkittävämpi tekijä on elämänlaatu. Albrecht ja Devlinger ovat tutkimuksessaan (1999) haastaneet ajatuksen siitä, että vajaakuntoisten henkilöiden elämänlaatu olisi automaattisesti keskimääräistä huonompaa. Tutkimuksessa haastateltiin 153 keskivaikeasti tai vaikeasti vammaista henkilöä ja yli puolet haastatelluista koki elämänlaatunsa hyväksi tai erinomaiseksi. Samaan aikaan sijoittuvissa koko väestössä (USA) koskevissa tutkimuksissa hyvän tai erinomaisen elämänlaadun omaavaan ryhmään lukeutui 80 – 85 prosenttia väestöstä. Koko väestössä koskevissa tutkimuksissa havaittiin tuolloin kymmenen vuoden ajanjaksolla, että niin sanottujen vammattomien henkilöiden tyytyväisyys elämänlaatuunsa oli kasvanut, mutta vajaakuntoisten henkilöiden ryhmässä näin ei tapahtunut. Albrecht ja Devlinger arvioivat tämän

² Aiempaan tutkimukseen viitattaessa käytetään tässä kuitenkin pääosin niitä osatyökykyisyyttä tarkoittavia termejä, joita viitatuissa alkuperäisissä tutkimuksissa on käytetty.

seikan olevan yhteydessä etenkin siihen, että vajaakuntoisten henkilöiden tulotaso ja osallistuminen työelämään ei ollut kasvanut samassa suhteessa, kuin muilla ryhmillä.

2.2 Osatyökykyiset henkilöt työmarkkinoilla

Syyskuussa 2010 julkaistussa Suomen vammaispoliittisessa ohjelmassa (VAMPO 2010 – 2015) huomioidaan, että osatyökykyisten työllisyyttä ja työllistymistä käsittelevä tutkimus on Suomessa vielä melko vähäistä ja tutkimusperinne on varsin nuori. Vammaistutkimus on pirstaloitunutta ja painottunut erityisesti lääketieteelliseen tutkimukseen. VAMPO:ssa otetaan kantaa siihen, että vammaistutkimusta tarvittaisiin valtakunnallisesti aiempaa enemmän. Tutkimuksen tulisi olla pitkäjänteistä sekä monialaista ja sen tulisi ulottua kaikille hallinnonaloille. Tässä luvussa tarkastellaan niitä tutkimuksia ja selvityksiä, jotka käsittelevät vammaisuuden ja työelämän teemoja.

Ylipaavalniemi (2001) on Sosiaali- ja terveysministeriön sekä Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiön (VATES-säätiö) toimesta teetetyssä selvityksessä tarkastellut vammaisten ja vajaakuntoisten erityistyöllistämisen kokonaistilannetta. Selvityksessä tutkimusmenetelmänä oli kohdistettu kysely vajaakuntoisten työllistämisyksiköille (työkeskukset, sosiaaliset yritykset, työtoimintayksiköt, klubitalot ja tuetun työllistymisen hankkeet). Tutkimus antaa kattavan kuvan sosiaali- ja terveydenhuollon alaisuudessa tapahtuvasta osatyökykyisten työllistämistoiminnasta. Joitakin tutkimuksia, jotka myös keskittyvät osatyökykyisten erityistyöllistämiseen on tehty. Tutkimukset käsittelevät tarkemmin esimerkiksi tuettua työllistymistä (esim. Pirttimaa, 2003; Saloviita, Lehtinen & Pirttimaa, 1997), työkeskuksen kautta työllistymistä (esim. Pelkonen, 2003) ja sosiaalisia yrityksiä (esim. Mannila, 1996; Stenholm & Lehto, 2000). Ylipaavalniemi (2003, 7) on tutkinut myös erityistyöllistämisen julkistaloudellisia vaikutuksia ja todennut panostuotoanalyysin keinoin osatyökykyisten työllistämistoimien olevan taloudellisesti kannattavia. Tästä tutkielmasta erityistyöllistämistoimet rajataan ulkopuolelle ja mielenkiinto kohdistuu avoimilla työmarkkinoilla työskenteleviin osatyökykyisiin, heille kohdistettuihin mukauttamisratkaisuihin sekä näiden toteuttamiseen saatuun tukeen.

Avoimilla työmarkkinoilla toimiviin osatyökykyisiin henkilöihin kohdistunut suomalainen tutkimus on painottunut varsinkin työllistymisen hankaluuteen (esim. Mannila, Ala-Kauhaluoma &

Valjakka 1999; Mannila, Tynkkynen & Eronen 1992), vallitseviin käsityksiin ja asenteisiin (esim. Kukkonen, 2009; Linnakangas ym. 2006) sekä sopimuksiin liittyviin seikkoihin (esim. Suikkanen & Jokinen, 1993; Paanetoja & Ruponen, 2005).

Työterveyslaitoksen (myöhemmin TTL) tutkimus, jonka osana tämä tutkielma toteutuu, on ensimmäinen suomalainen tutkimus, jossa keskitytään mukauttamisratkaisujen tarkasteluun. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan mukauttamisratkaisuja osana avoimilla työmarkkinoilla toimivien osatyökykyisten kokonaistilannetta. Mukauttamisratkaisujen kannalta merkittävimmät aiemman tutkimuksen teemat ovat erityisesti käsityksiin ja asenteisiin liittyviä. Mukauttamisratkaisuna käytettäviä ilmiöitä, kuten etätyötä ja osa-aikajärjestelyjä on tutkittu laajasti. Keskeiselle sijalle sisällöllisesti nousee myös esteettömyyden tutkimus. Esteettömyyttä on Suomessa tutkittu kokonaisvaltaisesti ilmionä (esim. Kemppainen, 2008) sekä erityisesti liittyen työpaikan ergonomiaan (esim. Nevala-Puranen, Seuri, Simola & Elo, 1999).

Pellervon taloudellisen tutkimuskeskuksen toimesta toteutettu kyselytutkimus (Holm & Hoppo-
nen, 2007) pyrki selvittämään osatyökykyisten henkilöiden työssäkäyntiä, halukkuutta ja mahdollisuuksia tehdä työtä. Tutkimuksessa myös vertailtiin vammaisten työkykyä työttömien työkyvyn kanssa. Holmin ja Hopposen (emt., 25 – 31) mukaan työkyky on erinomainen tai hyvä 30 prosentilla vammaisista. Vammaisista kuitenkin vain runsaalla viidenneksellä on pysyvä työpaikka. Työnteon merkitystä hyvinvoinnin kannalta pitää erittäin tärkeänä 40 prosenttia vammaisista ja kolmannes on halukas tekemään työtä. Vajaakuntoisten piirissä voidaan arvioida olevan n. 20 000 henkilön käyttämätön vähintään osatyökykyinen työvoimareservi.

Yhdysvalloissa säädetyn laajan vammaispalvelulain (ADA, 1990) voimaantulo kasvatti kansainvälisesti tutkimusta, jossa tarkastellaan osatyökykyisten osallisuutta työelämässä ja erityisesti myös mukauttamisratkaisuja. Bell ja Heitmüller (2009) ovat tarkastelleet Britanniassa 1996 säädetyn vammaisten syrjinnän kieltävän lain (Disability Discrimination Act, myöhemmin DDA) vaikutuksia vajaakuntoisten työllisyyteen ja havainneet yhteyksiä ADA:n ja DDA:n vaikutusten välillä. Keskeisin havainto oli, että säädetyillä laeilla ei ole ollut vaikutusta vajaakuntoisten henkilöiden työelämään osallistumisen asteeseen. Tähän epäillään olevan syynä erityisesti se, että säädökset ovat huonosti tunnettuja sekä vajaakuntoisten itsensä, että työnantajien parissa, eikä taloudellisia tukimuotoja työllistymisen tukemiseksi ole kehitetty. Mukauttamisratkaisujen tut-

kimuksessa tutkimusongelmat ovat keskittyneet etenkin siihen, millaiset mukauttamisratkaisut ovat kullekin ryhmälle merkittävimpiä ja toisaalta mitkä mukauttamisratkaisut ovat kohtuullisia ja kuuluvat työnantajan toteutettaviksi. Mukauttamisratkaisuihin keskittyvään tutkimukseen perehdytään tarkemmin seuraavassa luvussa.

3 Työolojen mukauttaminen

Sopeuttaminen (adaptation) ja mukauttaminen (accommodation) tarkoittavat hienoisesta sävyerostaan huolimatta pääosin samaa, työhön sekä sen ominaisuuksiin kohdistuvaa suunnittelua ja järjestämistä - termejä käytetään rinnakkain. Mukauttamisratkaisuisissa on tavoitteena sovittaa yhteen henkilön tarpeet ja kyvyt sekä ympäristön mahdollisuudet ja rajoitukset (Eriksson & Johansson 1996, 158). Näitä ratkaisuja ja toimia käsittelevässä kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on yleisesti käytössä termi 'accommodate', joten tässä tutkielmassa käytetään aiemmasta suomenkielisestä kirjallisuudesta poiketen *mukauttaminen* -termiä. Valitun termin käytöllä halutaan korostaa muutosten positiivista luonnetta kaikille osapuolille sekä muutostilanteiden yksilöllisyyttä.

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 12 pykälässä säädetään työterveyshuollon sisällöstä. Osa-työkykyisen henkilön kannalta erittäin merkityksellistä on, että työterveyshuollon vastuulla tämän lain nojalla on tarvittaessa toimenpide-ehdotusten tekeminen työn *sopeuttamiseksi* työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 12 pykälässä säädetään työympäristön suunnittelusta ja todetaan että työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunniteltaessa on tarvittaessa otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä edellyttää *erityisiä toimenpiteitä*. (Näitä toimenpiteitä voitaisiin kutsua myös *mukauttamis- tai sopeuttamisratkaisuiksi*.)

Euroopan neuvoston vammaispoliittisessa toimintaohjelmassa (2006, 46) mainitaan yhdeksi jäsenvaltioilta edellytettäväksi erityistoimeksi työnantajien kannustamisen vammaisten henkilöiden työllistämiseen tekemällä työpaikalla tai työolosuhteisiin *kohtuullisia muutoksia*, joiden avulla mukaudutaan vammaisten työntekijöiden erityistarpeisiin esimerkiksi mahdollistamalla etätö, osa-aikatyö ja kotona työskentely. Euroopan neuvoston direktiivi yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (2000/78/EY) toteaa, että olisi säädettävä tarkoituksenmukaisista eli tehokkaista ja käytännöllisistä toimenpiteistä, joiden tavoitteena on mu-

kauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin. Esimerkkeinä mukauttamisratkaisusta direktiivissä mainitaan muutosten tekeminen toimitiloihin, laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoon sekä koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen.

Kohtuulliset toimet, muutokset ja mukautukset

Yhdenvertaisuuslakia (20.1.2004/21) on sovellettava, kun on kyse työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista. Tämän lain 5 pykälässä säädetään vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta ja todetaan, että yhdenvertaisuuden edistämiseksi on työn teettäjän tarvittaessa ryhdyttävä *kohtuullisiin toimiin* vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuus on tapauskohtaisesti arvioitava:

"Arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta" (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21).

Euroopan Neuvoston direktiivin (2000/78/EY) 5 artiklassa todetaan yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista:

"Sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia."

Työnantaja velvoitetaan toteuttamaan asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaisen voi päästä toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta. Näitä toimenpiteitä ei kuitenkaan voida edellyttää, jos niistä aiheutuu työnantajalle kohtuutonta haittaa tai rasitetta.

Yhdysvalloissa 1990 hyväksyttyä vammaislakia (ADA) ja erityisesti siinä olevaa em. direktiivin kaltaista vaatimusta kohtalaisesta mukauttamisesta on jouduttu toistuvasti tulkitsemaan Yhdysvaltain piirioikeuksissa. Näitä oikeustapauksia on tarkasteltu (esim. Lee 1996; Kreisman & Palmer 2001) kun on pyritty selvittämään, mitä kohtalaisella mukauttamisella tarkoitetaan. ADA:ssa ei yksityiskohtaisesti määritellä kohtuullista mukauttamista, mutta annetaan siitä useita esimerk-

kejä. Mukauttaminen on työntekijöiden käytössä olevien välineiden, palveluiden ja tilojen muuttamista sellaisiksi, että myös osatyökykyiset työntekijät voivat käyttää niitä tasa-arvoisesti omien kykyjensä mukaan. Kohtuullisella mukauttamisella voidaan tarkoittaa fyysiseen työympäristöön tehtävien muutosten ohella myös esimerkiksi työn uudelleen organisointia, osa-aikatyötä, joustavia työaikoja tai yleisiin käytäntöihin tehtäviä tarvittavia muutoksia. (Kreisman & Palmer 2001, 26, Lee 1996, 234.) Kohtuullisen mukauttamisen määrittelyä vaikeuttaa merkittävästi kunkin tilanteen yksilöllisyys - tarkkaan rajattua määritelmää kohtuulliselle mukautukselle lienee mahdoton luoda. Suomalaisissa oikeusasteissa ei Paanetojan (20.10.2010) mukaan ole arvioitu mukauttamisratkaisujen kohtuullisuutta.

YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista määrittelee kohtuullisen mukauttamisen tarkoittavan tarvittaessa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Myös ADA:ssa ja Euroopan Neuvoston direktiivissä (2000/78/EY) mainitaan mahdollisen kohtuuttoman rasitteet (*undue hardship*) rajaavan työnantajan vastuuta mukauttamisratkaisujen toteuttamisesta.

Kohtuuton rasite

Kohtuuton rasite on yleisesti määriteltynä toimi joka aiheuttaa erityisiä vaikeuksia tai merkittävän suuria kustannuksia. Rasitteen kohtuuttomuutta tai kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon kunkin yksittäisen työnantajan maksukyky ja mahdolliset muilta tahoilta saatava rahallinen tuki mukauttamisratkaisun toteuttamiseksi (ADA). Euroopassa rasitetta ei pidetä kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu jäsenvaltiossa toteutetuilla vammaispolitiikan toimenpiteillä (Neuvoston direktiivi 2000/78/EY). Suomessa tällaisia vammaispoliittisia toimenpiteitä voidaan katsoa olevan esimerkiksi lääkinnällisenä kuntoutuksena myönnettävät apuvälineet, ammatillinen kuntoutus, osa-työkyvyttömyyseläke, henkilökohtainen avustaja tai työolosuhteiden järjestelytuki.

3.1 Mukauttamisratkaisuja erilaisiin mukauttamistarpeisiin

Tässä luvussa perehdytään niihin keskeisimpiin tekijöihin, jotka osatyökykyisillä henkilöillä aiheuttavat tarvetta erilaisille mukauttamisratkaisuille. Koska jokaisessa vammaryhmässä, työpaikalla ja yksilöllä tarpeet ovat erilaisia, on pyrkimyksenä lähinnä luoda yleiskuva siitä, minkä tyyppisiä tarpeet voivat olla ja millaisia mukauttamisratkaisuja erilaisiin tarpeisiin on olemassa. Käytännön esimerkit ovat tämän luvun keskeinen keino jäsentää asiaa.

Liikuntavammaiset muodostavat suurimman liikkumis- ja toimimisesteisten ryhmän. Liikuntarajoitteen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä, kuten esimerkiksi selkäydinvamma, CP-vamma (Cerebral palsy), MS-tauti (Multippeliskleroosi), reumasairaudet, lihassairaudet, lyhytkasvuisuus, polio tai amputaatio. Liikuntarajoitteisella henkilöllä osatyökykyisyyttä voivat aiheuttaa esimerkiksi rajoittuneet liikeradat ja ulottuvuus, heikentynyt lihasvoima, liikkeiden hallinta tai uupuminen. Liikuntavammaisten henkilöiden kohdalla työkyvyn kannalta korostuu erityisesti työpaikan esteettömyys. Työpaikkarakennuksen saavutettavuuden ja sisätilojen esteettömyyden voidaan katsoa olevan työympäristön kehittämistä, joka palvelee kaikkia työntekijöitä. Liikuntavamma ja mahdollinen liikkumisapuvälineen (pyörätuoli, kyynärsauvat, kävelykeppi jne.) käyttö voivat työssä rajoittaa esimerkiksi liikkumisnopeutta, voiman tuottoa, ulottumista kohteisiin, tasapainoa, käsien käyttöä ja taakkojen käsittelyä. Liikkumisapuvälineen käyttö asettaa työympäristölle erityisvaatimuksia (esimerkiksi pyörätuoli vaatii vapaata pyörähdystilaa jopa 150 cm, pyörätuolia käyttävän henkilön ulottuvuus korkeussuunnassa rajoittuu yleensä välille 40 – 140 cm ja portaissa kulkeminen on hankaloitunut tai mahdotonta). (Nevala-Puranen, Innanen, Ekroos & Alaranta 2001, 13, 17 – 21, 48.) Liikuntavammaisille henkilöille on kehitetty monenlaisia pienapuvälineitä, jotka helpottavat hankaloituneiden toimintojen suorittamista ja mahdollistavat työnteon. Myös henkilökohtaisen avustajan käyttö tai varmuus avunsaannista työpaikalla voi joissakin tapauksissa olla merkittävässä asemassa.

Näkövammaisten kohtaamat ongelmat voidaan karkeasti jakaa kolmeen ryhmään: liikkumisongelmiin, ongelmiin tiedonsaannissa ja sosiaalisiin tilanteisiin liittyviin vaikeuksiin. Näkövammaisille oleelliset mukauttamisratkaisut liittyvät etenkin esteettömään ympäristöön sekä mahdollisuuksiin kompensoida näkökyvyn puutetta yksilöllisillä toimintatavoilla (esimerkiksi reittien ja asioiden sijainnin ulkoa opettelu) ja teknisillä ratkaisuilla (esimerkiksi kirkas valaistus, lukulait-

teet, ja -ohjelmat). Avun saaminen tarvittaessa on näkövammaiselle tärkeä asia. Henkilökohtainen avustaja voi olla vastaus tähän tarpeeseen, mutta usein avustajan tarve on hyvin hetkellinen, joten varsinkin ansiotyössä näkövammaisilla on käytössään avustaja hyvin harvoin. (Heikkonen, 2006, 188 – 189.) Loebel (2005) nostaa erityisasemaan sokeiden ja heikkonäköisten työn tekemisen kannalta tietoteknisten laitteiden käytettävyyden ja tietoteknisten tukipalveluiden kyvyn ottaa huomioon myös erilaiset käyttäjät.

Puhe- ja kommunikaatiovaikeuksista puhutaan, kun henkilöllä on vaikeuksia tuottaa (dysartria) tai ymmärtää ja tuottaa (afasia) puhuttua tai kirjoitettua kieltä. Puhe ja kommunikaatiovaikeudet liittyvät usein johonkin aivojen häiriötilaan, kuten esimerkiksi CP-vammaan tai aivohalvaukseen. (Mustajoki 2009) Puheen ja kommunikaation häiriöt herättävät ennakkoluuloja ja väärinymmärryksiä jotka voivat olla heikentämässä henkilön sosiaalista asemaa, psyykkistä hyvinvointia ja työkykyä. Ennakkoluuloon, että puheen ja kommunikaation vaikeus tarkoittaisi myös alhaisempaa älykkyyttä, tulisi Garcian, Laroche ja Barretten (2002, 206) mukaan pyrkiä vaikuttamaan lisäämällä tietoa näiden häiriöiden oikeasta luonteesta. Heidän tutkimuksensa mukaan asenteisiin vaikuttamisen ohella merkittäviä työkykyä tukevia toimia puhe- ja kommunikaatiovaikeuksille ovat esimerkiksi taustamelun vähentäminen, puhelimen käytön korvaaminen sähköpostilla sekä esiintymistilanteiden minimoiminen.

Kuulovammaisten henkilöiden kannalta mukauttamisratkaisuilla voidaan tavoitella kuulemisystävällistä ympäristöä ja keskeisimpiä tekijöitä ovat taustamelun minimoiminen, akustiikan huomioiminen ja ääntä vahvistavien laitteistojen käyttö (Alberti 1999, 55). Äänen korvaaminen visuaalisesti (esimerkiksi ovikellon vilkkuvalo) voi olla tarpeellista etenkin täysin kuurojen henkilöiden kohdalla. Kuulovammaisten kohdalla tulisi huomioida myös mahdolliset kommunikaatiovaikeudet, kuten esimerkiksi mahdollinen yhteisen kielen puuttuminen.

Toisinaan oppimisvaikeuksien taustalla on eriasteinen kehitysvamma. Kehitysvamma ei tarkoita vain yhtä diagnoosia, vaan määrittelyn alle kuuluu lukuisia eriasteisia vammoja ja toimintakyvyn rajoitteita. Kehitysvammaiset ovat siis toimintakyvyltään varsin heterogeeninen ryhmä, mikä onkin muistettava kehitysvammaisista henkilöistä puhuttaessa. Kehitysvammainen on sellainen henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on häiriintynyt tai estynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

23.6.1977/519). Kehitysvammaisilla henkilöillä vajavuudet liittyvät kognitiivisiin, kielellisiin, motorisiin ja sosiaalisiin taitoihin (Malm, Matero, Repo, & Talvela 2006, 165). Kivelä-Majaneva (1998, 42 – 45) esittää kehitysvammaisten henkilöiden työelämässä kohtaamien haasteiden liittyvän muun muassa itsenäisen työnhaun vaikeuteen, työtehtävien oppimisen hitauteen ja henkilökohtaisen tilanteen vaatimaan työpaikan joustavuuteen - mutta ennen kaikkea yleisiin asenteisiin ja ennakkoluuloihin joita myös kehitysvammaisen henkilön oma tukiverkosto saattaa pitää yllä.

Haastavan mukauttamisratkaisujen kohteen muodostavat ne henkilöt, joiden tarve mukauttamisratkaisuille on ilmaantunut äkillisen vamman tai sairastumisen vuoksi. Yleensä sairastuminen tai vammautuminen aiheuttaa pitkän sairausloman, jonka jälkeen työhön paluuseen liittyy haasteita. Laaja kansainvälinen tutkimushanke *Impact of Changing Social Structures on Stress and Quality of Life: Individual and social perspectives* käsitteli pitkää sairauslomaa sekä työhönpaluuta. Suomessa kyselytutkimukseen osallistui 445 pitkällä sairauslomalla ollutta henkilöä. Puolen vuoden päästä kyselystä toteutetussa seurantatutkimuksessa haastateltiin 51 henkilöä, joista puolet oli edelleen sairauslomalla ja puolet oli palannut töihin. Koko aineistosta 24 prosenttia (f=107) vastaajista oli sairausloman jälkeen palannut työhön. Fyysisistä syistä sairauslomalla olleet kokivat työhön paluussa eniten vaikeuksia. Erityisen ongelmallisina koettiin muutokseen sopeutuminen, uusien tehtävien oppiminen sekä uupumus, joka yhdistettiin usein liialliseen työmäärään. Psykkisistä syistä sairauslomalla olleet toivat haastatteluissa esiin työjärjestelyjen keskeisen merkityksen työhön paluulle. Käytännön järjestelyjen keskeistä merkitystä työhön paluun mahdollistumiselle pitivät erityisesti fyysisistä syistä edelleen sairauslomalla olevat haastateltavat. Haastatteluiden perusteella todettiin, että keskeisin työhön paluuseen vaikuttava tekijä oli parempi vointi ja toisaalta halu palata työhön. (Joensuu, Kivistö, Malmelin, & Lindström 2008, 50 – 54, 58 – 59) Laaja kanadalainen tutkijaryhmä selvitti mittavassa haastattelututkimuksessa (Baril, Clarke, Friesen, Stock, Cole & The Work-Ready group 2003) tuki- ja liikuntaelinvammautuneiden työhön paluuta ja myös tässä tutkimuksessa motivaatio osoittautui keskeiseksi työhön paluun vaikuttajaksi. Tutkimuksessa henkilöstöjohtajat ja terveydenhuollon edustajat määrittivät motivaation ensisijaisesti vammautuneen yksilön ominaisuudeksi, kun taas vammautuneet itse ja työyhteisön edustajat arvioivat motivaatioon vaikuttavan ensisijaisesti työpaikan kulttuurin ja sen, kuinka hyvin vammautuneen työntekijän tarpeet otetaan huomioon.

Mukauttamisen tarpeita on kyettävä ottamaan huomioon yksilöllisistä lähtökohdista, ja ratkaisut voivat kohdistua hyvinkin erilaisiin kohteisiin. Toisaalta ratkaisut voivat olla hyvinkin teknisiä, mutta tarve mukauttamiselle voi kohdistua myös työn henkisen rasittavuuden hallintaan. Akuuttien sydänsairauksien jälkeistä työhön paluuta ja sen tukemista ovat tarkastelleet Phillips, Harrison ja Houck (2005, 84) ja he painottavat erityisesti työn tarkastelua kokonaisvaltaisesti sairauden näkökulmasta ja pyrkimystä stressin vähentämiseen, jos halutaan onnistuneesti palata työhön ja välttää jatkossa uudet sydänongelmat. Osa-aikatyötä käytetään yleisesti, jotta saavutettaisiin parempi tasapaino terveydentilan ja työelämän välillä. Tutkimuksessaan Pagán (2009) toteaa että iäkkäämmät osatyökykyiset työntekijät tekevät täystyökykyisiä todennäköisemmin osa-aikatyötä.

Mukauttamisratkaisut eivät aina ole itsestään selviä, vaan vaativat aina tapauskohtaista harkintaa ja tarkastelua, joka ulottuu hyvinkin yksityiskohtaisiin ja erityisiin alueisiin. Esimerkiksi työtilojen lämpötilaan ja vetoisuuteen vaikuttamisen on todettu olevan merkittävässä asemassa vakavien palovammojen vuoksi työstä poissaolleiden työhön paluulle. Myös psykologisiin tekijöihin vaikuttaminen esimerkiksi hyvän paloturvallisuuden takaamisella on tämän ryhmän kohdalla merkittävä työhön paluuta tukeva seikka. (Esselman, Wiechman, Carrougner, Lezotte, Holavanahalli, Magyar-Russell, Fauerbach, & Engrav 2007, 50.)

