

”MINÄ OSSAAN NÄÄ HOMMAT VAIKKA MULLA ON
TÄMMÖNEN VAMMA”

**Fyysisesti vammaisten työntekijöiden kokemuksia
inkluusiosta ja eksklusiosta työelämässä**

Elina Almgren

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalipsykologia

Yhteiskuntatieteiden laitos

Yhteiskuntatieteiden ja kauppatie-
teiden tiedekunta

Itä-Suomen yliopisto

Elokuu 2013

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta
Yhteiskuntatieteiden laitos
Sosiaalipsykologia

ALMGREN, ELINA: ”Minä ossaan nää hommat vaikka mulla on tämmönen vamma”.
Fyysisesti vammaisten työntekijöiden kokemuksia inkluusiosta ja eksklusiosta työelämässä.

Pro gradu -tutkielma, 96 sivua, 3 liitettä (6 sivua)

Ohjaajat: professorin Vilma Hänninen

YTT, erikoistutkija Anita Saaranen-Kauppinen

Elokuu 2013

Avainsanat: inkluusio, eksklusio, työelämä, vammaisuus

Tässä tutkielmassa tarkastellaan fyysisesti vammaisten työntekijöiden inkluusion ja eksklusion kokemuksia työelämässä. Tutkielman tavoitteena on selvittää, millaisia inkluusion ja eksklusion tilanteita fyysisesti vammaiset työntekijät kokevat työpaikalla, ja kuinka inkluusion tai eksklusion mekanismit toteutuvat käytännössä fyysisesti vammaisten työntekijöiden kohdalla. Inkluusion ja eksklusion käsitteet liittyvät sosiaalipsykologisessa tutkimuskentässä vahvasti ryhmätoimintaan. Inkluusion eli mukaan ottamisen ja eksklusion eli ulkopuolelle sulkemisen mekanismeilla säädelään muun muassa sitä, keitä johonkin tiettyyn ryhmään otetaan mukana ja keitä taas suljetaan sen ulkopuolelle.

Tutkielman aineisto koostuu viidestä haastattelusta, jotka on tehty työelämässä joko tällä hetkellä tai lyhyen aikavälin sisällä mukana olleille fyysisesti vammaisille työntekijöille. Haastattelujen analyysin metodina käytettiin sisällönanalyysiä, ja lisäksi osa aineistosta analysoitiin narratiivisen juonianalyysin avulla. Tulosten analyysin perusteella voidaan sanoa, että työnhaussa eksklusio liittyi pääsääntöisesti rekrytoivien tahojen ennakkoluuloisuuteen ja torjuntaan. Työpaikan saamisen jälkeen eriarvoinen kohtelu sekä työtovereiden ja työnantajien huolimattomuus, piittaamattomuus tai ennakkoluuloisuus suhteessa vammaan nousivat eksklusion tekijöiksi. Eniten eksklusiota tapahtui niiden henkilöiden taholta, jotka eivät tunteneet vammaista työntekijää hyvin ja jotka eivät olleet tekemisissä paljon vammaisen työntekijän kanssa. Inkluusiotilanteet taas näyttäytyivät enimmäkseen avunsaamisena sekä fyysisesti vammaisten työntekijöiden kokemuksena siitä, ettei työpaikalla heihin suhtauduttu erityisellä tavalla heidän vammansa takia.

Fyysisesti vammaisten työntekijöiden kokemien eksklusio- ja inkluusiotilanteiden voidaan aiemman teorian tiedon ja tulosten valossa nähdä olevan yhteydessä ihmisen yleiseen tarpeeseen vahvistaa positiivista kuvaa niistä ryhmistä joihin hän kuuluu, ja sitä kautta vahvistaa yksilön omaa minäkuvaa. Työnhaun ja työpaikan eksklusiotilanteiden tunnistaminen ja niistä keskustelu, ja sitä kautta uusien ratkaisutapojen toteutus niin käytännön tasolla kuin laajemmin poliittisissa linjauksissa voisivat olla keinoja fyysisesti ja muilla tavoin vammaisten henkilöiden työelämäänsä pääsyn helpottamiseen, inkluusion kokemusten lisäämiseen, ja sitä kautta työelämän laadun parantamiseen.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND
Faculty of Social Sciences and Business Studies
Department of Social Sciences
Social psychology

ALMGREN, ELINA: "I know how to do this job even thou I have this disability".

Physically disabled employees experiences of inclusion and exclusion at worklife.

Master's thesis, 96 pages, 3 appendices (6 pages)

Advisors: Professor Vilma Hänninen

DSSc, special researcher Anita Saaranen-Kauppinen

August 2013

Keywords: inclusion, exclusion, working life, disablement

This is a study concerning disabled employees experiences about inclusion and exclusion. The aim of the study is to research what kind of experiences disabled employees have about inclusion and exclusion, and how the mechanisms of inclusion and exclusion actualize with physically disabled employees. In social psychological research, the concept of inclusion and exclusion are strongly related to group's function. With inclusion and exclusion mechanisms people regulate who is included to a group and who is left outside.

The data was collected by interviewing five physically disabled persons who were working at the moment or who had had a job recently. The method used in analyzing interviews was content analysis. In addition narrative plot analysis was used analyzing some parts of the data. According to the results from the analysis, exclusion appears as a prejudice and prevention when searching a work. After getting a job, exclusion comes up as unequal treatment, carelessness, disregard or prejudiced behaviour towards the disability. Exclusion appeared most with those people who didn't know the disabled employee well and who associated only little with the disabled employee. Inclusion appeared mostly by getting help from colleagues and by that physically disabled employees felt that they were not concerned in differential way at workplace because of their disability.

According to the previous theory and the results from this study, physically disabled employees experiences of exclusion and inclusion can be seen interrelated to the mutual human need to strengthen the positive image of the groups one belongs and by that strengthen also individuals own self-image. By recognising the situations of exclusion, discussing about the situations of exclusion and realizing new solutions in practical and political manners we could ease disabled peoples access to the working life, increase their experience of inclusion and improve the quality of disabled employees working life.

SISÄLTÖ

SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 MUKAAN OTTAMISEN JA ULKOPUOLELLE SULKEMISEN TEOREETTINEN TAUSTA	9
2.1 Lähtökohdat	9
2.2 Inklusion ja eksklusion tutkimus – miksi toiset jätetään ulkopuolelle?	10
2.3 Stigma.....	14
2.4 Sosiaalinen identiteetti	16
3 VAMMAISUUS.....	20
3.1 Vammaisuuden määritelmä ja historia.....	20
3.2 Vammaisuutta uudistavat käytännöt	22
3.3 Vammaisuus ja työelämä	25
3.4 Inklusio, eksklusio ja vammaisuus	27
3.5 Vammaisuus ja työelämä inklusion ja eksklusion tutkimuskenttänä ..	28
4 TUTKIMUSKYSYMYKSET	32
5 MENETELMÄT	33
5.1 Narratiivinen tutkimus ja sisällönanalyysi.....	33
5.2 Aineistonkeruu	35
5.3 Aineiston analyysi	39
5.4 Aineiston arviointi.....	42
6 TUTKIMUKSEN EETTISET PERIAATTEET.....	44
7 TULOKSET	46
7.1 Inklusion ja eksklusion sosiaaliset mekanismit.....	46
7.1.1 Työnhakutilanteet	46
7.1.2 Työnteko ja työpaikan vapaa-ajan vietto.....	50
7.1.3 Vuorovaikutus avuntarvetilanteissa.....	62
7.1.4 Palautteen saaminen ja eteneminen.....	66
7.1.5 Asiakaspalvelutilanteet	68
7.2 Fyysinen ympäristö eksklusion ja inklusion mahdollistajana.....	71
7.2.1 Työhaun fyysiset rajat	71
7.2.2 Työympäristö ja apuvälineet	72

7.2.3 Fyysisen ja sosiaalisen rajapinnalla.....	74
8 POHDINTA.....	77
8.1 Tavallisuuden tärkeys	77
8.2 Työelämä haasteena	78
8.3 Oma toiminta	81
8.4 Eksklusio ja inklusion arkiset kontekstit	82
8.5 Loppupäätelmät ja jatkotutkimusehdotukset.....	84
LÄHTEET.....	90
LIITTEET.....	97
TAULUKKO 1. Haastateltavien tiedot.....	39

1 JOHDANTO

Sosiaalinen elämämme kietoutuu ihmissuhteisiin, joissa ihmiset jollain tapaa etsivät mukaan ottamista ja johonkin kuulumista. Ihmissuhteiden kautta ihmiset pääsevät mukaan sosiaaliseen elämään, mutta ihmissuhteet luovat myös rajoja, jotka itsessään sulkevat muita ihmisiä ulkopuolelle. Sosiaalisessa elämässä on paljolti kyse juuri siitä keitä otamme mukaan, keitä jätämme ulkopuolelle ja millaisia tuntemuksia tämä meissä herättää. (Abrams, Hogg & Marques 2005, 1-2.) Myös työpaikalla ihmisten väliset suhteet ovat tärkeä osa työn toimivuutta ja mielekkyyttä. Työpaikan ihmissuhteiden laatu, niiden tukea antavat ominaisuudet sekä niiden palkitsevuus vaikuttavat suuresti siihen, kuinka ihmiset viihtyvät työpaikalla. Positiiviset suhteet työpaikalla auttavat selviytymään työn vaatimuksista, ja monille työntekijöille juuri työpaikan ihmissuhteet ovat miellyttävän osa työtä. Yksi työn tärkeimpiä tehtäviä yksilölle on toimia sosiaalisen vuorovaikutuksen mahdollistajana. (Robertson & Cooper 2011, 85.)

Tämän pro gradu -tutkielman keskiössä ovat mukaan ottaminen ja ulkopuolelle jättäminen eli inklusio ja eksklusio. Tutkielmassa tarkastelen sitä, millaisia eri ulkopuolisuuden tai mukaan ottamisen kokemuksia vammaisilla henkilöillä työyhteisössä on, ja millä tavoin työyhteisössä toteutetaan ulkopuolelle jättämistä ja mukaan ottamista. Vaikka työyhteisö on erityinen ympäristö, jossa kaikki tekeminen on jollain tapaa orientoitunut työn tekemisen ympärille, ovat työyhteisössä läsnä myös ihmisen sosiaaliselle käyttäytymiselle ominaisia piirteitä. Töissä ollaan usein tekemisissä ainakin jollain tasolla muiden ihmisten kanssa, ja tällöin monet sosiaaliset toiminnan mekanismit toimivat myös työyhteisöissä.

Käytän siis tutkielmani pääkäsitteinä ja taustateorianä inklusion ja eksklusion käsitteitä. Inklusio sanana tulee englanninkielen sanasta inclusion, joka tarkoittaa sisällyttämistä ja mukaan ottamista. Sillä tarkoitetaan osallistumista, mukaan ottamista, mukaan kuulumista, mukaan menemistä ja mukaan pääsemistä (Väyrynen 2001, 20). Suomen kielen eksklusio sana taas tulee sanasta exclusion, joka tarkoittaa ulkopuolelle jättämistä tai pois sulkemista. Eräsaari (2005, 259) määrittelee inklusion myös pääsyksi yhteiskunnan järjestelmiin ja instituutioihin, ja eksklusion taas pääsemättömyydeksi näihin järjestelmiin ja instituutioihin. Inklusion ja eksklusion tutkimuskenttä käsitte-

lee sitä, millä tavoin ja millä perustein ihmiset sisällyttävät ja sulkevat ulkopuolelle toisia ihmisiä. Tässä tutkielmassa kiinnostus on erityisesti siinä, millaista inklusiota ja eksklusiota fyysisesti vammaiset työntekijät kohtaavat työpaikallaan ja työelämässä yleensä.

Vammaiset ihmiset jäävät usein näkymättömäksi osaksi yhteiskuntaamme, vaikka eri tavoin vammaisia ihmisiä on kaikkialla. Vammaisuuteen liittyy paljon syrjintää ja ennakkoluuloja, ja vammaiset ihmiset ovat varsinkin aiemmin historiassa olleet huonossa asemassa suhteessa muihin ihmisiin niin koulutuksen, työllisyyden kuin muun yhteiskunnallisen toiminnan ja tasavertaisten kansalaisoikeuksien suhteen. Varsinkin työpaikoilla vammaiset ihmiset ovat edelleen selkeä vähemmistö, ja suurin osa vammaisista on kokonaan työelämän ulkopuolella.

Osa vammaisista ihmisistä kuitenkin on mukana työelämässä, mutta vammaisuus tuo usein mukanaan monia haasteita niin työn tekemiseen kuin työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Ensinnäkin se edellyttää usein työympäristöltä sellaisia fyysisiä puitteita, että vammaisen henkilö voi ylipäättään päästä työpaikalle ja suoriutua työtehtävistään. Toiseksi vammaisuuteen voi liittyä paljon ennakkoluuloja ja asenteita, jotka hankaloittavat työtä ja voivat olla vahingollisia työpaikan sosiaalisille suhteille. Kaiken kaikkiaan fyysinen vamman omaavat henkilöt voivat joutua työelämän polullaan kohtaamaan monenlaisia ongelmia ja haasteita.

Työhyvinvoinnin ja vammaisten aseman parantamiseksi on tärkeää, että työpaikan inklusio- ja eksklusiotilanteita tutkitaan vammaisten työntekijöiden näkökulmasta. Tämän avulla voidaan selvittää, millaisia mahdollisia ongelmia ja eksklusiota fyysisesti vammaiset työntekijät kohtaavat työelämässään ja kuinka näitä ongelmia voitaisiin pyrkiä poistamaan ja ehkäisemään. Lisäksi fyysisesti vammaisten työntekijöiden inklusion kokemuksia kartoittamalla voidaan selvittää, millaisia hyviä käytäntöjä työelämässä voitaisiin hyödyntää laajemminkin vammaisten työntekijöiden kohdalla.

Vammaisten inklusion ja eksklusion kokemusten tutkiminen on myös sosiaalipsykologiselta kannalta hyvin tärkeää ja kiinnostavaa. Sosiaalipsykologiassa yhtenä suurimpana mielenkiinnon kohteena on juuri ihmisten välinen vuorovaikutus ja siihen liittyvät

ulottuvuudet. Vähemmistöihin liittyvän sosiaalisen käyttäytymisen tutkiminen valottaa yhä enemmän ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyviä mekanismeja.

2 MUKAAN OTTAMISEN JA ULKOPUOLELLE SULKEMISEN TEOREETTINEN TAUSTA

2.1 Lähtökohdat

Ihmistä motivoivat monenlaiset tekijät, kuten ravinnon tarve, turvan ja suojan tarve tai vaikkapa tarve saada kahvia aamulla. Perustarpeiden täytyttyä tärkein ihmisiä motivoiva tarve on tarve kuulua johonkin. Koemme siis vahvaa halua muodostaa ja ylläpitää keskeisiä ihmistenvälisiä suhteita, ja muodostamme mielellään suhteita toisiin ihmisiin jopa näennäisesti hankalissakin tilanteissa. Näitä ihmissuhteita ei kuitenkaan solmita yleensä ilman perusteita, vaan ihmiset joilla on jotain yhteistä, joilla on yhteisiä kokemuksia tai jotka ovat jatkuvasti toistensa kanssa tekemisissä, usein muodostavat ystävyys- tai muita suhteita toistensa kanssa. (Baumeister & Leary 1995.)

Näiden sosiaalisten suhteiden puuttuminen tai niiden kariutuminen saavat aikaan monia negatiivisia vaikutuksia. Sekä psykologiset että fyysiset terveysongelmat ovat yleisempiä niiden ihmisten keskuudessa, joilla ei ole sosiaalisia kiintymyssuhteita. Myös esimerkiksi itsemurhat sekä syömisongelmat ovat yleisimpiä muista ihmisistä irrallaan olevilla ihmisillä. Sosiaalisten siteiden puuttuminen tai menettäminen saa myös aikaan emotionaalista ahdistusta, kun taas tukea antavaan sosiaaliseen verkostoon kuulumisen vähentää stressiä jopa silloinkin, kun muiden kyseiseen sosiaaliseen verkostoon kuuluvien henkilöiden antama emotionaalinen tuki tai apu ei näy käytännössä. (Emt.)

Ihmiset etsivät siis toistuvaa sekä voimakkaasti positiivista kanssakäymistä toisten ihmisten kanssa, eikä ole ollenkaan ihme, että sosiaaliset suhteet ovat hyvin tärkeässä osassa ihmisten elämässä. Yksi tapa tutkia näitä sosiaalisia suhteita ja niiden tärkeyttä on tarkastella niitä inklusion ja eksluusion käsitteiden kautta. Kuten jo aiemmin tässä tutkielmassa on esitetty, inklusio voidaan määritellä mukaan ottamiseksi tai sisällyttämiseksi, ja eksklusio taas ulkopuolelle sulkemiseksi. Jokainen meistä on joskus kokenut sekä inklusion että eksluusion kokemuksia. Olemme kokeneet kenties inklusion tunteita, kun työkaverimme on pyytänyt meitä mukaan juhliinsa. Tällöin tunnemme olomme yleensä onnistuneeksi ja hyväksytyksi. Eksklusiota olemme taas saattaneet

kokea silloin, kun olemme lauantai-iltana tunteneet olomme yksinäisiksi tietäen, että ystävämme ovat olleet samaan aikaan juhlimassa.

Inklusion ja eksklusion tuntemukset ovat siis kaikille ihmisille melko tuttuja, ja meille on hyvin tärkeää, että koemme inklusiota. Eksklusiolla voi olla monenlaisia seurauksia yksilölle, ja Tvenge ja Baumaister osoittivatkin, että sosiaalisella eksklusiolla on laajoja ja yhtenäisesti negatiivisia vaikutuksia ihmisen käyttäytymiseen. Tutkimuksen mukaan torjutut henkilöt tulivat muun muassa aggressiivisemmiksi, he pitivät huommin huolta itsestään, ja heidän prososiaalisen käytöksensä määrä väheni. (Tvenge & Baumaister 2005, 41.)

On hyvä huomata, että inklusion ja eksklusion käsitteet ovat olemassa vain suhteessa toisiinsa. Jos on olemassa inklusiota eli mukaan ottamista, tuo se mukanaan myös eksklusiota. Kun määritämme itsemme kuuluvaksi johonkin, määritämme myös sen, mihin muut ihmiset eivät kuulu. Samoin kun kuvailemme sitä, millaisia muut ovat, kuvaillemme samalla myös itseämme. (Jenkins 2004, 7.) Abrams, Hogg sekä Marques (2005, 1) tuovat esiin, että kun ihminen haluaa kuulua johonkin, hän etsii mukaan pääsemistä ihmissuhteiden kautta. Näiden ihmissuhteiden seurauksena syntyy inklusio, mutta ihmissuhteiden muodostumiset luovat myös erilaisia rajoja, jotka sulkevat toisia ihmisiä näiden suhteiden ulkopuolelle (emt.).

2.2 Inklusion ja eksklusion tutkimus – miksi toiset jätetään ulkopuolelle?

Sosiaalipsykologisessa tutkimuksessa inklusiota ja eksklusiota on tutkittu suhteessa ryhmäkäyttäytymiseen, ja niiden nähdään usein kytkeytyvän ryhmärakenteen hallintaan. Selkeimpiä ryhmän hallinnan keinoja ovat sen rajojen vartiointi. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että ryhmään sisällytetään ihmisiä, jotka todennäköisesti hyödyttävät ryhmää. Ryhmän ulkopuolelle taas työnnetään henkilöt, jotka todennäköisesti ovat ryhmälle haitaksi. Uusi henkilö huomioidaan ensin ryhmän mahdollisena jäsenenä, jolloin muu ryhmä kiinnittää huomiota siihen, kuinka henkilö voi osallistua ryhmän yhteisten etujen saavuttamiseen. Samoin taas yksilö etsii ryhmiä, jotka voisivat täyttää yksilön henkilökohtaiset tarpeet. Jos nämä tarpeet yksilön ja ryhmän välillä kohtaavat, yksilö

tulee osaksi ryhmää. Inklusiota ja eksklusiota esiintyy usein ryhmissä tapahtuvissa roolisiirtymissä. (Levine, Moreland & Hausmann 2005, 137-139, 155.) Roolisiirtymällä tarkoitetaan sitä, että jonkin henkilön rooli tietyssä ryhmässä muuttuu. Hän voi esimerkiksi siirtyä ryhmän ulkopuolella olevasta ryhmän jäseneksi, tai hänen asemansa voi muuttua huonommaksi siten, että hän siirtyy ryhmän ”ydinporukasta” ryhmän ”laitamille”. Levinen ym. mukaan roolisiirtymissä on tärkeää sitoutumisen taso. Sekä muun ryhmän, että yksilön sitoutumisen täytyy olla riittävällä tasolla, että he voivat saavuttaa keskinäisen päätöksen siirtymisestä tasolta toiselle. (Levine ym. 2005, 142-143.)

Abramsin, Randsley de Mouran, Hutchison ja Vikin (2005, 161) mukaan erilaisilla reaktioilla poikkeavia henkilöitä kohtaan ylläpidetään ryhmän sosiaalista identiteettiä sekä positiivisia stereotyyppioita sisäryhmästä. Tällöin sisäryhmää arvioidaan paremmaksi suhteessa muihin ryhmiin. Inklusio ja eksklusio voivat kuitenkin tapahtua myös ryhmän sisällä, jolloin ihmisillä on usein tapana arvioida paremmiksi niitä ryhmän jäseniä jotka ovat kiinnostavia ja viehättäviä. Taas niitä ryhmään kuuluvia jäseniä, jotka eivät ole niin kiinnostavia ja viehättäviä, on ihmisillä tapana väheksyä ja aliarvioida. Tätä kutsutaan usein ”musta lammas -efektiksi”. (emt.) Marguesin ja Paezin mukaan musta lammas -efekti johtuu siitä, että sisäryhmää arvioimalla halutaan pyrkiä suojelemaan ryhmän sosiaalista identiteettiä. Uhka ryhmän sosiaaliselle identiteetille voi olla juuri tällainen ryhmän sosiaalisesta identiteetistä negatiivisesti poikkeava henkilö. Tämä saa aikaan sen, että ryhmä tuottaa vahvan eron ryhmän sisällä, eli väheksyy tai aliarvioi poikkeavaa henkilöä vahvistaakseen ryhmän subjektiivista yhtenäisyyttä.

Tätä ajatusta tukee myös Hutchisonin, Abramsin, Gutierrezin ja Vikin (2008, 880) tutkimus, jonka mukaan varsinkin voimakkaasti ryhmään identifioituvat henkilöt olivat herkempiä aliarvioimaan ja väheksymään ryhmän normista poikkeavaa henkilöä, koska he olivat motivoituneimpia sulkemaan tuon henkilön ryhmän ulkopuolelle. Sisäryhmän jäsenen huono suoritus tai poikkeavuus siis aiheuttaa sitä suuremman uhan yksilön minäkuvalle, mitä suurempi merkitys ryhmällä on yksilön minäkuvalle.

Inklusion tai eksklusion aiheuttamisen syy voi olla myös henkilön omassa tarpeessa ylläpitää asemaansa ryhmässä. Ryhmässä usein on myös sellaisia henkilöitä, jotka kokevat olevansa jollain tapaa ryhmän reunalla kuuluen juuri ja juuri ryhmään, tai sitten jotkut henkilöt voivat kokea kuuluvansa vähemmistöön ryhmän sisällä. Picket ja Brewer

ehdottavat, että tällaiset ryhmään ja sen sosiaaliseen identiteettiin heikosti sopivat henkilöt pyrkivät varmistamaan oman mukanaolonsa ryhmässä kahdella tavalla. Ensinnäkin henkilö voi pyrkiä muuttamaan itseään vastaamaan enemmän muuta enemmistöryhmää siinä määrin kuin se on mahdollista. Toinen mahdollisuus suuremman sisäryhmän inklusion saavuttamiseksi on oman ja muiden ryhmien erojen korostaminen. Tutkimusten mukaan ne henkilöt jotka vastasivat itse heikoiten ryhmän normia, pyrkivät vahvasti ylläpitämään eroja oman ryhmän ja siihen kuulumattomien välillä. Tällainen toimintatapa johtuu siitä, että tiukkoja eroja sisä- ja ulkoryhmän välillä ylläpitämällä onnistutaan myös paremmin varmistamaan se, ettei henkilö itse joudu ryhmän ulkopuolelle. Jos taas raja sisä- ja ulkoryhmän välillä muuttuisi häilyvämmäksi, olisi heikosti ryhmän normiin kiinnittynyt henkilö myös helpompi sulkea ryhmän ulkopuolelle. Sen lisäksi, että nämä henkilöt pyrkivät ylläpitämään eroja sisä- ja ulkoryhmien välillä, he myös halveksivat ja väheksyvät ryhmän ulkopuolella olevia henkilöitä todennäköisemmin kuin muut sisäryhmään kuuluvat. (Picket & Brewer 2005, 93-101.) Samanlaisia huomioita tekivät Schmitt ja Branscombe (2001) tutkimuksessaan ryhmän prototyypistä poikkeavien käyttäytymisestä.

Inklusiota ja eksklusiota voidaan tarkastella myös ryhmän koon ja sen tavoitteiden kautta. Ensinnäkin ryhmään mahdollisesti tulevien henkilöiden määrä saattaa olla pieni suhteessa ryhmän tarvittavaan kokoon nähden. Tämän takia näiden ryhmän jäsenehdokkaiden torjuminen voisi olla vaaraksi koko ryhmän olemassaololle, ja tällöin ryhmä näkee enemmän vaivaa näiden poikkeavin henkilöiden sosiaalistamiseen ryhmän sisälle. Tällöin inklusio tapahtuu ryhmän omien tarpeiden vuoksi. Tämä mekanismi voi kuitenkin toimia myös toisin päin. Jos kyseinen ryhmä olisikin sellainen, että monet potentiaaliset ihmiset haluaisivat päästä osaksi sitä, voi ryhmä alkaa valikoimaan jäseniään. Tällöin esimerkiksi ne ryhmän jäsenet, jotka eivät niin hyvin vastaa ryhmän kuvausta voivat tulla suljetuksi ryhmän ulkopuolelle sen takia, että ryhmällä on mahdollisuus sisällyttää ryhmään uusia jäseniä, jotka vastaavat paremmin ryhmän kuvausta. (Hogg, Fielding & Darley 2005, 193-194.)

Hogg ym. (2005, 193) nostavat kuitenkin myös esiin, että aina inklusio ja eksklusio eivät tapahdu sen perusteella, kuinka hyvin mukaan otettavat tai ulkopuolelle suljettavat henkilöt sopivat ryhmän kuvaukseen, tai kuinka samankaltaisia he ovat ryhmän kanssa. Toisinaan ryhmässä arvostettuja ominaisuuksia ovat juuri poikkeavuus, erilaisuus, eri

mieltä oleminen, ja ryhmän sisäinen kriittisyys. Tällöin ryhmä ei pyrikään sulkemaan ulkopuolelle poikkeavia henkilöitä, vaan se nimenomaan haluaa sisällyttää heidät ryhmäänsä. Onkin tärkeää huomata, että inklusion ja eksklusion syyt riippuvat usein ryhmien ja yksilöiden motiiveista ja tarpeista. Hogg ym. huomauttavat myös, että ryhmät, jotka pitävät sisällään erilaisia näkökulmia ja toisistaan poikkeavia alaryhmiä, toimivat usein paremmin kuin ryhmät, joiden jäsenet ovat samanlaisia keskenään. (Hogg ym. 2005, 193.)

Eksklusion tapahtuessa ulkopuolelle suljettava henkilö ei aina välttämättä ole vain passiivinen vastaanottaja. Eksklusio voi johtua myös siitä, että yksittäinen henkilö tarkoituksella pettää ryhmänsä ja siten menettää sen luottamuksen. Joidenkin tutkimusten mukaan juuri ulkopuolelle suljetun henkilön oma käyttäytyminen on eksklusion syy tai mahdollistaja. Scottin, Zagencykin ja Restubogin (2013 43-44) mukaan työntekijän epäkohtelias käyttäytyminen työpaikalla oli yhteydessä ulkopuolelle sulkemiseen. Myös muiden tutkimusten mukaan työntekijän aggressiivinen, hyökkäävä tai töykeä käyttäytyminen saivat aikaan aggressiivista tai käyttäytymistä tai kostomieltä muissa työntekijöissä, joka saattoi lopulta päättyä eksklusioon (Hershcovis, Turner, Barling, Arnold, Dupré, Inness, LeBlanc & Sivanathan 2007; Aquino & Bradfield 2000, 535-536).

Yksittäiset ryhmän jäsenet saattavat myös tarkoituksella käyttäytyä muusta ryhmästä poikkeavalla tavalla, johon syynä saattaa olla halu lähteä ryhmästä. Hoggin ym. mukaan kuitenkin todennäköisemmin poikkeava käyttäytyminen johtuu yleensä tarpeesta erottua muusta ryhmästä. Tällöin inklusion tunne ryhmässä on liian kylläntynyt, ja jotkut ryhmän jäsenet voivat pyrkiä muuttamaan tätä käyttäytymällä itse poikkeavasti, tai identifioitumalla johonkin alaryhmään. (Hogg ym. 2005, 194.)

Vaikka pääsy eksklusion tapahtumiselle näyttäisi olevan ryhmän normista liikaa poikkeavien henkilöiden ulkopuolelle sulkeminen, ei eksklusio kuitenkaan aina tapahdu tällä tavalla. Toisinaan ryhmässä saattaa olla myös henkilöitä, jotka poikkeavat positiivisella tavalla muusta ryhmästä. Tutkimuksissa onkin ehdotettu, että henkilön poikkeavuuden laatu, poikkeavan henkilön käytös sekä ryhmän tavoitteet vaikuttavat siihen, kuinka ryhmä kohtelee sen poikkeavia jäseniä. Liika poikkeavuus ryhmän normista yleensä johtaa eksklusioon, sillä se uhkaa ryhmän olemassaoloa, mutta organisaatio voi hyväksyä esimerkiksi vähemmistöihin kuuluvat henkilöt mukaan ryhmäänsä silloin,

kun poikkeavat henkilöt ovat erittäin hyödyllisiä organisaatiolle joissain tietyissä tehtävissä. Myös niin sanotut ”positiiviset poikkeajat” ovat usein tervetulleita ryhmään. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi henkilöä, joka on erityisen hyvä ja tehokas työssään. Hän kyllä poikkeaa muusta ryhmästä, mutta koska hänen taidoistaan on hyötyä muulle ryhmälle, ei häntä pyritä sulkemaan sen ulkopuolelle. (Hogg ym. 2005, 198-205)

2.3 Stigma

Yksi tapa tarkastella eksklusiota ja inklusiota sekä niiden syitä on perehtyä stigman eli leimaamisen näkökulmaan. Stigman käsite juontaa juurensa Erving Goffmanin ajatteluun. Goffman määrittelee stigman ominaisuutena, joka häpäisee laajasti yksilöä ja alentaa yksilön hyödyllisestä henkilöstä häpeätahraksi. (Goffman 1963, 11.) Stigmaan liittyvä toinen käsite on stigmatisaatio. Dijkerin ja Koomenin (2007) mukaan stigmatisaatiolla tarkoitetaan sitä prosessia, jossa yksilöön tai ryhmään suhtaudutaan negatiivisesti johtuen kyseisen yksilön tai ryhmän liittämisestä aikaisemmin vallinneeseen, kuviteltuun tai sillä hetkellä havaittavaan poikkeavuuteen. Stigmatisaation lähikäsitteitä ovat ennakkoluuloisuus, stereotyyppittely ja leimaaminen. Näitä käsitteitä on käytetty paljolti sosiologiassa ja sosiaalipsykologiassa. (Dijkeri ja Koomen 2007.)

