



**VAMMAISET VAIKUTTAJIKSI -HANKKEEN KARTOITUS
VAMMAISTEN HENKILÖIDEN TOIMIMISESTA
TYÖNTEKIJÖINÄ, LUOTTAMUSHENKILÖINÄ JA
OPISKELIJOINA LIIKUNTA-ALAN OPPILAITOKSISSA
JA LIIKUNTAJÄRJESTÖISSÄ**

KATI KAURAVAARA

ESIPUHE

Kun lähdimme suunnittelemaan vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyvää hanketta liikunnan ja urheilun kentällä, mielissämme oli vammaisliikkeen motto: "Ei mitään meistä ilman meitä". Liikunnan saralla tehdään paljon mahtavia asioita, mutta vammaisten henkilöiden rooli jää usein olla toiminnan kohteena. Halusimme kääntää tämän asetelman toisin päin, sillä tiesimme, että kentällä on paljon sanavalmiita, osaavia henkilöitä, joilla olisi paljon annettavaa liikunnalle ja urheilulle.

Sen lisäksi, että halusimme antaa näille henkilöille eväitä toimia ja vaikuttaa liikunnan ja urheilun kentällä, tiedostimme myös sen, että meiltä puuttuu tietoa. Vaikka me sisäisesti hiljaisesti tiesimmekin, että vammaisia ei liiemmin urheiluun työllisty (ellei ole kyse spesifisti soveltavasta liikunnasta), halusimme saada tästä mustaa valkoiselle ja päästä kiinni myös syihin.

Osataanko vammaiset henkilöt nähdä uskottavina urheilun osaajina vai eikö asiaa vain kerta-kakikaisesti ole ajateltu?

Näiden kahden vuoden aikana olemme kouluttaneet 26 osaavaa vaikuttajaa erilaisin taustoin. On ollut ilo huomata, miten urheilumaailman kokeneet konkarit ovat toimineet heidän mentoreinaan, ja uskon, että jokainen mentori vei viestiä osaavista tyypeistä mukaansa omiin verkostoihinsa.

Tämä tutkimus yhdessä koulutusohjelman kanssa on tärkeä osoitus siitä, että meillä on vielä töitä tehtävänä, mutta innokkaita osaajia meiltä ei puutu!

Kiitämme Kati Kauravaaraa tämän uraauurtavan tutkimuksen toteuttamisesta. Nyt meillä on aloituskohta, josta lähteä liikkeelle!

Reeta Lindeman & Piia Korpi

KIRJOITAJALTA

Kiitän Suomen Paralympiakomiteaa tämän kyselytutkimuksen toimeksiannosta. Kiitän erityisesti Suomen Paralympiakomitean yhteyspäällikköä Reeta Lindemania ja koulutuskoordinaattoria Piia Korpea luottamuksesta sekä kannustavasta asenteesta. Teillä on upea ja kannatettava tavoite: saada vammaisia henkilöitä aikaisempaa enemmän vaikuttajiksi liikuntakentällä. Tämän kyselytutkimuksen perusteella meillä riittää työsarkaa siinä, että vammaisten henkilöiden määrä liikuntakentän työtehtävissä, liikunnan luottamustoimissa ja liikunta-alaa opiskelevissa kasvaa. Haluan kuitenkin kanssanne uskoa, että tavoite on saavutettavissa ja tahtotilaa liikuntakentällä on. Jo heti kyselyprojektimme alussa nostin esille, että parhaimmillaan tällainen kyselytutkimus voi toimia myös interventiona. Kyselyyn vastaamisessa katse kääntyy sellaista kohti, mitä vastaaja ei ole ehkä aiemmin huomannutkaan ja voi herätä halu edistää asiaa, tässä tapauksessa vammaisten henkilöiden osallisuutta toimia liikuntakentällä muusakin kuin liikkujan roolissa.

Kiitos kuuluu totta kai erityisesti teille oppilaitosten ja liikuntajärjestöjen edustajat, jotka annoitte aikaanne ja vastasitte kyselyyn. Kiitos myös erälle kyselyn saajalle mielenkiintoisesta ja ajatuksia herättävästä sähköpostikeskustelusta, joka sai kiinnittämään huomion siihen, milloin jokin toimi edistää yhdenvertaisuutta ja milloin se voi kääntyä itseään vastaan.

Toivon, että tämä kyselytutkimus lisää ymmärrystä vammaisten henkilöiden osallisuudesta liikuntakentällä, liikuntatoimijoiden näkökulmista vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen sekä ajatuksia ja ideoita siihen, mihin huomio kannattaisi suunnata muutoksen aikaansaamiseksi. Toteutettaessa kysely myöhemmin uudelleen, saadaan seurantatietoa siitä, ovatko tehdyt toimet lisänneet vammaisten henkilöiden osallisuutta liikunnan toimijoina.

Lokakuussa 2022 mökillä Kuopiossa

Kati Kauravaara

LitT, VTM, sosiaalityöntekijä, yrittäjä

TIIVISTELMÄ

Tämä kyselytutkimus on toteutettu Suomen Paralympiakomitea ry:n toimeksiannosta, ja sen tarkoituksena on ymmärtää vammaisten henkilöiden osallisuuden nykytilaa liikunnan ja urheilun vaikuttamisen paikoilla ja kannustaa liikuntaorganisaatioissa pohtimaan vammaisten henkilöiden osallisuutta ja esteitä osallisuuden toteutumiseksi omassa organisaatiossa. Kyselytutkimuksen tekemistä on ohjannut kolme tutkimuskysymystä: 1) kuinka paljon vammaisia henkilöitä on tällä hetkellä liikunnan ja urheilun luottamus- ja työtehtävissä tai opiskelijoina ja missä tehtävissä he työskentelevät 2) minkälaisia mahdollisia haasteita ja esteitä liittyy vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen heidän työllistymiseensä, luottamustoimintaan tai opiskeluun liikunta-alan oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä ja 3) mikä voisi edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta liittyen heidän työllistymiseensä, luottamustoimintaan tai opiskeluun liikunta-alan oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä.

Kyselytutkimuksen aineisto kerättiin syksyllä 2022. Liikuntajärjestöjen kyselytutkimus lähetettiin yhteensä 135 liikuntajärjestöjä edustavalle henkilölle. Näistä 94 oli lajiliittojen, 15 liikunnan aluejärjestöjen, 9 ruotsinkielisten liikuntajärjestöjen ja 18 muiden liikunta-alan järjestöjen edustajia. Kyselyyn vastasi yhteensä 68 liikuntajärjestön edustajaa. Oppilaitoksille suunnattu kysely lähetettiin 21 liikunta-alan oppilaitosta edustavalle henkilölle. Kyselyyn vastasi yhteensä 13 oppilaitoksen edustajaa.

Kyselytutkimuksen perusteella voi sanoa, että tällä hetkellä vammaisia henkilöitä työskentelee kokopäiväisesti liikunta-alan oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä varsin vähän, yhteensä vain viisi henkilöä. Luvussa ei ole mukana toimeksiantajan eli Suomen Paralympiakomitean kokoaikaisia työntekijöitä, mikä nostaisi lukumäärää hiukan. Osa-aikaisia vammaisia työntekijöitä on liikuntajärjestöissä 12, oppilaitoksissa ei yhtään. Vammaisia henkilöitä luottamushenkilöinä on 56 henkilöä yhteensä 23 liikuntajärjestössä. Liikunta-alaa opiskelee kyselyaineiston mukaan neljä vammaista henkilöä. Vammaisten henkilöiden toimijuus ja osallisuus liikunnan kentällä näyttäytyy tämän kyselyn valossa määrällisesti vaatimattomana.

Suuri osa liikunnan alan oppilaitosten ja liikuntajärjestöjen vastaajista oli sitä mieltä, ettei haasteita ja esteitä vammaisten henkilöiden osallisuudelle kuitenkaan ole. Liikuntajärjestöjen vastaajista peräti 63 % arveli, ettei haasteita tai esteitä ole vammaisten henkilöiden työllistymiselle tai toimimiselle luottamushenkilöinä heidän organisaatiossaan. Ne, jotka olivat tunnistaneeet osallisuuden haasteita ja esteitä, kertoivat haasteiden liittyvän esimerkiksi viestintään ja fyysisten tilojen esteellisyyteen.

Kyselyssä tunnistettiin myös toimia, jotka voisivat lisätä vammaisten henkilöiden osallisuutta. Erityisesti nostettiin esiin viestintä- ja markkinointitoimia, jotta vammaiset henkilöt kokisivat avoimien työpaikkojen soveltuvan myös heille. Lisäksi oltiin sitä mieltä, että vammaisten henkilöiden osallisuutta lisää se, jos soveltavaa liikuntaa ylipäänsä edistetään järjestössä.

Parhaassa tapauksessa tämä kyselytutkimus on toiminut myös interventiona yhdenvertaisuuden edistämiseksi: kyselyyn vastaaja on ehkä tullut tietoisiksi epäkohdista ja hänellä on saattanut herätä mielenkiinto ja halu edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta toimia liikuntakentällä muissakin kuin liikkujan rooleissa.

Asiasanat: vammaisuus, vammaiset henkilöt, osallisuus, työllisyys, yhdenvertaisuus, liikunta

SISÄLTÖ

Esipuhe	2
Kirjoittajalta	3
Tiivistelmä	4
1 Johdanto	6
2 Tutkimuksen toteutus	8
2.1 Tutkimusaineistot ja aineistonkeruumenetelmät	8
2.2 Aineiston analyysi ja tulosten raportointi	10
2.3 Eettinen pohdinta	12
3 Tulokset	14
3.1 Vammaiset henkilöt työntekijöinä, luottamushenkilöinä ja opiskelijoina	14
3.2 Mitä vammaisella henkilöllä käsitettiin tarkoitettavan kyselyssä?	17
3.3 Vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyviä haasteita ja esteitä	20
3.4 Toimet, jotka voisivat lisätä vammaisten henkilöiden osallisuutta	23
3.5 Muuta	30
4 Pohdinta	33
4.1 Vähemmistöryhmien seurannalla lisää yhdenvertaisuutta?	33
4.2 Raportoiduista haasteista ja edistävistä toimista	34
Lopuksi	37
Lähteet	38
Liitteet	40

1 JOHDANTO

Yhdistyneiden Kansakuntien vammaissopimus tuli voimaan Suomessa kesäkuussa 2016. Tämä yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (27/2016) velvoittaa turvaamaan vammaisten henkilöiden oikeuksia kaikilla hallinnonaloilla. Sopimuksen 27. artiklassa säädetään vammaisten henkilöiden oikeudesta tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Suomessa lisäksi myös esimerkiksi Suomen perustuslaki (11.6.1999/731, § 6), yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325), työso-
pimuslaki (26.1.2001/55), työehtosopimuslaki (7.6.1946/436) ja työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) ovat lakeja, joissa säädel-
lään yhdenvertaisuudesta työelämässä (ks. Kyröläinen 2020, 17). Euroo-
pan komission maaliskuussa 2021 hyväksymässä vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevassa
strategiassa vuosiksi 2021–2030 on yhdeksi painopistealueeksi otettu syrjimättömyys työelämässä
(Euroopan komissio 2021).

Olemassa olevasta säätelystä huolimatta Suomessa vammaisista henkilöistä vain 53,9 prosenttia
käy töissä, kun ei-vammaisista 72,5 prosenttia on työssäkäyviä (Katsui ym. 2019, 7; 22). Lisäksi
vammat henkilöt voivat olla esimerkiksi koulutuksestaan ja sosiaalisesta taustastaan johtuen
myös keskenään eriarvoisessa asemassa työelämässä (Tepora-Niemi 2020, 76).

Joitakin vuosia sitten julkaistussa yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksessä (Pimiä 2016) kävi ilmi
seuraavaa: tutkimukseen osallistuneista

- 89,7 % katsoi, että vammaisuus asettaa työnhakijan heikompaan asemaan yhtäläisistä
taidoista ja pätevyydestä huolimatta.
- 57,1 % oli sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia ihmisiä kohtaan on työpaikoilla
huono tai erittäin huono.
- 44,5 % kertoi kokeneensa syrjintää työpaikalla vammaisuutensa vuoksi viimeisen viiden
vuoden aikana. Vanhimmasta ikäluokasta jopa 78,6 prosenttia oli kokenut syrjintää
viimeisen vuoden aikana. (Pimiä 2016, 66.)

Tutkimukseen osallistuneet raportoivat syrjinnän kokemuksia työhönotossa, mutta myös työpai-
koilla (Pimiä 2016, 71–80).

Erään tutkimuksen (Ekholm & Teittinen 2014, 85) mukaan yhdeksi keskeiseksi esteeksi vammais-
ten henkilöiden työllistymiselle on todettu varaukselliset ja ennakkoluuloiset asenteet. Työnanta-
jien ennakkoluulot kohdistuvat esimerkiksi työn laatuun ja suorittamiseen, vammaisten henkilöi-
den työllistämiseen liittyviin kustannuksiin ja siihen, kuinka vammaisten henkilöiden kanssa tulisi
toimia (esim. Kaye ym. 2011; Andersson ym. 2015). Myös työpaikan esteettömyys ja saavutetta-
vuus ovat merkittäviä tekijöitä vammaisten henkilöiden työllistymiselle (Kyröläinen 2020, 43–44).
Työllistymisen kannalta myös koulutuksella on merkitystä, sillä työllistyminen on hankalaa, mikäli
henkilöllä ei ole perusasteen jälkeistä koulutusta (Ekholm & Teittinen 2014, Kyröläinen 2021).
Vaikka vammaisten henkilöiden koulutustasosta ei ole kattavaa tietoa, voidaan sanoa, että vam-
maisten henkilöiden koulutustaso on usein alhaisempi kuin muulla väestöllä (Nurmi-Koikkalainen
ym. 2017, 40; Heini & Klemetti 2018, 4; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021;), mikä saattaa usein
estää pääsyn työmarkkinoille.

Vammaisten henkilöiden työllistymisestä liikunta-alalla meillä ei valitettavasti ole tietoa. Liikunta ja urheilu ei kuitenkaan ole irrallinen saareke yhteiskunnassa, joten olettaa saattaa, että vammaisten henkilöiden työllistymisessä liikunnan kentillä on samanlaisia haasteita kuin muuallakin.

Tämä kartoitus vammaisten henkilöiden toimimisesta työntekijöinä, luottamushenkilöinä ja opiskelijoina liikunta-alan oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä on Suomen Paralympiakomitea ry:n toimeksiannosta toteutettu kyselytutkimus. Se on osa järjestön kaksivuotista (2021–2022) Vammaiset vaikuttajiksi -hanketta, joka tähtää laaja-alaiseen vammaisten henkilöiden osallisuuden lisäämiseen liikunnan ja urheilun rakenteissa niin paikallistasolla kuin valtakunnankin tasolla.

Vammaiset vaikuttajiksi -hanke

Suomen Paralympiakomitea ry:n Vammaiset vaikuttajiksi -hankkeen tavoitteena on lisätä vammaisten henkilöiden valmiuksia edetä päätöksenteon paikkoihin urheilussa ja muualla yhteiskunnassa ja edistää urheilun yhdenvertaista toimintakulttuuria yleisesti. Hankkeessa lisätään tietoisuutta ja herätetään keskustelua vammaisten henkilöiden toimimisesta liikunnan työtehtävissä ja luottamustehtävissä. Hankkeessa tehdään myös näkyväksi vammaisten henkilöiden osaamista sekä lisätään ja hyödynnetään sitä. Lisäksi hankkeessa lisätään vammaisten henkilöiden määrää liikunnan ja urheilun luottamus- ja työtehtävissä sekä vammaisten opiskelijoiden määrää.

Käytännössä Vammaiset vaikuttajiksi -hankkeessa on esimerkiksi toteutettu koulutusohjelma vammaisille henkilöille sekä webinaareja.

Hanketta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö.



Yksi hankkeessa luvatuista tehtävistä on nykytilan kartoituksen tekeminen, mitä tämä kyselytutkimus palvelee.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän Vammaiset vaikuttajiksi -hankkeen kartoituksen tavoitteena on

- ymmärtää vammaisten henkilöiden osallisuuden nykytilaa liikunnan ja urheilun vaikuttamisen paikoilla ja
- kannustaa liikuntaorganisaatioissa pohtimaan vammaisten henkilöiden osallisuutta ja esteitä osallisuuden toteutumiseksi omassa organisaatiossa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Kuinka paljon vammaisia henkilöitä on tällä hetkellä liikunnan ja urheilun luottamus- ja työtehtävissä tai opiskelijoina ja missä tehtävissä he työskentelevät?
- Minkälaisia mahdollisia haasteita ja esteitä liittyy vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen heidän työllistymiseensä, luottamustoimintaan tai opiskeluun liikunta-alan oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä?
- Mikä voisi edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta liittyen heidän työllistymiseensä, luottamustoimintaan tai opiskeluun liikunta-alan oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä?