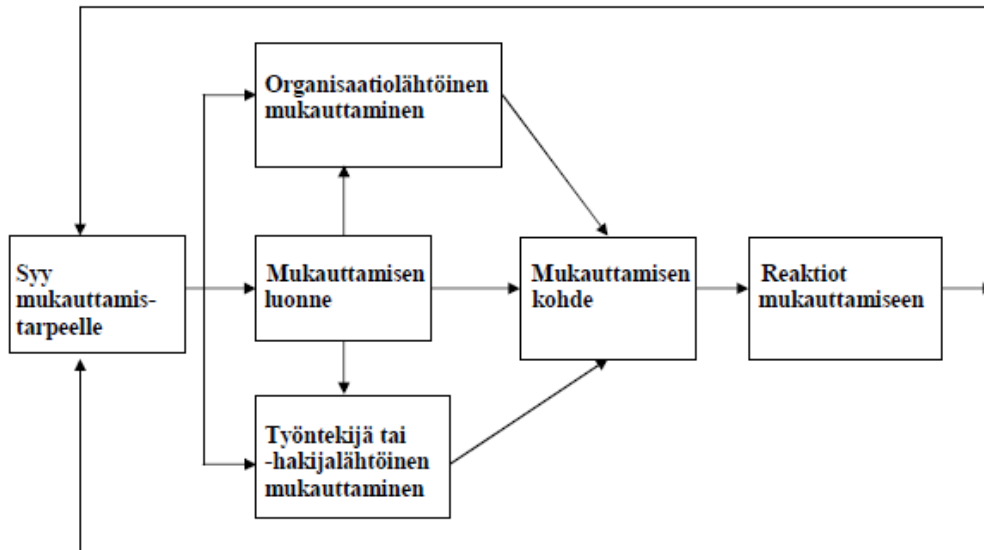
3.2 Mukauttaminen prosessina

Mukauttamisratkaisut toteutetaan prosessina, jonka käynnistäjä voi olla mikä tahansa (työntekijä, työnantaja, työterveyshuolto, erikoissairaanhoidon yksikkö, vakuutusyhtiö jne.) Cleveland, Barnes-Farrell ja Ratz (1997) ovat tarkastelleet mukauttamisratkaisujen toteutumista ja niihin suhtautumista työpaikoilla ja korostavat erityisesti mukauttamistarpeen toteuttamisen alulle panneen tahon merkitystä sille miten mukauttamisratkaisuihin työpaikoilla suhtaudutaan. Suomessa Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) mukaan työterveyshuollon vastuulla on tarvittaessa toimenpide-ehdotusten tekeminen työn mukauttamiseksi työntekijän edellytyksiin sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta. Myös osatyökykyinen itse voi tuoda esiin tarpeensa mukauttamisratkaisulle ja luonteva reitti tuolloin olisikin toimia työterveyshuollon kautta. Työnantajien syyt toteuttaa mukauttamisratkaisuja voidaan Clevelandin, Barnes-Farrellin ja Rat-

zin (emt., 79) mukaan jakaa kolmeen luokkaan: Työnantajalle mukauttamisratkaisut voivat olla ensisijaisesti lain määrittämiä toimia, joita on pakko tehdä. Mukauttamisratkaisuihin voidaan myös suhtautua sosiaalisesti tai moraalisesti tärkeänä toimena, joka olisi hyvä tehdä. Tai mukauttamiseen voidaan suhtautua investointina, joka kannattaa tehdä, koska se tuottaa työnantajalle jopa taloudellista hyötyä, kun esimerkiksi työteho, tuottavuus tai yrityksen imago paranevat.

Suomessa mukauttamisratkaisujen systemaattista toteutumista hankaloittaa etenkin vastuun hajainaisuus mukauttamisprosessin hallinnassa. Vaikka työolojen mukauttamisprosessin keskeisenä toimijana voidaan katsoa olevan työterveyshuolto, ei todellista käsitystä työterveyshuollon roolista ja osaamisesta mukauttamisratkaisujen suhteen ole. Erikssonin ja Johanssonin (1996) mukaan Ruotsissa osatyökykyisten henkilöiden mukauttamisratkaisuihin päävastuun kantavat toimintaterapeutit. Toimintaterapeutti vastaa yhtäaikaaisesti sekä kotiin, että työpaikalle tehtyjen mukauttamisratkaisujen suunnittelusta. Mukana ratkaisujen suunnittelussa tulisi aktiivisina toimijoina olla mukana kaikki ne tahot, joihin mukauttamisella on vaikutuksia (esimerkiksi myös työtovereiden edustaja). Eriksson ja Johansson tutkivat mukauttamisratkaisujen kokonaissuunnitteluun soveltuvien tietokoneavusteisten työkalujen käyttöä ja totesivat niiden parhaimmillaan tukevan mukauttamisen suunnittelua lisäämällä kaikkien osapuolien ymmärrystä ja aktiivista osallistumista prosessiin. Aktiivisella osallistamisella mukauttamisprosessiin voidaan myös vaikuttaa työyhteisön asenteisiin mukauttamisratkaisujen tekemistä kohtaan.

Cleveland, Barnes-Farrell ja Ratz (1997) määrittävät neljä tärkeintä tekijää, jotka vaikuttavat siihen, kuinka mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen reagoidaan työpaikalla (kuvio 2). Suhtautumiseen vaikuttavat ensisijaisesti sen henkilön ominaisuudet, johon mukauttaminen kohdistuu, syy mukauttamisen toteuttamiselle (katso edellä mainittu kolmijako), itse mukauttamisratkaisu sekä se, kenen toimesta mukauttamisratkaisun toteuttaminen on saanut alkunsa. Mukauttamisratkaisujen voidaan kokea hyödyttävän koko työyhteisöä tai niihin voidaan suhtautua epäoikeudenmukaisina etuuksina. On havaittu, että epätietoisuus siitä, miten mukauttamiseen työpaikoilla suhtaudutaan voi myös rajoittaa osatyökykyisten halukkuutta olla mukauttamisratkaisujen kohteena.



Kuvio 2. Tekijät, jotka ovat yhteydessä työpaikan reaktioihin mukauttamisratkaisuja kohtaan (Cleveland, Barnes-Farrell & Ratz 1997, 78).

3.3 Tukea mukauttamisratkaisuihin

Seuraavassa pohditaan sitä, kenellä voidaan ajatella olevan vastuu osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä ja toisaalta mukauttamisratkaisujen toteuttamisesta.

Beck ja Beck-Gersheim (2003, ref. Julkunen 2006) määrittelevät vastuun keskeiseksi modernin ajan arvoksi. Yksilökeskeisyys ja siihen liittyvä vastuu saa monenlaisia muotoja. Rationaalisen valinnan teoria korostaa yksilön toimijuutta, autonomiaa ja vastuullisuutta hyvän elämän kriteereinä. Uusliberalismin yhteydessä yksilöllisyys näyttäytyy vapaana ja itseriittoisena. Giddensin ajattelussa taas yksilöllisyys kytkeytyy ajatukseen siitä, että yhteiskunnan kehityssuunta määräytyy yhä enenevässä määrin yksilöiden valintojen kautta. Tätä taustaa vasten voidaan yksilöiden ajatella olevan tahtomattaankin valtaistettuja ja itsenäisiä valintoja tietoisemmin tekeviä sosiaalisia toimijoita. Yksilön vastuu kytkeytyy myös käsitteeseen elämänpolitiikasta, jossa ihmisillä on valinnanvapaus, resursseja ja riskejä joiden hallinta on yksilölähtöistä. (Julkunen 2006, 148 – 149.)

Lainsäädännöllä pyritään määrittämään vastuunjako. Lainsäädäntö on kuitenkin toisinaan vain ohjaavaa, eikä se pysty reagoimaan nopeasti muutoksiin ja uusiin ilmiöihin sekä odotuksiin, joita vastuullisina pidettyihin tahoihin kohdistuu – eikä mikään taho (yksilö, valtio, markkinat) koskaan voi tehdä valintojaan täysin muista tahoista riippumatta.

Vastuu heikommassa asemassa olevista on kohdentunut pohjoismaiselle hyvinvointivaltiolle tyypillisellä tavalla julkiselle sektorille, ja sosiaaliturva on hyvinvointiyhteiskunnassa rakennettu tavoitteena tarjota tukea siinä vaiheessa, kun henkilön omat voimat ja edellytykset eivät riitä Pohjoismaisen hyvinvointivaltion ajattelu ja rakenteet ovat hyvin työkeskeisiä. Anttonen ja Sipilä (2000, 268) esittävät, että hyvinvointivaltiosta luopuminen merkitsisi luopumista julkisvalta-keskeisyydestä ja tällöin valtion ja yksilön rinnalle vastuullisiksi toimijoiksi olisi saatava markkinat ja kansalaisyhteiskunta.

Kukkonen (2009) on tutkinut vajaakuntoisten työllistymistä yritysten ja vastuun näkökulmasta. Yksityisen sektorin työnantajien ja yritysten kannettavaksi ajatellaan jonkin asteinen sosiaalinen ja yhteiskunnallinen vastuu. Vapaa kilpailu ja markkinavoimien vapaa toiminta ovat yksityisellä sektorilla keskeisimmässä asemassa. Friedmanin (1982 ref. Siltaoja 2004, 300) teesin mukaan yrityksen ainoa yhteiskunnallinen tehtävä on tuotannosta huolehtiminen ja voiton maksimointi. Jossain määrin sosiaalisen vastuun kantamisesta on kuitenkin tullut imagotekijä ja yrityksen moraalisen imagon kohottaminen tuottaa hyötyä. (Siltaoja, emt., 303) Uudessa vammaispoliittisessa ohjelmassa (2010, 90) kritisoidaan suomalaisia työmarkkinoita, jotka sulkevat yhden merkittävän osan inhimillisistä voimavaroista ulkopuolelleen, koska ajoittaista tai osittaista työkykyä ei pystytä riittävässä määrin ottamaan huomioon. VAMPO sisältää tavoite-ehdotuksen siitä, kuinka jatkossa tulisi painottaa sosiaaliturvan varaan rakentuvien ratkaisujen asemesta etenkin sellaisten uudistusten kehittämistä ja toimeenpanoa, jotka tukevat aktiivista työnhakua ja työnsaantimahdollisuuksia.

Myös sosiaaliturvan uudistamiskomitea (SATA 2009) on pyrkinyt löytämään keinoja toimeentuloturvan kannustavuuden parantamiseksi. Vaikeasti työllistyviin ja osatyökykyisiin kohdistuvia uudistuksia ovat esimerkiksi sairauspäivärahan enimmäiskeston liittyvien rajoitusten jousitavoittaminen, eläkkeen lepäämään jättämiseen liittyvien tulorajojen tarkistaminen ja vammaistukeen myönnettävä työssäkäyntilisiä. Osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi suunnatuista

tuista sekä työ- ja toimintamuodoista suurin osa suuntautuu avoimien työmarkkinoiden ulkopuolelle (Ylipaavalniemi 2001) ja ne ovatkin yleisesti sosiaalihuoltolain (17.9.1982/710) 17 pykälän kohdan 7 mukaista vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa tai vammaisten henkilöiden työtoimintaa.

Työhön paluuta ja työssä pysymistä varten tukia ja korvauksia myöntävät esimerkiksi Kela, työeläkelaitos, vakuutusyhtiöt ja työhallinto. Tukia ja korvauksia maksetaan työpaikan järjestelyjen ja työn tekemisen tukemiseksi, sekä jokapäiväistä toimeentuloa, kuntoutusta ja koulutusta varten. Ensisijainen tukien maksajataho riippuu erityisesti vamman tai sairauden syntyhistoriasta. Tarkastelussa tässä tutkielmassa ovat erityisesti Kelan ja työvoimahallinnon maksamat tuet, joilla pyritään tukemaan osatyökykyisen henkilön työllistymistä ja työssä pysymistä. (Pysytään työssä 2008, 56.) Näistä tuista erityisen mielenkiinnon kohteena on työolosuhteiden järjestelytuki, joka erityisesti kohdistuu mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen.

3.3.1 Kelan tuet

Apuvälineet

Jos henkilö tarvitsee sairauden tai vamman vuoksi kalliita apuvälineitä selviytyäkseen työstään, voi hän saada ne ammatillisena kuntoutuksena Kelan kustantamina. Kela huomioi apuvälineiden myöntämisessä työolojen asettamat vaatimukset. Korvata voidaan myös huollosta, korjauksesta ja käytön opastuksesta aiheutuvia kustannuksia. (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566.)

Apuvälineet voidaan myöntää myös osana harkinnanvaraista kuntoutusta. Tällaisia apuvälineitä voivat olla esimerkiksi erikoistyötuolit ja erikoisvalaisimet mikäli työnantaja ei niitä järjestä. Harkinnanvaraisena kuntoutuksena myönnettyjen apuvälineiden huolto- ja korjauskulut kuuluvat henkilölle itselleen.³

Elinkeinotuki

Kuntoutushakemuksella voidaan ammatillisena kuntoutuksena hakea myös elinkeinotukea. Elinkeinotuen tarkoituksena on tukea vammaisen tai vajaakuntoisen yrittäjän tai ammatinharjoittajan työn aloittamista sekä työvälineiden hankintaa. Jo toiminnassa oleva yritys, voi myös saada tukea

³ <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/160801121245EH?OpenDocument> (Luettu 27.9.2010)

työvälineiden hankintaan, jos välineet tulevat yrittäjän henkilökohtaiseen käyttöön ja ovat vajaakuntoisuuden takia tarpeellisia työn suorittamisessa. (Yrittäjän eläkelaki 22.12.2006/1272.)

Tuen myöntämistä harkitessa arvioidaan, onko yritystoiminta ja työ sopivaa hakijan vamman tai sairauden kannalta, hakijan ammattitaitoa kyseisessä työssä sekä yrityksen toiminta- ja menestymismahdollisuuksia. Elinkeinotuen määrä perustuu tarpeellisuus- ja kohtuullisuusharkintaan ja voi olla enintään 80 prosenttia kustannusarviosta. Elinkeinotukea voidaan maksaa maksimissaan 17 000 euroa.⁴

3.3.2 Työvoimahallinnon tuet

Osatyökykyiset henkilöt voivat kaikkien muiden tavoin käyttää työvoimahallinnon palveluja. Työvoimahallinnolla on kuitenkin eräitä tukia, jotka on suunnattu erityisesti vaikeasti työllistyvillä työnhakijoille sekä työolojen mukauttamiseen osatyökykyisille henkilöille.

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työvoimahallinnon kautta voidaan korvata työnantajalle kuluja, jotka aiheutuvat osatyökykyisen henkilön työoloihin tehtävistä välttämättömistä muutoksista, joilla vamman tai sairauden aiheuttama haitta työssä pystytään minimoimaan niin, että mahdollistuu osatyökykyisen henkilön työhönsijoittuminen tai työssä pysyminen. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295) Tätä työolosuhteiden järjestelytukea voidaan käyttää korvaamaan työpaikalla vajaakuntoisen henkilön työhön sijoituksen tai työssä pysymisen kannalta välttämättömiä työkoneita, -välineitä tai -menetelmiä tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia. Myös toisen työntekijän antama apu voidaan korvata. (Pysytään työssä 2008, 57.)

Vaikka yksittäisen henkilön kannalta työolosuhteiden järjestelytuella voi olla ratkaiseva merkitys työllistymiselle tai työssä pysymiselle, on työolosuhteiden järjestelytuen käyttö kuitenkin hyvin vähäistä. Vuosittain haettujen ja myönnettyjen järjestelytukien määrä on valtakunnallisestikin vain noin sata. Nykyisellään tämän tukimuodon merkitys työllistymisen edistäjänä on marginaalinen. Vuorelan (2008) selvitystyön yhteydessä on esiin noussut perusteltu kysymys siitä, onko näin vähäisen käytön tukimuoto edes tarpeellinen. Eri asiantuntijat ovat perustelleet tuen käytön vähäisyyttä sillä, ettei työnantajilla ja työ- ja elinkeinotoimistoilla ole tukimuodosta ja sen käyt-

⁴ <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/160801121539EH?OpenDocument> (Luettu 27.9.1010)

tömahdollisuuksista riittävästi tietoa. Myös hakukäytäntöä on kritisoitu hankalaksi. Tuki mielletään lähinnä fyysisen ympäristön muutoksiin tarkoitetuksi ja parhaiten tukimuoto nykyisellään palveleekin fyysiseen ympäristöön kohdistuvan tuen kautta liikuntavammaisia ja aistivammaisia. (Vuorela 2008, 38)

Palkkatuki

Laiassa julkisesta työvoimapalvelusta (30.12.2002/1295, 7 luku) säädetään työllisyysmäärärahoista, joihin myös palkkatuki lukeutuu. Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin, jos työnhakija ei työllisty avoimille työmarkkinoille tai jos hän ei sijoitu koulutukseen. Palkkatuetun työn tulee parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille. (Grönlund & Björklund 2009, 30.) Lain mukaan palkkatukea voidaan myöntää työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen ja sitä voivat saada kunnat, yritykset ja kolmannen sektorin työnantajat. Valtion virastolle ja laitokselle palkkatukea ei myönnetä vaan näissä voidaan erikseen osoittaa määrärahoja työttömän työnhakijan palkkaamisesta aiheutuviin palkkauskustannuksiin.

Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Vuonna 2009 perustuen suuruus oli 25,63 euroa päivässä⁵. Perustuki on sekä kompensatiota työttömyyden ja vajaakuntoisuuden aiheuttamasta alentuneesta tuottavuudesta että korvausta työnantajan tavallista suuremmasta panostuksesta työntekijänsä perehdyttämiseen ja ohjaamiseen. Palkkatukea voidaan myöntää, mikäli työsopimus solmitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Palkkatukea voidaan kuitenkin erityistapauksissa myöntää määräaikaisen työsopimuksen perusteella jos kyseessä on vajaakuntoisen, pitkäaikaistyöttömän tai vaikeasti työllistyvän henkilön palkkaaminen. Vajaakuntoisen palkkaamiseksi myönnettävä palkkatuki voi olla jopa 75 prosenttia palkkakustannuksista, kun yleisesti palkkatuki voi olla enintään 50 prosenttia palkkauskustannuksista. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295) Näin säädettyinä palkkatuki hyvästä tavoitteestaan huolimatta myös lisää ja pitää yllä ennakoasenteita vajaakuntoisten heikommasta työkyvystä ja tuottavuudesta ja mahdollistaa työnantajalle riskittömän määräaikaisten työsuhteiden solmimisen ja ketjuttamisen, mikä ei aidosti edistä osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä ja työssä pysymistä.

⁵ http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp (Luettu 31.10.2010)

Grönlund ja Björklund (2009, 73) selvittivät kirkkoon työnantajana kohdistuneessa tutkimuksessaan myös työllistymispalveluiden tuttuutta ja kiinnostavuutta sekä työllistämispalveluiden käyttöä ja käyttökokemuksia. Työolosuhteiden järjestelytuki oli heidän tutkimuksen mukaan tuttu ainoastaan 13 prosentille vastanneista (n=247) ja 48 prosenttia oli kiinnostunut käyttämään tukea. Palkkatuki tunnettiin huomattavasti paremmin: 57 prosentille vastaajista palkkatuki oli tuttu ja jopa 70 prosenttia oli kiinnostunut käyttämään sitä. Vastaajista (n=272) 14 prosenttia ilmoitti käyttäneensä työolosuhteiden järjestelytukea ja tästä joukosta 87 prosenttia ajatteli tuesta positiivisesti. Vastaavasti palkkatukea ilmoitti käyttäneensä 54 prosenttia työnantajista ja 89 prosentin kokemus näistä oli positiivinen.

3.3.3 Vakuutusyhtiön korvaukset

Mikäli sairaus tai vamma, josta seuraa työkyvyn aleneminen ja tarve mukauttamisratkaisuille on syntyperältään sellainen, että henkilön vakuutusturva kattaa sen (esimerkiksi liikenneonnettomuudesta tai työtapaturmasta johtuva), on vakuutusyhtiö tällöin merkittävin mukauttamisratkaisujen kustantaja. Korvaustaso on yleensä korkea. (Pysytään työssä 2008, 56.) Vakuutusyhtiöt korvaavat työpaikan apuvälineitä, laitteita ja niihin rinnastettavia rakenteita, kun ne ovat tarpeellisia työtehtävistä suoriutumiseksi ja tarve aiheutuu korvauksen maksuun johtaneesta viasta tai vammasta. Vakuutusyhtiöt voivat korvata myös ammatillista kuntoutusta ja uudelleen koulutusta, sekä työkokeiluja tai työhönvalmennusta. Kustannetuilla ratkaisuilla tuetaan entisessä työssä jatkamista tai uudelleen työssä selviytymistä. On arvioitu, että vakuutusyhtiöiden tarjoamista kuntoutusmuodoista, erityisesti työpaikan välineisiin ja rakenteisiin kohdistuva tuki on käytössä vähemmän, kuin tähän oikeuttavia tilanteita ja tarpeita todellisuudessa on. (Kukkonen, Mikkola, Siitonen & Vuorinen 2003, 107 – 110.)

3.4 Mukauttamisen hyödyt

Tutkimuksessaan Campolieti (2002, 405 – 432) toteaa erityisesti koetun vajaakuntoisuuden vaikuttavan voimakkaasti negatiivisesti työhön osallistumiseen. Tutkimuksessa esitetään, että kaksi keskeisintä toimenpidettä, joilla voidaan tukea vajaakuntoisten työhön osallistumista, ovat työolojen mukauttaminen ja ammatillinen kuntoutus.

Mukauttamisratkaisuilla on positiivinen vaikutus työuran jatkumiseen. Burkhauser, Butler ja Kim (1995, 109 – 130) ovat tutkineet työolojen mukauttamista vaativan vajaakuntoisuuden ilmaantumisen vaikutusta työuraan. Havaittiin, että ilman mukauttamisratkaisuja työ lopetettiin yleisesti ensimmäisen kahden vuoden aikana haitan ilmaantumisesta ja kolmen vuoden sisällä haitan ilmaantumisesta jopa kolme neljästä osatyökykyisestä oli päättänyt työssäolon. Vastaavasti niillä työntekijöillä, joille tehtiin mukauttavia ratkaisuja, työurat jatkuivat jopa kolme kertaa pitempään.

Hyötyjä, jotka mukauttamisratkaisujen toteuttamisen myötä kohdistuvat myös työnantajaan ovat tutkineet esimerkiksi Solovieva, Dowler ja Walls (2010) Tässä tutkimuksessa työnantajat ilmoittivat hyötynensä suoraan tekemistään mukauttamisratkaisuista useilla tavoilla: He säilyttivät pätevän ja arvokkaan työntekijän, henkilöstön moninaisuus lisääntyi ja kokonaisvaltainen moraalinen ja suvaitsevaisempi ajattelutapa yleistyi, työyhteisön vuorovaikutus lisääntyi, työntekijän tuottavuus nousi ja vältyttiin uuden työntekijän koulutuksen aiheuttamilta kustannuksilta. Tutkimuksissa todettiin mukauttamisratkaisujen hyödyttävän ja tuottavan merkityksellistä arvoa yritykselle, koko työyhteisölle ja etenkin osatyökykyiselle työntekijälle itselleen.

Mukauttamisratkaisujen toteuttaminen hyödyttää parhaimmillaan myös koko kansantaloutta, kun osatyökykyiset työntekijät pystytään säilyttämään työvoimassa ja veronmaksajina. Näin myös tarve taloudelliselle tuelle vähenee.

Mukauttamisratkaisujen toteuttamisen on pelätty aiheuttavan kateutta ja vaikuttavan epätasa-arvoiselta kohtelulta. Klimoski ja Donahue (1997) korostavat kuitenkin mahdollisuutta, että mukauttamisratkaisujen toteuttaminen osatyökykyisille työntekijöille voi olla lisäämässä myös muille työntekijöille mahdollisuuksia työelämän joustoihin ja yksilöllisempiin toimintatapoihin. Tämän Klimoski ja Donahue tosin katsovat vaativan erityisen hyviä henkilöstöhallinnon toimintatapoja.

Yleinen ennakkoluulo, joka mukauttamisratkaisuihin kohdistuu, on että ratkaisut ovat kalliita toteuttaa. Tutkimusten (esim. Pagan (2009), Lee (1996) ja Solovieva, Dowler & Walls (2010)) mukaan suurin osa mukauttamisratkaisuista on hyvin edullisia tai jopa ilmaisia, joten ne tuottavat lähes poikkeuksetta myös taloudellista hyötyä. Merkittävin taloudellinen hyöty on vajaakuntoiselle työntekijälle itselleen, joka mukauttamisratkaisun toteutumisen myötä pystyy jatkamaan

työssään. Työn tekemisen kannalta tarpeellisen henkilökohtaisen avun käyttö on Solovievan, Wallsin, Hendricksin ja Dowlerin (2009) tutkimuksessa todettu olevan työnantajalle keskimäärin yli kolme kertaa kalliimpaa, kuin mukauttamisratkaisut, joihin ei sisältynyt henkilökohtaisen avun palkkausta. Suomessa vaikeavammaisen henkilö on kuitenkin oikeutettu kotikuntansa kustantamaan henkilökohtaiseen apuun, jolla tarkoitetaan vaikeavammaisen henkilön välttämätöntä avustamista kotona ja kodin ulkopuolella, esimerkiksi työssä tai opiskelussa. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380) Tämän lain puitteissa vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka tarvitsee pitkäaikaisen tai etenevän vamman tai sairauden johdosta välttämätöntä ja toistuvaa toisen henkilön apua. Avun tarve ei saa johtua pääasiassa ikääntymiseen liittyvistä sairauksista ja toimintarajoitteista.

