

Podcasten Allas arbetsliv: Anni Kyröläinen

Intervjuaren: Välkommen till podcasten Allas arbetsliv. I den här podcasten breddar vi våra uppfattningar om arbete och diskuterar missförhållanden i det finländska arbetslivet med dem som ägnat sin karriär åt att rätta till ifrågavarande missförhållanden. Jag heter Jarkko Immonen och är en av karriärvägledarna vid Helsingfors universitet. I dag ska vi prata om likabehandling i arbetslivet och vilka utmaningar det finns med tanke på funktionsnedsättning och partiell arbetsförhet, det vill säga ableism i det finländska arbetslivet. Min gäst i dag är likabehandlings- och tillgänglighetsexperten, företagaren och Handikappforum rf:s generalsekreterare Anni Kyröläinen, välkommen. Det är en glädje och ära att ha dig som gäst i programmet.

Anni Kyröläinen: Tack så mycket.

Intervjuaren: I den här introduktionen introducerade jag redan flera begrepp och det finns skäl att definiera dem lite. Med ableism menas i korthet att avsaknaden av funktionsnedsättning görs till norm, beundras, och anses vara en självklarhet. Partiell arbetsförhet beskriver å sin sida sist och slutligen förhållandet mellan arbetsuppgiften och den som utför arbetsuppgiften. En individs arbetsförhet är som på en glidande skala, den förändras ofta över tid, och är en komplex helhet som kan påverkas av insjuknande, livssituationen utanför arbetet eller utmattning, utöver eller i stället för en funktionsnedsättning. Likaså varierar arbetsuppgifternas kravnivå och det går ofta att påverka hur krävande en arbetsuppgift är genom planering, eftertanke och kreativitet. Om människans arbetsförmåga och förutsättningarna för arbetsuppgifterna möts så är människan inte partiellt arbetsför när det gäller ifrågavarande uppgift. Att vara partiellt arbetsför är alltså inte en egenskap hos en människa, även om personen till exempel har en sinnes- eller rörelsebegränsning eller kognitiv begränsning. Att ha en funktionsnedsättning betyder således inte heller automatiskt att en person är partiellt arbetsför, lika lite som partiell arbetsförhet innebär en funktionsnedsättning. Anni, vill du kommentera eller korrigera de här definitionerna som jag föreslog?

Anni Kyröläinen: Ja, här framkom redan ganska bra bakgrundsinformation om vad partiell arbetsförhet och funktionsnedsättning är. Men precis som du säger så är alla som är partiellt arbetsföra inte personer med funktionsnedsättning, liksom inte heller alla personer med funktionsnedsättning är partiellt arbetsföra. Det handlar uttryckligen om en palett av arbets- och funktionsförmåga ur en mer mångsidig synvinkel. Jag skulle kunna belysa det här med ett exempel. Om en person med funktionsnedsättning, trots en grav rörelsenedsättning som gör att hen inte fysiskt kan röra sig, tar sig fram med elektrisk rullstol och liknande så kan hen anses vara fullständigt arbetsför till vissa arbetsuppgifter om allt kommer samman. Då ska kravnivån på arbetet samt den funktionshindrade personens

kompetens och utbildning mötas, servicen ska vara i skick och hen kan vid behov få den personliga assistans hen behöver för att delta i arbetslivet. Så då handlar det uttryckligen inte enbart om personliga egenskaper. Det handlar om växelverkan. Och om vi riktigt tänker efter så är ju ingen människa helt arbetsför att sköta alla uppgifter redan med tanke på utbildning eller något annat. Men väldigt många av oss är helt arbetsföra att lösa en viss arbetsuppgift. Jag skulle vilja närma mig frågan från just den här synvinkeln. Och om vi tittar på definitionen av funktionsnedsättning så pratar vi i dag om en social och samhällelig definition av funktionsnedsättning, vilket innebär att funktionsnedsättningen också definieras i växelverkan med samhället. Till exempel jag själv rör mig med elektrisk rullstol, så om jag vill in i en gammal kvartersbutik med tunga dörrar, smala korridorer och högt placerade varor så är jag på sätt och vis mer funktionshindrad just där, än om jag besökte en modern butik där det finns utrymme att röra sig, varorna är på rätt höjd och dörrarna öppnas automatiskt.