Goffman erottaa toisistaan kolme eri stigmatisoinnin kategoriaa, jotka ovat virheet yksilöllisessä luonteessa, ruumiin inhottavuudet, sekä heimokohtaiset stigmat kuten rotu, kansallisuus tai uskonto (Goffman 1963, 11-14). Henkilöt joilla on tällainen ikään kuin häpeällinen tai vahingollinen todellinen identiteetti, haluavat olla tosiasiallisesti ”normaaleja”. Tätä välimatkaa todellisen ja halutun identiteetin välillä Goffman kutsuu stigmaksi. (Jenkins 2004, 73.) Stigmatisaatio liittyy siis eristämiseen ja leimaamiseen. Myös Bell, McLaughlin ja Sequeira (2004) kuvaavat stigman käsitettä hyvin selostamalla, että se viittaa käsitykseen siitä, että joku on negatiivisessa mielessä erilainen ”normaaliin” enemmistöön nähden.

Stigmatisoidut henkilöt usein suljetaan ulkopuolelle tietyistä piireistä. Ulkopuolelle jättäminen voi johtua useista tekijöistä, ja sen on nähty olevan psykologisesti jollain tapaa merkittävää sille henkilölle, joka toimii ulkopuolelle sulkijana (Kurzban & Leary 2001).

Stigmatisointi voi esimerkiksi toimia poissulkevan yksilön tai ryhmän itsetuntoa lisäävänä tekijänä. Yksilöt, jotka jollain tapaa uhkaavat ryhmän tehokasta toimintaa voidaan stigmatisoida ja pyrkiä sulkemaan ryhmän ulkopuolelle. (Major & Ecclestone 2005, 67-70.) Stigmatisoinnin syyt muodostuvat siis melko samoiksi kuin inkluusiossa ja eksklusiassa. Myös Pickett ja Brewer (2005, 96) esittävät, että sisäryhmä usein ylläpitää eksklusiota sen vuoksi, että rajojen höllentäminen ulkoryhmän ja sisäryhmän välillä voisi uhata sisäryhmän olemassaoloa. Ulkopuolelle sulkemisella voidaan myös oikeuttaa olemassa olevia sosiaalisia epäoikeudenmukaisuuksia. Ihmiset haluavat yleensä oikeuttaa niitä vallalla olevia sosiaalisia, taloudellisia sekä poliittisia rakenteita joissa he elävät. Stigmatisoimalla ne henkilöt jotka eivät mahdu näihin rakenteisiin, voidaan oikeuttaa ihmisten eriarvoinen kohtelu yhteiskunnassa. (Major & Ecclestone 2005, 67-68.)

Henkilöt joihin stigmatisaatio kohdistuu, ja jotka sen takia joutuvat eksklusion kohteeksi usein myös reagoivat tähän kohteluun jollain tavalla. Majorin ja Ecclestoneen mukaan stigmatisoidut henkilöt saattavat pyrkiä lisäämään houkuttelevuuttaan niiden henkilöiden silmissä, jotka eivät ole joutuneet stigmatisoinnin kohteeksi. Tämä voi tapahtua pyrkimällä eroon stigmasta niissä tapauksissa joissa se on mahdollista. Esimerkiksi laihduttaminen voi olla keino stigmasta irti pääsemiseksi. Tämän lisäksi stigmatisoitu henkilö voi pyrkiä ottamaan etäisyyttä muihin samaan ryhmään kuuluviin stigmatisoituihin henkilöihin, tai hän voi yrittää kätkeä tai piilottaa stigmaansa. (emt. 72-73.)

Stigmatisoitu henkilö saattaa myös pyrkiä vetäytymään niiden henkilöiden seurasta ja niistä tilanteista, joissa hän saattaisi tulla suljetuksi ulkopuolelle. Tämä henkilö voi myös pyrkiä löytämään vaihtoehtoisia ihmissuhteita, joissa hän voi kokea olevansa hyväksytty ja mukaan otettu hakeutumalla esimerkiksi muiden samalla tavoin stigmatisoitujen seuraan. Stigmasta voi myös erottautua siten, että yksilö ajattelee stigmatisoinnin johtuvan muiden ihmisten ennakkoluuloisesta ajattelusta. Tällöin stigmatisoitu yksilö ikään kuin itse stigmatisoi nämä ihmiset ennakkoluuloisiksi, ja siksi epäpäteviksi stigmatisoimaan häntä. (Major & Ecclestone 2005, 75-78.)

Mielenkiintoista stigmatisaation prosessissa on erityisesti se, että stigmatisoitu henkilö ei välttämättä sillä hetkellä poikkeakaan millään tavalla muusta ympäristöstään. Tärkeää onkin se, että muut ihmiset yhdistävät tämän stigmatisoidun henkilön jollain tapaa nyt

tai menneisyydessä vallinneeseen poikkeavuuden tilaan. (Dijker & Koomen 2007.) Muiden ihmisten ajattelutavat ja kognitiiviset prosessit siis vaikuttavat henkilön stigmatistoitumiseen.

Goffman tuo esiin, että ihmisen identiteetti voidaan ikään kuin pilata, sillä muiden ihmisten tapa identifioida yksilöä voi olla hyvin ennakkoluuloinen ja tukeutua ulkoisiin havaintoihin (Jenkins 2004, 73). Vaikka Goffmanin voidaankin osoittaa olevan ainakin osittain oikeassa, ei stigman käsite ole täysin kyseenalaistamaton. Goffmanin ajattelua onkin kritisoitu siitä, että hän kuvaa toimijat ikään kuin onttoina ja passiivisina kuorina, jotka eivät itse vaikuta juuri mitenkään oman minuutensa rakentumiseen, ja heidän motivaationsa merkitys on lähinnä kyyninen (Jenkins 2004, 68). Stigman käsite tekee siis sen omaavista ikään kuin kykenemättöminä saavuttamaan muuta asemaa. Tämän lisäksi se olettaa, että stigman omaavat henkilöt haluavat juuri päästä stigmastaan eroon. Stigma ylipäätään käsitteenä nähdään hyvin negatiivissävytteisenä. Stigman käsitteeseen liittyvistä teoretisoinneista voidaan kuitenkin löytää selityksiä inklusion ja eksklusion syihin. Stigmatisointiin liittyvät, ja sitä selittävät tekijät ovat tärkeitä myös vammaisten työelämäaseman ymmärtämisessä, mutta käsitteen ja sen teoriasisältöjen käytössä on kuitenkin hyvä noudattaa tarkkuutta juuri sen leimaavuuden vuoksi.

2.4 Sosiaalinen identiteetti

Inklusion ja eksklusion tutkimuskentässä sosiaalisen identiteetin teoria nostetaan usein esiin (ks. esim. McAuliffe, Jetten, Hornsey & Hogg 2003; Schmitt & Branscombe 2001; Marques & Paez 1994). Sosiaalisen identiteetin teoria on sosiaalipsykologinen teoria ryhmien välisistä suhteista, ryhmäprosesseista, ja sosiaalisesta minuudesta. Sen käsitteiden ja teorian juuret ovat Henri Tajfelin ajattelussa, jotka John Turner myöhemmin kehitti ja muotoili nykyiseen muotoonsa. Tajfelin (1982, 2) mukaan sosiaalisella identiteetillä tarkoitetaan sitä osaa yksilön minäkuvasta, joka on lähtöisin erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin kuulumisesta. Tajfel korostaa, että sosiaalinen identiteetti koostuu niistä arvostuksista ja emotionaalisista merkityksistä, joita henkilö antaa näille ryhmille. Sosiaalisen identiteetin teoriassa perusajatus on siinä, että erilaiset sosiaaliset kategoriat,

kuten kansallisuus, poliittinen kanta tai harrastukset, määrittävät yksilön identiteettiä (Hogg, Terry & White 1995). Koska eri kategorioihin kuuluminen määrittää yksilön identiteettiä, on yksilölle usein hyvin tärkeää, millaisia nämä kategoriat ovat ja keitä muita niihin kuuluu.

Ihmisille on äärimmäisen tärkeää saavuttaa, ylläpitää sekä lisätä omanarvontuntoaan. Tavoittelemme sitä henkilökohtaisen identiteettimme kautta, mutta sosiaalisen identiteetin teorian mukaan pyrimme nostamaan itsetuntoamme myös sitä kautta, mihin sosiaaliin ryhmiin kuulumme. Jos omanarvontuntomme on uhattuna, puolustamme sitä keskittymällä sekä omiin henkilökohtaisiin vahvuksiimme, että niiden sosiaalisten ryhmien ominaisuuksiin, joihin kuulumme. (Greitemeyer 2012.) Meille ei siis ole samantekevää, millaisiin ryhmiin kuulumme, tai millaisiin ryhmiin muut ajattelevat meidän kuuluvan. Korten (2005) mukaan erilaisiin ryhmiin kuulumisen kautta syntyvän sosiaalisen identiteetin vahvuus ei ole aina vakio, mutta sen vaikutus on yleisesti ottaen voimakkaampaa kuin yksilön henkilökohtaisen identiteetin vaikutus.

Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan erilasten ryhmien tärkeys yksilön minäkuvan kannalta myös vaihtelee. Jokainen näistä eri ryhmien jäsenyyksistä on edustettuna yksilön mielessä sosiaalisena identiteettinä, joka sekä kuvaa että määrittää yksilön ominaisuuksia tuon ryhmän jäsenenä, sekä ryhmän tärkeyttä yksilölle. Ryhmät joihin yksilö kuuluu osaltaan määrittävät sitä, kuinka hänen tulisi käyttäytyä, ajatella ja tuntea. (Hogg, Terry & White 1995.)

Kun sosiaalisen identiteetin teoriassa puhutaan erilaisiin ryhmiin kuulumisesta, puhutaan usein kategorioihin kuulumisesta. Sosiaalisen identiteetin teoriassa kategorisoinnin eli luokittelun käsite onkin hyvin keskeinen, ja ihmisillä on tapana luokitella muita ihmisiä erilaisiin kategorioihin kuuluviksi. Muiden ihmisten ja asioiden kategoriointi on käytännössä kognitiivinen prosessi joka yksinkertaistaa havaintojamme. Tämä havaintojen yksinkertaistaminen on erittäin tärkeää, jotta ihmiset kykenisivät toimimaan joustavasti kokonaisuutena. Se auttaa meitä jäsentämään valtavan määrän informaatiota paremmin hallittaviin kategorioihin. Kategorisaatioprosessin tuloksena teemme stereotyyppisiä havaintoja, joiden perusteella näemmä kaikkien tiettyyn sosiaaliseen kategoriin kuuluvien henkilöiden omaavan tietyt samat piirteet, jotka erottavat ryhmän muista

ihmisistä. Stereotyyppittely syntyy juuri tämän prosessin tuloksena. (Hogg & Abrams 1988, 19-20, 65.)

Kuten inkluusio ja eksklusiokin ovat olemassa vain suhteessa toisiinsa, myös ne sosiaaliset ryhmät ja kategoriat joihin kuulumme saavat merkityksen ja arvonsa vain suhteessa toisiin kategorioihin. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi sosiaalinen kategoria ”suomalainen” saa merkityksen vasta silloin kun pystytään määrittämään eroavaisuudet niiden välillä, jotka kuuluvat kyseiseen kategoriaan ja niiden välillä, jotka eivät kuulu. On tärkeää huomata, että kategoriat eivät myöskään välttämättä ole pysyviä, vaan niiden rakenteet ja sisällöt muuttuvat jatkuvasti. (emt. 14.)

Sosiaaliset kategoriat ovat siis suhteessa toisiin kategorioihin, mutta ne ovat myös aina suhteessa minään ja minuuteen. Ihmisillä on tapana luokitella toisia ihmisiä suhteessa itseensä, ja arvioiden samankaltaisuuksia sekä erilaisuuksia itsensä ja muiden välillä. Hahmotamme toiset ihmiset joko kuuluvaksi samaan kategoriaan (ingroup members) itsemme kanssa, tai eri kategoriaan (outgroup members) kuuluvaksi. (Hogg & Abrams 1988, 21.)

Tärkeä osa-alue sosiaalisessa kategorisoinnissa on itse-kategorisointi, ja itse-kategorisoinnin teoria (self-categorization theory) kumpuaa myös sosiaalisen identiteetin teoriasta (Hogg & Terry 2000). Itse-kategorisoinnilla tarkoitetaan sitä, että yksilö havaitsee ja määrittää itsensä samalla tavalla kuin miten hän näkee ja määrittää sen ryhmän johon hän kuuluu. Itse-kategorisointi saa siis aikaan kaksi asiaa: Ensinnäkin yksilö kokee, että hän omaa saman sosiaalisen identiteetin kuin muut samaan ryhmään kuuluvat. Toiseksi se synnyttää yhdenmukaista käyttäytymistä ryhmän jäsenille ominaisissa toimintatavoissa. (Hogg, Terry & White 1995.) Itsemme ja toistemme kategorisoinnin kautta suoritamme myös jatkuvasti sosiaalista vertailua. Vertailemme esimerkiksi sitä, kuinka älykkäitä, musikaalisia, hyvin pukeutuvia tai mukavia ihmiset ovat. Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan kaikki tieto mitä saamme on sosiaalisesti tuotettu sosiaalisen vertailun kautta. (Hogg & Abrams 1988, 22.)

Kuten jo aikaisemmin on tullut esille, meillä on tarve olla varmoja ja luottavaisia omasta minäkuvastamme, muista ihmisistä sekä maailmasta yleensä, ja sen vuoksi teemme sosiaalisia vertailuja. Hogg ja Abrams (Emt. 22) muistuttavat, että haluamme myös tun-

tea että meidän käsityksemme ovat parempia ja enemmän oikeassa olevia kuin muiden erilaiset käsitykset. Tästä seuraamuksena on se, että meillä on tapana pitää oman sisäryhmämme käsityksiä asioista parempina ja totuudenmukaisempina kuin muiden ryhmien käsityksiä.

Kategorisaatio sekä sosiaalinen vertailu muodostavat pohjan ryhmäkäyttäytymiselle, kuten eroavaisuuksien tekemiselle sisä- ja ulkoryhmän välillä, syrjäkättyytymiselle, sisäryhmän suosimiselle, sekä stereotyyppiselle ajattelulle sekä sisä- että ulkoryhmistä. Lisäksi siihen voidaan lukea vielä ihmisen stereotyyppinen ajattelu omasta itsestään, sekä taipumus mukautua ryhmän normeihin. (Hogg & Abrams 1988, 23.) Kuten stigman teoretisoinneissa, myös sosiaalisen identiteetin teoriassa voidaan huomata paljon yhteneväisyyksiä inklusion ja eksklusion tutkimuskenttään, ja myös monia vammaisuuden liittyviä toiminta- ja ajattelutapoja voidaan tarkastella ja pyrkiä selittämään sosiaalisen identiteetin kautta.

3 VAMMAISUUS

3.1 Vammaisuuden määritelmä ja historia

Edellä esitellyn sosiaalisen identiteetin teorian nähdään selittävän sitä, miksi vammaiset ovat huonommassa asemassa suhteessa muihin ihmisiin niin työ- kuin muussakin elämässä. Ryhmäkäyttäytymisessämme vallitsevista toimintatavoista voimme löytää yhtymäkohtia aikaisemmin tässä tutkielmassa kuvailtuihin (ks. luku 2.3) Vehmaan esittelemiini ajatuksiin vammaisuutta uudistavista käytännöistä. Käsittelemme vammaisuudesta ovat paljolti sosiaalisesti muodostuneita, ja voivat siten olla melko kaukana totuudesta.

Vammaisuus on ilmiö, joka koskettaa jollain tapaa kaikkia ihmisiä, mutta samalla se on monille myös hyvin vieras. Myös vammaisuuden tarkka määrittäminen voi olla vaikeaa. Vammaispalvelulaissa (3.4.1987/380) sanalla vammainen tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Konttisen (2006, 66) mukaan vammaisia ei kuitenkaan voida pitää yhtenäisenä ryhmänä, sillä eri vammat voivat rajoittaa yksilöiden mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan toimintaan hyvin eri tavoilla. Vammaisuuden käsite määritellään aina jostain kulttuurista käsin, ja siihen vaikuttavat kyseisin yhteiskunnan arvokäsitykset, sekä taloudelliset ja sosiaaliset rakenteet (Savtchenko 2003, 17). Tämä vuoksi vammaisuutta on vaikeaa määrittellä yhtenäisellä, eri yhteiskuntien rajat ylittävällä tavalla.

Vammaisten tarkkaa määrää on siis melko vaikea selvittää, koska vammaismääritelmät voivat olla eri yhteiskunnissa hyvin erilaisia. Kuitenkin esimerkiksi Yhdistyneiden kansakuntien arvion mukaan eri tavoin vammaisia henkilöitä olisi kymmenen prosenttia maapallon väestöstä, tai toisin sanottuna vammaisia henkilöitä olisi noin 650 miljoonaa, joista 386 miljoonaa ovat työikäisiä (Factsheet on persons with disabilities).

Suomessa useimmiten käytetyt termit ovat vammainen ja vajaakuntoinen. Molempien sanojen alkuperä on englannin kielen määritelmässä ”disability”. (Savtchenko 2003, 18.) Kuitenkin sanan vajaakuntoinen käyttöä on vammaisjärjestöjen keskuudessa paljon

kritisoitu, ja sitä on sanottu leimaavaksi, ja lisäksi sen käytön on sanottu vaikeuttavan vammaisten ihmisten työllistymistä. Fyysinen ja henkinen vamma on usein myös erotettu toisistaan. Fyysisesti vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla jokin kehon osa on heikentynyt johtuen sairaudesta, onnettomuudesta tai syntymästä asti olleesta vammasta. Vammoja voivat olla näkövamma, kuurous, sydänsairaudet sekä raajojen halvaantumiset. (Goodley 2011, 5.) Tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena ovat juuri fyysisesti vammaiset henkilöt.

Vammaisuutta ja sen syitä eri aikakausina ja eri yhteiskunnissa on määritelty hyvin eri näkökulmista. Aikaisin vallalla ollut näkökulma oli määrittää vammaisuutta jonkinlaisena moraalisenä tilana, jolloin vammaisuus nähtiin vikana tai puutteena joka johtui siitä, että kyseinen henkilö oli tehnyt jonkin synnin tai pahan asian. Tähän näkökulmaan alkoi kuitenkin tulla muutosta 1800-luvun puolivälissä. Tällöin vammaisuutta ei niinkään paljon yhdistetty enää syntikäsitteisiin, vaan vammaisuus alettiin nähdä linkittyneenä kuntoutukseen, lääketieteeseen, psykologiaan, erityispedagogisiin tarpeisiin sekä sosiaalityöhön. Tämä katsantokanta vammaisuuteen oli vallalla aina 1990-luvulle asti. (Goodley 2011, 7-11.) Tällöin siis etsittäessä syitä vammaisten ihmisten kohtaamiin ongelmiin keskityttiin yksittäisten henkilöiden rajoitteisiin ja puutteisiin. Näitä puutteita pyrittiin korjaamaan ja vammaisista henkilöistä koetettiin kuntouttaa mahdollisimman normaaleja (Vehmas 2005). Vammaisuus kytkeytyi siis epänormaaliuden ja normaaliuden väliseen kamppailuun.

1990-luvulta lähtien brittiläisessä vammaistutkimuksessa alettiin kuitenkin kiinnittää enemmän huomiota vammaisuuteen sosiaalisena konstruktiona. Tässä ajatuksena on se, että ihmiset jotka ovat jollain tapaa esteellisiä, on yhteiskunnan toimesta eristetty omaan lokeroonsa jota kutsutaan vammaisiksi. Yhteiskunta on siis tehnyt heistä vammaisia ihmisiä. Tällä tarkoitetaan sitä, että yhteiskunnan historiassa vammaiset ihmiset oli asetettu asemaan, jossa he olivat syrjinnän sekä sosiaalinen eristämisen kohteena. Heistä oli tehty taloudellisesti riippuvaisia muista ihmisistä, työttömyys vammaisten keskuudessa oli korkeaa, heidän itsenäisen asumisen oli vaikeaa, ja oli hyvin yleistä sijoittaa vammaisen henkilö laitoshoitoon. Näihin epäkohtiin alettiinkin 1990-luvulla kiinnittää enemmän huomiota. (Goodley 2011, 11-13.) Myös Vehmas (2005) tuo esiin, että jo 1970- ja 1980-luvulta lähtien on ajattelutavoissa pikkuhiljaa siirrytty parempaan suuntaan. Vammaisuudesta aiheutuvien ongelmien syiden ei enää ajatella olevan yksilössä,

vaan ennemminkin siinä, että yhteiskunnassa ei ole ollut halukkuutta tai se on epäonnistunut yrityksissään poistaa vammauttavia esteitä sekä sosiaalisia rajoituksia vammaisten ihmisten elämässä (emt.). Samoihin aikoihin kun Euroopassa vammaisuuden määritelmää muotoiltiin uudestaan, myös Pohjoisamerikkalainen tutkimuksessa vammaisuuden käsitteellistämiseen alettiin kiinnittää huomiota. Yhdysvalloissa alettiin kiinnittää huomiota siihen, että vammaiset ihmiset olivat etnisten vähemmistöjen kaltainen ryhmä, joka koostuu ihmisistä joilta on evätty kaikille kansalaisille kuuluvat oikeudet, ja jolle on annettu vain toisarvoinen jäsenyys yhteiskunnassa. (Goodley 2011, 13.)

Uusien konstruktionististen ajattelutapojen nousun lisäksi vammaisuutta on myös määriteltä relationaalista sekä kulttuurisesta näkökulmasta käsin. Relationaalisen ajattelutavan mukaan vammaisuus rakentuu kolmen eri relationaalisen prosessin kautta, eli vammaiset ihmiset ovat vähemmistöasemassa siksi, että eri ihmisten odotukset, biologiset tarpeet ja elinympäristöön liittyvät mahdollisuudet ovat ristiriidassa. Kulttuurisen näkökannan mukaan taas vammaisuus on kulttuurin rakentama ilmiö, ja se toimii ikään kuin metaforisena kyynärsauvana käsitteeseen kykenevä tai pystyvä. Vammaisuus (disability) käsitteenä voidaan ymmärtää siis vain suhteessa käsitteeseen normaali (normalcy). (Goodley 2011, 17.)

Vammaisuutta tai sen käsitettä on siis käsitelty yhteiskunnassa monellakin tapaa. Tässä tutkielmassa lähtökohtana on ajattelutapa, että vammaisuuden ongelmien syitä tulisi tarkastella vallitsevissa yhteiskunnan käytäntöjen kautta. Toisena lähtökohtana tutkielmalle on se, että kulttuurissamme rakentuneet menettelytavat ja ajattelutavat vaikuttavat siihen kuinka ja mitä vammaisuudesta ajatellaan.

3.2 Vammaisuutta uudistavat käytännöt

Sekä tieteen piirissä että yhteiskunnallisessa keskustelussa on nostettu esiin, että yhteiskunnassa ylläpidetään vammaisuutta ja siihen liittyviä negatiivisia mielikuvia. Fyysiset poikkeavuudet voivat aiheuttaa ihmisissä negatiivisia konnotaatioita, ja nämä liitetään usein myös vammaisuuteen. Bell, McLaughlin sekä Sequeira mainitsevat esimerkkinä, että suurin osa ihmisistä haluaa mieluummin elää vanhaksi, kuin kuolla nuorena. Kui-

tenkin esimerkiksi hiusten värjäys ja kosmeettiset kauneusleikkaukset osoittavat ihmisten inhon ikääntymistä kohtaan. Samalla tavoin vammaisia ihmisiä ei myöskään nähdä usein kategoriana, joihin suurin osa ihmisistä haluaisi kuulua tai identifioitua. (Bell, McLaughlin & Sequeira 2004, 203.)

Vammaisuus ei useinkaan ole läsnä jo syntymässä esiintyvänä vammaana, vaan monet vammaisuuden muodot syntyvät ilmenevät ikääntymisen johdosta. Läpi historian voidaan nähdä, kuinka vammaisuus on ollut jatkuvan syrjinnän ja diskriminaation kohteena. (Vehmas 2005, 11,75.) Vaikka Suomessa vammaisten ihmisten yhteiskunnallisen aseman tutkimus on ollut suhteellisen vähäistä, voidaan Vehmaan mukaan yhteiskunnassamme havaita useita käytäntöjä, jotka toimivat vammaisuuden ilmiötä toistavina ja vahvistavina tekijöinä. (Emt., 124-129).

Ensinnäkin koulun erityispedagogiikka ja erityisopetusinstituutio on nähty osasyynä vammaisten ihmisten epätasa-arvoisuuden ylläpitämiseen. Koska vammaiset lapset on perinteisesti eristetty normaalista koulusta ja sosiaalisesta toiminnasta muiden lasten kanssa, on koulu tätä kautta tukenut sitä yleistä yhteiskunnallista toimintatapaa, jossa vammaiset ihmiset ovat erillään ja syrjittyjä suhteessa muihin ihmisiin. Toiseksi fyysisen ympärillemme rakennetun ympäristön voidaan taas nähdä uusintavan vammaisten syrjäytymistä sen kautta, että se on suunniteltu ”normaalin” ihmisen ehdoilla. Monet fyysiset rakenteet, kuten esimerkiksi portaat, kynnykset, raskaat ovet tai huono valaistus tekevät usein vammaisen normaalista elämästä haastavaa. Vehmas tuokin hyvin esiin vammaisten epätasa-arvoisen kohtelun toteamalla, että kieltäytymällä rakentamasta tai muuttamasta ympäristöämme esteettömäksi, kiellämme käytännössä vammaisilta oikeuden elää yhteiskunnassamme. (Vehmas 2005, 125-127.)

Kolmas vammaisia syrjivä tekijä on työ. Työelämä uusintaa vammaisten syrjintää sitä kautta, että suurin osa vammaisista on suljettu täysin sen ulkopuolelle. Vammaisten on yleisesti varsinkin aikaisemmin historiassa ajateltu olevan hyödyttömiä ja taloudellisesti tuottamattomia työntekijöitä, ja vammaisten pääsy työelämään on hyvin vaikeaa jo sen takia, että työpaikat on usein suunniteltu vammattomille henkilöille. (emt.) Tässä tutkielmassa vammaisuus työelämä ovat erityisen mielenkiinnon kohteena, ja vammaisten työelämään liittyviä hankaluuksi ja syrjintää käsittelen vielä laajemmin seuraavassa luvussa.

Neljänneksi vammaisuuden kulttuurinen esiintyminen mediassa, elokuvissa ja kirjallisuudessa toimii väylänä vammaisuuden negatiivisten tekijöiden ylläpitämiseen. Vammaisuus hahmottuu taiteessa ja mediassa usein yksilön ominaisuutena, eikä sosiaalisena ongelmana. Taide ja media heijastelevat ja muokkaavat tätä todellisuutta jossa me elämme, ja sen vuoksi olisi tärkeää, että myös sillä alueella vammaisten huonon aseman todelliset syyt voitaisiin nostaa enemmän esille. (Vehmas 2005, 125-127.)

Viidenneksi vammaisia syrjivät käytännöt ovat olleet läsnä myös vammaistutkimuksessa, ja keskustelua on noussut esiin siitä, pitäisikö vammaisuuden tutkijoiden olla itse vammaisia. Tällä hetkellä esimerkiksi suomalaisessa tutkimuksessa vammaisuustutkimus on pääosin vammattomien tutkijoiden tekemää, mutta toisaalta maailmalaajuisesti sosiaalisen vammaistutkimuksen piirissä monet tutkijat ovat itse vammaisia. On tärkeää, että vammaistutkimusta ei tehtäisi pelkästään vammattomien näkökulmasta käsin. Toisaalta on myös hyvä huomata, että molempien näkökulma, sekä vammaisten että vammattomien, on tärkeä vammaistutkimuksen kannalta. (emt.)

Nämä viisi tekijää toimivat siis vammaisten diskriminaatiota uusintavina. Vammaiset ihmiset ovat myös usein vahvan stereotyyppittelyn kohteena, ja tämän stereotyyppittelyn kohteena oleminen voidaan havaita laajasti koko maailmassa. Vammaiset ovat usein näkymättömiä tai huomiotta jätettyjä, he synnyttävät muissa ihmisissä hämmennystä ja kiusallisuudentunteita, he ovat säälin kohteena tai heidät hyväksytään yhteiskuntaan sillä ehdolla, että he yrittävät olla ”normaaleja”. (Braddock & Bachelder 1994, 17.) Vammaisuus ei siis ole todellakaan neutraali ilmiö, vaan siihen liittyy paljon diskriminaatiota. Vaikean asiasta tekee se, että tämä syrjintä on usein piilossa tapahtuvaa.

Yhdistyneet Kansakunnat on 2006 julistanut sopimuksen vammaisten ihmisten oikeuksista. Tämän sopimuksen tarkoituksena on ollut muuttaa asenteita ja asennoitumistapoja vammaisia henkilöitä kohtaan. Sen tavoitteena on edistää vammaisten ihmisten näkemistä ”subjekteina” joilla on oikeuksia, ja jotka ovat itse kykeneviä myös lunastamaan nämä oikeudet ja tekemään päätöksiä elämässään. (Convention on the rights of persons with disabilities.) Myös Euroopan Unioni on ratifioinut tämän sopimuksen (Press Releases Rapid). Tätä sopimusta voidaan pitää merkittävänä, ja se ohjaa kansallisella tasolla lainsäädännön ja vammaisten ihmisten oikeuksia toteuttavien käytäntöjen kehittämistä.

3.3 Vammaisuus ja työelämä

Euroopassa vammaisuuden määritelmällä on pyritty erottamaan toisistaan ne ihmiset jotka eivät ole kykeneviä työhön sekä ne, jotka eivät vain ole halukkaita tekemään työtä. Voidaan siis nähdä, että vammaisuus ja sen määritelmä ovat läheisesti yhteydessä työelämään linkittyviin kysymyksiin. (Savtschenko 2003, 17.) Wertlieb (1985) kuvaili 80-luvun puolivälissä, että työmarkkinoita dominoivat henkilöt ovat valkoisia, ei vammaisia miehiä. Vaikka nykyään ei erojen voida sanoa olevan näin räikeitä, pitää tämä väite ainakin osittain edelleen paikkansa.

Vammaisten ihmisten työttömyys on yleinen ongelma (Barnes & Mercer 2005; Linnakangas, Suikkainen, Savtchenko & Virta 2006; Vehmas 2005, 129). Savtschenkon (2003, 17) mukaan ylipäätään vammaisten työelämäaseman ja työllisyysmahdollisuuksin tutkiminen on ongelmallista. Vammaisten työttömyyden määrää Suomessa on vaikea arvioida, mutta Holmin (2007) mukaan Suomessa on arviolta 300 000 työikäistä vammaista. Tästä joukosta 70 000 on täysin työkykyisiä, mutta heistä vain 60 %:lla on työpaikka. (emt.) Savtchenko taas nostaa esiin sen, että esimerkiksi vajaakuntoisten työnhakijoiden määrä on mahdollista saada täysin tarkasti selville. Tällöin kysymys kuitenkin on pelkästään niistä henkilöistä, jotka ovat työvoimahallinnon piirissä, joilla on todettu vajaakuntoisuus, ja jotka ovat antaneet suostumuksensa vajaakykyisyyden rekisteröimiseen. Tällä kriteerillä työvoimahallinnon piirissä tunnistettuja vajaakuntoisia työnhakijoita oli vuonna 2001 Suomessa 84 500, joista työttömänä oli 68 600. Erään tutkimuksen mukaan taas vaikeavammaisista, eli 100 % invaliditeetin omaavista henkilöistä, 17,2 % oli työssäkäyviä (Linnakangas ym. 2006, 74).