2.1 Tutkimusaineistot ja aineistonkeruumenetelmät

Tämä kartoitus on kyselytutkimus, jonka kyselyssä oli sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä. Olen kerännyt tutkimusaineiston kahden eri kohderyhmille suunnatun kyselyn avulla: kysely liikuntajärjestöille ja kysely oppilaitoksille. Toteutin kyselyt Webropol-työkalulla, jonka käyttöön Suomen Paralympiakomitealla on sopimus. Kyselystä tehtiin suomen- ja ruotsinkielinen versio, ja kyselyyn saattoi myös vastata kummalla tahansa kielellä. Käytännössä vastaaja valitsi vastatesaan kyselyn kielen.

Lähetin linkin kyselyihin 20.8.2022 sähköpostitse. Pyysin vastauksia viimeistään 4.9.2022. Mikäli paluuviestinä tuli tieto siitä, että henkilö, jolle lähetin kyselylinkin, ei ollut tavoitettavissa, etsin uuden yhteystiedon organisaatiosta ja lähetin sähköpostisatteen tälle henkilölle. Kannustin kyselyyn vastaamiseen kahdella sähköpostiviestillä, jotka lähetin 5.9.2022 ja 15.9.2022 niille, jotka eivät olleet vielä kyseessä olleeseen päivämäärään mennessä vastanneet jompaankumpaan kyselyyn (taulukko 1). Näissä viesteissä kannustin myös pyytämään lisää aikaa kyselyyn vastaamiseen tällaisilla virkkeillä: "Mikäli tarvitset lisää aikaa kyselyyn vastaamiseen, annan sitä mielelläni pyynnöstä. Älä siis epäröi laittaa viestiä." Vain kaksi liikuntajärjestöä edustavaa henkilöä pyysi lisää aikaa. Toinen pyysi sitä "pari päivää" ja toinen "viikonlopun yli". Siten sain viimeisen vastauksen oppilaitoksille suunnattuun kyselyyn 15.9.2022 ja liikuntajärjestöille suunnattuun kyselyyn 2.10.2022.

Taulukko 1 Kyselyyn vastanneiden lukumäärät.

Kyselysaineisto	Vastanneet viimeistään 4.9.2022	Vastanneet viimeistään 15.9.2022	Vastanneet viimeistään 2.10.2022
Kysely liikuntajärjestöille	25	52 (27 uutta vastaajaa ensimmäisen muistutuksen jälkeen)	68 (16 uutta vastaajaa toisen muistutuksen jälkeen)
Kysely oppilaitoksille	6	11 (5 uutta vastaajaa ensimmäisen muistutuksen jälkeen)	13 (2 uutta vastaajaa toisen muistutuksen jälkeen)

Liikuntajärjestöille suunnattu kyselylinkki lähti sähköpostitse alun perin yhteensä 136 liikuntajärjestöjä edustavalle henkilölle. Näistä liikuntajärjestöistä 94 oli lajiliittoja, 15 liikunnan aluejärjestöjä, 9 ruotsinkielisiä liikuntajärjestöjä ja 18 muita liikunta-alan järjestöjä. Ensimmäinen viesti lähti myös Paralympiakomitealle, mutta sovimme, ettei Paralympiakomitean edustaja vastaa kyselyyn, koska organisaatio on tämän kyselytutkimuksen toimeksiantaja. Paralympiakomiteassa koettiin, että heidän vastauksensa vääristäisi tulosta, sillä heidän järjestössään työskentelee tällä hetkellä kuusi vammaista henkilöä, mikä on ennakoarvion mukaan enemmän kuin muissa liikuntajärjestöissä. Siten kyselyyn pyydettiin vastaamaan 135 liikuntajärjestöjen edustajaa (liite 1). Etsin liikuntajärjestöjen edustajat liikuntajärjestöjen verkkosivujen kautta, ja kyselylinkin saaneet olivat useimmiten toimitus- tai toiminnanjohtajia, pääsihteereitä ja aluejohtajia, mutta myös esimerkiksi puheenjohtajia, toimisto- ja järjestöpäälliköitä ja henkilöstöpäälliköitä riippuen järjestön henkilörakenteesta. Sähköpostisaatteessa oli toive, että saaja lähettää linkin eteenpäin, mikäli hän ei ole oikea henkilö vastaamaan kyselyyn.

Liikuntajärjestöille suunnattuun kyselyyn vastasi yhteensä 68 liikuntajärjestön edustajaa. Heistä 47 henkilöä edusti lajiliittoja (50,0 % niistä lajiliitoista, joiden edustajille kysely lähti), 8 liikunnan aluejärjestöjä (53,3 %), 3 ruotsinkielisiä järjestöjä (33,3 %) sekä 10 muita liikunta-alan järjestöjä (55,6 %). Mainittakoon, että ruotsinkielisten järjestöjen osalta olin toiminut epätarkasti yhteystietojen keräämisessä, minkä huomasi vastausten perusteella. Kaikki kolme ruotsinkielisiä liikuntajärjestöjä edustavaa vastaajaa kertoivat edustavansa ainakin osin samoja järjestöjä. Heidän vastauksensa poikkesivat toisistaan laadullisten kysymysten osalta, ja laadullisten kysymysten analyysissä huomioin kaikkien vastaukset. Sen sijaan määrällisissä kysymyksissä käsittelen kolmen järjestön vastauksia yhtenä vastauksena. (Taulukko 2.)

Oppilaitoksille suunnattu kyselylinkki lähti sähköpostitse alun perin yhteensä 21 liikunta-alan oppilaitosta edustavalle henkilölle (liite 5). Nämä oppilaitokset olivat yliopistoja ja ammattikorkeakouluja (6), urheiluopistoja (11) sekä kansanopistoja ja ammattiopistoja (4), jotka kouluttavat liikunta-alan tutkintoja. Etsin oppilaitosten edustajat oppilaitosten verkkosivujen avulla, ja kyselylinkin saaneet olivat rehtoreita, henkilöstö- ja hallintopäälliköitä, koulutuspäälliköitä sekä toimitus- ja varatoimitusjohtajia riippuen esimerkiksi organisaation koosta ja rakenteesta. Sähköpostisaatteessa oli toive, että saaja lähettää linkin eteenpäin, jos hän ei ole oikea henkilö vastaamaan kyselyyn. Oppilaitoksille suunnattuun kyselyyn vastasi yhteensä 13 oppilaitosorganisaatioiden edustajaa (taulukko 2). Yksi näistä oppilaitoksista oli sellainen ammattiopisto, jonka edustajalle en ollut lähettänyt linkkiä. Organisaatio kuului kuitenkin liikunnan koulutusorganisaatioiden joukkoon, sillä se järjestää liikunta-alan koulutusta, ja sisällytin sen edustajan vastauksen mukaan aineiston analyysiin.

Taulukko 2 Kyselyaineistot, vastanneiden määrä ja vastausprosentti sekä analyysissä mukana olevien vastausten määrä.

Kyselyaineisto	Kyselyyn vastaamaan pyydettyjen lukumäärä	Kyselyyn vastanneet	Määrällisten kysymysten (kysymykset 1–3) analyysissä mukana olevat kyselyvastaukset	Laadullisten kysymysten (kysymykset 4–7) analyysissä mukana olevat kyselyvastaukset
Kysely liikuntajärjestöille	135	N = 68, vastausprosentti 50,4	N = 66	N 68
Kysely oppilaitoksille	21	N = 13, vastausprosentti 61,9	N = 13	N = 13

2.2 Aineiston analyysi ja tulosten raportointi

Sekä liikunnan oppilaitosten että liikuntajärjestöjen edustajille lähteneessä kyselyssä oli kummassakin kolme määrällistä kysymystä ja sekä niitä täsmentäviä laadullisia kysymyksiä (ks. kysymykset 1–3 liitteissä 3–4 ja 7–8). Lisäksi kyselyissä oli kolme varsinaista laadullista kysymystä (ks. kysymykset 4–6 liitteissä 3–4 ja 7–8). Viimeisellä eli seitsemännellä kysymyksellä ”Onko vielä jotakin, mitä haluaisit ottaa esille vammaisten henkilöiden osallisuuteen ja sen lisäämiseen liittyen?” haluttiin varmistaa, että kaikki olennainen tulee esille.

Aloitin aineiston analyysin laskemalla summia. Laskin esimerkiksi oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä työskentelevien osa-aikaisten ja kokoaikaisten vammaisten henkilöiden määrät, oppilaitoksissa liikunta-alaa opiskelevien vammaisten opiskelijoiden määrän ja liikuntajärjestöissä luottamustehtävissä toimivien vammaisten henkilöiden määrän. Raportoin nämä osittain taulukkomuodossa silloin, kun se oli tarkoituksenmukaista. Lisäksi purin määrällisiä kysymyksiä täydentävät laadulliset kysymykset ja raportoin määrällisten kysymysten yhteydessä.

Laadullisten kysymysten osalta aloitin siitä, että käänsin ruotsin kielellä annetut vastaukset suomen kielelle ennen varsinaisen analyysin alkua. Siten käsittelin kaikkia vastauksia suomeksi. Tein tämän erityisesti siksi, etteivät vastaukset erottuisi lopullisessa raportissa. Sen jälkeen analysoin laadulliset kysymykset aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla (Tuomi & Sarajärvi 2011). Mielestäni mikään laadullinen tutkimus ei kuitenkaan ole puhtaasti aineistolähtöistä, sillä tutkijan on liki mahdotonta irrottautua kaikista ennako-olettamuksistaan ja esiyymmärryksistään, jotka ohjaavat hänen toimintaansa. Siksi lähestymistapaani voisi kutsua myös teoriaohjaavaksi (Tuomi & Sarajärvi 2011, 95–100). Suunnittelin analyysin siten, että se palveli mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiä. Aineiston analyysi muotoutui analyysin edetessä.

Kävin kyselyjen laadullisten kysymysten vastaukset järjestelmällisesti läpi kysymys kerrallaan. Ennakoajatukseni johdattelivat minua jakamaan vastauksia eri luokkien alle, ja tämä luettelo luokista täydentyi aineistosta käsin työn edetessä. Olen tietoinen siitä, että luokittelussa tapahtuu hyvin paljon tulkintaa: tutkija päättää, mitä kunkin luokan alle valitsee. Tästä tietoisena pyrin silloin tällöin kyseenalaistamaan sitä, mitä olin tekemässä. Välillä tarkistin luokitteluani ja vertasin luokkien alle listaamiani asioita keskenään. Jouduin myös jakamaan ja yhdistämään joitakin luokkia prosessin edetessä. Nämä luokat ovat näkyvissä tulosluvussa erikseen kunkin kysymyksen kohdalla.

Esitän tulosluvussa myös aineistoesimerkkejä, jotka tuovat elävyyttä raporttiin mutta myös havainnollistavat laadullisten kysymysten aineistoanalyysiä. Aineistoesimerkit ovat suoria sitaatteja aineistosta eli vastaajien kirjoittamia vastauksia, ja ne kertovat, minkälaisia asioita olen kunkin luokan alle lukenut. Olen merkinnyt sitaatit aina lainausmerkeillä. Mikäli sitaatti sisältää kursiivila kirjoitettua, olen muuttanut vastaajan tai vastaajan organisaation tunnistamisen estämiseksi sanan. Esimerkiksi seuraavassa sitaatissa:

”Paraurheilu on ollut *liikuntajärjestön* merkittävä osa toimintaa jo lukemattomia vuosia.”

Sanan *liikuntajärjestön* tilalla oli alun perin kyseessä olevan liikuntajärjestön nimi.

2.3 Eettinen pohdinta

Tässä tutkimuksessa en julkaise kyselyyn vastanneiden nimiä, ja siten kaikki sitaatit, joita käytän raportissa, ovat anonyymejä. En myöskään raportoi tarkasti, minkä liikuntajärjestön tai oppilaitoksen edustajat ylipäänsä vastasivat kyselyyn. Tämä oli tietoinen valinta, jotta vastaajia tai astaamatta jättäneitä ei voida tunnistaa, eikä siten yksittäisten organisaation toimintaa arvioida ja arvostella. Kyselyssä kysyin taustakysymyksinä vastaajan nimeä, vastaajan edustamaa organisaatiota sekä vastaajan asemaa edustamassaan organisaatiossa. Kysyin näitä tietoja siksi, että pystyin kirjaamaan, mistä organisaatiosta kyselyyn oli vastattu, ja tarvittaessa lähettämään muistutuksen ja kannustuksen vastata kyselyyn. Taustatietojen avulla pystyin myös tarkistamaan, mitä ryhmää kyseessä olevan vastaajan edustama organisaatio edusti, jos se nousisi tärkeäksi tuloksia raportoidessani. Erityisen tärkeää oli, että taustatietojen avulla pystyin tarvittaessa kysymään vastaajalta lisätietoja.

Lisätietojen kysymisen mahdollisuus osoittautuikin hyödylliseksi, sillä kolme liikuntajärjestöjen edustajaa vastasi huomiota herättävällä tavalla kysymykseen vammaisten työntekijöiden lukumäärästä. Asiayhteydestä ja verkkosivuja selaamalla saatoinkin päätellä, että vastaaja ei tarkoittanut vastauksessaan vammaisten työntekijöiden määrää, vaan kenties koko henkilöstön määrää. Varmistin kuitenkin asian puhelimitse tai sähköpostitse, ja kävi ilmi, että vastaaja oli vastannut virheellisesti kyseessä olevaan kohtaan. (Ks. luku 3.1.)

Kyselyihin vastanneet henkilöt osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti, eikä tutkimukseen osallistumisesta maksettu heille palkkiota. Tutkimuksesta ei ollut välitöntä hyötyä tutkimukseen osallistuneille, ellei oteta lukuun sitä, että kyselyyn vastaaja sai samalla halutessaan mahdollisuuden jäsentää omaa kokemustaan siitä, kuinka hän suhtautuu asioihin ja reflektoida edustamansa organisaation nykytilaa aiheen osalta ja omaa haluaan muuttaa asiointiloja. Näillä saattoi olla vastaajalle ja hänen edustamalleen organisaatiolle subjektiivista merkitystä, jolloin tutkimus on voinut toimia myös interventiona. Erityisesti kyselytutkimus hyödyttää Suomen Paralympiakomitean ponnisteluja vammaisten henkilöiden osallisuuden lisäämiseksi liikuntakentällä.

Tutkimusaineisto on ollut ainoastaan minun käytössäni. Lisäksi siihen on päässyt käsiksi ne Suomen Paralympiakomitean työntekijät, joilla on pääkäyttäjäoikeus Webropol-kyselytyökaluun. Aineistoa on käsitelty ja käsitellään luottamuksellisesti tietosuoja-asetuksen edellyttämällä tavalla. Sähköinen tutkimusaineisto (Excel- ja Word-tiedostot) on säilytetty sähköisesti minun tietokoneessani. En ole luovuttanut aineistoa kenellekään ulkopuoliselle henkilölle. Tutkimusraportin valmistuttua hävitän tutkimusaineiston tietokoneeltani viimeistään tammikuussa 2023 siirtämällä tiedostot, jotka sisältävät aineistoa, tietokoneen roskakoriin ja tyhjentämällä roskakori. Lisäksi Webropol-kyselytyökalun tallentamat tiedostot hävitetään.

Eettisestä näkökulmasta on hyvä tiedostaa, että kyselytutkimuksella on aina rajoitteensa. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi se, mitä tulkitaan käsitteen ”vammainen henkilö” tarkoittavan, on vastaajan tulkinta asiasta. Tässä tutkimuksessa se toki tehtiin näkyväksi, sillä asiaa kysyttiin erikseen. Vastauksista kävi ilmi, että vastaajat käsittivät vammaisella henkilöllä eri asioita ja siitä näkökulmasta voi pohtia, ovatko vastaukset keskenään yhteismitallisia. Lisäksi oli havaittavissa, että osa vastaajista vastasi kyselyyn huolimattomasti, ehkä kiireen siivittämänä. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että kysymykseen oli vastattu suorastaan väärin (ks. luku 3.1) tai itse vastaus ei oikeastaan vastannut kysymykseen (ks. esim. luku 3.4). Lisäksi vastaukset olivat lyhyitä: Vaikka joihinkin kysymyksiin (esim. laadulliset kysymykset 4–5) olisi voinut ajatella vastattavan pitkäksi, jos vastaajalla on sanottavaa, vastaukset olivat pääsääntöisesti hyvin lyhyitä. Ehkä sanottavaa ei ollut tai vastaajalla ei ollut aikaa tai halua pysähtyä miettimään vastaustaan. Tiedetään yleisesti, että usein kyselyissä saatetaan kaunistella asioita tai vastata niin kuin ajatellaan tutkijan toivovan. Tässä kyselyssä asioiden kaunistelusta ei varsinaisesti ollut viitteitä, sillä esimerkiksi vammaisten henkilöiden määrät työntekijöinä tai luottamushenkilöinä olivat todella pieniä. Sen sijaan kysymyksen ”Mitä käsität ”vamman henkilön” tarkoittavan tässä kyselyssä?” vastauksista osa oli kuin suoraan oppikirjasta ja keskenään kirjaimellisesti samanlaisia, mistä tuli mieleen, olisiko vastaaja etsinyt viralliseksi tai yleisesti hyväksytyksi katsomansa määritelmän ennen vastaustaan jostakin lähteestä.

