

## **Kaikkien työelämä -podcast: Jaana Pakarinen**

**Haastattelija:** Tervetuloa Kaikkien työelämä –podcastin pariin. Tässä podcastissa laajennamme käsityksiämme työstä sekä keskustelemme suomalaisen työelämän epäkohdista niiden kanssa, jotka ovat urallaan keskittyneet kyseisten epäkohtien oikaisemiseen. Minä olen Jarkko Immonen, yksi Helsingin yliopiston uraohjaajista. Tänäpäin puhutaan vammaisten henkilöiden työllistymisestä ja sen haasteista, eli suomalaisen työelämän ableismista. Vieraanani tänäpäin on Vates-säätiön toimitusjohtaja Jaana Pakarinen, tervetuloa.

**Jaana Pakarinen:** Kiitos.

**Haastattelija:** Verkkosivujen mukaan Vates on vammaisjärjestöjen perustama asiantuntijaorganisaatio, joka toimii asiantuntijaorganisaationa vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaiseksi työllistymiseksi ja sen toimintamuotoja ovat kehittäminen, vaikuttaminen, kouluttaminen, tiedottaminen ja verkottaminen. Mitä tämä kaikki käytännössä tarkoittaa – Mikä on Vates ja mitä te teette?

**Jaana Pakarinen:** Kuten sanoitkin, me olemme asiantuntijaorganisaatio, ja olemme pian kolmenkymmenen vuoden ajan pyrkinneet parantamaan osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksia päästä, pysyä ja palata työhön. Käytännössä se on sitkeää vaikuttamistyötä esimerkiksi lainvalmistelijoiden ja -säättäjiin suuntaan, jotta saadaan lakivalikoima sellaiseksi, että siellä ei ole työllistämislle esteitä, vaan pikemminkin kannusteita. Tätä vaikuttamistyötä tehdään niin Työ- ja elinkeinoministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön kuin sosiaali- ja terveysministeriön suuntaan. Näin siksi, että osatyökykyisten työllistämisen edistäminen ei hoidu vain yhden hallinnonalan työnä. Siihen tarvitaan eri hallinnonalojen laajaa ja toimivaa yhteistyötä ja yhteisten tavoitteiden kirkastamista. Edistystä on tapahtunut tältä osin, vaikkakin hitaasti.

Säätiö koordinoi valtakunnallisia työllistämisen verkostoja, kuten välityömarkkinatoimijoiden yhteistyöryhmää, työllistämisyksiköiden johdon kehittämissuuryhmää ja työhönvalmentajien kehittämissuuryhmää. Välityömarkkinat ovat avoimien työmarkkinoiden ja työttömyyden välillä oleva, jollain tavalla tuettu työssäolon tila, josta pyritään siirtymään vapaille työmarkkinoille. Itse kuvaisin sitä siltana työttömyydestä työmarkkinoille. Välityömarkkinatoimijoita ovat esimerkiksi palkkatuettua työtä ja työkokeiluja tarjoavat yhdistykset, säätiöt ja rekisteröidyt uskonnolliset yhdyskunnat. Välityömarkkinat voivat tarjota vaikeasti työllistyville työnhakijoille sekä riittävää sosiaalista tukea että pysyvää toimeentuloa.

Työhönvalmentajien kehittämissuuryhmä jakaa kokemuksia mm. tuetun työllistymisen menetelmien käytöstä ja kehittämisestä. Työhönvalmentajien tarve on kasvanut viime vuosina merkittävästi, joten tälle kehittämissuuryhmän työlle on kentällä todellista tarvetta. Vates-säätiöllä on vahva asiantuntemus juuri työllistämisen tuen menetelmiin. Säätiö on aikanaan tuonut Suomeen ns. IPS -mallin. Kirjaimet IPS tulevat englanninkielen sanoista Individual Placement and Support. Toimintamalli on kehitetty USAssa. Suomeksi toimintamallin nimi on ”IPS – Sijoita ja Valmenna!”.

Ja vielä yhtenä isona asiana nostan esille Vatesin aluetoiminnan. Aluetoiminnan asiantuntijoiden voimin viemme tietoa maakuntiin työllistymistä edistäville järjestöille. Tämän toiminnan tavoitteena on tässä ajassa erityisesti herätellä alueellisia toimijoita yhteistyöhön. Kun TE-palvelut siirtyvät kuntiin, kuntakokeiluissa pilotoidaan erilaisia toimintamalleja siirrettäväksi kuntiin ja kun sote-palvelut siirtyvät kunnilta hyvinvointialueille, tarvitaan myös järjestökentällä yhteisiä areenoja, joilla voi jakaa tietoja, kokemuksia ja suunnitella tulevien vuosien yhteistä toimintaa.