Vaikka tarkkoja lukuja työttömien määrästä on vaikea arvioida, voidaan kuitenkin käsillä olevien arvioiden perusteella sanoa, että vammaisista henkilöistä suurin osa on työelämän ulkopuolella. Tämä on mielenkiintoinen huomio, sillä ihmisten osallisuus työelämään on nähty yhtenä tärkeimpänä yhteiskuntaan integroitumisen välineenä. Tämän lisäksi työn tekemisen on huomattu vaikuttavan positiivisesti ihmisen psykologiseen hyvinvointiin (Robertson & Cooper 2001, 11). Vehmaan mukaan vammaisten henkilöiden saamat työt ovat usein olleet myös huonosti palkattuja, vähäistä ammattitaitoa vaativia tai niin sanottuja suojatyöpaikkoja. Toisaalta kuitenkin on myös hyvä huomioi-

da, että vammaisten tuettu työllistyminen on usein koettu positiiviseksi tekijäksi niin vammaisten kuin työntekijöiden näkökulmasta. Tämän lisäksi todellisuudessa vammaiset henkilöt eivät myöskään aina kykene kaikkiin työtehtäviin. (Vehmas 2005, 129-130.) Vammaisuus ja työelämä voidaan nähdä siis mielenkiintoisena ja ristiriitaisenakin kenttänä, jossa painottelevat tasa-arvon puute sekä rajoitteet työelämään osallistumiselle.

On ehkä syytä pohtia miksi vammaisuus on tekijä, joka aiheuttaa syrjintää työelämässä. Tavallisin oletus niin fyysisesti vammaisista kuin muillakin tavoin vammaisista työntekijöistä on se, että vamman ominaisuudet hidastavat työtahtia, aiheuttavat työn laadun huononemista sekä lisäävät terveydenhoitokustannuksia. (Thomas, Mack & Montagliani 2004.) Bell, McLaughlin ja Sequeira tuovat esiin myös huomion siitä, että ihmiset tekevät usein olettamuksia toisista ihmisistä heidän fyysisen olemuksensa tai erilaisuutensa perusteella. Esimerkiksi työelämässä vammaisista, ylipainoisista ja vanhoista ihmisistä tehdään usein oletus, että he eivät pysty työssään yhtä hyvään suoritukseen kuin muut työntekijät (Bell, McLaughlin & Sequeira 2004). Kuitenkin tutkimuksien mukaan vammaiset henkilöt ovat ensinnäkin yleensä kaikista lojaaleimpia työntekijöitä, eli he pysyvät samalla työnantajalla. Toiseksi vammaisten työntekijöiden suoritustason on huomattu olevan sama tai jopa parempi kuin kanssatyöntekijöillä. (Thomas, Mack & Montagliani 2004.) Työterveyslaitoksen tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan suomalaiset vammaiset ja pitkäaikaissairaat työntekijät olivat myös innostuneempia työstään kuin suomalaiset palkansaajat keskimäärin (Nevala, Kalliomäki-Levanto, Jääskeläinen, Hirvonen, Karojärvi, Pekkarinen & Elo 2010, 3).

Myös monet vallalla olevat käsitykset ja ajattelutavat uusintavat ja antavat ikään kuin luvan vammaisten syrjintään työelämässä. Esimerkiksi meritokratian käsite toimii tällä tavalla. Meritokratialla tarkoitetaan ajattelutapaa, jonka mukaan esimerkiksi yleneminen työpaikalla tapahtuu omien ansioiden mukaan, eikä ole yhteydessä esimerkiksi sukupuoleen, rotuun tai vammaan. Ajatus tässä on se, että kuka tahansa voi menestyä, jos vain yrittää tarpeeksi, ja tällöin syy etenemisessä epäonnistumiseen on yksilössä itsessään. Tällä tavalla voidaan oikeuttaa esimerkiksi vammaisten, naisten tai tummaihoisten huonompi aseman työpaikalla, ja ajatella sen johtuvan heidän omista kyvyistään. Todellisuudessa tässä ei kuitenkaan huomioida niitä hyväksikäytön ja eksklusion historian

vaikutuksia, jotka yhä toimivat maailmassa niin työpaikoilla kuin niiden ulkopuolellakin. (Thomas, Mack & Montagliani 2004.)

On kuitenkin myös tärkeää huomata, että työelämään liittyvä syrjin ei ole yhtenäistä kaikkien vammaisten keskuudessa, vaan toiset vammaisryhmät ovat ikään kuin hyväksytympiä tai suosittumia kuin toiset. Vanhempien tutkimusten mukaan työnantajat esimerkiksi suhtautuivat myönteisemmin fyysisen vamman omaaviin henkilöihin kuin kehitysvammaisiin tai puhevammaisiin henkilöihin. Tämä suosiminen näkyi niin rekrytoitavien työntekijöiden valinnassa, hyväksynnässä ja suoritusodotuksissa. Lisäksi fyysisesti vammaisten henkilöiden palkka on 1990-luvun tutkimuksissa osoittautunut paljon paremmaksi kuin muilla vammaryhmillä. (Braddock & Bachelder 1994, 16.)

Vammaisuudesta vallitsee työelämässä siis monenlaisia stereotypioita ja ennakkoluuloja. Tämän lisäksi vammaisten asema työelämässä muodostuu hankalaksi sen kautta, että työelämässä ei usein edes haluta puuttua niihin epäkohtiin, joita vähemmistöt kokevat työelämässä. Myös inklusion ja eksklusion teoriapohja tarjoaa monia näkökulmia vammaisten huonompaan asemaan työelämässä, ja tässä tutkielmassa tavoitteena onkin selvittää, kuinka inklusio ja eksklusio näyttäytyvät fyysisesti vammaisten henkilöiden työelämässä.

3.4 Inklusio, eksklusio ja vammaisuus

Inklusion ja eksklusion kysymyksiä on käsitelty vammaisuuden tutkimuksessa, ja vammaisista puhuttaessa on puhuttu varsinkin sosiaalisesta eksklusiosta. Sosiaalisen eksklusion käsite voidaan määritellä joko kapeassa merkityksessä tai laajassa merkityksessä. Kapeassa merkityksessä se voidaan rinnastaa taloudelliseen köyhyyteen, ja sillä viitataan erityisesti niihin henkilöihin, jotka ovat työelämän ulkopuolella tai matalapalkkaisessa työssä. Laajasti määriteltynä sosiaalisen eksklusion käsite on moniulotteinen. Siihen liittyy mahdollisuuksien ja resurssien puute sekä sosiaalisten oikeuksien epääminen. (Peace 2001, 26.) 1990-luvulle asti vammaisuuden tutkiminen liittyi pääosin sosiaalipoliittisiin ongelmiin sekä lääketieteellisen sosiologian kysymyksiin, mutta

on sen jälkeen alkanut nousta enemmän näkyville muussakin sosiologisessa ja sosiaali-psykologisessa tutkimuksessa (Shakespeare, 2005).

Vammaisuuteen liittyvässä tutkimuksessa inklusiota ja eksklusiota on lähestytty myös kasvatustieteellisestä tutkimuksesta käsin. Tässä kontekstissa on usein puhuttu erityisesti inklusiivisesta, eli mukaan ottavasta tai sisällyttävästä koulutuksesta. Inklusiivisella koulutuksella tarkoitetaan sitä, että kaikilla oppijoilla on samanarvoinen mahdollisuus vastaanottaa tehokkaita koulutuksellisia palveluita ja saada apua sekä tukea tähän koulutukseen. (Goodley 2011, 138-139.) Tällä tarkoitetaan erityisesti perusopetuksessa sitä, että lapsia ei tule opettaa erillään toisistaan esimerkiksi sukupuolen, alkuperän tai vammaisuuden takia (Naukkarinen, Ladonlahti & Saloviita 2010).

Sosiaalinen eksklusio vammaisten kohdalla on liitetty poliittisiin linjauksiin ja politiikassa käynnistettäviin toimenpiteisiin (ks. Barnes & Mercer 2005). Samoin myös inklusiivinen koulutus on tiukassa yhteydessä lainsäädäntöön ja politiikkaan (Arnesen, Miettola & Lahelma 2007). Yhteiskunnassa on siis pyritty säätelemään vammaisten ja muiden vähemmistöjen inklusiota ja eksklusiota erilaisilla lainsäädännöllisillä menetelmillä.

3.5 Vammaisuus ja työelämä inklusion ja eksklusion tutkimuskenttänä

Mukaan ottamisen ja ulkopuolelle sulkemisen teemaa työelämässä vammaisten näkökulmasta on tutkittu jonkin verran, mutta tutkimuskenttä on hajanainen ja pirstaleinen, ja se koostuu monista eri tutkimustavoista ja kohdejoukoista. Tutkimuksen kohteena ovat olleet niin fyysisesti vammaiset kuin kehitysvammaisetkin työntekijät. Tutkimuskentässä on muun muassa tarkasteltu vammaisten työntekijöiden inklusioon ja eksklusioon liittyviä kokemuksia joissa on selvinnyt, että etenkin esteettömyys ja muut työpaikan fyysiset asiat muodostivat eksklusion. Esimerkiksi Narainen ja Lindsay (2011) tarkastelivat tutkimuksessaan näkövammaisten kokemuksia inklusiosta ja eksklusiosta työpaikalla, ja heidän saamiensa tulosten mukaan näkövammaiset työntekijöiden ongelmakohdiksi työpaikalla muodostuivat pääsy työpaikan tilaisuuksiin, ruuan ja juoman hakeminen, työkavereiden tunnistaminen ja avun saaminen. Welsby sekä

Horsfall (2011) taas kartoittivat älyllisen vamman omaavien naisten kokemuksia inklusiosta ja eksklusiosta työ- ja muussa elämässään. Heidän haastattelemansa naiset kokivat ongelmaksi muun muassa sen, että he olivat jatkuvasti riippuvaisia toisista ihmisistä töihin pääsyn suhteen. Robert ja Harlan (2006) huomasivat myös tutkimuksessaan, että vammaisen työkaverin ulkopuolelle jääminen saattoi johtua työpaikan fyysisistä rajoitteista sekä huonosta suunnittelusta. Vammaisen työntekijä ei esimerkiksi välttämättä pystynyt osallistumaan työkavereiden yhteiseen kokoontumiseen, koska se oli järjestetty paikassa johon työntekijä ei vammansa takia päässyt. (Emt.)

Vammaisena henkilönä uralla eteneminen voi osoittautua todella haastavaksi, ja vammaisten inklusiota ja eksklusiota on tarkasteltu myös lasikattoilmiön kautta (Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam & Rabinovich 2008; Braddock & Bachelder 1994). Korkeassa asemassa työelämässä olevien vammaisten ihmisten määrä on hyvin vähäinen, ja uralla etenemisen ongelmat vammaisten kohdalla nousevat tutkimusten mukaan pääasiassa asiaankuulumattomista myyteistä ja stereotyyppioista sekä ympäristöön liittyvistä esteistä (Braddock & Bachelder 1994). Myös muissa tutkimuksissa on huomattu, että yleneminen työpaikalla on vamman vuoksi haastavaa (Robert & Harlan 2006; Druss, Marcus, Rosenheck, Olfson, Tanielia ja Pincus 2000).

Wilson-Kovacs ym. (2008) taas haastattelivat jo korkeassa asemassa työpaikallaan olevia vammaisia. Haastatellut kokivat, että korkeasta asemastaan huolimatta kehittymismahdollisuudet työpaikalla olivat vähäisiä. Tutkimuksesta selvisi, että vammaiset työntekijät määritellään usein vammaisuutensa kautta. Vammaisuuden perusteella heitä kohdeltiin työpaikalla holhoavasti, eivätkä he tällöin olleet tasa-arvoisia jäseniä työyhteisössä. Toisaalta taas se tuki ja voimavarat joita korkeassa asemassa olevat vammaiset työntekijät tarvitsivat kehittyäkseen työssään ja edetäkseen urallaan jätettiin täysin huomiotta. (Emt.) Vammaisten kohtelu muodostuukin tässä ristiriitaiseksi, kun toisaalta holhoamisella heiltä viedään mahdollisuus tehdä tiettyjä asioita työssään, mutta toisaalta heidän todellisiin avuntarpeisiin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota.

Inklusio eksklusio työelämässä on näyttäytynyt myös syrjinnän näkökulmasta, jonka voidaan sanoa olevan yksi eksklusion muoto tai tapa puhua siitä. Robertin ja Harlanin laajassa tutkimuksessa selvisi, että vammaiset työntekijät kokivat syrjintää sivuun jättämisen, fiktiivistämisen ja häirinnän kautta. Heidän tutkimuksessaan tutkittavina oli

useita yrityksiä ja niiden työntekijöitä, ja mukana oli myös vammattomia työntekijöitä. Sivuun jättäminen saattoi jyrkimmillään näyttäytyä totaalisenä huomiotta jättämisenä ja ”ignooramisena” työpaikalla. Työkaverit saattoivat myös vältellä vammaiset työntoveriaan työpaikalla. Tutkimuksessa selvisi myös, että jopa työnjohtajat saattoivat kokea olonsa epämukavaksi vammaisen työntekijän kanssa varsinkin silloin, jos vamma oli näkyvä, ja sekä työnjohtajat että työkaverit olivat usein hermostuneita vammaisen työkaverin seurassa. (Roberti & Harlan 2006.)

Fiktiivistäminen, eli vinoutuneen luonnehdinnan tekeminen vammaisen työntekijän kyvyistä oli myös melko yleistä. Muut työntekijät helposti leimasivat vammaisia työntekijöitä esimerkiksi olettamalla, että vammaisen henkilö ei pysty yhtä hyvään suoritukseen työssään kuin muut työntekijät, ja että he tarvitsevat jatkuvasti apua ja heidän tulisi olla ikään kuin ”äidillisen” valvonnan alla. (Robert ja Harlan 2006.) Tämä tulokset tukevat aikaisempia huomiota siitä, että vammaisten oletetaan usein olevan työssään tehottomampia kuin muut (Thomas, Mack & Montagliani 2004). Häirintä taas näyttäytyi vammaisten työntekijöiden kohdalla ikävänä vitsailuna, kommentteina tai epäsensitiivisinä kysymyksinä vammasta. (Emt.)

Kuten aikaisemmin on noussut esiin, vammaisista suurin osa on työelämän ulkopuolella, ja vammaisiin kohdistuva syrjintä syntyy usein jo työnhaussa. Esimerkiksi Drussin ym. (2000) tutkimuksessa osa vammaisista työnhakijoista ei ollut saanut hakemaansa työpaikkaa vammansa takia. Myös Perryn, Hendricksin ja Broadbentin (2000) tutkimuksen mukaan fyysisesti vammaiset vastavalmistuneet henkilöt kohtasivat enemmän vaikeuksia työn etsimisessä kuin tutkimuksessa mukana olleet vammattomat vastavalmistuneet henkilöt.

Eniten tutkimusta on tehty juuri siis vammaisten työssäkäyvin kokemasta eksklusiosta. Vammaisuuden ja työelämän tutkimuksesta on saatu myös joitakin inklusiota tukevia tuloksia, vaikka tällaiset tutkimukset ovatkin vähäisiä. Riches & Green haastattelivat tutkimuksessaan vammaisten työssäkäyvine henkilöiden työkavereita ja esimiehiä, ja haastattelujen perusteella he huomasivat, että suurin osa vammaisten henkilöiden työkavereista ja esimiehistä koki positiivisina ja miellyttävinä tilanteet joissa he kohtasivat vammaisia työkavereita. Tutkimuksessa keskityttiin kuitenkin vammaisten työntekijöiden työkavereiden ja esimiesten kokemuksiin, joten on hyvä huomioida, että vammais-

ten omaa näkökulmaa ei tässä ole huomioitu. Nämä tilanteet saattoivat tapahtua niin työtehtävissä kuin työpaikan vapaa-ajan vietoissa. Heidän saamansa tulokset tukivat myös ajatusta siitä että työntekijät joilla on omakohtaista kokemusta vammaisesta työ-kaverista, ja jotka ovat olleet tekemisissä vammaisen henkilön kanssa, on positiivisempi asenne vammaista kohtaan. (Riches & Green 2003.) Tämä tukee Allportin jo 50-luvulla esiin tuomaa ajattelutapaa kontaktihypoteesista. Kontaktihypoteesi olettaa, että jos tuodaan kaksi toisistaan poikkeavaa ryhmää suotuisin olosuhtein kontaktiin toistensa kanssa, niin tällä voidaan vähentää ennakkoluuloisuutta ja parantaa eri ryhmien välisiä suhteita (Hewstone, Cairns, Voci, Paolini, McLernon, Crisp, Niens & Graig 2005, 271-272).

Työelämän inklusion ja eksklusion tutkimusta vammaisten kohdalla on siis löydettävissä, ja tutkimukset keskittyvät paljolti vammaisten huonon aseman näkyville tuomiseen sekä työelämän syrjivien käytäntöjen esiin nostamiseen. Osa tutkimuksesta (esim. Ekholm 2009; Narainen & Lindsay 2011) myös liittyy suoraan näkövammaisten henkilöiden tutkimiseen, jotka sinänsä visuaalisen vammansa takia erottautuvat tietyllä tapaa melko vahvasti omaksi ryhmäkseen. Kuitenkaan aikaisemmissa tutkimuksissa ei kovin vahvasti painoteta sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kanssakäymisen tärkeyttä, mikä tässä tutkielmassa on yksi lähtökohta-ajatatus. Tässä tutkielmassa tarkastellaan myös vammaisten työntekijöiden ulossulkemista ja mukaan ottamista kertomusten kautta, ja tätä tutkimustapaa ei aikaisemmassa vammaisiin liittyvässä inklusion ja eksklusion tutkimuksessa ole juuri käytetty.

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkielmassa kiinnostuksen kohteena ovat fyysisesti vammaisten työntekijöiden kokemukset inklusiosta ja eksklusiosta työelämässä. Tavoitteena on valottaa mukaan ottamisen sekä ulkopuolelle sulkemisen kokemuksia työpaikalla sekä työnhaussa. Tutkielman tutkimuskysymyksiä ovat:

- 1. Millaisia inklusion ja eksklusion tilanteita fyysisesti vammaiset työntekijät kokevat työpaikalla?*
- 2. Kuinka inklusion tai eksklusion mekanismit toteutuvat käytännössä fyysisesti vammaisten työntekijöiden kohdalla?*

Tutkielmassa lähtökohtana on se, että ihminen sosiaalisena olentona kokee niin inklusiota kuin eksklusiotaakin, ja että nämä mekanismit voivat nousta erityisesti esiin silloin, kun kysymyksessä on vähemmistöryhmä. Näitä inklusion ja eksklusion kokemuksia kartoitetaan erilaisten työelämän tilanteisiin liittyvien kertomusten kautta haastatteleamalla fyysisesti vammaisia työssäkäyviä henkilöitä. Kokemukset voivat liittyä työtehtäviin, fyysiseen ympäristöön tai sosiaaliseen ympäristöön.

5 MENETELMÄT

5.1 Narratiivinen tutkimus ja sisällönanalyysi

Tässä pro gradu – tutkielmassa lähtökohtana on ollut kiinnostus siihen, *millaisia inklusion ja eksklusion kokemuksia fyysisesti vammaisilla työntekijöillä on työelämässä*. Tutkielmassa on tarkoitus siis selvittää sitä millaisia ovat mukaan ottamisen ja ulkopuolelle sulkemisen käytännöt fyysisesti vammaisten työntekijöiden näkökulmasta, sekä millaisia tähän liittyviä ongelmia vammaisuus tuo mukanaan. Tutkimusongelmaa selvittän vammaisten ihmisten omia kokemuksia tarkastelemalla. Lähtökohtana tutkielmassani on narratiivisen tutkimuksen perinne, ja metodeina käytän narratiivista juonianalyysia sekä laadullista sisällönanalyysia.

Tutkielmassani hyödynnän narratiivista otetta aineistonkeruussa ja analyysissa. Narratiivisen tutkimuksen perinteestä nousee ajatus tarinoiden ja kertomusten merkityksestä, ja siinä kertomukset ja tarinat sekä niiden analysointi ovat pääosassa. Narratiivi voidaan suomentaa kertomukseksi, tarinaksi tai tapahtumien kuluksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 218.) Narratiivisella aineistolla voidaan laajassa mielessä tarkoittaa kerrontaa, joka on joko suullisessa tai kirjallisessa muodossa. Tällöin narratiivista aineistoa ovat esimerkiksi haastattelut, vapaamuotoiset kirjalliset tekstit, päiväkirjat tai elämänkerrat. Tiukemmassa merkityksessä narratiivisuuden kriteeriksi ei riitä pelkkä kerronnallisuus, vaan sen tulee täyttää myös kertomukselle ominaiset tunnuspiirteet, kuten ajassa etenevä juoni, sekä alku, keskikohta ja loppu. (Heikkinen 2000, 51.) Tässä tutkielmassa narratiivisuus ymmärretään jälkimmäisessä eli tiukemmassa merkityksessä.

Narratiivisen lähestymistavan mukaan tarinat jäljittelevät elämää ja esittävät henkilön sisäisen todellisuuden ulkopuolella olevalle maailmalle. Samalla tarinat kuitenkin myös muokkaavat ja rakentavat kertojan persoonaa ja todellisuutta. Narratiivisessa ajattelussa ajatellaan, että tarina on yhtä kuin yksilön identiteetti. Me tiedämme, löydämme ja paljastamme itsemme toisille ihmisille niiden tarinoiden kautta, joita kerromme. Lieblichin, Tuval-Mashiachin & Zilberin mukaan juuri suullisten kertomusten ja tarinoiden kautta voidaan parhaimmalla tavalla oppia jotain ihmisten sisäisestä maailmasta, identiteetistä sekä persoonallisuudesta. (Lieblich ym. 1998, 7.) Hyvärinen ja Löyttyniemi

(2005, 199) painottavat myös osuvasti, että henkilökohtainen ja konkreettinen tulee esiin, kun oppii pyytämään kertomuksia. Samoin huomio myös Smith (2000, 331–332), jonka mukaan narratiivisen analyysin avulla voidaan usein saada perusteellista tietoa tiettyjen henkilöiden subjektiivisista kokemuksista. Tutkielmassa hyödynnän narratiivisuuden periaatteita sekä analyysissä että haastattelutilanteissa. Edellä esitetyn perusteella narratiivisen otteen hyödyntäminen tutkielmassa on perusteltua, sillä se tuo hyvin esiin haastateltavan oman kokemuksen inkluusioon ja ekskluusioon liittyvistä tapahtumista.

Käytettyjä analyysitapoja tässä tutkielmassa ovat siis narratiivinen juonianalyysi sekä sisällönanalyysi. Juonianalyysissä on kyse kertomusten tapahtumarakenteiden kuvaamisesta ja selvittämisestä. Käytän analyysissäni Satu Apon (1990) hahmotelmaa juonianalyysin kulusta, jota selostan tarkemmin luvussa 4.3.2. Sisällönanalyysillä taas tarkoitetaan analyysitapaa, jossa aineistoa tarkastellaan erittelemällä, tiivistämällä sekä yhtäläisyyksiä ja eroja etsimällä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105).

Tutkimusmetodien valinnassa on tärkeää, että ne ovat tutkimuskysymysten kannalta parhaiten sopivia, sillä oikeiden tutkimusmetodien avulla saavutetaan tutkimuksen validiteetti sekä luotettavuus (Bold 2012, 7). Valitsin analyysitavaksi juonianalyysin, sillä sen avulla pystytään selvittämään, millaisilla tavoilla ja millaisissa juonellisissa konteksteissa inkluusion tai ekskluusion tilanteet syntyvät työelämässä. Analysoin juonianalyysin avulla sitä, ketkä ovat tarinoissa toimijoita, millaisten käänteiden kautta tapahtumat etenevät, ovatko tarinoiden loput onnellisia vai onnettomia, ja päättyvätkö ne inkluusioon vai ekskluusioon.

Juonianalyysin toteuttamisen edellytys on, että analysoitava aineisto on kertomusmuodossa, ja tutkielmassani käytänkin haastattelujen periaatteena kertomuksia hakevaa haastattelua. Tutkimuksen alkuvaiheessa huomioin kuitenkin myös sen, että luultavasti kaikista haastatteluissa esiintyvistä tilanteista ei tulaisi saamaan selkeästi tarinamuotoisia kertomuksia, joten pelkällä tarinoiden analyysillä tutkimusaineistosta voisi jäädä osia hyödyntämättä. Tämän vuoksi päädyin ottamaan sisällönanalyysin mukaan tutkimukseeni. Sen avulla myös ne tutkimuskysymysten kannalta tärkeät seikat jotka eivät ole tarinamuotoisia, saadaan esiin aineistosta. Sisällönanalyysi sekä juonianalyysi siis toimivat toisiaan täydentävinä analyysitapoina.

5.2 Aineistonkeruu

Haastateltavien hankintaa varten laadin haastattelupyynnön, jossa ilmeni tutkimukseni tarkoitus. Tutkielmani on osa Kynnys ry:n laajempaa, vammaisten ihmisten elämä Suomessa – tutkimusprojektia. Haastattelupyynnön jakamisen toteutin Kuopion Kynnys ry:n avulla, jonka kautta haastattelupyynnöä jaettiin eri vammaisjärjestöjen ja toimijoiden sähköpostilistoille. Kynnys ry on eri tavoin vammaisten ihmisten perus- ja ihmisoi-keusjärjestö joka on perustettu vuonna 1973. Kynnys ry:n tavoitteena on työskennellä vammaisten henkilöiden yhdenvertaisten oikeuksien toteutumiseksi, sekä aktivoida ja tukea vammaisia henkilöitä toimimaan itse omien oikeuksiensa puolesta. Yhdistyksen toiminnasta ja päätöksenteosta vastaavat eri tavoin vammaiset henkilöt.

Kynnys ry:n ohjeistuksen mukaan tavoiteltu haastateltavien määrä oli 4-6 henkilöä. Haastateltavien hankinta osoittautui melko haastavaksi tehtäväksi, ja vaikka loppujen lopuksi haastattelupyynnöön tulikin vastauksia enemmän kuin tarvittiinkaan, olivat kuitenkin kaikki haastatteluihin halukkuutta osoittaneet henkilöt usealta eri paikkakunnalta ympäri Suomea. Pro gradu -tutkielman laatimisien rajallisten resurssien takia kaikkia potentiaalisia haastateltavia ei pystytty näin ollen ottamaan mukaan haastatteluihin. Ha- lukkaiden haastateltavien määrän vähyys lähialueilla saikin itsessäni aluksi aikaan ih- metystä. Tämän voisi ajatellakin kertovan jotain siitä, että vammaiset henkilöt ovat työ- elämässä selkeä vähemmistö. Loppujen lopuksi kuitenkin haastateltavia saatiin tutki- mukseen viisi kappaletta, joten haastateltavien tavoitemäärä toteutui.

Haastateltavien hankinnan kriteereinä olivat fyysinen vamma sekä työssäkäynti. Haas- tattelupyynnöön sain muutamia kriteereihin sopimattomia vastauksia, jotka siten rajasin haastatteluiden ulkopuolelle. Haastateltavien saamisen vaikeuden vuoksi otin mukaan haastatteluihin kuitenkin myös yhden fyysisesti vammaisen henkilön, joka toimi tällä hetkellä opiskelijana. Haastateltava oli kuitenkin hiljattain ollut mukana työelämässä ja työskennellyt useammassa työpaikassa, joten katsoin haastateltavan kriteerien näin tul- leen täytetyiksi. Haastatellut henkilöt työskentelivät palkanlaskenta-kirjanpitäjänä, las- kenta-asiantuntijana, It-alalla, seurakuntatyöntekijänä, ja tällä hetkellä opiskeleva haas- tateltava oli työskennellyt mm. toimistotöissä.

Selvitin tutkimusongelmaa haastatteleamalla siis viittä fyysisesti vammaista työssä käyvää henkilöä. Kynnys ry:n tutkimusprojektissa mukanaoloon kuului, että jokaiselle haastateltavalle tehtiin elämäkerta haastattelu, sillä Kynnys ry kerää tutkimukseensa liittyen vammaisten ihmisten elämäkerta-aineistoja. Toteutin jokaiselle haastateltavalle kaksi haastattelua, eli aineisto koostuu kymmenestä haastattelusta, jotka on litteroitu tekstimuotoon. Kaikki haastattelut tehtiin syksyllä 2012. Haastateltavista kaksi oli naisia ja kolme miehiä, ja haastateltavien ikä vaihteli 25-60 ikävuoden välillä. Haastateltavat olivat kaikki fyysisesti vammaisia, mutta vammojen luonne vaihteli. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina.

Ensimmäisellä haastattelukerralla keskityttiin haastateltavan koko elämäntarinaa, ja näistä saatavat aineistot tulevat Kynnys ry:n tutkimuksen käyttöön. Toisella haastattelukerralla käsiteltiin tutkimuskysymysten kannalta oleellisia kysymyksiä, eli haastateltavan kokemuksia työelämään liittyvästä inklusiosta ja eksklusiosta. Toisella haastattelukerralla myös tarvittaessa palattiin joihinkin edellisessä haastattelussa käsiteltyihin teemoihin, jotka olivat jääneet epäselviksi tai vaillinaisiksi. Aikavälin pituus ensimmäisen ja toisen haastattelun välillä vaihteli riippuen haastateltaville sopivista ajankohdista. Suurimmassa osaa haastatteluissa toinen haastattelu tapahtui heti seuraavana päivänä ensimmäisen haastattelun jälkeen.

Tutkielmassa on hyödynnetty molempia haastatteluja siten, että elämäkertahaastatteluista on poimittu työelämää koskevat kohdat mukaan analyysiin. Elämäkertahaastattelut toteutettiin noudattaen elämäkertatutkimuksen periaatteita, eli haastattelut olivat avoimia siten, että haastateltavalla annettiin ohjeeksi kertoa oma elämäntarinansa omin sanoin. Osassa haastatteluja apuna käytettiin aikajanaa. Haastateltavia pyydettiin haastattelua aloitettaessa piirtämään aikajanaa koko elämästään, joka toimi sitten apuna haastateltavalle itselleen haastattelun aikana, sekä myös auttoi haastattelijaa apukysymysten muotoilussa. Atkinson (1998, 42) tuokin esiin, että ennen haastattelun aloitusta on usein hyvä pyytää haastateltavia kertomaan lyhyesti omasta elämästään, jotta haastattelijaa saa yleiskuvan haastateltavan elämästä, ja se myös auttaa fokuksen kohdentamisessa haastattelun aikana. Haastatteluissa oli mukana kaksi näkövammaista haastateltavaa, ja heidän kohdallaan kyseinen tehtävänanto ei tuntunut mielekkäältä. Haastateltavaa kuitenkin kehoitettiin haastattelun alussa kuvittelemaan elämänsä ikään kuin aikajanana, jonka avulla he sitten kertovat elämästään. Tämän lisäksi olin varustautunut haastatteluihin

listaamalla apukysymyksiä jokaisesta elämänvaiheesta, joita käytin tarvittaessa haastattelujen aikana.