Intervjuaren: Innan vi dyker djupare ner i ämnena, låt oss prata lite om dig. Av vad jag lyckats läsa på internet så har du redan hittills haft en mycket rik och mångsidig karriär. Du har studerat vid universitetet, jobbat med flera olika saker redan under studietiden, arbetat på Diskrimineringsombudsmannens kontor, vid Helsingfors stad som planerare och just nu är du företagare. Och dessutom generalsekreterare för Handikappforum. Någon klokare än jag har sagt att livet måste levas framåt, men går att förstå endast genom att blicka bakåt. Om du tänker på din karriärväg så här långt, vad kommer du att tänka på? Eller vad skulle du vilja säga till ditt unga jag som precis ska inleda sin karriär?

Anni Kyröläinen: Jag skulle kanske åtminstone vilja berätta för mitt unga jag att det inte är någon idé att oroa sig, du kommer att hitta din grej. Förvisso studerade jag politologi, jag läste några biämnena här och där i politisk historia, kommunikation och på många olika ställen. På sätt och vis var min utmaning att jag var intresserad av lite av varje, men inte jätteintresserad av något. Och då gjorde jag olika korttidsjobb, uppdrag eller där emellan sådant som inte ens låg inom mitt eget område. Sedan började karriären plötsligt ta fart av sig själv, på sätt och vis på ett naturligt sätt. Jag var en praktikperiod på Diskrimineringsombudsmannens byrå och det var egentligen efter det som det började rulla på. Därifrån till Helsingfors stad, Arbets- och näringsministeriet och sedan startade jag mitt eget företag, kanske utifrån de där människorätts- och likabehandlingsfrågorna. En annan kuriositet som jag skulle vilja lyfta fram är att jag som tonåring för många vänner i gymnasiet intygade att jag aldrig någonsin skulle jobba med något som har anknytning till funktionsnedsättning. Det var en så självklar sak att det irriterade mig i det skedet, i ungdomen. Men ju äldre jag blev, desto mer kände jag hur passionerad jag var på det området. Och också aspekten att det inte nödvändigtvis finns så många andra som driver de funktionshindrades sak om personer med funktionsnedsättning inte själva gör det. Också av den anledningen känns det som en hjärtesak.

Intervjuaren: Mm. Du har tidigare sagt att du inte längre berättar i dina arbetsansökningar att du använder rullstol, för du har märkt att det försvårar dina möjligheter att kallas till intervju. Utifrån din egen karriär och dina erfarenheter hur ser ableismen i det finländska arbetslivet ut i dag?

Anni Kyröläinen: Det här är på sätt och vis en dubbelbottnad fråga. Det finns fortfarande mycket dold ableism, alltså uttryckligen diskriminering mot personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Men en del av det förblir dolt. Exempelvis det att ett företag låter bli att rekrytera någon för att personen har en funktionsnedsättning är ganska svårt att analysera och bevittna. Men människornas egna erfarenheter är i vilket fall som helst verkliga. Å andra sidan, om vi jämför med tiden när jag själv gick i högstadiet eller gymnasiet, så får personer med funktionsnedsättning nu för tiden alltmer synlighet. Ingen syntes till i medierna när jag var ung. Eller om någon syntes i medierna, så handlade det om mycket beklagande och ömkande artiklar och berättelser som baserade sig på läkarvetenskap. Så jag skulle säga att vi går framåt hela tiden, men vi har en god bit kvar att gå. Det är bara några år sedan en av mina vänner sökte jobb. Hen rör sig också med rullstol. Hen ringde sedan en dag före intervjun – inte heller hen hade nämnt i sin ansökan att hen använder rullstol –för att få mer exakta ankomstinstruktioner. Och hen frågade så där i förbifarten att visst går det att komma in med rullstol. Och de var lite förvirrade men sade att jo, det går bra. Följande dag ringde de sedan före intervjun och sade att intervjuaren hade blivit sjuk så intervjun skulle skjutas upp, men min vän fick aldrig en ny intervjutid. Även om hen själv försökte via olika kanaler. Det är alltså sådant här som sker där under ytan. Men om vi tittar på helheten så skulle jag nog säga att mycket bra är på gång just nu.