Suoritin tutkimuksen hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla (ks. www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta). Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että olin tutkimuksen tekemisessä mukaan lukien tulosten esittäminen rehellinen, huolellinen ja tarkka, suhtauduin tutkimuslähteisiin kriittisesti ja tein lähdeviittaukset asianmukaisesti.

Ymmärrän, että tutkijana en voi koskaan toimia täysin objektiivisesti, sillä olen aina oman kulttuurini, henkilöhistoriallisten, henkilökohtaisten ja persoonallisten ominaisuuksieni ja ennakkokäsitykseni vanki halusinpa sitä tai en. Siten tässä tutkimuksessa täytyy muistaa, että pohjaan raporttini omiin tulkintoihini kyselyihin vastaajien vastauksista.

3 TULOKSET

Raporttini tulososiossa tarkastelen tuloksia kysymysteemoittain omissa alaluvuissaan. Ensin piirrän yleiskuvan siitä, missä määrin tällä hetkellä vammaisia henkilöitä työskentelee ja toimii luottamushenkilöinä liikunta-alan oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä sekä opiskelee liikunta-alaa. Tämän jälkeen kuvaan, mitä vastaajat käsittivät vammaisella henkilöllä tarkoitettavan tässä kyselyssä. Lopuksi tarkastelen, minkälaisia haasteita ja esteitä vammaisten henkilöiden osallisuuteen voi liittyä ja minkälaisilla toimilla voitaisiin lisätä vammaisten henkilöiden osallisuutta liikuntakentällä.

3.1 Vammaiset henkilöt työntekijöinä, luottamushenkilöinä ja opiskelijoina

LIIKUNTAJÄRJESTÖT

Kyselyvastausten mukaan liikuntajärjestöissä työskentelee kokopäiväisesti yhteensä neljä vammaista henkilöä kahdessa eri järjestössä: toisessa työskentelee kolme henkilöä ja toisessa yksi henkilö. Nämä henkilöt työskentelevät viestintäkoordinaattorina, hankekoordinaattorina, järjestöpäällikkönä ja liikuntakoordinaattorina. Lisäksi kolmannen liikuntajärjestön edustaja vastasi, että hänen edustamassaan liikuntajärjestössä työskentelee 0–1 vammaista henkilöä tällä hetkellä. (Taulukko 3.)

Kolme henkilöä oli vastannut tähän kysymykseen kokopäiväisten työntekijöiden lukumäärän liikuntajärjestössään (10/3/2). Asiayhteydestä saattoi päätellä, että vastaaja ei tarkoittanut vastauksessaan vammaisten työntekijöiden määrää. Varmistin kuitenkin asian puhelimitse tai sähköpostitse, ja kävi ilmi, että vastaaja oli vastannut virheellisesti kyseessä olevaan kohtaan.

Lisäksi neljä henkilöä vastasi erikseen, että organisaatiossa ei työskentele muutoinkaan kokopäiväisiä työntekijöitä.

Taulukko 3 Kokopäiväisesti työskentelevien vammaisten henkilöiden määrä liikuntajärjestöissä ja heidän tehtävänimikkeensä.

Kuinka monta vammaista henkilöä työskentelee tällä hetkellä liikuntajärjestössäsi kokopäiväisesti? (N = 66)	Missä tehtävissä he työskentelevät?
Yhteensä 4 kahdessa eri järjestössä	Viestintäkoordinaattorina, hankekoordinaattorina, järjestöpäällikkönä ja liikuntakoordinaattorina

Osa-aikaisia vammaisia henkilöitä liikuntajärjestöissä työskentelee enemmän kuin kokoaikaisia: yhteensä 12 vammaista henkilöä kolmessa eri liikuntajärjestössä (taulukko 4). Lisäksi yksi henkilö vastasi, että hänen edustamassaan liikuntajärjestössä työskentelee vammaisia henkilöitä satunnaisesti tuntikorvauksella koulutustehtävissä. Erään vastaajan mukaan, ”jos vammaisuus määrittellään tiukasti, niin 0”. Hän jatkoi, että heidän tuntityötä tekevien kouluttajiensa joukossa on kuitenkin joitakin henkilöitä, joilla on esimerkiksi kroonisia sairauksia tai tarkkaavuuden häiriöitä.

Taulukko 4 Osa-aikaisesti työskentelevien vammaisten henkilöiden määrä liikuntajärjestöissä ja heidän tehtävänimikkeensä.

Kuinka monta vammaista henkilöä työskentelee tällä hetkellä liikuntajärjestössäsi osa-aikaisesti? (N = 66)	Missä tehtävissä he työskentelevät?
Yhteensä 12 kolmessa eri järjestössä	Liikunnanohjaajana, maajoukkuevalmentajana, leirinohjaajana, seikkailuvetäjänä, valmennuksen parissa hankkeissa

Kyselyssä kysyttiin myös, kuinka monta vammaista henkilöä toimii tällä hetkellä liikuntajärjestöissä luottamustehtävissä esimerkiksi hallituksessa tai työryhmissä. Yhteensä 23 liikuntajärjestössä toimii vammaisia henkilöitä luottamustehtävissä yhteensä 56 (taulukko 5). Yhdessä järjestössä vammaisia henkilöitä luottamushenkilöinä on kymmenen, toisessa järjestössä 6, kolmannessa 3 ja neljännessä 4. Muissa järjestöissä vammaisia henkilöitä luottamushenkilöinä on 1–2. Näistä 56 luottamushenkilöistä yhteensä 16 kuuluu tällä hetkellä liikuntajärjestön hallitukseen. Eräs vastaaja vastasi näin: ”Työryhmissä tarpeen ja kysynnän mukaan. Pidämme tätä tärkeänä.” Usea vastaaja myös totesi, ettei hänellä ole tietoa asiasta.

Taulukko 5 Luottamushenkilöinä toimivien vammaisten henkilöiden määrä liikuntajärjestöissä.

Kuinka monta vammaista henkilöä toimii tällä hetkellä organisaatiossasi luottamustehtävissä esimerkiksi hallituksessa tai työryhmissä? (N = 66)	Kuinka monta edellisen kysymyksen vammaisista henkilöistä kuuluu tällä hetkellä organisaatiosi hallitukseen?
Yhteensä 56 yhteensä 23 eri järjestössä	Yhteensä 16 yhteensä yhdeksässä eri järjestössä

OPPILAITOKSET

Kolmestatoista oppilaitoksessa vain yhdessä työskentelee yksi vammainen henkilö kokopäiväisesti liikunta-alan tutkinnoissa ja koulutuksissa. Hän työskentelee opettajana. Osa-aikaisena ei työskentele yhtään vammaista henkilöä liikunta-alan tutkinnoissa ja koulutuksissa. (Taulukko 6.) Yksi urheiluopiston edustaja vastasi, että koulutuksen puolella ei työskentele vammaisia henkilöitä osa-aikaisesti, mutta urheilun puolella työskentelee yksi vammainen henkilö valmentajana.

Taulukko 6 Kokopäiväisesti ja osa-aikaisesti työskentelevien vammaisten henkilöiden määrä liikunta-alan tutkinnoissa ja koulutuksissa.

Kuinka monta vammaista henkilöä työskentelee tällä hetkellä edustamassasi oppilaitoksessa kokopäiväisesti liikunta-alan tutkinnoissa ja koulutuksissa? (N = 13)	Yksi, opettajana
Kuinka monta vammaista henkilöä työskentelee tällä hetkellä edustamassasi oppilaitoksessa osa-aikaisesti liikunta-alan tutkinnoissa tai koulutuksissa? (N = 13)	Nolla

Kyselyyn osallistuneissa liikunta-alan oppilaitoksissa opiskelee tällä hetkellä neljä henkilöä kolmessa eri oppilaitoksessa (taulukko 7). He opiskelevat liikunnanohjauksen perustutkintoa sekä liikunnan ja valmennuksen ammattitutkintoa. Yksi oppilaitoksen edustaja vastasi, ettei osaa vastata.

Taulukko 7 Tutkintoon johtavissa liikunta-alan koulutuksissa opiskelevien vammaisten henkilöiden määrä ja heidän opiskelemaisensa tutkinto.

Kuinka monta vammaista henkilöä opiskelee tällä hetkellä oppilaitoksessasi tutkintoon johtavissa liikunta-alan koulutuksissa? (N = 13)	Mitä tutkintoja he ovat suorittamassa? (N = 13)
Yhteensä 4 kolmessa eri oppilaitoksessa	Liikunnanohjauksen perustutkintoa sekä liikunnan ja valmennuksen ammattitutkintoa

3.2 Mitä vammaisella henkilöllä käsitettiin tarkoitettavan kyselyssä?

Tämän tutkimuksen toimeksiantaja ei halunnut määritellä kyselyssä, mitä vammaisella henkilöllä tarkoitetaan. Sovimme, että vastaajilta kysytään erikseen, mitä kukin heistä vastatessaan käsitteellä ymmärsi. Kysymykseen, mitä vastaajat käsittivät kyselyssä tarkoitettavan vammaisella henkilöllä, vastasivat kaikki (13/13) oppilaitosta edustavat kyselyyn vastanneet ja 59 liikuntajärjestöä edustavaa kyselyyn vastannutta (59/68). Siten kysymykseen saatiin yhteensä 71 vastausta. Vastaukset kategorioittain on kerätty taulukkoon 8.

YK:n vammaisyleissopimuksen (27/2016) ensimmäisessä artiklassa määritellään, että ”vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.” Laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (3.4.1987/380)¹ vammaisella henkilöllä tarkoitetaan ”henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.”

Tulkitsin kyselyaineistosta, että 17 vastaajaa vastasi edellä mainittujen määritelmien mukaisesti tai suuntaisesti. Tulkitsin tähän kategoriaan sisältyviksi vastauksiksi esimerkiksi sellaisia vastauksia, joissa oli viitattu henkilön vammasta tai sairaudesta johtuviin vaikeuksiin osallistua yhteiskuntaan yhdenvertaisesti, suoriutua arjesta tai tavanomaisen elämän toiminnoista. Yksi vastaaja oli erikseen maininnut nimeltä YK:n vammaisopimuksen määritelmän ja yksi vastaaja viittasi ”laissa todettuun määritelmään”.

Yhdeksän vastaajaa määritteli vammaisen henkilön sitä kautta, että hänellä on erityistarpeita tai tuen tarpeita. Kahdeksan henkilöä ymmärsi vammaisen henkilön henkilöä, jolla on rajoitteita, mutta ei maininnut erikseen erityistarpeista.

Seitsemän vastaajaa käsitti kyselyssä vammaisella henkilöllä tarkoitettavan henkilöä, jolla on jokin yksi tietty vamma, haaste tai rajoite. Kaikki nämä vastaajat viittasivat joko liikkumisen esteeseen tai fyysiseen vammaan. Vastaajat olivat siis ajatelleet vammaista henkilöä hyvin suppeasti.

Yhden tietyn asian sijaan 21 vastaajaa mainitsi useita eri vammakategorioita kuitenkin ilman mainintaa vaikeuksista selviytyä arjessa, rajoitteista tai vaikkapa erityistuesta, joiden perusteella vastaus olisi luokiteltu johonkin toiseen kategoriaan. Nämä vastaajat olivat tulkintani mukaan ajatelleet vammaisen henkilön määritelmää kuitenkin laajasti.

Kaksi vastaajaa ymmärsi kyselyssä vammaisen henkilön tarkoittavan henkilöä, jota voidaan pitää tavalla tai toisella ”normaalista poikkeavana” tai ”erilaisena”. Tämä ajattelu viittaa perinteiseen lääketieteelliseen selitysmalliin, jossa vammaisuutta määritellään ihmisen henkilökohtaisten toimintavajeiden ja normaalista poikkeamisen kautta.

1 Vammaispalvelulakia ollaan parhaillaan uudistamassa. Hallitus antoi asiaa koskevan esityksen eduskunnalle 22. syyskuuta 2022, ja lain on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2023 alussa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2022a.) Uuden vammaispalvelulain hallituksen esitys (HE 191/2022 vp) on luettavissa täällä: https://www.eduskunta.fi/FI/vas-ki/HallituksenEsitys/Sivut/HE_191+2022.aspx#SaadosOsa.

Kaksi henkilöä viittasi johonkin olemassa olevaan järjestelmään, kuten paraurheiluun, jonka mukaan vammaisuus määritellään.

Kahdessa vastauksessa nostettiin esille se, että henkilö on itse tuonut vammansa esille. Yksi vastaaja piti kyselyssä vammaisena henkilönä henkilöä, jolla on näkyvä vamma.

Yksi vastaaja määritteli vammaisen henkilön henkilöksi, joka ei ole täysin työkykyinen tietyssä tehtävässä. Lisäksi yksi henkilö korosti sitä, että hänen edustamansa ryhmään kuluvat henkilöt kuuluvat kielivähemmistöön, eivätkä ole vammaisia henkilöitä.

Taulukko 8 Vammaisen henkilö -käsite vastaajien ymmärtämänä.

Kategoria	Vastausten määrä (yhteensä 71)	Kategoriaan luokiteltu esimerkkivastaus
YK:n vammaissopimuksen ja/tai vammaispalvelulain suuntainen määritelmä, jossa mainitaan vammasta tai sairaudesta johtuvuus sekä vaikeudet osallistua tai suoriutua arjesta	17	”Henkilöä, jolla on esim. joku fyysinen ominaisuus - näkö- tai kuulovamma, liikuntavamma tai -vaikeus -, joka vaikuttaa hänen päivittäiseen toimintaansa. Tällainen henkilö voi kuitenkin olla täysin työkykyinen etenkin toimistoympäristössä.”
Henkilö, jolla on erityisiä tuen tarpeita	9	”Fyysinen tai kehitysvamma, jonka takia on tuen tarpeita tai tarvetta erityisjärjestelyihin opiskelu/työarjessa.”
Henkilö, jolla on rajoitteita	8	”Henkilöä, joka on saanut diagnoosin sairaudesta/vammasta joka rajoittaa työ-/toimintakykyä kohtuullisesti/merkittävästi.”
Henkilö, jolla on yksi tietty vamma (vastaaja mainitsi vain yhden vamman tai haasteen)	7	”Ajattelin sen käsittelevän selkeästi erotettavaa fyysistä vammaa, jolla on vaikutusta ihmisen toimintakykyyn. Psykkiset haasteet irrotin tästä tarkastelusta.”

Henkilö, jolla voi olla jokin useasta mainitusta vammasta, sairaudesta tai rajoitteesta	21	”Liikuntarajoitteisuus, näkövamma, fyysinen vamma, kehitysvamma.”
Henkilö, joka poikkeaa normaalista tai on erilainen	2	”Että joku poikkeaa jollain tavalla siitä, mitä pidetään "normaalina".”
Henkilö, joka täyttää tietyn määritelmäsystemin kriteerit	2	”Minkä tahansa para-urheilun vammaluokan kriteerit täyttävää henkilöä.”
Henkilö, joka on itse kertonut vammastaan	2	”Käsitin tämän tarkoittavan henkilöä, jolla on vamma jonka hän on itse tuonut esille. Emme voi tietenkään tietää, onko meillä jo tällä hetkellä toiminnassa mukana sellaisia henkilöitä, joilla on vamma, mutta jota hän ei ole tuonut
		itse esille. Tällaisia henkilöitä voi hyvinkin olla jo nyt mukana toiminnassa.”
Henkilö, jolla on näkyvä vamma	1	”Vamman voi todeta näkyvänä.”
Henkilö, joka ei ole työkykyinen tietyssä tehtävässä	1	”Henkilö, joka ei ole täysin työkykyinen ko tehtävässä.”
Henkilö, joka kuuluu kielivähemmistöön	1	”Käsitän, että emme ole vammaisia ja kuulumme kielivähemmistöön, mutta lääketiede ja yhteiskunta kokevat meitä vammaisiksi jostain syystä.”