Elämäkertahaastattelujen kulku eri haastateltavilla poikkesi paljonkin toisistaan. Yksi haastateltava saattoi esimerkiksi kertoa lähes katkeamatta tunnin ajan elämäntarinaansa alkaen lapsuudesta ja päätyen nykyhetkeen, kun taas toinen haastateltava saattoi tarvita paljonkin tarkentavia kysymyksiä kerronnan tueksi. Tässä vaikuttavina tekijöinä ovat varmasti haastateltavien erilaiset elämänhistoriat sekä myös mahdollisesti se, että toiset haastateltavat ovat saattaneet reflektoida elämäänsä enemmän jo aikaisemminkin, kun taas toiselle haastattelutilanne saattoi olla ensimmäinen kerta oman elämäntarinan systemaattiselle läpikäynnille.

Toisella haastattelukerralla siirryttiin tutkielman tutkimuskysymysten käsittelyyn, eli työelämässä koettuihin inklusion ja eksklusion kokemuksiin. Työelämää koskevat haastattelut toteutettiin puolistrukturoidun haastattelurungon avulla kerronnallisen haastattelun periaatteita mukailten. Puolistrukturoitu haastattelu sijoittuu täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välille (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47). Puolistrukturoidussa haastattelussa valmistetaan valmiiksi kysymykset, jotka ohjaavat haastattelua, mutta eivät määrää sen kulkua eksaktisti. Siinä tietyt ydinkysymykset auttavat haastattelijaa pysymään aiheessa, mutta antavat haastattelijalle vapauden esittää lisäkysymyksiä tai pyytää tarkennuksia. Haastattelijaa tekee siis erilaisia ratkaisuja haastattelun sisällöstä ja luoneesta haastattelun edetessä. (Bold 2012, 95.)

Toisen haastattelukerran haastattelurunkoon oli valittu valmiiksi erilaisia teemoja, joiden alle oli kerätty valmiita apukysymyksiä. Teemoja oli neljä ja ne olivat: työelämään liittyvät perustiedot kuten nykyinen työpaikka ja työnkuva, työntekoon ja sen haasteisiin liittyvät kysymykset, työkavereiden suhtautumiseen työpaikalla liittyvät kysymykset, sekä työpaikan sosiaalisiin tilanteisiin ja tapahtumiin liittyvät kysymykset. Kuten edellä toin jo esille, käytin haastatteluissa kerronnallisen haastattelun periaatteita. Tällä tarkoitetaan sitä, että apukysymykset laadittiin siten, että vastauksina saataisiin kertomuksia erilaisista tilanteista. Hyvärinen ja Löyttyniemi (2009, 198-199) nostavat esiin, että haastattelun lähtökohdaksi voidaan ottaa kertomuksia hakeva kysymys. Heidän mukaansa tällaisilla kokemuksellisilla kertomuksilla on usein enemmän käyttöä laadullisessa tutkimuksessa verrattuna yleisempiin kysymyksiin (emt. 198-199).

Muotoilin haastattelujen kysymykset siten, että haastateltavat voisivat antaa vastauksina esimerkkejä tai pieniä tarinoita tilanteista joissa haastateltava oli esimerkiksi kokenut eksklusiota.

HA: mm (.) joo vähän tuli tossa jo siin mutta vielä et tuleeko sulla tai onko sulla ollu töissä sellasia niinku tilanteita et sä olisit jotenki kokenu et sä oot jääny sen muun ryhmän tai työporukan ulkpuolelle

HVA3: on niitä on useita niitä on

HA: kerro ihan esimerkkejä

Tai

HA: ...niin voisit sä kertoa ihan jonkun esimerkkitilanteen mulle tai jonkun mikä on ollu sitte et ootte menny vaikka johonki työporukalla tai ollu joku tällönen palaveri juttu ja ootte menny syömään et miten se tilanne on menny

Jos vastaus annettiin yleisellä tasolla, pyydettiin haastateltavaa kertomaan yksi tai useampi käytännön esimerkki.

HVA1: ...et ehkä ehkä se on niissä tavallaan siinä haastatteluvaiheessa sitten kokenu semmosta joissakin kohdissa että ei oo semmosta niinku et se asenne on ollu jo semmonen että joo et tule

HA: mm haluisitsä kertoa jonku tai muistat sä jonku yhen tietyn vaikka haastattelun sua on haastateltu niin kertoo vaikka tarinan tai siitä semmosen

Puolistrukturoidun haastattelun ideaan kuuluen haastateltavilta ei kuitenkaan kysytty jokaiselta samoja kysymyksiä, vaan haastateltavien vastaukset ohjasivat myös erilaisiin

lisäkysymyksiin. Haastattelurunko toimi kuitenkin apuvälineenä ohjaten haastatteluja ja varmistaen sen, että samat teemat tulivat käsitellyksi kaikkien haastateltavien kohdalla.

5.3 Aineiston analyysi

Kaikki aineisto litteroitiin. Litteroinnit tehtiin fontilla 11 ja rivivälillä 1,5. Litteroitua tekstiä oli kaiken kaikkiaan 157 sivua. Yhteen laskettuna työelämähaastatteluista sekä elämäkertahaastattelujen työelämäosioista tuli litteroitua tekstiä 97 sivua, ja tämä sivumäärä oli analyysini kohteena. Haastattelujen pituudet ja haastateltavien tiedot on esitetty alla olevassa taulukossa. Elämäkertahaastatteluissa kolme haastateltavaa piirsi haastattelun aluksi aikajanan elämästään, joihin heillä kului haastattelun alussa keskimäärin n. 6 minuuttia aikaa. Kahdelle sokealle haastateltavalla taas luin haastattelun aluksi haastattelusopimuksen, johon kului haastattelujen alussa aikaa n. 7 minuuttia.

TAULUKKO 1.: Haastateltavien tiedot

	Ikä ja sukupuoli	Vamman laatu	Elämäkertahaastattelun kesto	Työelämähaastattelun kesto
HVA1	Mies n. 25 vuotta	Cp-vamma	53 min	49 min
HVA2	Nainen n. 35 vuotta	Hydrokefalia	1 h 1 min	50 min
HVA3	Nainen, n. 50 vuotta	Toisen korvan kuurous, toinen korva ei kuule korkeita ääniä	58 min	43 min
HVA4	Mies, n. 60 vuotta	Näkövamma	1 h 28 min	1 h 5 min
HVA5	Mies, n. 50 vuotta	Näkövamma	51 min	43 min

Litteroinnissa noudatettiin Kynnys ry:n tutkimusprojektin yleisiä litterointiohjeita. Aineisto kirjoitettiin auki sanasta sanaan merkiten toistot, yskähdykset ynnä muut vastaavat äännähdykset. Litterointiin merkittiin mukaan myös minimipalautteet, pidemmät tauot sekä erilaiset tekstin ymmärtämisen kannalta keskeiset asiat kuten naurahdukset ja voimakkaat merkitsevät äänenpainot. Myös päällekkäispuhunnat merkittiin ylös. Koska tutkielmassa mielenkiinto ei ollut esimerkiksi vuorovaikutustilanteessa tai puhetavoissa, ei tutkielman kannalta ollut relevanttia merkitä taukojen sekuntipituuksista. Myös sanojen äänenpainot merkittiin litteraatioon vain silloin, kun ne olivat selkeästi merkityksellisiä sanan tai lauseen sisällön ymmärtämisen kannalta.

Aineistoon jäi ennako-oletuksen mukaisesti myös paljon muuta materiaalia kertomusten lisäksi, joten sisällönanalyysin käyttö tutkimuksessa oli perusteltua. Päädyin tässä käyttämään aineistolähtöistä analyysitapaa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus, jossa analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tehtävänasettelun ja tarkoituksen mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.). Aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ei kuitenkaan voida pitää täysin ongelmattomana, sillä usein käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetelmät ovat ennalta valittuja, ja siten vaikuttavat aina tuloksiin. Pulmalliseksi voi muodostua tutkimuksen toteuttaminen siten, että tutkijan ennakkotietämys ei vaikuta aineiston analysointiin. Toisena vaihtoehtona on ollut käyttää teoriaohjaavaa analyysitapaa. Teoriaohjaavassa analyysitavassa voidaan havaita aikaisemman tiedon vaikutus, mutta sen tarkoituksena ei ole niinkään testata aikaisempia teorioita, vaan luoda uusia ajattelutapoja. Teoriaohjaavaa analyysitapaa käytettäessä on kyseessä abduktiivtinen päättely, jossa aineistolähtöisyys sekä valmiit teoriat vuorottelevat. (Emt. 96-97.)

Tutkimuskysymykset jo itsessään perustuvat oletukseen ja teorialietoon siitä, että vammaisten asema työelämässä on huono muiden ihmisten asemaan verrattuna. Tällöin ei voida sanoa etteikö tutkimuksen kulkua ohjaisi osittain tietyt ennalta havaitut seikat. Tutkimus ei kuitenkaan pyri testaamaan joitain ennalta havaittuja tekijöitä tai teorioita, vaan se on lähtökohdiltaan avoin sekä inklusion että eksklusion kokemuksille, ja sen tietolähteenä on aineistosta saatu tieto. Tuloksia ei myöskään pyritä nivomaan teorian kanssa yhteen, joten tässä mielessä teoriaohjaava analyysikaan ei toteudu. Tämän vuoksi aineiston analyysitavan voidaan sanoa olevan aineistolähtöinen.

Kokonaisuudessaan aineiston sisällönanalyysin prosessissa käytin Tuomen ja Sarajärven (2009, 109-113) kokoamaa mallia aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä, sekä Milesin ja Hubermanin (1994) kuvauksia sisällönanalyysin toteutuksesta. Tuomin ja Sarajärvi esittävät teoksessaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisvaiheet. Analyysi alkaa siinä haastattelujen aukikirjoittamisella ja kuuntelemisella, haastatteluihin perehtymisellä ja tämän jälkeen tutkielmalle epäolennaisten asioiden pois karsimisella ja olennaisten asioiden etsimisellä. Olennaiset asiat pelkistetään, jonka jälkeen pelkistyksestä etsitään eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset yhdistetään ja niistä muodostetaan ala-luokkia, joista taas edelleen muodostetaan yläluokkia, joita yhdistämällä muodostetaan kokoava käsite aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).

Analyysin toisena puolena analysoin aineistosta löytyneitä kertomuksia narratiivisen juonianalyysin periaatteiden mukaisesti. Litteroidusta aineistosta tutkimuskysymysten kannalta oleellisia kertomuksia oli yhteensä 36 kappaletta. Jaoin kertomukset niiden nousevien teemojen perusteella ryhmiin, ja ryhmiä muodostui yhteensä viisi joita ovat 1. Inklusio näkyy huumorin kautta 2. Työkaverit auttavat pyytämättä 3. Ei oteta mukaan vapaa-ajan yhdessäoloon 4. Työpaikan saaminen 5. Asiakkaiden ennakkoluuloinen suhtautuminen.

Valitsin jokaisesta ryhmästä kolme kertomusta, joita analysoin juonianalyysiä käyttäen. otin analyysiin mukaan myös yhden ryhmän, jossa oli vain kaksi kertomusta. Valitsin tämän ryhmän mukaan sen vuoksi, että se kuvasi hyvin ennakkoluuloisista asenteista syntyvää eksklusiota. Analysoitavia kertomuksia tuli siis yhteensä 14 kappaletta. Analyysiin päätyneet kertomukset valitsin sen perusteella, kuinka hyvin ne onnistuivat kuvaamaan koko ryhmän kertomuksia. Tämän jälkeen analysoin kertomukset juonianalyysin periaatteiden mukaan. Juonianalyysin vaiheet voidaan jakaa viiteen eri osaan: 1. Laaditaan juonireferaatti jokaisesta tarinasta. 2. Todennetaan kertomusten keskeiset tapahtumat ja kuvaukset. 3. Pelkistetään kertomukset asteittaisesti. 4. Pelkistetään kertomukset äärimmäisellä tavalla, josta seuraa kertomusten yleistäminen. 5. Tarkastellaan pelkistysten samankaltaisuuksia sekä poikkeamia (Apo 1990, 64-69).

Juonianalyysin avulla analysoin kertomuksia tarkastelemalla, ketkä ovat toimijoita kertomuksissa, kuka aloittaa toiminnan ja mitä käännteitä toimintaan liittyy. Lisäksi tarkas-

telin sitä, kuka tai ketkä "tekevät" inklusion tai eksklusio kertomuksessa, ja miten se tapahtuu. Lisäksi tarkastelin kertomuksissa sitä, päätyvätkö se inklusioon vai eksklusioon. Merkitsin myös, olivatko kertomusten alkutilanteet, lopputilanteen ja mahdolliset välitilanteet positiivisia, negatiivisia, vai neutraaleja.

5.4 Aineiston arviointi

Näin pientä aineistoa tarkastellessa tulee huomioida, että liian yleistäviä johtopäätöksiä ei yhteneväisyyksien ja eroavaisuuksien perusteella voida tehdä. Jokainen haastattelu oli siinä mielessä erilainen, että haastateltavien taustat, vammojen laatu sekä työskentelypaikat olivat melko erilaisia. Eroavaisuuksista huolimatta aineistossa on kuitenkin havaittavissa yhteneväisyyskohtia eri haastateltavien välillä, ja tämän vuoksi analyysissä on ryhmitetty ja teemoitettu samoihin aihealueisiin liittyviä vastauksia. Tässä tutkielmassa tarkoituksena ei ole niinkään luoda yleistä teoriaa fyysisesti vammaisten työelämään liittyvästä inklusiosta ja eksklusiosta, vaan valottaa sitä, minkälaisia erilaisia inklusion ja eksklusion kokemuksia fyysisesti vammaisilla voi olla työelämässä. On myös hyvä huomioida, että eroavaisuudet aineistossa voivat olla osa tutkimustulosta. En pidä haastateltavien keskinäistä erilaisuutta myöskään siinä mielessä huonona asiana, että se tuo aineistoon monipuolisuutta. Lisäksi se varmistaa sen, etteivät saadut tulokset päde ainoastaan jollain tietyllä työalalla.

Koska tutkielman puitteissa tehtiin kaksi haastattelua kullekin haastateltavalle, muodostui analyysissä käsitelty aineisto kuitenkin melko suureksi (97 sivua). Fyysisesti vammaisten tai ylipäänsä vammaisten henkilöiden määrä työelämässä on vähäinen, mistä kertoo osaltaan myös vaikeus saada hankittua haastateltavia lähialueilta. Tässä mielessä voidaankin ajatella, että viiden haastateltavan lukumäärä on melko kohtuullinen. Tarkoituksena ei olekaan luoda yleistä teoriaa aiheesta, vaan valottaa aihetta joltain kulmalta tiettyjen ihmisten näkökulmasta. Käsillä oleva aineisto kuitenkin antanee joitain viitteitä myös yleisemmällä tasolla fyysisesti vammaisten asemasta työelämässä, ja sen perusteella voitaneen tehdä myös päätelmiä ja ehdotuksia vammaisten aseman parantamiseksi työelämässä.

Haastattelutilanteissa oli tarkoitus saada haastateltavat kertomaan pieniä kertomuksia. Kertomusten pyytäminen osoittautui hyväksi, mutta myös melko haastavaksi tavaksi kerätä vastauksia. Haastatteluissa kävi jonkin verran esimerkiksi sellaisia tilanteita, että kun haastateltavaa pyydettiin kertomaan joku esimerkkitilanne, niin vastauksena saatiin kuitenkin yleistä pohdintaa asiasta tai vain yhden lauseen sisältäviä täsmävastauksia, jotka eivät täyttäneet kertomuksen kriteerejä. Tässä syynä voi olla se, että haastateltava ei joko ymmärtänyt kysymystä kunnolla, tai oletti, että haastattelija haluaisi saada hyvän yleiskuvan haastateltavan tilanteista, eikä siksi pitänyt tärkeänä kertoa joitain asioita kovin yksityiskohtaisesti. Olikin ehkä ollut hyödyllistä vielä enemmän painottaa haastattelun alussa sitä, että haastattelija oli kiinnostunut juuri haastateltavan erilaisista tilanteista työpaikalla, ja etteivät pienet yksittäiset kertomukset suinkaan olisi vähäisiä arvoltaan haastattelumateriaalina. Sisällönanalyysin käyttäminen analyysitapana juonianalyysin lisäksi olikin tässä mielessä hyvä ratkaisu.

6 TUTKIMUKSEN EETTISET PERIAATTEET

Tutkimuksessa noudatetaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009) ohjeistusta. Siinä eettiset periaatteet luokitellaan kolmeen pääkategoriaan, joita ovat tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, tutkittavien vahingoittamisen välttäminen sekä tutkittavien yksityisyys ja tietosuojat. Selvitin tutkimukseen osallistuvilla tarkasti aineiston säilyttämiseen ja arkistointiin liittyvät tekijät, ja tutkittavilta pyydettiin lupa aineiston mahdolliseen arkistointiin ja jatkokäyttöön. Sekä jo haastattelupyynnössä, että myös haastattelusopimuksessa toin esiin haastattelujen vapaaehtoisuuden, sekä mahdollisuuden keskeyttää tutkimukseen osallistuminen milloin tahansa. Haastattelupyynnössä sekä haastattelusopimuksessa selvitettiin haastateltaville tarkasti tutkimuksen tarkoitus sekä haastattelujen käyttötarkoitus. Jaoin haastateltaville myös Kynnys ry:ltä saamani tiedotteen Vammaisten ihmisten elämä Suomessa – tutkimusprojektista, josta haastateltavat pystyivät tarkistamaan yhteystiedot myös tutkimusprojektin vastuuhenkilöihin. Haastattelupyyntö, haastattelusopimus sekä Kynnys ry: tiedote löytyvät tutkielman liitteistä.

Tutkimuksessa pyrin välttämään tutkittavien vahingoittamista kohtelemalla tutkittavia arvostavasti haastattelutilanteissa sekä noudattamalla kunnioittavan kirjoittamisen periaatteita. Myös termien vammainen ja vammaisuus mahdollisiin leimaaviin ja epäkunnioittaviin vivahteisiin kiinnitin huomiota antamalla haastateltavien itse määrittää itsensä haastattelutilanteessa. Haastattelutilanteissa kuitenkin ilmeni, että haastateltavat käyttivät luonnollisesti vammaansa liittyvää termistöä, ja tällöin haastattelijan oli myös helppo valita tilanteeseen sopiva termistö käyttöönsä.

Tutkimuksen eettisinä periaatteina noudatin näitä seikkoja muun muassa vaihtamalla haastatteluteksteistä henkilöiden ja paikkakuntien nimet, sekä muut vastaavat kohdat joista haastateltavat voidaan tunnistaa. Tutkimuksessa oleelliseksi eettiseksi kysymykseksi nousi tutkimuksen osittainen elämäkerrallinen luonne. Elämäkertatutkimuksen ollessa kyseessä, ei aina pystytä täysin varmistamaan haastateltujen henkilöiden anonymiteettiä. Koska ihmisten omat elämäntarinat nousevat elämäkerta-haastatteluissa keskiöön, ei henkilökohtaisia elämäntapahtumia voida aina häivyttää taka-alalle muuttamalla liikaa haastattelun sisältöä. Esimerkiksi haastateltavien lähimmät omaiset tai

ystävät saattavat tunnistaa heidät tekstistä tietyistä tapahtumista. Esitin tämän asian haastateltaville elämäkertahaastattelujen yhteydessä, ja haastateltavat suostuivat haastatteluihin ymmärtäen elämäkertahaastatteluun osallistumiseen liittyvät anonymiteettiongelmat. Monet haastateltavat myös mainitsivat suoraan, että heitä ei haitannut vaikka heidän sukulaisensa ja ystävänsä tunnistaisivat heidät haastatteluista.

Tutkittavien yksityisyyden ja tietosuojan otin huomioon poistamalla tekstikatkelmista erilaiset nimiin ja paikkakuntiin viittaavat tekijät. Kynnys ry:n tutkimusprojektin periaatteisiin kuuluen haastateltavilla oli kuitenkin mahdollisuus esiintyä omalla nimellään halutessaan, ja kaksi haastateltavaa halusi näin tehdä. Tämän vuoksi joissain tekstikatkelmapätkissä esiintyy esimerkiksi henkilöiden tai paikkojen nimiä.

Haastateltavien yksityisyyden suojaaminen ei muutoinkaan aina ole täysin yksiselitteistä. Kuten jo aikaisemmin on tullut esille, vammaiset ovat työelämässä usein vähemmistö asemassa. Tämä tarkoittaa sitä, että tietyissä työtehtävissä vammaisten ollessa vähemmistössä, on esimerkiksi työkavereiden tai tuttujen mahdollista tunnistaa tekstipätkistä, että kyseessä on juuri tietty henkilö. Tämän vuoksi olen poistanut tekstikatkelmista tarkat ammattinimikkeet. Vaarana kuitenkin liiallisessa tunnistetietojen muuttelussa tai poistamisessa on se, että myös asian sisältö kärsii. Muutokset onkin pyritty pitämään mahdollisimman vähäisinä, ja esimerkiksi ammattinimikkeiden sijaan on käytetty jotain alaan laajemmin ja yleisemmin viittaavaa termiä.

Yksi tutkimuksen etiikkaan liittyvä pohdittava seikka oli yhteyteni Kynnys ry:n laajempaan tutkimusprojektiin. Pohdinkin, voisiko tällä olla jotain vaikutusta tutkielmani kannalta. Kynnys ry on siis eri tavoin vammaisten ihmisten perus- ja ihmisoikeusjärjestö. Vaarana tässä voisi olla se, että tämä ohjaisi tutkielmani siten, että jopa huomaamattani toisin voimakkaasti esille vammaisten oikeuksiin ja asemaan liittyviä epäkohtia. Tämän lisäksi se voisi aiheuttaa sen, että nostaisin aineistoa esiin vammaisuuden yhteiskunnallisten epäkohtien näkyviin tuomisen nimissä selkeinä tekijöinä asioita, jotka eivät todellisuudessa sitä olleet. Olen kuitenkin tiedostanut tämän seikan tutkielmassani, ja sitä kautta pyrkinyt toimimaan aineiston analysoinnissa mahdollisimman objektiivisesti.

7 TULOKSET

7.1 Inklusion ja eksklusion sosiaaliset mekanismit

Seuraavaksi käsittelen haastattelujen sisällönanalyysistä ja juonianalyysistä saatuja sosiaalisiiin tilanteisiin liittyviä tuloksia. Esittelen työpaikalla ja työelämässä tapahtuvia tilanteita, joissa inklusio ja eksklusio esiintyvät fyysisesti vammaisten haastateltavien kohdalla. Nivon saatuja tuloksia myös aikaisempaan teoretietoon mukaan ottamisesta ja ulkopuolelle sulkemisesta.

Narratiivisen juonianalyysin avulla tarkastelin neljäätoista lyhyttä kertomusta, joissa inklusio ja eksklusio nousivat esiin. Kertomukset jaoin viiteen eri kategoriaan niistä nousseiden teemojen perusteella. Valitut kategoriat ovat 1. Inklusio näkyy huumorin kautta 2. Työkaverit auttavat pyytämättä 3. Ei oteta mukaan vapaa-ajan yhdessäoloon 4. Työpaikan saaminen 5. Asiakkaiden ennakkoluuloinen suhtautuminen. Esitän nämä ryhmät ja juonianalyysin tulokset niissä luvuissa, joissa on käsitelty samaan teemaan liittyvät sisällönanalyysin tulokset.

7.1.1 Työnhakutilanteet

Työpaikan saaminen koettiin haastatteluissa erittäin ongelmalliseksi ja haastateltavat myös kokivat, että työpaikan saamisen vaikeus johtui siitä, että heillä oli fyysinen vamma. Epätasa-arvoisuus työpaikan saamisessa nouseekin tässä esiin eksklusion synnyttäjänä. Työhaastatteluun pääseminen tai työpaikkaan valituksi tuleminen oli haastateltavien mielestä vaikeaa, ja ihmisten ennakkoluulot vammaista työntekijää kohtaan tulivat tässä esiin. Fyysisesti vammainen henkilö kohtaa työnhaussa monia ongelmia ja vastoinkäymisiä, joita ”tavallinen” ihminen ei joudu kokemaan.

Esimerkiksi vamman kertominen työhakemuksessa sai aikaan sen, ettei työnhakija päässyt koskaan työhaastatteluun asti. Tietystä työpaikasta ei myöskään saanut töitä sen vuoksi, että työpaikassa työskenteli jo yksi saman vamman omaava henkilö. Työnantaja saattoi myös perusteettomasti epäillä työntekijän soveltuvuutta kyseiseen työhön, tai

epäillä työntekijän kykyä hoitaa työnsä tehokkaasti. Usein myös kävi niin, että työnantajan tai haastateltavan asenne fyysisesti vammaista työnhakijaa kohtaan muuttui siinä vaiheessa, kun vamma tuli esiin työnhakuprosessissa.

”Se on vähän semmonen että kerronko vai enkö oonko sillee niinku mitään ei oiskaan vai niinku koska sitten jos sen kertoo jo työhaastattelussa niin öö siinä monet säikähtää eikä uskalla sitten vaikka se ei vaikuta millään tavalla öö jonkun tietynlaisen työn tekemiseen.”(HVA2)

”Erittäin haastavana ((kokenut työnhaun)). Et kyllähän se on sillee, et siinä vaiheessa kun käy ilmi näkövamma niin se on sitte kiitos ja näkemiin et älkää soittako meille me soitamme teille. Et se on hyvin rajottavaa.”(HVA5)

Eksklusio työnhaussa nousee tässä esiin ihmisten ennakoasenteista fyysisesti vammaisia työntekijöitä ja heidän kyvykkyyttään kohtaan. Eksklusio työnhaussa voi tapahtua hyvinkin avoimesti, mutta on usein peittelevää ja piilossa tapahtuvaa, eikä se välttämättä päällepäin näytä poissulkevalta toiminnalta vaan normaalilta työnhakutilanteelta. Yhdellä haastateltavalla oli kokemus työnhaun erittäin räikeästäkin eksklusiosta, mutta samantapaisia kokemuksia ei muutoin haastatteluissa tullut esille.

”Se ((työhaastattelija)) sano että joo että et sä oo sovelias tähän työhön että mä sitten kysyin siltä että mistä sinä tiität että mä en oo tehny päivääkää tätä työtä. Tai siis niinku tavallaan että on kokemusta siitä työstä, mutta että miten sinä voit sanoa että sulla ei oo sovelias jos mä en oo niinku ollu ees töissä. Niinku ethän sä voi tietää. Siis semmonen on tietysti eri asia, että jos on semmonen vamma ettei pysty tekemään sitä työtä. Mut kun kyse ei ollu siitä etteikö pysty vaan näky niinku siitä naamasta siitä asenteesta että tota että näki selvästi sen asenteen. Ja sit se meni semmoseks et mä niinku halusin ja pyysin niitä perusteluita, että niinku sano. Sit se meni siihen ihan selvästi et se niinku vaivaantu se haastattelija ja se ärsyynty siitä ja sano et nyt lähe niinku menemään siitä.”(HVA1)

Haastateltavien kohdalla ilmeni myös inklusion tilanteita työnhaussa, vaikka eksklusion kokemukset olivatkin yleisempiä. Haastateltava saattoi esimerkiksi saada työpaikan siksi, että hänen taitonsa ja osaamisensa olivat niin hyvä suhteessa vamman haittoihin, tai kun hän ensin sai näyttää, että hän kykenee työhön.

” No sitte jos se ((työpaikan nimi)) homma niin sinnehän mä pääsin sillee, et mä niin sanotusti pystyin vaarattomissa oloissa näyttämään kynteni.”
(HVA5)

Näissä tilanteissa voidaan kuitenkin huomata, että inklusio tapahtuu niin sanotun eksklusion kautta, sillä fyysisesti vammaisen työnhakija joutuu näissä tilanteissa todistamaan kyvykkyytensä tai tekemään itsestään ”tärkeän” työpaikalla, jotta hän saa työpaikan. Hoggin ym.(2005, 193) mukaan toisinaan mukaan ottamisen alkuperäisenä syynä ryhmässä voi olla se, että ryhmään mukaan otetulla henkilöllä on jokin ryhmää hyödyttävä erityistaito. Eksklusion syy tässä näyttäisi olevan myös ennakkoluuloinen ja stereotyyppinen asennoituminen, joka muuttuu positiiviseksi sen kautta kun ennakkoluuloiset henkilöt tutustuvat ennakkoluulonsa kohteeseen (Hewstone ym. 2005; Riches & Green 2003).

Seuraavaksi erittelen työnhakukertomusten juonianalyysin tuloksia. Kertomuksissa haastateltava on hakemassa uutta työpaikkaa, ja kertomusten yhteiseksi nimittäjäksi nousi työpaikan saaminen mutkien kautta. Alkutilanne tarinoissa on negatiivinen tai neutraali. Haastateltavat on joko täysin vailla työpaikkaa, tai työsuhde on lopussa tai hän on aikeissa vaihtaa työpaikkaa. Kertomukset ovat keskenään jonkin verran erilaisia, mutta niitä yhdistää kaikkia se, että työntekijään tai hakijaan suhtaudutaan ensin ainakin pienellä varauksella, mutta loppujen lopuksi työntekijä kuitenkin saa paikan, kun työnantaja ensin varmistuu siitä, että työntekijä pystyy hoitamaan tehtävänsä.

1. Kertomus: Haastateltava oli työkokeilussa eräässä yrityksessä. Haastateltavalta kysyttiin työkokeilun lopussa, että haluaisiko hän jatkaa palkallisena vähän

aikaa, ja haastateltava suostui mielellään. Haastateltava koki, että koska hän sai työkokeilussa näyttää taitonsa, oli työnantajan helpompi palkata kyseinen henkilö. Vamma ei tällöin näyttäytynyt työnantajalle peikkona josta ei voi tietää, miten se vaikuttaa töistä suoriutumiseen. (HVA2)

2. Kertomus: Haastateltava meni työhönvalmennukseen erääseen firmaan, jossa hän alkoi ajatella että tietokonepuoli voisi olla hänelle sopiva ala. Työvalmennuksen jälkeen työpaikalla esimiehet totesivat, etteivät he pärjää enää ilman haastateltavaa ja hän sai jäädä tukityöllistettynä sinne töihin. (HVA5)

3. Kertomus: Haastateltava oli valmistumassa, ja haki töitä. Yhtenä päivänä hän soitti erääseen paikkaan kysyäksään olisiko heillä töitä tarjolla. Puhelimen toisessa päässä vastannut totesi, että töitä saattaisi kyllä olla, mutta haastateltavan tulisi käydä juttelemassa vielä esimiehen kanssa asiasta. Haastateltava varasi keskusteluajan työpaikan korkeimman esimiehen kanssa, ja tapaamisessa esimies kyseli paljon siitä, kuinka työnteko onnistuisi vamman kanssa. Esimies oli myös ollut yhteydessä toiseen, jo töissä olevaan näkövammaiseen työntekijään kysyäksään häneltä, miten työnteko näkövammaisena sujuu. Keskustelun päätteeksi esimies lupasi, että haastateltava saa paikan jos hänelle vain löydetään sellainen. Haastateltava ei kuitenkaan saanut sitä paikkaa mihin hänen ensin on tarkoitus mennä. Tämä johtui siitä, että sen toimipaikan esimies, johon haastateltavan piti mennä, oli sitä mieltä, ettei hän voinut ottaa näkövammaista työntekijää koska hän tarvitsi tehokkaan työntekijän. Toisessa paikassa oli kuitenkin vielä paikka auki, josta haastateltavalle luvattiin paikka. Tämän toimipaikan esimies olikin todennut kuullessaan uudesta työntekijästä, että kyllä se hänelle kelpaa, jos se korkeimmalle esimiehelle kelpaa. (HVA4)

Kaikki kolme tarinaa ovat luonteeltaan inklusiotarinoita, joissa inklusio syntyy lopulta työpaikan saamisen kautta. Työpaikan saaminen voidaan nähdä inklusiivisena tekijänä, koska silloin työtä hakeva henkilö otetaan mukaan työhön huolimatta fyysisestä vammasta. Edeltävissä kertomuksissa kaikissa lähtökohtana on epävarma tilanne, jossa kertomuksen päähenkilöllä ei ole työpaikkaa tai entinen työsuhde on vaarassa loppua. Kertomuksien päätteeksi kuitenkin kaikki haastateltavat saavat työpaikan. Näissä ker-

tomuksissa lopullinen onnistuminen ei kuitenkaan tule helposti, vaan siihen sisältyy vamman takia aiheutuvia negatiivisia tekijöitä matkan aikana. Ensimmäisen kahdessa ensimmäisessä kertomuksessa on huomattavissa piiloekskluusiota. Piiloekskluusio näkyy siinä, että työnantaja luottaa työntekijän taitoihin vasta kun hän on saanut jonkinlaisen näyttöön tai varmistuksen vammaisen työnhakijan kyvykkyydestä, tai kun työntekijä on tehnyt itsestään korvaamattoman. Kertomuksissa sekä inklusion että ekskluusion tekijöinä ovat työntekijöiden palkkauksesta päättävät esimiehet. Ekskluusio syntyy tässä esimiehen epäluottamuksesta, kun taas inklusio syntyy esimiehen luottamuksesta. Esimiehen luottamuksen syntymiseen vaadittiin kuitenkin haastateltavan oma taidonnäyte.