Intervjuaren: Ja. Jag blir mållös av att få höra sådana här [skrattar] historier. År 2020 gjorde du en omfattande utredning om strukturella hinder för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning för Arbets- och näringsministeriet. Låt oss gå på djupet i den en stund. I inledningen citerar du doktorn i statsvetenskap Markku Lehto, och du skriver, direkt citat: ”Den yttersta orsaken till hela problemet är att vi inte gjort ett tydligt val i vårt land – vill vi att personer med funktionsnedsättning och personer som är partiellt arbetsföra ska flyttas bort från arbetsmarknaden eller vill vi hitta hållbara sätt att sysselsätta dem?” Skulle du kunna berätta lite om utgångspunkterna för utredningen, dess mål och varför den behövde göras?

Anni Kyröläinen: Ja, utgångspunkten för den här utredningen finns egentligen i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som Finland ratificerade år 2016 och artikel 27 som specifikt behandlar arbetslivsrättigheter. Och när den här konventionen väl har ratificerats så borde Finland alltså främja alla de här artiklarna både i praktiken och i lagstiftningen. Det var i själva verket Diskrimineringsombudsmannens byrå som föreslog för Arbets- och näringsministeriet att det borde göras en konkret utredning av de strukturella hinder som försätter personer med funktionsnedsättning i en olikvärdig

position i arbetslivet, rekryteringsprocessen och hela den paletten. Och då fattade faktiskt Arbets- och näringsministeriet beslut om att förverkliga planen och jag jobbade för dem och gjorde utredningen. Tanken bakom utredningen är uttryckligen att gå igenom hela sysselsättningspaletten och granska de kritiska ställena. Vilken service, finns det några hinder i lagstiftningen, alla ... Också attityderna, alltså alla dimensioner skulle tas med. Och var finns de ställen som försätter personer med en funktionsnedsättning i en olikvärdig position och vad skulle vi kunna göra åt det. Nu efter utredningen har en vägkarta med de här åtgärderna utarbetats. Jag hoppas att vi får dem så småningom ... En del handlar om långsiktiga frågor, andra är sådana som berör många olika förvaltningsområden. Men där finns också många ganska enkla preciserande åtgärder som kan ha att göra med till exempel stödtjänster eller tillgänglighetsfrågor. Jag hoppas att det här har kommit för att stanna på ministeriet och också i det politiska beslutsfattandet. Jag skulle kanske ännu vilja lyfta fram att jag tycker det är väldigt glädjande att det var Arbets- och näringsministeriet som gjorde den här utredningen. Längre har det varit så här i Finland att allt som berör personer med funktionsnedsättning har legat på Social- och hälsoministeriets bord. Då blir det en viss vinkling och det refererar Markku Lehto också till i citatet som du lyfte fram. I tjänsterna för personer med funktionsnedsättning, i stödtjänsterna och allt annat ... bemötande så erbjuds det, krasst sagt, medel så att personen kan hållas vid liv och sitta hemma, men utgångspunkten för de här tjänsterna är inte alltid hundra procentig delaktighet och särskilt inte de krav som arbetslivet ställer.

Intervjuaren: Mm. Det är fint att höra att du nämner vägkartan. Jag gjorde en annan intervju på det här ämnet med Amu Urhonen och då togs samma utredning upp och hon funderade kritiskt på om det vidtagits några åtgärder utgående från utredningen, som i och för sig var bra. Så det är fint att höra att det så att säga händer i kulisserna.

Anni Kyröläinen: Ja, i kulisserna händer det som tur är en hel del och vägkartan har de facto gjorts under den här våren och några åtgärder har drivits vidare. Arbetet fortsätter på hösten.

Intervjuaren: I den här utredningen beskriver du sysselsättningens ekosystem. Vad är det och varför är det nödvändigt att vi förstår det?