**Haastattelija:** Kiitos, paljon todella mielenkiintoista toimintaa. Käännetään katse sitten tavallaan vähän siihen kolikon toiseen puoleen. Ei liene liioiteltua sanoa, että säätiön toimitusjohtajana sinulla on varsin laaja näköalapaikka suomalaisen työelämään ja sen karikoihin vammaisuuden ja osatyökykyisyyden

näkökulmasta. Miltä näyttää suomalaisen työelämän ja -markkinoiden ableismi tänä päivänä? Onko siinä eroa esimerkiksi julkisen ja yksityisen sektorin välillä?

**Jaana Pakarinen:** Paljon on tultu parempaan suuntaan siitä, mikä tilanne oli viime vuosisadan alussa. Historiakirjoista me voimme lukea vaivaistaloista, jonne aikanaan sijoitettiin vanhukset ja pysyvästi pitkäaikaissairaat henkilöt. Eli vanhusväestön lisäksi juurikin vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt. Jos ei kuitenkaan mennä ihan niin kauaksi, vaan katsotaan esimerkiksi ihan 1970-80 -luvulle, jolloin vielä esimerkiksi kehitysvammaiset henkilöt pääosin sijoitettiin jonnekin kodin ulkopuolelle laitokseen, hoitokotiin. Lievimmin kehitysvammaiset henkilöt tekivät päivisin töitä pelloilla tai keittiössä. Mutta suunta avoimille työmarkkinoille, tai edes välityömarkkinoille ei ollut silloinen toimintamalli.

Noista ajoista on siis tapahtunut paljonkin kehitystä. Tällaiset hoitolaitokset on lakkautettu, kehitysvammaiset ja muulla tavoin vammaiset henkilöt asuvat kotona, käyvät koulut ihan normaalisti ja hakeutuvat opiskelemaan siinä missä kuka tahansa nuori. Asuminen vaikeammin vammaistenkin henkilöiden osalta hoituu pitkälti itsenäisesti, tarvittaessa tuetusti. Eri tavoin vammaisille nuorille löytyy useita mahdollisia urapolkuja ammattiin. Ja selvitysten perusteella useat nuoret haluavat ammatin ja työn ennemmin kuin eläkkeen.

Jos vertaa yksityisiä ja julkisia työnantajia työllistäjänä, ajattelen niin, että julkinen sektori toimii pitkälti esimerkkinä ja suunnannäyttäjänä ja tekee ensimmäisenä uusia toimenpiteitä, esimerkiksi esteettömyysasioissa ja rekrytoinneissa. Yksityisellä puolella saattaa olla enemmän mahdollisuuksia erilaisiin työtehtäviin, mutta toisaalta vähemmän tietoa siitä, miten esimerkiksi mukautuksia voi tehdä tai minkälaista tukea vammaisen henkilön työllistymiseen voi saada. Ajattelen niin, että kunhan on riittävästi tietoa, voidaan myös ableismia vähentää.

**Haastattelija:** Tämän podcastin toisessa jaksossa vammaisfoorumin pääsihteeri Anni Kyröläinen, joka laati pari vuotta sitten työ- ja elinkeinoministeriölle kattavan selvityksen vammaisten henkilöiden työllistymisen rakenteellisista esteistä, puhui muun muassa siitä, miten monet näistä esteistä nivoutuvat edelleen työnantajien ja -yhteisöjen tiedon puutteeseen ja syrjiviin asenteisiin – jotka puolestaan voivat osittain johtua juuri siitä tiedonpuutteesta. Mitä itse ajattelet tästä? Millaiset juurisyyt ylläpitävät työelämän syrjiviä rakenteita?

**Jaana Pakarinen:** Monesti kuulee puhuttavan työnantajien asenteista tässä yhteydessä. Itse ajattelen kuitenkin niin, että vammaisten henkilöiden työllistymiseen vaikuttaa myös henkilön oma asenne työhön, eli uskooko hän riittävästi omiin mahdollisuuksiinsa. Tässä kohtaa suomalaisella koulutusjärjestelmällä on suuri merkitys. Myös vammaisen henkilön lähipiirin asenteilla on suuri vaikutus siihen, minkälainen on motivaatio työllistymiseen, ja uskooko lähipiiri aidosti henkilön työllistymisen mahdollisuuksiin, ja saako lähipiiriltä tietoa ja tukea valintoihin, silloin kun valinnan hetki on.