Viimeisessä, HVA4:n kertomuksessa, perusrakenne on sama vaikka tarina muutoin on poikkeava. Alkutilanne tarinassa on epävarma, mutta muuttuikin positiiviseksi sen myötä, kun haastateltavalle luvataan työpaikka. Tässä tapahtuu kertomuksen varsinaisen inklusion. Sen jälkeen ilmenee ekskluusiotilanne, vamman ollessa pääsyyn siihen ettei haastateltava saa paikkaa. Kertomus päättyy kuitenkin inklusioon haastateltavan saadessa lopulta työpaikan. Näissä jokaisessa kertomuksessa ekskluusio syntyy siis muiden ihmisten ennakkoluulojen ja epäilyksen kautta, kun taas inklusio näyttää kertomusten lopussa työnantajatahon luottamuksen osoittamisena eli työpaikan saamisena.

7.1.2 Työnteko ja työpaikan vapaa-ajan vietto

Työntekotilanteissa ja työpaikan vapaa-ajan tilanteissa vuorovaikutustilanteet työkaverien kesken näyttäytyivät haastateltavien vastauksissa sekä inklusion edistäjänä, että ekskluusion mahdollistajana. Työpaikan arkisissa vuorovaikutustilanteissa inklusio näyttäytyi haastateltavien kohdalla paljolti tasavertaisen kohtelun kautta. Työpaikalla muu työporukka suhtautui fyysisesti vammaisiin työntekijöihin pääsääntöisesti neutraalisti ja haastateltavat kokivat, että heitä kohdeltiin enimmäkseen samoin kuin muitakin työntekijöitä. Haastateltujen kokema tasavertaisuus tapahtuu tässä siis neutraalina suhtautumisena fyysisesti vammaista työntekijää kohtaan. Neutraali käyttäytyminen nousi

esiin siten, että haastateltavat eivät kokeneet että heihin olisi suhtauduttu erityisellä tavalla työpaikallaan. Tasavertaisuus nousi esiin myös sitä kautta että haastateltavat kokivat, että heidät huomioitiin siinä missä muutkin työntekijät, eikä heitä kohdeltu työyhteisössä eriarvoisesti.

”Et siellä on niinku sellasta et mie oon niinku kaikki muutkin, että ei kukaan edes tuota ajattele sitä ((vammaa)).” (HVA2)

”No siis mulla on tota tosi hyvä kaikki että joka paikassa missä oon ollu niin niiniin on on kyllä hyvä työyhteisö. Siis siinä mielessä et ei oo mitää niinku eriarvosuutta ollu tai tämmöstä.” (HVA1)

Inklusio voi siis näyttäytyä samanlaisuuden ja tasa-arvoisuuden tunteiden kokemisen kautta. Kokemus siitä, että on tasa-arvoinen muiden kanssa ja omaa samat mahdollisuudet toimia kuin muutkin saa aikaan sen, että henkilö kokee olevansa osa muuta ryhmää. Tärkeäksi inklusiossa nousee myös kokemus siitä, että fyysisesti vammaista työntekijää kohdellaan ”normaalilla” tai ”tavallisella” tavalla työyhteisössä. Tällä tarkoitetaan sitä, että fyysisesti vammaisen työntekijä ei työpaikallaan koe poikkeavansa radikaalisti muista työyhteisön jäsenistä sen suhteen miten häneen suhtaudutaan. Tätä voitaisiin pyrkiä selittämään sosiaalisen identiteetin kautta siten, että silloin kun työntekijä kokee olevansa samanlainen kuin muut, hän kokee jakavansa saman identiteetin muiden työtovereiden kanssa. Työpaikalla vietetään usein paljonkin aikaa, ja siksi yksilölle voikin muodostua tärkeäksi tuntee kuuluvansa tähän ryhmään. Hyväksyminen mukaan voi kertoa osaltaan muiden työntekijöiden ennakkoluulottomasta suhtautumisesta sekä siitä, että määritelmä työporukalle tai sen identiteetille ei määrity ulkoisten ominaisuuksin perusteella. Samanlaisuus ja tasa-arvoisuus ovat tärkeimpiä inklusion ylläpitämisen ja syntymisen keinoja ryhmässä (Picket & Brewer 2005, 93-101).

Yksi haastateltavista oli tällä hetkellä töissä vammaisjärjestössä, ja kaksi muutakin haastateltavaa oli jossain vaiheessa työuraansa ollut töissä vammaisjärjestöllä. Haastateltavien vastauksissa nousikin esiin, että tällaisilla työpaikoilla oli usein helpompaa tuntee itsensä tasaveroiseksi muiden työntekijöiden kanssa, ja kokea inklusiota. Tämä

ei liene kovin yllättävää, sillä esimerkiksi samanlaisen taustan jakavien työkavereiden voi usein olla helpompaa ymmärtää tosiaan ja myös hyväksyä erilaisuutta.

Inkluusio työpaikan yleisissä vuorovaikutustilanteissa tuli myös esiin hyvántahtoisen vitsailun kautta, ja tämä nousi varsinkin yhden haastateltavan kohdalla. Näissä tilanteissa haastateltava itse tai joku työkavereista saattoi heittää vitsin vammaan liittyen. Vitsiä ei kuitenkaan kerrottu loukkaavassa mielessä, vaan se ennemminkin kertoi varauksettomasta suhtautumisesta vammaan.

”Mun työkaverit ne osaa ottaa sen jo sitte tällä lailla että ne tietää että mitä tolle voi sanoo ja ja mitä. Et me vitsaillaan ihan joskus tästä ihan avoimesti tästä näkövammasta.” (HVA4)

Muiden tasavertainen ja mukaan ottava suhtautuminen vammaiseen työntekijään tulee-kin tässä esiin siinä, että fyysisesti vammaista henkilöä ei kohdella mitenkään erityisellä tavalla, vaan työntekijät uskaltavat käyttää huumoriakin vammasta puhuttaessa. Vaikka yleensä vitsien tai huumorikommenttien on tutkimuksissa nähty olevan tapa sulkea joku henkilö ulkopuolelle, on huumorin käyttämisen toisinaan huomattu myös edistävän inklusiota (Terrion & Ashforth 2002). Näin näyttäisi olevan myös tässä tapauksessa.

Juonianalyysin yhtenä kohteena olivat kertomukset vitsailutilanteista, ja käsittelen seuraavaksi näitä kertomuksia syventymällä inklusion syntymisen prosessiin. Näissä huumorikertomuksissa vamma näyttäytyi työpaikan tilanteissa positiivisena. Näissä kertomuksissa vammasta puhuttiin vitsailun kautta, johon vitsin kuulijat suhtautuivat positiivisesti. Kertomuksissa inklusio ilmenee siten, että vammasta puhuminen ja jopa vitsaileminen koetaan hyvin neutraalina asiana. Esittelen seuraavaksi referaatit kolmesta analysoidusta kertomuksesta, jonka jälkeen syvennyn tarkemmin niistä nousseiden teemojen käsittelyyn.

1. Kertomus: Kerran työpaikalla tehtiin näytelmää, jossa työntekijät olivat eri rooleissa, ja haastateltava, joka oli oikeastikin sokea, näytteli sokeaa. Eräissä harjoituksissa istuttiin kahvipöydässä, ja mukana oli sekä työntekijöitä että

muuta vapaaehtoisia. Haastateltava heitti kahvipöydässä vitsin näytelmään mainontaan liittyen, että siinä voisi lukea: ”nähkää lähes aito sokea ((näyteltävän hahmon nimi)).” Tämä nauratti muita läsnäolijoita, ja haastateltava totesikin, että työpaikalla heitellään aina välillä tällaista hyväntahtoista huumoria. (HVA4)

2. Kertomus: Haastateltava oli työtehtävissä muun työporukan kanssa. Ruokajonossa odotellessa haastateltava totesi: ”on niin nälkä että näköä haittaa”. Tämä huvitti työkavereita. (HVA4)
3. Kertomus: Haastateltava palasi kesälomaltaan takaisin töihin. Hänellä oli ollut ongelmia toisen silmänsä kanssa, sillä silmänpohjaan oli tullut haavaumia. Töihin palatessaan hän kertoi tästä työkaverilleen, joka totesi tähän vitsailen: ”kauheeta sehän on vaarallista, siitähän olis voinu mennä vaikka näkö”. Haastateltava totesi, että työkaveri sanoi tämän kuitenkin ihan huumorimielessä, sillä he olivat aikaisemminkin vitsailleet vammasta. (HVA4)

Näissä kertomuksissa hyväksyntä näkyy siis huumorin kautta ja tarinoissa on kyse in-
 klusiosta työpaikalla. Kertomusten alussa on käynnissä ihan tavallinen neutraali tilan-
 ne työpaikalla. Käänteentekeväenä tilanteena kertomuksissa on vitsi, joka saa aikaan hy-
 väntahtoista naurua paikallaolijoissa. Kahdessa tarinassa toiminnan aloittajana eli vitsin
 kertojana on haastateltava itse, johon muut työkaverit vastaavat naurulla. Kolmannessa
 kertomuksessa taas haastateltava aloittaa itse normaalin tilanteen kertomalla lomakuu-
 lumisiaan, ja työkaveri taasen vastaa tähän vitsailemalla vammasta. Se, että vitsin kerto-
 ja voi olla joku muu kuin vamman itse omaava henkilö osoittaa sen, että vitsailu vam-
 masta on neutraalia ja hyväksyttävää myös työkavereille. Inklusio näyttää kertomuk-
 sissa syntyvän yhteisestä naurusta, eli yhteisymmärryksestä siitä, että vammasta voidaan
 puhua huumorimielessäkin eikä vammaiseen työkaveriin tarvitse suhtautua jotenkin
 erityisellä tavalla. Kertomuksissa vitsi toimii ikään kuin jo vallitsevan inklusion vah-
 vistajana.

Inklusiokokemusten lisäksi haastatteluissa nousi esiin eksklusiokokemuksia työnteon
 ja vapaa-ajan vuorovaikutustilanteissa. Nämä liittyivät pääosin informoinnin puuttumi-

seen ja epäkunnioittavaan kohteluun työpaikalla. Informoinnin puuttumisen tilanteissa eksklusio syntyi kolmella tapaa. Fyysisesti vammaista työntekijää ei pyydetty mukaan työpaikan vapaa-ajan toimintaan, häntä ei informoitu työpaikalla tärkeistä asioista tai työkaverit eivät ottaneet vammaa tarpeeksi huomioon vuorovaikutustilanteissa, minkä vuoksi informaatio tähdellisistä asioista ei tullut perille asti. Näissä tilanteissa eksklusiotoiminta tapahtui sekä tahallisenä ulkopuolelle jättämisenä, että huolimattomana toimintana. Erilaisissa tilanteissa fyysisesti vammaista työntekijää ei joko pyydetty ollenkaan mukaan vapaa-ajan viettoon tai hänelle ei huomattu kertoa tärkeistä infoasioista työpaikalla. Eksklusion syntyminen näyttäytyi näissä tilanteissa muodostuvan melko perinteisellä tavalla eli juuri muu sisäryhmä eli työporukka sulkee tietyn henkilön ulkopuolelle ryhmä toimintaan oleellisesta kuuluvista asioista, kuten kahvihetkistä tai infoasioista.

”Tuolla joskus vuosia sitten se oli ((työpaikan nimi)) meillä oli semmonen ihmeellinen esimies tuolla ((työpaikan nimi)) aikaan jossain välissä meille tuli joku tota asiakas ja se toi tuota meille vaikka pullaa tai keksipaketin nii se lähti tuota lähettämpä porukalla kahvinkeittoon ja syyäämpä ne hyvät pullat mut minua ei kututtu sinne mut enhän mä kuullu et ne lähti sinne.” (HVA3)

”Mä aina sanoin sille ((esimiehelle)) että kuule jos sul on jotain tiedotettavaa ja näin, nii tule mulle sanomaan se ihan tähän viereen, että älä huutele sieltä käytäviltä kun minä en kuule. Ku se oli selkänsä kääntäny ja lähteny niin se unohti jo sen siihen ja mä jäin sillen monesta monesta asiasta. Niinku en saanu tietää kun en tuota saanu selvää mitä hän sieltä huuteli.” (HVA3)

Aineistosta nousi myös esiin muutamia tilanteita, joissa fyysisesti vammaiset työntekijät kohtasivat huonoa kohtelua muilta työntekijöiltä vammansa takia. Näissä tilanteissa haastateltavat kokivat, että heitä kohdeltiin epäkunnioittavasti, asenteellisesti tai ylipäättään huonosti. Työkaveri saattoi esimerkiksi vastata töykeästi, jos haastateltava kuulo-

vammansa takia toisti jonkun asian, minkä joku toinen oli jo sanonut. Työkaverit saattoivat käyttäytyä myös oudosti vuorovaikutustilanteessa fyysisesti vammaisen työkaverin kanssa, tai työkavereilla saattoi olla ennakkoluuloisia asenteita jo ennen vuorovaikutustilanteen alkua.

”Esimerkiksi tänä päivänä niin jotain juteltiin pikkujoulusta ja mä en kuulla mitä siellä kahen ihmisen toisella puolella joku sano niin satuimpa saman jutun toistamaan niin kyllä ne sitte sano et no Minnahan sano sen. Että en mä oo koskaan kyselly että miten ne suhtautuu ja näin mut sitte mä on vaan huomannu et vähän aikaa ollaan ihan hiljaa. Että kai se hiljaisuuski sitte jotai kertoo. (HVA3)

”Et joku työkaveri on kysyny tai joku joku ((työpaikan nimi)) työntekijä että mitä niitten kanssa voi puhua et tässä se niinku se semmonen asenteellisuus tulee. Niin joskus mä oon niinkun jotakin tämmöstä niinku omilta työkavereilta aikanansa --- joskus aikanansa vuosia vuosia sitten ja ehkä nimenomaan joltai vanhemmilta työkavereilta. Se semmonen vähän tätä asenetta että mitä voi puhua et onks toi nyt ihan tietonen kai jotenkin. Et jostain tämmösistä ammatillisista kysymyksistä että miten voi puhu ja tämmösiä.”(HVA4)

Näissä tilanteissa muut työkaverit eivät osanneet suhtautua vammaiseen työkaveriinsa tai suhtautuminen oli töykeää tai ennakkoluuloista. Kuten aikaisemmin teorialuvussa nousi jo esiin, vammaisia kohtaan on koettu ennakkoluuloja työelämässä epäilemällä etteivät he kykene samanlaiseen suoritukseen tai toimintaan kuin muut. Tämän voidaan nähdä toteutuvan myös edellisessä sitaatissa, jossa fyysinen poikkeavuus yhdistetään stereotyyppisesti jollain tapaa mielen toimintaan. Stereotyyppittely voidaan nähdä ihmisille luontaiseen kategorisointiin liittyvänä toimintana (ks. Hogg & Abrams 1988, 23), ja vammaisten kohdalla tällainen ajattelu on yhä usein vallalla.

Muutamissa tilanteissa työkaverit saattoivat myös käyttäytyä vihamielisesti reaktionasiin, että haastateltava tarvitsi vapautuksen joistain työtehtävistä vamman rajoitteiden takia.

”Sitte jossain vaiheessa kun toimintoja supistettiin, niin oli tuo puhelinvaihteen hoito siirty meidän osastolle. Ja siitä kans sanoin että ku en tota en pysty sitäkään hoitamaan sitä puhelinvaihde työtä niin sain siitäkin vapautuksen. Sitte mun työkaverit siellä suuttuvat ne ihan tuli kirkumaan mulle sitä että kuvittelenks mä olevani jotenki parempi ihminen tai muuta että ku sää saat tehän mitä töitä mitä sinä haluat.” (HVA3)

Työkavereiden töykeä tai epäkunnioittava käytös ei kuitenkaan näyttäytynyt kovin isona tekijänä haastatteluissa, vaan haastateltavien mukaan tällaiset tilanteet olivat hyvin sattunaisia. On kuitenkin huomioitava, että työntekoon ja vapaa-aikaan liittyvät eksklusion tilanteet olivat enemmän näkyvillä varsinkin yhden haastateltavan kohdalla. Tuon tämän seikan esiin vielä tämän luvun lopussa. On myös huomioitava, että tällaiset eksklusiokokemukset eivät olleet juurikaan läsnä haastateltavalla, joka työskenteli vammaisjärjestössä. Tämän haastateltavan kohdalla eksklusiokokemukset syntyivät enemmän tilanteissa, joissa oltiin tekemisissä asiakkaiden kanssa.

Kaiken kaikkiaan työpaikan arjen vuorovaikutustilanteissa huomioitavaa oli se, että lähes kaikissa näissä eksklusion tilanteissa työntekijän fyysinen vamma oli tärkeässä osassa ulkopuolelle sulkemisen mahdollistajana ja ilman kyseistä vammaa eksklusio ei juuri tällä tavoin olisi voinut tapahtua. Myös vihamielinen käytös näytti haastatteluissa olevan yhteydessä fyysisesti vammaisen työntekijän vamman rajoitteisiin turhautumiseen. Huomioitavaa on myös se, että eksklusio ei aina tapahdu konkreettisenä ulkopuolelle jättämisenä esimerkiksi kahvittelusta tai yhteisestä keskustelusta. Eksklusio voi ilmetä myös sitä kautta, että fyysisesti vammaista työntekijää kohdellaan eri tavoin kuin muita työkavereita. Inklusion ja eksklusion tutkimuksen mukaan erilaisilla reaktioilla poikkeavia henkilöitä kohtaan ylläpidetään ryhmän sosiaalista identiteettiä sekä positiivisia stereotypioita sisäryhmästä. Inklusio ja eksklusio voivat kuitenkin tapahtua myös ryhmän sisällä, kuten esimerkiksi työporukassa, jolloin ihmisillä on usein tapana väheksyä ja aliarvioida niitä, jotka eivät ole vaikuta niin mieluisilta. Myös tällä tavoin voidaan pyrkiä ylläpitämään ryhmän sosiaalista identiteettiä (Abrams ym. 2005, 161).

Uhka ryhmän sosiaaliselle identiteetille voi olla ryhmän sosiaalisesta identiteetistä negatiivisesti poikkeava henkilö. Haastateltavien vuorovaikutustilanteissa ulkoinen poikkeavuus on voinut johtaa työkavereiden ennakkoluuloiseen päätelmään myös luonteen

tai taitojen poikkeavuudesta, kuten HVA4:n tilanteessa vaikutti käyneen. Taas esimerkiksi HVA3 viimeisessä sitaatissa fyysisen vamman omaava työntekijä voi näyttäytyä uhkana muulle työporukalle, koska hän ei pysty tekemään kaikkia samoja työtehtäviä kuin muut. Ekskluusion tarkkoja syitä ei kuitenkaan ainakaan näissä tapauksissa pystytä selvittämään. Yleisesti ottaen näyttäisi siltä, että fyysisesti vammaiset työkaverin erilaisuus ja poikkeavuus muista työntekijöistä, oli tämä poikkeavuus sitten kuviteltua tai todellista, joko mahdollistaa ekskluusion tai on sen syy. Taustalla voi siis olla tarve ylläpitää ryhmän sosiaalista identiteettiä, jossa liikaa poikkeavuutta ei voida hyväksyä.

Huomioitavaa on kuitenkin, että joissakin työpaikan tilanteissa haastateltava joutui ulkopuolelle muusta ryhmästä jonkun henkilön toimesta, mutta ekskluusio tapahtui enemmän huolimattomuuden, ei tahallisen kiusanteon nimissä. Informoinnin ulkopuolelle jäämisen tilanne voi näyttäytyä siis myös paljon pienemmässä mittakaavassa kuin mitä edellisissä ekskluusion tilanteissa voitiin huomata.

”Joo ehkä jossain joku mä en muista edes mikä tilanne se oli et mä olin jonku työkaverin kanssa ja totaa se oli semmonen ihan yksittäinen joku pikku tilanne. Ja sitte mä että hohoi, hän ai niin joo kuule tuu tänne että (naurahtaa) et semmonen et siin oli jossain me oltiin mut mä en muista mikä tilanne se ees oli.” (HVA4)

Näissä työpaikan tilanteissa muutamat haastattelijat nostivat esiin oman toiminnan ja käyttäytymisen tärkeyden inklusion syntymisessä. Tutustuminen työkavereihin nähtiinkin ennakkoluuloja poistavana ja inklusiota edistävänä tekijänä.

”Et tota mutta et tavallaa itsestähän se on tässäkin kiinni. Ja monesti on semmonen että sitte niinku ne tulee sanomaan ai että he luuli että et mitä sun kanssa voi niinku tehdä että tota tai jotain muuta et ne niinku tulee niinku sitä yllätyksiä sitten niin päin. Et niinku kokee että hei eihän tää oo ihmistä kummempi että niinku just lähinnä ehkä se tutustumisvaihe on se tärkein siinä. (HVA1)

”Mut siin on tosi tärkee sekin että miten ite suhtautuu ja asennoituu. Että jos sitä on niinku koko aika sanoo että mä on vammahan eikä musta oo mihinkää ja auttakaa ja tehkää. Eet kyl mä nostan sen oman ((asennoitumisen)) niinku sen siinäkin suhteessa ja et niinhän sä käyttäydyt toisia kun sulle käyttäydytään.” (HVA1)

Ekskluusio työntekotilanteissa saattoi tapahtua myös niin sanottujen näkymättömien rakenteiden kautta, joissa ekskluusio ei liittynyt suoran vuorovaikutukseen. Tutkimuksessa haastatellut fyysisesti vammaiset työntekijät kokivat, että vamma vaati heiltä ylimääräisiä vaivannäköä työelämässä. Vamma takia piti olla ”skarppi” työntekijä, täytyi tehdä työt usein todella tarkasti. Vamma vaati itseltä myös enemmän vaivaa työn tekemisessä ja siihen valmistautumisessa. Vamma vaati ylimääräisiä ponnisteluja ja se aiheutti myös kokemuksia siitä, että vammaisena työntekijänä pitäisi olla työssään parempi kuin muut.

”Sen mä oon huomannu että tuota huonokuulosena niin on pakko olla parempi kun muut työntekijät että pärjää siellä pärjää on pakko osata enempi on pakko niinku pakko tehdä enempi --- huonokuuloisena yleensä vammaseksi nii kuinka huonokuuloiset varsinkin tekevät kahta työtä yhtä aikaa. Ne tekee sitä työtään sitä työtä johonka työnantaja on palkannu, sen lisäksi kuuleminen on kans työntekoo. Kun pitää niinku seurata koko ajan ja öö että mitä puhutaan ja näin niin se on myös työntekoo se kuuleminen. Koska monesti ei pysty sanotaan että niinku tuossa olin koulutuksessa kaupakamarin koulutus äskettäin, niin huomaa että saman aikaseksi ku siellä puhutaan niin mä en pysty muistiinpanoja tekemään. Mä joko seuraan sitä puhujaa tai sit teen niitä muistiinpanoja mutta en pysty yhtä aikaa tekemään.” (HVA3)

”Että kun kun mä sen työtehtävän niinkun suunnittelen ja orientoidun siihen niin mä oon sillee hirveen pedanttinen että mä mietin se tilanteen etukäteen. Mä mietin sen just sen takia ettei siinä tulis niinku mittään sem-

mosia semmosia että koska se on ihmisille aina ainutlaatuinen tilanne. Et jos (naurahtaa) siinä sattuu jotaki niin sehän muistetaan.” (HVA4)

Fyysisesti vammainen työntekijä joutuu usein näkemään ylimääräistä vaivaa työssään vammansa takia. Tällaisissa tilanteissa voidaan huomata, että vammainen työntekijä ei monesti ole samanarvoisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa, vaan hän joutuu ponnistelemaan enemmän työssään. Tällaiset tilanteet ovat usein näkymättömiä ulkopuolisille eikä niissä voida kohdistaa tapahtumien syytä kehenkään tiettyyn henkilöön. Niissä vammainen työntekijä suljetaan ulkopuolelle tasavertaisesta kohtelusta työpaikalla tavalla, joka voi olla täysin tiedostamaton muulle työyhteisölle. Piilossa oleva ajattelutapa tai rakenne työpaikalla kuitenkin mahdollistaa ekskluusion tapahtumisen. Vehmaan (2005, 125-127) mukaan yhteiskunnassa usein ylläpidetään tällaisia vammaisia syrjiviä käytäntöjä. Ehkä työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota enemmän siihen, millaiset nykyiset työelämän rakenteet tekevät vammaisten työntekijöiden työnteon hankalaksi ja sitä kautta sulkevat heidät ulkopuolelle ”tavallisesta” työnteosta.

Seuraavaksi siirryn työhön ja työpaikan vapaa-aikaan liittyvien ekskluusio-kertomusten juonianalyysin erittelyyn. Työpaikan arkitoiminnasta nousi esiin kertomuksia, joissa fyysisesti vammainen työntekijä jäi jollain tapaa ulkopuoliseksi työpaikan vapaa-aika hetkestä, eli häntä ei otettu mukaan vapaa-ajan yhdessäoloon. Niissä oli havaittavissa yhteinen juonenkulku, jossa joko esimies tai isompi työporukka on tekemässä tai aikoo tehdä jotain yhdessä, mutta haastateltava jätetään kuitenkin tämän yhteisen tekemisen ulkopuolelle. Näissä kertomuksissa myös haastateltavan vamma oli jollain tapaa osallisena tilanteessa, tai toimi ekskluusion mahdollistajana. Kertomuksissa alkutilanne on neutraali, mutta kääntyykin negatiiviseksi haastateltavaa kohtaan. Näissä tilanteissa haastateltava ei myöskään itse pysty puuttumaan ekskluusioon, koska se tapahtuu tiukasti yhteydessä vamman haittoihin.

1. Kertomus: Haastateltavalla oli outo esimies aikaisemmassa työpaikassa. Asiakas saattoi tuoda pullaa, ja esimies sanoi työntekijöille että mennään keittämään kahvit. Haastateltavaa ei kuitenkaan pyydetty mukaan, eikä hän vammansa takia kuullut kun muut lähtivät tauolle. (HVA3)

HVA3:n kertomuksessa on kyseessä tahallinen eksklusio. Eksklusion aloittajana toimii tässä haastateltavan esimies, joka ei pyydä haastateltavaa mukaan yhteiseen kahvihetkeen. Muut työkaveritkaan eivät pyydä haastateltavaa mukaan, ja he osallistuvat myös eksklusioon tilanteessa. Haastateltavan vamma on kertomuksessa eksklusion mahdollistajana, koska haastateltava ei kuule, kun muut lähtevät kahville. Kertomuksen alkutilanne näyttäytyy neutraalina tilanteena työpaikalla, mutta se kääntyykin negatiiviseksi, kun esimies ja muut työkaverit eivät pyydä haastateltavaa mukaan.

2. Kertomus: Jokin porukka töissä päättää lähteä pelaamaan sulkapalloa, eikä kukaan kysy haastateltavalta, haluaako hän lähteä mukaan. Haastateltava kuulee jälkeinpäin kahvipöydässä että joku porukka on ollut pelaamassa. Haastateltava arvelee, että muut luulevat, että häntä ei kiinnosta tulla mukaan, koska hän ei aina vajaan kuulonsa takia vastaa kysymyksiin. (HVA3)

Tässä tarinassa toiminnan syyt ja motiivit ovat hieman mutkikkaampia, mutta perusjuoni on sama kuin ensimmäisessä: työkaverit eivät pyydä haastateltavaa mukaan vapaa-ajan toimintaan, ja hän kuulee asiasta vasta jälkeinpäin. Tässä kertomuksessa eksklusion tekijöinä ovat sulkapalloa pelaamaan menossa olevat työkaverit. Eksklusio näyttää tapahtuvan ainakin osittain huolimattomuutena, kun muut eivät ”tajua” tulla kysymään haastateltavalta erikseen haluaisiko hän tulla mukaan. Haastateltavan oman tulkinnan mukaan muut työkaverit luulevat ettei häntä kiinnosta, koska hän ei välttämättä aina vastaa kysymyksiin koska ei kuule niitä. Vamma on jälleen siis eksklusion mahdollistaja. Myös tässä tarinassa alkutilanne on neutraali, mutta kääntyy negatiiviseksi

3. Kertomus: Haastateltava kertoo, että kun hän menee kahvipöytänsä istumaan, ei siellä välttämättä kerrota mistä ollaan parhaillaan puhumassa. Vamman takia tällöin menee pitkään ennen kuin haastateltava ymmärtää mistä puhutaan koska ei ole kuullut jutun alkua. Silloin haastateltavasta tuntuu, että millekäs jutulle tässä nyt nauretaan. (HVA3)

Myös tässä kertomuksessa ekskluusio tapahtuu huolimattomuuden tai piittaamattomuuden kautta. Ekskluusio syntyy siten, että muut kahvipöydässä olevat työntekijät eivät kerro mistä ollaan puhumassa. Tällöin haastateltavan on vaikea päästä mukaan keskusteluun. Toiminnan käynnistäjinä ovat siis kahvipöydässä olevat työkaverit. Kertomuksessa alkutilanne on jo negatiivinen, kun haastateltava tulee pöytään tietämättä mistä puhutaan. Tilanne säilyy loppuun asti negatiivisena, sillä kukaan ei kerro puheenaihetta haastateltavalle. Myös tässä kertomuksessa on vaikeaa sanoa, onko ekskluusio tahallinen vai vahingossa tuotettu. Toisaalta myös fyysisesti vammaisen henkilön oma aktiivisuus, eli muilta kysyminen olisi saattanut vaikuttaa siten, ettei haastateltava olisikaan tuntenut jäävänsä ulkopuolelle tilanteesta. Tässä kertomuksessa edelleen vamma ja sen haitat ovat mahdollistamassa eksklusiota.