Muutama vastaaja kommentoi kysymyksen yhteydessä, että kyselyssä vammaisen henkilön määrittelymättömyys oli tuntunut hankalalta. He olivat saattaneet kiinnittää huomiota siihen, ettei kyselyssä ollut erillistä määritelmää. Yksi vastaaja pohdiskeli asiaa näin: Kaikkihan meistä ovat jotenkin ”vammaisia” tai rajoitteisia - fyysisesti tai henkisesti. Ja rajoitteet vaikuttavat siihen, miten teemme töitä.”

3.3 Vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyviä haasteita ja esteitä

Osallisuuteen liittyviä haasteita ja esteitä kartoitettiin oppilaitosten osalta vammaisten henkilöiden työllistymiseen ja opiskeluun oppilaitoksessa liittyen. Vastaavasti liikuntajärjestöjen osalta oltiin kiinnostuneita haasteista ja esteistä työllistymiseen ja luottamustoimintaan liittyen. Kysymykseen ei ollut pakko vastata. Tulkitsin niin, että mikäli vastaaja merkitsi vastaukseensa pelkän viivan, hän ei vastannut kysymykseen. Oppilaitosedustajista kaksi vastasi viivalla ja liikuntajärjestöjä edustaneista yksi. Siten haaste ja este -kysymykseen vastasi yhteensä 11 (11/13) oppilaitoksia edustavaa ja 60 liikuntajärjestöä edustavaa kyselyyn vastannutta (60/68). Näin kysymykseen saatiin yhteensä 71 vastausta.

OPPILAITOKSET

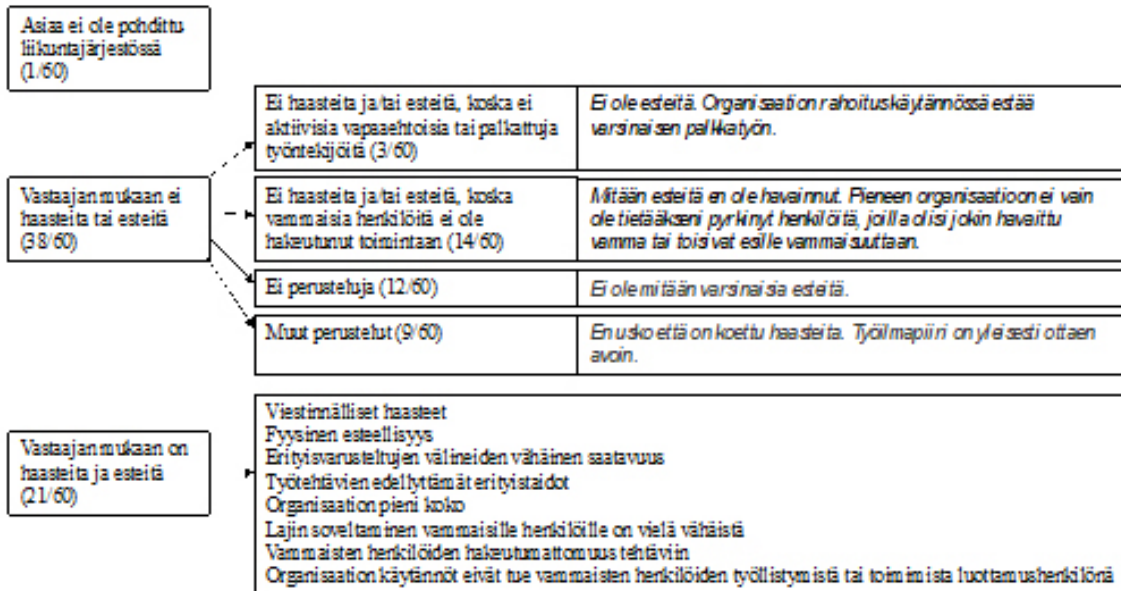
Oppilaitosten edustajien vastauksista kuudessa (6/11) oli maininta siitä, ettei haasteita ja esteitä ole. Useammassa vastauksessa todettiin, että haasteita ja esteitä ei ole, koska työntekijöiksi ja/tai opiskelijoiksi ei ole hakeutunut vammaisia henkilöitä. Kahdessa vastauksessa otettiin kantaa siihen, että oppilaitoksesta löytyy sellaisia työtehtäviä, joihin vammaiset henkilöt voivat työllistyä, vaikka eivät voisikaan tehdä esimerkiksi kaikkia työtehtäviä. Lisäksi esteettömyyteen oli saatettu kiinnittää huomiota. Toisessa näistä vastauksista todettiin, että jos on tahtoa, löytyy kyllä keinoja. Niistä vastauksista, joissa todettiin, ettei haasteita tai esteitä ole, yhdessä todettiin, ettei merkittäviä haasteita/esteitä ole osattu tunnistaa.

Oppilaitoksia edustavista vastaajista viisi (5/11) kertoi lyhyesti haasteista ja/tai esteistä vammaisten henkilöiden työllistymiseen ja opiskeluun liittyen. Neljässä näissä vastauksista viitattiin oppilaitoksessa liikkumiseen ja kulkemiseen liittyviin fyysisiin esteisiin, joita ovat esimerkiksi rakennuksen sokkeloisuus ja monikerroksisuus. Omaa oppilaitosta ei nähty ainakaan kokonaan esteettömänä. Yhdessä vastauksessa oli lisäksi maininta siitä, ettei tutkinnon perusteiden mukainen toiminta välttämättä onnistu vammaiselta opiskelijalta, jolloin tarvitaan osaamistavoitteiden mukauttamista. Yksi vastaaja nimesi haasteeksi ja esteeksi opettajien riittävän osaamisen opetuksen toteutuksessa sekä erityisen tuen järjestelyt.

LIIKUNTAJÄRJESTÖT

Aineistossa esiin nostetut haasteet ja esteet vammaisten henkilöiden työllistymiselle tai toimimiselle luottamushenkilöinä liikuntajärjestöissä olen selvyden vuoksi koonnut kuvaan 1.

Haasteet ja esteet vammaisten henkilöiden työllistymiselle tai toimimiselle luottamushenkilöinä liikuntajärjestöissä (vastauksia yhteensä 60/68)



Kuva 1 Haasteet ja esteet vammaisten henkilöiden työllistymiselle tai toimimiselle luottamushenkilöinä liikuntajärjestöissä – vastausten luokittelu.

Yksi liikuntajärjestön edustaja (1/60) tunnusti, että ”asiaa ei ole pohdittu millään tasolla.”

Liikuntajärjestöjä edustavien vastaajien 38 vastausta (38/60) edusti tavalla tai toisella kategorialla, ettei haasteita tai esteitä ole. Luokittelin nämä vastaukset neljään eri ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään luokittelin kolme vastausta sen perusteella, että vastaajat perustelivat haasteettomuutta ja/tai esteettömyyttä sillä, ettei organisaatiossa ole aktiivisia vapaaehtoisia tai palkattua henkilöä. Neljässätoista (14/60) vastauksessa puolestaan todettiin, ettei haasteita ja esteitä ole, sillä vammaisilta henkilöiltä joko ei ole tullut työhakemuksia tai heitä ole ylipäänsä hakeutunut työskentelemään tai toimimaan luottamushenkilöinä. Tyypillinen vastaus oli tällainen: ”Emme ole nähneet esteitä. Vammaisia henkilöitä ei ole hakeutunut tai esitetty tehtäviin.” Kahdessatoista vastauksessa (12/60) mainittiin ilman perusteluja, ettei haasteita ja/tai esteitä ole.

Yhdeksässä vastauksessa (9/60) puolestaan perusteltiin jollakin tavalla sitä vastausta, ettei haasteita ja/tai esteitä ole. Kolmessa näistä vastauksista mainittiin, että liikuntajärjestössä on aiemminkin toiminut vammaisen henkilö työntekijänä tai luottamushenkilönä. Myös seuraavat perustelut nostettiin esille:

”Paraurheilu on ollut liikuntajärjestön merkittävä osa toimintaa jo lukemattomia vuosia.”

”Työilmapiiri on yleisesti ottaen avoin.”

”Työ- ja luottamustehtäviin valitaan henkilöitä osaamisen sekä henkilöiden oman mielenkiinnon perusteella.”

”Organisaatiossamme esimerkiksi kaikki työtehtävämme eivät vaadi fyysistä työntekoa ja näin esimerkiksi liikuntarajoitteisuus ei ole este työnteolle. Luottamustoiminnassa olemme jo ottaneet ensiaskeleita tähän suuntaan ja osallistanut strategiatyöryhmissä vammaisten henkilöiden asiantuntijuutta ja kokemuksia. *Liikuntajärjestön* toimikuntaan on myös kutsuttu jäseneksi vammaisen henkilö antamaan omat näkemykset lajin vetovoimaisuuden parantamisesta. Mitään esteitä erityisryhmien valinnasta tai mukanaolosta meidän toiminnassamme ei ole. Ehkä voisimme vielä aktiivisemmin rohkaista, kannustaa ja pitää esillä myös erityisryhmien osallistumista toimintaamme eri rooleissa ja tasoilla. *Liikuntajärjestön* valintatoimikunnan ohjesäännössä hallitusvalintoja koskien todetaan, että: ”Valmistellessaan ehdotustaan toimikunta etsii yhdessä alueiden kanssa tarvittavat ehdokkaat ja pyrkii siihen, että hallituksessa (varajäsenet mukaan lukien) on riittävässä määrin edustettuina eri ikäryhmät, strateginen, monipuolinen ja moniarvoinen laji-, järjestö-, seura-, liikunta- ja urheiluosaaminen (laaja-alainen tasa-arvo ja monimuotoisuus).”

”Meillä on ainoastaan x henkilöä toimistollamme töissä. Varsinaisia ongelmia ei ole ollut esim. *paralajin* valiokuntaan saamisissa.”
(*x = pieni lukumäärä*)

”Organisaatiomme on pieni, joka koostuu yhdestä täysiaikaisesta työntekijästä ja vapaaehtoishallituksesta. Luottamustoimintaankaan osallistumisen esteenä ei ole pidetty vammaisuutta.”

Esteitä ja haasteita oli tunnistettavissa 21 liikuntajärjestöä edustavan vastaajan vastauksissa (21/60). Samassa vastauksessa saattoi olla useita erilaisia esteitä ja haasteita. Viidessä vastauksessa oli maininta viestinnällisistä haasteista. Suurelta osin viestinnälliset haasteet liittyivät siihen, ettei liikuntajärjestössä oltu osattu tavoittaa vammaisia henkilöitä ja kannustaa heitä hakeutumaan töihin organisaatioon. Yhdessä viestintään liittyvässä vastauksessa oli haasteena tulkin saaminen.

Myös tilojen fyysinen esteellisyys nähtiin haasteena, ja se saattoi tarkoittaa haasteita paikasta toiseen kulkemisessa, kilpailupaikoilla kulkemisessa tai vaikkapa siinä, että toimistotila ei ole esteetön tai sinne pääsy on hankala. Myös erityisvarusteltujen välineiden heikko saatavuus nähtiin haasteena yhdessä vastauksessa.

Neljässä vastauksessa mainittiin se, että työtehtävät saattavat edellyttää sellaisia erityistaitoja tai ominaisuuksia, joita vammaisella henkilöllä ei ehkä ole, jolloin työtehtävistä riippuu se, voidaan-ko vammaisen henkilö palkata.

Organisaation pieni koko oli aiemmin raportoidun mukaan joidenkin vastaajien perusteena sille, miksi haasteita tai esteitä vammaisten henkilöiden toimimiselle liikuntajärjestössä ei ollut: liikuntajärjestössä ei ollut ylipäänsä aktiivisia vapaaehtoisia tai palkattua henkilökuntaa. Organisaation koko oli toisissa vastauksissa kuitenkin tunnustettu haasteeksi tai esteeksi esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

”Suhtaudumme avoimesti ja myönteisesti niin työllistymiseen kuin luottamustoimintaan osallistumiseen. Haasteena varmasti enemmänkin työllistymisessä juuri kohdennettu osaamistarve sekä pieni organisaatio.”

”Lähinnä organisaatiomme pienuus. Kolmessa työntekijässä ei kovin paljon vaihtuvuutta tule. Tällä hetkellä meillä ei ole vielä kovin paljon vammaisia henkilöitä lajin parissa, joskin soveltavaa toimintaa pyrimme levittämään useampiin seuroihin.”

Muutamassa vastauksessa nostettiin esille se, että lajin soveltaminen vammaisille henkilöille tai paraurheilun kehittäminen ovat vielä ”lapsen kengissä”, kuten eräs liikuntajärjestön edustaja kirjoitti. Se, missä määrin lajin parissa on vammaisia henkilöitä liikkumassa, on kuitenkin eri asia kuin se, kuinka liikuntajärjestöihin työllistyy vammaisia henkilöitä tai kuinka paljon vammaisia henkilöitä on luottamushenkilöinä, vaikka ne voivatkin olla kytköksissä toisiinsa.

Viimeisenä haasteena tai esteenä vammaisten henkilöiden työskentelylle tai luottamushenkilönä toimimiselle voidaan vastauksista nostaa esille estävät käytännöt, jotka eivät tue vammaisten henkilöiden osallisuutta. Tällaisia estävät käytännöt voivat olla yksittäisiä, kuten millä perusteella kokouspalkkioita maksetaan. Ne voivat olla myös laajempia asenteellisia ja rakenteellisia, kuten esimerkiksi se, ettei organisaatiossa ole resursseja tarjota erityisohjausta sitä tarvitsevalle työntekijälle.

3.4 Toimet, jotka voisivat lisätä vammaisten henkilöiden osallisuutta

Oppilaitoksilta kysyttiin osallisuuden lisäämisen toimista näin: ”Minkälaiset toimet ja kenen taholta tehtyinä lisääisivät vammaisten henkilöiden työllistymistä tai opiskelemista edustamassasi oppilaitoksessa?” Vastaavasti liikuntajärjestöjä pyydettiin miettimään toimia, jotka lisääisivät vammaisten henkilöiden työllistymistä tai toimimista luottamushenkilöinä omassa organisaatiossa. Kysymykseen ei ollut pakko vastata. Tulkitsin niin, että mikäli vastaaja merkitsi vastaukseensa pelkän viivan, hän ei vastannut kysymykseen. Oppilaitosedustajista kaksi vastasi viivalla ja liikuntajärjestöjä edustaneista yksi. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä 11 (11/13) oppilaitoksia edustavaa ja 55 liikuntajärjestöä edustavaa kyselyyn vastannutta (55/68). Kaiken kaikkiaan kysymykseen saatiin siten yhteensä 66 vastausta.

Erityisesti liikuntajärjestöjen vastauksista oli havaittavissa, että kaikki vastaajat eivät vastanneet (suoraan) esitettyyn kysymykseen. Tällainen vastaus kuului esimerkiksi näin: "Lähinnä se, että heitä saataisiin lajin pariin enemmän." Lisäksi osa vastauksista oli varsin epämääräisiä ja pintapuolisia, mikä näkyy seuraavista esimerkeistä: "Liitto tarvitsee enemmän resursseja, eniten työntekijöitä" tai "Tiedämme, että emme ole työllistäneet vammaisia, mutta tietoisuudella voimme muuttaa sen."

Lukiessani vastauksia, hahmottui yhteensä 14 kategoriaa, johon vastauksissa olleita asioita saattoi luokitella:

Lisäresurssit* $1 + 6 = 7$

Esteettömyyteen panostaminen* $4 + 4 = 8$

Koulutus* $3 + 1 = 4$

Yksilöllisten tarpeiden huomiointi* $2 + 1 = 3$

Johdon sitoutuminen $0 + 5 = 5$

Myönteinen asenne* $2 + 5 = 7$

Kannustaminen $0 + 3 = 3$

Viestintä ja markkinointi* $3 + 16 = 19$

Soveltava liikunta/paraurheilu järjestössä ja sen edistäminen $0 + 10 = 10$

Yhteistyö eri tahojen kanssa* $2 + 2 = 4$

Vammaisten henkilöiden omat ominaisuudet $0 + 8 = 8$

Ylipäänsä avoimet työpaikat, joita nyt ei ehkä ole $0 + 7 = 7$

Ei ole mitään vammaisten osallisuutta vastaan $0 + 3 = 3$

Ei osaa sanoa $0 + 3 = 3$

Yhteensä $17 + 74 = 91$

Liikuntajärjestöjen osalta kaikki kategoriat olivat käytössä, ja oppilaitosten vastaukset tulivat luokitelluksi seitsemään kategoriaan, jotka on merkitty yllä olevaan luetteluun tähdellä.