Anni Kyröläinen: Sysselsättningens ekosystem är egentligen det jag redan pratade lite om, i samband med delaktigheten och det andra. Det är alltså hela helheten, som ger upphov till arbetslivsfärdigheter, arbetslivsdelaktighet. Utöver själva arbetslivet så är det också de tjänster som stöder sysselsättningen av människor, och delaktigheten. Dit hör också utbildning, människornas kompetens via utbildning. Och också all trevlig meningsfull fritid, allt nätverkande. Lite som hela samhället. Om vi tänker på sysselsättning och delaktighet så visst påverkas din arbetslivsberedskap av hurdan fritid du kan ha. Vilka nätverk har du haft

möjlighet att skapa, om det sedan är under studierna eller på vilket annat av livets delområden som helst. Här skulle jag faktiskt kunna nämna ett exempel med anknytning till Helsingfors universitet. När jag själv studerade statsvetenskap så började jag driva tillgänglighetsfrågor via Studentkåren vid Helsingfors universitet (HYY). Jag började nämligen rent ut sagt störa mig på att det finns tillgänglighetsåtgärder för studierna och jag kan ta mig till föreläsningarna och jag kan delta i allting som har med studierna att göra. Men fritids- och nätverksevenemang för studenterna kunde emellanåt ordnas i otillgängliga lokaler av ämnesföreningarna eller andra arrangörer. Och det är ju där som nätverken uppstår, där knyts vänskapsband som också är mycket viktiga delar av arbetslivspaletten. Jag själv hade tur, för vår ämnesförening blev mycket snabbt intresserad och jag kunde delta och jag har vänner som jag känt ända sedan urvalsproven. Men det är också tråkigt att alla inte har den här möjligheten, särskilt inte i början. Sysselsättningens ekosystem omfattar allt det här. Det omfattar sysselsättningstjänster, FPA, allt som på något sätt påverkar människans verksamhet.

Intervjuaren: I utredningen nämnde du också rekryteringströsklarna för personer med funktionsnedsättning, som åtminstone består av arbetsgivarnas bristande kunskap om vilka stöd som finns att tillgå samt attityder och fördomar mot personer med funktionsnedsättning. Kan du berätta om de här rekryteringströsklarna och vilket slags arbete som utförs så att säga på fältet för att sänka trösklarna?

Anni Kyröläinen: Ja. Rekryteringströskeln kan bero på bristande information. Om vi tänker oss att vi exempelvis har en bra stödtjänst som heter lönesubvention som går att utnyttja i början av anställningen. Om arbetsgivaren är osäker på om en person med funktionsnedsättning är lika effektiv i någon viss arbetsuppgift eller om det innebär extra utgifter, så kan arbetsgivaren via sysselsättningstjänsterna få lönesubvention i början av anställningen. Men det här känner arbetsgivarna inte till. Och om de gör det så kan processen med lönesubvention vara lite utmanande och byråkratisk. Det kan i sin tur leda till att stödet inte söks, även om det finns och det på sätt och vis också gör det lockande att anställa en person med funktionsnedsättning. Men i synnerhet små företagare skräms av byråkratin kring stödet. Så det kan bero på stödtjänsterna eller så är det ren okunskap, alltså att arbetsgivarna inte känner till tjänsterna. Men det kan också vara, hur ska jag uttrycka mig, attityder som framkommer genom sysselsättningens ekosystem. Jag ska här igen ge ett eget exempel, när jag varit... Efter gymnasiet arbetade jag i kundtjänst för ett företag och sedan anställdes jag direkt. Det var en jättebra arbetsplats som tog alla tillgänglighetsfrågor i beaktande. Där behövde jag knappt göra något alls för att få ett bord flyttat eller så, men sedan om till exempel hjulet på min elrullstol gick sönder så beaktar inte hjälpmedelsservicen arbetslivets krav. Att byta hjul tar tio minuter men sedan kan servicekön vara tre dagar vilket i värsta fall betyder att jag är borta från jobbet lika länge. Sådana saker var jag mycket rädd för, att nej, nu får den här arbetsgivaren en hemsk bild av personer med funktionsnedsättning, att de alltid är borta av sådana här orsaker. Eller att de är borta mer än andra. Och sen tänkte jag att i fortsättningen kommer de åtminstone inte

att rekrytera en enda person med funktionsnedsättning. Så jag upplever alltså på sätt och vis att också sådana här saker inverkar. Eller om färdtjänsten för en person med funktionsnedsättning inte fungerar bra och hen därför är försenad till arbetet flera gånger. Det kan också påverka attityderna. Så där som att ja, vi hade en gång en person med funktionsnedsättning och hen hade sådana här utmaningar som hen inte själv kunde påverka som inte hade att göra med arbetet eller kompetensen. Det är enligt mig hemskt tråkigt att sådant fortfarande förekommer.