Kaikissa kolmessa kertomuksessa ekskluusio vapaa-ajanvietoissa tapahtuu siten, että työkaverit joko tietoisesti sulkevat haastateltavan vapaa-ajanviettilaisuuden ulkopuolelle, tai sitten he tekevät sen huolimattomuuttaan. Kertomuksissa ekskluusio tapahtuu sitä kautta, että haastateltavalle jätetään kertomatta asioita. Varsinkin viimeisessä kertomuksessa on vaikeaa erottaa loppujen lopuksi, onko kyse täysin tarkoituksellisesta eksklusiosta vai huolimattomuudesta. Kuitenkin myös huolimattomuus tai piittaamattomuus voidaan nähdä eksklusiona, joka voitaisiin välttää jos toimijoilla vain olisi siihen halua. Kaikissa kertomuksissa vamman on eksklusion mahdollistajana.

Tärkeänä seikkana aineostosta nousi esiin, että tahalliset eksklusiotilanteet ja tarkoituksellinen töykeä käyttäytyminen fyysisesti vammaista työntekijää kohtaan näyttäytyivät vain yhden haastateltavan kohdalla. Tällöin voidaankin pohtia sitä, ovatko kyseisen haastateltavan kohdalla olleet eksklusiokokemukset kuinka paljon yhteydessä muihin, vammasta riippumattomiin tekijöihin. Toisaalta haastateltavan vamman laatu, toisen korvan kuurous ja toisen korvan korkeiden äänien kuulemattomuus voivat olla myös osatekijöinä runsaissa eksklusiotilanteissa. Kyseinen haastateltava ei itsekään osannut tarkkaan sanoa, mistä eksklusiotilanteet johtuivat, mikä ilmenee haastattelun keskustelupätkästä.

”HA: Joo luulet sä sitte että onko se ((ulkopuolelle jääminen)) niinku ihan vaan johtuen siitä työyhteisön ilmapiiristä vai sitte et onko se myös liittyny jotenki siis tähän sun kuuloon myös?”

HVA3: Öö mä en tiedä tota mä en tiedä mist se johtuu mutta mä en oo koskaan sitä kysyny kun mä en oo koskaan siitä kenenkään kanssa siitä jutellu.”

7.1.3 Vuorovaikutus avuntarvetilanteissa

Inklusio ja eksklusio työpaikalla näyttäytyivät myös avunsaantitilanteiden kautta. Haastateltavat kokivat, että avunsaanti työpaikalla ei ollut vaikeaa, ja että työkaverit auttoivat haastateltavia mielellään aina tarvittaessa. Avun pyytämistilanteet nousivat haastateltavien vastauksissa erityisesti esille, ja melkein kaikki haastateltavat kokivat saavansa apua aina kun sitä pyysivät.

”No oikeestaan sillee et mä oon aina kyllä saanu apuu jos on niinku kysyny.”(HVA1)

”Sitte ku sitä apua pyytään niin kyl ihmiset niinkun työkaveritkin nii ilman muuta ne auttaa. Et ei se et ei niin ei niinku semmosta tilannetta ettei sais apua kun sitä pyytää, ja mä yleensä kuitenkin sitten pyydän sen avun kun mä tarviin sitä. (HVA4)

Haastatteluissa nousikin esiin se, kuinka tärkeää on itse osata pyytää apua ja kertoa milloin apua tarvitsee. Tilanteet joissa haastateltavat tarvitsivat apua liittyivät hyvin konkreettisiin asioihin, kuten ruokailutilanteisiin, tavaroiden kantamiseen, asiakastapaamisiin tai vieraassa paikassa opastamiseen. Enimmäkseen esiinnousseet avunsaantitilanteet olivat niitä, joissa haastateltava itse oli avunpyytäjä. Kuitenkin myös työkaverit saattoivat olla avuntarjoajia.

Avunpyytäminen tai sen saaminen saattoi olla yhteydessä myös siihen, millaisia käytäntöjä työyhteisössä oli avunpyytämisen suhteen, ja nämä toimintatavat saattoivat myös tukea fyysisesti vammaisen työntekijän inklusiota.

”Koska meidän toimiston arvoihin kuuluu se, että oli minkälainen asia hyvänsä niin ei piä yksin ähertää vaan pitää käyä reilusti työkaverilta kysymässä. Että oli se mitä hyvän oli se sitte niinku ammatillisesti tai kirjauksien suhteen tai mitä se nyt voi olla niin kyllä minä oon käyny pyytämässä apua. Niin kyl mä yleensä oon saanuki, et tuntuu et tässä nykyisessä työpaikassa paljon paremmin ku aikasemmin. ” (HVA3)

Avunantaminen ei kuitenkaan aina noussut esiin positiivisena asiana, vaan toisinaan muut ihmiset saattoivat tarjota apua liiankin helposti. Silloin yleensä inklusiona nähtävä auttamistilanne muuttuukin eksklusioksi, jolloin henkilöltä viedään mahdollisuus tehdä itse joitain asioita koska oletetaan, että hän ei pysty niitä tekemään. Tämä huomio on tehty myös aiemmin tutkimuksessa (Thomas ym. 2004). Toisaalta eräs haastateltava toi esiin, että kyse ei kuitenkaan yleensä ole tietoisesta kiusanteosta eli siitä, ettei ihmisillä välttämättä ole kokemusta liikuntarajoitteisesta ihmisestä.

”Ehkä se ((erityinen käytös)) sielläki ((työpaikalla)) on sitä kautta tullu et ne on niinku se apu on tarjottu niinku liian paljo että niinkun et ehkä sulla ei ois niinku saumaa niinku näyttää sitä. Et se on niinku oletus et tavallaan et jos sul on joku rajote tai vamma niin sitte sie et pysty tekemään välttämättä niinku en mä sano mitään mutta tosi helposti on semmosia ylisuojelevia ihmisiä. Et niinku mää tiään että jokainen tarkoittaa niinku hyvää siinä mut niinku se että ku sul ei oo niinku kokemusta tavallaan liikuntarajoitteisesta ihmisestä tai muuta, niin mieluummin aina kannattaa kysyä et sano jos sä tarttet apua jossakin.” (HVA1)

Avunantamistilanteet voidaan siis nähdä pääsääntöisesti inklusiotoimintana, jonka avulla fyysisesti vammaisen työntekijän mukanaolo monissa työelämän tilanteissa mah-

dollistuu tai helpottuu. Näissä voi toisaalta avuntarjoaminen joskus kääntyä eksklusioksi, kuten edellisessä sitaatissa kävi ilmi.

Analyysin tuloksena näytti myös siltä, että erityisesti kahden sokean haastateltavan kohdalla jatkuva avun pyytäminen tuntui haastateltavista toisinaan turhauttavalta ja väsyttävältä. Vaikka haastateltavat kokivat, että muut työkaverit olivat hyvin avuliaita, ja he tunsivat aina saaneensa hyvin apua, saattoi avun pyytäminen tuntua itsestä rasittavalta.

”Joskus kun on jos on vaikka että on ollu semmonen oikeen tiukka työrupeama niin on niinku väsyny. Niin jotenki joskus tulee semmonen että äh taas mun pitää pyytää apua. Että tuota jotenki semmonen olo tulee joskus.” (HVA4)

Juonianalyysin kolmantena käsittelyryhmänä olivat avunsaantikertomukset. Auttamistilanteisiin liittyvissä kertomuksissa työkaverit auttoivat haastateltavia pyytämättä. Inklusio näyttäytyi näissä tilanteissa sen kautta, että apu tarjotaan työkavereiden toimesta fyysisesti vammaiselle työntekijälle spontaanisti. Esittelen ensin valittujen kertomusten juonitiivistelmät, jonka jälkeen avaan kertomusten perusteella tehtyä analyysyä.

1. Kertomus: Haastateltavan työpaikka järjesti tapahtuman jossa piti kiivetä torniin jossa oli jyrkät portaat. Työkaverit järjestivät tilanteen kuitenkin niin, että haastateltava, jolle rappusia ylös kiipeäminen oli haasteellista, pääsi kiipeämään torniin sisäkautta. Tämä tuntui haastateltavasta tosi mukavalta, vaikka hän mainitsikin, että olisi kyllä mennyt torniin vaikei helpompaa reittiä olisi järjestettykään. (HVA1)
2. Kertomus: Esimies kertoi ennen haastateltavan töiden aloittamista muille työntekijöille ja asiakkaille että työpaikalle on tulossa näkövammainen työntekijä. Esimies mainitsi että työntekijä on kyllä naimisissa ja että hänellä on perhe, mutta että uusi työntekijä saattaa tarvita apua joissain tilanteissa. Tähän paikallaolijat olivat todenneet, että kyllä se onnistuu. (HVA4)

3. Kertomus: Toisinaan töissä saattoi olla isompi yhteinen palaveri, jolloin ruokatauolle mentiin töissä porukalla. Tällöin usein joku tarjoutui tuomaan haastateltavalle ruoan valmiiksi pöytään. Toisinaan haastateltava tuli itse ruokajonoon ja pyysi apua jonossa ruoan annostelussa ja ruokalajin valinnassa, jolloin työkaverit auttoivat. (HVA4)

Avunsaantitilanteisiin liittyvien kertomusten perusjuoni koostuu siitä, että on olemassa jokin alkutilanne jossa fyysisesti vammaisella työntekijällä on jokin ongelma. Tekstipätkissä työkaveri tai työkaverit vastaavat tähän ongelmaan ilman että haastateltava itse pyytää apua. Kertomuksissa alkutilanne on siis negatiivinen, mutta kääntyy lopussa positiiviseksi. Kolmannessa tarinassa nousee kuitenkin esiin myös haastateltavan oma osuus kertomuksessa. Haastateltava lisää kertomuksensa loppuvaiheessa, että samantapaisessa tilanteessa, hän saattaa myös itse pyytää apua ja saakin sitä.

Inkluusio syntyy siis kertomuksissa siten, että fyysisesti vammaisen henkilö tulee huomioiduksi työpaikallaan, eikä hän joudu suljetuksi muun työporukan ulkopuolelle tai joudu epätasa-arvoiseen asemaan vammansa aiheuttamien ongelmien takia. Tällainen toiminta viestii mukaan ottamisesta ja hyväksynnästä. Toisaalta on hyvä huomioida, että tällainen toiminta saattaa toisaalta olla lähtöisin työkavereiden velvollisuuden tunteesta ja velvollisuuden täyttämisestä, jolloin täytyy pohtia enemmän sitä, mikä on inklusion motiivi.

Aikaisemmassa tutkimuksessa, jossa on tutkittu fyysisesti vammaisten työntekijöiden inklusiota ja eksklusiota työelämässä, on enimmäkseen keskitytty vammaisten kokemaan eksklusioon ja negatiivisiin tekijöihin. (Ks. esim. Narainen ja Lindsay, 2011; Robert ja Harlan, 2006) Haastateltavien kohdalla ilmenneissä tilanteissa fyysisesti vammaiset työntekijät näyttivät kuitenkin saavan apua työssään. Avunsaanti työpaikalla voikin helpottua sen kautta, että työporukassa on kokemuksen kautta opittu tietämään, missä fyysisesti vammaisen työntekijä tarvitsee apua. Toisaalta haastateltavat toimivat itse usein avunpyytäjinä, ja voidaankin pohtia sitä, onko avunpyyntöön vastaaminen inklusiivista toimintaa, vai ennemmin sen normin ylläpitämistä, että avunannosta ei yleensä voi kieltäytyä, jos joku apua pyytää. Inklusion ja eksklusion teoriataustaan

peilaten auttamisen voidaan myös nähdä olevan koko ryhmää ja sen tavoitteita hyödyttävää, ja sitä kautta se voidaan nähdä kannattavana toimintana muullekin sisäryhmälle, eli tässä tapauksessa työporukalle.

7.1.4 Palautteen saaminen ja eteneminen

Inklusio ja eksklusio näyttäytyivät myös palautteen saamisen ja työpaikalla etenemisen kautta. Positiivisen palaute koettiin rohkaisevana tekijänä, ja työssä pärjääminen ja muilta saatu tunnustus näyttäytyivät inklusiota lisäävinä tekijöinä.

”Muistan vaan sit siinä kun sit olin lähössä pois, niin ne piti semmoset lähtökekkerit siinä (työpaikan nimi) tarjottiin kahvit. Niin muistan vaan se esimies sitte kiitteli siinä ja sano että on ollu niinku mukava tehdä töitä, että oot ollu kova tekemään töitä (naurahtaa). Että et sillee niinku että sai niinku myös positiivisen palautteen sieltä.” (HVA4)

Hyvin tehdystä työstä saatu tunnustus ei välttämättä aina tullut esiin suoraan puheessa, vaan se saattoi myös välittyä välillisesti.

”Että näille ((alan firmoille)) on tapana järjestää keväällä semmonen keivät päivä semmonen voimavarapäivä ja näin että ei olla kilpailijoita vaan kollegoita ja se pitää järjestää sillä tavalla et se on osallistujille ilmanen. Että sinne pitää saada kivaa ohjelmaa hyviä luentoja ja osallistujille ilmasta, pitää sponsorit järjestää ja näin ... no se sitte taas delegoitiin minulle että kyl mä sitte tommoseen kelpaan jotain hauskaa järjestämmään.” (HVA3)

Aina työn tekemisestä saatu positiivinen palaute ei kuitenkaan ollut luonteeltaan inkluusiivista, vaan muutamissa tilanteissa positiivisen palautteen saaminen välittyi eksklusiivisena tekijänä. Näissä tilanteissa näkyi, että muilla työntekijöillä tai asiakkailla oli jonkinlaisia asenteellisia odotuksia tai ajattelutapoja fyysisesti vammaisesta työntekijästä.

”Et kyllä kuitenkin se on se aina see että tota että kun on jotenki fyysisesti erilainen niin kylhän se ihmisillä on niitä ennakoasenteita vaik ei niitä niinku sanotakaan. Et ne on semmosii sen siitä tulee vaikka sillee esille että jonkun (työtehtävän) päätteeks sanotaan että no hyvinhän se meni että menipä hienosti. et siin on semmonen pienoinen kuitenkin se voi olla ihmisillä jopa ihan tiedostamatonta se semmonen asennoituminen.” (HVA4)

Palautteen saamisen lisäksi eksklusio työpaikalla voi tapahtua siten, että fyysisesti vammaisella työntekijällä on huonommat etenemismahdollisuudet työpaikalla verrattuna muihin työntekijöihin. Vammaisten työntekijöiden uralla eteneminen on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan haastavaa, ja vammaisten työntekijöiden kohdalla on puhuttu usein lasikattoilmiöstä (esim. Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam & Rabinovich 2008). Tämän tutkimuksen haastatteluissa työpaikan sisällä tapahtunut eteneminen tai sen ongelmat eivät nousseet usein esiin, mutta kahden haastateltavan kohdalla uralla etenemisen ja työpaikan vaihtomahdollisuuksien vaikeudet kuitenkin tulivat ilmi.

”Niin tuotaa mä hain niinku tosi monta kertaa (naurahtaa) näitä näitä ((työn nimi)) virkoja ja sitte se lopulta niinku tärppäs. Mutta siinä niinkun niitten ((valinta)) prosessien aikana niin jotenki joskus turhautu hirveesti. Että mä niinku ite mietin, että mä taisin jonku kans siitä jutellaki. Että siinä kyllä siinäkin niinku nää ennakoasenteet ninkun oli mukana siinä valinnassa, et sen viran olis voinu saada aikasemmin jos ei olis ollu tätä näkövammaa.” (HVA4)

”Tavallaan ku joku näkkäri on joka nyt tietää että esimerkiks jos ei täällä pysytä niin eipä sitä paljon muuallakaan työllistytä” (HVA5)

Tällaista eksklusiota voisi selittää samoilla tekijöillä jotka vaikuttavat ylipäättään vammaisten työllistymisen hankaluuteen. Ennakkoluulot vammaisen työntekijän kyvyistä hoitaa tiettyjä työtehtäviä ja edistää mahdollisimman hyvin muun ryhmän eli työporukan tavoitteita voivat saada aikaan sen, että työyhteisö sulkee tämän henkilön työn ulkopuolelle. Inklusion ja eksklusion onkin katsottu liittyvän usein siihen, millaisia motiiveja ja tarpeita ryhmällä on (Hogg ym. 2005, 193).

7.1.5 Asiakaspalvelutilanteet

Monet haastateltavista tekivät työtä jossa he kohtasivat asiakkaita, ja positiivinen suhtautuminen ja tasavertaisena mukaan ottaminen näkyivät myös asiakaskohtaamisissa. Asiakkaiden hyväksyvä ja positiivinen suhtautuminen tuli esiin haastateltavien omana kokemuksena siitä, että asiakkaat olivat olleet tyytyväisiä asiakaspalvelutilanteisiin. Vamman tullessa esiin ensimmäistä kertaa puhelimesta asiakas saattoi esimerkiksi sanoa suoraan, ettei vamma haittaa millään tavalla. Asiakkaat olivat usein myös tyytyväisiä tehtyyn työhön. Asiakastilanteissa asiakkaat saattoivat myös näyttäytyä aloitteentekijöinä avunsaantitilanteissa, kuten eräs haastateltava toi esiin.

”Nehän (asiakkaat) on suhtautuu hirveen hienovaraisesti. Ne kysyy et tarvikko apua että hei mä voin tuoda sulle --- niin mä voin tuoda sulle kahvin että tuotaa mitä otat sen kanssa että on tarjolla sitä ja tätä.” (HVA4)

Haastateltujen kohdalla ilmi noussut asenteellisuus tuli esiin varsinkin asiakastilanteissa. Ennakkoluuloinen asenne nousi esiin tilanteissa, joissa asiakas ei halunnut joko ottaa palvelua vastaan vammaiselta työntekijältä, tai asiakas epäili vammaisen työntekijän kykyä selviytyä työtehtävästä.

”Suhtautuminen niitten toisten puolesta oli semmosta niinku että oli niinku seinä edessä. Että miten sää voit vetää täällä niinku tämmöstä terveyslääkintähommaa osaaksä itekään käyttää näitä laitteita.” (HVA1)

Jo aikaisemmin tulos-osiossa näyttäytyi, että oma asennoituminen ja käyttäytymistä pidettiin tärkeänä ennakkoluulojen vähentäjänä silloin kun oltiin tekemisissä muun työporukan kanssa. Haastatteluissa nousi usein esiin, että oma asenne ja toiminta työpaikalla olivat tärkeässä asemassa myös asiakastilanteissa. Pelkojen ja epävarmuuden poistamisessa haastateltavan oma rooli inklusion syntymisessä siis korostui tässäkin kohtaa.

”Ihmiset ehkä pikkusen jännitti mutta sit se niinku se jännitys laukes kun sen tilanteen niinku ite laukas ja jos tartti apua niin kysy ja opasti ihan ihmisiä että missä tarvii apua.” (HVA4)

Asiakastilanteiden kertomuksista tehtiin myös juonianalyysi. Näiden kertomusten yhteiseksi nimittäjäksi muodostui asiakkaiden ennakkoluuloinen suhtautuminen. Haastatteluista nousi esiin vain kaksi kertomusta, joissa haastateltavilla oli negatiivinen kokemus asiakkaiden suhtautumisesta. Kertomukset on otettu kuitenkin osaksi analyysiä, sillä ne kuvaavat hyvin ennakkoluuloisuuden kautta syntyvää eksklusiota.

1. Kertomus: Haastateltavan työpaikka järjesti yritystapahtuman, jonka jälkeen työpaikan työporukka lähti baariin jatkoille. Haastateltava jakoi siellä drinkkilippuja työpaikan puolesta baarin muille asiakkaille. Eräs asiakas totesi haastateltavalle hänen jakaessaan drinkkilippuja, että he eivät voi ottaa niitä koska hän on vammainen. Henkilö myös kyseenalaisti sen, voisiko vammainen työntekijä itsekään juoda, koska hänellä oli vamma. (HVA1)
2. Kertomus: Haastateltava ohjasi eräälle asiakkaalle työpaikallaan fysioterapiakerroksen, jossa esiteltiin fysioterapiayrityksen tiloja ja laitteita. Esittelyvaiheessa asiakas vaikutti todella kiinnostuneelta. Kerroksen lopuksi asiakas siirtyi keskustelemaan työpaikan managerin kanssa joka kyseli, haluaisiko kyseinen henkilö tehdä sopimuksen firman kanssa ja tulla firman asiakkaaksi. Tähän asiakas totesi, että paikka vaikutti muuten hyvältä, mutta

koska paikassa työskenteli vammaisen työntekijä, ei hän voinut tulla sinne.
(HVA1)

Molemmissa kertomuksissa alkutilanne on neutraali. Haastateltava on suorittamassa työtehtävää, johon asiakkaat tai asiakas reagoivat negatiivisesti. Tilanteissa haastateltava on toiminnan käynnistäjä suorittamalla työpaikalla hänelle annettuja työtehtäviä. Ekskluusion käynnistäjänä ovat taas asiakkaat, jotka torjuvat haastateltavan. Tässä ekskluusio syntyy ja näyttäytyy selkeästi asiakkaiden ennakoasenteiden kautta. Syyksi sille, että asiakkaat eivät suostu ottamaan palvelua vastaan työntekijältä riittää hänen vammaisuutensa. Tässä siis fyysisesti vammaisen työntekijän ei jollain tapaa katsota olevan yhtä kykenevä tai kelpaava palvelemaan asiakkaita.

Näin voimakas ekskluusio nousi esiin pelkästään tilanteissa, joissa oltiin tekemisissä sellaisten henkilöiden kanssa, jotka eivät ollenkaan tunteneet kyseistä fyysisesti vammaista henkilöä. Richesin ja Greenin (2003) tutkimuksen mukaan sellaiset henkilöt suhtautuivat fyysisesti vammaisiin työkavereihin positiivisemmin, jotka olivat olleet heidän kanssaan tekemisissä. Edellä esitetyt tulokset antanevatkin joitain viitteitä siitä, että pahimmat ennakkoluulot näyttäytyvät usein niissä ihmisissä, jotka eivät ole olleet missään tekemisissä ennakkoluulonsa kohteen kanssa.

Inklusion ja ekskluusion teoriakentästä voitaneen löytää jotain selitysvaihtoehtoja sille, miksi asiakkaat toimivat näin ennakkoluuloisella ja poissulkevalla tavalla. Molemmissa tapauksissa asiakas kieltäytyy ottamasta palvelua vastaan fyysisesti vammaiselta työntekijältä. Meillä ihmisillä on tarve vartioida omien ryhmiemme rajoja ylläpitääksemme positiivista sisäryhmän identiteettiä (Abrams ym. 2005, 161). Yksi selitysmalli käyttäytymiselle voisi olla siis se, että kyseiset asiakkaat eivät halua tulla identifoiduksi jollain tapaa samaan ryhmään henkilön kanssa, joka ei kenties ulkoisesti ole samanlainen kuin he, ja siksi he kieltäytyvät ottamasta palvelua tältä henkilöltä.

7.2 Fyysinen ympäristö eksklusion ja inklusion mahdollistajana

7.2.1 Työnhaun fyysiset rajat

Myös työnhaussa fyysinen todellisuus saattoi olla eksklusion syynä. Fyysisesti vammaisen henkilö joutuu usein tarkkaan miettimään, millaisiin paikkoihin hän voi hakea töihin. Haastateltavat joutuivat ottamaan työnhaussa huomioon omat fyysiset rajoitteensa, mikä rajasi automaattisesti useita työpaikkoja työnhaun ulkopuolelle. Jossain työssä taas henkilöllä saattoi olla alan kokemusta, mutta työssä vaadittiin esimerkiksi auton käyttöä, mihin haastateltava ei vammansa takia pystynyt.

”Mä en oo tosiaan hirveesti hakenu työpaikkoja, koska se on siinä vaiheessa periaatteessa kun kattoo ne työn vaatimukset niin se on et ei. Turhaan sitä on semmosta hakee tosiaan semmosta että sitä tietää itekin ettei sitä pysty tekemään.” (HVA5)

”Siinä mielessä se on haastavampaa että jos sulla on rajote niin sä joudut niinku tavallaan sun pitää rajata ne paikat et mitä sä pystyt tekemään. Koska esimeriks sä voisit hakea vaikka putkimieheksi ja kokeilla niitä juttuja mutku sä tiiät suoraan mitä sä et pysty tekemään niin se vaikuttaa siihen.” (HVA1)

Vamman fyysiset rajoitteet siis ohjasivat ja rajoittivat paljon haastateltavien työnhakua. Tämä vaikutti usein myös suoraan siihen, millaisiin työpaikkoihin haastateltavat lopulta päätyivät.

”Sanotaan että ilman tätä näkövammaa todennäköisesti olisin jossain muualla. Mut se että ei sanotaan et se vaikutti aika paljon siihen työpaikan valintaan.” (HVA5)

Fyysisesti vammaisten työntekijöiden ekskluusio tuli esiin siis ehkä voimakkaimmin juuri työnhakuprosessissa. Työnhaun fyysiset rajoitteet näyttäytyivät kompastuskivenä työnhakuprosessissa. Näissä tilanteissa eksklusion tekijänä ei voida nähdä mitään tiettyä tahoja. Voidaan kuitenkin sanoa, että yhteiskunta yhä monesti ylläpitää ja uusintaa vammaisten syrjiviä käytäntöjä sitä kautta, että se ei poista näitä työelämään osallistumiseen liittyviä fyysisiä esteitä. Työpaikat suunnitellaan usein edelleen ainoastaan vammattomille työntekijöille sopiviksi (Vehmas 2005, 125-127).

7.2.2 Työympäristö ja apuvälineet

Seuraavaksi käsittelen niitä tilanteita, joissa fyysiset tekijät vaikuttivat eksklusion ja inklusion muodostumiseen haastateltavilla. Haastatteluissa ekskluusio ja inklusio muodostuivat enimmäkseen vuorovaikutustilanteissa, mutta jonkin verran myös nousi esiin niitä tilanteita, joissa fyysiset puitteet olivat inklusion tai eksklusion mahdollistajina. Työpaikalla saattoi syntyä eksklusio-tilanteita johtuen työskentelyympäristöstä. Esimerkiksi oma huone saattoi muodostua eksklusion aikaansaajaksi. Ekskluusio fyysisten tilojen vuoksi saattoi syntyä myös tilanteissa, joissa vamma oli erityisesti haitaksi. Vamma saattoi esimerkiksi aiheuttaa inhottavia ja noloja tilanteita varsinkin ruokailutilanteissa, mikä aiheutti ahdistusta.

”Semmonen sitte ku oli oma huone ja ku käytävällä jottai puhuttiin tai toisesta huoneesta huudettiin, niin nää muut työkaverit pystyvät keskustelemaan sillä tavalla et kun ovi on auki. Mut mä en saanu mitää selvää et sillä lailla tiä mitä ne puhu. Kyl mä kuulin niitten ääni kuulu mut emmä sanoista saanu mittää selvää.” (HVA3)

” Esimerkiks meil on ruokailutilanteet aina inhottavia. Et tietty mitä fiinimpi paikka ja mitä himmeenpi valaistus ja mitä kalliimmat kristallit pöydässä niin sen inhottavampi.”(HVA5)

On siis olemassa eksklusiutilanteita, joissa suoranaisesti tiettyä henkilöä ei pyritä sulkemaan muun ryhmän ulkopuolelle, vaan tilanteen puitteet, kuten oma työhuone tekevät eksklusion. Näissä tilanteissa eksklusio toteutuukin enemmän sen kautta, että fyysisesti vammaista työntekijää ei huomata huomioida tarpeeksi työpaikalla niissä tilanteissa joissa muiden tulisi ottaa hänet erityisesti huomioon. Usein fyysisesti vammaisten työntekijöiden eksklusio tulee esiin juuri tällaisena huolimattomuutena tai piittaamattomuutena, eikä niinkään aktiivisena muun ryhmän ulkopuolelle sulkemisena.

Toisaalta usein vamma näyttäytyi työelämän fyysisissä puitteissa myös täysin neutraalina asiana, eivätkä fyysiset tilat työpaikalla monesti aiheuttaneetkaan eksklusiota. Inklusio näyttäytyi fyysisesti vammaisten henkilöiden työpaikoilla toimivan usein esteettömyyden kautta. Haastateltavilla ei ollut paljon kokemuksia esteettömyysongelmista työpaikalla, vaan he kokivat että esteettömyys oli työpaikalla hoidettu hyvin. Se, että työnantaja oli huolehtinut, että työpaikka on esteetön, ja työntilat ovat toimia, vaikuttaa myös tunteeseen siitä, että työntekijää arvostetaan ja hän on samalla viivalla muiden kanssa.

”Sitte työnantaja on ottanu hirmu hyvin huomioon, mulle on laitettu oma huone. Mä en oo mikään tiiminvetäjä enkä mikään pomo asemassa oleva, oma huone jonneka on laitettu valot sillä tavalla että ne ei oo liian kirkkaat, häikäsevät mut ne on riittävät, ja akustiset levyt on ja oma huone on että sitte ei tuota sillä lailla niinku muitten äänet minua häirihe.”(HVA3)

Vammaisjärjestön palveluksessa työskentelevän haastateltavan haastattelusta kävi ilmi, että vammaisjärjestöjen puolella fyysiseen ympäristöön liittyvät tekijät ja esteettömyys on usein otettu erityisesti huomioon. Toisaalta kuitenkin haastatteluista nousi esiin, että myös muilla työpaikoilla fyysiset puitteet oli usein järjestetty hyvin.

Vammasta saattoi työssä olla myös hyötyä. Eräs haastateltava toi esiin, että toisinaan vamma saattoi tuoda mukanaan konkreettisia etuja, kuten oman työhuoneen tai töiden paremmin sujumisen apuvälineiden ansioita.

”Ku mul on puhelimessa induktiosilmukka ja sillä ku kuuntelee niin se tuota kuulokoje kun panee sen t-asennolle se hävittää ympäristön äänet, niin minä pystyn asiakkaan kanssa melusassakin ympäristössä neuvottelemaan puhelimessa mitä mun työkaverit eivät pysty tekemään.” (HVA3)

Inkluusio siis syntyi, kun työpaikalla oli huolehdittu siitä, että fyysiset tilat olivat toimivia fyysisesti vammaisen työntekijän kannalta. Tällöin vammaiselle työntekijälle oli taattu samanlaiset mahdollisuudet työpaikalla toimimiseen kuin muillakin työntekijöillä, tai niin hyvät kuin vain oli mahdollista. Inklusion ja eksklusion tutkimuksen mukaan samaan ryhmään kuuluvat henkilöt jakavat saman identiteetin ja tietyt ryhmän toiminnan normit. Esteettömyys työpaikalla voi näyttäytyä tällaisena ryhmän normina, että kaikilla tähän kyseiseen ryhmään eli työyhteisöön kuuluvilla on samanlaiset oikeudet esteettömyyteen. Näiden oikeuksien puuttuminen taas näyttäytyy tällöin toimintana, jossa joku henkilö voidaan pyrkiä sulkemaan tämän ryhmän ulkopuolelle, tai rajoittaa hänen toimintaansa ryhmässä. Toisaalta yhden haastateltavan haastattelusta nousi myös esiin se, että esteettömyydessä ei aina ole kyse siitä, että työnantaja olisi nimenomaan järjestänyt hyvät esteettömät tilat työpaikalla. Toisinaan kyse on myös pelkästä sattumasta.