Samassa vastauksessa saattoi olla useampaan kategoriaan luokiteltuja asioita (mainintoja). Vaikka tiettyyn kategoriaan luokiteltujen mainintojen lukumäärät antavatkin vain vähän informaatiota, raportoin ne silti suuntaa antavina. Kaiken kaikkiaan oppilaitosten osalta luokittelin 17 mainintaa seitsemään eri kategoriaan. Liikuntajärjestöjen vastauksista löytyi 74 mainintaa yhteensä kuudesatoista eri kategoriassa. Nämä mainintojen lukumäärät on kirjattu näkyviin edellä olevassa luettelossa niin, että ensimmäinen numero kuvaa oppilaitosten vastauksista poimittujen mainintojen lukumäärää ja jälkimmäinen liikuntajärjestöjen.

LISÄRESURSSIT*

Lisäresurssien nähtiin lisäävän vammaisten henkilöiden osallisuutta. Neljässä vastauksessa mainittiin lisäresurssina nimenomaan taloudelliset resurssit. Näistä yhdessä vastauksessa tarkennettiin, että taloudellista tukea tarvitaan erityisesti silloin, ”jos puhutaan palkattujen työntekijöiden kohdalla sellaisista vammoista, jotka vaikuttavat työskentelytehoon/-kykyyn”. Vastauksen mukaan siinä tapauksessa ”palkkatuki on oleellista, sillä niukoilla resursseilla emme pysty valitsemaan samalla kustannuksella ”täysitehoisen” sijaan ”osatehoista” työntekijää, jos puhutaan avoimena olevasta työtehtävästä”. Muissa vastauksissa ei avattu sitä, mihin taloudellisia resursseja tarvitaan: ylipäänsä lisätyövoiman palkkaamiseen, mikä tarve kävi muissa vastauksissa esille, vai nimenomaan vammaisten henkilöiden palkkaamiseen.

Yhdessä vastauksessa mainittiin, että resursseina tarvitaan ”asiantuntevaa apua, esimerkkejä ja tukitoimia” ja yhdessä ”työntekijöitä”. Jälkimmäisessä vastauksessa ei erikseen avattu, miten lisätyöntekijöiden saaminen edistää vammaisten osallisuutta. Lisäksi oppilaitosta edustavan henkilön vastauksessa resursseja toivottiin erityisen tuen järjestämiseen.

ESTEETTÖMYYTEEN PANOSTAMINEN*

Kahdeksassa vastauksessa nähtiin, että esteettömyysasioihin tulee kiinnittää huomiota, jotta vammaisten henkilöiden osallisuus kasvaisi. Tällä tarkoitettiin erityisesti fyysisten tilojen ja ympäristöjen esteettömyyttä etenkin silloin, kun uusia tiloja suunnitellaan ja rakennetaan ja vanhoja tiloja kunnostetaan.

Esteettömyyteen toivottiin myös koulutusta, jotta ”oppilaitoksille olisi tukea yhdessä miettiä ratkaisuja ja toimintamalleja oman organisaation ja omien ajatusten muokkaamiseen”. Myöskään liikuntajärjestöillä ei aina ole tietoa siitä, mitä vaatisi, että liikuntavammaisten henkilöiden tarpeet osattaisiin huomioida esimerkiksi toimistotiloissa ja toimiston sosiaalitiloissa. Eräs liikuntajärjestöjen edustaja kirjoitti näin: ”Uusia toimitiloja on etsitty jo jonkin aikaa, mutta toistaiseksi ei ole löytynyt. Yksi valintatekijä tulee olla esteettömyys.”

Erikseen yhdessä vastauksessa mainittiin huomion kiinnittäminen kokouspaikkojen saavutettavuuteen. Toisessa vastauksessa nostettiin esille verkkosivujen ja muun materiaalin hyvä digitaalinen saavutettavuus myös esimerkiksi lukulaitteilla.

KOULUTUS*

Koulutus oli esillä erityisesti oppilaitosten vastauksissa. Edellä ilmi käyneen esteettömyyskoulutuksen tarpeen lisäksi toivottiin vammaisten henkilöiden osallisuuden lisäämiseksi yleensäkin oppilaitoksen henkilöstön osaamisen lisäämistä sekä ”opettajien koulutusta liittyen erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden huomioimiseen opetuksessa”. Vain yksi liikuntajärjestöjen edustaja nosti vastauksessaan esille tarpeen saada koulutusta ”lajin harrastustoimintaan erityistarpeisten ohjauksesta, jotta mukaan saataisiin vammaisia henkilöitä”.

YKSILÖLLISTEN TARPEIDEN HUOMIOINTI*

Opintojen tai työn räätälöinti yksilöllisten tarpeiden mukaan edistäisi kolmen vastaajan mukaan vammaisten henkilöiden osallisuutta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi henkilökohtaisten opintosuunnitelmien tekemistä. Lisäksi yhdessä vastauksessa pidettiin tärkeänä sitä, että etsitään keinoja, joilla voidaan "edistää yksilöllisesti henkilön selviytymistä vammasta riippuen".

JOHDON SITOUTUMINEN

Johdon sitoutumiseen liittyviä asioita löytyi vain liikuntajärjestöjen vastauksista. Näistä vastauksista oli tulkittavissa, että vammaisten henkilöiden osallisuuden lisäämisessä keskeisessä asemassa on hallitus, jossa asian edistämisestä tulee keskustella ja jossa siihen tulee sitoutua. Esimerkiksi yhdessä vastauksessa kirjoitettiin näin: "Siihen, miten voisimme saada vammaisia henkilöitä luottamustehtäviin liitossamme, meidän tulee miettiä tarkempia keinoja henkilöstön ja hallituksen yhteistyönä." Yhdessä vastauksessa kerrottiin pitkästi siitä, kuinka järjestössä on jo sitouduttu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön: erikseen nimetty työryhmä, erikseen nimetty vastuuhenkilö, teeman esille nosto henkilökunnan viikoittaisissa tapaamisissa, hankerahoituksen hakeminen tasa-arvotyöhön. Vastauksessa yhdenvertaisuustoimien esittely ei sisältänyt varsinaisia konkreettisia toimia, mitä vammaisten henkilöiden osallisuuden lisäämiseksi on tehty.

MYÖNTEINEN ASENNE*

Vastauksissa myönteisellä asenteella tarkoitettiin liikuntajärjestöissä erityisesti sitä, että työnantajan tulee suhtautua avoimin mielin erilaisiin työnhakijoihin. Tämä nousi esille kolmessa liikuntajärjestöjen vastauksessa viidestä. Seuraava vastaus kuvaa hyvin esillä ollut ajatusta: "Työllistämisen osalta esimiehet sekä liittohallitus voisivat rekrytoinneissa ottaa enemmän huomioon erilailla vammaisten mahdollisuutta tulla valituksi." Liikuntajärjestöissä toivottiin lisäksi yleistä asennekasvatusta "sekä Paralympiakomitea- että lajiliittolähtöisesti".

Luokittelin myönteinen asenne -kategoriaan myös vastauksen, joka oli jo edellä esillä: "Tiedämme, että emme ole työllistäneet vammaisia, mutta tietoisuudella voimme muuttaa sen." Mielestäni se ilmentää myönteistä asennetta ja halua muuttaa tilannetta, vaikka jääkin sanomaltaan epämääräiseksi.

Myönteinen asenne oli esillä myös kahdessa oppilaitoksen edustajan vastauksessa esimerkiksi näin: "Liikunnanohjauksen perustutkinnossa meillä on tunnustettu, että välillä menee sekaisin se johtaako koulutus urheilijaksi vai liikunnanohjaukseen. Ohjaajien kyvykkyyden merkkinä nähdään urheilullisuus, mitä se ei todellisuudessa ole. Tähän ajatusmaailmaan ympäröivässä yhteiskunnassa ja myös oppilaitoksissa olisi syytä vaikuttaa yhdessä."

KANNUSTAMINEN

Kannustaminen -kategoria sisältää vain liikuntajärjestöjen edustajien vastauksia. Tähän kategoriaan luokitellut asiat jäivät vaille konkretiaa siitä, miten kannustamisen pitäisi tapahtua, jotta se lisäisi vammaisten ihmisten osallisuutta. Kategoriaan sisältyivät seuraavat maininnat:

”Henkilöiden kannustaminen seuroissa aktivisuuteen myös työnhaussa ja luottamustehtäviin hakeutumisessa.”

”Luottamustoimissa kannustaa seuratyön kautta uskaltautumaan myös valtakunnalliseen vaikuttamistyöhön.”

”Mahdollisissa rekrytoinneissa kannustamme edelleen erilaisia hakijoita hakemaan.”

VIESTINTÄ JA MARKKINOINTI*

Viestintä ja markkinointi -kategoria sai yhteensä eniten (19) mainintoja oppilaitosten ja liikuntajärjestöjen vastauksissa. Erityisesti liikuntajärjestöissä oli tunnistettu viestintään ja markkinointiin liittyviä toimia, jotka voisivat edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta. Useammassa vastauksessa mainittiin eri tavoin se, että rekrytointitilanteessa voidaan tehdä paljonkin. Seuraavasta vastauksesta käy ilmi esimerkiksi se, että rekrytointitilanteessa kannattaa tehdä näkyväksi, mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa organisaatiossa ja miten se näkyy:

”Työpaikkailmoituksen laadinnassa tietysti voidaan kuvata selkeästi sitä, minkälaista osaamista tehtävään tarvitaan ja voidaan kertoa, miten työtä voi mahdollisesti mukauttaa. Työajan joustavuus/osa-aikaisuus ja tällaiset asiat voivat olla merkityksellisiä. Miten esim. yhdenvertaisuuden periaatteet näkyvät työyhteisössä, mitkä ovat työpaikan arvot ja miten työpaikkailmoituksessa kannustetaan erilaisia ihmisiä hakemaan työtä.”

Lisäksi ehdotettiin avointa ja aktiivista hakumenettelyä, täsmähakua sekä suoraa kontaktointia vammaisiin henkilöihin. Ehdotusten avulla tavoiteltiin sitä, että vammaisen henkilö voi kokea, että avoinna oleva paikka on tarkoitettu myös hänen haettavakseen.

Useampi vastaaja ehdotti erityisesti luottamustehtävien markkinointia aiempaa tehokkaammin ja tehtävien avaamista aiempaa paremmin. Eräs vastaaja totesi, että ”pulaa henkilöistä on muutenkin”. Lisäksi toivottiin Paralympiakomitealta valmista materiaalia lajiliitoille välitettäväksi seuroihin tämän asian huomioimisessa esimerkiksi luottamushenkilövalintoja tehdessä.

Vastaajat luottivat myös esimerkin voimaan. Useampi vastaaja piti kokeilemisen arvoisina toimina sitä, että vammaisten henkilöiden toimimisesta työelämässä yleensä, toimimisesta työntekijöinä omassa organisaatiossa ja toimimisesta luottamustehtävissä kerrottaisiin myönteisellä tavalla. Tässä erään vastaajan ehdotus:

”Voisimme tätä parantaa esimerkiksi näkyvämmiin tuoda esiin eri vammaisryhmien edustajia toiminnassamme ja tätä kautta kertoa/osoittaa, että kaikki *liikuntajärjestön* tehtävät ovat mahdollisia kaikille.”

Lisäksi ehdotettiin, että viestinnän keinoin esiteltäisiin ”jo tiedossa olevia parhaita käytäntöjä seuroista, joissa avointa toimintaa ja toimintarajoitteisia henkilöitä mukana esimerkiksi pelaajien edustusryhmässä tai vaikkapa toimikunnassa” ja kerrottaisiin lajin kuulumisesta kaikille. Lisäksi haluttiin ohjeistaa seuroja siitä, kuinka vammaisia henkilöitä voisi ottaa mukaan toimintaan, mitä kautta heitä voisi nousta myös järjestötason tehtäviin.

Oppilaitosten vastaajista yksi arveli, että potentiaalisia opiskelijoita kannattaa rekrytoida vammaisjärjestöjen kautta. Lisäksi uskottiin, että ”tiedon lisääminen” ja ”mahdollisuuksien avaaminen ja niiden näkyväksi tekeminen” voisi parantaa työllistymismahdollisuuksia.

SOVELTAVA LIIKUNTA/PARAURHEILU JÄRJESTÖSSÄ JA SEN EDISTÄMINEN

Kymmenen liikuntajärjestöjä edustavaa vastaajaa oli sitä mieltä, että vammaisten henkilöiden osallisuutta lisää se, jos soveltavaa liikuntaa ylipäänsä edistetään järjestössä. Kun saadaan liikuntatoimintaan mukaan vammaisia henkilöitä, he voivat innostua myös luottamustehtävistä. Tämä ajatusketju tulee hyvin esille esimerkiksi seuraavassa vastauksessa:

”Yleisesti para- ja special-toiminnan lisääminen seuroissa toisi lajin pariin lisää vammaisia henkilöitä. Massan kasvaessa joukosta löytyisi varmasti myös sellaisia henkilöitä, jotka olisivat kiinnostuneita seura- ja liittotason toiminnasta.”

YHTEISTYÖ ERI TAHOJEN KANSSA*

Myös yhteistyön tekeminen nähtiin tärkeänä keinona lisätä vammaisten henkilöiden osallisuutta. Oppilaitoksissa ehdotettiin, että yhteistyössä esimerkiksi lajiliittojen ja vammaisjärjestöjen kanssa voidaan tehdä suunnitelma, joka edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä ja hakeutumista opiskelemaan liikunta-alalle.

Toisaalta erään liikuntajärjestön edustajan vastauksessa puolestaan kerrottiin yhteistyöstä ammatillisen erityisoppilaitoksen kanssa: "se on myös ollut hyvä tapa osallistaa työyhteisöömme ajoittain erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä ja saada lisätietoa heidän opiskelustaan ja työllistymisestään." Liikuntajärjestöissä ehdotettiin yhteistyötä tai sen tiivistämistä myös vammaisliikuntajärjestöjen kanssa esimerkiksi näin: "mahdollisesti jo nyt tekemämme säännöllinen yhteistyö eri vammaisjärjestöjen kanssa voisi toimia tässä ponttimena ja sieltä löytyä sopivia henkilöitä osallistumaan esim. työryhmä- tai valiokuntatyöskentelyyn". Samassa vastauksessa todettiin, että "vammaisjärjestöissäkään ei välttämättä vammaiset henkilöt itse ole työntekijöinä tai edes luottamustehtävissä".

VAMMAISTEN HENKILÖIDEN OMAT OMINAISUUDET

Kahdeksassa liikuntajärjestöjen edustajan vastauksessa käännettiin katse vammaisten henkilöiden suuntaan. Jotta vammaisten henkilöiden osallisuus kasvaisi, pitäisi näiden vastaajien mielestä vammaisten henkilöiden itse aktivoitua ja rohkaistua hakemaan liikuntajärjestöjen työ- ja luottamustehtäviin. Tässä kaksi poimintaa vastauksista:

"Organisaatiomme hoitaa kyllä jonkin verran vammaisten koulutustoimintaa ja työllistämistä, mutta kyllä avoimissa hauissa pitäisi heidän tai heidän edustajiensa olla aktiivisia. Valtioavusteisena organisaationa emme oikein voi haalia ihmisiä luottamustoimiin tai rekryihin."

"Henkilöiden oma hakeutuminen järjestön jäseneksi ja vastuullisiin tehtäviin. Oma rohkeus ratkaisevaa."

YLIPÄÄNSÄ AVOIMET TYÖPAIKAT, JOITA NYT EI EHKÄ OLE

Liikuntajärjestöjen edustajien seitsemässä eri vastauksessa käy ilmi, että tällä hetkellä järjestöissä on avoimia työpaikkoja vähän ja vaihtuvuus on vähäistä. Vastaajat ajattelevat, ettei vammaisilla henkilöillä, kuten ei muillakaan ole siksi mahdollista hakeutua järjestöön töihin. Tämä näkyi vastauksissa esimerkiksi näin:

"Omassa organisaatiossa avoimia työpaikkoja on ollut hyvin harvoin. Meillä on pieni ja sitoutunut henkilökunta, kaikki ovat toimineet hyvin pitkään organisaatiossamme."

"*Liikuntajärjestöllä* on tällä hetkellä vain yksi työntekijä (työnimike), eikä tarvetta toistaiseksi muille ole. Mikäli uutta/lisää henkilökuntaa haettaisiin, ei ole mitään estettä sille, etteikö vammaista henkilöä voisi palkata tehtävää hoitamaan."

"Liikuntajärjestöme kohdalla kyse on yleensäkin kenen tahansa työllistymisestä tai luottamushenkilönä toimimisesta, oli sitten vammaaton tai vammainen henkilö."

Nämä vastaukset eivät suoraan vastanneet kysymykseen siitä, minkälaiset keinot voisivat lisätä vammaisten henkilöiden osallisuutta liikuntajärjestössä. Ne kertovat erityisesti osallisuuteen liittyvistä haasteista, ja samanlaisia vastauksia löytyikin haasteita ja esteitä kysyttäessä (ks. aluku 3.3). Ne kertonevat myös siitä, että liikuntajärjestöjen edustajilla oli erityistä tarvetta korostaa asiaa.