Intervjuaren: Mm. Som en fortsättning på det så betraktar du i utredningen från många olika synvinklar hur det är att stanna kvar i arbetslivet, med andra ord livet efter rekryteringen. Som en del av helheten har du granskat digitaliseringen av arbetet och det digitala språnget som fick fart under coronatiden som möjliggörare och främjare av sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och deras arbetsförmåga. Det här är ett intressant tema eftersom vi utifrån universitetens karriäruppföljningar vet att det här så kallade digitala språnget under coronatiden, och hur det hänger ihop med den explosionsartade ökningen av distansarbete och multilokalt arbete, har fått stor synlighet – kanske i synnerhet i de högutbildades arbetsliv och på deras arbetsmarknad där olika expertuppgifter är välrepresenterade. Kan du berätta lite mer om den här digitaliseringstematiken?

Anni Kyröläinen: Ja. Alltså digitaliseringen har på flera olika sätt varit en fördel för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. En orsak är att digitala hjälpmedel öppnar sysselsättningsmöjligheter. Vi har alla tillgänglighetsframsteg. Vi kanske använder en smarttelefon som stöd för att hålla en person med funktionsnedsättning kvar i arbetslivet. Den kan användas som hjälpmedel. Men digitaliseringen under coronatiden betyder i det här fallet i synnerhet att när vi övergick ... när vi upptäckte att vissa sorters uppgifter är fullt möjliga att utföra på distans och arbetet blev på det sättet multilokalt. Så det har varit en enorm fördel för personer med funktionsnedsättning. Om det ordnas besök till sådana platser som inte är tillgängliga så går det att delta på distans. Eller om det uppstår sådana problem med rullstolsservicen som jag nämnde tidigare. Jag har råkat ut för sådant också efter coronatiden, men då har jag inte ens varit tvungen att berätta om problemen för arbetsgivaren, utan jag har bara konstaterat att jag jobbar på distans. Så då slipper vi sådana situationer. Eller om det kommit mycket snö så jag inte ens har kunnat ta mig till arbetsplatsen i min rullstol, då kan jag jobba på distans. Före coronan var inställningen lite motvillig eller uppfattningen var att vissa arbetsuppgifter inte gick att utföras på distans. Det här är kanske det som fört med sig fördelar. Men det är jätteviktigt att minnas att vi inte ska utgå från att personer med funktionsnedsättning alltid jobbar på distans. Det får alltså inte vara ett påtvingat alternativ, utan bara en form av arbete och ett av flera alternativ.

Intervjuaren: Frågorna som jag nyss ställde hade att göra med arbetslivet och speciellt ur synvinkeln förvärvsarbete i någon annans tjänst. Låt oss också diskutera ett annat ämne i

utredningen, nämligen företagande bland personer med funktionsnedsättning. Om jag tolkar texten rätt så skulle företagande kunna erbjuda mångsidiga möjligheter till delaktighet och skraddarsytt arbete för dem som är intresserade av företagande. Men olika strukturella tankefel och hinder med till exempel stöden och tjänsterna kan göra det exceptionellt utmanande för en person med funktionsnedsättning att inleda och upprätthålla företagande. Kan du berätta mer om det här ämnet och korrigera gärna också mina eventuella missuppfattningar och uttalanden om saken.