4 Tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen

Tämä tutkielma toteutuu osana Työterveyslaitoksen kaksivaiheista tutkimusta ”*Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikais-sairailta*”. Tutkimusta rahoittaa Työsuojelurahasto. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää avoimilla työmarkkinoilla työskentelevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden työn sisältöä ja työolosuhteissa toteutettuja mukauttavia toimenpiteitä sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Erityisesti hankkeessa pyritään kokoamaan työolosuhteiden mukauttamisen hyviä käytäntöjä. Tutkimusotteena korostuu olemassa olevien ratkaisujen ja käytäntöjen etsiminen. Tutkimustyyppi on kuvaileva poikkileikkaustutkimus.

Tutkimuksen tavoitteena on olla aktivoimassa keskustelua työolosuhteiden mukauttamisesta ja sen merkityksestä. Työpaikkojen suunnittelijat ja kehittäjät, työterveyshuoltohenkilöstö sekä tuotantoteknologian kouluttajat ovat tärkeitä kohderyhmiä, kun avoimilla työmarkkinoilla valmistaudutaan tukemaan vajaakuntoisten ja ikääntyvien työssä jatkamista (Nevala & Kalliomäki-Levanto ym. 2010). Tietoa voidaan hyödyntää kehitettäessä työolosuhteita siihen suuntaan, että myös osatyökykyiset henkilöt voivat toimia työelämässä. Osatyökykyisten työssä pysymisen tukeminen tai työhön paluu on tärkeää, kun väestö ikääntyy ja työvoiman määrä yleisten arvioiden mukaan vähenee.

Tässä pro gradu-tutkielmassa tutkimusote on ensisijaisesti kuvaileva ja menetelmät kvantitatiivisia. Kuvailevassa tutkimuksessa pyritään esittämään jokin tuntematon asia tai tilanne mahdollisimman tarkkaan ja oikein (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 188). Tutkielmassa pyritään luomaan yleiskuvan mukauttamisratkaisujen yleisyydestä ja kohdentumisesta sekä löytämään mahdollisia selittäviä tekijöitä mukauttamisratkaisujen toteuttamiselle tai toteuttamatta jättämiselle. Tarkastelussa on erityisesti erilaisten taloudellisten tukimuotojen merkitys mukauttamisratkaisujen toteuttamiselle. Erityisesti vähän käytettyjen julkisten tukimuotojen nostaminen keskusteluun ja niistä tiedottaminen voi olla osaltaan lisäämässä tukien käyttöä ja siten myös lisätä halukkuutta käyttää näitä tukia. Yleiskuvan ratkaisuista sekä niiden kohdentumisesta esitetään muuttujien suoria jakaumia tarkastelemalla, sekä ristiintaulukoinnin avulla. Ennustavia tekijöitä mukauttamisratkaisujen toteuttamiselle ja tukien käytölle pyritään löytämään logistisen regressioanalyysin avulla.

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset ovat

1. MISSÄ MÄÄRIN OSATYÖKYKYISILLE HENKILÖILLE TEHDÄÄN MUKAUTTAVIA RATKAISUITA TYÖLLISTYMISEN JA TYÖSSÄPYSYMISEN EDISTÄMISEKSI?
2. KUINKA MUKAUTTAMISRATKAISUJEN TOTEUTUMINEN VAIHTELEE TAUSTATEKIJÖIHIN NÄHDEN?
3. MINKÄLAISTEN TEKIJÖIDEN VOIDAAN ARVIOIDA ENNUSTAVAN USEIDEN MUKAUTAMISRATKAISUJEN TOTEUTUMISTA?
4. MIILLAISESSA ASEMASSA OVAT RAHALLISET TUET, JOITA TYÖNANTAJA VOI SAADA TYÖNTEKIJÄN TYÖOLOJEN MUKAUTTAMISEKSI?

Kysymyksessä 1 tarkastellaan mukauttavia ratkaisuja puhtaasti määrällisessä muodossa tarkastelemalla mukauttamisratkaisujen toteutumista käsittelevien kysymysten vastausten suoria jakaumia. Suoria jakaumia esitetään pääosin taulukoiden, mutta myös soveltuvin osin kuvioiden avulla. Taulukoilla pystytään antamaan enemmän ja yksityiskohtaisempaa tietoa, mutta kuviolla on mahdollisuus luoda helposti hahmotettava kokonaiskuva aineiston jakautumisesta (Valli 2001, 161). Kysymyksen 2 avulla pyritään kuvailemaan mukauttamisratkaisujen kohdentumista. Tehtyjä mukauttamisratkaisuja tarkastellaan suhteessa selittäviin taustamuuttujiin (ikä, sukupuoli, koulutus, työnantajasektori, työnantajaorganisaation koko, mahdollinen esimiesasema sekä vammaryhmä) sekä eräisiin muihin muuttujiin. Näin selvitetään tekijöitä, jotka mahdollisesti ovat yhteydessä mukauttamisratkaisujen tekemiseen. Sama näkökulma on myös kysymyksessä 3, johon vastausta etsitään logistisen regressioanalyysin avulla – selvitetään onko tämän aineiston perusteella löydettävissä tekijöitä, jotka ennustavat mukauttamisratkaisujen toteutumista. Kysymyksessä 4 tarkastelussa on, millainen asema aineiston valossa näyttää olevan palkkatuella, työolosuhteiden järjestelytuella ja muilla vastaavilla rahallisilla tukimuodoilla, ja mitkä tekijät mahdollisesti ennustavat tukien käyttöön ottoa.

4.2 Aineisto

Tässä pro gradu-tutkielmassa aineistona on TTL:n tutkimusprojektin ensivaiheessa kerätty kyselyaineisto. Tutkimusaineiston muodostavat Kelan 16 vuotta täyttäneen vammaistukea, eli *aikuisen vammaistukea* saavat henkilöt, jotka ovat työssä avoimilla työmarkkinoilla, olivat vapaaehtoisia tutkimukseen ja heillä oli käytössään sähköposti. Kyselyaineisto kerättiin sähköisellä lomakkeella. Koska tutkimusta suomalaisiin osatyökykyisiin kohdistuvista mukauttamisratkaisuisista ei ole aiemmin tehty, on survey-tutkimus hyvin perusteltua. Survey-menetelmällä pyritään saamaan jotain populaatiota edustavia tuloksia. Vaikka otos koko populaatiosta jäisikin pieneksi, pyritään ilmiöitä kuvailemaan keskiarvoisuuden kautta. (Lehto 1998, 216.)

Aikuisen vammaistukea maksetaan sairaudesta tai vammasta johtuvien erityiskustannusten korvaamiseksi henkilölle, jolla on vaikeuksia huolehtia itsestään, suorittaa välttämättömiä kotitaloustöitä, asioida kodin ulkopuolella tai selvittää työssä käymisestä tai opiskelusta. Tuen tavoitteena on työikäisten pitkäaikaisesti sairaiden tai vammaisten jokapäiväisen selviytymisen tukeminen sekä mahdollisuuksien luominen täysipainoiseen ja yhdenvertaiseen elämään. Tukea ei makseta eläkkeellä oleville tai henkilöille, jotka ovat hoidettavina pääasiassa julkisin varoin ylläpidetyissä laitoksissa. Aikuisen vammaistuen määrä on porrastettu: Perustuki oli vuonna 2009 85,59 euroa kuukaudessa, korotettu tuki 199,71 euroa kuukaudessa ja ylin tuki 387,26 euroa kuukaudessa. Tuen määrä ratkaistaan kunkin hakijan kohdalla toiminnanrajoitusten ja avuntarpeen mukaan. (Kelan vammaisetuustilasto 2009 (2010), 7 – 8.) SATA-komitea (2009, 78) on esittänyt, että vammaistukea voitaisiin kehittää maksamalla työssäkäyville vammaistuen saajille työssäkäyntilisää. Lisän tarkoituksena olisi pienentää eläkkeen ja vammaistuen euromääräistä eroa, mikä voisi olla kannustamassa työssäoloon eläkkeen sijasta.

Vuonna 2009 aikuisen vammaistukea sai 10 800 henkilöä. Määrä on Kelan vammaisetuustilaston (2010) mukaan pysytellyt lähes samana kymmeniä vuosia. Aikuisen vammaistukea saavien osuus työikäisestä väestöstä oli 0,4 prosentin tasoa, maakuntien välillä ei eroja ole havaittavissa. Neljäsosa tuen saajista sai perustukea, kolmasosa korotettua ja vajaa neljännes ylintä tukea. Tukea saavista henkilöistä 16 – 19-vuotiaita oli 16 prosenttia, mikä oli suurin yksittäinen ikäryhmä. Tämän ikäryhmän suuruus tuen saajissa on tutkimusjoukon muodostumisen kannalta erittäin merkittävää, sillä ensisijaisesti 16 – 19-vuotiaat sijoittuvat ennemmin opiskelijoiksi, kuin työ-

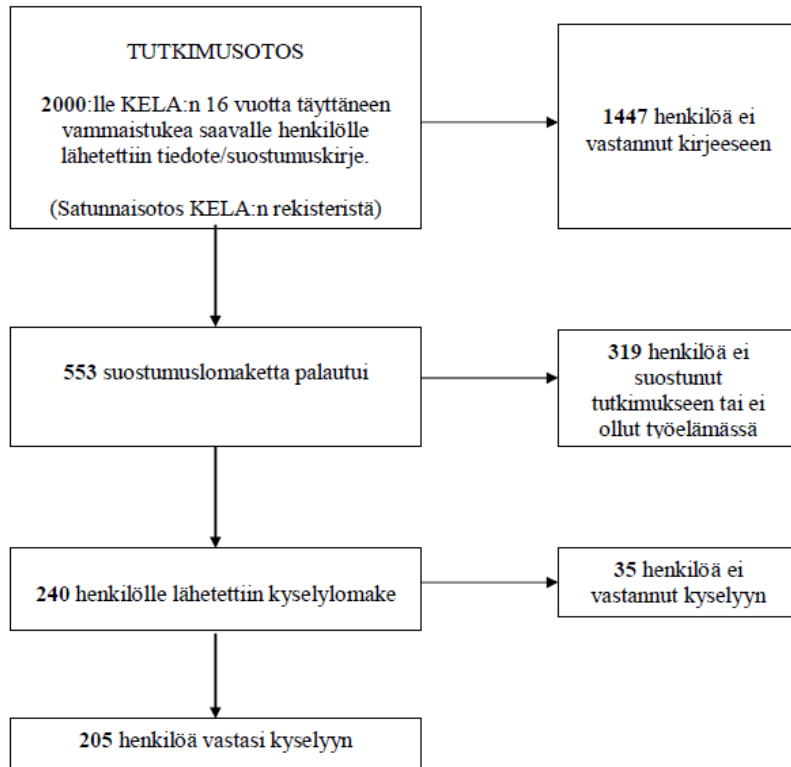
elämään. Tuen saajista 66 prosenttia oli 35 vuotta täyttäneitä. Naisia (53 %) tuen saajissa oli hieman miehiä (47 %) enemmän. (Kelan vammaisasetuustilasto 2009 (2010), 10, 14.)

Vammaisasetuustilastoissa sairaustiedot perustuvat henkilön päädiagnoosiin. Vuonna 2009 maksettiin korvan ja kartiolisäkkeen sairauden perusteella aikuisen vammaistukea 15 prosentille tuen saajista, mikä oli suurin yksittäinen sairausryhmä. Muita yleisiä perusteita olivat hermoston sairaudet (12 %) sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (10 %). Vuoden 2009 aikana myönnettiin 3000 uutta aikuisen vammaistukea. Sairausperusteena uusille tuille oli useimmiten mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (31 %). Tämän sairausryhmän osuus onkin aikuisten vammaistuen saajissa noussut 12 prosentista 14 prosenttiin (vuodesta 2008 vuoteen 2009). (Kelan vammaisasetuustilasto 2009 (2010), 10, 14.) Vaikka mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat vammaisasetuustien perusteena merkittävässä asemassa, on ryhmä tästä tutkimuksesta rajattu ulkopuolelle. Aiemmin TTL on keskittynyt liikuntavammaisiin työelämässä. Tässä tutkimuksessa kohderyhmää laajennettiin aistivammaisiin ja oppimisvaikeuksia omaaviin. Mielenterveysasiat eivät olleet tutkijaryhmän varsinaista osaamisaluetta ja huomio haluttiin kiinnittää erityisesti uusiin valittuihin vammaryhmiin, joten aineiston rajaamiseksi mielenterveyskuntoutujat jätettiin tarkastelun ulkopuolelle. Samaan aikaan TTL on mukana Sosiaali- ja terveysministeriön laajassa mielenterveyteen liittyvässä MASTO-ohjelmassa sekä muissa mielenterveyteen liittyvissä hankkeissa (mm. Mieli-tiimi).

Savtschenko ja Tepora (2005) esittelevät ja käyttävät tutkimuksessaan toista tapaa erotella väestöstä osatyökykyiset: Mahdollista olisi ollut tutkia joukkoa, joka saa ansiotuloistaan verotuksessa invalidivähennystä. Invalidivähennystä voi saada henkilö, jolla on lääkärintodistuksella todistettu vamma tai sairaus joka aiheuttaa pysyvää haittaa. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevat saavat invalidivähennyksen automaattisesti. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2008 Ansiotuloistaan invalidivähennystä sai 719 331 henkilöä⁶. Kelan vammaistuen saajien määrä invalidivähennyksen saajien määrään verrattuna on siis huomattavasti pienempi. Käyttämällä tutkimusjoukkona vammaistuen saajia, on todennäköisemmin otokseen saatu rajattua ne henkilöt, joilla vika tai vamma aiheuttaa merkittävää haittaa tai rajoituksia jokapäiväisessä elämässä. Tämä johtuu siitä, että vammaistukea myönnettäessä arvioidaan tarkemmin henkilön selviytymisen kokonaistilanne,

⁶ Tilastokeskus: http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/tul/tvt/2008/2008_fi.asp (Luettu 8.10.2010)

kun invalidivähennyksen myöntäminen tehdään puhtaasti medikaalisin perustein (B-lausunto) (Savtschenko & Tepora 2005, 10).



Kuvio 3 Tutkimusjoukon muodostuminen

Henkilöt (n=2000) poimittiin satunnaisotannalla Kelan vammaistukea saaneiden rekistereistä. Näistä lopulta 205 henkilöä vastasi kyselyyn. Yllä olevassa kuvassa (kuvio 3) on esitetty tutkimusjoukon muodostuminen.

Kelan rekistereistä poimituille henkilöille lähetettiin Kelan kautta kirje, jossa oli tiedote tutkimuksen tavoitteista, sisällöstä ja toimintatavoista, sekä suostumuslomake, jolla henkilöiltä kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimukseen. (Nevala & Kalliomäki-Levanto ym. 2010) Jo ensimmäisessä vaiheessa tutkimusotoksesta karsiutui pois 72 prosenttia vastaajista, sillä he eivät palauttaneet suostumuslomaketta, eivätkä täten voineet valikoitua tutkimukseen. Suostumuslomakkeita palautui 553. Suostumuslomakkeessa kerättyjen tietojen perusteella toisessa vaiheessa kar-

siutui pois 319 henkilöä, sillä he joko eivät olleet työelämässä tai eivät halunneet osallistua tutkimukseen, vaikka suostumuslomakkeen palauttivatkin.

Kyselylomake (Liite 1) laadittiin Digium Enterprise internetpohjaisella tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmalla ja 238 vastaajalle toimitettiin sähköpostitse linkki, jota seuraamalla pääsi vastaamaan kyselyyn. Vastaajista 2 henkilöä pyysi erikseen mahdollisuutta vastata kyselyyn paperiversiona. Tässä vaiheessa suostumuksestaan huolimatta vielä 35 henkilöä jätti vastaamatta kyselyyn, ja kyselyn vastausprosentiksi muodostui lopulta 85. Tutkimusjoukko on täten 205 vastaajaa, (Tämä on 10 prosenttia alkuperäisotoksesta).

Sähköisen kyselyn käytöllä aineistonkeruumenetelmänä on sekä vahvuuksia, että heikkouksia. Shih ja Fan (2008) ovat vertailleet tehtyjen tutkimusten kautta sähköisen ja paperikyselyn käytön merkitystä vastausprosenttiin. Kymmenen vuoden ajalta kerätyt 35 tutkimusta antavat osin ristiriitaisia tuloksia, mutta keskeisin päätelmä, jonka Shih ja Fan tekevät on, että yleisesti ottaen sähköisesti kerätyn kyselyaineiston vastausprosentti jää paperikyselyitä alhaisemmaksi. Sähköisten kyselyiden alemman vastausprosentin epäiltiin johtuvan etenkin sähköisten järjestelmien vieraudesta ja väistyvän väestön tullessa tutummaksi näiden käytön kanssa. Tutkimukset kuitenkin osoittivat, että korkeakouluopiskelijoille, joiden oletettiin perustellusti olevan sähköisten järjestelmien arkikäyttäjiä, suunnatut kyselyt olivat vastausprosentin osalta muiden tutkimusjoukkojen kanssa yhteneviä - paperikyselyihin saatiin sähköisiä kyselyitä parempi vastausprosentti. Shih ja Fan (emt.) epäilivätkin sähköisten kyselyiden alhaisemman vastausprosentin selittyvän etenkin yleisellä sähköpostien roskapostikuormituksella joka aiheuttaa luotettavien tutkimusten määrittelyn roskapostiksi ja niihin reagoimatta jättämisen.

Tässä tutkimuksessa on em. riskiä pyritty vähentämään kysymällä ennen varsinaisen kyselylomakkeen lähettämistä kultakin vastaajalta etukäteen suostumus kyselyyn vastaamiseen. Vastausprosentti tässä tutkimuksessa oli hyvä, joten sähköisen kyselyn menetelmänä ei voida olettaa vaikuttaneen siihen negatiivisesti.

Sähköisellä kyselyllä on tutkimusten mukaan kuitenkin todettu olevan myös etuja kuten esimerkiksi lyhyempi vastausaika ja kustannusten edullisuus (Shih & Fan 2008, 36 – 37). Boyer, Olson,

Calatone ja Jackson (2001, 370 – 371) ovat vertailleet sähköistä ja paperikyselyä. Heidän tutkimustulostensa mukaan sähköisten kyselylomakkeiden käytön oppiminen ja osaaminen, sekä toisaalta toimivien ja laadukkaiden sähköisten kyselyohjelmien kehittäminen vaativat aikaa ja resursseja, joita paperikyselyiden käyttämisellä voidaan välttää. Sähköisellä kyselylomakkeella voidaan parhaimmillaan kuitenkin paremmin opastaa tutkittavaa vastaamisessa ja välttää vastauksilta, jotka joudutaan myöhemmin koodaamaan puuttuvaksi tiedoksi.

4.3 Tutkimuksen eettiset seikat, luotettavuus ja yleistettävyyys

Tutkimus on käsitelty Työterveyslaitoksen eettisessä työryhmässä ennen hankkeen aloittamista ja siitä on tehty tieteellisen tutkimuksen henkilörekisteriseloste sekä ilmoitus tietosuojavaltuutetulle. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja tutkimukseen osallistuminen oli mahdollisuus keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Ennen yhteydenottoa Kelan järjestelmästä poimituihin henkilöihin, yhteydenottokirjeet hyväksyttiin myös Kelassa. Tutkimukseen osallistuneista henkilöistä muodostui tutkimusrekisteri, jota säilytetään sähköisessä muodossa Työterveyslaitoksella. Tähän rekisteriin pääsee vain projektin vastuullinen tutkija. Tutkimuksen aineistot säilytetään TTL:n arkistossa 10 vuotta tutkimuksen päättymisen jälkeen. Kyselytutkimus raportoidaan ja tuloksista tiedotetaan vain ryhmätasolla, joten yksittäisten henkilöiden tiedot eivät ole tunnistettavissa raportista. (Nevala & Kalliomäki-Levanto ym. 2010) Koska vastaajat kuuluvat kaikki johonkin erityisryhmään on heidän tunnistamiselleen olemassa suurempi riski, siksi yhteistyötahojen kanssa on sovittu ja myös tutkimuksen kohteina oleville henkilöille ilmoitettu, että taustamuuttujina ei käytetä alle 20 henkilön ryhmiä.

Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi on tutkimuksen tavoitteet sekä kyselyn ja haastattelun sisältö pyritty laatimaan mahdollisimman selkeiksi ja ymmärrettäviksi. Kysely esitettiin kolmella vammaisella henkilöllä aineiston ulkopuolelta ja tämän perusteella kyselyyn tehtiin tarpeellisiksi koettuja muutoksia. Menetelmänä Digium-kysely on myöhemmin helposti toistettavissa, mikä lisää tutkimuksen reliabiliteettia. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että sama henkilö käsittelee kyselyn tulokset ja laatii peruseräraportin taulukot sekä tekee tilausten perusteella aineistosta muut tulosajot. Kun aineiston analysoinnissa tehdään yhteistyötä, jossa yhdistyvät sisällöllisen asiantuntijan ja tilastomenetelmien asiantuntijan osaaminen, voidaan luottaa siihen,

että kvantitatiivisia menetelmiä on käytetty sisällön ja menetelmien kannalta mahdollisimman tarkoituksenmukaisella ja oikealla tavalla.

Koska työolojen mukauttaminen ei ole vielä selvästi vakiinnuttanut paikkaansa ja ilmiö on jo lähtökohdiltaan hyvin yksilölähtöinen, on tämän tutkimuksen kautta saatavissa tiedoissa todennäköisesti huomattavia vaihteluita. Koska tutkimuksen keskeisenä tavoitteena on muodostaa yleiskuva mukauttamisratkaisujen nykytilasta ja siihen vaikuttavista seikoista on tulosten yleis-tettävyys jo itsessään pohdittava tutkimustulos.

4.4 Taustamuuttajat

Tässä tutkielmassa yleisinä taustamuuttujina käytössä ovat: Ikä, sukupuoli, koulutus, työnantajan sektori, työnantajan koko, vamma-ryhmä sekä mahdollinen esimiesasema. Taustamuuttujia muodostettaessa on jouduttu useiden muuttujien kohdalla tekemään uudelleenluokittelua luokkia yhdistelemällä. Tämä johtui etenkin siitä, että havainnot alkuperäisissä luokissa jäivät monin paikoin vähäisiksi, mikä vaikeuttaa aineiston analysointia. Alle 20 havainnon ryhmiä ei olisi eettisistä syistä voitu muutoinkaan raportoida. Muuttujien muodostamista kuvatessani esitetään muuttujien nimet kursivoituna, muodostetut muuttujien luokat lainausmerkeissä ja alkuperäiset kysymykset sekä kysymyksiin liittyen vastausvaihtoehdot (käytännössä muuttujien alkuperäisiä luokkia) puolilainausmerkeissä.

Tässä aineistossa miehiä on 26 prosenttia ja naisia 74 prosenttia. *Sukupuolen* lisäksi toinen tavanomainen demografinen muuttuja on *ikä*, joka kysyttiin kyselylomakkeessa jatkuvana muuttujana. Vastaajien iät vaihtelivat välillä 27 – 66 vuotta. Vastaajien keski-ikä on 48 vuotta ja mediani 50 vuotta. Iän valitseminen taustamuuttujaksi on perusteltua sekä siksi, että se on tavanomainen demografinen taustamuuttuja (Jokivuori & Hietala 2007, 61), mutta myös koska, kuten Ilmarinen (2006, 82) toteaa, ovat työkyvyn muutokset selvimmin nähtävissä juuri vanhemmissa ikäryhmissä. Työkyvyn muutosten yhteys työolojen mukauttamisen tarpeeseen on ilmeinen. *Ikä* -muuttujan jakauman kvartiilien avulla muodostettiin muuttujasta kolmiluokkainen uusi muuttuja, jonka luokat ovat: ”44 tai alle”, ”45 – 54” ja ”55 tai yli”. Näin muuttuja sai taulukossa 1 nähtävissä olevan jakauman.

TAULUKKO 1. Vastaajien ikä

	f	%
44 tai alle	62	30
45 – 54	86	42
55 tai yli	57	28
<i>Yhteensä</i>	<i>205</i>	<i>100</i>

Ammatillista koulutusta kysyttiin lomakkeessa alun perin seitsemänluokkaisena muuttujana. Lähes 70 prosenttia vastaajista on suorittanut vähintään opistotason tutkinnon joten aineiston painottaessa näin selvästi korkeakoulutettuihin, oli tarpeellista saada erottelua tehtyä juuri tähän ryhmään. Uusi kolmiluokkainen *koulutus* – muuttuja on muodostettu säilyttämällä vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet omana luokkanaan, yhdistämällä ammattikorkeakoulu- (myöhemmin AMK), alemman korkeakoulu- ja opistotason tutkinnon (joka vastaa nykyistä AMK-tutkintoa) suorittaneet omaksi ryhmäkseen ja lopuksi yhdistämällä muut luokaksi ’Ammatillinen koulutus tai alempi koulutustaso’. Lähes puolet vastaajista kuuluu AMK-, opistotai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneisiin, muiden vastaajien jakautuessa melko tasaisesti tätä alemmalle (22 %) ja ylemmälle koulutusasteelle (31 %).

Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita myös työnantajasektorin mahdollisesta yhteydestä mukauttamisratkaisujen toteutumiseen, joten taustamuuttujaksi on valittu myös työnantajasektoria kuvaava muuttuja *sektori*. Kyselylomakkeessa työnantajaa kysyttiin seitsemänluokkaisena muuttujana. Luokkia yhdistelemällä on muodostettu uusi muuttuja, jonka luokat ovat ”julkinen sektori”, ”yksityinen”, ”kolmas sektori” ja ”yrittäjä”. Alkuperäistä kysymystä tarkentavien avovastausten perusteella pystyttiin myös suurin osa niistä vastaajista, jotka olivat vastanneet ’Joku muu, mikä?’, sijoittamaan johonkin muodostetusta neljästä luokasta. Toinen työnantajaa koskeva taustamuuttuja on *työnantajan koko*, jota kysyttiin lomakkeessa kysymyksellä: ’Montako henkilöä on työnantajasi/yrityksesi palveluksessa koko organisaatiossa tai yhtiössä?’ Muuttujaa kysyttiin kahdeksanluokkaisena ja vastaukset jakautuivat alkuperäisissä luokissa selkeästi painottuen suuriin työnantajaorganisaatioihin, kun kahdessa suurimmassa luokassa (”250 – 999” ja ”1000 tai yli”) oli lähes 48 prosenttia vastaajista. Muuttujan uudelleenluokittelu on tehty jakamalla muuttuja kaksiluokkaiseksi käyttämällä mm. tilastokeskuksen käyttämää jakoa pienten ja keskisuurien yritysten sekä suuryritysten välillä. Näin muuttujan uudet luokat ovat ”alle 250” ja ”250 tai

enemmän”. Yksityisyrittäjät (organisaatiossa vain yksi työntekijä) olisi ollut mielenkiintoista raportoida omana ryhmänään, mutta jälleen vähäinen havaintojen määrä luokassa esti tämän. Huomattavaa on, että lähes 15 prosenttia vastaajista ei osannut tai halunnut ilmoittaa työnantaja-organisaationsa kokoa. Lähes puolet vastaajista työskentelee julkisella sektorilla, yksityisen sektorin palveluksessa oli vastaajista vajaa kolmannes. Erityishuomio haluttiin kiinnittää myös kolmannen sektorin palveluksessa oleviin omana luokkana, sillä tiedostettiin erilaisten vammaisjärjestöjen merkitys osatyökykyisten työllistäjänä – kolmannella sektorilla työskentelee noin joka kymmenes vastaaja. Myös yrittäjiä on tarkasteltu omana ryhmänään, ryhmän erityislaatuisuuden vuoksi. Heitä aineistossa on saman verran kuin kolmannen sektorin työntekijöitä. *Sektorimuuttujaa* käytetään myös kaksiluokkaisena (*Sektorit 2lk*). Tällöin luokat ovat ”julkinen” ja ”yksityinen”, jossa ovat yhdistettynä yksityisen ja kolmannen sektorin työntekijät, sekä yrittäjät. Tällöin jakauma on ”julkinen” 49 prosenttia ja ”yksityinen” 51 prosenttia.

Koska haluttiin tarkastella sitä, onko mahdollisella esimiesasemalla yhteyttä mukauttamisratkaisuihin ja niiden toteutumiseen, valittiin *esimiesasema* yhdeksi taustamuuttujaksi. Esimiesasemaan kysyttiin lomakkeella kysymyksellä: ’Oletko esimiesasemassa?’. Muuttuja oli alun perin kolmeluokkainen (en, kyllä, EOS). Vastaajista 20 prosenttia oli esimiesasemassa ja 76 prosenttia ei. Vastaajista 4 prosenttia ei osannut sanoa. EOS vastaukset koodattiin puuttuvaksi tiedoksi, jolloin taustamuuttujasta muodostui kaksiluokkainen (”en”, ”kyllä”).

Taustamuuttujista haasteellisin muodostaa oli *vammaryhmä* – muuttuja. Koska kyselylomakkeessa ei kysytty vastaajan päädiagnoosia, jonka perusteella vammaistukea maksetaan, vaan huomio haluttiin kiinnittää toimintakyvyn rajoituksiin käytännöntasolla, oli toimintakykyä ja osatyökykyisyyttä määrittäviä muuttujia useita. Näiden perusteella oli kuitenkin tarkoituksenmukaista muodostaa ryhmiä, joiden sisällä toimintakyvyn ja rajoitteiden voitiin olettaa olevan samantyyppisiä. Näin myös erilaisiin ryhmiin kohdistuvien mukauttamisratkaisujen arviointi ja ryhmien vertailu keskenään tuli mahdolliseksi. Suurimmaksi ongelmaksi luokkia muodostettaessa osoittautui haluttujen luokkien jääminen liian pieniksi (alle 20 vastaajaa). Muuttujan luokat jouduttiin muodostamaan osittain kokeilemalla, millaisiin luokkiin aineisto tuli jakaa, jotta jokainen vastaaja kuuluisi johonkin (ja vain yhteen) luokkaan. Jotta sovitusta eettisistä käytännöistä voitiin pitää kiinni ja *vammaryhmä* voitiin ottaa käyttöön selittävänä luokittelevana muuttujana,

jouduttiin luokkia muodostamaan kokeilemalla, tarkastelemalla luokkien jakaumia ja puuttuviksi jääviä havaintoja – ja muodostamalla sekä kokeilemalla uudelleen.

Vammaryhmä – muuttuja on muodostettu kysymysten 17 (Onko liikuntakykyysi heikentynyt?), 20 (Onko näkökykyysi heikentynyt?), 23 (Onko kuulosi heikentynyt?) ja 32 (Onko sinulla oppimisvaikeus?) avulla. Muuttuja muodostettiin käyttäen väljästi grounded theory menetelmään liittyvää ns. selektiivistä koodausta. Selektiivisessä koodauksessa pyritään löytämään ydinkategoria ja suhteutetaan se muihin kategorioihin. Suhteita pyritään validoimaan, ja kehittämään niitä kategorioita jotka näyttävät puutteellisilta. (Koskennurmi-Sivonen 2007.) Vastaajilla oli mahdollisuus kunkin toiminnanvajeen osa-alueen kohdalla tarkentaa antamaansa vastausta. Vammaryhmä -muuttujan muodostaminen aloitettiin tarkastelemalla näitä avovastauksia ja tekemällä niiden perusteella korjauksia. Korjaukset, jotka tehtiin, olivat seuraavat: Ne vastaajat, jotka täsmensivät *näkökyvyn heikkenemisen* olevan 'lukulasiensa käyttöä' tai 'ikänäköä', eivätkä vastanneet mitään näkövammaisuutta tarkentaviin lisäkysymyksiin, sekä vastasivat myöntävästi myös johonkin toiseen toiminnanvajavuuden osa-alueeseen, koodattiin näkökyvyn heikkenemisen osalta ryhmään kuulumattomiksi. Niiden vastaajien osalta, jotka tarkensivat *liikkumiskykynsä heikentyneen* 'näkövamma hankaloittaa liikkumista' -perusteella, eivätkä olleet vastanneet mitään liikuntavammaisuutta tarkentaviin kysymyksiin koodattiin liikkumiskyvyn heikkenemisen osalta ryhmään kuulumattomiksi. Nämä tarkennukset on tehty osittain siitä syystä, että aiemman tutkimuksen valossa tiedettiin liikuntavammaisten ja näkövammaisten olevan hyvin keskeiset itsenäiset vammaryhmät ja alun perin tämän aineiston vammajakaumassa saatiin 'vain näkövamma' -ryhmään 19 havaintoa, mikä olisi estänyt ryhmän käytön taustamuuttujana. Näiden tarkennusten jälkeen yksittäisten vammojen osalta jakauma on seuraavanlainen (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Toimintakyvyn heikentymisen alue, kun vastaaja valinnut vain yhden.

	f	%
VAIN LIIKUNTAVAMMA	81	68
VAIN NÄKÖVAMMA	21	17
VAIN KUULOVAMMA	12	11
VAIN KOMMUNIKAATIOVAIKEUS	2	2
VAIN OPPIMISVAIKEUS	2	2
YHTEENSÄ	118	100

Puuttuvat havainnot=87

Tämän jakauman perusteella ”vain liikuntavamma” ja ”vain näkövamma” on valittu *vammaryhmä* – muuttujan kahdeksi ensimmäiseksi luokaksi. Vammaryhmä -muuttujan muodostamisessa seuraavaksi kaikkia toiminnanvajeen osa-alueita tarkasteltiin keskinäisen ristiintaulukointien (2x2) avulla.

Ristiintaulukoinnit osoittivat yhteyden liikuntavamman ja aistivammojen välillä, joten seuraavaksi luokaksi muodostettiin ”Liikuntavamma ja aistivamma”. Luokka muodostettiin niin, että siihen kuuluvat ne vastaajat, joilla on liikuntavamma sekä näkövamma ja/tai kuulovamma, mutta ei muita toiminnanvajeita. Kun toiminnanvajetta kuvaavia muuttujia tarkasteltiin kunkin vastaajan kohdalla erikseen, havaittiin 21 henkilön vastanneen kaikkiin toiminnanvajetta kuvaaviin em. kysymyksiin ’Ei’. Nämä vastaajat ovat oikeutettuja vammaistukeen jonkin muun syyn perusteella (avovastauksissa esimerkiksi astma, psoriasis, gastroenterologiset sairaudet). Tämän perusteella ”Muu toiminnanrajoite” on muodostettu muuttujan neljänneksi luokaksi.

Seuraava luokka pyrittiin muodostamaan kuulovamman perusteella. Koska pelkän kuulovamman omaavia henkilöitä ei aineistossa ole riittävää määrää, sallittiin tässä luokassa kuulovamman lisäksi myös muut toiminnanrajoitteet (pois lukien liikuntavamma, koska kuulo- sekä liikuntavamman omaavat henkilöt oli jo luokiteltu kuuluvaksi luokkaan ”Liikuntavamma ja aistivamma”). Vammaryhmä – muuttujan seuraavaksi luokaksi saatiin näin ”kuulovamma ja mahdollinen muu toiminnanvaje”.

Aineisto luokiteltiin tässä vaiheessa jo muodostettujen luokkien mukaan ja tarkasteltiin vamma- muuttujien osalta niitä vastaajia, jotka eivät vielä kuuluneet mihinkään luokkaan. Tässä vaiheessa ei vielä ollut tarkasteltu kommunikaatio- tai oppimisvaikeuksien esiintyvyyttä aineistossa suhteessa muihin vammoihin. Jäljellä havaittiin olevan ne vastaajat, joilla kaikilla oli joko kommunikaatiovaikeus tai oppimisvaikeus, mutta ei kuulovammaa. Tällä perusteella muodostettiin ryhmä ”Kommunikaatio tai oppimisvaikeus, johon ei liity kuulovammaa” ja jaettiin aineisto muodostettujen ryhmäehtojen mukaisesti luokkiin - havaittiin kaikkien vastaajien nyt kuuluvan johonkin ryhmään. Taulukosta 3 on luettavissa vammaryhmä – muuttujan luokissa olevat havainnot ja niiden osuus koko aineistosta. Selvästi edustetuin ryhmä on vain liikuntavamman omaavat henkilöt muiden muuttujan luokkien kesken havainnot jakautuvat melko lailla tasan.

TAULUKKO 3. Vastaajat vammaryhmittäin

	f	%
Vain liikuntavamma	81	39
Vain näkövamma	21	10
Liikuntavamma ja aistivamma	26	13
Muu toimintarajoite	24	12
Kuulovamma ja mahdollinen muu toiminnanvaje	29	14
Kommunikaatio- tai oppimisvaikeus, johon ei liity kuulovammaa	24	12
Yhteensä	205	100

Puuttuvia havaintoja=0

Perhe – muuttujaa ei käytetä taustamuuttujana, mutta tutkimusjoukon kuvailua muuttujan muodostaminen tuki. Vastaajat, jotka siviilisäätö -kysymykseen olivat valinneet vastausvaihtoehdon 'Naimisissa, avoliitossa tai asun kumppanin kanssa' koodattiin kahden aikuisen talouteen kuuluviksi. Muihin luokkiin kuuluvat yhdistettiin ("Yhden aikuisen talous"). Alle 18-vuotiaita lapsia tiedusteleva muuttuja oli jo valmiiksi kaksiluokkainen. Perhe-muuttujan luokat muodostettiin edelliset yhdistämällä seuraaviksi: "Kahden aikuisen talous, jossa alle 18v. lapsia", "Kahden aikuisen talous, jossa ei alle 18v.lapsia" "Yhden aikuisen talous, jossa alle 18v. lapsia" ja "Yhden aikuisen talous, jossa ei alle 18v. lapsia". Kuten vastaajien ikäjakaumasta oli aavistettavissa, painottuu *perhe*-muuttuja tässä joukossa lapsettomiin luokkiin. Vastaajista vain reilu neljännes elää taloudessa, jossa oli alaikäisiä lapsia. Yksinhuoltajia on vain muutama prosentti ja yksinasuvia kolmannes. Muutamit vastaajat tarkensivat vastaustaan kommentoimalla, että kotona asuu lapsia, jotka ovat jo täysi-ikäisiä. Perhe muuttujan jakauma on tarkemmin nähtävillä liitteessä 2 (Taulukko I).

4.5 Analyysimenetelmät

Työterveyslaitoksella aineisto analysoidaan SAS Enterprise Guide tilasto-ohjelmalla. Teknisesti tilastoajat toteuttaa tilastotieteilijä, jolta tarkoiksi laadituilla tilastoajopyynnöillä nämä tilataan. Tilastoajojen tulokset toimitetaan tilaajalle pdf- tai word-dokumentteina. Tulosten tarkastelun, graafiset kuvaajat sekä tulosteiden ja esimerkiksi taulukoiden muokkauksen tilaaja tekee itse.

Aineistosta on pyritty luomaan ensin yleiskuva suoria jakaumia tarkastelemalla. Tilastollisia tunnuslukuja tarkastellaan vain muutamien muuttujien kohdalla, sillä pääosin tässä tutkielmassa tarkasteltavat muuttujat ovat muita, kuin jatkuvia muuttujia. Keskeisimpänä aineiston esitystapana ja analyysimenetelmänä tässä tutkielmassa on ristiintaulukointi. Ristiintaulukoinnilla pystytään helposti, selkeästi ja havainnollisesti luonnehtimaan ja kuvaamaan muuttujien välisiä yhteyksiä. Taulukoissa esitetään luokittelevien muuttujien suoria jakaumia sekä prosenttijakaumia. Kun taulukointia käytetään analyysikeinona, voidaan prosenttijakaumien esittämisellä tieto saada ilmiön yleistä tasoa kuvaavaan muotoon. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 175 – 177, 189). Koska tässä tutkimuksessa aineiston kokonaismäärä on 205, oletettavaa on että tarkasteltavissa osaryhmissä yhdenkin havainnon vaikutus prosenttiosuuteen saattaa olla merkittävä ryhmän sisällä. (Valli 2001, 166.)

Jotta pystytään arvioimaan, tukeeko otos sitä, että taulukoissa esitettyjen muuttujien välillä on riippuvuutta populaatiossa, käytetään merkitsevyytestejä. Ristiintaulukoinnin yhteydessä käytetään Pearsonin Khii-2 testiä (χ^2) tilastollisen merkitsevyyden testaamiseksi. Khii-2 testauksessa p-arvo lasketaan likiarvotekniikalla. Pienissä aineistoissa frekvenssien suhteen asetetut ehdot eivät välttämättä toteudu ja koska myös tämän tutkielman aineisto on melko pieni, käytetään vain kaksi selittäjän luokkaa ja kaksi selitettävän luokkaa (2x2) käsittelevien ristiintaulukoiden kohdalla Khii-2 testin lisäksi Fisherin tarkkaa testiä. (Davies 2007, 123; Helenius & Katajisto 2005, 27.) Tutkielmassa käytetään 95 prosentin luottamusväliä.

4.5.1 Ristiintaulukointi

Ristiintaulukoinnin avulla tarkastellaan ensin taustamuuttujien sekä joidenkin toimintakykyä, työtä ja työnantajaa kuvaavien muuttujien yhteyttä tehtyihin mukauttamisratkaisuihin. Kyselylomakkeessa mukauttamisratkaisujen toteutumista henkilön kohdalla kysyttiin kysymyksellä numero 86 'Onko työssäsi tehty sopeuttavia ratkaisuja seuraaviin asioihin?' Kysymykseen tuli vastata 'kyllä' tai 'ei' erikseen jokaisen 35 mukauttamiskohteen osalta. Luetellut kohteet olivat: Auton pysäköinti, työpaikkarakennuksen piha-alue, työpaikan sisäänkäynti, sisäovista kulkeminen, kulkuväylillä liikkuminen, hissien käyttäminen, portaissa kulkeminen, poistumismahdollisuus hätätilanteissa, ruokailu- ja kahvihuonetilojen käyttö, WC:n varustus ja käyttö, kokous- ja koulutustilojen käyttö, työpisteen mitoitus ja toimivuus, työvälineiden, koneiden ja laitteiden

käyttö, valaistus, ääniympäristö (akustiikka), lämpöolot, tapaturmavaarojen poistaminen, työvaatetus ja suojainten käyttö, työasennon ylläpitäminen, tarkkojen työliikkeiden tekeminen, työkohteisiin ulottuminen, tavaroiden käsittely, työtehtävien sopivuus, työmäärän ja työtahdin kohtuullisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön tai itseen liittyviin asioihin, työaikajärjestelyt, etätyömahdollisuus, avun saaminen työpaikalla, työterveyshuoltopalvelujen esteettömyys, (liikkumisen apuvälineet, näkemisen apuvälineet, kuulemisen apuvälineet, puheen/kommunikoinnin apuvälineet, oppimisen apuvälineet) ja jokin muu sopeuttamisratkaisu.

Kukin aihealue muodosti täten oman mukauttamisratkaisujen toteutumista käsittelevän muuttujansa. Näistä muodostettiin ensin uusi kaksiluokkainen muuttuja: *Tehtyjä sopeuttamisratkaisuja* (Luokat: ”Ei” (Kaikissa kysymyksen 86 aihealueissa ’ei’) ja ”Kyllä” (Ainakin yhdessä kysymyksen 86 aihealueissa ’kyllä’)). Tässä tarkastelun ulkopuolelle rajattiin kysymyksestä 86 aihealueet, jotka käsitelivät henkilökohtaisia apuvälineitä (5 aihealuetta, em. luettelossa suluissa). Rajaus tehtiin, koska vastausta tarkentavien avovastausten tarkastelu näiden osalta osoitti, että vastaajat olivat tässä raportoineet omia henkilökohtaisia apuvälineitään, joita ei voida pitää työolojen mukauttamisratkaisuina.

Toinen ristiintaulukoinnin avulla selitettävänä muuttujana esitettävä muuttuja on *Onko työnantaja saanut taloudellista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?* Tämä muuttuja on muodostettu yhdistämällä kolme työnantajan saamaa tukea tarkastelevaa kysymystä. Kysymys (92) ’Miltä tahoilta työnantajasi on saanut rahallista tukea vammasi/sairautesi takia tehtyihin työpaikan sopeuttamisratkaisuihin?’ oli vaihtoehtokysymys, jossa vastaaja sai valita yhden tai useamman vaihtoehdon annetuista tukea myöntävistä tahoista (esimerkiksi Kansaneläkelaitos, Työeläkevakuutusjärjestelmä, Vahinkovakuutusyhtiö, Työvoimahallinto). Muut kaksi kysymystä olivat: Kysymys (93) ’Onko työnantajasi (tai yrittäjänä sinä itse) saanut työvoimahallinnolta työolosuhteiden järjestelytukea?’ ja kysymys (95) ’Onko työnantajasi saanut palkkatukea palkkaamistasi varten?’. Uuden muuttujan muodostamisen oli tarpeellista, sillä em. muuttujien suoria jakaumia tarkasteltaessa oli nähtävissä puuttuvien havaintojen merkittävä osuus yksittäisten muuttujien kohdalla. *Onko työnantaja saanut taloudellista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?* – muuttujan muodostin kaksiluokkaiseksi sijoittamalla luokkaan ”ei” kaikki ne vastaajat, jotka vastasivat kielteisesti kysymyksiin 93 ja 95, sekä tämän lisäksi kysymyksessä 92 valitsivat vaihtoehdon ’ei mitään’ tai jättivät vastaamatta kysymykseen. Uuden muuttujan toisen

luokkaan ”kyllä” sijoitettiin ne vastaajat, jotka olivat vastanneet myöntävästi vähintään toiseen kysymyksistä 93 ja 95 ja/tai valinneet kysymyksessä 92 vähintään yhden tahon, joka on myöntänyt työnantajalle rahallista tukea. Kysymyksessä 92 vaihtoehto ’en tiedä’ koodattiin puuttuvaksi tiedoksi.

4.5.2 Logistinen regressioanalyysi

Koska useamman selittävän muuttujan samanaikaista yhteyttä selitettävään muuttujaan ei voida ristiintaulukoinnin avulla tarkastella, on otettava käyttöön jokin monimuuttujamenetelmä. Monimuuttujamenetelmää on käytettävä, jotta voidaan tarkastella muuttujien itsenäistä yhteyttä selitettävään muuttujaan muiden tekijöiden ollessa vakioituina (Forma & Väänänen 2003, 446). Selitettävän muuttujan ollessa kaksiluokkainen (dikotominen) on käyttökelpoinen monimuuttujamenetelmä logistinen regressioanalyysi. Logistisella regressioanalyysillä ennustetaan mahdollisuutta kuulua tarkastelun kohteeksi valittuun selitettävän muuttujan luokkaan. Logistista regressioanalyysia on käytetty tutkittaessa esimerkiksi työllistymistä, koulutukseen lähtemistä, työttömäksi jäämisen tai tulotason muutoksen ennustavia tekijöitä (Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen 2010, 105.)

Logistisessa regressioanalyysissä valitaan selittävät muuttujat, joiden uskotaan ennustavan selitettävän muuttujan saamia arvoja (0/1). Logistisen regressiomallin käyttökelpoisuutta lisää etenkin se, että selittävät muuttujat, jotka malliin valitaan voivat olla sekä jatkuvia, että luokitteluas-teikollisia. Analyysissä kustakin selittävästä muuttujasta valitaan yksi luokka vertailutasoksi, jota vasten saman tekijän muita luokkia tarkastellaan. Tulosten tarkastelussa verrataan, kuinka paljon yhden luokan muutos selittävässä muuttujassa kasvattaa riskiä kuulua selitettävän muuttujan suurempiarvoiseen luokkaan, tätä kuvataan ns. vedonlyöntisuhteella tai vetosuhteella (odds ratio, OR). Jos vetosuhte on pienempi kuin yksi, tapahtuman todennäköisyys on pienempi kuin vertailutasoksi valitussa referenssikategoriassa ja vastaavasti, jos vedonlyöntisuhte on suurempi kuin yksi, on tapahtuman todennäköisyys suurempi kuin referenssikategoriassa. Hosmer-Lemeshow goodness-of-fit testillä voidaan tarkastella sitä, miten hyvin luotu malli onnistuu muuttujan ennustamisessa. Luottamusvälin tarkastelulla voidaan arvioida, millä vaihteluvälillä riskiluku perusjoukossa vaihtelee. Suuri vaihteluväli kertoo analyysin epävarmuudesta. (Jokivuori & Hietala 2007, 56 – 71.)

Tässä tutkielmassa raportoidaan vetosuhde ja vaihtelut 95 prosentin luottamusvälillä. Vetosuhde raportoidaan merkinnällä ”OR”, koska tätä merkintätapaa käytetään SAS -ohjelmassa, jolla tilastoajat tässä tutkimuksessa tehdään.⁷ Vedonlyöntisuhteen jälkeen ilmaistaan tilastollista merkitsevyyttä tähdillä seuraavasti: * $p < 0,05$ (melkein merkitsevä); ** $p < 0,005$ (merkitsevä); *** $p < 0,000$ (erittäin merkitsevä).

Tässä tutkielmassa kaksiluokkaiset selitettävät muuttujat, joita tarkastellaan logistisen regressioanalyysin keinoin, ovat: *Onko henkilölle tehty useita mukauttamisratkaisuja työpaikalla?* (0=ei, 1=kyllä) ja *Onko työnantaja saanut taloudellista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?* (0=ei, 1=kyllä). Mukauttamisratkaisujen määrän jakauman perusteella on perusteltua tarkastella sitä, mitkä tekijät ennustavat useiden mukauttamisratkaisujen kohdentumista samalle henkilölle. Muuttuja uudelleen koodattiin kaksiluokkaiseksi yhdistämällä kolme ensimmäistä luokkaa (uusi luokka ”Ei useita mukauttamisratkaisuja”) ja säilyttämällä luokka ”useita mukauttamisratkaisuita (5->)” ennallaan. Näin selitettäväksi muuttujaksi saatiin kaksiluokkainen muuttuja *Onko henkilölle tehty useita mukauttamisratkaisuja työpaikalla?* (regressiomallissa 0=ei, 1=kyllä).

Toisen selitettävänä muuttujana logistisessa regressiomallissa käytetyn muuttujan muodostaminen on kuvattu edellä luvussa 4.5.1.

Ensimmäisessä mallissa selittäviksi muuttujiksi valittiin teorialähtöisesti toisaalta vastaajan ominaisuuksia, työn piirteitä ja työnantajaa kuvaavia muuttujia. On haluttu tarkastella ovatko useita mukauttamisratkaisuja ennustavat muuttujat ensisijaisesti yksilöön itseensä vai muihin tekijöihin liittyviä. Molempia logistiseen regressioanalyysiin valituista selitettävistä muuttujista tarkastellaan ennen monimuuttujamenetelmän käyttöä myös ristiintaulukoinnin avulla. Ennen regressiomallin esittämistä tarkastellaan ensisijaisesti niitä taulukoita, joissa on nähtävissä tilastollisesti merkitseviä eroja.

Logistista regressiota varten on selittävien muuttujien osalta vielä tehty luokkien yhdistelyä, sillä suuri osa aineistosta jää mallien ulkopuolelle. Selittävien, vastaajaa kuvaavien, muuttujien uudet luokat niiden muuttujien osalta, joissa yhdistelyä tehdään ovat: *koulutus* (luokat: ”Yliopisto tai korkeakoulu / Ammattikorkeakoulu tai alempi korkeakoulututkinto/Ammatillinen opisto” ja ”Ammatillinen koulu / Ammattikurssi / Ei ammatillista koulutusta”(ref.)), *vammaryhmä* (luokat:

⁷ Toisinaan vetosuhdetta merkitään myös $\text{Exp}(B)$ -merkinnällä).