EI OLE MITÄÄN VAMMAISTEN OSALLISUUTTA VASTAAN

Tähän kategoriaan luokittelin ne kolme liikuntajärjestöjä edustavien henkilöiden vastausta, jotka eivät ehkä edes suoranaisesti vastanneet kysymykseen. He kuitenkin halusivat tuoda erikseen esille seuraavat asiat:

"Vammaisten työllistämiseksi ei ole erityisiä toimenpiteitä. Kenelläkään ei ole mitään sitä vastaan, mutta se ei ole ollut ilmaistuna tavoitteena."

"Ei ole esteitä."

"Lähinnä se, että heitä saataisiin lajin pariin enemmän."

EI OSAA SANOA

Kolme liikuntajärjestöjä edustavista vastaajista kertoi, ettei osaa sanoa, mitkä toimet edistäisivät vammaisten henkilöiden osallisuutta. Lisäksi yksi vastaaja kirjoitti, että "en suoraan osaa vastata, että mitä ja kenen tulisi tehdä, jotta vammaisten työllisyys (kasvaisi)". Kuitenkin hän pohdiskeli erilaisia toimia, enkä lopulta sisällyttänyt hänen vastaustaan tähän kategoriaan.

3.5 Muuta

Lopuksi viimeisessä kysymyksessä kysyttiin sekä oppilaitoksia että liikuntajärjestöjä edustavilta vastaajilta, onko vielä jotakin, mitä hän haluaisi ottaa esille vammaisten henkilöiden osallisuuteen ja sen lisäämiseen liittyen. Kysymykseen ei ollut pakko vastata, ja tämänkin kysymyksen osalta tulkitsin, että mikäli vastaaja merkitsi vastaukseensa pelkän viivan, hän ei vastannut kysymykseen. Oppilaitosedustajista kolme vastasi viivalla ja yksi vastasi "ei". Liikuntajärjestöjä edustaneista neljä vastasi viivalla ja yksi vastasi "ei". Siten tähän kysymykseen vastasi yhteensä kaksi (2/13) oppilaitoksia edustavaa ja 30 liikuntajärjestöä edustavaa kyselyyn vastannutta (30/68). Kaiken kaikkiaan viimeisiin kysymykseen vastasi siten yhteensä 66 henkilöä.

Oppilaitosta edustavien vastaajien vastaukset olivat seuraavat:

”Nykyään sille ei ole esteitä.”

”Hienoa että tällainen hanke on käynnissä ja toivottavasti näemme laadukkaasti fasilitoituja yhteisiä työpajoja, joissa rakennamme yhdessä esteettömämpää ja sensitiivisempää koulutusjärjestelmää myös vammaisille henkilöille.”

Jälkimmäinen sitaatti on tulkittavissa kannustukseksi Paralympiakomitean Vammaiset vaikuttajiksi -hanketta kohtaan. Myös liikuntajärjestöjä edustavien henkilöiden vastauksissa on tulkittavissa kannustavia ja kiittäviä kirjoituksia. Eräässä vastauksessa oli nähtävissä myös toivoa sen suhteen, että omassa järjestössä asiat tulevat muuttumaan yhdenvertaisuuden kannalta hyvään suuntaan:

”Hienoa, että siihen kiinnitetään nyt huomiota ja eiköhän meidänkin *liikuntajärjestössä* tule erilaisia henkilöitä eri taustoilta olemaan jatkossa niin työsuhteessa kuin luottamustoimissa.”

Osa liikuntajärjestöjä edustavista vastaajista halusi vastauksessaan ilmaista tekevänsä ja/tai olevansa halukkaita tekemään töitä sen eteen, että vammaisten henkilöiden osallisuus kasvaisi. Vaikka kysely keskittyi liikuntajärjestöjen osalta selvittämään nimenomaan vammaisten henkilöiden osallisuutta työntekijöinä ja luottamushenkilöinä, moni kuvasi tässä kohtaa vastauksessaan myös sitä, kuinka järjestössä toteutetaan tai ei vielä toteuteta soveltavaa liikuntaa ja paraurheilua yleensä.

Kyselyn viimeisen kysymyksen vastauksissa otettiin myös kantaa siihen, että molemmilta osapuolilta, sekä urheilujärjestöiltä että vammaisilta henkilöiltä itseltään, toivotaan aktiivisuutta vallitsevan asiointilan muuttamiseksi. Tämä vastavuoroisuuden toive käy esille esimerkiksi seuraavista sitaateista:

”Vammaisia henkilöitä voitaisiin ottaa paremmin mukaan toimintaan. Parhaiten tämä onnistuisi yhteistyöllä ja molempien aktiivisuudella asiaan liittyen, ettei kumpikaan osapuoli odota saavansa valmiita ratkaisuja.”

”Haluan toimia ja kutsua heitä mukaan toimintaan samalla tavoin kuten muitakin henkilöitä. Mutta ei väkipakolla, sillä myös toisessa päässä tulee olla halukas osallistumaan ja antamaan panostaan.”

Vaikka esteitä ja haasteita sekä toimia osallisuuden lisäämiseksi kysyttiin edeltävissä kysymyksissä, haluttiin myös tämän kysymyksen vastauksissa vielä palata aiheisiin. Pääosin tässä kohtaa ei tullut enää mitään uutta esille lukuunottamatta sitä huomiota, että joskus vammaisen henkilön on ollut vaikea osallistua täysimääräisesti liikuntajärjestön luottamushenkilötoimintaan, kun henkilön on ollut vaikeuksia saada henkilökohtainen avustaja ja taloudellista tukea osallistuakseen.

Yksi vastaaja nosti esille liikuntajärjestöjen erilaisuuden: pienissä ja isoissa liikuntajärjestöissä on hänen mielestään erilaiset mahdollisuudet esimerkiksi soveltaa työtehtäviä. Kahdessa vastauksessa kävi ilmi lähtökohtaisesti myönteinen asenne vammaisten henkilöiden osallisuutta kohtaan:

”Tehtäviin haetaan osaamista, joka ei katso vamma-astetta.”

”En näe erottelevana tekijänä vammaisuutta tai vammattomuutta urheilujärjestön työtehtävien tai luottamustehtävien hoitamisessa. Myöskään lajissamme.”

Kokonaan toinen asia kuitenkin on, kuinka pitkälle myönteinen asenne riittää ja vammaisten henkilöiden osallisuus toteutuu käytännössä. Tämä kyselytutkimus kuitenkin osoitti sen, että vammaisten henkilöiden työllistyminen, työskenteleminen luottamustehtävissä tai opiskeleminen liikunnan alan oppilaitoksissa tai liikuntajärjestöissä on varsin niukkaa.

4 POHDINTA

Tämän Suomen Paralympiakomitea ry:n toimeksiannosta toteutetun kyselytutkimuksen perusteella voi sanoa, että tällä hetkellä vammaisia henkilöitä työskentelee kokopäiväisesti liikunta-alan oppilaitoksissa ja liikuntajärjestöissä varsin vähän, yhteensä vain viisi henkilöä. Luvussa ei ole mukana toimeksiantajan eli Suomen Paralympiakomitean kokoaikaisia työntekijöitä, mikä nostaisi lukumäärää hiukan. Osa-aikaisia vammaisia työntekijöitäkään ei ole liikuntajärjestöissä kuin 12, liikunta-alan oppilaitoksissa ei yhtään. Vammaisia henkilöitä luottamushenkilöinä on hieman enemmän eli 56 henkilöä yhteensä 23 liikuntajärjestössä, mutta sekin on kovin vähän ajatellen luottamushenkilöiden kokonaismäärää yhteensä kaikissa liikuntajärjestöissä. Liikunta-alaa opiskelee kyselyaineiston mukaan tällä hetkellä neljä vammaista henkilöä. Vammaisten henkilöiden toimijuus ja osallisuus näyttäytyykin tämän kyselyn mukaan määrällisesti vaatimattomalta.

4.1 Vähemmistöryhmien seurannalla lisää yhdenvertaisuutta?

Näen erittäin kannatettavina tämän tutkimuksen taustalla olevan Vammaiset vaikuttajiksi -hankkeen tavoitteet lisätä vammaisten henkilöiden valmiuksia edetä päätöksenteon paikkoihin urheilussa ja muualla yhteiskunnassa, edistää urheilun yhdenvertaista toimintakulttuuria yleisesti sekä lisätä vammaisten henkilöiden määrää liikunnan ja urheilun luottamus- ja työtehtävissä sekä vammaisten opiskelijoiden määrää. On erittäin perusteltua työskennellä yhdenvertaisen osallistumisen eteen, koska eriarvoisuus liikunnan kentillä ei ole valitettavasti marginaali-ilmiö (esim. Kauravaara & Rönkkö 2020). Liikuntakentällä myös muiden kohderyhmien osalta on tehty Vammaiset vaikuttajiksi -hankkeen kanssa vastaavanlaisia ponnisteluja. Suomen Olympiakomitea on tehnyt työtä erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi liikunnassa ja urheilussa. Esimerkiksi Johtaa kuin nainen -hankkeessa tavoitteena oli vahvistaa liikunnan ja urheilun parissa toimivien naisten johtamisosaamista ja lisätä naisten määrää liikunnan ja urheilun johtotehtävissä. (Suomen Olympiakomitea 2022).

Haasteena on usein se, miten mitataan erilaisten ponnistelujen tuloksia. Jos tavoitteena on lisätä jonkun tietyn ryhmän edustajien määrää tietyissä tehtävissä tai tietyllä alueella, yksi tapa on mitata lähtötilanne ja tilanne intervention jälkeen. Usein on mahdotonta osoittaa, että täsmälleen juuri tietty interventio on saanut aikaan lukumäärän muutoksen tai pysymisen samana, sillä samaan aikaan yhteiskunnassa ja ihmisten arjessa tapahtuvia muita muutoksia ei pystytä kokonaan sulkemaan pois. Määrien kehityksellä voidaan kuitenkin näyttää kehityssuuntaa ja tehdä tulkintoja siitä, mihin suuntaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat tietyn ryhmän kohdalla kehittyneet.

Erityisesti liikunnan sukupuolittaisessa seurannassa meillä on Suomessa perinteitä, sillä sukupuolten tasa-arvon edistäminen on ollut suomalaisen liikuntapolitiikan keskeisiä tavoitteita 1990-luvun alkuvuosista lähtien (Lehtonen ym. 2022, 86). Olemme tottuneet seuraamaan esimerkiksi sukupuolten välisiä liikkumiseroja ja naisten määrän kehitystä liikunta-alan johto- ja päätöksentekotehtävissä (Lehtonen ym. 2022). Myös esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen rakentamassa kunnan toimintaa kuntalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi mittava TEAviisari kannustaa kuntia seuraamaan ja raportoimaan eri-ikäisten sekä liikunta- ja toimintaesteisten liikunta-aktiivisuutta sukupuolittain (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022b).

Kannanottojen mukaan tilastointia ja tiedonkeruuta liikunnassa sukupuolittain eriteltynä on jatkettava myös tulevaisuudessa huomioiden moninaistuva sukupuolikäsitys (esim. Etelä-Suomen Liikunta ja Urheilu ry 2022). Sukupuolittain eritellyn seurannan lisäksi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittymistä liikunnassa muiden ryhmien osalta on seurattu niukasti: vaikka naisten määrän kehitystä liikunta-alan johto- ja päätöksentekotehtävissä seurataan, tutkittua tietoa esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten liikunnan ammattilaisten tai vammaisten henkilöiden määrästä saati määrien kehittämisestä liikunta-alalla on hyvin vähän saatavilla.

Silloin, jos vähemmistöryhmiin kuuluvien luottamushenkilöiden, työntekijöiden tai opiskelijoiden määrää seurataan esimerkiksi liikunta-alalla, tulee sen palvella nimenomaan yhdenvertaisuuden edistymistä: kannustaa tulemaan tietoiseksi omista ennakkoluuloista, innostaa työskentelemään asenneilmaston uudistamiseksi, motivoida muuttamaan käytäntöjä – ja lopulta lisätä tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden määrää liikunnan ja urheilun luottamus- ja työtehtävissä tai opiskelijoissa.

Hyvä kysymys on kuitenkin se, edistääkö vähemmistöryhmien seuranta aina yhdenvertaisuutta. Eräs henkilö, joka sai linkin tässä raportissa esitettyyn kyselyyn, eikä halunnut siihen vastata, piti kyselyä syrjivänä. Hän perusteli vastaustaan sillä, että hänen edustamassaan organisaatiossa noudatetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien periaatteita, eivätkä he rekisteröi vammaisuutta. Koska vammaisuus – kuten myöskään välttämättä esimerkiksi sukupuoli tai ulkomaalaistaustaisuuskaan – ei näy aina ulospäin, ei seurantakyselyyn vastaaja voi tosiasiallisesti aina tietää, kuuluuko työntekijä, luottamushenkilö tai opiskelija tiettyyn ryhmäkategoriaan vai ei. Eräessä kyselyn vastauksessa käsitettiin kyselyn kohteena oleva vammainen henkilö niin, että hän on itse tuonut vammansa esille. Voi siten olla, että kyselyvastaukset ovat vääristyneitä osin siksi, että vastaaja ei ole tiennyt kaikista vammaisista henkilöistä, jotka toimivat heidän organisaatiossaan tai on muutoin tehnyt vääriä tulkintoja henkilöistä. Tällaisista henkilökohtaisista ominaisuuksista ja arkaluonteisista asioista ei välttämättä aina edes tarvitse tulla tietoiseksi. Eettisintä lienee se, että kysyttäisiin työntekijältä, luottamushenkilöltä tai opiskelijalta itseltään, miten hän itsensä määrittelee tai kuinka hän haluaa tulla määritellyksi. Lisäksi voidaan ajatella, että ihmisten luokittelu ryhmiin ja raja-aitojen piirtäminen kannustaa kiinnittämään huomiota eroavaisuuksiin, kun taas yhdenvertaisuuden edistämiseksi huomion kiinnittäminen samankaltaisuuksiin voisi olla hyödyllistä.

4.2 Raportoiduista haasteista ja edistävästä toimista

Tässä kyselytutkimuksessa osallisuuteen liittyviä haasteita ja esteitä kartoitettiin oppilaitosten osalta vammaisten henkilöiden työllistymiseen ja opiskeluun liittyen. Vastaavasti liikuntajärjestöjen osalta oltiin kiinnostuneita haasteista ja esteistä työllistymiseen ja luottamustoimintaan liittyen. Huomionarvoista mielestäni on, että hyvin monen vastaajan mielestä haasteita ja esteitä vammaisten henkilöiden toimimiselle vastaajien organisaatiossa ei ole ja silti vammaisten henkilöiden määrä organisaatioissa työntekijöinä, opiskelijoina tai luottamushenkilöinä on vähäinen. Moni vastaaja ylipäänsä vetosi siihen, ettei vammaisia henkilöitä ole hakeutunut organisaatioon, eikä haasteita tai esteitä siksi ole ollut.

Mielestäni kiinnostavaa oli, että kolme vastaajaa, joiden vastauksia en luokitellut ei haasteita ja/tai esteitä -kategoriaan, näkikin nimenomaan sen haasteena, että vammaisia henkilöitä ei ole hakeutunut tehtäviin tai muutenkaan toimi aktiivisesti osana liikuntajärjestön perustoimintaa. Minusta tämä oivallus johdattelee seuraavan kysymyksen äärelle: eikö olisi syytä pohtia nimenomaan sitä, miksi vammaisia henkilöitä ei ole hakeutunut toimijoiksi organisaatioihin? Löytyisikö sitä kautta haasteita ja esteitä, joihin ei ole osattu tai haluttu kiinnittää huomiota? Vain yksi liikuntajärjestöjä edustava vastaaja oli pohtinut asiaa:

”Ei varmaan ole erityisesti ollut haasteita tai esteitä. Enemminkin ei olla osattu viestittää avoimista työpaikoista niin, että hakijoita olisi tullut myös vammaisten piiristä. Myöskään vammaiset itse eivät ole hakeneet toimiin, syytä on vaikea tietää. Luottamustoimintaan ei myöskään ole hakeutunut vammaisia henkilöitä. Tässä voisi tehdä tiiviimpää yhteistyötä seurojen kanssa, että yhdessä kannustettaisiin kaikkia osallistumaan niin seuran kuin lajiliiton luottamustehtäviin.”

Eräs toinen liikuntajärjestöjä edustava vastaaja totesikin suoraan:

”Emme ole tehneet erityisiä toimenpiteitä saadaksemme meille töihin vammaisia henkilöitä.”