Anni Kyröläinen: Ja. Här handlar det lite om samma sak så jag får gå an om de här tjänsterna. Företagande är de facto ett mycket bra alternativ för många personer med funktionsnedsättning. Då går det att skraddarsy arbetstiden och arbetets innehåll alldeles själv, helt enligt egen funktionsförmåga och egna förutsättningar. Och också på sätt och vis – om någon upplevt att det känns allt för begränsande att komma ut i arbetslivet med alla attityder, rekryteringar och så vidare – så är det möjligt att genom ett företag ge sig själv möjligheten till sysselsättning. Men haken är att komma ihåg att en person med funktionsnedsättning ska ges jämlika möjligheter, också till företagande. I utredningen lyfter vi på hög volym fram tjänsterna för personer med funktionsnedsättning, alltså färdtjänst och personlig assistans. Lagen är skriven så att sådana erhålls för arbete. Och lagen tillämpas i kommunerna och städerna som beviljar den här servicen. Det visade sig att det finns stora regionala variationer eller till och med skillnader inom regionerna om ett nygrundat företag ska tolkas som arbete. Vi stötte på flera fall där det krävts av en person med funktionsnedsättning att hen skulle visa att hen får lön från sitt företag innan hen kunde beviljas de stöd och tjänster som hör till arbetet. Och vi vet ju alla att det inte går att ta ut lön genast ur något företag. Så i praktiken kan personen inte inleda sin företagsverksamhet om hen inte själv betalar för personlig assistans, färdtjänst och hjälpmedel. Och det är ju alldeles ojämnt. Det försätter också hela företaget i en annan position än andra företag, för i värsta fall måste företagaren lägga på de här kostnaderna på sitt pris och de är större än för andra när företaget precis grundats. Sådana här saker som ingen riktigt tänkt igenom hittar vi i regelverken. Lite som att åhå, vi har inte ens tänkt tanken att en person med funktionsnedsättning också kan göra si och så. Mycket sådant märks. Ett exempel som inte direkt har med företagande att göra men som säger något om attityden är arbetsresorna. Då en person med funktionsnedsättning får färdtjänst hemifrån till jobbet så beaktas det inte att hen kanske måste föra barnet till daghemmet på vägen. Regionerna har klagat på att de inte kan göra en omväg till daghemmet. Eller så kan de bara stanna till i fem minuter, enligt sina direktiv. Och alla vet ju att du inte lämnar ett barn på dagis på fem minuter, när du ska föra in barnet, klä av ytterkläderna och så vidare.

Intervjuaren: Nu kommer vi smidigt tillbaka till dig. Du är en av grundarna till Riesa Oy. Vad är Riesa Oy och vad gör ni?

Anni Kyröläinen: Ja. Riesa Oy är en konsultbyrå som uttryckligen fokuserar på att främja tillgänglighet och jämlikhet. Tillsammans med tre vänner grundade jag den i början av år 2019. Vi utför mycket arbetslivsrelaterat arbete, såsom konsultationer samt utbildningar med anknytning till rekryteringsprocessen, mångfald, likabehandling och tillgänglighet. Vi gör också konsultationer kring fysisk tillgänglighet, till exempel så att vi deltar i ett byggprojekt när rummets tillgänglighet utvecklas, eller vid ett evenemang ... Vi arbetar också med mångfaldig kommunikation. Så det är en ganska bred palett men med tillgänglighet och likabehandling som ledord.

Intervjuaren: Ja. Såsom det gått under intervjun ... Ursäkta, jag höll på att hoppa över en fråga. Har du under din egen företagarkarriär stött på de utmaningar som nämns i utredningen och om, hur har du kryssat framåt?

Anni Kyröläinen: I början stötte vi på ett par. Vi är alltså fyra medintressenter som grundade företaget, och två rör sig med rullstol och två saknar funktionsnedsättning. Den andra som är rullstolsbunden hade handikappbidrag, stödtjänster, invalidpension och vi googlade för att se om vi kunde få någon startpeng eller andra stöd när vi grundade företaget, till exempel för att skaffa hjälpmedel. Hen skulle ha behövt en viss sorts tangentbord och andra hjälpmedel för att inleda företagandet. FPA har ett stöd som heter näringsstöd som kunde erhållas. Så vi sökte det här näringsstödet och fick invänta beslutet hemskt länge. Och så ringde de till oss och sade att visst används det av personer med funktionsnedsättning och är uttryckligen ämnat för dem, men det här är bara för egenföretagare eller sådana företag där alla grundare har en funktionsnedsättning. Här har vi åter en sådan situation som inte var så genomtänkt. Beviljningsgrunden är skriven med baktanken att ingen utan en funktionsnedsättning någonsin skulle starta företag tillsammans med en person med funktionsnedsättning. Och då lät vi helt enkelt bli att söka stödet och köpte själva de apparater som vi behövde. Och så berättade jag redan om det andra fallet. Vi två grundare med funktionsnedsättning bor båda i Helsingforsregionen men den ena av oss höll inte alls på att få färdtjänst till arbetsplatsen.