**Haastattelija:** Aktivistina ja asiantuntijana Amu Urhonen, joka muuten myös kävi podcastissamme vieraana, kirjoitti taannoin Helsingin Sanomien vieraskynässä yhdessä sosiaalioikeuden yliopistonlehtori Pauli Rautiaisen kanssa vammaisten henkilöiden syrjinnästä työmarkkinoilla. Kirjoituksessaan he peräänkuuluttavat lainsäädännön uudistuksia, kuten esteettömyys- ja saavutettavuusvelvoitteiden kiristämistä sen sijaan, että vain vedotaan työnantajien hyvántahtoisuuteen ja tarjotaan heille erilaisia kannustimia vammaisten henkilöiden rekrytoimiseen. Mitä ajattelet tästä?

**Jaana Pakarinen:** Sanotaan, että pakolla ei saada aikaan kovin hyviä tuloksia. Voidaan myös ajatella, että aina esteettömyys- ja saavutettavuusratkaisut eivät ole suunnattu pelkästään vammaisille henkilöille ja työnantajien pakottamiseksi, vaan niistä on hyötyä ihan jokaiselle.

Yksinkertainen esimerkiksi on vaikkapa meille jo niin tutut kulkuluiskat. Muistan hyvin vielä ajat, jolloin näiden luiskien rakentaminen ei ollut ollenkaan itsestäänselvyys. Jos joku tuli pyörätuolilla virastolle, vahtimestari kävi erikseen asentamassa siirrettävät luiskat, jotta avustaja sai työnnettyä pyörätuolin epäinhimillisen jyrkkää luiskaa pitkin aulatiloihin. Ja poistuesssa oli varottava, ettei pyörätuoli lipeä otteesta ja lähde omille teilleen matkustaja kyydissään. Noh, nykyisin tällainen esteettömyys on ihan normaalia joka paikassa, ja helpottaa jokaisen ihmisen kulkemista esimerkiksi julkisissa tiloissa.

Kannustimet ovat ihan hyviä tiettyyn pisteeseen asti. Esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytuki, jota voi hakea TE-toimistosta esimerkiksi työpisteen saavutettavuuskorjauksiin, on mielestäni aivan hyvä tapa. Voi olla, että työpiste on aikanaan rakennettu toisenlaiseen tarkoitukseen, ja kun uusi työntekijä tarvitsee esimerkiksi kuulovamman tai näkövammansa takia työn tekoa parantavia tekniikoita tai muuta vastaavaa, on hyvä, että työnantajalla on mahdollisuus korjata tilanne paremmaksi. Työolosuhteiden järjestelytuki on aivan liian vähän tunnettu ja siksi myös liian vähän käytetty. Eli jälleen on kyse tiedon lisäämisestä.

**Haastattelija:** Tästä päästäänkin hyvin seuraavaan näkökulmaan. Olet ehtinyt toimia Vatesissa jo jonkin aikaa ja sitä ennenkin työskentelit työllistymisasioiden parissa kuntasektorilla. Ovatko asenteet, rakenteet tai vammaisten henkilöiden asema työelämässä muuttuneet mitenkään oman urasi aikana? Jos ovat, niin miten, ja onko kehitys mennyt parempaan vai huonompaan suuntaan? Vai molempia?

**Jaana Pakarinen:** Paljon on vielä tehtävää, jotta vammaiset henkilöt olisivat samalla viivalla vammattomien kanssa työelämässä. Välillä tulee mieleen, että onko tällä vaikuttamistyöllä ollenkaan vaikutuksia, kun vuodesta toiseen joutuu toistamaan samoja asioita. Ja jälleen tulee joku ja sanoo, että en ole kuullutkaan tällaisesta jutusta.

Rakenteissa on toki tapahtunut paljonkin hyviä asioita, ja useat ihmiset ovat aidosti parantamassa työllistymisen edellytyksiä. Voi olla, että järjestelmät, niin paljon kuin niitä onkin kehitetty ja muutettu ja tehty paremmin ihmisen näköiseksi, eivät vielä kuitenkaan ole ihan niin joustavat, että työllistymispolku oppilaitoksista avoimille työmarkkinoille toimisi mutkattomasti.

Kehitys on mennyt parempaan suuntaan ja sitä tietenkään edesauttaa YK:n vammaissopimuksen ratifiointi, joka Suomessa tehtiin vuonna 2016. Siellä on yhtenä isona kokonaisuutena vammaisten henkilöiden työllistymisen edistäminen ja tarpeelliset toimenpiteet. Suomessa on säännöllisesti päivittyvä vammaissopimuksen toimenpideohjelma, johon ministeriöt on sitoutuneet omilla toimenpiteillään. Lisäksi meillä on vahva lainsäädäntö, joka edesauttaa asioiden etenemistä, mm. perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja työterveyslaki, joissa kaikissa on maininta syrjinnän kiellosta, yhdenvertaisuudesta rekrytoinnista, työhyvinvoinnin edistämisestä, sekä myös asia, mikä monesti unohdetaan, että myös työntekijällä on vastuu oman työkykynsä ylläpitämisestä.