Ajattelen, että pelkästään se, ettei olla tehty erityisiä toimenpiteitä, voi olla este. En nimittäin usko, että vähemmistöryhmien kohdalla riittää se, että organisaatioiden edustajat ajattelevat, että ”kyllä meille kaikki ovat tervetulleita”. Jos ei katso maailmaa vähemmistöryhmään kuuluvan henkilön silmälasien läpi, on usein vaikea nähdä itselle näkymättömiä esteitä, joita vähemmistöryhmiin kuuluvat kokevat. Yhdenvertaisuuden lisääminen vaatiikin halua ymmärtää, mitkä prosessit juuri kyseisen ryhmän kohdalla aiheuttavat eriarvoisuutta esimerkiksi työllistymisen suhteen sen sijaan, että syyllistetään ja leimataan henkilöiden ja ryhmien käyttäytymistä. Ehkä kyse onkin siitä, etteivät vastaajat osanneet tunnistaa vammaisten henkilöiden kokemia haasteita ja esteitä.

Toisaalta ilahduttavaa oli, että haasteita ja esteitä myös tunnistettiin tässä kyselyssä: kun esteitä tunnistetaan, voidaan tehdä asioita niiden madaltamiseksi tai poistamiseksi. Esimerkiksi viestinnälliset haasteet näyttivät liittyvän siihen, ettei liikuntajärjestössä ollut osattu tavoittaa vammaisia henkilöitä ja kannustaa heitä hakeutumaan töihin organisaatioon. Tällöin katse kohdistuu itse vammaisista henkilöistä organisaatioon. Katse nimittäin oli osalla vastaajista nimenomaan vammaisissa henkilöissä itsessään: ajateltiin, että jotta vammaisten henkilöiden osallisuus kasvaisi, pitäisi vammaisten henkilöiden itse aktivoitua ja rohkaistua hakemaan liikuntajärjestöjen työ- ja luottamustehtäviin.

Suomen Paralympiakomitean Vammaiset vaikuttajiksi -hankkeessa yksi tavoite onkin ollut lisätä vammaisten henkilöiden valmiuksia edetä päätöksenteon paikkoihin urheilussa tai muualla yhteiskunnassa. Hankkeessa järjestettiin kaksi vammaisille henkilöille suunnattua koulutusohjelmaa, joissa voimaannutettiin ja rohkaistiin vammaisia henkilöitä ja tarjottiin työkaluja, joiden avulla pätevät ihmiset tulisivat valituiksi hakemiinsa paikkoihin. Tällaiset yksilöihin kohdistuvat valmennukselliset toimenpiteet ovat tärkeitä, mutta eivät riittäviä.

Yksilö- ja ryhmätyön menetelmät vammaisen henkilön tukemiseksi eivät yksin riitä, jos itse ongelma ei ole (pelkästään) yksilön ratkaistavissa. Se, miksi vammaiset henkilöt eivät esimerkiksi työllisty samassa määrin liikunta-alalle kuin ei-vammaiset henkilöt, ei ole yksinomaan yksilön ongelma, vaan pidän sitä suurella määrällä rakenteellisena yhteiskunnallisena ja sosiaalisena ongelmana. Silloin meidän tulee löytää liikuntakentällä myös paljon muita esteitä kuin se, että vammaiset henkilöt eivät vain hakeudu töihin liikunta-alan organisaatioihin, ja muita ratkaisuja ja keinoja kuin ne, joissa rohkaistaan ja valmennetaan vammaisia henkilöitä työnhakuun. Vammaiset henkilöt voivat olla avainasemassa mukana tunnistamassa näitä rakenteellisia esteitä ja auttamassa niiden purkamisessa sekä liikunnan suunnittelun että päätöksenteon paikoilla. Tällöin voidaan hyödyntää myös Vammaiset vaikuttajiksi -hankkeen kaltaisia interventioita, joiden tuloksena vammaisilla itsellään on vaikuttamisen osaamista.

Tässä kyselytutkimuksessa tunnistetut vammaisten henkilöiden osallisuuden esteet ja haasteet ovat samansuuntaisia kuin työ- ja elinkeinoministeriön selvitystyössä (Kyröläinen 2020), jossa tunnistettiin vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteellisia esteitä yleensä. Selvitystyössä kirjoitetaan, että "vammaisten henkilöiden työllistymisessä olisi hyväksyttävä se, että ihmiset ovat yksilöitä ja heillä on myös yksilölliset palvelun tarpeet. --- Vammaisten henkilöiden kohdalla kaikkien tietynlaisessa elämäntilanteessa olevien palveluiden lisäksi heidän tulee kuitenkin olla mahdollista saada näiden lisäksi palveluita, jotka kompensoivat vammaisuuden tuomia vaikutuksia työllistymiseen." (Kyröläinen 2020, 14.) Selvitystyön mukaan suomalaisessa palvelujärjestelmässä ei ole ollut aina lähtökohtana se, että vammaiset henkilöt ovat palkkatyössä, mikä heijastuu myös siihen, miltä tilanne näyttää liikunta-alalla. Tässä kyselyssä ehdotettiin, että nostettaisiin esiin paljon onnistuneita esimerkkejä siitä, minkälaisiin tehtäviin vammaiset henkilöt ovat työllistyneet. Esimerkeillä voidaan uudistaa olemassa olevaa sosiaalista representaatiota, ja niillä on voimaa toimiessaan silmiä avaavina työnantajille sekä kannustavina vammaisille henkilöille.

Ruotsalainen sosiologi Göran Thernborn (2014) esittelee kirjassaan "Eriarvoisuus tappaa" kolme yhdenvertaisuuden lisäämisen mekanismeista vastinpareina eri-arvoisuutta tuottaville mekanismeille:

lähentäminen – vastinparina etäännyttämiselle
osallistaminen – vastinparina ulossulkemiselle
hierarkioiden purkaminen – vastinparina hierarkisoinnille.

Yhdenvertaisuutta lisäävät mekanismit ovat tekoja, joissa joku tekee jotakin sellaista, että tiettyyn ryhmään kuuluva on aiempaa yhdenvertaisemmassa asemassa muihin nähden. "Joku" voi olla yksilö tai ryhmä, jolloin yhdenvertaisuuteen johtavaa toimintaa voidaan kutsua yksilölliseksi tai kollektiiviseksi. "Joku" voi olla myös instituutio, jolloin yhdenvertaisuutta syntyy rakenteellisilla järjestelyillä. (Thernborn 2014.) Tätä jaottelua voidaan käyttää ajatuksellisena työkaluna muutettaessa liikuntajärjestöjen ja oppilaitosten vastauksia käytännön teoiksi. Näen, että meillä on liikunta-alalla paljon mahdollisuuksia tehdä sektoristamme nykyistä kiinnostavampi ja houkuttelevampi, lähestyttävämpi, esteettömämpi ja saavutettavampi myös vammaisten työnhakijoiden, luottamushenkilöiden ja opiskelijoiden silmissä.

LOPUKSI

Kuten aiemmin olen kirjoittanut, näen, että tällainen kyselytutkimus voi toimia itsessään myös yhdenvertaisuutta edistävänä interventiona. Parhaassa tapauksessa kyselyyn vastannut on tullut tietoiseksi mahdollisista epäkohdista ja hänellä on ehkä herännyt mielenkiinto ja halu edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta toimia liikuntakentällä muissakin kuin liikkujan rooleissa.

Liikuntakenttä voisi hyötyä sellaisista avauksista, joissa yhdenvertaisuutta edistettäisiin laajasti vähemmistöryhmien rajat ylittäen. On havaittu, että samantyyppiset eriarvoisuuden prosessit liikunnassa toistuvat eri vähemmistöryhmissä, eivätkä ne koskekaan ainoastaan yhtä ryhmää, kuten vammaisia, ulkomaalaistaustaisia tai sukupuolivähemmistöjä (Kauravaara & Rönkkö 2020). Johtaa kuin nainen - ja Vammaiset vaikuttajiksi -tyyppisillä hankkeilla voisi olla nykyistä enemmän voimaa, jos ne ajaisivatkin yhdessä liikunnan toimijoissa aliedustettujen ryhmien pääsyä näkyviin ja päätöksenteon paikoille. Tällöin huomion tulisi kohdentua nimenomaan rakenteisiin, esimerkiksi hierarkisoinnin mekanismiin, jossa eri ryhmiin liitetään ryhmän asemaan heikentävästi vaikuttavia tiedostettuja ja tiedostamattomia mielikuvia ja ennakkoluuloja sekä luodaan arvojärjestyksiä ja valtasuhteita, joissa toisilla on määräysvaltaa ja toisilla ei (Thernborn 2014, 74). Kuten olen kollegani kanssa aiemmin kirjoittanut ”mikäli pystytään tukemaan heikommassa asemassa olevien yksilöiden ja ryhmien järjestäytymistä ja verkostoitumista liikuntakentällä niin, että kulttuuriset hierarkiat antaisivat erilaisille tavoille tilaa toimia sekä liikuntakentällä että sen ulkopuolella, toimintaresursseja saataisiin lisää” (Kauravaara & Rönkkö 2020, 246).

LÄHTEET

Andersson, Jennie; Luthra, Renee; Hurtig, Peter & Tideman, Magnus (2015). Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. *Journal of vocational rehabilitation* 43 (1), 41–50.

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

Etelä-Suomen Liikunta ja Urheilu ry (2022). Liikunnan ja urheilun tasa-arvo Suomessa 2021: Pojilla ja miehillä enemmän liikettä, naisten arvokisamenestys parantunut. *Etelätuuli* 3/2022.

Euroopan komissio (2021). Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030. Saatavilla verkossa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes> (Viitattu 4.12.2022.)

Heini, Annina & Klemetti, Jari (2018). Selvitys vammaisten korkeakouluopiskelijoiden työelämätarpeista ja -haasteista. Euroopan sosiaalirahaston Tarinoista voimaa-hanke 2016–2019. Saatavilla verkossa: https://www.esteettatoihin.fi/wp-content/uploads/Kynnys-ry_Selvitys-vammaisten-korkeakouluopiskelijoiden-ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4tarpeista-ja-haasteista.pdf. (Viitattu 5.12.2022.)

Katsui, Hisayo; Valkama, Katja. & Kröger, Teppo (2019). Country report on the European Semester – Finland. The Academic Network of European Disability Experts (ANED). Saatavilla verkossa: <https://www.disability-europe.net/country/finland>. (Viitattu 4.12.2022.)

Kauravaara, Kati & Rönkkö, Eva (2020). Näkymättömyys, marginalisaatio ja eronteot suomalaisessa liikuntakulttuurissa. Teoksessa Jouko Kokkonen & Kati Kauravaara (toim.) *Eriarvoisuuden kasvot liikunnassa*. Liikuntatieteellinen Seura ry. Helsinki, 229–251.

Kaye, Stephen H.; Jans, Lita H. & Jones, Erica C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of occupational rehabilitation* 21 (4), 526–536.

Kyröläinen, Anni (2020). Vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteelliset esteet. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja* 2020:16. Helsinki.

Kyröläinen, Anni (2021). Koulutus on jokaisen oikeus – selvitys vammaisten henkilöiden korkeakoulutuksen saavutettavuudesta. *Akava Works Artikkelit* 1/2021.

Lehtonen, Kati; Oja, Samuli & Hakamäki, Matti (2022). Liikunnan ja urheilun tasa-arvo Suomessa 2021. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja* 2022:5. Helsinki.

Nurmi-Koikkalainen, Päivi; Ahola, Sanna; Gissler, Mika; Halme, Nina; Koskinen, Seppo; Luoma, Minna-Liisa; Malmivaara, Antti; Muuri, Anu; Sainio, Päivi; Sääksjärvi, Katri & Väyrynen, Riikka (2017). Tietoa ja tietotarpeita vammaisuudesta – analyysia THL:n tietotuotannosta. Työpaperi 38. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021). Koulutuspoliittinen selonteko. Saatavilla verkossa: <https://okm.fi/koulutusselonteko/vammaiset-ihmiset>. (Viitattu 5.12.2022.)

Pimiä, Kirsi (2016). "Vammaisena olen toisen luokan kansalainen". Selvitys vammaisten syrjintäkokemuksista arjessa. Oikeusministeriö & syrjinnän seurantajärjestelmä. Helsinki.

Suomen Olympiakomitea (2022). Tasa-arvo liikunnassa ja urheilussa. Suomen Olympiakomitea ry:n verkkosivut osoitteessa <https://www.olympiakomitea.fi/olympiakomitea/vastuullisuus/tasa-arvo/>. (Viitattu 2.12.2022.)

Tepora-Niemi, Suvi-Maaria (2020). Eriarvoisuus työelämässä ja kuntoutuksessa. Vakavasti sairastuneen ja vammaisen henkilön toimijuus elämänkulussa. Diak Tutkimus 4. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2022a). Vammaispalvelujen käsikirjan luku Vammaispalvelulainsäädännön uudistus. Saatavilla verkossa <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/vammaispalvelulainsaadannon-uudistus#lakiehdotus>. (Viitattu 22.10.2022.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2022b). TEAviisari – Liikunta. Verkkosivut osoitteessa <https://teaviisari.fi/teaviisari/fi/tiedonkeruu/57>. (Viitattu 2.12.2022.)

Thernborn, Göran (2014). Eriarvoisuus tappaa. Suom. T. Henttonen. Tampere: Vastapaino.

LAIT, ASETUKSET JA SOPIMUKSET

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 27/2016

LIITTEET

LIITE 1 Liikuntajärjestöt, joiden edustaja sai linkin kyselyyn.

Lajiliitot (94)

1. AKK-Motorsport
2. ITF Taekwon-Do liitto
3. Rogaining Finland
4. Sukeltajaliitto
5. Suomen Agilityliitto
6. Suomen Aikidoliitto
7. Suomen Aikuisurheiluliitto
8. Suomen Amerikkalaisen Jalkapallon Liitto
9. Suomen Ampumahiihtoliitto
10. Suomen Ampumaurheiluliitto
11. Suomen Ballhockeyliitto
12. Suomen Biljardiliitto
13. Suomen Brasialaisen Jujutsun Liitto
14. Suomen Bridgeliitto
15. Suomen Cheerleadingliitto
16. Suomen Curlingliitto
17. Suomen Dartsliitto
18. Suomen elektronisen urheilun liitto, SEUL
19. Suomen Fitnessurheilu
20. Suomen Fresbeegolfliitto
21. Suomen Frisbeegolfliitto
22. Suomen Golfliitto
23. Suomen Hiihtoliitto
24. Suomen Hippos
25. Suomen Hockeyliitto
26. Suomen Ilmailuliitto
27. Suomen ITF-Taekwon-Do
28. Suomen JetSport Liitto
29. Suomen Jousiampujain Liitto
30. Suomen Judoliitto
31. Suomen Jääkiekkoliitto
32. Suomen Jääpalloliitto
33. Suomen Karateliitto
34. Suomen Kaukalopalloliitto
35. Suomen Keilailuliitto
36. Suomen Kiipeilyliitto
37. Suomen Koripalloliitto
38. Suomen Krav Maga Liitto
39. Suomen Krikettiliitto
40. Suomen Kädenvääntöliitto
41. Suomen Käsipalloliitto
42. Suomen Lacrosse Liitto
43. Suomen Lentopalloliitto
44. Suomen Leuanveto
45. Suomen Liitokiekkoliitto
46. Suomen Luisteluliitto
47. Suomen Lumilautaliitto
48. Suomen melonta- ja soutuliitto
49. Suomen Miekkaile- ja 5-otteluliitto
50. Suomen Moottorikelkkailijat
51. Suomen Moottoriliitto
52. Suomen Muaythai-liitto
53. Suomen Mökkyliitto
54. Suomen Nyrkkeilyliitto
55. Suomen Padelliitto
56. Suomen Painiliitto
57. Suomen Painonnostoliitto SPNL
58. Suomen Paintball-liitto
59. Suomen Palloliitto
60. Suomen Parkour
61. Suomen Perinneurheiluliitto
62. Suomen Pesäpalloliitto
63. Suomen Pétanque-liitto
64. Suomen Potkunyrkkeilyliitto
65. Suomen Purjehdus ja Veneily
66. Suomen Pyöräily
67. Suomen Pöytätennisliitto
68. Suomen Racketlonliitto
69. Suomen Ratagolfliitto
70. Suomen Ratsastajainliitto
71. Suomen Ringeteliitto
72. Suomen Rugbyliitto
73. Suomen Rullalautaliitto
74. Suomen Salibandyliitto
75. Suomen Samboliitto
76. Suomen Savate
77. Suomen Shakkiliitto
78. Suomen Squashliitto

79. Suomen Sulkapalloliitto
80. Suomen Suunnistusliitto
81. Suomen Taekwondoliitto
82. Suomen Taitoluisteluliitto
83. Suomen Tanssiurheiluliitto
84. Suomen Tennisliitto
85. Suomen Tikkaurheiluliitto
86. Suomen Tikkaurheiluliitto STURL
87. Suomen Triathlonliitto
88. Suomen Uimaliitto
89. Suomen Urheiluliitto
90. Suomen Valjakkourheilijoiden liitto
91. Suomen Vapaaotteluliitto
92. Suomen Vesihiihto- ja Wakeboard
93. Suomen Voimanostoliitto
94. Suomen Voimisteluliitto

(Seuraaville lajiliitoille ei löytynyt etsimishetkellä kesäkuussa 2022 sähköpostiosoitetta, jonne kyselylinkki olisi voinut lähettää: Suomen SUP-liitto, Suomen Kendoseurojen Keskusliitto, Suomen Kyykkäliitto ja Suomen Baseball- ja Softball-liitto.)