Intervjuaren: Som det framgått under intervjun så har du en lång och mångsidig erfarenhet både av det finländska arbetslivet i allmänhet och av inklusion i arbetslivet av personer med funktionsnedsättning och arbete för främjande av tillgänglighet i synnerhet. Har attityderna, strukturerna eller ställningen i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning förändrats på något sätt under din egen karriär? Om, så på vilket sätt, och har utvecklingen gått i en bättre eller sämre riktning, eller både och?

Anni Kyröläinen: Nåja, kanske på sätt och vis... kanske inte både och, och inte i sämre riktning. Ibland känns det bara som att den långsamma utvecklingen är frustrerande. Vi har redan all kunskap, alla resurser för att göra det bättre. Men allt går så oändligt långsamt.

Men jag skulle säga att det har hänt mycket, som jag tidigare nämnde om till exempel synligheten. När jag var ung fanns det inga exempel på personer med funktionsnedsättning någonstans, de syntes inte alls i kataloger, ordlistor eller på andra ställen. Nu har vi ändå redan kommit framåt från det och det finns till och med tidningsartiklar där personer med funktionsnedsättning inte presenteras som hjältar, bara för att de stiger upp om morgnarna. Alltså de presenteras som experter eller medborgare precis som andra, inte bara för att de har en funktionsnedsättning. Utöver att det påverkar de allmänna attityderna så påverkas också personer med funktionsnedsättning, särskilt barn och unga, och deras självbild samt vilka förväntningar det ställs på dem. Eller förväntningarna i samhället. Enligt mig är det en mycket viktig sak även om mediasynlighet på sätt och vis känns som en liten grej. Och sedan insikten om att all politik är handikappolitik – det sker också efter hand. Så förhoppningsvis är vi på väg bort från förmynderiet. Nu om det blir rabalder kring ... eller någon lyfter fram något, till exempel att en person inte kommit fram med rullstol eller att personer med funktionsnedsättning diskriminerats, så lite karikerat känns det som att det intresserar folk mer i dag än tidigare. Så kanske såväl personer med funktionsnedsättning som andra har blivit medvetna om sina rättigheter. Jag tror att mycket är på gång men ibland är det frustrerande.

Intervjuaren: En fråga till ur perspektivet andra människor. Finns det några typiska vanföreställningar eller missuppfattningar om personer med funktionsnedsättning i arbetslivet, om ableism eller om tillgänglighet? Om det finns så är det här ett ypperligt tillfälle att korrigera dem.

Anni Kyröläinen: Kanske inte direkta missuppfattningar om ableism, men hela tiden stöter jag på, och det kanske återspeglas också annanstans, att det känns som om människorna tycker eller tänker att mitt liv på något vis är mycket sorgligt eller tungt eller svårt. Och det kanske också påverkar hur folk förhåller sig till mig. Det klassiska exemplet är om jag är på en konsert, festival eller i baren så varje gång stöter jag på de där som vill klappa mig på huvudet. Lite som att oj så fint att du kommit hit och så roligt att också du orkar göra saker och ting. Tanken att en person med funktionsnedsättning måste ha det svårt och sannolikt lida tycks vara djupt rotad i människorna. Och det påverkar attityderna och liknande. Och en annan sak som jag skulle kunna lyfta fram det är en sådan där... Jag brukar kalla det tillgänglighetens onda cirkel. Eftersom en del saker varit svårtillgängliga så länge har det lett till att personer med funktionsnedsättning inte ger sig ut i första taget. De stannar hemma eller går någon annanstans och då upplevs det på vissa platser att tillgänglighetsfrågorna inte behöver främjas, för ingen som skulle behöva dem kommer ju ändå dit. Det är en ond cirkel i en del av samhället.