**Haastattelija:** Onko ihmisillä jotain tyypillisiä harha- tai väärinkäsityksiä vammaisista henkilöistä työelämässä, ableismista, esteettömyydestä tai saavutettavuudesta? Jos on, nyt on oiva tilaisuus korjata ne.

**Jaana Pakarinen:** On kaksi asiaa, jotka mä nostaisin tässä kohtaa esiin. Ensinnäkin, tutkimusten mukaan yli puolella työssä olevista ihmisistä on joku vika, vamma tai sairaus, jotka vaikuttavat hänen työkykynsä. Näitä voivat olla yksinkertaisesti esimerkiksi migreeni, nivelrikko, kuulon alenema, huono näköisyys ja niin edelleen. Osatyökykyisyys ei aina näy ulospäin, mutta on otettava huomioon omassa työssä ja mietittävä keinot selviytyä työtehtävistä tai miten niitä omia työtehtäviä voitaisiin mukauttaa omaan työkykyyn sopivaksi.

Sitten on sellaiset vammaiset henkilöt, joilla on jokin näkyvä piirre vammasta, esimerkiksi käyttävät pyörätuolia tai kävelysauvoja, käyttävät kuulokojetta tai kasvopiirteissä on joku ominaisuus, joka viittaa

vammaan tai sairauteen. Näillä näkyvillä asioilla ei välttämättä ole mitään tekemistä heidän työkykynsä kanssa. He voivat olla täysin kykeneviä, taitavia ja huippuasiantuntijoita omassa työssään.

**Haastattelija:** Tärkeitä ajatuksia. Miltä vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuden -- tai kääntäen, suomalaisen työelämän ableismin -- tulevaisuus sitten näyttää sinun näkökulmastasi esimerkiksi 5-10 vuoden aikajänteellä? Onko toivoa paremmasta huomisesta?

**Jaana Pakarinen:** Tulevaisuuden ennustaminen on kaikkein hankalista ennustamisesta. Niinpä en rupea tässä ennustelemaan tulevaisuutta viiden tai kymmenen vuoden aikajänteellä. Mutta minä toivon, että tämän hallituksen käynnistämä työkykyohjelma ja sen toimet tuottavat hyviä tuloksia ja että tulevat päätöksentekijät ottavat politiikoissaan huomioon erityistä tukea työllistymisessään tarvitsevat ihmiset. Vaikka työnantajat niin julkisella, yksityisellä kuin järjestökentälläkin tekevät parhaansa, on tosiasia, että ilman poliittista tukea ei saada rimaa pysymään kannattimilla niin korkealla kuin sen näissä asioissa tulisi pysyä.

**Haastattelija:** Entä mitä haluat sanoa niille yliopistomme opiskelijoille, jotka painivat työelämän ja yhteiskunnan ableismin tuottaman syrjinnän ja haasteiden kanssa omalla urallaan ja elämässään juuri nyt?

**Jaana Pakarinen:** Vähän tohon edelliseenkin viitaten, niin asioita tapahtuu tosi pitkällä aikajänteellä. Vaikka asiat eivät näytä etenevän tässä hetkessä, voi kaikella tehdyllä olla vaikutusta viiden vuoden päästä. Nykyiset opiskelijat ovat tulevaisuuden vaikuttajia, työn tekijöitä ja uusien haasteiden kampittajia. Vaatii sitkeyttä tarttua kiinni yhteiskunnallisesti hankaliin, kiistanalaisiin ja vähän poikkeaviin asioihin, mutta kun näkee tapahtuvan pieniäkin parannuksia, niin se on kovin palkitsevaa. Kannustankin siis kaikkia haastamaan itsensä tulevaisuuden tekijäksi, myös tällä alalla.

**Haastattelija:** Haluatko lisätä vielä jotain, ennen kuin päätämme tämän haastattelun?

**Jaana Pakarinen:** Kiitoksia paljon tästä mahdollisuudesta, että pääsin avaamaan omia ajatuksiani tänne. Kiitos ja hyvää jatkoa.

**Haastattelija:** Lämmin kiitos Jaana, oli ilo saada sinut ohjelmaan mukaan.

Kiitos kun kuuntelit Kaikkien työelämä -podcastia. Podcastin on tuottanut Helsingin yliopiston urapalvelut.