”Vain Näkö / Kuulovamma ja mahdollinen muu toiminnanvaje” ja ”Vain Liikuntavamma / Liikuntavamma ja aistivamma”(ref.)), *Toimintarajoitteiden määrä* ja *Vamman synnynnäisyys. Toimintarajoitteiden määrä* -muuttuja muodostettiin käyttämällä samoja alkuperäisiä toiminnanvajeita käsitteleviä muuttujia, kuin vammaryhmä – muuttujan muodostuksessa. Toimintarajoitteiden määrää kuvaavaan muuttujaan laskettiin, moneenko yksittäiseen toiminnanrajoitukseen vastaaja oli ilmaissut ’kyllä’. Muuttujan luokat ovat ”0 – 1 ” (ref.) ja ”2 tai enemmän”. *Vamman synnynnäisyyttä* kysyttiin lomakkeessa kolmeluokkaisena (ei/kyllä/EOS) muuttujana kysymyksellä: ’Onko vammasi/sairautesi synnynnäinen tai vuoden sisällä syntymän jälkeen ilmaantunut?’ ja muuttujaa käytetään analyysissä kaksiluokkaisena (”Kyllä” ja ”Ei” (ref.)).

Työn ja työsuhteen ominaisuuksia kuvaavat muuttujat ovat: *Työsuhde*, *Työn fyysinen rasittavuus*, *Oletko esimiesasemassa?* ja *Työvuosien määrä samalla työnantajalla (työhistoria samalla työnantajalla)* Työsuhde –muuttuja on luokiteltu uudelleen yhdistämällä muut, kuin vakituista työsuhdetta kuvaavat luokat (uudet luokat ”Vakituisen”(ref.) ja ”Jokin muu”). *Työn fyysistä rasittavuutta* kysyttiin alun perin neliluokkaisena, mutta analyysia varten muuttuja luokiteltiin uudelleen kaksiluokkaiseksi yhdistämällä luokat ’kevyttä’ ja ’melko kevyttä’ luokaksi ”Kevyttä” (ref.), sekä luokat ’Jonkin verran rasittavaa’, ’melko rasittavaa’ ja ’hyvin rasittavaa’ luokaksi ”Rasittavaa”. *Työhistoria samalla työnantajalla* -muuttuja muodostettiin alun perin jatkuvana kysytystä muuttujasta luokittelemalla. Vastaajat ovat olleet nykyisellä työnantajallaan töissä 0 – 42 vuotta (ka=17,3; Md=17). Vaikka työvuodet painottuivat hyvin pitkiin työsuhteisiin, halutaan tarkasteluun lyhyen ja pitkän työhistorian eroja – näiden löytämiseksi *työhistoria samalla työnantajalla* luokiteltiin kaksiluokkaiseksi (”0 – 5” (ref.) ja ”yli 5”).

Työnantajaan liittyvät muuttujat ovat *työnantajan sektori*, *työnantajan koko henkilöstön määrällä mitattuna*, *työterveyshuollon järjestämistapa* ja *onko työnantaja saanut rahallista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?* Työterveyshuollon järjestämistapaa kuvaavaan kysymykseen oli tarjolla 5 vastausvaihtoehtoa: ’Yrityksen oma työterveyshuolto’, ’ulkoinen työterveyshuolto-yritys’, ’kunnallinen työterveyshuolto (terveyskeskus)’, ’EOS’ ja ’Joku muu, mikä’. Myöhempi tarkastelu (taulukko 10) osoitti eroja yrityksen oman ja kunnallisen sekä ostopalveluina toteutetun työterveyshuollon vaikutuksesta useiden mukauttamisratkaisujen toteutumiseen, joten regressioanalyysia varten luokat yhdistettiin (uudet luokat ”Ulkoinen työterveyshuoltoyritys/Jokin muu, mikä” ja ”Yrityksen oma tai kunnallinen työterveysasema”(ref.)).

Koska on tavoitteena tarkastella myös työnantajien saaman mukauttamisratkaisuihin ohjatun taloudellisen tuen käyttöä ennustavia tekijöitä, valittiin myös ”*Onko työnantaja saanut rahallista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?*” -muuttuja logistisen regressioanalyysin kohteeksi ja näin selitettäväksi muuttujaksi (0=ei, 1=kyllä). Malliin valittuja selittäviä muuttujia on 12 ja ne ovat: *sukupuoli, ikä, koulutus, vammaryhmä, onko vamma synnynnäinen, toimintarajoitteiden määrä, työsuhde, työhistoria samalla työnantajalla, esimiesasema, sektori, työnantajan koko ja työterveyshuollon järjestämistapa*. Muutoin mallissa ovat käytössä samat selittävien muuttujien luokat ja referenssiryhmät kuin, useita mukauttamisratkaisuja ennustavassa regressiomallissa, mutta *sektori* -muuttuja on koodattu kaksiluokkaiseksi yhdistämällä muut kuin julkisen sektorin toimijat omaksi luokakseen ”yksityinen”. Referenssiryhmä on ”julkinen”.

5 Tutkimustulokset

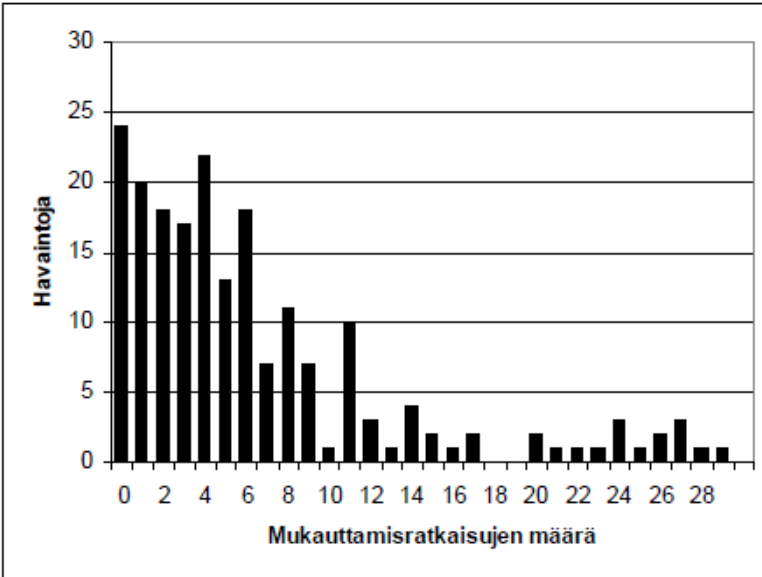
Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Ensin tarkastelussa ovat mukauttamisratkaisujen yleisyys sekä niiden yleisyys erilaisiin kohdealueisiin jakautuneina. Alaluvussa 5.2 on nähtävillä, miten erilaiset taustatekijät vaikuttavat mukauttamisratkaisujen toteutumiseen. Useiden (5 tai enemmän) mukauttamisratkaisujen toteutumista ennustavia tekijöitä tarkastellaan alaluvussa 5.3. Tulosluvun lopuksi (5.4) esitellään millaiselta mukauttamisratkaisuihin saatavien taloudellisten tukien asema näyttää tämän tutkimuksen valossa.

5.1 Mukauttamisratkaisujen yleisyys

Ensin tarkastellaan mukauttamisratkaisujen toteutumista ja kohdentumista erilaisiin työpaikan ja työnteon kohteisiin. Mukauttamisratkaisujen toteutumista tarkastelevissa kysymyksissä esitetään ensisijaisesti prosenttiosuuksia vaikka suhteellisen pienessä aineistossa yhdenkin havainnon vaikutus prosenttiosuuteen voi olla merkittävä. Prosenttiosuuksien vertailu on kuitenkin helpompaa, koska myös puuttuvien havaintojen määrä vaihtelee merkittävästikin eri muuttujien kohdalla. Joidenkin muuttujien osalta on ilmoitettu myös havaintojen määrä, jonka ilmaisen suluissa prosenttiosuuden jälkeen ($f=$).

Tutkimusjoukossa suurimmalle osalle on tehty mukauttamisratkaisuksi miellettyjä toimenpiteitä, korjauksia ja muutoksia. Vastaajista lähes 88 prosenttia ($f=173$, $n=197$) ilmoitti mukauttamisratkaisuja tehdyn ainakin yhteen kysytystä 30 kohteesta. Vain 12 prosenttia vastaajista ilmaisi, ettei mukauttamisratkaisuja ole tehty lainkaan. Tehtyjen mukauttamisratkaisujen kappalemäärä henkilöä kohden vaihteli aineistossa välillä 0 – 29, mediaani on 4 ja keskiarvo 6,4. Alla olevassa kuviossa (kuvio 4) on nähtävillä mukauttamisratkaisujen määrän jakautuminen tutkimusjoukossa.

Kuviosta (4) on havaittavissa, että yhdelle henkilölle tehtyjen mukauttamisratkaisujen määrä painottuu erityisesti alle 12 mukauttamisratkaisun luokkiin, mutta vastaajien joukossa on myös joukko niitä henkilöitä, joiden kohdalla on toteutettu erittäin lukuisia mukauttamisratkaisuja.



Kuvio 4. Henkilölle tehtyjä mukauttamisratkaisuja (kohteiden määrä)

Mukauttamisratkaisujen yleisyyttä kuvaamaan luotiin luvussa 4.5 mainittuja 30 muuttujaa käyttäen uuden luokittelevan muuttujan *mukauttamisratkaisujen määrä* (Luokat ”Ei mukauttamisratkaisuja” (Kaikissa kysymyksen 86 aihealueissa ’ei’), ”Yksi mukauttamisratkaisu” (Vain yhdessä kysymyksen 86 aihealueissa ’kyllä’), ”Joitakin mukauttamisratkaisuja” (2 – 4 alla kysymyksen 86 aihealueissa ’kyllä’) ja ”Useita mukauttamisratkaisuja” (5 tai useammassa kysymyksen 86 aihealueissa ’kyllä’). Uuden muuttujan jakaumat on nähtävissä taulukossa, ja keskeisimpänä havaintona voidaan taulukosta 10 nähdä, että lähes puolelle vastaajista mukauttamisratkaisuja oli tehty useaan (5 tai yli) kohteeseen.

TAULUKKO 4. Mukauttamisratkaisujen määrä (4-lk).

	f	%	Cum. %
Ei mukauttamisratkaisuja	24	12	12
Yksi mukauttamisratkaisu	20	10	22
Joitakin (2-4) mukauttamisratkaisuja	57	29	51
Useita mukauttamisratkaisuja (5 ->)	96	49	100
Yhteensä	197	100	

Puuttuvia havaintoja=8

Kun tarkastellaan mukauttamisratkaisujen jakaumaa neliluokkaisena (katso Taulukko 4), on havaittavissa, että puolelle vastaajista on tehty vähintään viisi mukauttamistoimenpidettä. Vastavasti vain yksi mukauttamisratkaisu on tehty vain joka kymmenennelle vastaajalle. Mukauttamisratkaisujen toteutumisen tarkastelu niiden kohteen mukaan osoittaa, että yleisimmin (f= vähintään 75) mukauttamistoimia on kohdistettu työaikajärjestelyihin, vaikutusmahdollisuuksiin sekä työpisteen mitoittamiseen ja toimivuuteen. Yleisiä (f= yli 60) mukauttamisen kohteita ovat myös avun saaminen työpaikalla, työterveyshuoltopalvelujen esteettömyys ja työvälineiden, koneiden sekä laitteiden käyttö. Tässä aineistossa vähiten (f= alle 20) mukauttamisratkaisuja on kohdistunut työpaikkarakennuksen piha-alueeseen ja ääniympäristöön. Kaikkien tarkastelun kohteena olleiden 30 mukauttamiskohteen osalta jakauma on nähtävissä taulukkoliitteessä (liite 2, taulukko II.).

Mukauttamisratkaisujen toteutumiseen liittyen kysyttiin lomakkeessa myös vastaajien arviota siitä onko mukauttamisratkaisuja tehty riittävästi vai liian vähän. Tässä kysymyksessä ei käytetty edellä mainittua 35 kohteen jakoa, vaan mukauttamisen kohteiksi on nimetty laajemmat kokonaisuudet. Näiden kokonaisuuksien sisältöä ei kyselyssä tarkemmin määritely, vaan arvio siitä, mitä kohteita mikäkin kokonaisuus sisältää jäi kunkin vastaajan oman harkinnan varaan. Kysymykseen vastatessa oli myös mahdollista ilmaista, mikäli kyseiseen kokonaisuuteen ei vastaajan mielestä edes ole tarvetta kohdistaa mukauttamistoimia. Taulukossa 5 on esitettyä jakauma kunkin kokonaisuuden kohdalla.

Yli kaksi kolmannesta vastaajista kokee, että työmatkan kulkemiseen ei ole tarpeellista tehdä mukautuksia. Työpaikkarakennuksen saavutettavuudesta ja työpaikan yhteisiin tiloihin tehtävistä muutoksista näin ajattelee myös yli puolet vastaajista. Näihin kohteisiin on kuhunkin tehty riittävästi mukautuksia viidenneksen mielestä. Keskeisimpinä kohteina aineiston valossa näyttävät henkilökohtainen työpiste, työvälineet, työn sisältö ja työn organisointi, sillä näihin kaikkiin on yli 40 prosentin mielestä toisaalta tehty riittävästi mukautuksia, mutta myös kokemukset liian vähäisestä mukauttamisesta painottuvat näihin kokonaisuuksiin. Työn sisältö näyttäisi olevan kokonaisuus, jonka kohdalla mukauttamisratkaisujen tilanne on varsin hyvä. Vain vajaa viidenneksen mielestä työn sisältöön on tehty liian vähän mukautuksia ja lähes puolet on sitä mieltä, että mukautuksia on tehty tarpeeksi. Tarpeellisimmaksi mukautuksien kohteeksi nousee työn organisointi, jonka kohdalla vain 22 prosenttia ilmoittaa, ettei mukauttamisratkaisulle ole tarvet-

ta, mutta suurelle osalle (43 %) on myös mukautuksia tähän kohteeseen tehty. Reilu neljännes kokee, että mukautuksia on työn organisointiin tehty liian vähän. Henkilökohtaisen työpisteen kohdalla mukautukset puutteellisiksi kokee joka neljäs vastaaja, mutta kolmannes kokee, ettei niille ole tarvetta.

TAULUKKO 5. Työhön tehdyt mukautukset aihealueittain

	Työmatkan kulkeminen	Työpaikka-rakennuksen saavutettavuus	Työpaikan yhteiset tilat	Henkilökohtainen työpiste	Työvälineet	Työn sisältö	Työn organisointi
	%	%	%	%	%	%	%
Riittävästi	20	21	20	42	55	46	43
Liian vähän	6	9	17	25	22	17	26
Ei tarvetta	68	58	56	31	31	30	22
En osaa sanoa	6	12	7	2	3	7	9
n	196	196	196	196	197	195	192

5.2 Tehdyt mukauttamisratkaisut taustatekijöiden mukaan tarkasteltuna

Ristiintaulukoinnin avulla tarkastellaan yhteyksiä, jotka mahdollisesti on havaittavissa taustamuuttujien ja eräiden vastaajaa, työsuhdetta ja työnantajaa kuvaavien muuttujien sekä mukauttamisratkaisujen toteutusta tarkastelevien muuttujien välillä⁸. Mukauttamisratkaisujen tarkastelu osoittaa tilastollisesti merkitseviä eroja kun selittävänä muuttujana on sukupuoli, vammaryhmä, työnantajan sektori sekä työterveyshuollon järjestämistapa. Taulukko 6 osoittaa, että naisista peräti 92 prosentille on tehty ainakin yksi mukauttamisratkaisu, kun vastaavasti miehistä mukauttamisratkaisuja on tehty 76 prosentille.

⁸ Taulukoissa selittävä muuttuja on sijoitettu sarakkeille ja selitettävä muuttuja riveille. Sarakkeilla on nähtävissä prosenttiosuudet selittävän muuttujan luokkien sisällä. Prosentit lasketaan sarakkeiden sisällä siten, että yhteenlasketut prosenttiluvut (100 %) ja havaintojen yhteenlasketut lukumäärät sijoittuvat taulukon alalaitaan. Taulukot joiden sisältöön viitataan, mutta jotka eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä tai ovat sisällöllisesti epäolennaisia, esitetään taulukkoliitteessä 2.

TAULUKKO 6. Mukauttamisratkaisujen yleisyys sukupuolen mukaan

Onko tehty mukauttamisratkaisuja?	Mies	Nainen
ei	24 %	8 %
kyllä	76 %	92 %
Yhteensä n=196	100%	100%

$\chi^2=8,6$; vapausasteita 1; $p=0,003^{**}$, puuttuvia havainja=9

Kun tarkastellaan, onko sukupuolten välillä eroja siinä, mihin tehdyt mukauttamisratkaisut kohdistuvat, on nähtävissä tilastollisesti merkitseviä eroja, kun kyseessä on työpisteeseen ja työn tekemiseen, sekä työn organisointiin ja hallintaan tehdyt mukautukset. Taulukossa 7 on esitetty sukupuolten väliset jakaumat näiden mukauttamiskohteiden ollessa kyseessä.

TAULUKKO 7. Työpisteeseen ja työn tekemiseen, sekä työn organisointiin ja hallintaan tehdyt mukautukset sukupuolen mukaan tarkasteltuna.

	Onko työpisteeseen ja työn tekemiseen tehty mukautuksia?			Onko työn organisointiin ja hallintaan tehty mukauttavia ratkaisuja?		
	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä
Ei	60 %	39 %	45 %	38 %	25 %	28 %
Kyllä	40 %	61 %	55 %	62 %	76 %	72 %
Yhteensä n=204	53 100 %	151 100 %	100 %	53 100 %	151 100 %	100 %
	$\chi^2=7,2$; vapausasteita 1; $p=0,007^{*}$; Puuttuvia havaintoja=1			$\chi^2=3,4$; vapausasteita 1; $p=0,06$; Puuttuvia havaintoja = 1		

Työpisteeseen ja työn tekemiseen on tehty naisille huomattavasti miehiä enemmän mukauttamisratkaisuja. Kun naisista 61 prosentilla työpiste ja työn tekeminen ovat olleet mukauttamisen kohteina, miehistä vastaava osuus on vain 40 prosenttia. Työn organisoinnin ja hallinnan kohdalla erot eivät ole aivan näin suuria. Naisista on työn organisointiin ja hallintaan mukauttamistoimia

tehty 76 prosentille ja miehistä vastaavasti 62 prosentille. Molempien ryhmien kohdalla on yleisempää, että mukautuksia tehdään työn organisointiin ja hallintaan kuin työpisteeseen ja työn tekemiseen. Työpisteeseen tehtävien mukautuksien yleisyys näyttäisi olevan selvimmin yhteydessä työnantajan organisaation kokoon. Yli 250 työntekijän organisaatioissa on tehty mukautuksia 64 prosentille ja vastaavasti alle 250 työntekijän organisaatioissa näitä toimia on tehty vain 44 prosentille (Taulukko III, liite 2).

Tehtyjien mukauttamisratkaisujen tarkastelu vammaryhmän mukaan (taulukko 8) osoittaa, että tässä aineistossa vammaryhmässä, johon kuuluvat henkilöt, joilla on kommunikaatio- tai oppimisvaikeus, mutta ei kuulovammaa, on kaikille tehty jokin mukauttamisratkaisu. Seuraavaksi yleisimmin ainakin yksi mukauttamisratkaisu on vastaajalle tehty ryhmässä, johon kuuluvat henkilöt, joilla on liikunta ja aistivamma – tässä ryhmässä mukauttamisratkaisuja on tehty 92 prosentille. Keskimääräistä yleisemmin mukauttamisratkaisuja tehdään myös liikuntavammaisten ryhmässä, jossa ainakin yhden mukauttamisratkaisun kohteena on ollut 91 prosenttia vastanneista. Keskimääräistä harvemmin mukauttamisratkaisuja on tehty muun toiminnanvajeen omaavien ryhmässä sekä vain näkövammaisten ryhmässä. Kuulovammaisille, joilla ei ole liikuntavammaa on vähintään yksi mukauttamisratkaisu tehty yhtä yleisesti, kuin yleisesti koko tutkimusjoukolle.

TAULUKKO 8. Mukauttamisratkaisujen yleisyys vammaryhmän mukaan

Onko tehty mukauttamisratkaisuja?	vammaryhmä							Yhteensä
	Vain kunta	Lii-	Vain Näkö	Liikunta- vamma ja aistivamma	Muu toiminnan- rajoite	Kuulovamma ja mahdollinen toiminnan- vaje	Kommunikaatio tai oppimis- vaikeus, johon ei liity kuulovammaa	
ei	9%		15%	8%	39%	12%	0%	12%
kyllä	91%		85%	92%	61%	88%	100%	88%
Yhteensä n=197	79 100%		20 100%	26 100%	23 100%	26 100%	23 100%	197 100%

$\chi^2=20,3$; vapausasteita 5; $p=0,001^{**}$; Puuttuvia havaintoja = 8

Vähintään yhden mukauttamisratkaisun tekeminen ja muut kuin edellä mainitut taustamuuttujiksi valitut yksilön ominaisuudet vaikuttaisivat olevan toisistaan riippumattomia muuttujia (erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä): Vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista on 91 prosentille, amk-, opisto tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 85 prosentille ja näitä alemman tutkinnon suorittaneista 89 prosentille tehty vähintään yksi mukauttamisratkaisu. Ikäluokista nuorimmassa (” – 44”) on ainakin yhden mukauttamisratkaisun tekeminen yleisintä (90 %) ja melkein yhtä yleistä (89 %) ilmiö on vanhimmassa (”55 – 64”) ryhmässä. Keskimmaisessä (”45 – 54”) ryhmässä ainakin yksi mukauttamisratkaisu on tehty 85 prosentille. Esimiesasemassa oleville mukauttamisratkaisuja on tehty vähemmän kuin koko tutkimusjoukolle keskimäärin: 84 prosentille. Vähintään yksi mukauttamisratkaisu toteutuu hieman useammin sellaisen henkilön kohdalla, jolla on synnynnäinen toiminnanvaje (90 %), kun niistä, joille toiminnanvaje on ilmaantunut myöhemmin on ilmiö toteutunut 87 prosentin kohdalla. Mutta kuten todettu, nämä erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Kun vähintään yhden mukauttamisratkaisun toteutumista tarkastellaan yhteydessä työnantajaan liittyviin ominaisuuksiin, on nähtävissä tilastollisesti merkitseviä eroja. Kun selittäväenä muuttujana tarkastellaan työnantajan sektoria neliluokkaisena, voidaan nähdä (liite 2, taulukko IV), että valtion, kunnan tai kuntayhtymän, sekä valtion tai kunnan liikelaitoksen palveluksessa oleville vähintään yhden mukauttamisratkaisun toteutuminen on todennäköisintä. Järjestöjen palveluksessa mukauttamisratkaisut jäävät hieman keskimääräistä useammin toteutumatta, kun vain 85 prosentille ne toteutuvat. Yrittäjien ryhmässä mukauttamisratkaisuja toteutettiin keskimääräistä harvemmin, vain 78 prosentille. Vaikka selviä eroja sektorien välillä on eivät erot tarkastelussa ole tilastollisesti merkitseviä.

TAULUKKO 9. Mukauttamisratkaisuja, työnantajan sektorin (2 lk.) mukaan

Onko tehty mukauttamisratkaisuja?	sektori (2 lk)	
	Julkinen	Yksityinen
Ei	7 %	18 %
Kyllä	93 %	82 %
Yhteensä n=193	98 100%	95 100%

$\chi^2 = 5,12$; vapausasteita 1; $p=0,024^*$; Puuttuvia havaintoja= 12

Tarkasteltaessa työnantajan sektoria kaksiluokkaisena selittäväenä muuttujana kasvaa erojen tilastollinen merkitsevyys luokkien yhdistelyn seurauksena (taulukko 9), vaikka p-arvo (0,024) ei tässäkään osoita erojen olevan kuin tilastollisesti melkein merkitseviä.

Luokkien yhdistelyn jälkeen on havaittavissa, että yksityisellä sektorilla vähintään yksi mukauttamisratkaisu toteutuu harvemmin ja lähes kolme kertaa julkista sektoria useammin mukauttamisratkaisut jäävät toteutumatta. Kun työnantajan sektoria tarkastellaan suhteessa mukauttamisratkaisujen eri kohteisiin, on työn organisointiin ja hallintaan kohdistuvissa mukautuksissa nähtävissä ainoat tilastolliset merkitsevät erot. Julkisella sektorilla mukautuksia työn organisointiin ja hallintaan on tehty 78 prosentille ja yksityisellä 66 prosentille vastanneista (liite 2, taulukko V).

Tilastollisesti merkitsevimmät erot on nähtävissä, kun tarkastellaan vähintään yhden mukauttamisratkaisun toteutumista työterveyshuollon järjestämistahon mukaan (Taulukko 10).

TAULUKKO 10. Tehtyjä mukauttamisratkaisuja, työterveyshuollon järjestämistavan mukaan

Onko tehty mukauttamisratkaisuja?	Missä työterveyshuoltosi on järjestetty?					
	Yrityksen oma työterveysasema	Ulkoisen työterveyshuoltoyrittäjä	Kunnallinen työterveyshuolto (terveyskeskus)	En osaa sanoa	Jokin mikä	muu, Yhteensä
ei	6%	16 %	9 %	57 %	0 %	24 12%
kyllä	94 %	84 %	91 %	43 %	100 %	169 88%
Yhteensä n=197	53 100 %	74 100 %	54 100 %	7 100%	9 100%	100%

$\chi^2=18,1$; vapausasteita 4; p=0,001**; Puuttuvia havaintoja= 8

Kaikkien niiden vastaajien kohdalla, jotka ovat ilmoittaneet työterveyshuoltonsa hoituvan jossakin muualla kuin annetuissa vaihtoehtoissa, on myös mukauttamisratkaisuja toteutunut. Ennalta määritellyistä työterveyshuollon tahoista yleisintä mukauttamisratkaisujen toteutuminen on niiden henkilöiden kohdalla, joiden työterveyshuolto toteutuu työpaikan oman työterveysaseman

toimesta, myös kunnallisen työterveyshuollon piirissä oleville on tehty keskimääräistä useammin mukauttamisratkaisuja. Ulkoistetun työterveyshuollon piirissä mukauttamisratkaisuja toteutuu keskimääräistä harvemmin (84 %). Niiden vastaajien kohdalla, jotka eivät tiedä, missä työterveyshuolto on järjestetty, vain 43 prosentille mukauttamisratkaisuja on toteutunut.