Intervjuaren: Mm. Det är det, ja. Viktigt att nämna. Om vi riktar blicken mot framtiden, så hur ser framtiden för delaktigheten i arbetslivet ut för personer med funktionsnedsättning –

eller omvänt, hur ser framtiden ut för ableismen i det finländska arbetslivet enligt dig på exempelvis 5–10 års sikt? Finns det hopp om en ljusare framtid? Varför eller varför inte?

Anni Kyröläinen: Det finns definitivt hopp. Som jag lyft fram i några bisatser så har vi gjort stora framsteg. Vi har äntligen kommit i kapp med lagstiftningen som tidigare släpade efter. Vi har ratificerat FN:s konvention, vi har tillgänglighetsdirektiv och en diskrimineringslag. Allt det här har kommit och genom dem också medvetenheten om rättigheterna, som jag har nämnt här. Men också, hur ska jag säga... Över lag så tar samhället människan i beaktande mer. När det byggs nytt och tillgängligt. När servicen planeras så äntligen verkar samhället inse att allt inte behöver planeras enbart för dem med hundra procentig funktionsförmåga. Vi gör stora framsteg och genom framstegen kommer delaktigheten. Och en sak som jag tycker är mycket viktig för mig själv är inklusionen i utbildningen. Ända från de lägre klasserna i den grundläggande utbildningen och också ända upp till de högre utbildningsnivåerna. Att personer med funktionsnedsättning får samma möjligheter och får vara delaktiga, och att barn och unga med funktionsnedsättning kan gå i vanliga klasser – det är bra för allas framtid och för attityderna.

Intervjuaren: Här fick vi en fin övergång till nästa fråga. Vad skulle du vilja säga våra studenter här vid universitetet som på grund av ableism i arbetslivet och samhället brottas med diskriminering och utmaningar i sin karriär och sitt liv just nu?

Anni Kyröläinen: Absolut det att om de egna krafterna räcker så kämpa på och kräv dina egna rättigheter. Som jag sade ganska i början så är det emellanåt fortsättningsvis så att om personer med funktionsnedsättning inte själva kräver eller arbetar för en sak så kommer ingen annan att göra det heller. Men det är också på sätt och vis sorgligt att utgångspunkten är att personer med funktionsnedsättning alltid ska orka kämpa eller ta reda på. Och alla ska inte behöva ha de resurserna, den kapaciteten. Då skulle jag uppmuntra dem att ta kontakt med en organisation eller en stödperson och fortsätta den vägen. De framsteg som gjorts och de rättigheter som främjats beror dock på att personer med funktionsnedsättning har lyft fram missförhållandena. Så du ska inte nöja dig med att okej, det här lyckas inte, hit kan jag inte ta mig. Utan du ska kräva att du ska kunna komma fram, det ska lyckas. På det sättet blir det fart på processen och det är också värt att blicka bakåt och se hur snabbt vi gått framåt, det inger hopp.

Intervjuaren: Vill du ännu tillägga något innan vi avslutar den här intervjun?

Anni Kyröläinen: Via frågorna kom de ämnen som är relevanta fram ganska bra. Själv vill jag kanske bara konstatera att det är jättefint att det här temat lyfts fram också i den här podcasten. Och allt vad jag fått från Helsingfors universitet, alla nätverk, hur något

Helsingfors universitet, karriärservicen, 2022

genomförts, så det har också burit mig så här långt. Jag hoppas att jag också genom att vara högljudd om tillgängligheten har lyckats lämna några spår efter mig.

Intervjuaren: Varmt tack Anni Kyröläinen, det var så roligt att ha dig med i programmet.

Anni Kyröläinen Tack så mycket.

Intervjuaren: Tack för att du lyssnade på podcasten Allas arbetsliv. Podcasten är producerad av Karriärservicen vid Helsingfors universitet.

[ljudinspelningen avslutas]