”Et niinku siinä mielessä on ollu ihan puhas tuuri et joku paikka on ollu semmonen et mihin on päässy. Niin tietysti mua helpottaa se ku ei oo pyörätuolia tai muita apuvälineitä.” (HVA1)

7.2.3 Fyysisen ja sosiaalisen rajapinnalla

Fyysiset tekijät eivät aina kuitenkaan ole täysin irrallisia muista ihmisistä. Osassa tilanteissa muut ihmiset ovat kyllä läsnä ja saattavat olla osatekijänä eksklusiolla, mutta ihmiset toimivat näissä tilanteissa ikään kuin fyysisinä esteinä. Iso määrä ihmisiä sa-

massa paikassa samaan aikaan oli yksi ulkopuolelle jäämisen syy näkövammaisten ja toisen korvan kuurouden omaavan haastateltavien kohdalla. Eksklusion kokemukset liittyivät tässä haastateltavilla ensinnäkin vaikeuteen päästä mukaan keskusteluihin isossa porukassa. Tällaisissa tilanteissa haastateltavat kokivat jäävänsä ulkopuolelle muusta ryhmästä, ja keskusteluihin mukaan pääseminen koettiin haastavaksi. Tämä nousi esiin esimerkiksi erään haastateltavan haluttomuutena osallistu pikkujouluihin.

”Että jos on tommonen paljon porukkaa ja vapaamuotoista keskustelua niin siin on sille hankalampi näkkärinä ((näkövammaisena)) osallistua kun ei välttämättä tunnista ihmisiä. Ei nää, pitäis äänestä koittaa tunnistaa puhuaks toi nyt mulle, kuunteleeks toi vai onks lähteny jo. Jos mä alan puhuu jostain, niin usein sitten toinen osapuoli on lähteny jo johonki.”
(HVA5)

Muun ryhmän ulkopuolelle jääminen isossa ryhmässä saattoi saada aikaan myös erilaisuuden tunteita, jolloin haastateltavan vamma nousi erityisesti esiin.

”Semmosessa joskus voi tuntee semmosta tiettyä ulkopuolisuutta vähä, et kun ne pälättää keskenään ja tuota. Että kyllähän siihen on helppo mennä sitte tietysti, johonki iskee johonki pienempään ryhmään ja ruveta siinä juttelemaan. Mutta ehkä semmosessa tulee joskus semmosia vähän isomassa porukassa se ulkopuolisuus, että mä oon niinku erilainen tai jotenki että täs on jotenki tän porukan ulkopuolella.” (HVA4)

Ison porukan vaikutus nousi esiin varsinkin työpaikan vapaa-ajan viettoon liittyvissä tilanteissa. Ulkopuolelle jääminen saattoi kuitenkin tapahtua myös sen kautta, että haastateltava ei pystynyt osallistumaan työpaikalla järjestettävään koulutustilaisuuteen siksi, että siellä on paljon ihmisiä.

”Esimerkiksi nyt meillä oli tota kauppakamarin järjestämää exel koulutusta saatavilla. Mä en voinu sinne lähtee kun mä tiedän että esimerkiks kansalaisopiston tai jonku tämmösen atk luokan tunneilla mä en pärjää. Ku siellä opettaja ku puhuu, ja sitte ku tota sä et osaakaa painaa tietokoneesta oikeeta näppäintä niin sillon sä tipahdat heti siitä sit, et mitens tämä kuvio nyt jatkuukaan. Ja sitte se että ei ne opettaja jouda yksityistunteja antamaan.” (HVA3)

Eksklusion tilanteet voivat olla siis hyvin moninaisia. Tärkeää onkin huomata se, että miten eksklusio syntyy tai toteutetaan, on useimmiten tiukasti yhteydessä siihen, mikä tyyppinen vamma on kyseessä. Tämä näkyy myös edellisessä sitaatissa, jossa eksklusio oli selkeästi yhteydessä tiettyyn vammaan, haastateltavan toisen korvan kuurouteen.

8 POHDINTA

8.1 Tavallisuuden tärkeys

Tarkastelin tässä tutkielmassa fyysisesti vammaisten työntekijöiden kokemuksia inklusiota ja eksklusiota työelämässä. Inklusion eli mukaan ottamisen ja muuhun porukkaan kuulumisen kokemukset syntyivät pääosin tavallisen ja tasaveroisen kohtelun kautta. Inklusiolle näyttäytyi tärkeänä se, että muut eivät kohtele fyysisesti vammaista työkaveriaan mitenkään erityisellä tavalla, vaan samoin kuin muitakin työkavereita. Inklusion ja eksklusion tutkimuskentässä on noussut vahvasti esiin, että samanlaisuus tai samanlaisuuden kokeminen muun ryhmän kanssa on yksi isoimmista inklusion tekijöistä (Hogg ym. 2005, 193). Tällöin normaali kohtelu voi ensinnäkin vahvistaa henkilön kokemusta muuhun ryhmään kuulumisesta, sekä lisätä ryhmän keskinäistä inklusiota. Monet haastateltavat kokivatkin, että he olivat työyhteisössä osa muuta porukkaa ja heitä kohdeltiin samoin kuin muitakin työyhteisön jäseniä. Samanlainen kohtelu osoittaneekin sen, että fyysisestä vammasta huolimatta työntekijä on tasavertainen jäsen työyhteisössä.

Eri tavoin vammaiset saavat usein osakseen erityistä kohtelua, vaikka se ei olisikaan tarkoituksellista tai tahallaan syrjivää. Tämä kuitenkin jatkuvasti muistuttaa vammaisen henkilön erilaisuudesta. Myös haastateltavat kohtasivat työssä jonkin verran tällaista erityiskohtelua, joka ei näyttäytynyt positiivisessa mielessä. Ensinnäkin fyysisesti vammaisten työntekijän liika auttaminen voi ilmetä eksklusiona. Samoin myös positiivisessa mielessä saadut kehuvoimat voivat olla eksklusion kokemuksen aiheuttajia. ”Hyvä kun sä oot täällä meidän kanssa” tyyliset kommentit ja jatkuva auttaminen tilanteissa joissa apua ei olisi tarvinnut, voivat hyvästä tarkoituksesta huolimatta saada fyysisesti vammaisten työntekijän tuntemaan itsensä erilaiseksi ja eristetyksi. Jos fyysisesti vammaista työntekijää kohdellaan jatkuvasti jollain tapaa erityisesti suhteessa muihin työntekijöihin, niin ei voida ihmetellä sitä, jos hän tuntee joskus olevansa muun porukan ulkopuolella.

Inluusion ja eksklusion tutkimus on painottanut sitä, kuinka ihmiselle on tärkeää kuulua johonkin ryhmään, ja että hän jakaa ainakin jonkintasoisen yhteisen identiteetin tuon ryhmän kanssa (Abrams, Hogg & Marques 2005). Siksi työpaikalla normaali tai tavallinen suhtautuminen voidaan nähdä merkityksellisenä kenen työntekijän kohdalla tahansa.

8.2 Työelämä haasteena

Haastateltavin kohdalla kriittiseksi kohdaksi monesti muodostui työnhaussa tapahtuva eksklusio. Tämä tieto ei ole yllättävä ottaen huomioon aikaisemman tietämyksen vammaisten huonosta asemasta työelämässä (Ks. mm. Barnes & Mercer 2005). Työn saaminen osoittautui monesti todella vaikeaksi vamman takia, sillä se loi sekä fyysisiä esteitä työnhaulle, että aiheutti rekrytoivissa tahoissa ennakkoluuloisuutta. Fyysiset rajat nousivat esiin siinä, että usein fyysisesti vammaisen työntekijä ei pystynyt työn vaatimusten tai työpaikan sijainnin takia hakemaan tiettyä työtä. Tätä huomiota silmällä pitäen ensinnäkin esteettömyyttä voitaisiin monissa työpaikoissa pyrkiä parantamaan. Lisäksi erilaisia vaihtoehtoja työntekoon voitaisiin kehittää, esimerkiksi hankkimalla sellaisia laitteita jotka helpottavat työntekoa. Eräs haastateltavista oli esimerkiksi saanut induktiosilmukan käyttöönsä ja hänen työhuonettaan oli muokattu siten, että hän pystyi siellä mahdollisimman hyvin työskentelemään.

Yhteiskunnan fyysiset rakenteet ja maailma joka on suunniteltu vammattomille ihmisille, vaikeutti paljolti fyysisesti vammaisten työntekijöiden työnhakua ja työpaikan saamista. Vehmas (2005, 129-130) on todennut, että meidän on huomioitava myös se, että todellisuudessa kaikki vammaiset eivät kaikkiiin työtehtäviin aina kykenekään, ja ettei kaikissa töissä tätä seikkaa kyetä poistamaan. Tämä on varmasti totta, mutta silti työelämässä olisi tärkeää välttää vajoamista sellaiseen passiiviseen tilaan, jossa vammaisten työntekijöiden mahdollisuuksia ja avuntarpeita ei tunnisteta.

Fyysiset tekijät eivät kuitenkaan olleet ainota eksklusion aiheuttaja työnhaussa, vaikka ne kyllä rajoittavat haettavien paikkojen mahdollisuuksia. Toiseksi eksklusion tekijäksi työnhaussa muodostui rekrytoijatahojen ennakkoluuloisuus. Myös tässä vaikutti siltä,

että ne jotka eivät tunne tai eivät ole olleet tekemisissä fyysisesti vammaisen henkilön kanssa, suhtautuvat tähän helposti ennakkoluuloisesti. Mielenkiintoista tässä oli se, että haastateltavat lähinnä hakivat sellaisia työpaikkoja joissa he tiesivät itse kykenevänsä työskentelemään, ja joista heillä oli kokemusta. Tästä huolimatta he tulivat usein torjutuksia työnantajatahon toimesta. Vaikka kaikissa tilanteissa työnhaussa torjutuksi tulemisen syytä ei voitu yksiselitteisesti osoittaa, näytti se usein olevan yhteydessä vammaan tai pelkoon se vaikutuksista työstä suoriutumiseen. Ulkopuolelle sulkevan ja mukaan ottavan käyttäytymisen on nähty usein olevan yhteydessä siihen, että ihmiset haluavat suojella niiden ryhmien rajoja joihin he kuuluvat (Levine, Moreland & Hausmann 2005). Tähän liittyy tarve ylläpitää positiivista minäkuvaa ja sosiaalista identiteettiä. Näyttäisi siltä, että työnhaussa tämä voisi olla yksi syy torjutuksi tulemiseen. Fyysisesti vammaisen työntekijän ei kenties uskota suoriutuvan tarpeeksi hyvin työtehtävistä, tai hänen pelätään tuottavan liikaa kustannuksia työpaikalla. Tätä kautta hänen voidaan pelätä olevan uhka työpaikan tavoitteille ja työporukan sosiaaliselle identiteetille menestyvänä työporukkana.

Työnhaussa työnantajan tai rekrytoivien henkilöiden rooli on usein tärkeä. Työnhaun juonellista kulkua tarkastellessa voitiin huomata, että työnantajan asema työpaikan saamisessa eli inklusion syntymisessä on kriittinen. Se, millainen asenne tai mielikuva työnantajalla on fyysisesti vammaisista työntekijöistä vaikuttaa ratkaisevasti työpaikan saamiseen. Usein työnantajan saadessa varmistuksen fyysisesti vammaisen työntekijän kyvyistä ja taidoista, oli hän valmis ottamaan kyseisen työntekijän töihin. Joillain haastateltavilla oli esimerkiksi kokemuksia siitä, että he saivat työpaikan sen jälkeen kun he olivat ensin olleet työkokeilussa tai harjoittelussa kyseisellä työpaikalla. Silloin työnantaja ja työkaverit saivat nähdä käytännössä, että vammastaan huolimatta työntekijä kykeni suoriutumaan työstään ja että hän oli ihan samanlainen ihminen kuin kaikki muutkin.

Vaikka tällainen toiminta ja kohtelu ovat lopulta johtaneet työpaikan saamiseen, voidaan kuitenkin miettiä sitä, onko tällainen toiminta työnantajilta hyväksyttävää. Toisaalta voidaan ajatella, että työnantajalla on oikeus varmistua siitä, että hänen alaisensa kykenevät siihen työhön mikä heille on osoitettu. Toisaalta kuitenkin työnantaja voi toimia syrjivästi jättämällä huomiotta sellaisen työnhakijan, jolla on taitoa ja kokemusta kyseisestä työstä, mutta joka herättää epäluuloja työnantajassa vamman takia. Ennen kaikkea

voisikin olla tarpeellista pyrkiä vaikuttamaan työnantajien asenteisiin ja halukkuuteen palkata vammaisia työntekijöitä. Vammaisten työntekijöiden kohdalla on usein puhuttu myös lasikattoilmiöstä ja työpaikalla etenemisen ongelmallisuudesta, ja uraan liittyvät etenemisiongelmat tulivat esiin muutaman haastateltavan kohdalla. Myös etenemisiongelmiin tulisi työpaikan johdon kiinnittää enemmän huomiota.

Vaikka työpaikallakin haastateltavat kohtasivat niin vamman aiheuttamia kuin muiden ihmisten ennakkoluuloista johtuvia ongelmia, niin työn saamisen ja muihin työkavereihin tutustumisen jälkeen työpaikoilla ei eksklusiotilanteita näyttäytynyt niin paljon kuin olin tutkimuksen alkuvaiheessa ehkä olettanut. Tämä näyttäisi tukevan ainakin sitä ajatusta, että kontakti omaan ryhmään kuulumattomien henkilöiden kanssa vähentää ennakkoluuloisuutta ja parantaa eri ryhmien välisiä suhteita (Hewstone ym. 2005, 271-272). Ajatus on vanha ja saattaa tuntua jo kuluneelta. Sitä voitaisiin kuitenkin ehkä vielä enemmän pyrkiä hyödyntämään vammaisten työllisyyden parantamisessa.

Eksklusion tilanteet ja syyt ovat siis ilmeiset työnhaussa. Kuitenkin niiden todennäköisyys on hataralla pohjalla, ja ne perustuvat usein juuri ennakkoluuloisuuteen ja väärin mielikuviin. Tutkimukset ovat osoittaneet, että ajattelutavat vammaisista työntekijöistä esimerkiksi hitaina työntekijöinä ja kustannuksia työpaikalla lisäävänä ovat osoittautuneet vääriksi (esim. Thomas ym. 2004). Ennakkoluuloja fyysisesti ja muulla tavoin vammaisia työnhakijoita kohtaan pitäisi siis pyrkiä vähentämään, mutta tämän ei voida sanoa olevan yksinkertainen tehtävä, vaikka kontaktin voidaankin sanoa vähentävän ennakkoluuloisuutta. Ennakkoluulojen kitkeminen voi olla vaikeaa, sillä monet ajattelutavat alkavat syntyä jo lapsesta asti, ja yhteiskunnan tämänhetkiset rakenteet usein vahvistavat sitä, että vammaisuus määritellään usein poikkeavalla tavalla (Vehmas 2005, 129). Ennakkoluulojen kitkemisessä tärkeää olisi, että työnantajatahoja olisi valmis palkkaamaan eri tavoin vammaisia henkilöitä osaksi työvoimaa. Tämän lisäksi tarvetta olisi yleiseen asenneilmaston muutokseen, ja sen hyväksymiseen, että vammaisilla on samantyyppiset oikeudet toimia yhteiskunnassa kuin vammattomilla. Tämän lisäksi tärkeää olisi miettiä sitä, kuinka paljon vammaisten työntekijöiden eksklusio työelämästä johtuu todellisista ja ehdottomista rajoituksista jonkun työn tekemiseen, ja kuinka paljon taas ihmisten tietämättömyydestä tai haluttomuudesta kehittää sellaisia ratkaisuja, jotka helpottaisivat vammaisten henkilöiden työssä käymistä.

8.3 Oma toiminta

Haastatellut henkilöt pitivät omaa asennettaan, toimintaansa ja suhtautumistaan usein tärkeänä ennakkoluulojen karistajana. Oman käyttäytymisen ja toiminnan nähtiin vaikuttavan siihen, kuinka työkaverit tai asiakkaat suhtautuivat fyysisesti vammaiseen työntekijään työpaikalla. Avun pyytäminen itse nähtiin monesti tärkeänä, sekä ylipääntään muiden ihmisten neuvominen siinä, missä apua tarvitsee. Myös oma asema esimerkiksi jännittyneiden tilanteiden laukaisijana näyttäytyi joidenkin haastateltavien mielestä tärkeänä. Haastateltavien keskuudesta nousi myös ajatus, että he olivat ikään kuin pioneeri asemassa työpaikalla poistamassa ihmisten ennakkoluuloja ja vääriä ajattelumalleja vammaisista ihmisistä. Haastateltavat siis usein halusivat olla rikkomassa rajoja sen suhteen, mikä yhteiskunnassamme määrittellään normaaliksi ja tavalliseksi, ja useat haastateltavat halusivat olla kyseenalaistamassa vallitsevia käsityksiä vammaisuudesta ja vammaisista.

Aikaisemmassa tutkimuksessa fyysisesti vammaisten työntekijöiden omaa asemaa ja osuutta inklusioprosessissa ei ole paljonkaan käsitelty. Tämä voisikin olla yksi näkökulma vammaisten henkilöiden inklusion parantamiseksi, ja on hyvä tiedostaa vammaisten oma asema ja mahdollisuudet inklusiossa. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että eksklusio työelämästä, vuorovaikutustilanteista tai päätöksenteosta olisi kiinni vammaisten omasta passiivisuudesta. Päinvastoin muun muassa vammaisjärjestöt ovat aktiivisesti pyrkineet ajamaan vammaisten oikeuksia, ja monet vammaiset henkilöt ovat myös mukana yhdistystoiminnassa tai ovat muutoin yhteiskunnallisesti aktiivisia. Eksklusion rakenteiden alkujuuret ovat selkeästi huomattavissa yhteiskunnan eksklusiota uusintavissa rakenteissa, sekä ihmisten ennakkoluuloisissa ajattelutavoissa (Vehmas 2005). Ne eivät siis johdu vammaisten oman aktiivisuuden puutteesta. Tärkeää kuitenkin on huomata se, että vammaiset työntekijät voivat myös omalla toiminnallaan olla vaikuttamassa inklusion syntymiseen, sekä yleisemmin ennakkoluulojen karisemiseen niin työpaikalla kuin muuallakin.

8.4 Eksklusio ja inklusion arkiset kontekstit

Työpaikalla fyysisesti vammaiset työntekijät kohtasivat niin inklusiota kuin eksklusiotakin. Nämä tilanteet tulivat esiin useimmiten arkisissa työpaikan tapahtumissa. Esimerkiksi huolimattomuuden tai piittaamattomuuden kautta haastateltavat kokivat usein eksklusion tunteita. Huolimattomuustilanteissa muut työkaverit saattoivat esimerkiksi vahingossa sulkea fyysisesti vammaisen työntekijän ulkopuolelle jostain tilanteesta, koska he unohtavat hetkeksi huomioida vammaan liittyvät rajoitteet. Toisinaan työkavereilla saattoi olla myös syrjiviä asenteita vammaisia kohtaan, joiden he eivät itse edes huomanneet olevan syrjiviä, vaan ne olivat ikään kuin tiedostamattomia. Huolimattomuutena tai tiedostamatta tapahtuva eksklusio vaikutti tapahtuvan usein siis vahingossa. Tämä ei tarkoita kuitenkaan sitä, ettei sitä tulisi noteerata. Tuloksien perusteella on vaikeaa sanoa, olisiko suurin osa eksklusion tilanteista työpaikalla juuri tällaisia ikään kuin vahingossa syntyviä eksklusioita. Vaikuttaisi kuitenkin siltä, että ihmisten huolimattomuus ja piittaamattomuus aiheuttaisivat eniten eksklusiota työpaikoilla, eikä niinkään aktiivinen, tahallisesti tuotettu eksklusio. Sekä työpaikoilla että muissakin ympäristöissä olisi tähdellistä kiinnittää huomiota tällaiseen huolimattomuus-eksklusioon. Esimerkiksi keskustelun herättäminen voisi auttaa ihmisiä paremmin ymmärtämään ja huomiomaan fyysisesti vammaisen työkaverinsa tarpeet.

Työpaikan eksklusiotilanteet fyysisesti vammaisten työntekijöiden kohdalla olivat usein myös yhteydessä vamman laatuun. Esimerkiksi näkövamman oli vaikeaa päästä mukaan isossa porukassa, tai korvan kuurouden takia henkilö ei kuullut kun muut lähtivät kahvittelemaan. Myös näissä tilanteissa eksklusio saattoi olla tahallista ja tarkoituksella tehtyä, mutta vaikutti syntyvän myös huolimattomuuden ja vahingon kautta. Kuten jo edellisessä kappaleessa on todettu, eksklusio ei siis aina näyttäydy välttämättä tarkoituksellisena, tai sillä ei yritetä esimerkiksi erottaa ryhmästä jäsentä, joka ei jollain tapaa sovi ryhmän identiteettiin. Sillä ei myöskään aina pyritä nostamaan omaa minäkuvaansa paremmaksi. Huolimattomuuden kautta tapahtuvan eksklusion voisi kuitenkin juontaa juurensa siitä, että vammattomat henkilöt ovat usein niin tottuneita näkemään maailman tietyllä tavalla, että vammaisen ihmisen huomaaminen voi unohtua.

Toisinaan ekskluusio työpaikalla saattoi tapahtua tahallisen toiminnan kautta, ja silloin se tapahtui usein työkavereiden tarkoituksellisenä ulkopuolelle jättämisenä yhteisistä vapaa-ajan tilaisuuksista. Toisaalta taas se saattoi tapahtua myös loukkaavan tai ennakkoluuloja ilmentävän puheen kautta. Näissä tapauksissa ei kuitenkaan aina pystytä tietämään, mikä oli eksklusion syy. Joissain tapauksissa eksklusion syy näytti liittyvän vahvasti ennakkoluuloiseen suhtautumiseen fyysisesti vammaista henkilöä kohtaa. Toisinaan taas ei voinut sano tarkkaan, oliko kyse kenties siitä, että eksklusiossa mukana ollut työntekijä sekä vamman omaava henkilö eivät tulleet ylipäättään kovin hyvin toimeen keskenään. Huomioitavaa myös on se, että haastateltavien vastauksissa tällaiset tahalliset eksklusion tilanteet työtovereiden keskuudessa eivät olleet kovin yleisiä, vaan kuten tulosesityksissäkin nousi esiin, näyttäytyivät ne lähinnä yhden haastateltavan kohdalla.

Inklusion ja eksklusion tutkimuspohjan kautta tarkasteltuna tahallisen eksklusion syy näytti olevan joko stereotyyppisessä kategorioinnissa, tai haluttomuudessa olla tekemisissä fyysisesti vammaisen työkaverin kanssa. Haluttomuus olla tekemisissä jonkun henkilön kanssa johtuu usein siitä, että kontaktin pelätään olevan haitaksi myös itselle (Abrams ym. 2005, 161). Kuten edelle jo on todettu, syy eksklusioon ei aina välttämättä johdu vammaisuudesta. Taustalla voivat olla myös muunlaiset syyt, kuten esimerkiksi luonne-erot.

Asiakaskohtaamisissa esiin nousseet eksklusiotilanteet olivat pääsääntöisesti räikeämpiä kuin työpaikalla esiintyneet. Tämä näyttäytyi erityisesti niissä asiakkaissa, jotka eivät juuri tunteneet kyseistä työntekijää. Tämä näkyi paljolti ennakkoluuloisena suhtautumisena vammaiseen työntekijään. Tutkimuksen saralla on jo kauan huomattu, että jos ihminen tai ryhmä on tekemisissä ennakkoluulonsa kohteen kanssa, niin yleensä se vaikuttaa siten että nämä ennakkoluulot katoavat (Pettigrew, Christ, Wagner & Stellmacher 2007). Työyhteisössä usein tutustutaan toisiin työntekijöihin ja ollaan heidän kanssaan tekemisissä, ja se vaikuttaa vähentävän ennakkoluuloja muissa ihmisissä. Taas asiakkaat, jotka kenties ensimmäistä kertaa tapaavat fyysisesti vammaisen työntekijän, eivät välttämättä ole niin paljon kontaktissa hänen kanssaan, että mahdolliset ennakkoluulot ehtisivät hälvetä.

Vaikka eksklusiotilanteet työpaikoilla muodostuivatkin vähäisiksi, ei kukaan haastateltavista ollut täysin näiltä tilanteilta välttynyt. Esimerkiksi arkisissa auttamistilanteissa

eksklusiota saatettiin kokea silloin, kun apu annettiin liian helposti. Toisaalta eksklusio saattoi ilmetä epätasa-arvoisuuden kokemuksen kautta, jotka eivät suoraan liittyneet kehenkään tiettyyn henkilöön. Fyysisesti vammaisten työntekijät kokivat esimerkiksi joutuvansa usein tekemään enemmän töitä, koska heidän vammansa aiheutti työhön lisärasitusta. Vaikka työkaverit ja työnantaja kohtelisivat vammaista työkaveriaan tasa-arvoisesti, ja esteettömyys työpaikalla olisi toimivaa, on vamma kuitenkin aina jollain tapaa läsnä kyseisen henkilön elämässä, ja se voi aiheuttaa toisinaan stressiä, haitata työtehtäviä, tai lisätä työn kuormittavuutta. Tässä mielessä vammaisen työntekijä voi vammastaan riippuen olla aina jollain tapaa huonommassa asemassa kuin muut työpaikan työntekijät. Tämä saattaa muilta työkavereilta tai työnantajalta helposti unohtua. Toisaalta vammaisen työntekijä voi toivoa, että häneen suhtauduttaisiinkin täysin samoin kuin muihin työntekijöihin, eikä hän välttämättä halua osakseen erityistä kohtelua.

Työpaikan arjessa avunsaaminen oli tärkeää. Haastatellut työntekijät eivät juuri kohdanneet töissä tilanteita, joissa he eivät olisi saaneet apua, joten työpaikoilla avunsaaminen näyttäisi toimivan hyvin. Huomattavaa on kuitenkin se, että monissa avunsaantitilanteissa toiset ihmiset ovat avainasemassa joko avun tarjoajina tai avunpyyntöön suosittujina, joten työkavereiden rooli on suuri. Toisaalta haastattelujen perusteella näyttää siltä, että avunantotilanteet voivat muodostua eksklusion tekijöiksi, jos vammaisen työntekijän ei uskota itse selviytyvän sellaisista tilanteista, joista hän todellisuudessa kykenisi suoriutumaan.

8.5 Loppupäätelmät ja jatkotutkimusehdotukset

Vammaisuuden tutkimus inklusio ja eksklusioteeman kautta ei ole asia, joka voitaisiin käsitellä yksittäisenä, vain työelämään liittyvänä seikkana. Vammaisiin, kuten muihin muihinkin vähemmistöihin liittyvä eksklusio on paljolti yhteydessä laajempiin yhteiskunnallisiin katsantokantoihin, asenteisiin ja käsityksiin normaaliudesta ja poikkeavuudesta. Syy ja seuraussuhteita inklusiolle tai eksklusiolle ei täten pystytä useinkaan yksiselitteisesti osoittamaan, vaan ne ovat monisyisiä.

Tavoitteena kuitenkin on ollut luoda katsantoa siihen, millaisin eri tavoin ja missä tilanteissa vammaiset työntekijät joutuvat kokemaan eksklusiota ja inklusiota, ja millaisilla mekanismeilla inklusio ja eksklusio muodostuvat työpaikalla. Tutkimuksen tavoitteita tarkasteltaessa voidaan todeta, että ne on saavutettu. Tärkeä on huomata, että haastateltujen henkilöiden vammojen laadun sekä ammattien erilaisuus ovat tekijöitä jotka ovat voineet vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan tarkoituksena ole ollut tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä fyysisesti vammaisten työntekijöiden kokemasta inklusiosta tai eksklusiosta työpaikalla, ja haastateltavien taustojen erilaisuuden ei ole nähty vääristävän tuloksia, vaan ne ennemminkin osoittavat, kuinka inklusion ja eksklusion tilanteet voivat olla moninaisia ja samalla myös samanlaisia erilaista lähtökodista tuleville.

Yksi haastateltavista työskenteli vammaisjärjestön palveluksessa, ja myös kaksi muuta haastateltavaa oli tehnyt pienen työpätkä vammaisjärjestön palveluksessa. Tätä työpaikojen luonteen eroavaisuutta voidaan pohtia yleistettävyyden kannalta. Yleisesti ottaen vammaisjärjestöissä erilaisuuden kokemukset työporukan kesken olivat vähäisiä johtuen työpaikan fokuksesta vammaisten etujen ajamiseen, sekä siitä että monet työkaverit olivat myös vammaisia. Tämän lisäksi esteettömyyteen oli kiinnitetty erityisesti huomiota vammaisjärjestöpuolella. Toisaalta asiakastilanteissa nousivat usein esiin samantlaiset ongelmat kuin muissakin työpaikoissa. Näiden ei kuitenkaan mielestäni voida katsoa väärentävän tuloksia, sillä kuten edellä on jo mainittu, niin tutkielmassa pääperiaatteena on juuri ollut esitellä eksklusion ja inklusion kokemuksia monenlaisista konteksteista. Tulostan analyysissä löydetyt erot vammaisjärjestössä työskentelyn ja muunlaisessa työssä olemisen välillä tulivat paikoin esiin esteettömydessä sekä siinä, tunsiko työntekijä itsensä samanarvoiseksi muiden työntekijöiden kanssa. Kuitenkin ne työntekijät jotka eivät työskennelleet vammaisjärjestöissä, kokivat pääsääntöisesti sekä esteettömyyden että hyväksymisen toteutuneen ainakin ajan kuluessa.

Tulokset antavat myös joitain viitteitä vammaisten työntekijöiden yleisemminkin kokemasta inklusiota ja eksklusiota työelämässä. Jatkossa tulisi kuitenkin tehdä Suomessa samanlaista tutkimusta niin fyysisesti kuin muillakin tavoin vammaisten henkilöiden kohdalla, mutta laajemmassa mittakaavassa. Olisi tärkeää saada yhtenäisempää kuvaa siitä, millaisia haasteita ja toisaalta mahdollisuuksia vammaisten työelämään liit-

tyy. Tätä kautta voitaisiin kehittää uusia ratkaisuja vammaisten henkilöiden työllisyyden parantamiseen ja tasa-arvoisuuden edistämiseen työelämässä.

Tutkimuksen tuloksena nousi esiin, että inklusio tapahtui useimmiten normaalina suhtautumisena vammaiseen työntekijään. Jatkossa olisi hyvä tutkia millaisia hyviä inklusion käytäntöjä työyhteisöissä jo vallitsee. Tärkeää olisi kartoittaa sitä, millaiset toimintamallit ovat toimivia työyhteisössä varsinkin käytännöllisissä inklusion tilanteissa, kuten esteettömyyden hoitamisessa ja vamman rajoitteiden huomioon ottamisessa esimerkiksi työpaikan informointiasioissa. Lisäksi tärkeää olisi saada tietämystä siitä, onko työpaikoilla saatu aikaan muutoksia esimerkiksi asenneilmapiirissä vammaisia työntekijöitä kohtaan. Näitä hyviä toimintatapoja yleistämällä voitaisiin parantaa vammaisten työntekijöiden työelämän laatua.

Työpaikoilla tähdellistä olisi myös kyetä yhdistämään vammaisten työntekijöiden oman aktiivisuuden painottaminen, sekä muiden ihmisten ennakkoluuloisuuden poistaminen. On tärkeää tunnistaa, että nämä molemmat seikat vaikuttavat osaltaan siihen, päätyvätkö tilanteet työpaikoilla inklusioon vai eksklusioon. Toisaalta on myös hyvä pitää mielessä se seikka, että eksklusio työpaikalla ei aina välttämättä tapahdu tietoisella tasolla. Vaikka monet ihmiset saattavatkin ajatella suhtautuvansa ennakkoluulottomasti vammaisiin, voi heidän kohdallaan silti ilmetä asenteellisuutta joka voi olla henkilöille itselleen tiedostamatonta.