Liikunnan aluejärjestöt (15)

1. Etelä-Karjalan Liikunta ja Urheilu
2. Etelä-Savon Liikunta
3. Etelä-Suomen Liikunta ja Urheilu
4. Hämeen Liikunta ja Urheilu
5. Kainuun Liikunta
6. Keski-Pohjanmaan Liikunta
7. Keski-Suomen Liikunta
8. Kymenlaakson Liikunta
9. Lapin Liikunta
10. Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu
11. Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu
12. Pohjois-Karjalan Liikunta
13. Pohjois-Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu
14. Pohjois-Savon Liikunta
15. Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu

Ruotsinkieliset järjestöt (9)

1. Finlands Svenska Gymnastikförbund
2. Finlands Svenska Idrott
3. Finlands Svenska Orienteringsförbund
4. Finlands Svenska Skidförbund FSS
5. Svenska Finlands Idrottsförbund
6. Svenska Finlands Skolidrottsförbund
7. Svenska Finlands Skytteförbund
8. Ålands Idrottsdisktrikt ja If Åland
9. Österbottens Idrottsdistrikt

Muut liikunta-alan järjestöt (17)

1. Liikuntatieteellinen seura
2. Monaliiku – Monikansallisten naisten hyvinvointi ja liikunta
3. Opiskelijoiden Liikuntaliitto
4. Reserviläisurheiluliitto
5. Soveltava Liikunta SoveLi
6. Suomen Hiihdonopettajat
7. Suomen Kuurojen Urheiluliitto
8. Suomen Liikunnan Ammattilaiset
9. Suomen Monikulttuurinen Liikuntaliitto FIMU
10. Suomen NMKY:n Urheiluliitto
11. Suomen Olympiakomitea
12. Suomen Sotilasurheiluliitto
13. Suomen Työväen Urheiluliitto
14. Suomen uimaopetus- ja hengenpelastusliitto
15. Suomen Urheilujohtajaseniorit
16. Suomen Valmentajat
17. Urheiluopistojen yhdistys

LIITE 2 Liikuntajärjestöille tehdyn kyselyn sähköpostisaatteet suomeksi ja ruotsiksi

Hei!

Olen tutkija LitT Kati Kauravaara ja teen Suomen Paralympiakomitea ry:n toimeksiannosta kartoitusta vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen. Kartoitus on osa Paralympiakomitean Vammaiset vaikuttajiksi -hanketta (2021–2022), johon Paralympiakomitea on saanut opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusta. Hankkeen tavoitteena on sekä lisätä vammaisten henkilöiden valmiuksia edetä päätöksenteon paikkoihin urheilussa tai muualla yhteiskunnassa että edistää urheilun yhdenvertaista toimintakulttuuria yleisesti.

Toivon, että voisit vastata liikuntajärjestösi edustajana kyselyyn, joka löytyy tämän linkin takaa. Jos et ole oikea henkilö vastaamaan kyselyyn, voit ohjata tämän viestin myös jollekin toiselle organisaatiosi edustajalle.

Vastausaikaa on 4.9.2022 asti.

Lämmin kiitokseni jo etukäteen siitä, että annat aikaasi.

Ystävällisesti

Kati Kauravaara
(yhteistiedot)

Hej!

Jag är forskare LitT Kati Kauravaara och jag gör kartläggning över personer, med funktionshinder, deltagande åt Finlands Paralympiska kommitté. Kartläggningen är del av Paralympiska kommitténs Vammaiset vaikuttajiksi projekt (2021–2022). Finlands Paralympiska kommitté har fått finansiering från utbildnings och kulturministeriet. Idén med projektet är att förbättra personer, med funktionshinder, färdigheter att avancera till bestämmande positioner inom idrott eller andra ställen inom samhället som främjar jämlik kultur inom idrott.

Jag hoppas att du kunde svara på förfrågan som representant för din idrottsorganisation, som finns bakom denna länk. Om du inte är rätt person att svara på förfrågan kan du även skicka detta meddelande till en annan representant för din organisation.

Svartid till 4.9.2022

Tack för ditt svar!

Tillägsinformation:

Kati Kauravaara
(kontaktinformation)

LIITE 3 Liikuntajärjestöille tehty kysely suomeksi

Olen tutkija LitT Kati Kauravaara ja teen Suomen Paralympiakomitea ry:n toimeksiannosta kartoitusta vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen. Kartoitus on osa Paralympiakomitean Vammaiset vaikuttajiksi -hanketta (2021–2022), johon Paralympiakomitea on saanut opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusta. Hankkeen tavoitteena on sekä lisätä vammaisten henkilöiden valmiuksia edetä päätöksenteon paikkoihin urheilussa tai muualla yhteiskunnassa että edistää urheilun yhdenvertaista toimintakulttuuria yleisesti.

Vastaamalla kyselyyn hyväksyt Paralympiakomitean tietosuojaselosteen: <https://www.paralympia.fi/tietosuojaseloste-webropol>

Vastausaikaa on 4.9.2022 asti. Kiitos, että vastaat verkkokyselyyn!

Lisätietoja voit kysyä minulta:

Kati Kauravaara
(yhteystiedot)

TAUSTAKYSYMYKSET

Nimesi*:

Edustamasi organisaatio*:

Asemasi edustamassasi organisaatiossa*:

VARSINAINEN KYSELY

1 Kuinka monta vammaista henkilöä työskentelee tällä hetkellä organisaatiossasi kokopäiväisesti?*

Missä tehtävissä he työskentelevät?

2 Kuinka monta vammaista henkilöä työskentelee tällä hetkellä organisaatiossasi osa-aikaisesti?*

Missä tehtävissä he työskentelevät?

3 Kuinka monta vammaista henkilöä toimii tällä hetkellä organisaatiossasi luottamustehtävissä esimerkiksi hallituksessa tai työryhmissä?*

Kuinka monta edellisen kysymyksen vammaisista henkilöistä kuuluu tällä hetkellä organisaatiosi hallitukseen?*

SIVUVAIHTO

4 Minkälaisia mahdollisia haasteita tai esteitä organisaatiossasi on koettu vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen heidän työllistymiseensä tai luottamustoimintaan organisaatiossasi?

5 Minkälaiset toimet ja kenen taholta tehtyinä lisäisivät vammaisten henkilöiden työllistymistä tai toimimista luottamushenkilöinä organisaatiossasi?

6 Mitä käsitit "vammaisen henkilön" tarkoittavan tässä kyselyssä?

VIIMEINEN KYSYMYS

7 Onko vielä jotakin, mitä haluaisit ottaa esille vammaisten henkilöiden osallisuuteen ja sen lisäämiseen liittyen?

Lämmin kiitos vastauksistasi!

LIITE 4 Liikuntajärjestöille tehty kysely ruotsiksi

Jag är forskare LiT Kati Kauravaara och jag gör kartläggning över personer, med funktionshinder, deltagande åt Finlands Paralympiska kommitté. Kartläggningen är del av Paralympiska kommitténs Vammaiset vaikuttajiksi projekt (2021-2022). Finlands Paralympiska kommitté har fått finansiering från utbildnings och kulturministeriet. Idén med projektet är att förbättra personer, med funktionshinder, färdigheter att avancera till bestämmande positioner inom idrott eller andra ställen inom samhället som främjar jämlik kultur inom idrott.

Svartid till 4.9.2022. Tack för ditt svar!

Tillägsinformation:

Kati Kauravaara
(kontaktinformation)

BAKGRUNDSFRÅGOR

Namn*:

Organisationen du representerar*:

Din position inom organisationen*:

EGENTLIGA FÖRFRÅGAN

1 Hur många personer med funktionshinder arbetar just nu fulltid i din organisation?*

I vilka positioner arbetar de?

2 Hur många personer med funktionshinder arbetar just nu deltid i din organisation?*

I vilka positioner arbetar de?

3 Hur många personer med funktionshinder verkar just nu i din organisation inom förtroendeuppgifter till exempel i styrelsen eller arbetsgrupper?*

Hur många, av personerna från de tidigare frågorna, är i organisationens styrelse?*

SIDBYTE

4 Hurudana hinder finns det inom anställandet eller deltagandet i organisationens förtroendeuppgifter, för personer med funktionshinder?

5 Hurudana åtgärder finns det för anställandet eller ökandet av personer med funktionshinder till organisationens förtroendeuppgifter?

6 Vad anser du att "person med funktionshinder" betyder i den här förfrågan?

SISTA FRÅGAN

7 Finns det ännu något som du skulle vill lyfta fram angående hinder eller främjandet av personers, med funktionshinder, deltagandet?

Varmt tack för dina svar!

LIITE 5 Oppilaitokset, joiden edustaja sai linkin kyselyyn.

Yliopistot ja ammattikorkeakoulut (6)

1. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
2. Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellinen tiedekunta
3. Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu XAMK
4. Kajaanin ammattikorkeakoulu
5. Lapin ammattikorkeakoulu
6. Yrkehögsskolan Arcada

Urheiluopistot (11)

1. Eerikkilän Urheiluopisto
2. Kisakallion Urheiluopisto
3. Kuortaneen Urheiluopisto
4. Liikuntakeskus Pajulahti
5. Santasport Lapin Urheiluopisto
6. Solvallon Urheiluopisto
7. Suomen Urheiluopisto
8. Tanhuvaaran Urheiluopisto
9. Urheiluopisto Kisakeskus
10. Varalan Urheiluopisto
11. Vuokatti Sport

Kansanopistot, ammattiopistot ja muut oppilaitokset (4)

1. Karstulan evankelinen opisto
2. Norrvalla
3. Suomen Nuoriso-opisto Paukkula
4. Yrkeisnstitutet Practicum

LIITE 6 Oppilaitoksille tehdyn kyselyn sähköpostisaatteet suomeksi ja ruotsiksi

Hei!

Olen tutkija LitT Kati Kauravaara ja teen Suomen Paralympiakomitea ry:n toimeksiannosta kartoitusta vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen. Kartoitus on osa Paralympiakomitean Vammaiset vaikuttajiksi -hanketta (2021–2022), johon Paralympiakomitea on saanut opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusta. Hankkeen tavoitteena on sekä lisätä vammaisten henkilöiden valmiuksia edetä päätöksenteon paikkoihin urheilussa tai muualla yhteiskunnassa että edistää urheilun yhdenvertaista toimintakulttuuria yleisesti.

Toivon, että voisit vastata oppilaitoksesi edustajana kyselyyn, joka löytyy tämän linkin takaa. Jos et ole oikea henkilö vastaamaan kyselyyn, voit ohjata tämän viestin myös jollekin toiselle organisaatiosi edustajalle.

Vastausaikaa on 4.9.2022 asti.

Lämmin kiitokseni jo etukäteen siitä, että annat aikaasi.

Ystävällisesti

Kati Kauravaara
(yhteistiedot)

Hej!

Jag är forskare LitT Kati Kauravaara och jag gör kartläggning över personers, med funktionshinder, deltagande åt Finlands Paralympiska kommitté. Kartläggningen är del av Paralympiska kommitténs Vammaiset vaikuttajiksi projekt (2021–2022). Finlands Paralympiska kommitté har fått finansiering från utbildnings och kulturministeriet. Idén med projektet är att förbättra personers, med funktionshinder, färdigheter att avancera till bestämmande positioner inom idrott eller andra ställen inom samhället som främjar jämlik kultur inom idrott.

Jag hoppas att du kunde svara på förfrågan som representant för din läroanstalt, som finns bakom denna länk. Om du inte är rätt person att svara på förfrågan kan du även skicka detta meddelande till en annan representant för din organisation.

Svartid till 4.9.2022

Tack för ditt svar!

Tillägsinformation:

Kati Kauravaara
(kontaktinformation)

LIITE 7 Oppilaitoksille tehty kysely suomeksi

Olen tutkija LitT Kati Kauravaara ja teen Suomen Paralympiakomitea ry:n toimeksiannosta kartoitusta vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen. Kartoitus on osa Paralympiakomitean Vammaiset vaikuttajiksi -hanketta (2021–2022), johon Paralympiakomitea on saanut opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitusta. Hankkeen tavoitteena on sekä lisätä vammaisten henkilöiden valmiuksia edetä päätöksenteon paikkoihin urheilussa tai muualla yhteiskunnassa että edistää urheilun yhdenvertaista toimintakulttuuria yleisesti.

Vastaamalla kyselyyn hyväksyt Paralympiakomitean tietosuojaselosteen: <https://www.paralympia.fi/tietosuojaseloste-webropol>

Vastausaikaa on 4.9.2022 asti. Kiitos, että vastaat verkkokyselyyn!

Lisätietoja voit kysyä minulta:

Kati Kauravaara
(yhteystiedot)

TAUSTAKYSYMYKSET

Nimesi*:

Edustamasi organisaatio*:

Asemasi edustamassasi organisaatiossa*:

VARSINAINEN KYSELY

1 Kuinka monta vammaista henkilöä työskentelee tällä hetkellä edustamassasi oppilaitoksessa kokopäiväisesti liikunta-alan tutkinnoissa tai koulutuksissa?*

Missä tehtävissä he työskentelevät?

2 Kuinka monta vammaista henkilöä työskentelee tällä hetkellä edustamassasi oppilaitoksessa osa-aikaisesti liikunta-alan tutkinnoissa tai koulutuksissa?*

Missä tehtävissä he työskentelevät?

3 Kuinka monta vammaista henkilöä opiskelee tällä hetkellä oppilaitoksessasi tutkintoon johtavissa liikunta-alan koulutuksissa?*

Mitä tutkintoja he ovat suorittamassa?*

SIVUVAIHTO

4 Minkälaisia mahdollisia haasteita tai esteitä oppilaitoksessasi on koettu vammaisten henkilöiden osallisuuteen liittyen heidän työllistymiseensä tai opiskeluunsa oppilaitoksessasi?

5 Minkälaiset toimet ja kenen taholta tehtyinä lisäisivät vammaisten henkilöiden työllistymistä tai opiskelemista edustamassasi oppilaitoksessa?

6 Mitä käsitit "vamman henkilön" tarkoittavan tässä kyselyssä?

VIIMEINEN KYSYMYS

7 Onko vielä jotakin, mitä haluaisit ottaa esille vammaisten henkilöiden osallisuuteen ja sen lisäämiseen liittyen?

Lämmin kiitos vastauksistasi!

LIITE 8 Oppilaitoksille tehty kysely ruotsiksi

Jag är forskare LitT Kati Kauravaara och jag gör kartläggning över personer, med funktionshinder, deltagande åt Finlands Paralympiska kommitté. Kartläggningen är del av Paralympiska kommitténs Vammaiset vaikuttajiksi projekt (2021-2022). Finlands Paralympiska kommitté har fått finansiering från utbildnings och kulturministeriet. Idén med projektet är att förbättra personers, med funktionshinder, färdigheter att avancera till bestämmande positioner inom idrott eller andra ställen inom samhället som främjar jämlik kultur inom idrott.

Svartid till 4.9.2022. Tack för ditt svar!

Tillägsinformation:

Kati Kauravaara
(kontaklinformation)

BAKGRUNDSFRÅGOR

Namn*:

Organisationen du representerar*:

Din position inom organisationen*:

EGENTLIGA FÖRFRÅGAN

1 Hur många personer med funktionshinder arbetar just nu fulltid som utbildare inom idrottsbranschen?*

I vilka positioner arbetar de?

2 Hur många personer med funktionshinder arbetar just nu deltid som utbildare inom idrottsbranschen?*

I vilka positioner arbetar de?

3 Hur många personer med funktionshinder studerar idrott just nu i ditt läroverk?*

Vilka examina?*

SIDBYTE

4 Hurudana hinder finns det för personer med funktionshinder att delta som arbetstagare eller studerande i ditt läroverk?

5 Hurudana åtgärder finns det för att förbättra personers, med funktionshinder, möjligheter att arbeta eller studera i ditt läroverk?

6 Vad anser du att "person med funktionshinder" betyder i den här förfrågan?

SISTA FRÅGAN

7 Finns det ännu något som du skulle vill lyfta fram angående hinder eller främjandet av personers, med funktionshinder, deltagandet?

Varmt tack för dina svar!