Vähäisiä eroja on nähtävissä, kun tarkastellaan mukauttamisratkaisujen toteutumisen ja työnantajan koon yhteyttä. Pienissä ja keskisuurissa organisaatioissa mukauttamisratkaisut toteutuvat hieman harvemmin kuin suurissa organisaatioissa.

5.3 Useiden mukauttamisratkaisujen toteutuminen

Kun tarkastellaan mukauttamisratkaisujen määrää, havaitaan, että 0 – 4 mukauttamisratkaisua on tehty 49 prosentille vastaajista ja 5 tai enemmän mukauttamisratkaisuja 51 prosentille vastaajista. Kun selitettävänä muuttujana on useiden (5 -) mukauttamisratkaisujen toteutuminen on ristiintaulukoinnin perusteella havaittavissa selittävässä muuttujissa tilastollisesti merkitseviä eroja toimintarajoitteiden määrän ja samalla työnantajalla oltujen työvuosien määrän luokissa. Puolella vastaajista oli vain yksi toimintarajoite ja tässä ryhmässä useita (5 -) mukauttamisratkaisuja oli tehty 41 prosentille.

TAULUKKO 11. Mukauttamisratkaisujen määrä toiminnanrajoitteiden määrän mukaan.

Mukauttamisratkaisujen määrä	Toiminnanrajoitteiden määrä					Yhteensä
	0	1	2	3	4-	
0 - 4 mukauttamisratkaisua	79 %	60 %	37 %	38 %	43 %	51 %
5 tai enemmän mukauttamisratkaisuja	21 %	41 %	63 %	62 %	57 %	49 %
Yhteensä N=196	14 100 %	98 100 %	49 100 %	21 100 %	14 100 %	100%

$\chi^2=12,6$; vapausasteita 4; p=0,013*; Puuttuvia havaintoja= 9

Useita mukauttamisratkaisuja oli tehty eniten kahden ja kolmen toiminnanrajoitteen omaavien vastaajien ryhmässä - tätä useampien toiminnanvajeiden ryhmässä oli mukauttamistoimia tehty hieman vähemmän (Taulukko 11.)

Taulukossa 12 on nähtävissä erot, joita samalla työnantajalla vietetyn vuosimäärän luokkien välillä on. Taulukosta on selkeästi nähtävissä, että pitempi aika samalla työnantajalla on yhteydessä siihen, että henkilölle on tehty useita mukauttamistoimia. Kun 0 – 3 vuotta samalla työnantajalle työskennelleistä on yli 5 mukauttamisratkaisua tehty neljäsosalle, on vastaavasti yli 10 vuotta samalla työnantajalle olleilla tuo osuus yli puolet. Keskipitkä työhistoria jää myös mukauttamisratkaisujen toteutumisessa luokkien väliin (45 %).

TAULUKKO 12. Mukauttamisratkaisujen määrä samalla työnantajalla palveltujen vuosien mukaan.

Mukauttamisratkaisujen määrä	Työvuosia samalla työnantajalla (3 lk)			
	0-3 vuotta	4-10 vuotta	yli 10 vuotta	Yhteensä
0 - 4 mukauttamisratkaisua	75 %	55 %	45 %	51 %
5 tai enemmän mukauttamisratkaisuja	25%	45 %	55 %	49 %
Yhteensä n=186	28 100 %	33 100 %	125 100 %	100 %
$\chi^2=8,5$; vapausasteita 2; $p=0,014^*$; Puuttuvia havaintoja=19				

Logistisen regressioanalyysin avulla ennustetaan taustamuuttujien vaikutuksia useiden (5 tai enemmän) mukauttamisratkaisujen toteutumiseen. Selitettävä muuttuja regressioanalyysissä on *Onko henkilölle tehty useita mukauttamisratkaisuja työpaikalla?*

Selittäviksi muuttujiksi malliin on valittu vastaajan ominaisuuksia, työn piirteitä ja työnantajaa kuvaavia muuttujia. Vastaajaa kuvaavat muuttujat ovat *Sukupuoli, ikä, koulutus, vammaryhmä, toimintarajoitteiden määrä ja onko vamma synnynnäinen?* Selittävien muuttujien luokkia on yhdistelty edelleen logistista regressiomallia varten, edellä kuvatulla tavalla (luku 4.5), sillä mallin ulkopuolelle jää puuttuvien havaintojen vuoksi puolet vastaajista. Referenssiryhmä on ilmoitettu merkinnällä (ref.).

Testien mukaan käytetty malli selittää vaihtelusta 24 prosenttia (Nagelkerke R Square 0.236) ja sopi aineistoon (Hosmer and Lemeshow Goodness-of-Fit Test oli 0.28 eli > 0.05). Kokonaisuutena mallin selitysaste oli 75,2 prosenttia. Taulukosta 13 on luettavissa vetosuhteet, luottamusvälit ja merkitsevyydet, jotka on merkitty vetosuhteen yhteyteen *-merkinnällä.

Taulukosta on havaittavissa, että ainoa tilastollisesti merkitsevä useiden mukauttamisratkaisujen toteutumista ennustava tekijä on rajoitteiden lukumäärä. Vähintään kaksi toiminnanrajoitetta omaavien henkilöiden kohdalla useiden mukauttamisratkaisujen esiintyminen oli yli kolme kertaa yleisempää, kuin vähemmän toimintarajoitteita omaavien ryhmässä. Ero on melkein merkitsevä ($p=,017$).

Selkeitä (vaikkakaan ei tilastollisesti merkitseviä) eroja on nähtävissä, kun tarkastellaan vetosuhteita. Ikä näyttäisi vaikuttavan useiden mukauttamisratkaisujen toteutumiseen niin, että vanhimmassa ryhmässä mahdollisuus kuulua useita mukauttamisratkaisuja kokeneeseen ryhmään on yli puolitoistakertainen nuorimpaan ikäryhmään nähden. Keskimäinen ikäryhmä jää tässäkin tarkastelussa näiden väliin. Korkeampi koulutus näyttäisi kasvattavan mahdollisuutta useisiin mukauttamisratkaisuihin samoin, kuin se että kyseessä on synnynnäinen toiminnanvaje - molemmissa mahdollisuus on yli puolitoistakertainen referenssiryhmään nähden. Liikuntavamman merkitys korostuu myös useiden mukauttamisratkaisujen toteutumismahdollisuutta tarkastellessa – liikuntavamman omaavilla henkilöillä ilmiö toteutuu jonkin verran todennäköisemmin kuin aistivammaisilla ja mahdollisuus on kaksinkertainen, kun verrataan muihin vammaryhmiin.

Työtä ja työsuhdetta kuvaavia taustamuuttujia tarkastellessa, että vakituinen työsuhde ei ennusta useiden mukauttamisratkaisujen toteutumista, vaan ilmiö esiintyy muun tyyppisissä työsuhteissa selvästi (yli kaksi ja puoli kertaa) varmemmin. Pitkä työhistoria, fyysisesti kevyt työ ja esimiesasema lisäävät hieman mahdollisuutta useiden mukauttamisratkaisujen toteutumiseen.

Työnantajaan liittyvistä ominaisuuksista selvimmin useiden mukauttamisratkaisujen toteutumista ennustaa työnantajan sektori. Kolmannella sektorilla on useiden mukauttamisratkaisujen toteutumiseen yli kolminkertainen mahdollisuus julkiseen sektoriin verrattuna. Yrittäjillä ja yksityisellä sektorilla sen sijaan useiden mukauttamisratkaisujen toteutumiseen on julkista sektoria heikompi mahdollisuus. Yrityksen suuri koko ja mukauttamisratkaisuihin saatu rahallinen tuki nos-

tavat mahdollisuuden mukauttamisratkaisuihin melkein keksinkertaisiksi referenssiryhmiin nähden. Työterveyshuollon järjestämistapa ei näytä juuri vaikuttavan.

TAULUKKO 13. Eräiden vastaajaan, hänen työsuhteeseensa ja työnantajansa ominaisuuksiin liittyvien tekijöiden yhteys useiden (5 -) mukauttamisratkaisujen toteutumiseen.

		OR sig.	95% luottamusväli	
			+	alaraja
Sukupuoli	Mies (ref.)	1		
	Nainen	0.897	0.259	3.105
Ikä	-44 (ref.)	1		
	55-64	1.580	0.377	6.630
	45-54	1.281	0.392	4.187
Koulutustaso	Ammatillinen koulu tai alempi (ref.)	1		
	Vähintään alempi korkeakoulututkinto	1.543	0.457	5.211
Vammaryhmä	Liikuntavamma ja lisänä mahdollinen aistivamma (ref.)	1		
	Muu toiminnanrajoite	0.532	0.158	1.791
	Aistivamma, johon ei liity liikuntavammaa	0.857	0.224	3.281
Toiminnanvajeen synnynnäisyys	Ei (ref.)	1		
	Kyllä	1.628	0.562	4.720
Rajoitteiden lkm.	0-1 (ref.)	1		
	2-	3.447*	1.244	9.553
Työn rasittavuus	Kevyttä (ref.)	1		
	Rasittavaa	0.824	0.269	2.523
Työsuhde	Vakituisen (ref.)	1		
	Muu	2.592	0.390	17.225
Työhistoria	0-5 vuotta (ref.)	1		
	ylä 5 vuotta	1.290	0.269	6.186
Esimiesasema	Ei (ref.)	1		
	Kyllä.	1.160	0.330	4.071
Sektori	Julkinen sektori (ref.)	1		
	Yrittäjä	0.932	0.036	24.135
	Järjestö	3.266	0.487	21.893
	Yksityinen	0.516	0.162	1.647
Koko	1 - 249 (ref.)	1		
	250 tai	1.794	0.551	5.843
Rahallinen tuki	ei (ref.)	1		
	kyllä	1.964	0.596	6.472
Työterveyshuolto	Yrityksen tai kunnan oma työterveysasema (ref.)	1		
	Ulkoinen työterveyshuoltoyritys	1.100	0.383	3.163

Selitettävä muuttuja = useita mukauttamisratkaisuita. Selittävät muuttujat= sukupuoli, ikä, koulutus, vammaryhmä, rajoitteiden määrä, työn fyys. rasittavuus, työsuhde, työhistoria, esimiesasema, sektori, työnantajan koko, työnantajan saama rahallinen tuki, työterveyshuollon järjestämistaho. (***=p<,001 ** = p<,01 * =p<,05) (erittäin merkitsevä, merkitsevä, melkein merkitsevä)

5.4 Taloudellisten tukien asema sekä merkitys

Kuten aiempi tutkimus osoittaa, ovat mukauttamisratkaisut yleisesti työnantajalle hyvin edullisia tai täysin ilmaisia. Tässä tutkimuksessa vastaajista reilu kolmannes arvioi, että tehdyt mukauttamisratkaisut ovat jääneet kustannuksiltaan alle tuhanteen euroon. Vajaa viidennes arvioi tehtyjen mukauttamisratkaisujen kustantaneen 1000 – 5000 euroa. Vain muutama vastaaja arvioi kustannusten ylittäneen tämän. Lähes puolet vastaajista ei osannut arvioida kustannuksia.

Sellaiset taloudelliset tuet, jotka kohdistuvat työnantajalle ja joiden tarkoitus on auttaa osatyökykyisten henkilöiden mukauttamisratkaisujen tekemisessä, ovat tämän aineiston valossa (kuten aiempi tutkimuskin ennusti) melko vähäisesti käytössä. Vain 21 prosenttia työnantajista on työntekijän tiedon mukaan saanut rahallista tukea osatyökykyisen työllistymisen tai työssä pysymisen tueksi. Merkittävä osa vastaajista ei osannut tai halunnut vastata kysymykseen.

Kun ristiintaulukoinnin avulla tarkastellaan rahallisen tuen yhteyttä taustamuuttujiin ja edellä kuvattuihin muuttujiin, ei tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä ole nähtävissä. Miehillä ja synnyneen toiminnanvajeen omaaville rahallista tukea on ohjautunut hieman enemmän kuin naisille ja myöhemmin vammautuneille tai sairastuneille. Erot ovat kuitenkin hyvin pienet. Korkeampi vastaajan koulutustaso vaikuttaisi heikentävän rahallisten tukien käyttöä: ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneista noin joka kymmenennen työnantaja on saanut rahallista tukea, alemman korkeakoulututkinnon tai vastaavan suorittaneista tukea saaneiden osuus on jo viidennes ja näitä alemman koulutuksen saaneilla peräti vajaa kolmannes, mikä on selvästi keskimääräistä enemmän. Ikä vaikuttaa vähäisessä määrin niin, että keski-ikäisten vastaajien työnantajille on myönnetty hieman enemmän taloudellisia tukia kuin vastaavissa nuoremmissa ja vanhemmissa ikäluokissa. Toiminnanrajoitteiden määrä näyttäisi vaikuttavan jonkin verran taloudellisten tukien käyttöön silloin, kun toiminnanrajoitteita on useita. Vähintään neljän toimintarajoitteen omaavista henkilöistä on taloudellisia tukia käytetty yli kolmanneksella, kun muissa ryhmissä osuus on viidennes tai sen alle. (Liite 2, Taulukko VI.)

Suurempia eroja on havaittavissa, kun tarkastellaan työsuhteeseen tai työnantajaan liittyviä taustamuuttujia suhteessa saatuihin taloudellisiin tukiin. Lähelle melkein merkitsevää tasoa olevia eroja on *työsuhde* muuttujan luokissa ($p=0,05$). Taulukosta 14 on luettavissa, että rahallista tukea työnantajat saavat eniten, kun kyseessä on jokin muu, kuin vakituinen tai määräaikainen työsu-

de (esimerkiksi yrittäjät, keikkatyöläiset, työkokeilut jne.) Määräaikaissa työsuhteissa olevien henkilöiden työnantajat ovat saaneet taloudellisia tukia lähes yhtä paljon. Vakituksissa työsuhteissa toimiville taloudellisia tukia on ohjautunut heikoimmin. Työolosuhteiden järjestelytukea tai elinkeinotukea oli saanut vain 11 ja palkkatukea 13 työnantajaa. Lyhyissä, korkeintaan kolme vuotta kestäneissä työsuhteissa rahallista tukea on saatu jonkin verran enemmän kuin pitkissä työsuhteissa. Vaikka ero ei ole tilastollisesti merkitsevää, tukee se havaintoa, että vakituksissa työsuhteissa rahallisen tuen asema on heikompi, kuin määräaikaissa ja epätavallisissa työsuhteissa.

TAULUKKO 14. Työnantajan saama rahallinen tuki työsuhteen tyyppin mukaan.

Onko työnantaja saanut rahallista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?	työsuhteen tyyppi			
	Vakituinen	Määräaikainen	Jokin muu	Yhteensä
ei	83 %	63 %	60 %	79 %
kyllä	17 %	38 %	40 %	21 %
Yhteensä n=143	117 100 %	16 100 %	10 100 %	100%

$\chi^2 = 5,9$; vapausasteita 2; $p=0,05^*$; Puuttuvia havaintoja=62

TAULUKKO 15. Työnantajan saama rahallinen tuki työntekijän työsuhteen mukaan, kun työsuhdetta tarkastellaan kaksiluokkaisena.

Onko työnantaja saanut rahallista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?	Työsuhde	
	Vakituinen	Ei Vakituinen
ei	83 %	62 %
kyllä	17 %	38 %
Yhteensä n=143	117 100 %	26 100 %

$\chi^2 = 5,9$; vapausasteita 1; $p=0,015^*$; Puuttuvia havaintoja = 62

Kun työsuhteen tyyppin yhteyttä käytettyihin taloudellisiin tukiin tarkastellaan niin, että asetetaan vastakkain vakituinen työsuhde ja muun tyyppiset työsuhteet on luokkien välinen ero paremmin nähtävissä. Taulukosta 15 nähdään, että taloudellisten tukien käyttö on muissa kuin vakituisissa työsuhteissa yli kaksi kertaa yleisempää, kuin vakituisissa työsuhteissa.

TAULUKKO 16. Työnantajan saama taloudellinen tuki sektoreittain

Onko työnantaja saanut rahallista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?	sektori				
	Julkinen sektori	Yksityinen työnantaja	Järjestö	yrittäjä/maatalousyrittäjä	Yhteensä
ei	78 %	87 %	64 %	83 %	80 %
kyllä	22 %	13 %	36 %	17 %	20 %
Yhteensä n=155	77 100 %	46 100 %	14 100 %	18 100 %	100 %

$\chi^2=3,9$; vapausasteita 2; p=0,27; Puuttuvia havaintoja= 50

Työnantajan sektori näyttää myös jonkin verran vaikuttavan taloudellisten tukien käyttöön (Taulukko 16). Selvästi eniten taloudellisia tukia käytetään järjestösektorilla, jossa yli kolmannes on saanut taloudellisia tukia. Julkisella sektorilla taloudellisia tukia on saanut reilu viidennes työnantajista ja muilla sektoreilla osuudet jäävät tämän alle.

Fyysisesti rasittavammassa työssä taloudellisia tukia on ollut käytössä 26 prosentilla ja kevyemmässä työssä osuus on 18 prosenttia. Tämä tukee edellä mainittua havaintoa koulutustason vaikutuksesta taloudellisten tukien käyttöön. Pienillä ja keskiuurilla työnantajilla taloudellisia tukia on käytetty hieman enemmän kuin suurilla työnantajilla: 1 – 249 työntekijän työnantajista taloudellisia tukia on saanut 23 prosenttia, kun suurilla työnantajilla vastaava luku on 17 prosenttia. Esimiesasemalla ei ristiintaulukoinnin perusteella ole yhteyttä tukien käyttöön, vaan osuudet jakautuvat muuttujan luokissa tasan.

Koska tässä tutkielmassa on tavoitteena tarkastella myös työnantajien saaman mukauttamisratkaisuihin ohjatun taloudellisen tuen käyttöä ennustavia tekijöitä, valittiin myös ”*Onko työnantaja saanut rahallista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?*” -muuttuja logistisen regressioanalyysin kohteeksi ja näin selitettäväksi muuttujaksi (0=ei, 1=kyllä). Selittävät muuttujat on kuvattu edellä luvussa 4.5.2.

Testien mukaan käytetty malli selitti vaihtelusta 26 prosenttia (Nagelkerke R Square 0.262) ja sopi aineistoon (Hosmer and Lemeshow Goodness-of-Fit Testi 0.09 eli > 0.05). Kokonaisuutena mallin selitysaste oli 81,1 prosenttia. Taulukosta 17 on luettavissa vetosuhteet, luottamuksvälit ja merkitsevyydet, jotka on merkitty vetosuhteen yhteyteen *-merkinnällä.

Taulukkoa 17 tarkastelemalla voidaan havaita, että mallissa ainoa tilastollisesti merkitseväksi nouseva taloudellisten tukien käyttöä ennustava tekijä on vammaryhmä, kun erotetaan tarkasteluun ne aistivammaiset, joilla ei ole liikuntavammaa. Tässä ryhmässä riski taloudellisten tukien käytölle on lähes kymmenkertainen verrokkiryhmään (liikuntavamma ja mahdollinen aistivamma) nähden ($p=,0098$). Muista vastaajan henkilökohtaisista ominaisuuksista taloudellisten tukien käyttöä näyttäisivät jossain määrin ennustavan keski-ikä ja rajoitteiden suurempi määrä. Keskimmäiseen ikäluokkaan kuuluvilla riski taloudellisten tukien käyttöön on yli kolminkertainen nuorimpaan ikäluokkaan nähden. Iäkkäimmässä ryhmässä suhde on heikompi, mutta silti taloudellisia tukia käytetään vanhimmassakin ryhmässä lähes kaksi kertaa varmemmin kuin nuorimassa ikäryhmässä. Rajoitteiden lukumäärä vaikuttaa niin, että useampia rajoitteita omaavien ryhmässä ennuste taloudellisten tukien käytölle on lähes puolitoistakertainen yhden toiminnanrajoitteen omaavien ryhmään nähden. Muita, kuin synnynnäisiä toiminnanvajeita omaavien ryhmässä taloudellisten tukien käytön toteutuminen näyttäisi olevan kaksi kertaa heikompa

TAULUKKO 17. Eräiden vastaajaan, hänen työsuhteeseensa ja työnantajansa ominaisuuksiin liittyvien tekijöiden yhteys työnantajalle myönnettävien taloudellisten tukien käyttöön.

		OR sig.	95% luottamusväli	
			+	alaraja
Sukupuoli	Mies (ref.)	1		
	Nainen	0.629	0.132	3.005
Ikä	-44 (ref.)	1		
	55-64	1.890	0.262	13.637
	45-54	3.338	0.655	17.018
Koulutustaso	Ammatillinen koulu tai alempi (ref.)	1		
	Vähintään alempi korkeakoulututkinto	0.270	0.059	1.241
Vammaryhmä	Liikuntavamma ja lisäksi mahdollinen aistivamma (ref.)	1		
	Muu toiminnanrajoite	1.468	0.294	7.334
	Aistivamma, johon ei liity liikuntavammaa	9.693**	1.764	53.279
Toiminnanvajeen synnynnäisyys	Ei (ref.)	1		
	Kyllä	0.505	0.118	2.162
Rajoitteiden lkm.	0-1 (ref.)	1		
	2-	1.343	0.374	4.819
Työsuhde	Vakituinen (ref.)	1		
	Muu	3.759	0.593	23.823
Työhistoria	0-5 vuotta (ref.)	1		
	yli 5 vuotta	3.279	0.371	28.973
Esimiesasema	Ei (ref.)	1		
	Kyllä.	1.548	0.361	6.646
Sektori 2lk	Julkinen sektori (ref.)	1		
	Yksityinen	0.335	0.069	1.616
Koko	1 - 249 (ref.)	1		
	250 tai	0.407	0.101	1.647
Työterveyshuolto	Yrityksen tai kunnan oma työterveysasema (ref.)	1		
	Ulkoinen työterveyshuoltoyritys	2.469	0.619	9.853

Selitettävä muuttuja = *Onko työnantaja saanut rahallista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?*. Selittävät muuttujat= sukupuoli, ikä, koulutus, vammaryhmä, rajoitteiden määrä, työsuhte, työhistoria, esimiesasema, sektori 2lk., työnantajan koko, työterveyshuollon järjestämistaho. (***)= $p<,001$ **= $p<,01$ *= $p<,05$) (erittäin merkitsevä, merkitsevä, melkein merkit)

Työsuhdetta kuvaavista muuttujista sekä muu kuin vakituinen työsuhte ja toisaalta pitkä työsuhte vaikuttaisivat ennustavan taloudellisten tukien käyttöä. Molemmissa osuus on yli kolminkertainen verrokkiryhmään nähden. Myös esimiesasema näyttäisi vaikuttavan jonkin verran: riski taloudellisten tukien käyttöön on esimiehillä puolitoistakertainen ei-esimiehiin nähden.

Tarkastelluista työnantajan ominaisuuksista taloudellisten tukien käyttöä näyttäisi ennustavan vain työterveyshuollon järjestävä taho. Ulkoisten työterveyshuoltoyritysten piirissä olevat työnantajat käyttävät verrokkiryhmään nähden kaksi ja puoli kertaa varmemmin taloudellisia tukimuotoja mukauttamiseen.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tällä tutkimuksella pyrittiin selvittämään, missä määrin mukauttamisratkaisuja on toteutettu suomalaisille osatyökykyisille henkilöille. Tarkastelussa oli myös, mitkä tekijät ovat yhteydessä mukauttamistoimien toteutumiseen sekä mukauttamistoimia varten saatavien taloudellisten tukimuotojen käyttöön.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että mukauttamisratkaisut ovat vammaistukea saavien joukossa melko yleisiä, ja vaihtelu siinä, kuinka paljon yksittäisiä mukauttamistoimenpiteitä osatyökykyiselle henkilölle työpaikalla tehdään, on paljon. Myös mukauttamisratkaisujen kasautumista on nähtävissä. Koska lähes puolet koko tutkimusjoukosta on ollut vähintään viiden ja vain 10 prosenttia yhden mukauttamisratkaisun kohteena, voidaan ajatella, että yhden mukauttamisratkaisun toteuttaminen laskee kynnystä toteuttaa myös muita mukauttamisratkaisuja. Mukauttaminen prosessina, siihen reagointi työyhteisössä, sen rahoituksellinen merkitys ja merkitys työntekijälle sekä sitä kautta koko työpaikalle tulee konkreettiseksi ja tutuksi, jolloin myöhempiin mukauttamisratkaisuihin voi olla helpompi ryhtyä. Yhden toteutuneen mukauttamisratkaisun jälkeen ollaan myös herkempiä havaitsemaan mukauttamistarpeita työpaikoilla. Se ryhmä, jossa mukauttamisratkaisuja ei ole toteutettu lainkaan on vielä tuon toteuttamiskynnyksen toisella puolella. Mukauttamisratkaisuihin kohdistuvat ennakkoluulot ja tietämättömyys ja jopa osatyökykyisten itsensä haluttomuus toteuttaa niitä, voivat olla hidastamassa mukauttamisratkaisujen toteutumista. Voidaan ajatella, että tässäkin tutkimuksessa eivät välttämättä kaikki vastaajat koe mukauttamisratkaisuja samalla tavoin: esimerkiksi kun yhdelle inva-wc on mukauttamisratkaisu, saattaa toinen arvioida sen olevan vain hyvään suunnitteluun ja rakentamistapaan kuuluvaa. Tai jos esimerkiksi osatyökykyiselle henkilölle tarpeelliseen etätyömahdollisuuteen on myös kaikilla muilla työpaikan työntekijöillä mahdollisuus, voidaanko tuolloin puhua mukauttamisratkaisusta?