Miten siis voidaan muuttaa näitä jopa tiedostamattomia ajattelutapojen tai ennakkoluulojen rakenteita? Kuten jo aikaisemmin on todettu, on ihmisten toisiaan kohtaan tunteiden ennakkoluulojen huomattu vähenevän silloin, kun nämä ihmiset ovat tekemisessä ja kontaktissa ennakkoluulon kohteensa kanssa (Hewstone ym. 2005, 271-272). Inklusiivisessa koulutuksessa tämä onkin huomioitu siten, ettei lapsia ole opetuksessa pidetty erillään toisistaan esimerkiksi sukupuolen tai vammaisuuden takia. (Naukkarinen ym. 2010).

Käytännön sovellukset ennakkoluuloisten ajattelutapojen ja käytäntöjen poistamiseksi ovat olleet esillä moninaisuuden johtamisen (divercity management) tutkimusperinteessä. Niitä on käsitelty varsinkin sukupuoleen, rotuun ja eri kulttuureihin liittyvissä kysymyksissä, mutta myös pieni osa tutkimuksesta on keskittynyt vammaisuuden tutkimi-

seen organisaatioissa (Thanem 2008). Moninaisuuden johtamisella tarkoitetaan johtamista, jossa toteutetaan sellaisia käytäntöjä ihmisten johtamisessa, joiden avulla työntekijöiden erilaisuudesta nouseva potentiaali saadaan mahdollisimman hyvin käytettyä (Olsen & Martins 2012, 1169). Vammaisten osalta moninaisuuden johtamisen tutkimuskentässä on tarkasteltu vammaisten ihmisten kohtelua organisaatioissa ja sitä, että millaiset raja-aidat organisaatioissa aiheuttavat vammaisten ihmisten diskriminaatiota. Tutkimuksen on kuitenkin nähty keskittyvän hallinnan ja organisoinnin kysymyksiin kuin vammaisiin ihmisiin. Tätä kautta sen on havaittu jättävän huomiotta vammaisuuden ruumiilliset tekijät. (Thanem 2008.)

Inklusiivista ja ennakkoluuloja vähentävää toimintaa on kuitenkin ennen kaikkea vammaisten ottaminen mukaan työelämään, sillä sitä kautta myös muiden työkavereiden ennakkoluulot vammaista henkilöä kohtaan voivat vähentyä. Työpaikalla taas avoimuus ja keskustelu voisivat olla keinoja inklusion syntymiseen. Esimies on tärkeässä asemassa, sillä hän omalla toiminnallaan ja käyttäytymisellään antaa myös mallin muille työntekijöille. Työpaikan selkeä arvopohja ja sen esiintuominen voivat myös olla vaikuttamassa inklusion syntymiseen vammaisten työntekijöiden kohdalla. Jos työpaikalla ylipäättään pidetään tärkeänä tasa-arvoa ja muiden työkavereiden huomioon ottamista, voisi sillä ajatella olevan positiivisia vaikutuksia myös vammaisten työntekijöiden huomioimiseen.

Ongelmaksi kuitenkin muodostuu se, että vammaiset ovat vähemmistönä niin työpaikoilla, kouluissa kuin muissa yhteiskunnan toimissa, joten monet ihmiset eivät juuri koskaan ole tekemisissä vammaisten henkilöiden kanssa. Ihmiset voisivatkin tarvita enemmän tietotaitoa siitä, millaista apua vammaisen henkilö tarvitsee esimerkiksi työpaikalla. Työnantaja voisi esimerkiksi ottaa tehtäväkseen jo heti fyysisesti vammaisten työntekijän töiden alkaessa selvittää uuden työntekijän kanssa hänen avuntarpeitaan, ja tiedottaa näistä myös muille työntekijöille. Pelkkä tieto siitä, että uusi työntekijä tarvitsee apua voi hämmentää muita työntekijöitä, eivätkä he tällöin välttämättä uskalla tarjota apuaan pelätessään auttavansa liikaa, tai sitten he juuri auttavat liiankin usein. Myös tässä kohdassa fyysisesti vammaisten työntekijän oma opastus ja toiminta nousevat tärkeään asemaan.

Tutkimuksen rajoitukset nousevat esiin pienen aineiston sekä eri tavoin vammaisten työntekijöiden erilaisten lähtökohtien suhteen. Kuten edellä on jo mainittu, tutkielman tarkoituksena ei ole ollut tehdä yleistävää esitystä fyysisesti vammaisten työntekijöiden inkluusiosta ja ekskluusiosta. On kuitenkin hyvä huomioida, että myös fyysisesti vammaisten työntekijöiden vammat ovat olleet hyvin erilaisia, ja vaikuttaakin siltä, että ekskluusion tavat ovat usein yhteydessä vamman laatuun. Ekskluusio saattaa myös vammasta riippuen olla niukempaa tai voimakkaampaa. Ulospäin näkyvät vammat voivat esimerkiksi aiheuttaa jyrkkiä ennakoasenteita uusissa ihmisissä, kun taas vamma joka ei näy ulospäin saatetaan helposti unohtaa ottaa huomioon. Jatkossa voisikin olla tärkeää tehdä tutkimusta juuri tiettyjen vammaryhmien kokemasta inkluusiosta ja ekskluusiosta, kuten jonkin verran jo aikaisemmassa tutkimuksessa on tehty (ks. esim. Ekholm 2009).

Sosiaalipsykologisesta näkökulmasta jonkun henkilön ulkopuolelle sulkeminen liittyy vahvasti ryhmärakenteen hallintaan ja ryhmän sosiaalisen identiteetin ylläpitämiseen, ja tässä tutkielmassa on haastateltavien kohdalla havaittu ekskluusion ainakin osittain olevan yhteydessä ennakkoluuloisuuteen ja pelkoon identifioitumisesta samaan ryhmään fyysisesti vammaisen henkilön kanssa. Tulosten perusteella töiden hankkimisen vaikeus haastateltavien kohdalla vaikutti myös puhuvan siitä, että fyysisesti vammaisen henkilö saatetaan nähdä uhkana työyhteisön sosiaaliselle identiteetille ja tavoitteille. Ekskluusio voi myös syntyä yksittäisen henkilön pelosta jakaa samaa sosiaalista identiteettiä fyysisesti vammaisen henkilön kanssa. Se voi tapahtua vahingon ja huolimattomuuden kautta, ja tällöin usein yhteiskunnassa vallitsevat käytännöt ja toimintamallit ovat ylläpitämässä ulkopuolelle sulkemista esimerkiksi fyysisten esteiden kautta. Ekskluusion alkuperä voi myös olla ryhmän paineessa mukautua jollain tietyllä tavalla.

Aina ei kuitenkaan pystytä tarkasti osoittamaan ekskluusion syitä, ja liikojen yleistysten tekemiseen ei pidä ryhtyä. Vaikka inkluusion ja ekskluusion, sosiaalisen identiteetin sekä stigman käsite selittävätkin osaltaan ulkopuolelle sulkemista ja mukaan ottamista, niin nämäkään ajattelutavat eivät ole aukottomia. Ensinnäkin niissä korostetaan sitä, että ihmisen ryhmäkäyttäytyminen perustuu aina loppujen lopuksi yksilön oman edun ajamiseen ja itsetunnon vahvistamiseen. Äärimmillään kuitenkin tällöin ihmisen käyttäytyminen näyttää hyvin itsekkäänä ja jopa epäinhimillisenä. Vaikka tämä osittain pitääkin paikkansa ja on tutkimuksissa osoitettu, on ihminen toisaalta myös altruistinen

olento, joka tekee asioita pyyteettömästi ja ilman taka-ajatuksia. Inklusion ja eksklusion tutkimuksessa ei altruismista käyttäytymistä ole juuri käsitelty. Jatkossa voitaisiin tehdä tutkimusta, jossa tarkasteltaisiin spesifimmin eksklusion syntyminen syitä ja eksklusion poistamisen ratkaisutapoja työpaikoilla.

Kaikilla ihmisillä tulisi olla samanlaiset mahdollisuudet ja oikeudet toimia yhteiskunnassa. Kuitenkin vammaiset joutuvat vammansa takia yleensä huonompaan asemaan suhteessa muihin ihmisiin, ja tämä näkyy varsinkin työelämässä. Jaksamattomuus huolehtia fyysisesti vammaisten sekä muilla tavoin vammaisten oikeuksista, ja huolimattomuus näiden oikeuksien hoitamisessa asettavat vammaiset eriarvoiseen asemaan työelämän suhteen. Tärkeää olisi tulevaisuudessa ensinnäkin saada työmarkkinoille ne vammaiset, jotka pystyvät fyysisten apujen avulla täysin samanlaiseen työntekoon kuin vammattomat henkilöt. Toiseksi myös niillä vammaisilla henkilöillä, jotka vammansa takia eivät kykene samanlaiseen työhön, tulisi olla oikeus työpaikkaan ja heille tulisi kehittää enemmän soveltavan työn tekemisen muotoja. Kolmanneksi, kuten muillakin työntekijöillä, myös vammaisilla tulee olla oikeus tasa-arvoiseen työympäristöön, hyvään ja syrjintävapaaseen työilmapiiriin. Panostamalla vammaisten työntekijöiden työelämään voidaan saada käyttöön se ammattitaito joka vammaisilla henkilöillä on. Poliittisten linjausten, avoimen kommunikaation, työpaikan ja työhaun eksklusiotilanteiden tunnistamisen ja niistä keskustelun kautta ihmisten ennakkoluuloisen ja syrjivän käyttäytymisen poistaminen on mahdollista.

LÄHTEET

Abrams, Dominic, Randsley De Moura, Georgiana, Hutchison, Paul & Viki, Tendayi 2005. When bad becomes good (and vice versa): Why social exclusion is not based on difference. Teoksessa: Dominic Abrams, Michael Hogg & José Marques (toim.) *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. Psychology Press, New York, 161-189.

Apo, Satu 1990. Kertomusten sisällön analyysi. Teoksessa: Klaus Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Gaudeamus, Helsinki. 62-80.

Aquino, Karl & Bradfield, Murray 2000. Perceived victimization in the workplace: The role of situational factors and victim characteristics. *Organization Science*. 11:5, 525-537.

Arnesen, Anne-Lise, Mietola, Reetta & Lahelma, Elina 2006. Language of inclusion and diversity: policy discourses and social practices in Finnish and Norwegian schools. *International Journal of Inclusive Education*. 11:1, 97-110.

Atkinson, Robert 1998. *The life story interview*. Sage, London.

Barnes, Colin & Mercer, Geof 2005. Disability, work and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*. 19:3, 527-545.

Baumeister, Roy & Leary, Mark 1995. The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*. 117:3, 497-529.

Bell, Myrtle, McLaughlin, Mary & Sequera, Jennifer. Age, disability and obesity. Teoksessa: Margaret Stockdale & Faye Crosby (toim.) *The Psychology and Management of Workplace Diversity*. Blackwell, Malden. 191-205.

Bold, Christine 2012. *Using narrative in research*. Sage, London.

Braddock, David & Bachelder Lynn 1994. *The glass ceiling and persons with disabilities*. Key Workplace Documents Federal Publications, Cornell University Press, New York.

Convention on the rights of persons with disabilities. United Nations. Saatavissa: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?navid=14&pid=150> [luettu: 23.5.2013]

- Dijker, Anton & Koomen, Willem. Stigmatization, tolerance and repair: An integrative psychological analysis of responses to deviance. Cambridge University Press, Cambridge.
- Druss, Benjamin, Marcus, Steven, Rosenheck, Robert, Olfson, Mark, Tanielian, Terri & Pincus, Harold 2000. Understanding disability in mental and general medical conditions. *American Journal of Psychiatry*. 157, 1485-1491.
- Ekholm, Elina. 2009. Monimuotoisuus ja esteettömyys – näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Ennora, Espoo.
- Eräsaari, Risto. 2005. Inklusio, eksklusio ja integraatio sosiaalipolitiikassa. *Kiistakysymysten kartoitusta*. *Janus*. 13:3, 252-267.
- Factsheet on persons with disabilities. United Nations. Saatavissa: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18> [Luettu: 10.4.2013]
- Gillard, Hazel, Mitev, Nathalie & Scott, Susan. 2007. ICT inclusion and gender: Tension in narratives of network engineer training. *The Information Society*. 23, 19-37.
- Goffman, Erving. 1963. *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Penguin Books, London.
- Goodley, Dan 2011. *Disability studies: An interdisciplinary introduction*. Sage, London.
- Greitemeyer, Tobias 2012. Boosting one's social identity: Effects of social exclusion on ethnocentrism. *Basic and Applied Social Psychology*. 34, 410-416.
- Heikkinen, Hannu 2000. *Tarinan mahti: Narratiivisuuden teemoja ja muunnelmia*. *Tiedepolitiikka*. 4, 47-58.
- Herscovis, Sandy, Turner, Nick, Barling, Julian, Arnold, Kara, Dubré, Kathyne, Inness, Michelle, LeBlanc, Manon & Sivanathan, Niro 2007. Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 92:1, 228-238.
- Hewstone, Miles, Cairns, Ed, Voci, Alberto, Paolini, Stefania, McLernon, Frances, Crisp, Richard, Niens, Ulrike & Graig, Jean 2005. Intergroup contact in a divided society: Challenging segregation in Northern Ireland. *Teoksessa: Dominic Abrams, Michael Hogg & José Marques (toim.) The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. Psychology Press, New York, 265-292.

Hirsjärvi Sirkka & Hurme Helena 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Yliopistopaino.

Hogg, Michael & Abrams, Dominic 1988. Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes. Routledge, London.

Hogg, Michael, Fielding, Kelly & Darley, John 2005. Fringe Dwellers: Processes of deviance and marginalization in groups. Teoksessa: Dominic Abrams, Michael Hogg & José Marques (toim.) The Social Psychology of Inclusion and Exclusion. Psychology Press, New York, 191-210.

Hogg, Michael & Marques Jose 2005. A social psychological framework for understanding social inclusion and exclusion. Teoksessa: Dominic Abrams, Michael Hogg & José Marques (toim.) The Social Psychology of Inclusion and Exclusion. Psychology Press, New York, 1-23.

Hogg, Michael, Terry, Deborah & White, Katherine 1995. A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*. 58:4, 255-269.

Hogg, Michael & Terry, Deborah 2000. Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*. 25:1, 121-140.

Holm P, Hopponen A. Vammaisten työkyky vuonna 2007: vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Helsinki: Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos, 2007.

Hutchison, Paul, Abrams, Dominic, Gutierrez, Roberto & Viki, Tendayi 2008. Getting rid of the bad ones: The relationship between group identification, deviant derogation, and identity maintenance. *Journal of Experimental Social Psychology*. 44, 874-881.

Hyvärinen, HVA4 & Löyttyniemi, Varpu 2005. Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino, Tampere, 189-222.

Jenkins, Richard 2004. Social identity. Routledge, London.

Korte, Russel 2007. A review of social identity theory with implications for training and development. *Journal of European Industrial Training*. 31:3, 166-180.

Kurzban, Robert & Leary, Mark 2001. Evolutionary origins of stigmatization: The function of social exclusion. *Psychological Bulletin*. 127:2, 187-208.

Levine, John, Moreland, Richard & Hausmann, Leslier 2005. Managing Group Composition: Inclusive and exclusive role transitions. Teoksessa Dominic Abrams, Michael Hogg & José Marques (toim.) *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. Psychology Press, New York, 137-160.

Lieblich Amia, Tuval-Mashiach, Rivka & Zilber, Tamar 1998. *Narrative research: Reading, Analysis and Interpretations*. Sage, London.

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

Mackelprang, Romel 2010. Disability controversies: Past, Present and Future. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*. 9, 87-98.

Major, Brenda & Eccleston Collette 2005. Stigma and social exclusion. Teoksessa Dominic Abrams, Michael Hogg & José Marques (toim.) *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. Psychology Press, New York, 63-87.

Marques, José & Paez, Dario 1994. The 'Black sheep effect': Social categorization, rejection of ingroup deviates and perception of group variability. *European Review of Social Psychology*. 5:1, 37-68.

McAuliffe, Brenda, Jetten, Jolanda, Hornsey, Matthew & Hogg, Michael 2003. Individualist and collectivist norms: When it's ok to go your own way. *European Journal of Social Psychology*. 33: 57-70.

Miles, Matthew & Huberman, Michael 1994. *Qualitative data analysis*. Sage, London.

Narainen, Mala & Lindsay, Peter 2011. Social inclusion of employees who are blind or low vision. *Disability & Society*. 26:4, 389-403.

Naukkarinen, Aimo, Ladonlahti, Tarja & Saloviita, Timo 2010. Miksi Inkluisio? Saatavissa: http://www.edu.fi/erityinen_tuki/yhteinen_koulu_kaikille/miksi_inkluisio [Luettu: 7.2.2013]

Nevala, Niina, Kalliomäki-Levanto, Tiina, Jääskeläinen, Kirsi, Hirvonen, Maria, Karojärvi, Hanna, Pekkarinen, Anneli & Elo Jyrki 2010. Työn sisällön ja työolosuhteiden

mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairailta. Loppuraportti, työterveyslaitos.

Olsen, Jesse & Martins, Luis 2012. Understanding organizational diversity management programs: A theoretical framework and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*. 33, 1168-1187.

Peace, Robin. 2001. Social exclusion: a concept in need of definition? *Social Policy Journal of New Zealand*. 16, 17-35.

Perry, Elissa, Hendricks, Wallace & Broadbent, Emir 2000. An exploration of access and treatment discrimination and job satisfaction among college graduates with and without physical disabilities. *Human Relations*. 53:7, 923-955.

Pettigrew, Thomas, Christ, Oliver, Wagner, Ulrich & Stellmacher, Jost 2007. Direct and indirect intergroup contact effects on prejudice: A normative interpretation. *International Journal of Intercultural relations*. 31:4, 411-425.

Pickett, Cynthia & Brewer Marilyn 2005. The role of exclusion in maintaining ingroup inclusion. Teoksessa Dominic Abrams, Michael Hogg & José Marques (toim.) *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. Psychology Press, New York, 89–111.

Riches, Vivienne & Green, Vanessa 2003. Social integration in the workplace for people with disabilities: An Australian perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 19, 127-142.

Robert, Pamela & Harlan, Sharon 2006. Mechanisms of disability discrimination in large bureaucratic organizations: Ascriptive inequalities in the workplace. *The Sociological Quarterly*. 47, 599-630.

Robertson, Ivan & Cooper, Gary 2011. *Well Being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan, Hampshire.

Rosquist, E., Harri-Lehtonen, O., Kallinen, M. & Airakinen, T. 2009. CP-vammaisen aikuisen hyvinvointi, toimintakyky ja ikääntyminen: Kirjallisuuskatsaus. *Invalidiliiton julkaisu* R.24.

Rutherford, Sarah. 2001. Organizational cultures, women managers and exclusion. *Women in Management Review*. 16:8, 371-382.

- Savtschenko, Victor 2003. Disabled people in the labour market of the information society: Discussion paper. STAKES, Themes. 1/2003.
- Schmitt, Micahel & Branscombe, Nyla 2001. The good, the bad, and the manly: Threats to one's prototypicality and evaluations of fellow in-group members. *Journal of Experimental Social Psychology*. 37, 510-517.
- Shakespeare, Tom 2005. Review article: Disability studies today and tomorrow. *Sociology of Health & Illness*. 27:1, 138-148.
- Tajfel, Henri 1982. Introduction. Teoksessa Henri Tajfel (toim.) *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Teittinen, Antti 2006. Merkintöjä vammaisuuden tutkimuksen itseymmärryksestä. Teoksessa: Antti Teittinen (toim.) *Vammaisuuden tutkimus*. Yliopistopaino, Helsinki. 15-45.
- Terrion, Jenepher Ashfoth, Blake 2002. From 'I' to 'we': The role of putdown humor and identity in the development of a temporary group. *Human Relations*. 55:1, 55-88.
- Thanem, Torkild 2008. Embodying disability in diversity management research. *Equal Opportunities International*. 27:7, 581-595.
- Tutkimuseettinen neuvottelunta. Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. Saatavissa: <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa> [Luettu: 11.1.2013]
- Tvenge, Jean & Baumeister Roy 2005. Social exclusion increases aggression and self-defeating behavior while reducing intelligent thought and prosocial behavior. Teoksessa Dominic Abrams, Michael Hogg & José Marques (toim.) *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. Psychology Press, New York, 27-46.
- Vehmas, Simo 2005. *Vammaisuus: Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan*. Gaudeamus, Helsinki.
- Väyrynen, Sai 2001. Miten opitaan elämään yhdessä? – Inklusion monet kasvot. Teoksessa Pentti Murtonen, Aimo Naukkarinen & Timo Salaviita (toim.) *Inklusion haaste koululle*. PS-Kustannus, Jyväskylä, 12-29.
- Welsby, Janette & Horsfall, Debbie 2011. Everyday practices of exclusion/inclusion: women who have an intellectual disability speaking for themselves? *Disability & Society*. 26:7, 795-807.

Wertlieb, Ellen 1985. Minority group status of the disabled. *Human Relations*. 38, 1047-1063.

Wilson-Kovacs, Dana, Ryan, Michelle, Haslam, Alexander & Rabinovich, Anna 2008. 'Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate': Barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society*. 23:7, 705-717.

LIITTEET

Haastattelupyyntö

Hei!

Olen sosiaalipsykologian opiskelija Itä-Suomen yliopistosta Kuopiosta, ja teen pro gradu -tutkielmaani työssäkävivistä fyysisesti vammaisista henkilöistä ja heidän kokemuk-
sistaan työelämästä. Olen kiinnostunut siitä, aiheuttaako vammaisuus ulkopuolisuuden
kokemuksia työyhteisössä, ja millaisia positiivisia kokemuksia fyysisesti vammaisilla
henkilöillä on työyhteisöstään. Lisäksi minua kiinnostaa millaisia mahdollisuuksia ja
rajoitteita vammaisuus luo ja millaisia kokemuksia fyysisesti vammaisilla on muiden
työntekijöiden suhtautumisesta.

Tutkielmallani osallistun Kynnys ry:n tutkimushankkeeseen *Vammaisten ihmisten elämä Suomessa*, joka perustuu vammaisten ihmisten omaelämäkerrallisiin haastatteluihin. Tutkimuksessa pyritään vastaamaan kysymyksiin: millaista on elää vammaisena ihmi-
senä Suomessa, ja millä tavalla vammaisten ihmisten elämä on muuttunut. Tutkimusta
johtaa Helsingin yliopiston dosentti ja Kynnys ry:n tutkimuspäällikkö Matti Laitinen. Tätä kautta kerään myös vammaisten henkilöiden elämäntarinoita, jotka tulevat osaksi Kynnys ry:n tutkimushanketta.

Kutsun fyysisesti vammaisia työssäkäyviä henkilöitä kaksiosaiseen haastatteluun. En-
simmäisellä haastattelukerralla keskitytään elämäntarinaasi, millaista elämäsi on ollut ja
mitkä ovat olleet sen tärkeimpiä tapahtumia. Toisella haastattelukerralla käsitellään työ-
elämäkokemuksiisi liittyviä teemoja. Molempien haastattelujen kesto on noin 1-2 tuntia.
Haastattelut ovat luottamuksellisia. Ensimmäisen haastattelun aineisto tulee sekä minun
että Kynnys ry:n *Vammaisten ihmisten elämä Suomessa* -tutkimushankkeen käyttöön.
Haastattelutallenteita ja tekstiksi purettua aineistoa säilytetään lukitussa tilassa ja tutki-
mustulokset pyritään raportoimaan siten, ettei yksittäisiä haastateltavia voi tunnistaa.

Jos olet kiinnostunut tulemaan haastateltavaksi, tai haluat lisätietoja haastattelusta, ota
minuun yhteyttä puhelimitse tai sähköpostilla. Haastatteluun osallistuminen on luonnol-
lisesti täysin vapaaehtoista, ja voit keskeyttää osallistumisesi milloin haluat.

Tutkielmani ohjaajana toimii professori Vilma Hänninen Itä-Suomen yliopistosta.

Toivon että voit välittää kokemuksiasi työelämästä tutkimuksen käyttöön – sitä kautta ne mahdollisesti auttavat kehittämään työelämää vammaisille myönteisempään suuntaan.

Ystävällisin terveisin,

Elina Almgren, sosiaalipsykologian opiskelija

ealmgren@student.uef.fi

puh. 050 309 4444

Vammaisten ihmisten elämä Suomessa –tutkimus

Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tarkoituksemme on toteuttaa vammaisten ihmisten haastatteluihin, kirjoituksiin ja muihin aineistoihin perustuva laaja elämäkertatutkimus. Kyseessä on vammaisten ihmisten oma projekti: sekä tutkitut ja tutkijat ovat itse vammaisia. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena onkin antaa vammaisten itse kertoa oma historiansa.

Luottamuksellisten tietojen suojaaminen

Haastattelu kirjataan tekstitiedostoksi ja siinä yhteydessä haastateltavien ja haastatteluissa esille tulevien muiden henkilöiden nimet muutetaan peitenimiksi. Tarvittaessa muutetaan/poistetaan myös paikkatietoja ja muita erisnimiä (työpaikkojen tms. nimet). Haastateltavien yhteystiedot ja äänitallenteet hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

Haastattelusta tehtyä äänitallennetta käsittelevät tutkimusapulaiset ja tutkijat allekirjoittavat vaitiolositoumuksen.

Haastattelussa esille tulleet asiat raportoidaan tutkimusjulkaisuissa tavalla, jossa tutkittavia tai muita haastattelussa mainittuja yksittäisiä henkilöitä ei voi välittömästi tunnistaa. Täydellistä tunnistamattomuutta ei voida kuitenkaan luvata, koska elämäkertatutkimuksen raportointi edellyttää lähtökohtaisesti haastateltujen elämästä ja sen tapahtumista kertomista.

Jos haastateltavat haluavat esiintyä nimillään, nimiä ei muuteta eikä äänitallenteita hävitetä.

Tutkimusaineiston säilyttäminen

Tutkimuksen päätyttyä haastatteluista kirjatut tekstitiedostot arkistoidaan pysyvästi teollisen tutkimuksen ja opetuksen käyttöön Kansallisarkistoon, Suomalaisen Kirjallisuuden seuran arkistoon, Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon tai muuhun vastaavaan arkistoon, jossa on tarkat tietoturvakäytännöt ja arkistoiduille aineistoille asetetut käyttöehdot.

Jos haastateltavat haluavat esiintyä nimillään, myös äänitallenteet arkistoidaan pysyvästi.

Muut tiedonlähteet

Jos tutkimuksessa käytetään haastattelujen lisäksi muita tiedonlähteitä (blogit, lehtijutut tms. tiedonlähteet), pitää niiden käyttöön saada lupa tutkittavilta.

Haastattelun käyttö lupa

Tämän tutkimusesitteen mukana on haastattelun käyttö lupa -lomake. Siinä haastateltu antaa allekirjoituksellaan suostumuksensa haastattelun ja muiden tiedonlähteiden käyttöön.

Haastattelun käyttö lupa -lomakkeesta on kaksi versiota. Ensimmäinen on tarkoitettu haastateltaville, joiden tiedot anonymisoidaan. Toinen on tarkoitettu haastateltaville, jotka haluavat esiintyä nimillään.

Yhteystiedot

Matti Laitinen, KT, dosentti, tutkimuspäällikkö,
Vammaisten ihmisten elämä Suomessa -tutkimuksen johtaja
Kynnys ry
Postiosoite: Siltasaarenkatu 4, 5. kerros, 00530 Helsinki
Puhelin: 045 7732 4107
Sähköposti: matti.laitinen@kynnys.fi tai matti.t.laitinen@helsinki.fi (Muista t-kirjain!)

Paula Pietilä, YTM
Tutkija
Kynnys ry
Postiosoite: Siltasaarenkatu 4, 5. kerros, 00530 Helsinki
Puhelin: 045 7732 4107
Puhelin: 040 558 3850
Sähköposti: papiet@utu.fi

Vammaisten ihmisten elämä Suomessa -tutkimus

Haastattelun käyttö lupa

Antamaani haastattelua saa käyttää *Vammaisten ihmisten elämä Suomessa* - tutkimuksessa edellä esitetyllä tavalla (Haastattelu kirjataan tekstitiedostoksi ja siinä yhteydessä haastateltavien ja haastatteluissa esille tulevien muiden henkilöiden nimet muutetaan peitenimiksi jne.). Tämän lisäksi:

- Vammaisten ihmisten elämä Suomessa* -tutkimuksessa saa käyttää haastattelijalle luovuttamiani tiedonlähteitä (valokuvat, päiväkirjat tms.)
- Vammaisten ihmisten elämä Suomessa* -tutkimuksessa saa käyttää myös muita erikseen sovittuja elämästäni kertovia tiedonlähteitä (blogit, lehti jutut tms.).

Edellä mainitut tiedonlähteet anonymisoidaan tutkimusjulkaisuihin sisällytettävistä aineisto-otteista samalla tavalla kuin haastattelut, mikäli muuta ei erikseen sovita. Tiedonlähteistä otetut kopiot hävitetään tutkimuksen tulosten oikeellisuuden tarkastamisen jälkeen, mikäli muuta ei erikseen sovita.

Tutkimuksen päätyttyä haastatteluni saa arkistoida tekstimuodossa Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon tai muuhun vastaavaan arkistoon, jossa on tarkat tietoturvakäytännöt ja arkistoiduille aineistoille asetetut käyttöehdot.

- tutkimuskäyttöä varten.
- opetus- ja opiskelukäyttöä varten.
- vammaisjärjestöjen käyttöä varten.

Tutkimuksen päätyttyä haastatteluni saa arkistoida tekstimuodossa Näkövammaismuseon arkistoon.

- tutkimus-, opetus- ja opiskelukäyttöä varten.

Päivämäärä

Allekirjoitus

Nimen selvennys

Osoitetiedot

Puhelinnumero

Sähköpostiosoite

Vammaisten ihmisten elämä Suomessa -tutkimus

Haastattelun käyttö lupa

Antamaani haastattelua saa käyttää *Vammaisten ihmisten elämä Suomessa* – tutkimuksessa. **Haluan esiintyä haastattelussa nimelläni.** Tällöin nimeäni ja haastattelussa esille tulevien muiden henkilöiden nimiä ei muuteta peitenimiksi.

Tämän lisäksi:

- Vammaisten ihmisten elämä Suomessa* -tutkimuksessa saa käyttää haastattelijalle luovuttamiani tiedonlähteitä (valokuvat, päiväkirjat tms.)
- Vammaisten ihmisten elämä Suomessa* -tutkimuksessa saa käyttää myös muita erikseen sovittuja elämästäni kertovia tiedonlähteitä (blogit, lehtijuttu tms.)

Tutkimuksen päätyttyä haastatteluni ääni- tai kuvataallenteen ja siitä kirjatun tekstitiedoston saa arkistoida Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon tai muuhun vastaavaan arkistoon, jossa on tarkat tietoturvakäytännöt ja arkistoiduille aineistoille asetetut käyttöehdot.

- tutkimuskäyttöä varten.
- opetus- ja opiskelukäyttöä varten.
- vammaisjärjestöjen käyttöä varten.

Tutkimuksen päätyttyä haastatteluni ääni- tai kuvataallenteen saa arkistoida Näkövammaismuseon arkistoon.

- tutkimus-, opetus- ja opiskelukäyttöä varten.

Päivämäärä

Allekirjoitus

Nimen selvennys

Osoitetiedot

Puhelinnumero

Sähköpostiosoite