Kohteet, joihin yleisimmin on tehty mukauttamisratkaisuja osoittavat ne alueet, joilla mukauttamisen tarpeet tulevat selkeästi esiin. Kohteet, joihin yhtäältä on tehty eniten, ja toisaalta koetaan olevan tarpeellista tehdä lisää mukautuksia, ovat henkilökohtainen työpiste, työvälineet, työn sisältö ja työn organisointi. Työaika ja oman työpisteen toimivuus ovat työn tekemisen ja työssä

jaksamisen kannalta helposti ymmärrettäviä kohteita, joihin myös mukauttamisratkaisuja voidaan suunnata. Toisaalta näihin osa-alueisiin kohdistuvia muutoksia tehdään usein myös täys-työkykyisille: vuorotteluvapaat, osa-aikaeläkkeet ja ergonomiakartoitukset ovat työelämässä tuttuja ilmiöitä, mikä saattaa osaltaan olla helpottamassa tämänkaltaisten toimien toteutumista myös mukauttamisratkaisuina. Suurempien työnantajien palveluksessa oleville on työpisteen mukautuksia tehty pienten työnantajien työntekijöitä enemmän, mikä melko todennäköisesti on resurssikysymys. Suuremmilla työnantajilla resurssit panostaa työympäristöihin ovat paremmat. Se, että esimerkiksi piha-alueeseen kohdistuville mukauttamisratkaisuille ei nähdä suurta tarvetta, johtunee paljolti siitä, että osatyökykyiset joutuvat yleisesti rakennetussa ympäristössä liikkueensa kohtaamaan esteellisiä ympäristöjä ja alueita eli näihin on totuttu ja esteellisyyden olemassaolo hyväksytty, eikä siihen koeta olevan mahdollista esittää muutoksia. Mitä lähempänä jokin mahdollinen mukauttamisen kohde on, sitä helpommin siihen saatetaan uskoa olevan myös mahdollisuuksia vaikuttaa ja myös ryhdytään toimeen. Kokemus siitä, että työn organisointiin on tehty liian vähän mukauttamisratkaisuja kääntää huomion selkeästi myös työntekijään itseensä ja hänen tekemiinsä päivittäisiin valintoihin.

Tekijät, jotka vaikuttavat mukauttamisratkaisujen toteutumiseen ovat moninaisia ja liittyvät sekä yksilöön itseensä, työsuhteeseen että työnantajaan. Tilastollisesti merkitsevät taustamuuttujat ovat sukupuoli, vammaryhmä, työnantajan sektori sekä työterveyshuollon järjestämistapa. Naisten suurempaa osuutta mukauttamisratkaisujen kohteena selittää mahdollisesti työnteon kulttuuriin liittyvät erot naisten ja miesten välillä – naisten lienee ainakin stereotyyppisesti ajatellen helpompi myöntää tarvitsevansa työssä mukautuksia. Koulutus näyttäisi vaikuttavan mukauttamisratkaisujen toteutumiseen niin, että alempi koulutustaso ennustaa korkeampaa riskiä jäädä ilman mukauttamisratkaisuja. Korkeasti koulutetut ovat tyypillisesti asiantuntijatehtävissä, joten vaikka todennäköisesti työ on vähemmän fyysistä, osataan työhön mahdollisesti herkemmin vaatia mukautuksia ja niiden mahdollisuuksista hakea tietoa.

Tässä tutkimuksessa on käytetty yhdenlaista vammaryhmittelyä joka oli tämän aineiston lähtökohdista muokattu, toisenlaisella vammaryhmien muodostamisella olisi saatu myös toisenlaiset tulokset. Selkeästi on kuitenkin havaittavissa se, että erityisesti liikuntavammoilla on suurta merkitystä mukauttamistarpeiden synnylle ja sitä myöten myös ratkaisujen toteutumiselle. Liikuntarajoitteet ja esteettömyys niiden kannalta ovatkin yhteiskunnassa ehkä kaikkein tutuin osatyöky-

kyisyyden alue. Uudistuva rakennuskanta vähentänee jatkossa erityisesti liikuntavammaisten henkilöiden mukautustarpeita, sillä rakenteissa myös esteettömyys huomioidaan aiempaa paremmin.

Mukauttamisratkaisuja toteutetaan yleisemmin julkisen sektorin työpaikoissa. Tämä tukee yhä elävää ajatusta siitä, että kunnat ja valtio ovat vakaita työntekijäitä. Julkisella sektorilla työskennellään usein vakituisissa viroissa ja toimissa, joiden turvassa on mahdollista vaatia itselleen mukauttamisratkaisuja. Yksityisellä sektorilla pitää työntekijän ehkä enemmän osoittaa kelpoisuuttaan ja tarpeellisuuttaan työntekijänä, mikä saattaa vähentää halukkuutta mukauttamisratkaisujen tarpeen ilmaisemiseen. Mukauttamisratkaisuilla on yhä leima, että ne ovat työnantajalle pääasiassa rasite ja menoerä. Julkisella sektorilla kuitenkin mukauttamisratkaisut jäävät todennäköisemmin vähäisiksi, sillä tarkasteltaessa logistisen regression keinoin useiden (5 -) mukauttamisratkaisujen toteutumista, havaittiin julkisella sektorilla pienempi mahdollisuus useiden mukauttamisratkaisujen toteutumiseen, kuin muilla sektoreilla. Tähän saattavat olla vaikuttamassa julkisen sektorin kasvavat rahoituspainet sekä jatkuvat organisaatiomuutokset joiden vuoksi työsuhteet ovat tulleet myös julkisella sektorilla epävakammiksi.

Se, että henkilöiden, joiden työterveyshuolto toteutuu työpaikan oman työterveysaseman toimesta tai kunnallisen työterveyshuollon piirissä, on tehty keskimääräistä useammin ainakin yksi mukauttamisratkaisu, saattaa johtua siitä, että näillä työterveyshuollon järjestäjätahoilla työpaikat, työntekijät ja näiden tarpeet tunnetaan paremmin. Terveyskeskusten ja yritysten omien työterveysasemien kanssa yhteinen historia ulottuu todennäköisesti kauemmas kuin ulkopuolisten yritysten kanssa, missä mukauttamisratkaisuja toteutuu keskimääräistä harvemmin. Toinen selittävä seikka tälle saattaa löytyä palvelujen ostamisesta, joka yksityisen työterveysaseman kanssa asioitaessa saatetaan kustannussyistä minimoida vain lakisääteisiin työterveyden perustoimintoihin, eikä näin mukauttamisratkaisujen tarpeen kartoitus ole palvelupakettien etulinjassa.

Useiden mukauttamisratkaisujen toteutuminen on yhteydessä erityisesti toimintarajoitteiden määrään ja työhistoriaan samalla työnantajalla. Kuten oletettavaakin on, lisääntyy mukauttamisratkaisujen määrä toiminnanvajeiden lisääntyessä. Toiminnanvajeiden määrä ennustaakin kaikkein vahvimmin useiden mukauttamisratkaisujen toteutumista – vähintään 2 toiminnanrajoitetta omaavien riski tulla useiden mukauttamisratkaisujen kohteeksi on yli kolminkertainen vähem-

män toiminnanvajeita omaavien ryhmään verrattuna. Tarve siihen, että yhdelle henkilölle tulee kohdistaa useita mukauttamisratkaisuja, lienee kuitenkin enemmän riippuvainen toiminnanvajeen merkityksestä toimintakyvylle, eikä niinkään toiminnanvajeiden määrästä. Yksikin merkittävä toiminnanvaje voi aiheuttaa tarpeen useille mukauttamisratkaisuille ja toisaalta useita toiminnanvajeita voidaan kompensoida yhdelläkin merkittävällä mukauttamisratkaisulla. Tällaisesta mukauttamisesta hyvä esimerkki on mahdollisuus etätyöhön. Pitkät työsuhteet näyttävät olevan yhteydessä mukauttamisratkaisujen kattavaan toteuttamiseen. Hyvin pitkissä työsuhteissa (yli 10 vuotta) oleville henkilöille tehdään useammin monia mukauttamistoimenpiteitä ja jo yli 5 vuoden työsuhteissa eroja on havaittavissa lyhyempiin työsuhteisiin nähden. Varsinkin tässä aineistossa, jossa vastaajien ikä painottui selvästi vanhempiin ikäluokkiin, on paljon pitkissä työsuhteissa olleita. Ikääntymisen myötä voi tutullakin työpaikalla ilmaantua uusia mukauttamisen tarpeita, toisaalta pitkät työsuhteet ovat julkisen sektorin työpaikkojen tavoin ehkä enemmän vakiintuneita. Kun paikka tarpeellisenä työntekijänä on vakiinnuttanut, voi myös olettaa työhönsä toteutettavan tarpeellisia mukautuksia. Iän myötä riski useisiin mukauttamisratkaisuihin kasvaa. Osatyökykyisten henkilöiden muita heikompi työmarkkina-asema huomioon ottaen on varsin todennäköistä, että työpaikka yritetään ensin vakiinnuttaa, eikä välittömästi työsuhteen alussa haluta tuoda esiin omia erityistarpeita ja vaadita mukauttamisratkaisuja. Työpaikan vakinaisuus sinänsä ei kuitenkaan näyttäisi kasvattavan mahdollisuuksia useiden mukauttamisratkaisujen toteutumiseen – merkittävämpää on työsuhteen kesto.

Eniten useiden mukauttamisratkaisujen toteutumista näyttäisivät ennustavan erityisesti työnantajaan ja työsuhteisiin liittyvät tekijät. Työnantajat ja heidän resurssinsa ja asenteensa ovat siis erityäin keskeisessä asemassa kun keskustellaan tarpeesta saada useita mukauttamistoimia työnteon mahdollisuuden turvaamiseksi. Työnantajilla on vammaisuuden yhteiskunnalliseen malliin peilaan ten siis hyvä mahdollisuus tuottaa vammaisuutta tai rajoittaa sitä.

Taloudellisia tukia mukauttamisratkaisuja varten käytetään vähän. Mukauttamisratkaisut ovat yleensä edullisia tai ilmaisia, joten niitä pystytään toteuttamaan myös ilman taloudellista tukea. Tukimuodot ja niiden käyttö ovat selvästi huonosti tiedossa, ja niiden tunnettuutta tulisikin lisätä – tukea kun myönnetään myös edullisiin mukauttamisratkaisuihin. Vaikka mukauttamisratkaisuja toteutui useammin korkeammin koulutetuille, ovat korkeammin koulutetut harvemmin saaneet

mukauttamisratkaisuihin taloudellista tukea. Mitä alempi on työntekijän koulutustaso, sitä yleisemmin tukia on käytetty. Tukimuodoista erityisesti palkkatuki saattaa kohdistua lyhyisiin työsuhteisiin ja aloille, joilla on lyhytaikaista tai kausiluonteista tarvetta työntekijöille ja myös vaatimus työntekijän koulutustasolle saattaa olla alhaisempi.

Yksilön ominaisuuksista vammaryhmä ennustaa taloudellisten tukien käyttöä merkittävimmin. Aistivamma, johon ei liity liikuntavammaa näyttäisi toiminnanvajavuuksista olevan se, jolla on vahva yhteys taloudellisten tukien käyttöön. Keski-ikä vaikuttaisi olevan taloudellisten tukien käyttöä ennustava tekijä, mikä todennäköisesti johtuu siitä, että keski-ikäisessä toisaalta toimintakyky alkaa heiketä, mutta työelämästä poistuminen ei ole vielä ajankohtaista, joten uudelleensijoituksiin ja muihin työssäoloa tukeviin toimiin, kuten myös taloudellisiin tukiin tartutaan herkemmin. Vanhemmissa ikäluokissa vaihtoehdoksi herkemmin nousee myös työstä pois jääminen.

Yksilön ominaisuuksien lisäksi taloudellisten tukien käyttöön vaikuttavat työnantajan ominaisuudet. Rahallisten tukien kohdentuminen lyhyisiin alle kolmen vuoden työsuhteisiin ja yleisemmin muissa kuin vakituisissa työsuhteissa toimivien henkilöiden mukauttamisratkaisuihin vahvistaa olettamusta siitä, että rahallisten tukien avulla ”tekohengitetään” osatyökykyisille henkilöille lyhytaikaisia työsuhteita, jotka eivät kuitenkaan johda vakituisten työsuhteiden syntymiseen. Tukia on käytetty erityisesti alle kolmen vuoden työsuhteissa, mutta niiden käyttöä näyttäsivät kuitenkin ennustavan myös pitkät, yli viiden vuoden työsuhteet. Tätä ristiriitaa selittänee tässä tutkielmassa tehty taloudellisten tukien niputtaminen yhdeksi tarkastelun kohteeksi. Todellisuudessa yksittäiset tuet ovat hyvin erityyppisiä keskenään ja voivat siksi kohdistua erityisesti työsuhteen alkupuolelle (esimerkiksi palkkatuki), mutta myös tulla ajankohtaisiksi vasta useiden työvuosien jälkeen (esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytuki). Todennäköisesti hyvää tarkoittavaksi ja työllistymistä edistäviksi tarkoitettut lainkohdat siitä, kuinka joitakin tukia voidaan poikkeuksellisesti myöntää myös määräaikaisiin työsuhteisiin, kun kyseessä on osatyökykyinen henkilö, aiheuttavatkin todellisuudessa lisää eriarvoisuutta osatyökykyisten ja täystyökykyisten välillä. Toisaalta mahdollisuus määräaikaiseen työllistämiseen ja tukien käyttöön tällaisessa työsuhteessa voi olla ainoa, edes lyhytaikaisen työpaikan syntymisen mahdollistava tekijä.

Hyvinkin marginaalisiksi jäävät tuet voivat yksilön kannalta olla erittäin merkittäviä, joten niitä ei tulisi lakkauttaa, vaan kehittää niin, että ne yhä paremmin vastaisivat sekä työntekijöiden, että

työnantajien tarpeisiin. Tutkimuksen mukaan selvästi eniten taloudellisia tukia käytetään järjestösektorilla, jossa yli kolmannes on saanut taloudellisia tukia. Julkisella sektorilla taloudellisia tukia on saanut reilu viidennes työnantajista ja muilla sektoreilla osuudet jäävät tämän alle. Vaikka erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä, tukevat ne silti merkittävästi olettamusta siitä, että erityisesti järjestöissä taloudelliset tuet tunnetaan ja osataan paremmin ottaa käyttöön. Myös muiden työnantajasektoreiden mahdollisuuksia parantaa tietämystään mahdollisista tukimuodoista tulisi kehittää, jolloin tukien käyttö voisi olla aktiivisempaa.

Se että työpaikan tai kunnan ulkopuolisilla tahoilla järjestetty työterveyshuolto ennustaa tukien parempaa käyttöä vaikuttaa ristiriitaiselta, kun huomioidaan, että näillä työpaikoilla kuitenkin mukauttamisratkaisuja tehdään vähemmän. Koska tieto siitä, missä määrin työterveyshuolto on todellisuudessa osallinen mukauttamisratkaisujen käytännön toteutukseen, puuttuu, on vaikea arvioida tunnetaanko toisella työterveyspalvelujen tuottajan taholla taloudelliset tuet toista paremmin tai heikommin. Tämän tutkielman perusteella voidaan olettaa, että ostopalveluna työterveyshuoltoa tarjoavilla palveluntuottajilla taloudellisten tukien käyttöönotto on yleisempää. Koska työterveyshuollon rooli mukauttamisratkaisujen toteuttamisessa on (tai ainakin tulisi olla) keskeinen, ei ole yllättävää, että niiden vastaajien kohdalla, jotka eivät tiedä, missä työterveyshuolto on järjestetty, on myös mukauttamisratkaisujen toteutuminen harvinaisinta.

Taloudellisten tuen saamista kysyttiin nimenomaan työntekijältä itseltään, eikä siksi voida tietää, kuinka paljon sellaista tukea, josta työntekijä ei tiedä, työnantaja on saanut. Huomionarvoista kuitenkin on, että yleisesti tukimuotojen saaminen edellyttää, että mukauttamisen kohteena oleva henkilö on prosessissa aktiivisesti mukana ja voitaneen olettaa hänen siis olevan tietoinen työnantajan saamasta tuesta

Tämän tutkimuksen perusteella on nähtävissä, että mukauttamisratkaisut, niiden toteutuminen ja taloudellisten tukien käyttö mukauttamisratkaisuja varten on hyvin vaihtelevasti yhteydessä taustatekijöihin ja tilastollisesti merkitseviä eroja on vähän. Vammaiset henkilöt, heidän työpaikkansa ja mukauttamisen tarpeensa ovat kukin hyvin erilaisia eikä voimakkaita suoraviivaisia yhteyksiä ole löydettävissä eikä välttämättä edes tarpeen etsiä. Oleellisempaa on, että mukauttamisratkaisut mahdollistettaisiin yksilön ja työpaikan tarpeista käsin tapauskohtaisen arvioinnin tulok-

senä. Tähän päästään vain lisäämällä tietoa mukauttamisratkaisuista, niiden hyödyistä, mahdollisuuksista ja niihin saatavista tuista. Tällä tutkimuksella on pyritty vastaamaan tuohon tarpeeseen.

Tutkimuksen haasteet ja vahvuudet

Tässä tutkimuksessa suurimmat haasteet nousivat siitä tosiseikasta, että kyselylomake oli muotoiltu ajatellen tutkimusjoukon olevan lähempänä aiottua kahtatuhatta, kuin lopullista kahtasataa. Tästä seikasta johtuen muuttujia jouduttiin uudelleenmuotoilemaan paljonkin, eikä silti pystytty poistamaan niitä ongelmia, joita pieni aineisto aiheuttaa etenkin monimuuttujamenetelmien käytölle. Vastaajista suuren määrän karsiutuminen tutkimusjoukon ulkopuolelle jo alkuvaiheessa johtunee siitä, että merkittävä osa vammaistuen saajista ei ole työelämässä. Todennäköistä on, että joukossa oli suuri osa myös niitä, jotka eivät syystä tai toisesta halunneet tutkimukseen osallistua (tai muistaneet palauttaa lomaketta määräpäivään mennessä). Nuorien vastaajien puuttuminen aineistosta ja vastaajien iän painottuminen myöhemmille ikävuosille selittynee ensisijaisesti luvussa 4.2 esille nousseilla seikoilla aikuisen vammaistukea saavista: 16–19-vuotiaat ovat suurin yksittäinen ikäryhmä (16 %) ja 66 prosenttia tuen saajista on 35 vuotta täyttäneitä. Alle 20-vuotiaat sijoittuvat ensisijaisesti opiskelijoiksi, joten he eivät voineet osallistua tähän tutkimukseen. Nuorempien kohdalla saattaa myös herkemmin toteutua mahdollisuus tulla luokitelleeksi sähköposteja roskapostiksi ja olla näin vastaamatta niihin.

Tutkimuksessa kaksi vastaajaa halusi täyttää kyselystä tulostetun version. Näissä tulostetuissa vastauksissa oli havaittavissa ristiriitaisuuksia ja vastauksissa sellaisia ratkaisuita, joita sähköinen kysely ei sallinut. Vastaaja saattoi esimerkiksi valita kaksi vaihtoehtoa kysymykseen, jossa sähköisellä lomakkeella oli mahdollisuus valita vain toinen. Jos kysymyksessä esimerkiksi pyydettiin valitsemaan itselle tärkein työn ulottuvuus ja vastaaja valitsi kaksi, oli tämän vastaajan tieto koodattava puuttuvaksi - tutkija kun ei voi arvailla, kumpi annetuista vaihtoehdoista vastaajalle todellisuudessa oli se tärkeämpi. On syytä miettiä, miten kahden erilaisen aineistonkeruumenetelmän rinnakkainen käyttö vaikuttaa tulosten vertailtavuuteen. Tässä tutkimuksessa molempiin paperilla vastattuihin kyselyihin oli tehty huomattava määrä lisähuomautuksia ja selitetty vastauksia - samaa mahdollisuutta ei sähköisen kyselyn täyttäjillä ollut kaikkien kysymysten kohdalla ja merkittävää tietoa onkin heidän osaltaan voinut jäädä saamatta. Sähköisesti kyselyyn vastaan-

neet ovat saattaneet jättää vastaamatta kysymykseen kokonaan, mikäli eivät ole kokeneet löytävänsä annetuista vastausvaihtoehdoista itselleen sopivaa, eikä mahdollisuutta omaan kommentointiin ole ollut. Vaikka paperikyselyissä saatiin lisäinformaatiota myös kysymysten ulkopuolelta, jouduttiin useita muuttujia näiden vastaajien kohdalla koodaamaan puuttuviksi tiedoiksi, sillä annetut omat lisävastaukset tai sallittua useammat valinnat eivät ole vertailukelpoisia muiden vastaajien kanssa.

Kun on kyse tutkimuksesta, jossa pyritään saavuttamaan yleiskuva koko tutkimusjoukosta, oli sähköisen kyselyn etuna erityisesti sen helppo toistettavuus ja suurenkin tutkimusjoukon tietojen helpompi käsittely. Kahden paperiversiona palautetun lomakkeen perusteella voidaan arvailla tutkimuksen henkilökohtaisen aiheen aiheuttavan tarvetta vastata kysymyksiin laajemmin ja selittää ja syventää vastauksiaan. Annettujen tarkentavien avovastausten perusteella voidaan todeta tutkimusaihe etenkin yksilötasolla koetun erittäin tärkeäksi. Näiden olettamusten valossa onkin merkittävää, että TTL:n tutkimuksen toinen vaihe suoritettiin haastattelututkimuksena.

Tällä tutkimuksella oli rohkeana tavoitteena luoda yleiskuva mukauttamisratkaisujen asemasta osana vammaisten työelämään osallistumista. Koska Suomen tilanteesta asiaan liittyen ei aiempaa tutkimustietoa ole, voi tämän tutkimuksen hyödynnettävyys olla jatkotutkimusaiheiden herättäjänä keskeinen. Mukauttamisratkaisuja olisi syytä jatkossa tutkia esimerkiksi työnantajan näkökulmasta, sillä työnantajasektori on erittäin keskeisessä asemassa, kun osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä pyritään lisäämään. Myös tarkempi mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen saatujen taloudellisten tukien tutkimus olisi tärkeää, koska julkisista varoista subventoitujen tukien asemaa ja merkitystä tarkastellaan jatkuvasti yhä kriittisemmin.

Mukauttamisratkaisujen merkitys jatkossa kasvaa, mikäli halutaan aktiivisesti olla tukemassa myös ikääntyneiden työntekijöiden pidempiä työuria. Tässä tutkimuksessa olivat tarkastelussa tietyllä tavalla osatyökykyiset henkilöt. Vastaavaa tutkimusta voitaisiin hyvin tehdä myös esimerkiksi ikääntyneiden työntekijöiden, tai kansantaloudelliselta merkitykseltään erittäin keskeisen ryhmän, mielenterveyskuntoutujien osalta. Mukauttamisen hyödyt ovat ilmeiset, mutta niiden heikkous on huono tunnettuus. Tutkimustiedon kautta voidaan parhaimmillaan lisätä mukauttamisratkaisujen tuntemusta sekä niiden aktiivista käyttöä.

Lähdeluettelo

Ala-Kauhaluoma, M., & Härkäpää, K. (2006) Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-
asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 2006:312. Helsinki: Työ- ja elinkei-
noministeriö.

Alberti, P.W., (1999) Accessibility for the hearing impaired. *International Journal of Paediatric
Otorhinolaryngology* 49 Suppl. 1(1999) S55-S58

Albrecht, G.L., & Devlinger, P. J. (1999) The disability paradox: high quality of life against all
odds. *Social Science & Medicine* 48 (1999) 977 – 988.

Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1995) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät.
Helsinki: WSOY

Altman, B.M. (2000) Disability Definitions, Models, Classification Schemes and Applications.
Teoksessa: Albrecht, G., Seelman, K. & Bury, M. (Edit.) *Handbook of Disability Studies*. Thou-
sand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications. 97 – 122.

Anttonen, A. & Sipilä, J. (2000) Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Tampere: Vastapaino

Baril, R., Clarke, J., Friesen, M., Stock, S. & Cole, D. & The Work-Ready group (2003) Man-
agement of return-to-work programs for workers with musculoskeletal disorders: a qualitative
study in three Canadian provinces. *Social Science and medicine* 57 (2003) 2101 – 2114.

Beck, U. & Beck-Gersheim, E. (2003) Individualization. Institutionalized Individualism and
its Social and Political Consequences. Lontoo: Sage

Bell, D. & Heitmüller, A. (2006) The disability Discrimination Act in the UK: Helping or hin-
dering employment among the disabled? *Journal of Health Economics* 28 (2009) 465 – 480.

Boyer, K.K., Olson, J.R., Calatone, R.J. & Jackson, E.C. (2001). Print versus electronic sur-
veys: a comparison of two data collection methodologies. *Journal of Operations Management* 20
(2002) 347 - 373.

Burkhauser, R.V., Butler, J.S. & Yang Woo Kim (1995) The importance of employer accom-
modation on the job duration on workers with disabilities: A hazard model approach. *Labour
Economics* 2 (1995) 109 - 130.

Campolieti, M. (2002) Disability and the labor force participation of older men in Canada. *La-
bour economics* 9 (2002) 405-432.

Cleveland, J., Barnes-Farrell, J. & Ratz, J. (1997) Accommodation in the workplace. *Human
resource management review* Vol.7 (1)1997, 77 – 107.

Davies, M.B. (2007) Doing successful research project using qualitative or quantitative meth-
ods. New York: Palgrave macmillan.

Eriksson, J. & Johansson, G. (1996) Adaptation of workplace and homes for disabled people
using computer-aided design. *International Journal of Industrial Economics* 17 (1996) 153 - 162.

Esselman, P.C., Wiechman Askay, S., Carrougher, G.J., Lezotte, D.C., Holavanahalli, R.K., Magyar-Russell, G., Fauerbach, J.A. & Engrav, L.H. (2007) Barriers to Return to Work After Burn Injuries. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation 2007 Vol. 88, (12)2, S50 – S56.

Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:18. Helsinki. Alkuperäinen teos: Council of Europe, Committee of Ministers Recommendation Rec(2006)5 of the Committee of Ministers to member states on the Council of Europe Action Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in society: improving the quality of life of people with disabilities in Europe 2006-2015. Strasbourg 2006.

Forma, P. & Väänänen, J. (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. Yhteiskuntapolitiikka 68 (2003):5. 443 – 453.

Fougerollas, P. & Beauregard, L. (2000) Disability - An Interactive Person-Environment Social Creation. Teoksessa: Albrecht, G., Seelman, K. & Bury, M. (Edit.) Handbook of Disability Studies. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications. 171 – 194.

Friedman, M. (1982) Capitalism and freedom. The University of Chicago Press.

Garcia, L., Laroche, C. & Barrette, J. (2002) Work integration issues go beyond the nature of the communication disorder. Journal of Communication Disorders 35 (2002) 187 – 211.

Gould, R. (2001) Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36.

Grönlund, H. & Björklund, L. (2009) Kirkko heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Julkaisuja 28/2008 työ ja yrittäjyys. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Heikkonen, M. (2006) Vähän, mutta välttämättä. Näkövammaisen tarvitsee kuvailevaa avustajaa. Teoksessa: Heinonen, M. & Saraste, H. (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: Haj-projekti, Kynnys Ry. 187 – 194.

Helenius, H. & Katajisto, J. (2005) Tilastomenetelmien soveltamisesimerkkejä SAS® Enterprise Guide:lla. Espoo: Numos Oy

Holm, P. & Hopponen, A. (2007) Vammaisten työkyky vuonna 2007. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportti nro 202. Helsinki: 2007.

Ilmarinen, J. (2006) Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Jahiel, R. (2007) Social modulation of disability. Development of an analytical framework and study of distal interactions. Alter, Revue européenne de recherche sur le handicap 1(2007)23 – 42.

Joensuu, M., Kivistö, S., Malmelin, J. & Lindström, K. (2008) Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 34. Helsinki: Työterveyslaitos.

Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy

Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. (2010) Irtisanomisen uhan kohteeksi joutuneiden uudelleen työllistyminen ja sitä ennustavat tekijät. Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning 2/2010 (8vsk.) 101 – 116.

Julkunen, R. (2006) Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Helsinki: Stakes
Kelan vammaisetuustilasto 2009/ FPA-statistik Handikappförmåner 2009 (2010). Helsinki: Kansaneläkelaitos, tilastoryhmä

Kempainen, E. (2008). Kohti esteetöntä yhteiskuntaa. Yhteiskuntapolitiikan normatiiviset keinot esteettömyyden edistämiseksi. Stakes, Raportteja 33/2008.

Kivelä-Majaneva, H. (1998) Työn etsiminen. Teoksessa: Härkäpää, Kristiina (toim.) (1998) Kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Helsinki: Vajaakuntoisten työllistämisen edistämisyhdistys.

Klimoski, R. & Donahue, L. (1997) HR Strategies for integrating individuals with disabilities into the work place. Human resource management review, Vol. 7 (1). 109 – 138.

Koskennurmi-Sivonen, R. (2007) Grounded Theory. Saatavilla verkossa: <http://www.helsinki.fi/~rkosken/gt>

Kreisman, R. & Palmer, R. (2001) Reasonable Accommodation under the ADA: What's an Employer to Do? Cornell University, an invited paper. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Oct - Nov 2001.

Kukkonen, S., Mikkola, J., Siitonen, T. & Vuorinen, M. (2003) Kuntoutus ja vakuutus. Työtapatunnat, liikennevahingot ja työeläkekuntoutus. Helsinki: Suomen vakuutusalan koulutus ja kustannus Oy.

Kukkonen, T. (2003) Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu. Joensuu : Joensuun yliopisto, Yhteiskuntapolitiikan laitos

Kukkonen, T. (2009) Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopisto. Yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta. Julkaisu N:o 102. Väitöskirja.

Lee, B.A. (1996) Legal requirements and employer responses to accommodating employees with disabilities. Human Resource Management Review, Vol. 6 (4) 231-251.

Lehto, A-M. (1998) Laatu Surveytutkimukseen. Teoksessa: Paananen, S., Juntto, A. & Sauli, H (toim.) Faktajuttu. tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere: Vastapaino

Linnakangas, R., Suikkanen, A., Savtschenko, V. & Virta L. (2006) Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. STAKES, raportteja 15/2006.

Loebl, R. (2005) Effective IT support for blind and partially sighted access technology users in the workplace. International Congress Series 1282 (2005) 1163 - 1166.

Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. (2006) Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY

Mannila, S. (1996) Social Firms in Europe. Some Practical Aspects. Helsinki: STAKES.

Mannila, S., Ala-Kauhaluoma, M. & Valjakka, S. (1999). Työelämäkynnysten ylittäminen. ESR-projektien hyvät käytännöt. Loppuraportti. Helsinki: STAKES

Mannila, S., Tynkkynen, A. & Eronen, M. (1992). Vajaakuntoiset työnhakijoina. Työpoliittinen tutkimus Nro 26. Helsinki: Työministeriö.

Mustajoki, P. (2009) Afasia. Duodecim, Terveyskirjasto. Saatavilla verkossa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00557 (Luettu 30.10.2010)

Nevala-Puranen, N., Seuri, M., Simola, A. & Elo, J. (1999) Physically disabled at work: Need for ergonomic interventions. *Journal of Occupational Rehabilitation* 1999; 9: 215–225.

Nevala-Puranen, N., Innanen, T., Ekroos, T. & Alaranta, H. (2001) Esteetön työympäristö liikuntavammaisille. Opas työterveyshuolto- ja työsuojeluhenkilöstölle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Paanetoja, J. & Ruponen, I. (2005) Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Helsinki: VATES –säätö.

Pagán, R. (2009) Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health* 123 (2009) 378 - 383.

Pelkonen, M. (2003). Vähän kerrallaan niin pääset pitkälle : tutkimus kehitysvammaisten työkeskusten tuetun työllistymisen. Rovaniemi : Lapin yliopisto

Phillips, L., Harrison, T. & Houck, P. (2005) Return to work and the person with hearth failure. *Heart & Lung* Vol. 34, No.2. 79 – 88.

Pirttimaa, R. (2003) Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Helsinki: Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja.

Reinikainen, M-R. (2007) Vammaisuuden sukupuolittuneet ja sortavat diskurssit. Yhteiskunnallis-diskursiivinen näkökulma vammaisuuteen. Jyväskylä: Studies in education, psychology and social research 304. Jyväskylän yliopisto.

Pysytään työssä – vaikeavammaisten henkilöiden työssäpysymisen tukeminen. Sosiaali- ja terveysministeriö: Selvityksiä 2008:13.

SATA Sosiaaliturvan uudistamiskomitean ehdotukset sosiaaliturvan uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö: Selvityksiä 2009:62.

Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. (1997) Tie auki työelämään. Tuetun työllistymisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Tie auki! – projekti, Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitos, Kehitysvammaisten tukiliitto.

Savtschenko, V. (2005) Vammaisten työllisyyskysymysten monet ulottuvuudet. *Yhteiskuntapolitiikka* 68 (2003):1 90 – 97.

Savtschenko, V. & Tepora, S-M. (2005) Vammaiset ja pitkäaikaissairaat ansiotyössä. Invalidivähennystä ansiotuloistaan 2002 saaneet henkilöt. Alustavaa tarkastelua. *Työpapereita* 6/2005. Helsinki: STAKES

Shih, T-H. & Fan, X. (2008) Comparing response rates in e-mail and paper surveys: A meta-analysis. *Educational Research Review* 4(2009) 26 - 40.

Siltaoja, M. E. (2004) Yrityksen yhteiskunnallinen vastuu ja maine suomalaisen lehtitalon esimiesten käsityksissä. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja* 3(2004), 294 – 323.

Solovieva, T. I., Dowler, D.L. & Walls, R.T. (2010) Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal* (*in press*).

Solovieva, T. I., Walls, R. T., Hendricks, D. J. & Dowler, D. L. (2009) Cost of workplace accommodations for individuals with disabilities: with or without personal assistance services. *Disability and Health Journal* 2 (2009)196 – 205.

Stenholm, P. & Lehto, J. (2000) *Sosiaalinen yritys Suomessa : soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista*. Turku : Turun kauppakorkeakoulu

Suikkanen, A. & Jokinen, J. (1993). *LEL tai TEL – Tutkimus vammasta, työsuhteesta ja selviytymisestä*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Valli, R. (2001) *Mitä numerot kertovat?* Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) (2001) *ikkunoita tutkimusmetodeihin II näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Vehmas, S. (2005) *Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan*. Helsinki: Gaudeamus Kirja.

Vehmas, S. (2006) *Kehitysvammaisuus, etiikka ja sosiaalinen vammaistutkimus*. Teoksessa: Teittinen, Antti (toim.) *Vammaisuuden tutkimus*. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.

Vuorela, M. (2008) *Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia*. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksiä 10.3.2008. saatavilla verkossa: http://www.tem.fi/files/18750/Vuorela_loppuraportti.pdf

UPIAS (1976) *Fundamental Principles of Disability*. London: Union of Physically Impaired Against Segregation.

Watson, N. (2004) *The dialectics of disability: a social model for the 21st century?* Teoksessa: Barnes, C. & Mercer G. (edit.) *Implementing The social model of Disability: Theory and Research*. Leeds: The Disability Press. 101 – 117.

Ylipaavalniemi, P. (2001) *Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2001:6.

Ylipaavalniemi, P. (2003) *Vajaakuntoisten työllistämisen julkistaloudelliset vaikutukset - Honkalampi-säätiön harjoittaman erityistyöllistämisen kustannus-hyöty-analyysi*. Ylämylly: Honkalampi-säätiön julkaisuja 25.

Viitattut säädökset:

ADA, Americans with disabilities act of 1990, As amended. Saatavilla verkossa: <http://www.ada.gov/pubs/ada.htm> (Lainattu 9.7.2010)

Laki julkisesta työvoimapalvelusta (30.12.2002/1295)

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380

Euroopan neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti, 2.12.2000, L303 16 - 22.

Sosiaalihuoltolaki (17.9.1982/710)

Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383)

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738)

Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21)

YK:n yleissopimus vammaisten oikeuksista

Yrittäjän eläkelaki 22.12.2006/1272

Verkkolähteet:

Kansaneläkelaitos:

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/160801121245EH?OpenDocument>,
(Viitattu 27.9.2010)

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/160801121539EH?OpenDocument>,
(Viitattu 27.9.2010)

Tilastokeskus:

http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/tul/tvt/2008/2008_fi.asp
(Viitattu 8.10.2010)

Työvoimahallinto:

http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp (Luettu 31.10.2010)

Ei julkaistut lähteet:

Nevala, N., Kalliomäki-Levanto, T., Jääskeläinen, K., Hirvonen, M., Karojärvi, H., Pekkarinen, A. & Elo, J. (2010) Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. Loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

Paanetoja, J. 20.10.2010. Keskustelu

Liitteet

Liite 1

Työolosuhteiden sopeuttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila (TOS) Kysely 2010 (Sähköisen kyselyn sisältö tekstidokumenttina tässä tutkielmassa käytetyiltä osin)

TYÖTERVEYSLAITOS

A.	1-4	Taustatiedot
B.	5-11	Koulutus ja ammatti
C.	12-14	Työnantajatiedot
D.	17-36	Toimintarajoitteet
E.	37-40	Henkilökohtainen avustaja
F.	41-42	Kuntoutus
G.	43-47	Työmatkan kulkeminen
H.	48-55	Työsuhde
I.	56-58	Työaika
J.	59-66	Etätyö
K.	67-73	Tietokoneen käyttö
L.	74-84	Tietokoneen käyttöä tukevat apuvälineet ja -ohjelmat
M.	85-87	Työolosuhteiden sopeuttamisratkaisut
N.	88	Työolojen sopeuttamisratkaisujen toteuttaminen
O.	89-95	Työolojen sopeuttamisratkaisujen rahoitus
P.	96-104	Ergonomia ja tapaturmat
Q.	105-117	Työyhteisön toimivuus ja työn hallinta
R.	118-122	Työssä kehittyminen
S.	123-127	Työn merkitys
T.	128-133	Stressi ja työn rasittavuus
U.	134-138	Henkilökohtaiset selviytymiskeinot
V.	139-146	Työterveyshuollon toiminta

A Taustatiedot

1. Sukupuoli
2. Ikä _____
3. Siviilisääty
4. Asuuko taloudessasi alle 18-vuotiaita lapsia?

B Koulutus ja ammatti

5. Peruskoulutus
6. Ammatillinen koulutus
7. Oletko tällä hetkellä työvoimapolitiisessa koulutuksessa?
8. Mikä on nykyinen ammattisi? _____
9. Oletko joutunut vaihtamaan ammattia vamman/sairauden takia?
10. Jos vastasit kyllä, oletko osallistunut ammatilliseen uudelleen koulutukseen?
11. Oletko esimiesasemassa?

C Työnantajatiedot

12. Onko työnantajasi?
13. Mikä on työnantajasi (tai itsenäisenä yrittäjänä yrityksesi) päätoimiala?

14. Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa? 15. Montako henkilöä työskentelee toimipaikassasi? 16. Montako henkilöä on työnantajasi/yrityksesi palvelussa koko organisaatiossa tai yhtiössä?

D Toimintarajoitteet

Mikä vamma/sairaus sinulla on ja mitä apuvälineitä käytät? Voit valita eri kysymyksissä yhden tai useamman vaihtoehdon.

17. Onko liikuntakykyysi heikentynyt?
18. Mikä liikuntakyvyssäsi on heikentynyt?
19. Mitä liikkumisen apuvälineitä käytät?
20. Onko näkökykyysi heikentynyt?
21. Miten näkökykyysi on heikentynyt?
22. Mitä näkövammaisen apuvälineitä käytät?
23. Onko kuulosi heikentynyt?
24. Oletko [kuulovammainen]?
25. Mitä kuulemisen apuvälineitä käytät?
26. Käytätkö työssäsi tulkkia?
27. Montako tuntia kuukaudessa käytät tulkkia?
Tuntia/kk _____
28. Onko työyhteisössäsi viittomakielentaitoisia henkilöitä?
29. Onko puheesi/kommunikointisi heikentynyt?
30. Miten puheesi/kommunikaatiosi vaikeus ilmenee?
31. Mitä puheen/kommunikaation apuvälineitä käytät? _
32. Onko sinulla oppimisvaikeus?
33. Miten oppimisvaikeutesi ilmenee?
34. Mitä oppimisen apuvälineitä käytät?
35. Onko sinulla edellä mainittujen toimintarajoitteiden lisäksi joitakin muita toimintarajoitteita?
36. Onko vammasi/sairautesi synnynnäinen tai vuoden sisällä syntymän jälkeen ilmaantunut?

E Henkilökohtainen avustaja

37. Onko sinulla henkilökohtainen avustaja työssäsi?
38. Montako tuntia kuukaudessa hän avustaa sinua työssäsi?
Tuntia/kk _____
39. Missä työtehtävissä/toiminnoissa avustajasi avustaa sinua?
40. Miten hyvin henkilökohtainen avustajasi osaa avustaa sinua työtehtävissäsi?

H Työsuhde

48. Oletko [palkansaaja jne.]?
49. Onko työsuhteesi [vakituinen jne.]?
50. Työskenteletkö [työn tyyppi]?
51. Oletko viime vuosina pelännyt joutuvasi irtisanotuksi vammasi/sairautesi vuoksi?
52. Kuinka todennäköisenä pidät sitä, että joudut työttömäksi, lomautetuksi tai lopettamaan yritystoiminnan vuoden sisällä, onko se?
53. Oletko tällä hetkellä työssä vai poissa töistä seuraavista syistä?
54. Työllistyitkö nykyiseen työhösi?
55. Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne tällä hetkellä mielestäsi?

I Työaika

56. Mikä on viikkotyöaika päätyössäsi, kun ylitöitä ei lasketa mukaan?
57. Jos työskentelet osa-aikaisesti, onko osa-aikaisuuden syy
58. Voitko itse säädellä työpäiväsi pituutta?

M Työolosuhteiden sopeuttamisratkaisut

Työolosuhteiden sopeuttamisratkaisuilla tarkoitetaan työoloihin tehtyjä muutoksia tai apuvälineitä, jotka vähentävät vamman/sairauden aiheuttamaa haittaa työssä. Ratkaisut voivat olla jo työpaikan suunnitteluvaiheessa huomioituja esteettömyysratkaisuja tai jälkikäteen tehtyjä muutoksia.

85. Onko työssäsi tehty sopeuttavia ratkaisuja seuraaviin asioihin?

	Riittävästi	Liian vähän	Ei ole tarvetta	En osaa sanoa
Työmatkan kulkeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkarakennuksen saavutettavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan yhteiset tilat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtainen työpiste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn sisältö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn organisointi (työnjako, työaika, etättyö)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

86. Onko työssäsi tehty sopeuttavia ratkaisuja seuraaviin asioihin?

	Ei	Kyllä	Millainen ratkaisu?
Auton pysäköinti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Työpaikkarakennuksen piha-alue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Työpaikan sisäänkäynti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Sisäovista kulkeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Kulkuväylillä liikkuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Hissin käyttäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Portaissa kulkeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Poistumismahdollisuus häätötilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Ruokailu- ja kahvihuonetilojen käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
WC:n varustus ja käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Kokous- ja koulutustilojen käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Työpisteen mitoitus ja toimivuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Työvälineiden, koneiden ja laitteiden käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Valaistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Ääniympäristö (akustiikka)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Lämpöolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____
Tapaturmavaarojen poistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	_____

88. Valitse työoloihisi tehdyistä sopeuttavista ratkaisuista itsellesi merkittävin ja kuvaile, miten ratkaisun toteuttaminen eteni.

Kuvaile ratkaisu _____

Kuka teki aloitteen? _____

Mitkä tahot osallistuiivat ratkaisun toteuttamiseen? _____

Millaisia vaiheita toteutus sisälsi? _____

Mitä hankintoja tehtiin? _____

Kuinka kauan odotus kesti? _____

Ongelmakohdat? _____

Muita huomioita _____

O Työolojen sopeuttamisratkaisujen rahoitus

Työolojen sopeuttamisratkaisut voivat olla työnantajan itse kustantamia yleisiä työolosuhteiden muutoksia ja työn järjestelyjä.

89. Onko työnantajasi kustantanut työolojen sopeuttamisratkaisuja?

90. Jos vastasit kyllä, arvioi kuinka paljon työnantaja on maksanut vamman tai sairauden takia tehdyistä sopeuttamisratkaisuista?

91. Arvioi, kuinka paljon työnantajasi on saanut rahallista tukea sopeuttamisratkaisuja varten?

92. Miltä tahoilta työnantajasi on saanut rahallista tukea vammasi/sairautesi takia tehtyihin työpaikan sopeuttamisratkaisuihin?

Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

93. Onko työnantajasi (tai yrittäjänä sinä itse) saanut työvoimahallinnolta työolosuhteiden järjestelytukea?

94. Jos vastasit kyllä, kuvaile lyhyesti millaisiin työpaikan muutoksiin työolosuhteiden järjestelytuki kohdistui?

95. Työnantaja voi saada palkkatukea vammaisen tai pitkäaikaissairaana henkilön palkkaamista varten. Onko työnantajasi saanut palkkatukea palkkaamistasi varten?

T Stressi ja työn rasittavuus

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.

128. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?

129. Onko työsi henkisesti?

130. Onko työsi ruumiillisesti?

131. Palaudutko työn aiheuttamasta kuormituksesta (sekä henkinen että ruumiillinen kuormitus) työpäivän tai työvuoron jälkeen?

132. Työskenteletkö vammastasi/sairaudestasi johtuen jaksamisesi ääri rajoilla?

133. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyyllesi?

0 = Täysin työkyvytön

10 = Työkyky parhaimmillaan

V Työterveyshuollon toiminta

139. Missä työterveyshuoltosi on järjestetty?

140. Miten hyvin työterveyshuoltosi esteettömyys ja palvelujen saavutettavuus toteutuvat?

141. Oletko käynyt työpaikkasi työterveyshuollossa?

Voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

142. Tunteeko työterveyshuolto vammasi tai sairautesi aiheuttamat erityisvaatimukset mielestäsi?

143. Onko työterveyshuolto tutustunut työpaikkaselvityksen yhteydessä sinun työhösi ja työpisteeseesi?

144. Onko työterveyshuolto antanut suosituksia työtäsi koskien?

145. Olisitko toivonut työterveyshuollolta nykyistä enemmän työolosuhteita koskevia suosituksia?

146. Miten hyvin yhteistyö työnantajan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen kesken mielestäsi toimii koskien työkykyä tukemista?

Kyselyn vastausten perusteella tutkimuksen toiseen vaiheeseen pyydetään 10 työntekijää ja työpaikkaa, joissa on tehty sopeuttavia ratkaisuja työntekijän työskentelyn helpottamiseksi.

147. Voiko sinuun ottaa yhteyttä mahdollista tarkempaa selvitystä varten?

TAULUKKO I Vastaajien jakauma perheen mukaan kuvattuna

	f	%
Kahden aikuisen talous, jossa alle 18v. lapsia	45	22
Kahden aikuisen talous, jossa ei alle 18v. lapsia	85	42
Yhden aikuisen talous, jossa alle 18v. lapsia	7	4
Yhden aikuisen talous, jossa ei alle 18v. lapsia	64	32
Yhteensä	201	100

Puuttuvia havaintoja=4

TAULUKKO II Mukauttamisratkaisujen toteutuminen kohteiden mukaan tarkasteltuna

Kohde	Ei		Kyllä		vastaajia
	f	%	f	%	
Auton pysäköinti	135	75	46	25	181
Työpaikkarakennuksen piha-alue	160	89	19	11	179
Työpaikan sisäänkäynti	140	77	43	23	183
Sisäovissa kulkeminen	159	87	23	13	182
Kulkuväylillä liikkuminen	156	87	24	13	180
Hissin käyttäminen	143	81	33	19	176
Portaissa kulkeminen	157	87	23	13	180
Poistumismahdollisuudet hätätilanteessa	149	83	30	17	179
Ruokailu- ja kahvihuonetilojen käyttö	153	85	27	15	180
WC:n varustus ja käyttö	140	77	43	23	183
Kokous- ja koulutustilojen käyttö	155	87	24	13	179
Työpisteen mitoitus ja toimivuus	111	60	75	40	186
Työvälineiden, koneiden ja laitteiden käyttö	122	66	62	34	184
Valaistus	141	77	43	23	184
Ääniympäristö	160	89	19	11	179
Lämpöolot	144	80	37	20	181
Tapaturmavaarojen poistaminen	142	79	39	21	181
Työvaatetus ja suojainten käyttö	141	80	35	20	176
Työasennon ylläpitäminen	131	71	54	29	185
Tarkkojen työliikkeiden tekeminen	155	88	21	12	176
Työkohteisiin ulottuminen	141	79	38	21	179
Tavaroiden käsittely	150	84	29	16	179
Työtehtävien sopivuus	110	60	73	40	183
Työmäärän ja työtahdin kohtuullisuus	132	72	52	28	184
Vaikutusmahdollisuudet	108	59	76	41	184
Työaikajärjestelyt	102	55	83	45	185
Etätyömahdollisuus	139	78	39	22	178
Avun saaminen työpaikalla	112	62	69	38	181
Työterveyshuoltopalvelujen esteettömyys	119	65	65	35	184

TAULUKKO III Työpisteeseen ja työn tekemiseen tehdyt mukautukset työnantajan organisaation koon mukaan tarkasteltuna.

Onko työpisteeseen ja työn tekemiseen tehty mukautuksia?	koko		
	1-249	250 tai yli	Yhteensä
Ei			45 %
	56 %	36 %	
Kyllä	44 %	64 %	55 %
Yhteensä	77	96	100 %
n=173	100 %	100 %	
$\chi^2=6,5$; vapausasteita 1; p=0,01; Puuttuvia havaintoja = 32			

TAULUKKO IV Tehtyjä mukauttamisratkaisuja, työnantajan sektorin (4 lk.) mukaan

Onko tehty mukauttamisratkaisuja?	Sektorin (4-luokkainen)					Yhteensä
	Valtio, Kunta tai kuntayhtymä, Valtion tai kunnan liikelaitos	Yksityinen työnantaja	Järjestö	Yrittäjä		
ei	7 %	16 %	18 %	22 %		12 %
kyllä	93 %	84 %	82 %	78 %		88 %
Yhteensä	98	55	22	18		
n=193	100 %	100 %	100 %	100 %		100 %
$\chi^2=5,55$; vapausasteita 3; p=0,135; Puuttuvia havaintoja= 12						

TAULUKKO V Työn organisointiin ja hallintaan tehtyt mukautukset työnantajan sektorin (2_1k) mukaan.

Työn organisointiin ja hallintaan tehty mukautuksia	sektori 21k		
	Julkinen	Yksityinen	Yhteensä
Ei	22 %	34 %	28 %
Kyllä	78 %	66 %	72 %
Yhteensä	99	101	
n=200	100 %	100 %	100 %

$\chi^2=3,2$; vapausasteita 1; p=0,07; Puuttuvia havaintoja=5

TAULUKKO VI Työnantajan saama taloudellinen tuki vastaajan toimintarajoitteiden määrän mukaan.

Onko työnantaja saanut rahallista tukea mukauttamisratkaisujen toteuttamiseen?	Toiminnanrajoitteiden määrä					
	0	1	2	3	4-	Yhteensä
ei	82 %	79 %	79 %	87 %	67 %	79 %
kyllä	18 %	21 %	21 %	13 %	33 %	21 %
Yhteensä	11	78	42	15	12	
n=158	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

$\chi^2=1,7$; vapausasteita 4; p=0,79; Puuttuvia havaintoja = 47